

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

GENERO SEGREGAZIOA LAN MERKATUAN: ESPAINIA vs EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOA

GRADU AMAIERAKO LANA

Egilea

UNAI SOTOMAYOR CAMPO

Zuzendaria

LEIRE ALDAZ ODRIOZOLA

Ekonomia eta Enpresa Fakultatea. Gipuzkoako atala

2019/20 ikasturtea

LABURPENA

Izenburuan ikus daitekeen bezala, lan honetan Espainiako estatuko eta Euskal Autonomia Erkidegoko lan merkatuak alderatzen dira generoen arteko desberdintasun ikuspegi batetik, generoen arteko segregazioa bezala ezagutzen dena.

Lan honek, gaur egun lan-arloan gizonen eta emakumeen artean alde nabarmenak zergatik dauden aztertzen du. Horretarako, gai honetan espezializatutako egileek proposatzen dituzten teorietatik hasi eta emakumeek lan merkatuan aurrera egitea zailtzen duten faktore mota desberdinak ikusiko dira, segregazio honetan eragin handia edukiko dutenak. Halaber, erakundeek abian jartzen dituzten programak eta praktikak aztertzen dira, genero-berdintasuna lan merkatuan txertatzeko asmoarekin eta, honela, genero-desberdintasun hauekin amaitzeko.

Azkenik, aztergai den fenomenoaren inguruko ebidentziak eskuratzeko, hainbat adierazle erabiltzen dira Espainiako estatuan eta Euskal Autonomia Erkidegoan dagoen segregazio maila behatzeko. Aztertzen diren segregazio motak segregazio horizontala eta segregazio bertikala dira, lan merkatuari buruzko informazio zabalagoa izateko eta bi kolektiboen portaera ezagutzeko, eta langileen ikasketa-mailak segregazio hauetan ere nola eragin dezakeen egiaztatzeri iristen da. Segregazio hauek, azkenik, bi lurraldeen arteko alderaketa eraginkorragoa egin ahal izateko kuantifikatzen dira.

RESUMEN

Como bien se puede apreciar en el título, en este trabajo se realiza una comparación de los mercados laborales del estado español y de la Comunidad Autónoma Vasca desde una perspectiva de desigualdad entre géneros, la cual se conoce cómo segregación de género.

Este trabajo analiza las posibles razones y causas por las cuales a día de hoy siguen existiendo notables diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, desde las diferentes teorías que proponen autores especializados en este tema, hasta los diferentes tipos de factores que dificultan la progresión laboral de las mujeres y por lo tanto afectan a esta segregación. También se analizan los programas y prácticas que las organizaciones ponen en marcha con el objetivo de integrar la igualdad de género en el mercado laboral y así acabar con estas diferencias de género.

Por último, con el objetivo de obtener evidencias sobre el fenómeno objeto de estudio, se utilizan diversos indicadores que permiten observar el nivel de segregación existente en el estado español y en la Comunidad Autónoma Vasca. Los tipos de segregaciones que se analizan son la segregación horizontal y la segregación vertical, para así tener una información más amplia del mercado laboral y conocer el comportamiento de ambos colectivos, llegando a comprobar en ambos casos la manera en la que el nivel de estudios de los trabajadores puede llegar a afectar a dichas segregaciones, las cuales, finalmente, se cuantifican para poder realizar una comparativa eficaz entre ambos territorios.

ABSTRACT

As it can be seen in the title, this study makes a comparison of the labour markets of the Spanish State and the Basque Autonomous Community from a gender inequality perspective, which is known as gender segregation.

This research analyses the possible reasons that explain the still notable differences between men and women in the workplace, from the different theories proposed by authors specialized in the topic, to the different types of factors that hinder the labor progression of women and therefore affect this segregation. It also analyses the programmes and practices that organizations implement with the aim of integrating gender equality into the labour market and thus ending these gender differences.

Finally, in order to obtain evidences related to the study, several indexes have been used to observe the level of segregation existing in the Spanish State and in the Basque Autonomous Country. The horizontal and vertical segregations are analyzed in order to have a broader information of the market. Also, to know the behaviour of both groups, going as far as to checking in both how the level of studies of workers can affect these segregation. Lastly, they are quantified in order to make an effective comparison between the two territories.

AURKIBIDEA

1. SARRERA	7
2. GENERO SEGREGAZIOA LAN MERKATUAN.....	11
2.1. SEGREGAZIO KONTZEPTUA	11
2.1.1. SEGREGAZIO BERTIKALA	11
2.1.2. SEGREGAZIO HORIZONTALA	12
2.2. SEGREGAZIOA AZALTZEN DUTEN TEORIAK	13
2.2.1. GIZA KAPITALAREN TEORIA NEOKLASIKOAK	13
2.2.2. LAN MERKATUAREN PARTZELAZIOAREN TEORIAK.....	15
2.2.3. TEORIA FEMINISTAK ETA SOZIOSEXUALAK.....	16
2.3. SEGREGAZIOA ERAGITEN DUTEN FAKTOREAK.....	19
2.3.1. FAKTORE ESTRINTSEKOAK	19
2.3.2. FAKTORE INTRINTSEKOAK	23
2.4. SEGREGAZIOAREN ONDORIOAK.....	25
2.5. GENERO BERDINTASUNA LORTZEKO EKIMEN EZBERDINAK	27
3. ANALISI ENPIRIKOA.....	36
3.1. LAN PARTAIDETZAREN ALDERAKETA	36
3.2. LAN PARTAIDETZA HEZKUNTZA MAILAREN ARABERA	41
3.3. SEGREGAZIOAREN AZTERKETA.....	47
4. ONDORIOAK	54
5. IRITZI PERTSONALA.....	56
BIBLIOGRAFIA	58
ERANSKINA	66

TAULEN AURKIBIDEA

Taula 1. Emakumeen sustapenean dauden oztopoak Europako eta Espainiako testuinguruan	12
Taula 2. Ezaugarri femeninoen estereotipo komunak eta horiek gizonen eta emakumeen okupazioen banaketan izango duten eragina.....	17
Taula 3. Gehien eskatzen diren 10 profilak, teknologiaren eremutik kanpo.....	25
Taula 4. Estatuko lan partaidetza jarduera-sektorearen arabera.....	37
Taula 5. EAEko lan partaidetza jarduera-sektorearen arabera.....	38
Taula 6. Estatuko lan partaidetza okupazioaren arabera	39
Taula 7. EAEko lan partaidetza okupazioaren arabera	40
Taula 8. Estatuko lan partaidetza hezkuntza mailaren arabera jarduera-sektoreetan.....	42
Taula 9. EAEko lan partaidetza hezkuntza mailaren arabera jarduera-sektoreetan.....	43
Taula 10. Estatuko lan partaidetza hezkuntza mailaren arabera okupazioetan	45
Taula 11. EAEko lan partaidetza hezkuntza mailaren arabera okupazioetan	46

IRUDIEN AURKIBIDEA

Irudia 1. Bigarren emaitzaren ondorioak GIHetan (Garapen Iraunkorreko Helburuak)	32
Irudia 2. Hirugarren emaitzaren ondorioak GIHetan.....	32
Irudia 3. Laugarren emaitzaren ondorioak GIHetan.....	32
Irudia 4. Bostgarren emaitzaren ondorioak GIHetan	33
Irudia 5. VI. Planaren xedea, printzipioak eta bermeak.....	33
Irudia 6. Segregazioaren kurba jarduera-sektoreetan.....	47
Irudia 7. Segregazio kurba okupazioetan	48
Irudia 8. Segregazioaren kuantifikazioa.....	49
Irudia 9. Segregazio kurba jarduera-sektoreetan ikasketa mailaren arabera.....	50
Irudia 10. Segregazioaren kuantifikazioa jarduera sektoreetan ikasketa mailaren arabera	50
Irudia 11. Segregazio kurba okupazioetan ikasketa mailaren arabera	51
Irudia 12. Segregazioaren kuantifikazioa okupazioetan ikasketa mailaren arabera	52

1. SARRERA

Desberdintasuna berdintasunaren kontrakoa adierazteko balio duen hitza da, hau da, bi gauza edo gehiagoren edo pertsonen arteko harremanik eza, berdinak ez direnak. Zirkunstantzia hori gertatzen da esentzia, izaera, balio, kantitate, objektu edo pertsona baten forma berberaren gainean beste objektu edo pertsona batzuekiko berdintasunik sortzen ez denean, alderdi batean edo batzuetan bereizten dena.

Jiménez Vargas-ek (2018) ondo azaltzen duen bezala, gizonen eta emakumeen arteko genero-desberdintasuna denboran iraun duen errealitatea da gizarte gehienetan eta eboluzioaren garai guztietan. Izan ere, genero-desberdintasun hori, modu batera edo bestera, bai lan munduan eta bai bizitza sozialean emakumearen aurkako diskriminazioan datza, eta horrek askotan ez dio aurrera egiten uzten, gizonarekiko jasotzen dituen aukerak askoz ere urriagoak direlako. Beraz, desberdintasun horrek atzerapauso bat ere badakar; izan ere, hori pairatzen dutenek gaitasun txikiagoa dute garatzeko eta helburuak nolabait lortzeko, eta, aldi berean, hori kaltegarria da ekonomiarentzat ere.

Egia da azken hamarkadetan benetako bilakaera gertatu dela emakumea lan merkatuan masiboki sartzean; baina egia da, halaber, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak oraindik ere handiak izaten jarraitzen dutela, eta horrek genero segregazio handia dakar berekin. Kontuan hartuta genero segregazioa normalean emakumeek jasaten duten diskriminazio moduko bat dela, kolektibo bakoitzak zer lanpostu mota betetzen duen kontuan hartzen baitu soldata-arrakala sortuz, egokiena izango litzateke segregazio hori ez egotea.

Beraz, gaurkotasuneko gaia da, eta hurbiletik jarraitu behar da, eta horretan aztertzen jarraitu, nabarmen eragiten baitio ekonomiari eta gizarteari. Gainera, ez dirudi erraza denik arazo hori konpontzea, eta, horregatik, oso garrantzitsua da horrelako bidegabekeriak salatzea; izan ere, zenbat eta jende gehiago kontzientziatu, orduan eta errazagoa izango da honekin amaitzea.

➤ Helburuak

Lan honen helburu nagusia Espainiako estatuko eta Euskal Autonomia Erkidegoko (hemendik aurrera EAE) lan merkatuan gaur egun gizonen eta emakumeek bizi duten egoeraren berri izatea da, genero segregazioa ardatz bezala hartuta. Beraz, lan honetan lortu nahi dena da gaur egun bi lurralde hauetan nolako genero segregazio maila dagoen erakustea, segregazio hori zergatik dagoen eta arazo hori konpondu ahal izateko zer praktika aurrera eraman daitezkeen azaltzea.

Segregazio horren azterketa bi ikuspegitatik egiten da: horizontala eta bertikala, generoaren arabera sektore eta okupazio desberdinetan nola banatzen, ordezkaten eta kontzentratzen diren ikusteko. Horrela, ikusi ahal izango da zein genero dagoen hobeto kokatuta lan merkatuan baldintzei, kalitateari eta hierarkia-mailari dagokienez, eta, gainera, jakin ahal izango da zeintzuk diren genero bakoitzak gainordezkaturako sektoreak eta okupazioak.

Beste helburu bat da jakitea zer nolako eragina duen ikasketa-mailak lan merkatuko gizonengan eta emakumeengan. Horretarako, kualifikatu gabeko pertsonak (oinarriko hezkuntza) eta kualifikaturako pertsonak (goi-mailako hezkuntza) bereizten dira, eta horrela ikusi ahal izango da ikasketa-maila igo ahala gizonen eta emakumeen baldintzak hobeak diren ala ez, eta horien arteko aldeak murrizten diren ala ez, hau da, genero segregazioak behera egiten duen ala ez.

Azken helburu gisa, lehen aipatu bezala, segregazio hori bukatzeko edo, gutxienez, murrizten saiatzeko aurrera eraman daitezkeen ekintzetako batzuk identifikatzea dago. Horretarako, estatu espainiarrean zein EAEn dagoen segregazioa kuantifikatu ondoren, ondorio batzuk aterako dira, eta horien bidez, arazo horrekin amaitzeko egin litezkeen zenbait ekintza edo aldaketa indentifikatzeko ahalegina egingo da.

➤ Metodologia eta datuak

Aurkibidean ikusten den bezala, lan hau bi zatiz osatuta dago, alde batetik analisi teorikoa eta bestetik analisi enpirikoa.

Azterketa teorikoaren zatiari dagokionez, hainbat iturri erabili dira, hala nola liburuak, aldizkarietako artikuluak, web-orriak, pdf artxiboak..., eta iturri asko alderatu dira horrela informazio aberasgarria lortu ahal izateko.

Analisi enpirikoa, ordea, batez ere EPA (Encuesta de Población Activa) inkestak eskaintzen dituen datuen bidez egin da. EPAko datuak INEren webgunetik deskargatu dira. Zehazki, 2019ko azken hiruhileko mikrodatuak hautatu dira, egungo egoeraren azterketa ahalik eta zehatzena egin ahal izateko; izan ere, mikrodatu horien bidez informazio zehatzagoa lor daiteke INE erakundeak bere webgunean ematen dituen datuekin baino (faktore gehiago hartzen ditu kontuan). Mikrodatu horiek Access-eko datu-base batean erabili dira, non, kontsultak eginez, analisi enpiriko hori egiteko beharrezkoak diren datuak atera diren, eta, horiek lortu ondoren, Excel batera eraman dira, non, adierazle batzuk kalkulatu, arestian aipatutako analisia amaitu ahal izateko beharrezko taulak eta grafikoak lortu diren.¹

Ikerketa honetan erabili diren adierazleak Aldaz *et al.*-en artikuluan (2015) aurkitutako banaketa, ordezkari-tza eta kontzentrazio indizeak dira, Lorenz-en kurbak eta Duncan eta Duncanen disimilitate indizeaz gain. Eta adierazle horien bidez, datu hauek lortzen dira:

- **Banaketa-indizea:** indize honek kolektibo demografiko batek jarduera-sektore (edo okupazio) jakin batean duen pisu erlatiboa neurtzen du. Kolektiboak generoaren arabera osatzen dira; beraz, bi kolektibo egongo dira, gizonak eta emakumeak. Cáceres *et al.*-en (2004), jarduera-sektore (edo okupazio) bat femeninotzat hartzen da baldin eta emakumeek sektore (edo okupazio) horretan duten pisua emakumeek enplegu osoan duten ehuneko baina %25 handiagoa bada. Aldiz, maskulinotzat hartuko da gizonen proportzioa enplegu osoaren gizonen presentziaren baina %25 handiagoa bada. Azkenik, aurreko bi baldintzetako bat ere betetzen ez denean generoaren arabera integratuta dagoela esaten da.
- **Ordezkaritza-indizea:** indize hori lortzeko jarduera-adar (edo okupazio) jakin bateko kolektibo bateko banakoen ehunekoaren eta kolektibo bereko gizabanakoen ehunekoaren arteko zatidura egiten da, ekonomiaren guztizko enpleguan. Horrela, bat baina gehiagoko balio batek kolektibo hori adar (edo okupazio) batean gainordezkatuta dagoela islatzen du; bat baina gutxiagoko balio bat, gutxiegi ordezkatuta dagoela islatzen du, eta unitateak ordezkari-tza egokia adierazten du.
- **Kontzentrazio-indizea:** indize hori honela kalkulatzen da: jarduera-sektore (edo okupazio) bateko kolektibo demografiko bateko pertsona-kopuruaren eta kolektibo horretako enplegatu guztien kopuruaren arteko zatidura. Indize horri esker, beraz, jarduera-adar edo lanbide-kategoria bakoitzean dagoen talde jakin bateko eskulanaren proportzioa jakin daiteke.
- **Lorenz-en kurba:** Lorenzen kurba edo segregazio-kurba grafikoki aztertzeko modu bat da, lan-indarrean generoaren arabera lan segregaziorik dagoen aztertzeko. Kurba hori datu errealean banaketaren grafikoa da, eta ekitatezko banaketa-zuzenarekin alderatzen da (zuzena, 45 gradutan, xy ardatzean). Azken horrek okupazioen edo sektoreen kategorietan gizonen eta emakumeen proportzioa berdina izatearen banaketa ideala adierazten du, hau da, ez dago generoaren arabera segregaziorik (Serrano *et al.*, 2012). Beraz, Lorenz kurbaren eta zuzen idealizatuaren artean dagoen eremua, gizon eta emakumeen arteko segregazio maila da. Hau da, zuzenaren eta segregazio-kurbaren arteko eremua zenbat eta handiagoa izan, orduan eta

¹ Egindako datu ustiaketa guztiak eskuratu daitezke, egileari eskatuz.

handiagoa izango da gizonen edo emakumeen kontzentrazio-maila, bertan lan egiten duten okupazioen eta sektoreen kategorietan.

- **Duncan eta Duncanen disimilitate indizea:** Duncan eta Duncan-en disimilitate indizeak gizonen eta emakumeen arteko sektore- edo okupazio-banaketen desberdintasuna neurtzen du, gizonen eta emakumeen arteko sektore- edo okupazio-banaketak berdinak izan daitezten sektore- edo okupazio-aldaketa behar duten emakumeen ehunekoa emanaz. Kalkulu hau aurrera eraman ahal izateko honako formula erabiltzen da:

$$IDD = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{E_i}{E} - \frac{G_i}{G} \right| \times 100$$

non E_i eta G_i jarduera-sektore edo okupazioan dauden emakumeen eta gizonen kopurua adierazten dute, E eta G enplegatutako emakumeen eta gizonen kopuru osoa dira, hurrenez hurren, eta n jarduera-sektoreak edo okupazioak adierazten ditu (Eguía *et al.*, 2011).

Indizearen balioak adierazten du, jarduera-sektore edo okupazio bakoitzean kategoriaz aldatu beharko lukeen langile kopurua, ordezkapenik gabe, gizon eta emakumeek lan merkatuan integrazio perfektua eduki dezaten. Hau da, bi kolektiboak proportzio berdinean banatuak egon daitezten edota jarduera-sektore zein okupazio guztiek bi kolektiboen parte hartze berdina eduki dezaten.

Orduan, kontuan hartuta Duncan eta Duncan-en indizeak %0 eta %100 arteko balioak hartzen dituela, IDDK %0-ko balioa hartzen duenean, lan-segregaziorik ez da egongo. Aldiz, indizeak %100 balioa hartzen duenean, gizonen eta emakumeen arteko lan-segregazioaren mailarik handiena egongo da.

➤ Lanaren egitura

Lan honek egitura honi jarraitzen dio: lehenik eta behin, atal teorikoan, gaiari buruzko sarrera txiki bat egiten da, eta bertan modu zehatzean azaltzen dira lan hau modu errazagoan ulertu ahal izateko baliagarriak izango diren kontzeptu garrantzitsuenak. Jarraian, lan merkatuan genero segregazioaren gaia landu duten egileen teoria edo ikuspegi garrantzitsuenak azaltzen dira, lan munduan gertatzen diren zenbait jarrera modu errazago batean ulertzeko. Halaber, gizonei eta emakumeei beren bitzta profesionalean eragin diezaieketen faktoreak aztertzen dira, bai eta lan merkatuan aurrera egiteko dauden oztopo motak ere. Hori esanda, arazo hori konpontzen lagun dezaketen programak edo praktikak ere kontuan hartzen dira, eta lan merkatuan genero-berdintasuna ezartzea bilatzen duten programa horietako biren azterketa sakonago bat egiten da.

Gero, atal praktikoa dator, eta, hasteko, Espainiako lan merkatuan eta EAEko lan merkatuan dagoen segregazio horizontala eta bertikala alderatzen da, eta bertan bai gizonak eta bai emakumeak nola dauden banatuta, ordezkaturata eta kontzentratuta ikusi ahal izango da. Hurrengo puntuan, ikasketamailaren faktoreak mota horretako segregazioetan duen garrantzia ikusi ahal izango da, bi kolektiboen banatzeko, ordezkatzeko eta kontzentratzeko moduari erreparatuz. Eta azkenik, segregazio horizontal eta bertikal hori modu orokor batean neurtzera iristen da, ondoren, ikasketamailaren faktorea kontuan hartuz, segregazio hori handitu edo gutxitu egiten den hauteman ahal izango da.

Lan honekin amaitzeko, arestian aipatutako puntu guztien azterketa teoriko zein praktikoari esker, ondorio bat egiten da non aipatzen diren gai honen inguruan garrantzi handiena duten puntuak.

2. GENERO SEGREGAZIOA LAN MERKATUAN

Lan merkatuko segregazioak okupazio desberdinetako gizonen eta emakumeen ordezkaritzari egiten dio erreferentzia eta herrialde guztietan neurri handiagoan edo txikiagoan ematen den fenomeno da. Fenomeno hau aztergai dugun arazoa da, askotan aukera-desberdintasuneko egoera batetik sortzen delako, eta lanbideetan dauden genero-desberdintasun horiekin batera beste desberdintasun batzuk sortzen direlako; oro har, emakumeen lanbideetan lan-baldintzak okerragoak izatea, batez ere soldatan.

Lan honen helburu nagusietako bat lan merkatuan generoarekiko ematen diren bidegabekeriak aztertzea izango da eta, horretarako, ondorengo ataletan, segregazio kontzeptuan eta emakumeen egoera hau azaltzen saiatzeko dauden teoria anitzak aztertuko dira, segregazio mota desberdinak ikusteaz gain.

2.1. SEGREGAZIO KONTZEPTUA

Segregazio bezala ulertzen da arraza-, gizarte-, politika-, erlijio- edo kultura-arrazoiengatik pertsona batek edo pertsona-talde batek jasan dezakeen bazterketa edo diskriminazioa (Significados.com, 2017).

Segregazioa hainbat modutan aurkez daiteke, kulturaren eta testuinguru soziohistorikoaren arabera, eta hainbat mailatan ager daiteke: arrazagatiko segregazioa, segregazio etnikoa, genero segregazioa, erlijio segregazioa, segregazio politikoa edo ideologikoa eta lurralde segregazioa.

Lan honetan aztertuko da genero segregazioak nola eragiten dien bereziki emakumeei, lan merkatuan sartzerakoan, eta zer ondorio dakartzan segregazio mota horrek.

Generoangatiko segregazioa lan merkatuaren ezaugarrietako bat da, okupazio edo sektore ezberdinetan gizon eta emakumeen arteko banaketa desberdintasuna bezala adierazten dena. Hori dela eta, segregazioa erabatekoa izango da, okupazio edo sektoreetan bi sexuen presentzia ez dagoenean.

Oro har, SEF-en arabera (2009) bi segregazio mota bereizten dira, sektoriala eta okupazionala. Lehenengo hau pertsona-talde jakin batek, kasu honetan emakumeak (edo gizonak), jarduera-adar gutxi batzuetan biltzen denean gertatzen da, gainontzeko adarretan ia presentziarik eduki gabe. Era berean, segregazio okupazionala gertatuko da emakumeak (edo gizonak) lanpostu gutxi batzuetan biltzen direnean, eta gainontzekoetan beraien presentzia oso txikia denean.

Horrela, generoangatiko lan merkatuko segregazioa lan merkatu maskulinoak eta femeninoak bereizten ditu, modu honetan gizonak eta emakumeak okupazio edota jarduera-adar ezberdinetan aurkitzen dira (Dueñas Fernández *et al.*, 2016).

Emakumeek nabarmen handitu dute beren parte-hartzea ordaindutako lan merkatuan. Hala ere, emakumeen ohiko langabeziak, lanaldi partzialeko lanak, soldata-diskriminazioak, segregazioak eta sustapenerako aukera gutxiagok erakusten dute emakumeen okupazioa handitzearekin batera ez dela berdintasun handiagoa egon, baizik eta emakumeek eta gizonek ordaindutako lan merkatuan txertatzeko modu desberdinak dituztela (Rubio, 2008).

Gainera, lan honetan garrantzi handiagoa emango zaion segregazio okupazionalak beste bi segregazio mota desberdintzen ditu: bertikala eta horizontala. (ETAN, 2000) txostenaren arabera, garrantzitsua da okupazio eta lanbide zientifikoetan sexu segregazioa neurtzeko adierazleak sartzea. Segregazio horizontalak lan-sektoreetako (edo diziplinetako) kontzentrazio-indizea neurtzen du, aukeren ebaluaziorik egin gabe. Segregazio bertikalak eragina du gizonek eta emakumeek zientziaren hierarkietan duten posizioan.

2.1.1. SEGREGAZIO BERTIKALA

Lan merkatuaren munduan gizonek eta emakumeek okupazio beraren barruan kategoria desberdinetan egoteko joera izaten dute, maila hierarkiko desberdineko lanpostuak eta zeregin

desberdinak betez (Maté *et al.*, 2002). Segregazio mota honi segregazio bertikala deitzen zaio, eta hau kolektibo jakin bat okupazio-eskalaren beheko mailetan biltzen denean gertatzen da, beste kolektiboak okupazio-eskalaren goiko mailetan biltzen diren bitartean.

Argi dago kezka handia dagoela enpresa barruan ardura handieneko lanpostuetan emakume gutxi daudelako. Askotan ikusten da gizonak betetzen dituztela enpresetako goi-mailako lanpostuak, hala nola enpresako zuzendaria izatea; emakumeek, aldiz, oztopo asko izaten dituzte lanpostu horietara iristeko, eta, beraz, erdi-mailako edo beheagoko kategorietako lanpostuetan banatzen dira (ikus Taula 1). Izan ere, kristalezko sabai bat dago, emakumeari enpresaren barruan kategoriaz igotzea galarazten diona.

Morrison *et al.* (1987) izan ziren kristalezko sabaiaren inguruan ikertu zuten lehen soziologoetako batzuk. Haien arabera, "kristalezko sabaia hain hesi sotila da gardena bihurtzen dela, baina oztopo handia suposatzen duena emakumeak hierarkia korporatiboen barruan mugitu ahal izateko". Gainera, mota guztietako lanei eragiten die; izan ere, "... aztertutako lan-sektorea edozein izanda ere, feminizatuenak barne, emakumeen proportzioa jaitsi egiten da piramide-hierarkikoan gora egin ahala, eta, beraz, oso txikia da botere-posizioak betetzen eta lan-erantzukizunak bere gain hartzen dituzten emakumeen presentzia" (Sarrió eta beste batzuk., 2002).

Taula 1. Emakumeen sustapenean dauden oztopoak Europako eta Espainiako testuinguruan

EUROPAKO TESTUINGURUA	ESPAINIAKO TESTUINGURUA
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estereotipoak. ▪ Goi-mailako lanpostuen ikusgaitasun falta. ▪ Esperientziarik eza. ▪ Bizitza pertsonalarekiko konpromisoa. ▪ Bizitza profesionala eta pertsonala uztartzearekin lotutako gizarte-oztopoak. ▪ Zuzendaritza lanpostuen egokitasunari buruzko pertzepzio psikologikoa. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lan merkatuan dagoen generoangatikoko segregazioa okupazionala. ▪ Gizonen edo berdinen arteko itunak. ▪ Erakunde-kulturan dagoen gerentzia-estereotipoa, honako hauekin lotutako jarraibideekin: rol maskulinoa, erakundearekiko konpromisoa, karreraren arrakasta izatea eta lanerako dedikazioa. ▪ Lan produktiboa/erreproduktiboaren banaketa. ▪ Zementuzko sabaia.

Iturria: (Barberá *et al.*, 2011)

Chinchilla *et al.*-en ustez (2005), "zementuzko sabaia"² bi alderditatik ikus daiteke: alde batetik, emakume batzuek zuzendaritza-kargu zurrun eta zorrotzagoetara igotzeari uko egiten diote, beren bizitza pertsonala eta profesionala bateratzeko zailtasunak izan ditzaketela aurreikusiz; eta, bestetik, bigarren alderdi batek adierazten du emakumeek zuzendaritza-karguak goiz uzten dituztela, horrelako lanpostuetan emakumeei egiten zaien presioa gizonen egiten zaiena baino askoz handiagoa delako.

2.1.2. SEGREGAZIO HORIZONTALA

Aldiz, Anker-en (1998) segregazio horizontalak adierazten du emakumeak normalean femeninoak izaten diren zereginekin lotutako jardueretan biltzen direla. Agut *et al.*-en arabera (2007), segregazio horizontala egoteko arrazoi nagusia genero estereotipoen existentzia eta iraunkortasuna da, aurrerago ikusiko den bezala, eta hauen ondorioz lan merkatua okupazio "maskulinoetan" eta "femeninoetan" banatuta egongo da. Cebrián *et al.*-en ikerketak (2018) agerian uzten du Espainian lanean ari diren emakumeen erdiak baino gehiago zerbitzuen sektoreko bost adarretan biltzen direla, hala nola

² Autore batzuek hesi hori eta "kristalezko sabaia" bereizteko erabiltzen duten esamoldea da. Emakumeek alde egitea erabakitzen dutela diote, horrek dakarren presio izugarri eta neurrigabearen aurrean (Chinchilla *et al.*, 2005).

merkataritzan, ostalaritzan, hezkuntzan, osasunean eta etxeko jardueretan. Okupazioei dagokienez, ia erdiak kualifikazio txikiko sei okupaziotan biltzen dira.

EAEn Espainian gertatzen den gauza bera gertatzen da. Larrañaga *et al.* (2017)-an egindako ikerketan aipatzen da zazpi sektore feminizatuta daudela, hau da, emakumeen portzentaia %60tik gorakoa dela: etxeko enplegua (%90), beste zerbitzu pertsonal batzuk (%84), gizarte-zerbitzuetako jarduerak (%82), osasun-jarduerak (%77), txikizkako merkataritza (%70), hezkuntza (%69) eta ostalaritza (%62).

2.2. SEGREGAZIOA AZALTZEN DUTEN TEORIAK

Segregazio hau azaltzeko ikertzaileek bi multzoko teoriak bereizten dituzte, alde batetik eskulanaren eskaintza aztertzen dutenak eta, beste aldetik, eskaria aztertzen dutenak. Anker-ek (1997) adierazten duen moduan, eskaintza-faktoreetatik hitz egiten denean ohikoena emakumeak lanbide jakin batzuk zergatik “nahiago” dituzten ikertzea izango da, aldiz, eskaria-faktoreetatik hitz egiten denean, enplegatzaileak zergatik “nahiago” duten gizonak edo emakumeak kontratatzea lanpostu jakin batzuetarako ikertzen saiatzen da.

Maté *et al.*-en arabera (2002), segregazio okupazionala azaltzeko hiru ikuspegi desberdin daude: giza kapitalaren teoria neoklasikoak, lan merkatuaren partzelazioaren teoriak eta teoria feministak eta soziosexualak. Hiru ikuspegi horiek ematen dituzten azalpenen alderdi batzuk bat badatoz ere, teoria bakoitzak faktore espezifikoak azpimarratzen ditu, eta, beraz, jarraian aztertuko den sailkapen hori baliagarria izan daiteke generoangatikoko lan merkatuko segregazioa hobeto ulertzeko.

2.2.1. GIZA KAPITALAREN TEORIA NEOKLASIKOAK

Schultz (1960) izan zen giza kapitalari buruzko ikerketak egin zituen lehen ekonomilarietako bat, baina lan horrek bultzada handia izan zuen, hein handi batean Becker-ek (1971) egindako garapenei esker. Giza kapitalaren teoria neoklasikoak langileak eta enpresaburuak arrazionalak direla eta lan merkatuek eraginkortasunez funtzionatzen dutela ulertzen du. Teoria honen arabera, langileek beraien ahalmen pertsonalak, zirkunstantzia baldintzatzaileak eta lehentasunak kontuan hartuta, ahalik eta enplegu errentagarrienak lortzen saiatzen dira. Enpresaburuak beren onurak maximizatzen saiatzen dira produktibitatea handiagotzen eta kostuak ahalik eta gehien murrizten, baina lehia eta lan merkatuak eraginkorrak direla eta, langileei beren lanaren produktibitate marjinala ordaintzen diete (Anker R., 1997).

Anker-ek (1997) argudiatzen du “lehentasunek”, bai eskaintzaren aldetik (emakumeek zer lan egitea nahiago duten), bai eskariaren aldetik (enpresaburuak kontratatu nahi dituztenak), eskuratutako balio kultural eta sozialen eragina dutela, eta askotan, emakumeen (edo gizonen) aurkako diskriminazioa eragiten dutela. Okupazioak “maskulino” eta “femenino” gisa sailkatzen dituzten estereotipoek ere eragina izango dute.

Lan-eskaintza-ren aldetik aztertzen bada, Maté *et al.*-en (2002) hitzetan, giza kapitalaren³ teoriak segregazio okupazionala emakumeen giza kapital txikiagoaren ondorio gisa ulertzen du. Lana familiaren baitan banatzean, emakumeak gizonak baino denbora gehiago pasatzen du familia zaintzen, eta, orduan, lan-bizitza laburragoa izango dutenez, emakumeek pizgarri gutxiago izango dituzte lan merkatura bideratutako hezkuntzan eta prestakuntzan inbertitzeko. Gainera, emakumeek gutxiago inbertitzen dute hezkuntzan, lan merkatuan duten parte-hartzea ez dela jarraitua izango uste dutelako, eta orduan, giza kapital gutxiago eskatzen duten titulazio eta okupazioak aukeratzen dituzte. Horrek azalduko luke emakumeen enpleguak jarduera jakin batzuetan kontzentratzea, eta, ondorioz, soldata

³ Enpresa batean lan egiten duten langileen gaitasunei emandako balioa da, hau da, hezkuntza-maila, ezagutza orokorrak, trebetasunak eta metatutako esperientziak, produktibitate eta garapen ekonomiko handiagoa sortzearen helburuarekin.

baxuak eragiten dituzten eskaintzaren eta eskariaren gehiegizko kontzentrazioa (Martínez eta beste batzuk., 2010). Era labur batean esanda, teoria honen arabera bidezkoa da emakumeak gizonak baino soldata txikiagoak jasotzea beraien produktibitatea txikiagoa delako.

Teoria neoklasikoak defendatzen du mundu osoan emakumeak direla etxea eta seme-alabak zaintzeaz arduradun bakarrak (United Nations, 1991). Beraz, beraien bizitza profesionalerako denbora gutxiago edukiko dute eta orduan, nahiago izango dituzte iraupen malguko eta lan-esperientzia gutxi eskatzen duten enpleguak. Etxeetan egiten den rolen banaketak ere azaltzen du emakumeak lan merkatuan duen segregazioa (Becker, 1985). Rol banaketa hauek ongizatea lortzeko estrategia bat bezala ulertzen dira ondorioz teoriaren arabera, emakumeari etxeko eginkizunak hobeto ematen zaizkionez horretan zentratuko da eta gizona, aldiz, lanera joango da.

Lan-eskaria-ri dagokionez, gizonen eta emakumeen artean, hezkuntzan, praktikan eta lan-esperientzian dauden desberdintasunek emakumeak lan merkatuan duen segregazioa ez dutenez justifikatzen, ikuspegi neoklasikoa jarraitzen duten hainbat ikerlarik teoria osagarriak erabili dituzte kontratazio-erabakiak hartzen dituztenen motibazioa eta portaera arrazoitzen saiatzen direnak.

➤ Diskriminazioaren teoria (Becker, 1971)

Pertsonak kontratatzerako orduan lehentasun diskriminatzaileak sortzen dira. Generoangatiko diskriminazioa egongo da ikasketa berberak dituzten bi pertsona modu desberdin batean tratatzen direnean sexu bat edo bestea izateagatik. Diskriminazio hau enplegatzaileek, langileek eta kontsumitzaileek egin dezakete, emakumearen kontratazioa kaltetuz (Becker, 1971). Teoria honen arabera, kontratazioa erabakitzen dutenen edo dagoeneko plantillan dauden pertsonen aurreiritziak, emakumearen kontratazioaren aurkakoak, arautu egiten du haien parte-hartzea okupazio jakin batean. Beraz, aurreiritziak gora egin ahala, emakumeen presentziak behera egingo du.

Eredu honetan, SEF-en arabera (2009), gizartea prest dago ekoizpen eraginkortasunari (beraz, ekoizpen handienari eta mozkinari) uko egiteko, diskriminazioarekiko duen gustua "ordaintzeko".

Diskriminazio horrek ez du bakarrik emakumeen ordainsari txikiagoan zuzenean eragiten beraien produktibitatea gizonen berbera denean. Gainera, hedatuta badago eta iraunkorra bada, emakumeen portaerak berak eragin kaltegarria izango du: giza kapitalean inbertitzeko pizgarria gizonena baino txikiagoa izango da (Lago Peñas, 2002).

➤ Diskriminazio estatistikoa (Aigner & Cain, 1977)

Teoria hau lan merkatuan informazio asimetrikoa egotean oinarritzen da. Horren arabera, kontratazio-erabakiak gizon eta emakumeen gaitasunei buruzko estereotipoen arabera hartzen dira, hautagaiaren produktibitatea aurreikusteko, informazio mugatua duen mundu batean. Beraz, adibidez, kalifikazio berbera duten bi pertsonen artean, emakume bat eta gizon bat, emakumeek lana uzteko probabilitate handiagoa dutela azaltzen duen informazio estatistikoa baldin badago, pertsonak kontratatzeaz arduratzen denak probabilitate handiago hau emakumeei esleituko die. Orduan, pertsona bat plantillatik irteteak enpresarentzat kostu bat duenez, enpresa horrek etekinak maximizatzen baditu, gizona aukeratuko du.

Modu honetan, diskriminazioa indibiduala izango da eta produktibitate handiko taldeetako kide diren pertsonari mesede egingo die.

Era labur batean esanda, diskriminazio estatistikoa enpresaburuaren ustez ohikoena den jokabidea pertsona bati egozteko izango da, bere generoaren arabera.

➤ Bergmann-en crowding-model (Bergmann, 1974)

Crowding ereduak sexuaren araberako soldata-aldeak azaltzen ditu, segregazio okupazionaletik abiatuta, eskaintzaren eta eskariaren faktoreak kontuan hartuta (Barraza Narváez, 2010). Eredu honen arabera, enpresariak emakumeak diskriminatzen dituzte, “maskulinotzat” jotzen diren okupazio talde batetik kanpo uzten dituztelako; horrela, gizonentzat soilik diren lanak existitzen dira, eta, beraz, emakume gutxi lortzen dute horietan enplegua izatea eta “femeninoak” diren okupazioetara joan behar izaten dute.

Crowding model-ean onartzen da lan merkatuan ez direla lehia perfektuaren printzipio guztiak betetzen, lan-faktoreak ez baitu mugikortasun perfekturik. Hala ere, suposatzen da langileen soldata beren produktibitate marjinalaren berdina dela eta emakumeek eta gizonek produktibitate marjinal bera dutela, beraz, diskriminaziorik gabe bi taldeek soldata berdinak izango lituzkete. Era berean, diskriminazioak hainbat lanbidetan dauden gizonak eta emakumeak segregatzen dituela dio, eta “femeninotzat” jotzen diren horietan lan egiten dutenek “maskulinotzat” hartzen diren horietan lan egiten dutenek baino gutxiago irabaztea eragiten duela, nahiz eta langile guztiak berdin kalifikatuta egon bi lan motetarako. Beste era batera esanda, baldintza berdinetan, pertsona batek gutxiago irabaziko du nagusiki “femeninoa” den okupazio batean lan egiten badu, nagusiki “maskulinoa” den batean lan egiten badu baino.

2.2.2. LAN MERKATUAREN PARTZELAZIOAREN TEORIAK

Lan merkatuaren partzelazio edo banaketaren teoriak eskola neoklasikoaren pentsamendua defendatzen du, baina teoria neoklasikoak ez bezala, lan merkatua heterogeneoa dela eta funtzionamenduari dagokionez berezitasun propioak dituela defendatzen du.

Teoria ezagunena Doeringer eta Piore-en (1971) lan merkatu dualarena da, lehen eta bigarren sektoreak bereizten dituena. Lehen sektoreko enpleguak soldata, segurtasun, mailaz igotzeko aukera eta lan baldintzei dagokionez gogobetegarriak dira. Beste aldetik, bigarren sektoreko enpleguak ez dira batere gogobetegarriak. Planteamendu honen arabera, lan merkatua ez da guztiz lehiakorra eta ez dago gizabanakoen arteko aukera berdintasunik, beraz, gizon eta emakumeen artean agertzen diren soldata eta lan baldintzen desberdintasunak ez dira produktibitatearen ondorio, merkatu dual eta segmentatu baten ondorio baizik.

Gainera, segregazio okupazionalak merkatua bitan banatzen du sexuaren arabera, okupazio femeninoak eta maskulinoak egonik. Emakume langile asko okupazio femenino kopuru txiki batean pilatuta daude eta beraz, soldata nahiko baxuak jasotzen dituzte. Gizonek, aldiz, lehia txikiagoa izaten dute okupazio-mota zabalago baten barruan, eta beraz, soldata handiagoak izaten dituzte.

Lehen sektoreko enpleguak egonkorragoak direla kontuan hartuta, bertan dauden enpresek asko baloratuko dute langileek enpresa barruan duten esperientzia eta harekiko duten fideltasuna. Beraz, gizonek beren bizitza profesionalean etenaldi gutxiago izaten dituztenez, lehen sektoreko enpresek hauek kontratatzea nahiago izango dute. Gainera, lehen sektoreko enpresek gehiago ordaintzeko ahalmena dutenez, langile kalifikatuagoak kontratatuko dituzte, eta honek ere gizonei mesede egiten die, emakumeek baino esperientzia gehiago izan ohi baitute.

Orain arte, eskaintza eta eskaera elementuak modu independentean azaltzen saiatzen diren ikuspegiak aztertu dira, lan merkatuan segregazioa dagoela azaltzen dutenak. Jarraian, azterketa bateratua egiten duen teoria bat aurkezten da, eskaintzaren eta eskariaren osagaien elkarreragina aztertuz.

➤ Konpentsazio-diferentziak

Langileak berdinak diren ustetik abiatuta, teoria honek soldatetan eta okupazioetan dauden aldeak lehentasun indibidualetan sortzen direla argudiatzen saiatzen da. Pertsona bakoitzak bere lehentasunak ditu bere denbora banatzeko moduari buruz eta enpleguen ezaugarriei buruz: soldata, kokapena, istripu-arriskua eta abar, eta enpresek eskaintzen duten lan baldintzak.

Beraz, lanpostuen eta langileen arteko parekatzea ez da ausazkoa (SEF, 2009). Lanpostuen ezaugarri jakin batzuk nahiago dituzten pertsonak ezaugarri horiek betetzen dituzten lanpostuekin parekatuko dira.

Horrela, konpentsazio-diferentzien teoria batzuetan emakumeek lanbide jakin batzuk nahiago dituztela azaltzeko erabiltzen da, bai eta “femeninotzat” jotzen diren lanbideetarako ordainsari baxuenak azaltzeko ere. Teoria honetan oinarrituta, adierazten da emakumeek nahiago dituztela baldintza “atseginagoak” eta arrisku gutxiagoak dituzten lanbideak, eta orduan, lanbide hauetan soldata baxuagoak jasotzea justifikatuta egongo litzateke “ordainsaria”-ren zati bat soldatatik kanpo jasotzen dela eta. Beste modu batera ikusita, langileak erakarri ahal izateko, lan “desatsegina” eskaintzen duten enpresek pizgarri motaren bat eskaini behar dute. Ekonomikariek pizgarri horri konpentsazio-diferentzia deitzen diote, eta lanpostuen ezaugarri ez-monetario guztiengatik (arriskua, lan-giroa...) dauden soldata-aldeak aipatzeko erabiltzen dute (SEF, 2009).

2.2.3. TEORIA FEMINISTAK ETA SOZIOSEXUALAK

Teoria hauek lan merkatutik kanpo eta ekonomikoak ez diren ezaugarriak aztertzen dituzte. Emakumeek lan merkatuan pairatzen dituzten bidagebekerien jatorria lan merkatutik kanpoko faktoreetan oinarritzen dute, zehazki, familian eta gizartean dagoen egitura patriarkalean, emakumeak desabantaila egoeran utziz. Gizarte guztietan etxeko eginkizunak emakumeari esleitzen zaizkio eta gizonari aldiz, dirua etxera ekartzeko zeregina egokitzen zaio. Engels-ek (1972) esaldi bakar batean laburbiltzen du honako hau: “Gizona familian burgesa da; emakumeak aldiz, proletarioa ordezkutzen du”. Eginkizunen banaketa hau gizartearen patriarkatuarekin batera, emakumeek lan merkatuan sartu aurretik gizonak baino giza kapital txikiagoa izatearen arrazoia dira. Orokorrean emakumeek lan merkatuan sartzeko behar gutxiago dutela uste da, hori dela eta, txikitan, neskek mutilak baino irakaskuntza gutxiago jasotzen dute edo ez da hain ohikoa izaten horiek lan merkatuan garrantzi handiagoa duten zientzietan edo lanbideetan irakastea.

Beste aldetik, Maté *et al.*-en arabera (2002), teoria soziosexualek defendatzen dute emakumeek lan merkatuan dituzten arazoak gizartean nagusi diren estereotipo jakin batzuetatik datorrela, eta estereotipo horiek segregazio okupazionala zehazteko gai diren gizonen eta emakumeen gaitasunei eta zereginei dagozkiela. Hau hobeto ikusteko, jarraian emakumeei normalean ematen zaizkien eta segregazio mota horretan eragin dezaketen zenbait ezaugarri ikusten dira; hiru estereotipo multzotan agertzen dira: positiboak, negatiboak eta besteak (ikus Taula 2). Oso zerrenda zabala osatzen dute, lanbide “femeninoak” etxeko eginkizunen luzapen hutsa direlaren ideia topikoa kontraesaten duena.

Taula 2. Ezaugarri femeninoen estereotipo komunak eta horiek gizonen eta emakumeen okupazioen banaketan izango duten eragina

Ezaugarri femeninoen estereotipo komunak	Segregazio okupazionalen duen eragina	Eragindako ohiko lanbideen adibideak	Oharrak
POSITIBOAK			
1. Gainerakoez arduratzeko jarrera naturala	Beste batzuk zaintzea eskatzen duten lanbideetarako emakumeak kalifikatzen laguntzen du	Erizaina Medikua Gizarte-laguntzailea Irakaslea ...	Ezaugarri hori biologikotzat jotzen da askotan, emakumeak baitira haurren zaintzaren erantzule nagusiak gizarte guztietan. Hala ere, izaera soziosexualeko ezaugarria da.
2. Trebetasuna eta esperientzia etxeko eginkizunetan	Emakumeak askotan etxean kokatzen diren okupazioetarako kalifikatzen laguntzen du, askotan ordaindu gabeko etxeko lan gisa	Zerbitzaria Giltzen jabea Garbitzailea Sukaldaria Ile-apaintzailea Jostuna	Eskuratzen errazak diren trebetasunak (beraz, emakumeek lan-merkatuan sartu aurretik esperientzia handiagoa izateak ez luke garrantzi handirik izan behar)
3. Eskuzko arintasun handiagoa	Eskuzko arintasuna garrantzitsua den lanbideetan emakumeak kalifikatzen laguntzen du	Jostuna Mekanografa Modista ...	Alde biologikoan oinarritutako sinesmena, eta, neurri batean, lan-merkatuan sartu aurretik etxean eskuratutako esperientziaren diferentzia oinarritua
4. Zintotasun handiagoa	Dirua erabiltzen den edo konfiantza handia behar duten lanbideetan emakumeak kalifikatzen laguntzen du	Kutzazaina Saltzailea Kontagailua ...	Gehien ordaindutako eta goragoko kategoriako lanbideetan gizonak dira nagusi askotan
NEGATIBOAK			
5. Itxura fisiko erakargarria	Itxura fisikoak bezeroak erakartzen dituen lanbideetan emakumeak kalifikatzen laguntzen du	Harreragilea Saltzailea ...	Askotan pentsatzen da abantaila hori nortasun atseginago bati lotuta dagoela, adibidez, harrera- edo salmenta-lanetarako egokia.
6. Besteren lana gainbegiratzeari uko egitea	Gainbegiratzeko eta zuzendaritza-lan guztietarako emakumeak deskalifikatzen laguntzen du	Zuzendaria Nagusia Administrazio publikoko goi-mailako langileak	Aginduak jasotzeko prestutasunaren antzekoa alderdi askotan. Maiz lan-segregazio bertikalari eragiten dio
7. Indar fisiko gutxiago	Zama astunak edo bestelako ahalegin fisikoak behar dituzten zeregin guztietarako emakumeak deskalifikatzen laguntzen du	Eraikuntzako langilea Meatzaritza ...	Gizon eta emakume askok antzeko indar fisikoa dute, eta, beraz, emakume asko gai dira lan horiek egiteko
8. Zientziarako eta matematikarako gaitasun txikiagoa	Ezagutza zientifiko eta matematiko maila handiak eskatzen dituzten lanbide guztietarako emakumeak deskalifikatzen laguntzen du	Arkitektoa Ingeniaria Matematikaria ...	Kasu honetan, diskriminazio soziosexuala eskolan hasten da, non nerabeak ez baitira zientzietan edo matematikan espezializatzen

9. Bidaiatzeko prestasun txikiagoa	Asko bidaiatzea eskatzen duten zeregin guztietarako emakumeak deskalifikatzen laguntzen du	Hegaldiko langileak Kamioilaria ...	Emakume asko bidaiatzeko prest daude; hegazkineko azafatak, adibidez	12. Soldata txikia eta diru-sarreraren premia txikiagoa onartzeko prestasun handiagoa	Emakumeak gaizki ordaindutako lanbideetarako eta ekonomiako sektoreetarako kalifikatzen laguntzen duten ezaugarri orokorrak		Askotan, bigarren mailako diru-sarrerak izaten dituzte emakumeek
10. Arrisku fisikoari aurre egiteko eta indar fisikoa erabiltzeko jarrera txikiagoa	Arrisku fisiko altua duten lanbide guztietan emakumeak deskalifikatzen laguntzen du	Suhiltzailea Polizia Segurtasuneko zaindaria ...	Emakume asko prest daude lanpostu horietan jarduteko. Ikasitako diferentzia, soziosexuala	13. Etxean lan egiteko interes handiagoa	Lana enpresatik kanpoko etxeko produkzio-sistema baten arabera antolatzen den ekonomiako lanbide eta sektoreetarako emakumeak kalifikatzen laguntzen du		Etxean lana egitea normalean gaizki ordaindua dago. Etxean lana egitea erraz uztartzen da etxea eta seme-alabak zaintzearekin
BESTEAK							
11. Aginduak jasotzeko prestasun handiagoa eta lanaz edo haren baldintzez kexatzeko joera txikiagoa	Lan-baldintzak eskasak diren eta lana errutinazkoa den okupazio eta ekonomiako sektoreetarako emakumeak kalifikatzen laguntzen duten ezaugarri orokorrak		Estereotipo horiek taldekatuta agertzen dira, horiek guztiek ustezko mendekotasunen bat gogorarazten dutelako. Arketipo ikasiak dira				

Iturria: (Anker R. , 1997)

2.3. SEGREGAZIOA ERAGITEN DUTEN FAKTOREAK

Oro har, azken hamarkadetan, gero eta emakume gehiago sartu dira Espainiako lan merkatuan, eta, horren ondorioz, lan segregazioak gora egin du, emakumeak nagusiki okupazio (eta sektore) femeninoetan sartu direlako (SEF, 2009).

Gehikuntza hori segregazio sektorialean eta okupazionalen gertatu da. Lehenengoari dagokionez, ebidentziak adierazten du okerragotzea, funtsean, jarduera-adar femeninoen gorakadaren eta emakumeak "tipikoki femeninoak" diren jardueretan gehiago parte-hartzearen ondorio dela. Lan-segregazioari eta horren alderdi hierarkikoari dagokienez, emaitzek adierazten dute emakumeen parte-hartzea jaitsi egiten dela piramide-eskalan gora egin ahala, eta, beraz, emakumeen presentzia oso txikia dela botere eta erabaki alorretan.

Azken hamarkadetan segregazioak izan duen gorakada, neurri handi batean, lan merkatuan segregazioa eragiten duten faktoreen zerrenda amaigabearen ondorioz izan da. Agut *et al.*-en arabera (2007), segregazioari eragiten dioten faktoreak bi multzotan banatzen dira: kanpo-faktoreak (estrintsekoak) eta barne-faktoreak (intrintsekoak).

2.3.1. FAKTORE ESTRINTSEKOAK

Faktore estrintseko bezala ulertuko dira emakumeak erantzukizuneko lanpostuetara iristea zailtzen duten kanpoko faktoreak. Oztopotzat har daitezkeen eta, neurri handiagoan edo txikiagoan, emakumeak erantzukizuneko lanpostuetara iristea zaildu dezaketen alderdiak amaigabeak izan daitezke. Beraz, jarraian, hainbat ikerketen arabera lanean ari diren, lan egin nahi duten eta profesionalki sustatu nahi duten emakume gehienentzat oztopo esanguratsutzat jotzen diren faktoreak azalduko dira.

2.3.2.1. HESI SOZIALAK

➤ Genero-estereotipoak

Genero-estereotipoak gizarte-estereotipoen azpimota bat dira. González-ek (1999) honela definitzen ditu: "gizonek eta emakumeek gure gizartean dituzten ezaugarri desberdinen inguruan adostutako sinesmenak". Gizon eta emakume kategoriei dagokien sinesmen-multzo horrek, generoa deitzen diogunak, eragin handia du gizabanakoarengan, munduaz eta bere buruaz duen pertzepzioan eta jokabidean.

Diekman *et al.*-en hitzetan (1999), portaera egokiaren definizioak aldatu egiten dira denborarekin, batez ere emakumeen estereotipoei dagozkienak; hori emakumearen rolean gizonarenean baino lehen gertatutako aldaketa handiagoen ondorio da. Haurrak hazten diren neurrian, sexuaren tipifikazioa⁴ gertatzen da, kulturen bertan maskulinitasunarekin eta femininitasunarekin lotutako estereotipo "zuzenak" ulertzen direnean. Haurrek generoari buruz ikasten dutenaren zati handi bat gurasoen behaketan eta haiek bezalakoak izateko ahaleginean oinarritzen da (Baron *et al.*, 2005). Adibidez, gure kulturen onartzen da gizonak ezaugarri desiragarriak dituztela, hala nola erabakia edo sendotasuna, eta emakumeei dagozkienek, berriz, ez hain desiragarriak, pasibotasuna edo mendetasuna (Deaux, 1995). Gizonen eta emakumeen artean ezberdintasunak dauden arren, estereotipoek iradokitzen dutena baino askoz ere txikiagoa da horien garrantzia eta irismena, baina gizonen eta emakumeen portaera baldintzatzen dute bizitzaren eremu guztietan, baita lan-eremuan ere.

Horrela onartzen da emakumeek jarrera txikiagoa dutela erantzukizuneko lanpostuak onartzeko, batez ere horrek lan-ordutegi luzeak, bidaiak eta lekualdatzeak eskatzen baditu (Agut *et al.*, 2007). Sarrió *et al.*-en hitzetan (2002), gizonak zuzendari hobeak direlaren ustea dago, emakumeek beti lehenetsiko

⁴ Kulturen bertan gizon edo emakume izatearekin lotutako estereotipoak ulertzea.

dituztela beren familia erantzukizunak, edo zuzendari onaren ezaugarri bereizgarriak maskulinitatearen alderdi prototipikoekin bat datozela uste da. Izan ere, gizarteak uste duenez zuzendaritza-karguak kargu maskulinoak direla, emakume bat zuzendaritza-kargu batera igotzen denean, emakume horrek jarduteko modu maskulinoak hartzea espero da (Fernández eta beste batzuk, 2003).

Estereotipo horiek dira, teoria soziosexualek eta Aigner *et al.*-en diskriminazio estatistikoaren teoriak (1977) kritikatzeko dituztenak. Teoria horien arabera, enpresa batean hartzen diren erabaki gehienak gizonen eta emakumeen egozten zaizkien estereotipoen ondorio dira. Adibidez, lehen diskriminazio estatistikoaren teorian aipatu den bezala, kalifikazio berbera duten bi pertsonen artean, emakume bat eta gizon bat, eta beraien produktibitatea aurreikustea ezinezkoa izango denez, normalena enpresariak gizona aukeratzea izango da, horri egozten zaizkion estereotipoak lan esparrurako hobeto ikusiak baitira.

➤ Etxeko ardurak eta seme-alaben zaintza partekatze zailtasunak

Arlo horretan aurrerapen nabarmenak egin diren arren, egia esan, bizitza pertsonala eta profesionala uztartzea benetan bultzatzen duten neurriak ez egoteak emakumeen eta gizonen artean alde nabarmenak egotea ekarri du. Teoria feministak emakumeek lan merkatuan pairatzen dituzten bidagebekerien jatorria, familian eta gizartean dagoen egitura patriarkalean oinarritzen du. Gizarte guztietan etxeko eginkizunak emakumeari esleitzen zaizkio eta gizonari aldez, dirua etxera ekartzeko zeregina egokitzen zaio. Beraz, aurrerapenak egon diren arren, emakumeak gizonak baino inplikatuago daude oraindik seme-alaben eta etxeari zaindaketan, nahiz eta biek ekartzen dituzten diru-sarrerak etxera. O'Driscoll *et al.*-en hitzetan (1998), etxe barruko zein kanpoko roletan dedikazio handia eskatzen dute, eta horrek zaildu egin dezake bizitza profesionalaren garapena. Beraz, emakumeek familia bat eta bizitza profesional bat aldi berean izan nahi badituzte, benetako malabarismoak egin behar dituzte bi esferak bete ahal izateko. Lanaren eta familiaren arteko oreka hori aurkitzea, jakina, arazo bat da emakumeentzat mundu osoan, baina familia ardatz duten kulturetan arazo hau areagotu egin daiteke (OIT, 2004).

2.3.2.3. ANTOLAKETA HESIAK

➤ Lan merkatuaren segregazioa

Genero-estereotipoen existentziaren eta iraunkortasunaren ondorioz, lan merkatua okupazio maskulino eta femeninoetan banatuta dago. Horrela, emakumeak lanbide feminizatu jakin batzuetan kontzentratuta daude (*segregazio okupazional horizontala*), eta horietan, aldi berean, lan-hierarkiaren mailarik baxuenetan kontzentratuta (*segregazio okupazional bertikala*) jarraitzen dute (OIT, 2004). Adibidez, lehen aipatu den eta Cebrián *et al.*-en ikerketan (2018) ikusten zen bezala, Espainian lanean ari diren emakumeen erdiak baino gehiago zerbitzuen sektoreko bost adarretan biltzen dira, hala nola merkataritzan, ostalaritzan, hezkuntzan, osasunean eta etxeko jardueretan. Gainera, administrazio publikoan eta enpresa pribatuan zuzendaritza-karguak betetzen dituzten emakumeak gutxi dira, eta kopuru hau oraindik txikiagoa izango da okupazio femeninoetatik hitz egiten denean (Powell, 1999), kristalezko sabaia deritzon hesi "ikusezinaren" ondorioz.

Horri guztiari lan ez-formalak dakarren zama gehitu behar zaio, hala nola, etxean lana egitea, haurrak eta adineko pertsonak edo gaixoak zaintzea, batez ere emakumeak aritzen baitira horietan. Jarduera horiek gutxi aintzatesten eta balioesten dira oraindik ere. Baina, maiz, esan izan da arautu gabeko lan horiek egitea dagokion bezala ekonomikoki ordaindu beharko balitz, herrialdeko ekonomia ez litzatekeela jasateko gai izango (Agut *et al.*, 2007).

➤ Emakumeen lan-diskriminazioa

Agut *et al.*-en arabera (2007), lan merkatuaren segregazioak asko laguntzen du lan-diskriminazioak existitzen jarrai dezan. Metz *et al.*-en hitzetan (2001), generoan oinarritutako diskriminazioa emakumeak erantzukizun handiko lanpostuetara iristeko oztopo handienetako bat da. Genero diskriminazioa (generoagatik pertsona bati ematen zaion tratamendu bereizia eta kaltegarria) modu zuzenean egiten denean desagerrarazten ari bada ere, detektatu eta salatu egin baitaiteke, beste diskriminazio modu batzuk ematen jarraitzen da. Genero diskriminazio hau gehienetan zeharka egiten da, adibidez, Poveda-k jarri zuen adibidea aipatuz (1992), hitzarmen bidez kategoria profesional eta jarduera-adar feminizatuei ordainsari txikiagoak finkatzen zaie, horrelako neurriak aurkitzea eta salatzea zailagoa delako. Gehien aztertutako diskriminazio eremuetako bat soldatena da, ondorio ekonomiko garrantzitsuak baititu. (INE, 2017)-ko datuen arabera, Espainiako emakumeen urteko batez besteko irabazia, okupazio guztiak kontuan hartuta, gizonenaren %78,1 ingurukoa da, hau da, %21.9 txikiagoa. Gainera, OIT-en arabera (2019), zuzendaritzako lanpostuak zenbat eta altuagoak izan, orduan eta garrantzitsuagoa da soldata arrakala.

Konpentsazio diferentzien teoriak emakumeen eta gizonen arteko soldata arrakala honela justifikatzen saiatzen da: emakumeek baldintza “atseginagoak” eta arrisku gutxiagoak dituzten lanbideak nahiago dituzte, eta orduan, lanbide hauetan soldata baxuagoak jasotzea justifikatuta egongo da. Bergmann-en *crowding model*-a jarraituz (1974), baldintza berdinetan, pertsona batek gutxiago irabaziko du nagusiki “femeninoa” den okupazio batean lan egiten badu, nagusiki “maskulinoa” den batean lan egiten badu baino.

➤ Sexu-jazarpena lanean

Sexu-jazarpena⁵ gehienbat emakumeek pairatzen duten diskriminazio modu bat da, eta beren garapen profesionalari begira, oztopo larrienetako bat (Phillips *et al.*, 1997). Sexu izaerako ekintza horiek izugarriko eragina dute, biktimarentzat lan giro etsaia sortzen dutelako, haren osasun fisiko eta psikikoa hondatuz. Laneko tentsioa, lankidetzak eskasa, errendimendu txikia, absentismoa, produktibitatearen gutxitzea... horiek dira enpresan dituen ondorioetako batzuk (Merino *et al.*, 2009).

➤ Mobbing-a

Jazarpen-modu larria da, gero eta ohikoagoa dena erakundeetan, eta Leymann-ek (1990) honela definitzen du: “pertsona batek edo batzuek muturreko indarkeria psikologikoa erabiltzen dute, sistematikoki eta behin eta berriz, denbora luzez, lantokian bertan beste pertsona baten edo batzuen aurka, haien komunikazio-sareak suntsitzeko, haien ospea suntsitzeko, beren zereginak oztopatzeko eta lanerako motibazioa galtzea lortzeko”. *Mobbing*-a jelskortasunak, inbidiak, lehiaketak edo sustapenak, pertsona berrien etorrerak edo erasotzaileek izaten duten erasotzeko, kontrolatzeko eta suntsitzeko premia aseeginak eragin dezakete, normalean pertsona frustratuak izaten baitira (Vidal, 2006). Sexu jazarpenak bezala, eraso psikologiko horrek ere larriki hondatzen du biktimaren ongizate fisikoa eta psikologikoa, lan-absentismoa areagotzen du, eta erakundea behin betiko uztea ere sustatzen du, eta horrekin murriztu egiten dira bere bizitza profesionalak garatzeko aukerak (Vartia, 2001). Agut *et al.*-en hitzetan (2007), jazarpen mota hori mota guztietako pertsonak jasaten dute, baina emakumeetan ohikoagoa dela uste da, hauek mendekotasun postuetan egon ohi direlako.

⁵ Barnean hartzen ditu pertsonen duintasunari eragiten dioten sexu-izaerako jokabideak edo sexuan oinarritutako beste jokabide batzuk (Alcover, 2004).

➤ Erakundeetan bizitza profesionala garatzeko aukera gutxiago

Lan profesionalak, bereziki zuzendaritzana, askotan dedikazio handia eskatzen du errekonozimendua eta maila-igoerak lortzeko. Pertsonak erantzukizun handiko lanpostuak lortu ahal izateko, garrantzitsua da bizitza profesionala garatzeko aukeren edo lan-esperientzien maila zabala izatea, lanpostu horietarako prestatu ahal izateko. Baina erakundeetan politikak eta egiturak maiz diseinatzen dira 30 eta 40 urte bitarteko aldia bizitza profesionala garatzeko aldi garrantzitsuena bezala, eta etapa horrek eskatzen du, hain zuzen ere, seme-alaben zaintzan dedikazio handiagoa izatea (Pizarro *et al.*, 2010). Agut *et al.*-en (2007), hori nagusiki erakunde-kultura nagusiaren ondorio da, non balio maskulinoek eta genero-sinesmen estereotipatuak jarraitzen duten.

Normalean, arreta gutxiago jartzen zaie emakumeei beren bizitza profesionalean aurrera egiteko prestakuntza eta aukerak eskaintzeko behar diren inbertsioei, lan bera egiten duten gizonei ematen zaiona baino; horrela, erantzukizun handieneko lanpostuetara igotzeko aukerak murrizten dira. Ohlott eta beste batzuk (1994) zuzendariekin egindako ikerketa batean, emakumeek adierazi zuten ez zitzaizkiela esleitzen zuzendaritza-eginkizunak betetzeko beharrezkoak ziren trebetasunak garatzea errazten zuten zereginak. Gainera, lanean oztopo gehiago aurkitu zituztela sumatzen zuten. Laguntza pertsonala aurkitzea gogorra gertatu zitzaie, kontaktu sare garrantzitsuetatik aldentuta sentitzen ziren eta lankideek baino ahalegin handiagoa egin behar izan zuten egindako lanarengatik errekonozimendua jasotzeko.

Hau guztia teoria feministarekin eta Becker-en teoriarekin lotu daiteke. Teoria feministaren ustez, gizarte patriarkala emakumeek lan merkatuan sartu aurretik gizonak baino giza kapital txikiagoa izatearen arrazoia da. Orokorrean emakumeek lan merkatuan sartzeko behar gutxiago dutela uste da, hori dela eta, txikitik, neskek mutilak baino irakaskuntza gutxiago jasotzen dute edo ez da hain ohikoa izaten horiek lan merkatuan garrantzi handiagoa duten zientzietan edo lanbideetan irakastea. Beraz, esan daiteke emakumeak desabantaila egoera batetik abiatzen direla eskala hierarkikoan postu garrantzitsuenak betetzeko orduan, txikiak direnetik.

Zuzendari ziren emakumeei egin zitzaie ikerketan, gizonekin alderatuta, beren lana egiterako orduan oztopo gehiago zituztela sumatu zutela aipatzen zen. Hau Becker-en diskriminazioaren teoriarekin (1971) lotu daiteke. Bertan adierazten da genero-diskriminazioa dagoela ikasketa berberak edo lanpostu bera dituzten bi pertsona (gizon bat eta emakume bat) sexu batekoak edo besteak izateagatik modu desberdinean tratatzen direnean.

➤ Desberdintasuna erreklutamendu eta sustapen praktikan

Emakumeak ez daude zuzendaritza lanpostuetarako erreklutamendu prozesuetan, eta gabezia hori, neurri batean, erreklutamendu prozesuko genero desberdintasunen ondorio da (Gorman, 2005). Goi-zuzendaritzako erreklutamendu prozesuak opakak, subjektiboak eta nagusiki gizonek zuzentzen dituzte (Doldor *et al.*, 2012). Hautagai idealak gizona izaten jarraitzen du, eta exekuzio-mailetan hautaketa-praktikak generoaren arabera egiten jarraitzen dira (Tienari eta beste batzuk, 2013).

Goi-zuzendaritzak desberdin baloratzen ditu gizonen eta emakumeen ezaugarriak ebaluazio-prozesuetan, genero-estereotipoak indartuz (Bevan *et al.*, 1992). Eta arazo hau larriagotu egiten da, ebaluatzaile gehienak gizonezkoak direlako (Dickens, 1998). Gizonek nahiago dute beste gizon batzuekin sozializatu, eta eragina dute sustapen-erabakietan eta jardunaren ebaluazioetan (Jonnegard eta beste batzuk, 2010). Are gehiago, Thomas-ek (1996) egindako azterlanak ondorioztatu zuen emakumeek ebaluazio txikiagoak lortzen zituztela, bai ebaluatzailea gizona zenean, bai emakumea zenean; izan ere, kasu horretan, emakumeak frogatu behar du bere generoarekiko neutralagoa dela (Larrieta *et al.*, 2015). Horrela, emakume profesionalak ebaluazio txikiagoak lortzen dituzte ebaluazio-prozesuetan, eta hori oztopoa da beren bizitza profesionalean (Jonnegard eta beste batzuk, 2010).

Era berean, emakumeek eta gizonak modu desberdinean hautematen dituzte jardunaren ebaluazioak. Gizonak ebaluazioaren edukian zentratzen dira (egin beharreko arloak eta nola gauzatzen diren), eta emakumeak, berriz, ebaluazio-prozesuan bertan, prozesuen arduradunekin jarduerak eta harremanak barne (Jonnegard eta beste batzuk, 2010).

Hesi mota hori Becker eta Aigner eta Cain-en diskriminazio teoriekin lotu daiteke. Bi teoria horiek pertsonak kontratatzeke orduan ematen den genero diskriminazioan oinarritzen dira. Alde batetik, lehen aipatu den bezala, Becker-en teoriaren arabera (1971), kontratazioa erabakitzen dutenen edo dagoeneko plantillan dauden pertsonen aurreiritziak, emakumearen kontratazioaren aurkakoak, arautu egiten du haien parte-hartzea okupazio jakin batean. Beste aldetik, Aigner eta Cain-en diskriminazio estatistikoaren teoriaren arabera (1977), kontratazio-erabakiak gizon eta emakumeen gaitasunei buruzko estereotipoen arabera hartzen dira. Beraz, kalifikazio berbera duten bi pertsonen artean, emakume bat eta gizon bat, emakumeek lana uzteko probabilitate handiagoa dutela azaltzen duen informazio estatistikoa baldin badago, pertsonak kontratatzeaz arduratzen denak gizona kontratatuko du.

2.3.2.2. HESI POLITIKOAK

➤ Programa eta erakunde arautzaileen irismen txikia

Emakumeei hesi ikusezin horiek gainditzen laguntzeko, generoen arteko okupazio-diskriminazioa zuzentzeko politikak, legeak eta ekintza programak sortu behar dira (López, 2007). Ekintza politikoa, termino horietan inklusio programetan eta zaintza- eta erregulazio-erakundeetan gauzatzen da, erakundeetan genero ekitaterik eza eta diskriminazioak kontrastatu eta zuzendu ahal izateko. Hala ere, mota horretako neurrien eskasia eta dauden neurri urrien irismen mugatua oztupo bat dira emakumeek goi-zuzendaritzako karguetan parte hartu ahal izateko (Zabludovsky *et al.*, 2001).

Egia da mundua gero eta kontzientziatuago dagoela generoen arteko ekitate faltarekin, eta, horregatik, azken urteotan, genero berdintasuna bilatzen duten programak edo planak ugaritu egin dira. Adibidez, ONU Emakumeak, 2017an ateratako 2018-2021 Plan Estrategikoaren eta Emakunde-ko emakumeen eta gizonen berdintasunerako Planaren bidez, genero-berdintasuna, emakumearen ahalduntzea eta emakumeen aurrerapena lortzen lagundu nahi da, baina plan eta programa hauek aurrerago ikusiko dira.

2.3.2. FAKTORE INTRINTSEKOAK

Faktore intrintseko bezala ulertuko dira emakumeak erantzukizuneko lanpostuetara iristea zailtzen duten barneko faktoreak. Faktore horiek emakume izatearekin dute zerikusia, hau da, emakumearen berezko ezaugarriei egiten diete erreferentzia.

Tradizionalki, genero-desberdintasunak pertsonan zentratutako ikuspegi batetik azaldu dira. Horrela, pentsatu da emakumeen bizitza profesionalaren garapenean zeuden mugak batez ere barneko ezaugarri psikologikoetan oinarritzen zirela, hala nola arrakastarako beldurra, autoestimu baxua edo lidergo-estiloko desberdintasunak (Tharenou, 1990). Baina ikerketak agerian utzi du emakumeek gaitasuna izateaz gain, ez dagoela alderik lan-motibazioari dagokionez gizonekin alderatuta (Barnett, 2004). Agut *et al.*-en ustez (2007), ingurumen-baldintzatzaileek eragin handia dute emakumeen lan portaeran, eta, zehazki, beren bizitza profesionalarekin zerikusia duen guztian, baina, hala eta guztiz ere, faktore indibidualei buruz hitz egin behar da ikuspegi psikosozialetik; izan ere, faktore horiek, lehen aipatutako oztopoei aurre egiteko funtsezko baliabide pertsonalak izan beharrean, oztupo gaindiezin bihurtzen dira, eta are gehiago zailtzen dute erantzukizuneko lanpostuak lortzea.

Jarraian, emakumeak ikuspuntu psikosozialetik dituen faktore batzuk aipatuko dira, maila handiagoko lanpostuetara iristeko hesi pertsonaltzat har daitezkeenak.

2.3.1.1. HESI PERTSONALAK

➤ Autoeraginkortasun txikia tradizioz maskulinoak izan diren gaietan

Bandura-k (1997) honela definitzen du: autoeraginkortasunak etorkizuneko egoerak maneiatzeko behar diren ekintzak antolatzeko eta gauzatzeko norberaren gaitasunen sinesmenei egiten die erreferentzia. Gainera, eraginkortasun-uste horiek eragina dute, besteak beste, pertsonen pentsatzen, sentitzen, motibatzen eta jarduten duten moduan.

Autoeraginkortasunak zuzenean eragiten die gizabanakoaren jardueren hautapenei; izan ere, pertsonen hobekien ematen zaizkien jarduerak aukeratzeko joera dute, eta ezgaitzat jotzen direnak baztertzeko joera dute. Autoeraginkortasun-sinesmenek gizabanakoaren jokabideari ere eragiten diote, eta eragina dute aplikatzen duen ahaleginean, aurre egiten dien oztopoen aurreko pertseberantzian, pentsamendu-ereduetan eta jasaten dituen erreakzio emozionaletan (Olaz, 2003).

Hackett-ek (1999) egindako berrikuspenean ondorioztatzen da emakumeek eraginkortasun-uste txarragoak dituztela tradizioz maskulinoak izan diren ikasketetan (zientzia eta teknologiak, oro har), femeninotzat hartzen direnetan baino. Adibidez, agerian geratu da, oro har, neskek uste dutela mutilek baino eraginkortasun txikiagoa dutela IKTen erabileran eta matematika eta natur zientzietako ikasketetan (Rodríguez eta beste batzuk, 2012). Horrek, gainera, lotura estua du autoeraginkortasun okupazionalarekin. Emakumeen kasuan, autoeraginkortasuna txikiagoa da gizonak nagusi diren lanbideetan, eta handiagoa emakumeek menderatzen dituztenetan. Horrela, emakumeek lan batzuk egin ditzaketela eta ez beste batzuk, eta ezin dutela enpresa bat zuzendu uste izateak enpresariak lan horietarako ez kontratatzea errazten du, eta, gainera, emakumeek uste dute ez dutela lanpostu jakin batzuk betetzeko balio, hala nola zuzendaritzakoak (Agut *et al.*, 2007).

Bergmann-en *crowding model*-ak (1974), emakumeek pertzepzio hori izan dezaten lagun dezake. Lehen azaldu den bezala, teoria horrek defendatzen du enpresaburuek emakumeak diskriminatu ohi dituztela, tradizioz maskulinoak izan diren okupazioetatik kanpo utziz. Beraz, hauek femeninotzat jotzen diren okupazioetan lana lortzen saiatu beharko dute.

➤ Tradizioz femeninoak izan diren arloetako prestakuntza

Emakumeen hezkuntza-maila gizonenarekin parekatu da. Gizonezko ikasleekiko parekotasuna lortzeaz gain, herrialde askotan gairitu ere egin da. Arazoa da emakume gazteen aukera akademikoek erakusten dutela ez dagoela hezkuntza-profil egokirik karrera profesionaletan sartzeko eta aurrera egiteko, ez eta haiek lortu nahi dituzten zuzendaritza-karreretan aurrera egiteko ere (Agut *et al.*, 2007).

Neskek tradizioz femeninotzat tipifikatuta dauden eta prestigio sozial txikiagoa duten karreretara jotzen dute gehienbat (Humanitate eta Gizarte Zientzien Batxilergoa bezalako aukeren bidez), eta mutilek, neurri handiagoan, tradizioz maskulino gisa tipifikatuta dauden eta prestigio sozial handiagoa duten karreretara (Teknologiako Batxilergoa bezalako aukeren bidez), sexuaren araberako bereizketa horizontala dagoela agerian utziz, epe ertain eta luzera aldeak ere ekarriko dituen (Guzmán *et al.*, 2012). Historikoki pentsatu izan da teknologia gizonekin bat zetorrela, eta, horregatik, emakumeak ez dira gai hauetan trebatu, eta, gaur egun ere, mutilak dira zientziarekin eta teknologiarekin lotutako titulazio horietara zuzentzen direnak (Ayalon, 2003). Agut *et al.*-en hitzetan (2007), gizonezkoen ikasgaiekiko prestakuntza-urruntze hori, batez ere arlo teknologikoarekiko, ez da problematikoa, ez bada mutilek aukeratzen dituzten titulazioak lan merkatuan gehiago eskatzen direlako (ikus Taula 3), eta, beraz, neskek hautatzen dituztenak baino enplegu-aukera handiagoak dituztelako, eta, ondorioz, mailaz igotzeko aukera gehiago.

Taula 3. Gehien eskatzen diren 10 profilak, teknologiaren eremutik kanpo

TOP 10 PROFIL ESKATUENAK
Komertziala
Administrari laguntzailea
Bezeroari arreta emateko teleoperadorea
Mantentze-lanetako teknikaria
Promotorea
Garbitzailea
Saltzailea
Geriatriako laguntzailea
Produkzioko langilea
Biltegiko langilea

Iturria: (Gil, 2020)

Egoera dezente hobetu bada ere, lehen hezkuntza egokirik ez egoteak eragin du emakumeak gehiago zentratzea femeninotzat tipifikatutako eta prestigio gutxiago duten ikasketetan. Doeringer eta Piore-n merkatu dualaren teoriak (1971) ondo azaltzen du arazo hori, lan merkatua bi sektoretan banatzen baitu. Emakumeen prestakuntza horrek zuzenean bigarren sektorera eramaten ditu, eta bertan aurrera egiteko aukerak eta baldintzak ez dira egokienak. Aldiz, gizonak lehen sektorean kontzentratzen dira, non baldintzak dezente hobeak diren eta mailaz igotzeko aukera askoz handiagoa den.

2.4. SEGREGAZIOAREN ONDORIOAK

Genero segregazioa okupazio edo sektore ezberdinetan gizon eta emakumeen arteko banaketa desberdintasuna bezala adierazten da, baina desberdintasun hau ez du zertan txarra izan behar. Talde batek segregazio-maila handiak izatea kaltegarria izango da soilik talde horren kontzentrazioa ekonomiaren enplegu txarrenetan gertatzen denean. Aitzitik, taldea, nagusiki, okupazio onenetan kontzentratzen bada, horien segregazioak mesede egingo lieke. Oso garrantzitsua da lanbideen araberako banaketa desberdinak talde batentzat izan ditzakeen ondorio ekonomikoak aztertzea, eta, horretarako, beharrezkoa da lanbide horien "kalitatea" identifikatzea, talde bakoitzean segregazio horrek zer eragin dituen aztertu ahal izateko (Alonso *et al.*, 2017).

Segregazio horizontalaz hitz egiten denean, esan nahi du emakumeek ez dituztela gizonak dituzten aukera berberak edozein okupazio mota eskuratzeko. Horrela, emakumeak okupazio kopuru txikiagoan kontzentratzen dira, genero-estereotipoen lotuta. Bestalde, segregazio bertikalaz hitz egiten denean, aipatzen da emakumeek ez dituztela gizonen aukera berberak erabakitzeko ahalmena duten lanpostuetara iristeko (Rueda, 2016). Autore batzuek, Hakim-ek (1992) bezala, nabarmentzen dute segregazio bertikala emakumeen eta gizonen diru-sarreraren arteko harremanaren faktore bat dela, segregazio horizontala baino garrantzitsuagoa, edo, gutxienez, garrantzi berekoa (Barbezat, 1993). Beraz, genero segregazioak dituen ondorioak bitan banatu daitezke, ekonomikoak eta ongizatearekin zerikusia dutenak.

Aldaz *et al.*-ek egindako ikerketan (2016), genero segregazioa azaltzen duten teoria desberdinak erabiltzen dira, segregazioa horrek gizabanakoen talde ezberdinetan izan ditzakeen ondorioak azaltzeko. Becker-en giza kapitalaren teoria (1971) gogora ekarriz, emakumeek soldata txikiagoak jasotzen dituzte, eta gizonak baino lanpostu okerragoak betetzen dituzte, produktibitate txikiagoa dutelako, giza kapital gutxiago izatearen ondorioz. Merkatuaren segmentazioaren teoriak (Doeringer eta Piore, 1971) bi sektoretan banatzen zuen lan merkatua: batetik, produktibitate handiko enpresak biltzen dituen lehen sektorea, enplegu egonkorak eskaintzen dituena, soldata altuekin eta sustapen profesionalerako aukerekin, eta, bestetik, hain produktiboak ez diren eta soldata txikiagoak dituzten bigarren sektorea, lan-ezegonkortasun handiarekin eta igotzeko aukera gutxirekin. Kontuan hartuta

lehen sektorea batez ere gizonok okupatzen dutela eta emakumeak funtsean bigarren sektorean biltzen direla, esan daiteke lan-baldintzetan alde handia dagoela, non emakumeak argi eta garbi galtzen ateratzen diren, eta, beraz, pentsa daiteke haien ongizatea gizonena baino dezente txikiagoa izango dela. Gainera, horri gehitu behar zaio zenbait lanpostuetan ginkualifikazioa egon daitekeela, eta, ondorioz, giza kapitala alferrik galtzen dela, eta horrek hazkunde-potentziala mugatu eta ekonomian lehiakortasun-galera eragin dezakeela.

Egile askok azpimarratzen dute segregazioaren ondorio handiena gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakala dela.

➤ Soldata-arrakala

Gai honi buruz hitz egiten hasteko, lehenik eta behin, honen esanahia zein den jakin behar da. Europako Batzordea-k (2014) honela definitzen du soldata-arrakala: gizon eta emakumeen arteko soldata-arrakala bi sexu-etako langileek jasotako soldaten arteko aldea da, langile guztien orduko diru-sarrerara gordinen batez besteko diferentziaren oinarriaren arabera kalkulatuta.

Diferentzia hori denboran zehar mantendu da, nahiz eta autoritateek ahaleginak egin hori zuzentzeko; beraz, oraindik argitzeke dagoen fenomenotzat jotzen da. Fenomeno horren alderdirik garrantzitsuenak da kuantifikazioan alde negatiboa dagoela emakumeentzat eta positiboa gizonentzat. Normalean, mundu osoan, gizonok batez beste soldata handiagoa jasotzen dute (Anker, 1997).

Soldata-arrakala aztertzeko, lehenik eta behin, nahasketa sor dezaketen termino batzuk bereizi behar dira. Adibidez, OIT-ek (2015) bitan banatzen du soldata-arrakalaren fenomenoak: alde batetik, "azaldutako generoko soldata-arrakala", eta, bestetik, "azaldu gabeko genero soldata-arrakala". Lehenengo horrek gizabanako bakoitzaren giza kapitala eta lan merkatuaren barruan dituen ezaugarriak definitzen dituzten ezaugarri behagarriak hartzen ditu kontuan, eta, beraz, ikuspuntu ekonomikoa du, eta azaldu gabeko zatiak soldata-diskriminazioa islatzen du, eta hasiera batean soldatetan eragin behar ez luketen ezaugarri espezifikoak biltzen ditu.

Bereizi beharreko beste termino batzuk soldata desberdintasuna eta soldata diskriminazioa dira. Torns *et al.*-en hitzak aipatuz (2016), emakumeen eta gizonen arteko soldata desberdintasunaren kontzeptua, edo soldata diferentziaren kontzeptua, soldata-arrakalaren sinonimo gisa ere erabiltzen dira. Espezialista batzuek zehaztu dutenez, soldata diferentzia horren zati bat baino ezin da soldata diskriminazio gisa izendatu, hain zuzen ere, lan batean balio-ekarpen desberdina egiteagatik justifikatu gabe geratzen den soldata diferentzia. Soldata diferentzia hori genero-arrazoian oinarrituta egon daiteke. Soldata diskriminatzen laguntzen duen faktore bat, adibidez, enpresen antolaketa-kultura da. Soldata-diskriminazioari buruzko ezaugarriaren bat gehitu behar bada, gehienbat lan merkatuan ondoen kokatuta dauden emakumeei eragiten diela da. Hau da, soldata alde handiagoak dituzte enplegu kualifikatuagoa dutenak. Lehenik eta behin, zuzendaritza lanpostuetan emakumerik ez dagoelako; izan ere, "kristalezko sabaia" dute, eta honek, emakumeei ez die enpresa barruan aurrera egiten uzten. Eta bigarrenik, soldata-arrakala sektore feminizatuagoetan enplegatzen direnen artean ere gertatzen delako.

Nolanahi ere, argitu behar da ez dela gauza bera soldata desberdintasuna eta soldata diskriminazioa; izan ere, desberdintasunak diskriminazioa ekarriko luke soilik emakumeentzako tratu baztertzaila eta bidegabeak erabiltzen direnean. Soldata-desberdintasunari buruz hitz egiten denean, ezaugarri eta kualifikazio desberdinek eragin dezakete: langile batek, betetzen dituen lanpostuek edo lan egiten duten enpresek, eta hori soldata-diferentzia arrazoitua izango da (De Lucio eta beste batzuk, 2012). Torns *et al.*-ek (2016) honako galdera hau planteatzen dute: gizonen eta emakumeen arteko soldata-desberdintasunak "gertaera objektiboak" erantzuten die?, hau da, merkatuaren logika hertsian oinarrituta, gizonok gehiago irabazten dute emakumeek baino balio edo produktibitate handiagoa ematen dutelako?

Torns *et al.*-ek (2016) oso ondo azaltzen dute soldatan emandako desberdintasun hau. Baiezko hipotesi batetik abiatuta, gogoratu behar da gizonen erantzukizun handiagoko lanpostuak betetzen dituztela, antzinasun handiagoa dutela eta ordaindutako lanean emakumeek baino denbora gehiago egon direla; horrek balio edo produktibitate handiagoko ekarpena eragingo luke. Eta, ondorioz, soldata desberdintasunak egoera objektibo bati erantzungo lioke. Baina, kasu honetan ere, gogora ekarri behar da gertaera objektibo horiek bi generoak bereizten dituen antolaketa-egitura eta -kulturaren ondorio direla, eta, ondorioz, gizonen eta emakumeen posizio eta maila hierariko ezberdinak betetzen dituztela enpresaren barruan. Beraz, soldata-desberdintasuna ez litzateke berez diskriminazio-faktore bat, baina bai emakumeen eta gizonen arteko enplegu-desberdintasunen ondorio bat.

2.5. GENERO BERDINTASUNA LORTZEKO EKIMEN EZBERDINAK

Sektore ekonomiko guztien aldaketa- eta modernizazio-prozesu globalak egokitzeko ahalegin handia eskatzen die beren giza baliabideei. Aldaketa-prozesu horretan ezin da ahaztu emakumeak berdintasun-baldintzetan bete-betean eta aktiboki sartzeko beharra, horrela bakarrik lor baitaitezke lehiakortasun-emaitzak.

Emakumeak lan merkatuan sartzea erronka handia da enpresentzat, eta giza baliabideen politiken ikuspegi berria eskatzen du. Baina lan merkatuan sartzek oztupo askori aurre egitea esan nahi du, eta ez soilik arau-arloko. Gizonen eta emakumeen gizartean duten rol-banaketaren ikusmolde tradizionalaren ondorioz, oraindik ere desberdintasun-egoerak daude, eta desoreka horiek konpentsatzeko ekintza positiboak ezarri zuzendu behar dira (Fundación Mujeres, 2008).

González-ek (2004) bere jolasean haur taldeei egin zitzaizen ikerketa bat erabiltzen du gizon eta emakumeengan rola banatzeari buruzko ikusmolde tradizional hori azaltzeko, haur horiek baitira gaur egun lanean daudenak eta enpresak zuzentzen dituztenak. Ikerketa horretan ikusi zen haurtzaroen mutilek talde handi eta heterogeneoetan jolasten zutela; neskek, berriz, talde txikietan, bi eta lau artean. Baina aukeratutako jolasetan ere diferenteak ziren: mutilenak lehiakorragoak ziren, trebetasun maila handiagoa behar zuten, eta etengabeko eztabaidak eragiten zituzten, eta horiek arintasunez konpontzea lortzen zen. Neskek, aldiz, nahiago zituzten jolas sozialagoak, non baten arrakasta ez zegoen besteen akatsen mende, eta beren jokoa eteteko prestutasun handiagoa zuten eztabaida baten kasuan, adiskidetasun-harremana arriskatu baino lehen. Modu horretan, gizon eta emakumeen lan arloan duten jarrera azaltzen saiatzen da.

1990ean egindako ikerketa batean, enpresako zuzendaritzako 500 gizon eta emakumeri galdetu zitzaizen deskriba zitzaizen zuzendari arrakastatsua izateko behar diren ezaugarriak. Gehienek lehiakortasunaz, lidergorako trebetasunaz, bere buruarekiko konfiantzaz, objektibotasunaz eta ardurak eskuratzeko desioaz hitz egin zuten. Gainera, ezaugarri horiek zuzendari maskulinoekin identifikatzen ziren. Hala ere, nagusiengan zer ezaugarri falta zituzten azaltzean, gainerakoekiko ulertkortasun-, adimen-, sentikortasun- eta sinpatia-falta nabarmentzen zuten, eta ezaugarri horiek zuzendari femeninoekin identifikatzen zituzten.

Beraz, ikerketa horiek kontuan hartuta, badirudi beharrezkoa dela oreka lortzea gizonen eta emakumeen trebetasunen artean erakundeetan, eta, oro har, lan merkatuan.

Hobekuntza nabarmena kontuan hartuta ere, gaur egun ezin dugu hitz egin lan merkatuan aukera-berdintasunaz, sartzeko eta irauteko hainbat oztupo baitaude. Beraz, beharrezkoa da gobernuen egoera hori arautzea, diskriminazio horrek eragin ditzakeen kalteak minimizatzeko. Generoagatiko diskriminazioa kontuan hartuta, gobernuen ekintzek "ekintza positiboa" deritzenaren barruan egon beharko lukete (González, 2004).

➤ Ekintza positiboa

Ekintza positibotzat⁶ hartzen da iraganean diskriminazioak izan dituen ondorioei aurre egiteko, dagoen diskriminazioa ezabatzeko eta gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasuna sustatzeko aldi baterako neurri oro, bereziki sexu bateko kideak gutxiegi ordezkaturik dauden enplegu-mota edo -mailei dagokienez (Otero, 2002).

Politika-neurri horien helburua ordezkari txikia duten taldeetako kideek enplegua, irakaskuntza, prestakuntza, sustapena eta abar lortzeko erritmoa bizkortzea da.

Nahiz eta ekintza positiboa Estatuak pentsatutako tresna bat izan, herritarren eskubideak bermatzeaz arduratzen dena, tresna hori kontuan hartu beharko litzateke gizarte-, lan-, hezkuntza- eta politika-eremuetan eragina duten erakunde guztietan, gobernu eta gobernuz kanpoko erakundeetan, desberdintasunak gizartearen eremu guztietan baitaude, eta eremu guztietan jarduten bada soilik alda baitaitezke (Surt, d.g.).

Nolanahi ere, mota horretako neurriak aldi baterakoak direnez, beharrezkoa da ekintza positiboko programen aldizkako balorazio objektiboa egitea, haien eraginkortasuna zehazteko, haien irismena eta edukia birdefinitzeko eta programa horiek amaitutzat noiz eman behar diren zehazteko. González-en arabera (2004) azken fase hori progresiboki egin beharko litzateke, eta arretaz aztertu eta modu parte-hartzailean adostu beharko litzateke. Baina, nolanahi ere, lehenago edo geroago, amaitzeko unea iritsiko da; izan ere, neurri horien helburua abiapuntu desberdinak berdintzea baino ez da, eta behin berdinduta, ez du zentzurik diskriminazio positiboko neurriei eusteak.

Genero diskriminazioarekin amaitzeko gobernuaren ekintzak nolakoak izan behar diren ikusi ondoren, garrantzitsua da ere aipatzea zeintzuk diren erakundaren barruan genero berdintasuna txertatzeko oinarritzko elementuak. Fundación Mujeres-en arabera (2008), erakunde batean genero berdintasuna txertatzen laguntzen duten sei elementu bereizten dira:

➤ Erakundearen konpromisoa

Erakundearen konpromisoa ezinbesteko baldintza da berdintasun-helburuak betetzen direla bermatzeko, eta zuzendaritzak berariaz gidatu eta onartu behar du, konpromiso hori helburu hori oinarritzotzat eta beste edozeinen maila berean jasotzen duten dokumentuen bidez formalizatuz.

Berdintasun-plan bat egitearen eta aplikatzearen erabakia dokumentu batean gauzatu behar da, eta plantillari eta langileen legezko ordezkari jakinarazi behar zaie, alde guztien parte-hartzeak eta lankidetzak azken arrakasta ziurtatzen baitute (Pérez, 2010). Gaur egun, EAEn, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna integratzeko helburua duten, eta, beraz, berdintasun-plan bat duten enpresa kopurua 303koa da (Martínez, 2020).

Posizio horrek adostutako estrategien eta erabakien integrazioa hobetzen du, eta estrategia eta erabaki horiek ezartzeko ardura duten langileak jarrera mesedegarri batean jartzen ditu.

➤ Egoeraren berri izatea

Konpromisoa hartu ondoren, hurrengo urratsa erakundeak aukera-berdintasunari dagokionez duen egoera ahalik eta zehatzena ezagutzea da, emakumeen eta gizonen parte-hartzean desorekak zein sail, prozedura, maila, postu eta abarretan dauden eta genero-estereotipoak zein alderditan agertzen diren aztertuz (Fundación Mujeres, 2008).

⁶ Emakumeen aldeko neurriak, berdintasun-printzipio konstituzionala gauzatzeko Administrazioak gizonetik hartzen dituen desberdintasun-egoera nabarmenak zuzentzeko (González, 2011).

Gaur egun, Espainia barruan eta kanpoan egindako estatistika-, diagnostiko- eta azterketa-iturri ugari daude, eta, horiei esker, enpresek unean uneko egoera, aurreko egoerekiko bilakaera eta hobetzeko eta esku hartzeko ildo berriak ezagutu ditzakete. Datu multzo historiko bat edukitzea garrantzitsua da, hobekuntza eta aldaketa posible direlako, betiere ibilbidea ebaluatu, emaitzak aztertu eta hurrengo etapa baterako estrategia berriak proposatu ahal badira (Igualdad en la Empresa, d.g.).

➤ Enpresei laguntzeko baliabideak ezagutzea

Emakumeek lan merkatuan pairatzen duten desberdintasuna herrialdearen hazkundera atzerapausoa dela onartu dute gobernuek. Aldaz *et al.*-en ikerketak aipatzen duen bezala (2016), jasandako desberdintasun horri esker, lanpostu jakin batzuetan gaitzifikazioa egon daiteke, eta horrekin alferrik galtzen ari litzateke giza kapitala, eta horrek hazkunde potentziala mugatu eta ekonomian lehiakortasun-galera eragingo luke.

Erakundearen barruan genero-arrakalak desagerrarazten lagunduko duten baliabideak identifikatzeko pista fidagarriak eta konponbide azkarrak emango dizkio erakundeari, baldintzak eta aukerak normalizatzeko eta plantilla optimizatzeko (Fundación Mujeres, 2008).

Baliabide horien artean daude administrazio publikoetatik enpresei zuzenduta sustatzen diren laguntza edo diru-laguntza ekonomikoak. Desberdintasunak identifikatu ondoren, diru-laguntzaren, laguntzaren, bekaren edo sariaren deialdia erabiltzeko aukerari buruz hausnartu behar da, xedearen eremuan berdintasunaren alde esku hartzeko. Zer sar daitekeen atzemandako genero-desberdintasunak konpentsatzeko eta orekatzeko (Likadi, 2016).

Esate baterako, Euskal Autonomia Erkidegoan, Emakunde-ren 2019-2021 Diru-laguntzen Plan Estrategikoak (2018) efikazia- eta efizientzia-mailak handitzea eta jarduera-eremu horretan gardentasuna indartzea du helburu, eta Emakunderen politika planifikatzeko tresna bat da, zeinak, diru-laguntzak emanez, erakundearen helburuak lortu nahi ditu: sexuen arteko berdintasuna erraztuko duten baldintzak sustatzea, izateko eta zuzenbidezko osotasuna eragotziko duten oztopoak kentzea eta sexuan oinarritutako diskriminazio-mota guztiak ezabatzea.

➤ Enpresaren strategiari buruzko informazio jarraitua

Ezinbestekoa da langile guztiak genero berdintasunarekin lotutako enpresa helburuekin inplikatzeko estrategiaren arrakasta bermatzeko.

Generoari lotutako oztopoak ezabatzeko ezartzen diren ekintza eta neurriei buruzko etengabeko informazioa enpresako langile guztien artean zabaltzea, espero diren emaitzak hobetzen laguntzen duen elementu motibatzailea da (Fundación Mujeres, 2008).

Helburu hori lortzeko, mota honetako ekintzak ezartzen dira:

- Erakundearen funtsezko helburu gisa emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna esplizituki aipatzen duten dokumentu korporatiboak banatzea.
- Berdintasunean eragiten duten informazio eta sentsibilizazio kanpaina korporatiboak, erakundearen balio bereizgarri gisa.
- Erakundearen berezko hedapen-kanaletan sartzeko: zirkularrak, intranet, iragarki-ohola eta abar, hartutako neurriei eta lortutako emaitzei buruzko informazioarekin.
- Barneko organo edo espazio espezifiko bat formalizatzea, erakundeko langileek aholkuak eta informazioa eman ahal izan dezaten hartutako neurrien irismenari eta onurak jasotzeko aukerei buruz.

- Langileek hartutako neurrien benetako ondorioei buruzko feed-backa itzuli ahal izateko partaidetza-mekanismo bat martxan jartzea.

➤ Erantzukizunak esleitzea

Hartutako erabakiek eta diseinatutako neurriek aldeko emaitzak izan ditzaten, ezinbestekoa da berdintasun-helburuak lortzeko erantzukizunak hartuko dituzten sailak eta pertsonak identifikatzea.

Abian jarriko diren ekintzak:

- Giza baliabideen sailaren erantzukizuna formalizatzea, estrategiak koordinatu eta garatzeko.
- Langileen ordezkariak sindikala inplikatzeko hartutako neurriak hedatzeko eta sustatzeko estrategiak gauzatzea.

➤ Jarraipena eta ebaluazioa

Ikerketa ebaluatzailea, batzuetan programen ebaluazioa deitua, metodologia jakin bati baino gehiago ikerketa asmo bati dagokio. Asmo hori esku-hartze sozialen eragina ebaluatzea da. Bestalde, esku-hartze sozialak testuinguru sozial batean gauzatzen diren ekintzak dira, lortu nahi den emaitza jakin bat lortzeko. Ikerketa ebaluatzailea, orduan, espero zen efektua gertatu den zehazteko prozesua da (Babbie, 1999).

Sistema horiek hartzeak emaitzak hobetuko ditu, eta neurriak ezartzean sor daitezkeen desbideratzeak zuzentzeko eta beharrezko doikuntzak egiteko aukera emango dio erakundeari.

Jarraipen eta ebaluazio-sistema eraginkor batek baldintza hauek bete behar ditu (Fundación Mujeres, 2008):

- Informazioa biltzeko tresna bat izatea, hartutako neurrien egokitasuna eta eragina aztertu ahal izateko.
- Langileei zuzendutako gogobetetze-galdetegiak diseinatzea, genero-berdintasunarekin lotutako neurriek langileengan dituzten ondorioetan eragina izan dezaten.

Enpresa batean genero-berdintasuna ezartzeko oinarriko elementuak azaldu ondoren, bi erakunderen plan estrategikoak aipatuko dira, ezinbestekoa den helburu hori lortzeko.

➤ ONU Mujeres (2017)

Plan estrategiko hori 2019an sartu zen indarrean 2021era arte, eta ONU Mujeres-en zuzendaritza, helburuak eta ikuspegi estrategikoak artikulatzen ditu, emakume eta neska guztien genero-berdintasuna eta ahalduntzea lortzeko ahaleginei laguntzeko, baita emakumeak giza eskubideez erabat gozatzea ere lortu nahi da. Plan estrategikoak Agenda 2030 gauzatzen laguntzen du, baita Addis Abebaren Ekintza Agendan genero-berdintasunari eta emakumeen ahalduntzeari buruzko beste konpromiso esanguratsu batzuk ere.

Plan estrategiko honetan aipatzen den bezala, nahiz eta arau-aurrerapen nabarmenak egin diren, emakumeen eta nesken aurrerapenak motela eta desberdina izaten jarraitzen du. Herrialde bakar batek ere ez du erabat lortu genero-berdintasuna eta emakumeen eta nesken ahalduntzea. Gaur egungo aurrerapen-indizea oinarri hartuta, 82 urte beharko dira parte-hartze politikoan dagoen genero-arrakala ixteko, 95 urte bigarren hezkuntzako lehen zikloan generoen arteko parekotasuna lortzeko eta 170 urte generoen arteko soldata-arrakala ixteko.

Emakumeek eta neskek egiturazko oztopoei, gobernantza-gabeziei, indarkeria orokortuari, feminizidioari, praktika kaltegarriari eta beren eskubide zibil, politiko, ekonomiko, sozial eta kulturalak ukatzen edo murrizten dituzten estereotipo eta gizarte-arau diskriminatzaileei aurre egiten jarraitzen dute, bai eta beren sexu- eta ugalketa-osasuna eta ugalketa-eskubideak murrizten dituztenei ere. Desoreka horiek emakumeei eta neskei ukatzen diete beren potentzial osoa eta giza eskubideen gozamina, eta galerak dakarzkie mundu guztiari. Beraz, hori guztia saihesteko asmoz, plan honetan honako hau egiten da:

1. Plan estrategiko hau aurreko plan estrategikoaren balantzearen aurkikuntzetan eta ebaluazio independenteetan oinarritzen da.
2. Bere konparazio eta lankidetzababak handienak zein diren ikertu eta aztertzen du, eta horietan oinarritzen da plan estrategikoa gauzatzeko.
3. Arau-esparru gidarietan, orain arte ateratako irakaskuntzetan eta lankidetzarako abantailan oinarrituta, zazpi printzipio gidari aplikatzen dira plan estrategiko osoan zehar:
 - 1) **Ikuspegi integral** bat hartzea, genero-berdintasun osoa eta emakumeen ahalduntzea lortzeko.
 - 2) **Etekin sinergikoei** etekina ateratzea.
 - 3) **Giza eskubideetan oinarritutako ikuspegi** hartzea, eta **inor atzean ez uztea**.
 - 4) Gaitasun nazionalak **garapen jasangarrirako** funtsezko estrategia gisa garatzen laguntzea.
 - 5) Estatu kide guztiei euskarria eskaintzea, **unibertsaltasun-printzipioan** oinarrituta.
 - 6) **Erakundearen izaera konplexuari** etekina ateratzea.
 - 7) Kontuak ematea **emaitzak, gardentasuna eta kostuen eraginkortasuna lortzeko**.
4. Plan estrategikoak lau produkturi eta bost emaitza multzo bati ematen die lehentasuna. Emaitza bakoitza arauak emakumeentzako eta neskeentzako ondorio bihurtzeko diseinatuta dago.

Produktuak:

- 1) Nazio Batuen sistemaren koordinazio, koherentzia eta kontu-emate hobea, genero-berdintasunarekin eta emakumeen ahalduntzearekin konprometitzeko.
- 2) Elkartekideen inplikazio handiagoa ONU Mujeres-en agintaldia bultzatzeko orduan.
- 3) Programen kalitate handia ezagutzaren, berrikuntzaren, emaitzetan oinarritutako kudeaketaren eta ebaluazioaren bidez.
- 4) Emaitzak bilatzeko orduan, giza baliabideak eta finantza-baliabideak hobeto kudeatzea.

Emaitzak:

- 1) Genero-berdintasunari eta emakumeen eta nesken ahalduntzeari buruzko munduko arau, politika eta estandarren multzo integral eta dinamiko bat indartu eta gauzatzen da.
- 2) Emakumeek berdin gidatzen, parte hartzen eta baliatzen dituzte gobernantza-sistemak. ONU Mujeres erakundearen ekarpena lau arlotan zentratzen da:

- Adin guztietako gero eta emakume gehiagok prozesu eta erakunde politikoetan bete-betean parte hartzea, gidatzea eta inplikatzea lortzea.
- Genero-ikuspegia duten aurrekontu, politika, estrategia eta plan nazional eta lokal gehiago lortzea.
- Datu eta estatistika banakatu eta kalitate hobegokoak eskuragarri egon daitezten lortzea, genero-berdintasunean eta emakumeen ahalduntzean egiten den aurrerapena sustatzeko eta kontrolatzeko.
- Justizia-erakunde gehiago eskuragarri egon daitezten lortzea, bai eta emakumeek eta neskek eskuragarri izan ditzaten ere, testuinguru guztietan.

Irudia 1. Biarren emaitzaren ondorioak GIHetan (Garapen Iraunkorreko Helburuak)



Iturria: (ONU MUJERES, 2017).

- 3) Emakumeek diru-sarreraren segurtasunerako, lan duinerako eta autonomia ekonomikorako eskubidea dute.

ONU Mujeres erakundearen ekarpena hiru arlotan zentratzen da:

- Politika gehiagok lan duina eta emakumearen babes soziala sustatzea lortzea.
- Emakume gehiagok enpresa txiki, ertain eta handiak edukitzea, martxan jartzea eta/edo kudeatzea lortzea.
- Landa-eremuko emakume gehiagori ekoizpen-baliabideak eskuratzeko, kontrolatzeko eta erabiltzeko aukera bermatzea, eta haiek nekazaritza jasangarrian parte hartzea posible izatea.

Irudia 2. Hirugarren emaitzaren ondorioak GIHetan



Iturria: (ONU MUJERES, 2017).

- 4) Emakume eta neska guztiek indarkeria-mota orotatik aske bizi dira.

ONU Mujeres erakundearen ekarpena bi arlotan zentratzen da:

- Emakumeen eta nesken aurkako indarkeria prebenitzeko interesa duten herrialde eta alderdi gehiagoren gaitasuna hobetzea, eta biktimei eta bizirik atera direnei kalitatezko funtsezko zerbitzuak eskaintzea, arrisku-egoera handiengan dauden emakumeei eta neskei arreta eskainiz.
- Gero eta hiri gehiagok emakumeentzako eta neskentzako espazio publiko seguru eta bultzatzaileak izan ditzaten lortzea.

Irudia 3. Laugarren emaitzaren ondorioak GIHetan



Iturria: (ONU MUJERES, 2017).

- 5) Emakumeek eta neskek bakearen eta erresilientziaren garapen jasangarrian laguntzen dute eta eragin handiagoa dute, eta ekintza humanitarioaren eta gatazken eta hondamendi naturalen prebentzioaren onurak jasotzen dituzte berdintasunez.

ONU Mujeres erakundearen ekarpena hiru arlotan zentratzen da:

- o Estatu kideek eta Nazio Batuen sistemak emakumearekiko, bakearekiko eta segurtasunarekiko konpromiso gehiago har ditzaten lortzea.
- o Emakume gehiagok zeregin handiagoa izan dezaten eta errekupeazio-ahaleginen eta erantzun humanitarioaren laguntza hobea izan dezaten lortzea.
- o Emakume gehiagok zeregin handiagoa izan dezaten eta hondamendi-arriskua kudeatzeko prozesuen laguntza hobea izan dezaten lortzea.

Irudia 4. Bostgarren emaitzaren ondorioak GIHetan



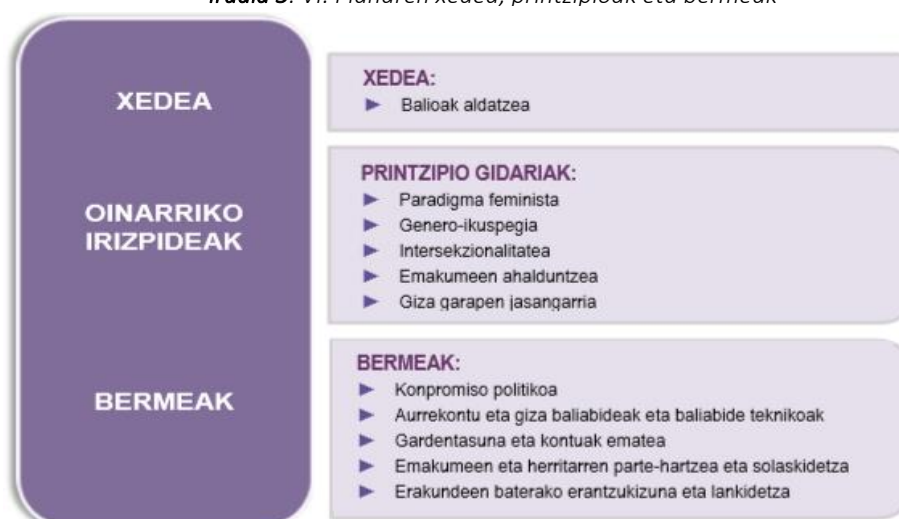
Iturria: (ONU MUJERES, 2017).

➤ Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Plana

Emakunde-ko emakumeen eta gizonen berdintasunerako Plan hau (2018), XI. Legealdirako erakundeko emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak planifikatzeko esparru-dokumentua da. Emakundeko emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Plana ez da plangintza-dokumentu isolatu bat, baizik eta organismoan jada sendotutako ibilbidearen esparruan hartzen du zentzua, izan ere, legealdi bakoitzerako berdintasun-arloan Eusko Jaurlaritzak ezarritako gidalerroak jarraituz, esku-hartzea egituratzen eta arautzen duten planen inguruan artikulatzen baita.

Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako VII. Planaren **xedea** botere publikoei orientabideak ematea da, berorien jarduna, balioen aldaketarako lagungarri izan dadin. Balio aldaketa hori ezinbestekoa da giza garapen jasangarrirako, eta berarekin dakar hainbat balio berri sortzea eta finkatzea, androzentrismoaz, sexismoaz eta matxismoaz zeharkatuta egongo ez direnak. VII. planean ezarritako **printzipioek** adierazten dute zein diren plan horrek inspiratutako eta orientatutako helburuen eta jardueren ikuspegi estrategikoak; **bermeek**, berriz, haien operatibotasuna eta inpaktua ziurtatzea bilatzen dute (ikus irudia 5).

Irudia 5. VI. Planaren xedea, printzipioak eta bermeak



Iturria: (Emakunde, 2018).

Gainera, 3 Esku-hartze ardatz definitzen ditu berdintasunaren arloan, gizarte zuzenago eta berdinzaleago baterantz aurrera egiteko:

- **Emakumeen ahalduntzea.** Emakumeen ahalduntzea babestea maila pertsonalean zein kolektiboan, sozialean eta politikoan.
- **Ekonomiak eta gizarte-antolamendua eraldatzea eskubideak bermatzeko.** Politika ekonomikoak eta sozialak konektatzea, ekonomia sendoagoak eta gizarte jasangarri eta berdinaoak sortzen laguntzeko.
- **Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak.** Indarkeria prebenitzea, bizirik jarraitzen duten biktimak artatzea eta haiek izandako kaltea konpontzea.

Emakundek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako plan honetan egingo den diagnostikorako lehendabizi datu garrantzitsu batzuk hartzen ditu kontuan:

- Gizartearen ezagutza eta balorazioa.
- Interes-taldeen gogobetetzea.
- Genero ikuspegia izatea lan-prozeduretan.
- Koordinazioa eta elkarlana.
- Parte-hartzea eta eragina.
- Dirulaguntzak udalerrri, kuadrilla eta mankomunitateei.
- Genero-eraginaren ebaluazioen txostenak.
- Nazioarteko lankidetzak.
- Soldata eta pentsioetako arrakala...

Hogeita zazpi **helburu estrategikok** osatzen dute Plana eta datozen urteotako Emakunderen jarduketa zehazten dute, eta bi maila desberdinetan egituratzen dira:

- **Lehen mailan** Emakunderen lehentasunezko **lau helburuak** identifikatzen dira. *Emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken lidergoa EAEn; emakumeen solaskidetzak sozio-politiko handiagoa, beren ahalduntzerako bide gisa; emakumeen aurkako bereizkeria-mota guztiak ezabatzea, soldaten esparruan bereiziki; eta instituzioen erantzuna sendotzea emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean, horretarako mekanismo egokienak ezarriz.*
- **Bigarren maila hogeita hiru helburu** orokorrekin osatzen dute. Lehentasunezko helburuekin honako hauetan bat egite dute: emakumeen mendekotasuna eta bereizkeria sostengatzen eta justifikatzen dituzten balioak aldatuko dituzten baldintzak sortzea bilatzen dute, Gobernu Onean oinarritutako gobernagarritasun eredu baten, emakumeen ahalduntzearen, eta ekonomien eta gizarte-antolakuntzaren eraldaketaren bitartez, eskubideak bermatzeko eta emakumeen kontrako indarkeria ezabatzeko.

Kudeaketa-eredua zehazteak Emakundeko emakume eta gizonen Berdintasunerako Plana eraginkortasunez betetzea ahalbidetzen du, berorren inplementazioa modu koordinatu, parte-hartzaile eta gardenean egiteko behar diren elementuak identifikatzen eta deskribatzen baititu. Beraz, Emakundek, kudeaketa ona lortzeko, plangintza, jarraipen, komunikazio eta aurrekontu-egite sistema prozesuak aurrera eramaten ditu.

3. ANALISI ENPIRIKOA

Atal honetan, teorian aipatutako puntu batzuk modu praktikoagoan behatu ahal izango dira taula eta grafikoen bidez. Azterketa enpiriko honek INEren web orrian EPA inkestatik ateratako gizon eta emakumeen mikrodatuak hartzen ditu kontuan, eta Espainiako estatuko eta EAEko genero-segregazioari dagokionez gaur egungo egoera aztertzea du helburu. Azterketa hori bi zatitan banatuko da; batetik, Espainiako estatuko eta EAEko egoerak alderatuko dira jarduera-sektore desberdinetan, eta, bestetik, egoera horiek berak alderatuko dira okupazio desberdinetan. Gainera, taula eta grafiko hauek egin ahal izateko, segregazio-indize batzuk erabili dira, oso baliagarriak izan direnak egoera hori hobeto azaltzeko eta ulertu ahal izateko.

3.1. LAN PARTAIDETZAREN ALDERAKETA

Lehen atal honetan, bi kolektiboen lan partaidetza erakutsi nahi da, bai emakumearena bai gizonarena, eta konparatu egin nahi dira, EPAko mikrodatuen bidez eta ikerketa hau errazten duten taula eta grafikoen laguntzaz.

➤ Jarduera-sektoreak

Lehen aipatu bezala, gizonak eta emakumeek lan-sektoreetan duten lan egoera alderatzea da helburua, eta, horretarako, azterketa hori errazten duten hiru adierazle erabili dira: banaketa-indizea, ordezkari-indizea eta kontzentrazio-indizea⁷. Ondoko taulan (ikusi Taula 4) Espainiako estatuko datuak jasotzen dira.

Cáceres *et al.*-ek zioenari kasu eginez (2004), **banaketa-indizeari** begiratuta, ondoriozta daiteke "Administrazio publikoa, hezkuntza eta osasun-jarduerak" eta "Beste zerbitzu batzuk" jarduera-adarrak femeninotzat jo daitezkeela, %25 baino gehiago gaintzen baitute emakumeek Espainiako ekonomiaren enplegu osoan duten partaidetza (%45,87-koa da 2019ko laugarren hiruhilekoan). Beste aldetik, gizonak Espainiako ekonomiaren enplegu osoan duten partaidetza %54,13-koa da eta ondorengo jarduera-adarrak maskulinoz jo daitezke: "Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza", "Erauzketa industriak, petrolio finketa, industria kimikoa, kautxuaren eraldaketa, metalurgia, energia eta ura", "Makineria, ekipo elektrikoa, garraio-materiala eta askotariko manufaktura-industriak eraikitzea", "Eraikuntza" eta "Garraioa". Beraz, soberan dauden jarduera-sektoreak, hala nola "Elikaduraren industria, ehungintza, larrugintza, zura eta papera", "Merkataritza eta ostalaritza" eta "Finantza-bitartekaritza eta higiezin-jarduerak", generoaren arabera integratutako jarduera-sektore gisa har daitezke.

Ordezkaritza-indizeari begiratuta, ikus daiteke emakumeak gutxiegia ordezkaturik daudela jarduera-sektore gehienetan, eta gizonak, berriz, gainordezkaturik.

Azkenik, **kontzentrazio-indizeak** erakusten du emakumeak gizonak baino sektore gutxiagotan biltzen direla; zehazki, emakumeak kontzentrazio handiena duten bi jarduera-sektoreak hartzen badira, ikus daiteke bi sektore horietan ("Merkataritza eta ostalaritza" eta "Administrazio publikoa, hezkuntza eta osasun-jarduerak") %58a biltzen dela; aldiz, gizonak kontzentrazio handiena duten bi jarduera-sektoreak ("Merkataritza eta ostalaritza" eta "Administrazio publikoa, hezkuntza eta osasun-jarduerak") hartzen badira, ikusten da %37ko kontzentrazioa baino ez dagoela. Kasu honetan, kolektibo bakoitzaren gehiengoa biltzen duten bi jarduera-sektoreak berberak dira.

⁷ Erabilitako indizeak kalkulatzeko behar diren datuak eranskinean daude, lanaren amaieran.

Taula 4. Estatuko lan partaidetza jarduera-sektorearen arabera

ESTATUA	BI		OI		KI	
	E	G	E	G	E	G
JARDUERA SEKTOREA						
0 - Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza.	0,22	0,78	0,48	1,44	0,02	0,06
1 - Elikaduraren industria, ehungintza, larrugintza, zura eta papera.	0,37	0,63	0,81	1,16	0,04	0,05
2 - Erauzketa industriak, petrolio finketa, industria kimikoa, kautxuaren eraldaketa, metalurgia, energia eta ura.	0,23	0,77	0,51	1,42	0,03	0,07
3 - Makineria, ekipo elektrikoa, garraio-materiala eta askotariko manufaktura-industriak eraikitzea.	0,22	0,78	0,48	1,44	0,02	0,06
4 - Eraikuntza.	0,08	0,92	0,18	1,69	0,01	0,11
5 - Merkataritza eta ostalaritza.	0,51	0,49	1,11	0,91	0,27	0,22
6 - Garraioa.	0,25	0,75	0,54	1,39	0,04	0,12
7 - Finantza-bitartekaritza eta higiezin-jarduerak.	0,52	0,48	1,14	0,88	0,15	0,12
8 - Administrazio publikoa, hezkuntza eta osasun-jarduerak.	0,64	0,36	1,40	0,67	0,31	0,15
9 - Beste zerbitzu batzuk.	0,67	0,33	1,46	0,61	0,11	0,05

Oharra: E emakumeak adierazten ditu eta G gizonak.

Iturria: EPA mikrodatuak, 2019ko 4. hiruhilekoari dagozkion datuak.

5.taulan EAEko datuak jasotzen dira jarduera-sektoreka banatuta. **Banaketa-indizearen** kasuan, Espainiako estatuan eta Euskal Autonomia Erkidegoan lortutako datuak alderatuz gero, ondorioa berbera da. Honako jarduera-sektore hauek hartzen dira femeninotzat: "Administrazio publikoa, hezkuntza eta osasun-jarduerak" eta "Beste zerbitzu batzuk", izan ere, emakumeek EAEko ekonomiaren enplegu osoan duten partaidetza %25ean gainditzen baitute (%48,30-koa da 2019ko laugarren hiruhilekoan). Bestalde, honako jarduera-sektore hauek hartzen dira maskulinotzat (gizonek EAEko ekonomiaren enplegu osoan duten partaidetza %51,70 da): "Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza", "Erauzketa industriak, petrolio finketa, industria kimikoa, kautxuaren eraldaketa, metalurgia, energia eta ura", "Makineria, ekipo elektrikoa, garraio-materiala eta askotariko manufaktura-industriak eraikitzea", "Eraikuntza" eta "Garraioa". Bi kolektiboek lan-munduan dituzten partaidetzak kontuan hartuta, esan daiteke EAEn parte-hartze hori orekatuago dagoela Espainiako estatuan baino; EAEn %3,4ko aldea baino ez dago, eta Espainian, berriz, ia %8,3koa. Azkenik, soberan dauden hiru jarduera sektoreak "Elikaduraren industria, ehungintza, larrugintza, zura eta papera", "Merkataritza eta ostalaritza" eta "Finantza-bitartekaritza eta higiezin-jarduerak", generoaren arabera integratutako jarduera-sektore bezala hartzen dira.

Berdina gertatzen da **ordezkaritza-indizearekin**, EAEn Espainiako estatuan gertatzen den bezala ere jarduera-sektore gehienak gizonengatik gainordezkaturik daude, nahiz eta bi jarduera-sektore egon non ("Administrazio publikoa, hezkuntza eta osasun-jarduerak" eta "Beste zerbitzu batzuk"), emakume gehiago daude lanean gizonak baino.

Sektore-ikuspegitik egindako analisiarekin amaitzeko, **kontzentrazio-indizearen** bidez Espainiako estatuan gertatzen den gauza bera ikus daiteke; izan ere, emakumeak gizonak baino jarduera-sektore gutxiagotan kontzentratzen dira. Emakumeak gehien biltzen diren bi sektoreak hartuz gero, "Merkataritza eta ostalaritza" eta "Administrazio publikoa, hezkuntza eta osasun-jarduerak", ikus daiteke emakume langileen %57a bi sektore horietan biltzen direla (ikus Taula 5). Bestalde, gizonen %31a soilik biltzen da gizonen kontzentrazio handiena duten bi sektoreetan ("Merkataritza eta

ostalaritza” eta “Administrazio publikoa, hezkuntza eta osasun-jarduerak”); beraz, esan daiteke gizonak emakumeak baino banatuago daudela lan-merkatuko sektoreetan, hau da, modu homogeenagoan banatuta daude. Gainera, Estatuko eta EAEko gizonak eta emakumeak nola dauden kontzentratuta alderatuz gero, ikusten da emakume eta gizon gehienak bai Espainiako estatuan eta bai EAEn bi jarduera-sektore berdinetan biltzen direla.

Taula 5. EAEko lan partaidetza jarduera-sektorearen arabera

EAE JARDUERA SEKTOREA	BI		OI		KI	
	E	G	E	G	E	G
0 - Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza.	0,33	0,67	0,69	1,29	0,01	0,01
1 - Elikaduraren industria, ehungintza, larrugintza, zura eta papera.	0,42	0,58	0,86	1,13	0,02	0,03
2 - Erauzketa industriak, petrolio finketa, industria kimikoa, kautxuaren eraldaketa, metalurgia, energia eta ura.	0,16	0,84	0,34	1,62	0,03	0,15
3 - Makineria, ekipo elektrikoa, garraio-materiala eta askotariko manufaktura-industriak eraikitzea.	0,20	0,80	0,42	1,54	0,04	0,14
4 - Eraikuntza.	0,11	0,89	0,23	1,72	0,01	0,09
5 - Merkataritza eta ostalaritza.	0,57	0,43	1,17	0,84	0,23	0,16
6 - Garraioa.	0,27	0,73	0,56	1,41	0,04	0,11
7 - Finantza-bitartekaritza eta higiezin-jarduerak.	0,56	0,44	1,17	0,85	0,16	0,12
8 - Administrazio publikoa, hezkuntza eta osasun-jarduerak.	0,68	0,32	1,42	0,61	0,35	0,15
9 - Beste zerbitzu batzuk.	0,72	0,28	1,49	0,54	0,12	0,04

Oharra: E emakumeak adierazten ditu eta G gizonak.

Iturria: EPA mikrodatuak, 2019ko 4. hiruilekoari dagozkion datuak.

➤ Okupazioak

Bigarren atal honetan, gizonak eta emakumeak okupazioetan duten lan-egoera alderatzea da helburua, eta horretarako ere, jarduera-sektoreak aztertzeko erabili diren adierazle berdinak erabili dira.

Lehenik eta behin, **banaketa-indizearen** datuei erreparatuta (ikus Taula 6), Estatuko lan-merkatua okupazio femeninoetan eta okupazio maskulinoetan banatuta dagoela ikus daiteke. Jarduera-sektoreen metodo berari jarraituz, okupazio batean emakumeen partaidetzak Espainiako ekonomiaren guztizko enpleguan emakumeek duten partaidetza %25ean gaitzen bada, okupazio femenino gisa ulertuko da, eta alderantziz. Beraz, okupazio femenino gisa hurrengoak ulertuko dira: “Teknikari eta profesional zientifikoak eta intelektualak”, “Administrazioko langileak”, “Jatetxeetako, zerbitzu pertsonaletako, babeseko eta merkataritzako saltzaileetako langileak” eta “Kualifikaziorik gabeko langileak”. Beste aldetik, okupazio maskulinoak hurrengoak izango dira: “Indar Armatuak”, “Nekazaritzan eta arrantzan kualifikatutako langileak”, “Manufaktura-industrietako, eraikuntzako eta meatzaritzako artisauak eta langile kualifikatuak, instalazioetako eta makinetako operadoreak izan ezik” eta “Instalazio eta makinetako operadoreak eta muntatzaileak”. Soberan daudenak orduan, generoaren arabera integratutako okupazio bezala hartzen dira, hala nola, “Laguntzako teknikariak eta profesionalak” eta “Enpresen eta Administrazio Publikoen Zuzendaritza”, nahiz eta azken hori, gutxiatik bada ere, ezin da okupazio maskulino gisa katalogatu.

Ordezkaritza-indizeari dagokionez, esan behar da, jarduera-sektoreekin ez bezala, okupazioak parekatuago daudela emakumeen okupazio eta gizonezkoen okupazio kopuruari dagokionez. Beraz, argi dago emakumeak lan-munduan presentzia handiagoa lortu arren, badirudi jarduera-sektore eta okupazio gehienetan gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna lortzea urrun dagoela.

Azkenik, **kontzentrazio-indizeari** dagokionez, bi kolektiboak kontzentratuen dauden bi okupazioak bakarrik hartuta, nahiko desberdinak diren eta emakumearentzat nahiko kaltegarriak diren datuak lortzen dira. Emakumeek gizonen baino kontzentrazio-maila dezente handiagoak dituzte; izan ere, emakume gehien biltzen diren bi okupazioak hartuta (“Teknikari eta profesional zientifikoak eta intelektualak” eta “Jatetxeetako, zerbitzu pertsonaletako, babeseko eta merkataritzako saltzaileetako langileak”), ikus daiteke horietan Espainiako Estatuko emakume langileen erdiak baino gehiago (%52) biltzen direla. Aitzitik, gizonen kasuan, kontzentrazio-maila dezente baxuagoa da, eta gizonen %35 baino ez da kontzentratzen horietan (“Manufaktura-industrietako, eraikuntzako eta meatzaritzako artisauak eta langile kualifikatuak, instalazioetako eta makinetako operadoreak izan ezik” eta “Jatetxeetako, zerbitzu pertsonaletako, babeseko eta merkataritzako saltzaileetako langileak”), hori gertatzen da gizonak emakumeak baino modu homogeneoagoan kontzentratzen direlako. Bestalde, enpresen barruko botereari eta hierarkia-maileri dagokienez, emakumeek zailtasunak dituzte oraindik ere enpresetako goi-kargu exekutiboetara edo zuzendaritza-postuetara iristeko. 6. taulan ikus daitekeenez, "Enpresen eta Administrazio Publikoen Zuzendaritza" okupatzen dituzten emakumeen ehunekoa oso txikia da: %3a baino ez dira, eta gizonen kasuan, berriz, %5a.

Taula 6. Estatuko lan partaidetza okupazioaren arabera

ESTATUA	BI		OI		KI	
	E	G	E	G	E	G
OKUPAZIOA						
0 - Indar Armatuak.	0,10	0,90	0,22	1,66	0,00	0,01
1 - Enpresen eta Administrazio Publikoen Zuzendaritza.	0,34	0,66	0,73	1,23	0,03	0,05
2 - Teknikari eta profesional zientifikoak eta intelektualak.	0,57	0,43	1,25	0,79	0,23	0,15
3 - Laguntzako teknikariak eta profesionalak.	0,39	0,61	0,84	1,13	0,09	0,12
4 - Administrazioko langileak.	0,67	0,33	1,46	0,61	0,15	0,06
5 - Jatetxeetako, zerbitzu pertsonaletako, babeseko eta merkataritzako saltzaileetako langileak.	0,60	0,40	1,30	0,75	0,29	0,17
6 - Nekazaritzan eta arrantzan kualifikatutako langileak.	0,18	0,82	0,40	1,51	0,01	0,03
7 - Manufaktura-industrietako, eraikuntzako eta meatzaritzako artisauak eta langile kualifikatuak, instalazioetako eta makinetako operadoreak izan ezik.	0,08	0,92	0,17	1,70	0,02	0,19
8 - Instalazio eta makinetako operadoreak eta muntatzaileak.	0,13	0,87	0,28	1,61	0,02	0,12
9 - Kualifikaziorik gabeko langileak.	0,58	0,42	1,26	0,78	0,16	0,10

Oharra: E emakumeak adierazten ditu eta G gizonak.

Iturria: EPA mikrodatuak, 2019ko 4. hiruhilekoari dagozkion datuak.

7. taulako datuei begiratuta, hain zuzen ere **banaketa-indizeari**, ikus daiteke, halaber, Euskal Autonomia Erkidegoko lan-merkatua Espainiako lan-merkatua bezala okupazio maskulino eta femeninoetan banatuta daudela. Emakumeen kasuan esan liteke Espainiako estatuan eta EAEn egoera berbera dela, okupazio femeninoak berdinak baitira bi kasuetan. Bestalde, gizonen kasuan, kontuan hartzen bada

EAEEn ez dagoela langilerik indar armatuetan, ere esan daiteke egoera bera dela Espainiako estatuan eta EAEEn. Gizonezkoen okupazioak berdinak dira, indar armatuen salbuespenarekin. EAEEn ere ezin da esan "Enpresen eta Administrazio Publikoen Zuzendaritza" okupazioa okupazio maskulinoa denik; izan ere, oso gutxiatik ez du gairitzen gizonek EAEko ekonomiaren guztizko enpleguan duten partaidetza. Beraz, "Enpresen eta Administrazio Publikoen Zuzendaritza" eta "Laguntzako teknikariak eta profesionalak" okupazioak, generoaren arabera integratutako okupazio bezala hartu behar dira.

Ordezkaritza-indizeari dagokionez, EAEko eta Espainiako egoera berbera da, indar armatuen okupazioaren salbuespenarekin.

Eta azkenik, analisi enpirikoaren lehen puntu honekin amaitzeko, **kontzentrazio-indizeari** erreparatu behar zaio; izan ere, egia bada ere emakumeak gizonak baino okupazio gutxiagotan kontzentratzen direla, emakumeak EAEko gizonen aldean hierarkia-maila handiagoko okupazioetan kontzentratuta daude. Emakumeak gehien kontzentratzen diren bi okupazioak hartuz gero, ikus daiteke emakumeen %55a "Teknikari eta profesional zientifikoak eta intelektualak" eta "Jatetxeetako, zerbitzu pertsonaletako, babeseko eta merkataritzako saltzaileetako langileak" okupazioetan kontzentratzen dela, aldiz, gizonen %38a baino ez da kontzentrazio handiena duten bi okupazioetan kontzentratzen ("Manufaktura-industrietako, eraikuntzako eta meatzaritzako artisauak eta langile kualifikatuak, instalazioetako eta makinetako operadoreak izan ezik" eta "Instalazio eta makinetako operadoreak eta muntatzaileak").

Botereari eta hierarkia-mailari dagokienez, EAEren eta Espainiaren kasua guztiz berdina da, gizonek emakumeek baino presentzia handiagoa izaten jarraitzen dute botere handiagoko lanpostu horietan, nahiz eta egia den diferentzia hori ere ez dela hain handia, %2koa baino ez baita.

Taula 7. EAEko lan partaidetza okupazioaren arabera

EAE	BI		OI		KI	
	E	G	E	G	E	G
OKUPAZIOA						
0 - Indar Armatuak.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1 - Enpresen eta Administrazio Publikoen Zuzendaritza.	0,36	0,64	0,74	1,24	0,03	0,05
2 - Teknikari eta profesional zientifikoak eta intelektualak.	0,61	0,39	1,26	0,76	0,27	0,16
3 - Laguntzako teknikariak eta profesionalak.	0,38	0,62	0,79	1,20	0,10	0,15
4 - Administrazioko langileak.	0,69	0,31	1,43	0,60	0,16	0,07
5 - Jatetxeetako, zerbitzu pertsonaletako, babeseko eta merkataritzako saltzaileetako langileak.	0,68	0,32	1,41	0,62	0,28	0,12
6 - Nekazaritzan eta arrantzan kualifikatutako langileak.	0,22	0,78	0,45	1,51	0,01	0,02
7 - Manufaktura-industrietako, eraikuntzako eta meatzaritzako artisauak eta langile kualifikatuak, instalazioetako eta makinetako operadoreak izan ezik.	0,08	0,92	0,16	1,79	0,02	0,21
8 - Instalazio eta makinetako operadoreak eta muntatzaileak.	0,14	0,86	0,28	1,67	0,03	0,17
9 - Kualifikaziorik gabeko langileak.	0,66	0,34	1,37	0,65	0,11	0,05

Oharra: E emakumeak adierazten ditu eta G gizonak.

Iturria: EPA mikrodaturak, 2019ko 4. hiruhilekoari dagozkion datuak.

3.2. LAN PARTAIDETZA HEZKUNTZA MAILAREN ARABERA

Aurreko atalean lortutako datuak kontuan hartuta, atal honetan lan merkatuaren portaera aztertu nahi da, ikasketa-mailaren faktorea kontuan hartzen denean. Beraz, ikerketa honen bidez ondorioztatu ahal izango da faktore horrek berebiziko garrantzia duen gizonengan edo emakumeengan sektore edo okupazio jakin batzuetarako sarbidea lortzeko orduan, edo, aitzitik, garrantzirik gabeko faktorea den.

➤ Jarduera-sektoreak

Ikasketa-mailaren faktorea lan merkatuan aztertzeko, aurreko ataleko adierazle berberak erabiltzen dira, hau da, banaketa-indizea, ordezkartza-indizea eta kontzentrazio-indizea.

Hasteko, **banaketa-indizeari** erreparatur gero (ikus Taula 8), Espainiako Estatuko kasuan argi geratzen da ikasketa-mailaren faktoreak modu argian eragiten diela bi kolektiboei. Kualifikaziorik gabeko langileengandik hasita, hau da, goi-mailako hezkuntzatik beherako ikasketa-maila duten pertsonengandik hasita, gizonen eta emakumeen arteko aldea izugarri handia da. Sektoreei dagokienez, bi jarduera-sektore soilik sailka daitezke femenino gisa, hala nola, "Merkataritza eta ostalaritza" eta "Beste zerbitzu batzuk", eta sei jarduera-sektore, berriz, maskulino gisa ("Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza", "Elikaduraren industria, ehungintza, larrugintza, zura eta papera", "Erauzketa industriak, petrolio finketa, industria kimikoa, kautxuaren eraldaketa, metalurgia, energia eta ura", "Makineria, ekipo elektrikoa, garraio-materiala eta askotariko manufaktura-industriak eraikitzea", "Eraikuntza" eta "Garraioa"). Horrek erakusten du emakumeen aurkako genero-diskriminazio argia dagoela, ikasketa-maila berberak izanda, gizonak nagusi baitira ia jarduera-sektore guztietan. Beraz, "Finantza-bitartekaritza eta higiezin-jarduerak" eta "Administrazio publikoa, hezkuntza eta osasun-jarduerak" izango dira generoaren arabera integratutako jarduera-sektore bakarrak.

Aitzitik, langile kualifikatuei erreparatur gero (goi-mailako ikasketa-maila), gizonen aldeko aldea badago ere, direrentzia hori ez da kualifikatu gabeko langileekin zegoena bezain handia. Kasu honetan, esan daiteke hiru jarduera-sektore katalogatu daitezkeela maskulino gisa ("Erauzketa industriak, petrolio finketa, industria kimikoa, kautxuaren eraldaketa, metalurgia, energia eta ura", "Makineria, ekipo elektrikoa, garraio-materiala eta askotariko manufaktura-industriak eraikitzea" eta "Garraioa"); aitzitik, jarduera-sektore bat baino ez litzateke femeninoa ("Administrazio publikoa, hezkuntza eta osasun-jarduerak"), izan ere, "Finantza-bitartekaritza eta higiezin-jarduerak" jarduera-sektorea, maskulino edo femenino gisa katalogatu daitekeen bezala, lan honetan generoaren arabera integratutako jarduera-sektore gisa katalogatuko da.

Ordezkaritza-indizearekin banaketa-indizearekin lortutako ondorio bera lortzen da. Ordezkaritza-indizea 1,25 edo handiagoa denean, esan nahi du jarduera-sektore hori gainordezkatuta dagoela; beraz, ikus daiteke jarduera-sektore gehienak gizonen gainordezkatuta daudela, batez ere kualifikatu gabeko pertsonen kasuan.

Kontzentrazio-indizearekin ikus daiteke emakumeak gizonak baino askoz kontzentratuago daudela jarduera-sektore kopuru txikiagoan. Kolektibo bakoitza kontzentratuago dagoen bi sektoreak kontuan hartuz gero, ikus daiteke emakume ez-kualifikatuak eta kualifikatuak jarduera sektore horietan emakume langileen erdiak baino gehiago kontzentratzen direla, %55 eta %62, hurrenez hurren. Aitzitik, gizon ez-kualifikatuak eta gizon kualifikatuak ez dira gizon langileen erdira ere iristen; beraz, esan daiteke gizonak lan merkatuko jarduera-sektore desberdinetan sakabanatuago daudela emakumeak baino, hau da, sektore desberdinetan sartzeko emakumeak baino erraztasun handiagoa dute.

Taula 8. Estatuko lan partaidetza hezkuntza mailaren arabera jarduera-sektoreetan

ESTATUA	BI				OI				KI			
	E		G		E		G		E		G	
	EK	K	EK	K	EK	K	EK	K	EK	K	EK	K
JARDUERA SEKTOREA												
0 - Nekazaritza, abeltzaintza...	0,19	0,03	0,70	0,08	0,82	0,15	2,11	0,39	0,03	0,01	0,08	0,02
1 - Elikaduraren industria, ehungintza...	0,25	0,13	0,47	0,16	1,07	0,55	1,43	0,75	0,05	0,02	0,06	0,03
2 - Erauzketa industriak, petrolio finketa...	0,09	0,14	0,48	0,29	0,41	0,61	1,46	1,35	0,02	0,03	0,08	0,07
3 - Makineria, ekipo elektriko...	0,10	0,12	0,43	0,35	0,44	0,51	1,30	1,66	0,02	0,02	0,05	0,07
4 - Eraikuntza.	0,03	0,06	0,72	0,20	0,12	0,24	2,19	0,92	0,01	0,02	0,14	0,06
5 - Merkataritza eta ostalaritza.	0,35	0,15	0,36	0,13	1,54	0,67	1,10	0,61	0,37	0,16	0,27	0,15
6 - Garraioa.	0,09	0,16	0,43	0,32	0,39	0,68	1,32	1,50	0,03	0,06	0,11	0,12
7 - Finantza-bitartekaritza eta higiezin-jarduerak.	0,22	0,30	0,19	0,29	0,97	1,31	0,56	1,38	0,13	0,18	0,08	0,18
8 - Administrazio publikoa, hezkuntza...	0,18	0,46	0,12	0,24	0,80	1,99	0,37	1,12	0,18	0,45	0,08	0,25
9 - Beste zerbitzu batzuk.	0,49	0,18	0,20	0,13	2,12	0,80	0,62	0,60	0,16	0,06	0,05	0,04

Oharra: EK langile ez kualifikatuak adierazten ditu eta K langile kualifikatuak.

Iturria: EPA mikrodatuak, 2019ko 4. hiruilekoari dagozkion datuak.

EAEko datuak ikusita (ikus Taula 9), ikus daiteke jarduera-sektoreetako lan merkatuaren egoera Espainiako egoera baino pixka bat hobetua dela. Izan ere, kualifikatu gabeko pertsonen **banaketa-indizearen** datuak jarduera-sektore desberdinetan ikusita, esan daiteke oraindik ere diferentzia nabarmena dagoela gizonen eta emakumeen artean, gizonen aldekoa dena, baina EAEko egoera Espainiako egoerarekin alderatuz gero, ikus daiteke diferentzia hori ez dela hain handia EAEn. Hori esanda, honako hauek jo daitezke jarduera-sektore femininotzat: "Merkataritza eta ostalaritza" eta "Beste zerbitzu batzuk". Kualifikatu gabeko gizonen datuak ikusita, hurrengo jarduera-sektore hauek maskulinotzat uler daitezke: "Elikaduraren industria, ehungintza, larrugintza, zura eta papera", "Erauzketa industriak, petrolio finketa, industria kimikoa, kautxuaren eraldaketa, metalurgia, energia eta ura", "Eraikuntza" eta "Garraioa".

Nabarmenezkoa da "Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza" jarduera-sektorean lortutako datuak. Jarduera-sektore maskulinotzat har daitekeen arren, bai gizon ez-kualifikatuen datuek bai gizon kualifikatuen datuek hala adierazten dutelako, emakume ez-kualifikatuen kasuan lortutako datuak adierazten du jarduera-sektore hori sektore feminino gisa ere sailka daitekeela (askoz emakume gehiagok egiten dute lan sektore horretan EAEn, Espainian baino), eta, beraz, lan honetan, kualifikatu gabeko langileen atalean, generoaren arabera integratutako sektore gisa sailkatuko da. Sektore horretaz gain, sektore hauek ere generoaren arabera integratuta daude: "Makineria, ekipo elektriko, garraio-materiala eta askotariko manufaktura-industriak eraikitzea", "Finantza-bitartekaritza eta higiezin-jarduerak" eta "Administrazio publikoa, hezkuntza eta osasun-jarduerak".

Langile kualifikatuen datuak hartuz gero, egoera nabarmen hobetzen dela antzeman daiteke. Lan honetan kontuan hartzen diren bederatzita jarduera-sektoreetatik, lortutako datuen arabera, bi sektore har daitezke femininotzat, eta soilik hiru har daitezke maskulinotzat. Gainera, jarduera-sektore ezberdinetan ematen den gizonen eta emakumeen banaketa berdintsuagoa dela ikus daiteke. Beraz,

kasu honetan, sektore gehiago egongo dira generoaren arabera integratuta, eta hori mesedegarria izango da lan merkatuarentzat.

Ordezkaritza-indizearen datuek banaketa-indizearen datuek esaten duten gauza bera esaten dute. Bai langile ez-kualifikatuen atalean, bai langile kualifikatuen atalean, jarduera-sektore gehiagotan gizonak gainordezkatuago daude emakumeak baino, nahiz eta langile kualifikatuetan hainbesteko alderik ez egon.

EAEEn **kontzentrazio-indizea** Espainiako estatuan bezala aztertzen bada, ondorio bera atera daiteke. Kolektibo bakoitza kontzentratuago dagoen bi jarduera-sektoreak hartuta, eta bi kasuetan lortutako emaitzak konparatuta, ikus daiteke EAEren kasuan kontzentrazio-maila handiagoa dagoela emakumeen artean, %57 eta %64ko kontzentrazio-mailetara iritsiz emakume ez kualifikatuetan eta emakume kualifikatuetan; gizonen kasuan, berriz, kontzentrazio-maila hori %5ean jaisten da Espainiako estatuarekin alderatuta. Horrenbestez, ondoriozta daiteke emakumeak Espainian baino are kontzentratuago daudela, eta hori ez da batere mesedegarria. Horren arrazoia neurri handi batean, emakume langileen ia erdiak, ez-kualifikatuen kasuan, "Merkataritza eta ostalaritza" jarduera-sektorean kontzentratzen direla (%37), eta emakume kualifikatuak, berriz, "Administrazio publikoa, hezkuntza eta osasun-jarduerak" jarduera-sektorean kontzentratzen direla (%45).

Taula 9. EAEko lan partaidetza hezkuntza mailaren arabera jarduera-sektoreetan

EAE	BI				OI				KI			
	E		G		E		G		E		G	
JARDUERA SEKTOREA	EK	K	EK	K	EK	K	EK	K	EK	K	EK	K
0 - Nekazaritza, abeltzaintza...	0,27	0,07	0,43	0,23	1,39	0,23	1,89	0,81	0,01	0,00	0,02	0,01
1 - Elikaduraren industria, ehungintza...	0,18	0,23	0,38	0,20	0,96	0,80	1,68	0,70	0,02	0,02	0,04	0,02
2 - Erauzketa industriak, petrolio finketa...	0,05	0,12	0,39	0,45	0,24	0,40	1,70	1,56	0,02	0,04	0,15	0,14
3 - Makineria, ekipa elektrikoa...	0,06	0,15	0,26	0,54	0,29	0,50	1,14	1,87	0,03	0,05	0,10	0,17
4 - Eraikuntza.	0,02	0,09	0,63	0,26	0,09	0,31	2,76	0,90	0,01	0,02	0,15	0,05
5 - Merkataritza eta ostalaritza.	0,37	0,20	0,26	0,17	1,93	0,68	1,14	0,59	0,37	0,13	0,22	0,11
6 - Garraioa.	0,07	0,21	0,33	0,39	0,35	0,70	1,46	1,36	0,03	0,06	0,12	0,11
7 - Finantza-bitartekaritza eta higiezin-jarduerak.	0,17	0,39	0,13	0,31	0,91	1,33	0,56	1,07	0,12	0,18	0,08	0,15
8 - Administrazio publikoa, hezkuntza...	0,14	0,54	0,07	0,25	0,76	1,85	0,30	0,86	0,19	0,45	0,07	0,21
9 - Beste zerbitzu batzuk.	0,50	0,22	0,15	0,13	2,61	0,76	0,64	0,46	0,20	0,06	0,05	0,04

Oharra: EK langile ez kualifikatuak adierazten ditu eta K langile kualifikatuak.

Iturria: EPA mikrodatuak, 2019ko 4. hiruhilekoari dagozkion datuak.

➤ Okupazioak

Argi dago bai Espainiako estatuko lan merkatua bai EAeko lan merkatua okupazio maskulino eta femeninoetan banatuta daudela. Aurreko atalean egin den bezala, atal honetan lan-okupazioen bilakaera aztertuko da, langileen ikasketa-mailaren arabera, ikasketa-mailaren faktoreak lan merkatuan eraginik duen egiaztatzeke asmoarekin.

Faktore horrek duen eragina egiaztatzeke, garrantzitsua da 10. taulako hiru adierazleen datuak behar bezala aztertzea. Horretarako, datu horiek bereizita aztertu behar dira, hau da, kualifikatu gabeko emakumeen datuak kualifikatu gabeko gizonen datuekin alderatu behar dira, eta emakume kualifikatuak datuak gizon kualifikatuak datuekin alderatu behar dira.

Banaketa-indizearekin hasita, kualifikatu gabeko langileen kasuan, ikus daiteke (ikus Taula 10) bi okupazio soilik sailka daitezkeela femeninotzat "Jatetxeetako, zerbitzu pertsonaletako, babeseko eta merkataritzako saltzaileetako langileak" eta "Kualifikaziorik gabeko langileak", eta lau okupazio, berriz, maskulinotzat "Indar Armatuak", "Nekazaritzan eta arrantzan kualifikatutako langileak", "Manufaktura-industrietako, eraikuntzako eta meatzaritzako artisauak eta langile kualifikatuak, instalazioetako eta makinetako operadoreak izan ezik" eta "Instalazio eta makinetako operadoreak eta muntatzaileak".

Bestalde, langile kualifikatuak kasuan, ezin da esan egoerak hobera egiten duenik kualifikatu gabeko langileen aldean. Egia da emakume kualifikatuak maila hierarkiko handiagoko okupazioetan banatzen direla, baina gizonekin gauza bera gertatzen da, eta oraindik ere okupazio maskulinoak gehiago dira femeninoak baino. Kasu honetan, okupazio femeninoa honako hau da: "Administrazioko langileak". Eta hauek dira okupazio maskulinoak: "Indar Armatuak", "Enpresen eta Administrazio Publikoen Zuzendaritza" eta "Laguntzako teknikariak eta profesionalak". Beraz, gainerako okupazioak generoaren arabera integratuta daudela esan daiteke.

Ordezkaritza-indizearen bidez ikus daiteke estatuko okupazio gehienak gizonen gainordezkaten dituztela. Langile ez-kualifikatuetan zein langile kualifikatuetan emakume eta gizonen artean dagoen aldea nahiko nabarmena dela esan daiteke.

Azkenik, **kontzentrazio-indizeari** begiratuta, ikus daiteke "Enpresen eta Administrazio Publikoen Zuzendaritza" okupazioan, aurreko atalean ere aipatu den bezala, gizonak dira oraindik ere okupazio horretarako sarbide handiena dutenak, eta, beraz, botere eta erabakitzeke ahalmen handiena dutenak dira. Gainera, 10. taulan ikus daitekeenez, gizonen eta emakumeen arteko diferentziak gora egiten du langile horiek kualifikatuta daudenean (%3ko diferentzia); kualifikatu gabeko langileen artean, berriz, diferentzia hori txikiagoa da (% 1).

Hala ere, kolektibo bakoitza gehien kontzentratzen den bi okupazioak hartuz gero, lehen gertatzen zen gauza bera ikus daiteke: emakumeak, ez kualifikatuak zein kualifikatuak, emakume langileen erdiak baino gehiago bi okupaziotan baino ez daude kontzentratuta. Gizon kualifikatuak kasuan ere hori gertatzen da (%56), aurreko atalean gertatzen ez zen bezala. Aipatu behar da, ikasketa-mailak gora egin ahala, kolektibo bakoitzaren okupazioak hierarkia-maila handiagokoak direla. Gizonak, normalean, emakumeak baino hierarkia-maila handiagoko okupazioetan biltzen dira.

Taula 10. Estatuko lan partaidetza hezkuntza mailaren arabera okupazioetan

ESTATUA	BI				OI				KI			
	E		G		E		G		E		G	
	EK	K	EK	K	EK	K	EK	K	EK	K	EK	K
0 - Indar Armatuak.	0,07	0,03	0,55	0,35	0,31	0,13	1,66	1,66	0,00	0,00	0,01	0,01
1 - Enpresen eta Administrazio Publikoen Zuzendaritza.	0,09	0,25	0,26	0,40	0,39	1,07	0,80	1,89	0,02	0,04	0,03	0,07
2 - Teknikari eta profesional zientifikoak eta intelektualak.	0,01	0,56	0,01	0,42	0,05	2,44	0,04	1,96	0,01	0,46	0,01	0,37
3 - Laguntzako teknikariak eta profesionalak.	0,12	0,27	0,25	0,37	0,51	1,17	0,76	1,72	0,06	0,13	0,08	0,19
4 - Administrazio langileak.	0,27	0,40	0,16	0,17	1,19	1,72	0,49	0,80	0,12	0,18	0,05	0,08
5 - Jatetxeetako, zerbitzu pertsonaletako, babeseko...	0,45	0,15	0,31	0,09	1,96	0,64	0,96	0,42	0,43	0,14	0,21	0,09
6 - Nekazaritzan eta arrantzan kualifikatutako langileak.	0,16	0,02	0,73	0,09	0,70	0,09	2,22	0,41	0,02	0,00	0,05	0,01
7 - Manufaktura-industrietako, eraikuntzako...	0,06	0,02	0,72	0,20	0,27	0,07	2,19	0,94	0,03	0,01	0,24	0,10
8 - Instalazio eta makinetako operadoreak...	0,11	0,02	0,74	0,13	0,48	0,09	2,25	0,62	0,04	0,01	0,17	0,05
9 - Kualifikaziorik gabeko langileak.	0,51	0,06	0,38	0,04	2,23	0,28	1,16	0,20	0,28	0,04	0,15	0,03

Oharra: EK langile ez kualifikatuak adierazten ditu eta K langile kualifikatuak.

Iturria: EPA mikrodatuak, 2019ko 4. hiruhilekoari dagozkion datuak.

EAEko datuak (ikus Taula 11) eta, zehazkiago, **banaketa- eta ordezkari-indizeak** kontuan hartuta, esan daiteke egoera bera dela Espainiako estatuan eta EAEn. Gainera, bi guneetan, femeninotzat jotzen diren okupazioak eta maskulinotzat hartzen direnak berdin-berdinak dira, "Indar Armatuak" izan ezik (lehenago EAEko lan partaidetza okupazioaren arabera atalean azalduta). Eta oraindik ere gehiago dira gizonen gainordezkariak duten okupazioak emakumeen gainordezkariak baino.

Kontzentrazio-indizearen datuei begiratuta, eta orain arte erabilitako metodoari jarraituz, kolektibo bakoitza gehien kontzentratuta dagoen bi okupazioak hartzean ikusten da kolektibo bakoitzaren erdia edo gehiago, bai kualifikatu gabeko langileen artean, bai langile kualifikatuen artean, bi okupazio horietan biltzen direla. Emakumeen kasuan, emakume ez-kualifikatuak (%72) eta emakume kualifikatuak (%63), aldiz, gizonen kasuan, gizon ez-kualifikatuak (%55) eta gizon kualifikatuak (%50). Datu horiek argi uzten dute gaur egungo egoera; izan ere, emakumeek gizonak baino askoz oztopo gehiago dituzte okupazio jakin batzuetara sartzeko, eta, beraz, gizonak baino kontzentratuago daude okupazio jakin batzuetan, eta horiek ere gizonak kontzentratzen diren okupazioak baino maila hierarkiko txikiagoak dira.

Taula 11. EAEko lan partaidetza hezkuntza mailaren arabera okupazioetan

EAE	BI				OI				KI			
	E		G		E		G		E		G	
	EK	K	EK	K	EK	K	EK	K	EK	K	EK	K
OKUPAZIOA												
0 - Indar Armatuak.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1 - Enpresen eta Administrazio Publikoen Zuzendaritza.	0,10	0,26	0,09	0,55	0,51	0,90	0,38	1,92	0,02	0,03	0,01	0,07
2 - Teknikari eta profesional zientifikoak eta intelektualak.	0,01	0,60	0,00	0,39	0,06	2,04	0,01	1,35	0,01	0,44	0,00	0,29
3 - Laguntzako teknikariak eta profesionalak.	0,07	0,31	0,15	0,47	0,38	1,05	0,65	1,63	0,05	0,13	0,08	0,21
4 - Administrazio langileak.	0,18	0,51	0,11	0,20	0,95	1,74	0,48	0,70	0,10	0,19	0,05	0,08
5 - Jatetxeetako, zerbitzu pertsonaletako, babeseko...	0,47	0,21	0,20	0,12	2,47	0,72	0,86	0,42	0,48	0,14	0,17	0,08
6 - Nekazaritzan eta arrantzan kualifikatutako langileak.	0,20	0,02	0,52	0,27	1,04	0,07	2,26	0,92	0,01	0,00	0,03	0,01
7 - Manufaktura-industrietako, eraikuntzako...	0,04	0,03	0,58	0,34	0,24	0,10	2,54	1,19	0,03	0,01	0,29	0,14
8 - Instalazio eta makinetako operadoreak...	0,10	0,04	0,59	0,28	0,52	0,13	2,56	0,96	0,05	0,01	0,26	0,10
9 - Kualifikaziorik gabeko langileak.	0,55	0,11	0,26	0,08	2,88	0,39	1,13	0,27	0,24	0,03	0,09	0,02

Oharra: EK langile ez kualifikatuak adierazten ditu eta K langile kualifikatuak.

Iturria: EPA mikrodatuak, 2019ko 4. hiruhilekoari dagozkion datuak.

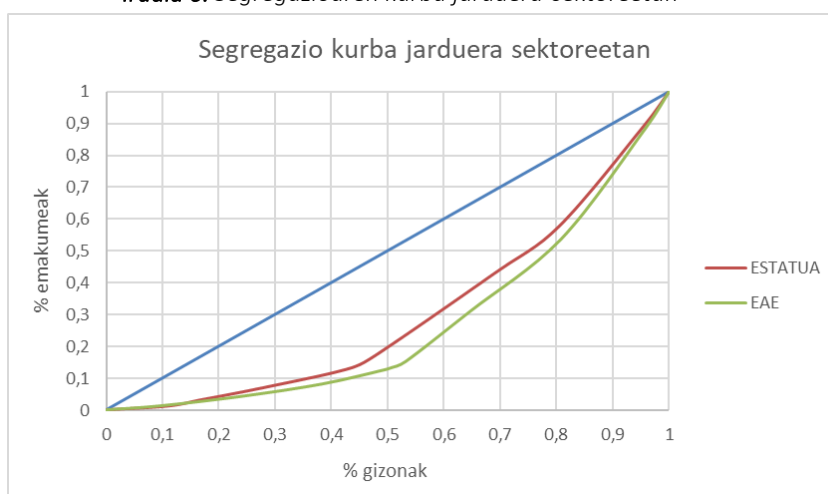
3.3. SEGREGAZIOAREN AZTERKETA

Azken atal honetan, Espainiako estatuan eta EAEn dagoen genero segregazioa kuantifikatu nahi da. Segregazio hori kuantifikatuz, ikusi ahal izango da zer desberdintasun-maila dagoen eta zenbat geratzen den generoen arteko berdintasuna lortzeko. Horretarako, lehenik eta behin, 2019ko azken hiruhilekoari dagozkion segregazio-kurbak irudikatu dira. Kurba horiek Lorenzen kurbak deiturikoak dira, eta aukera ematen dute grafikoki aztertzeko ea generoaren arabera segregazio horizontalik edo bertikalik dagoen lan indarrean. Eta amaitzeko, Lorenzen kurben bidez segregazioa dagoen ala ez ikusi ondoren, Duncan eta Duncanen disimilitate indizea erabiliz, kasu bakoitzean segregazio maila kuantifikatu da. Anlisi hori osoagoa izan dadin, atal honetan, aurrekoetan bezala, jarduera-sektoreak eta okupazioak bereizi dira, eta lan merkatuan ikasketa aurreratuagoak izateak duen eragina ere ikusi ahal izango da.

➤ Lorenz kurbak eta IDD indizeak

Lehen azaldu den bezala, lehenengo urratsa da grafikoki ikustea lan merkatuan segregaziorik dagoen, bai Espainiako estatuan, bai EAEn. Jarduera-sektoreen kasuan, argi eta garbi ikusten da segregazio bat dagoela (ikus Irudia 6), bai estatu espainiarrean, bai EAEn, baina hori handiagoa da EAEn, kontuan hartzen baita eremu handiagoa dagoela idealizazio-zuzenarekiko. Diferentzia hori hobeto uler daiteke datuekin hitz egiten bada, hau da, Espainian, gizonen %45-%50a jarduera-sektore jakin batzuetan kontzentratuta daudenean, emakumeak nekez iristen dira %20ko kontzentrazioa jarduera-sektore horietan. Gauza bera gertatzen da EAEn, baina egoera are larriagoa da; gizonen %50a sektore horietan lanean ari diren bitartean, lan merkatuan ez daude lanean ezta emakumeen %15a.

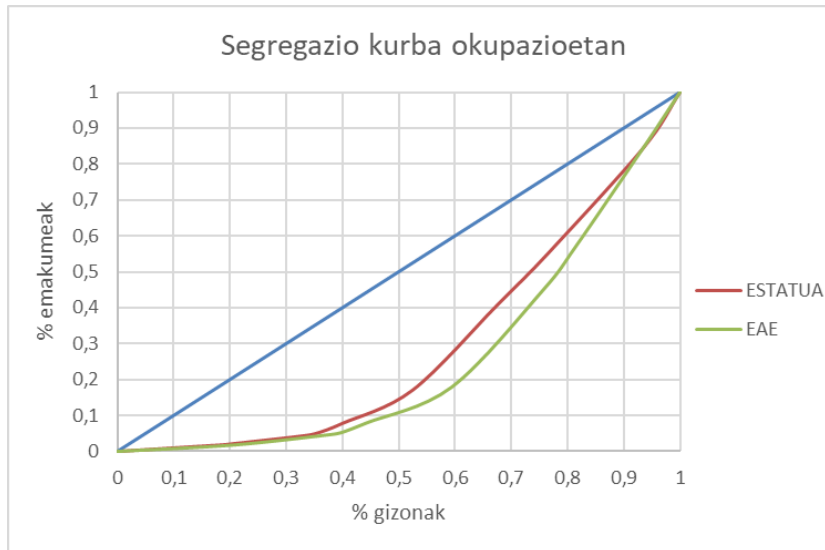
Irudia 6. Segregazioaren kurba jarduera-sektoreetan



Iturria: EPA mikrodatuak, 2019ko 4. hiruhilekoari dagozkion datuak.

Okupazioen kasuan, hurrengo grafikoan ikus daitekeen bezala (ikus Irudia 7), segregazio-kurba are nabarmenagoa da; beraz, esan daiteke segregazio bertikal handiagoa dagoela horizontala baino (aurreko kasua). Segregazio mota hori handiagoa da EAEn Espainiako estatuan baino. EAEn gizonen %50a lan merkatuko okupazio batzuetan kontzentratuta badaude, okupazio horietan emakumeen %10a biltzen da, nekez. Hala ere, egoera oraindik nahiko txarra bada ere, Espainian, egoera hori ez da hain txarra: gizonen %50a okupazio horietan kontzentratuta daudenean, emakumeen %15a baino ez dira kontzentratzen.

Irudia 7. Segregazio kurba okupazioetan



Iturria: EPA mikrodatuak, 2019ko 4. hiruhilekoari dagozkion datuak.

Behin jarduera-sektoreetan eta okupazioetan, bai Espainiako estatuan eta bai EAEn, segregazio kurbak aztertuta, hurrengo pausua lehen aipatu den bezala, segregazio horiek kuantifikatzea izango da. Beraz, jarraian ikus daitekeen grafikoan, genero segregazio horren kuantifikazioaren emaitzak jasotzen dira, bai Espainiako estatuan, bai EAEn, eta horiek Duncan eta Duncanen disimilitate indizearen⁸ bidez lortu dira. Indize hori ikuspegi horizontaletik (jarduera-sektoreak) zein ikuspegi bertikaletik (okupazioak) kalkulatu da. Zehaztu behar da ikerketa honetan jarduera-sektoreak eta okupazioak irudikatzekeo digitu bakarria erabili dela (adibidez, okupazioen kasuan, 0 - Indar Armatuak), eta, beraz, segregazio-datu horiek txikiagoak izango dira bi digitu edo gehiago erabiltzen direnean baino. Kode edo digitu horiek, jarduera-sektoreen kasuan, Ekonomia Jardueren Sailkapen Nazionalak (CNAE-2009) islatzen dituenak izango dira, eta okupazioen kasuan, Lan Okupazioen Sailkapen Nazionalak (CNO-2011) islatzen dituenak.

Lan honen hasieran azaldu den moduan, Duncan eta Duncanen disimilitate-indizea (IDD) honela interpretatzen da: enplegua edo jarduera-sektorea aldatu beharko luketen emakumeen proportzioa, okupazio edo sektore bakoitzean, gizonen proportzioa emakumeen proportzioaren berdina izan dadin. Horrek esan nahi du gizonen eta emakumeen banaketa homogenea dagoela okupazio eta jarduera-sektore guztietan (Serrano *et al.*, 2012).

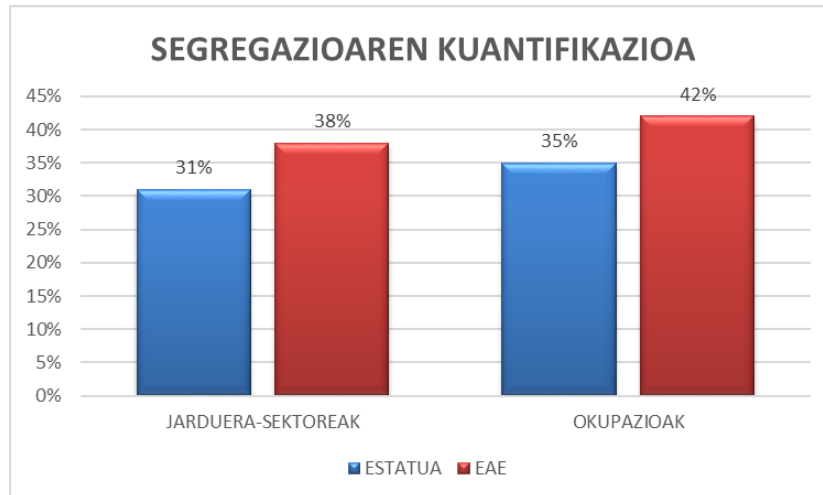
IDDk %0 eta %100 arteko balioak hartzen ditu. IDD %0 bada, ez dago lan-segregaziorik. Hau da, okupazio eta sektore-kategoria guztietan gizonen eta emakumeen proportzio erlatiboa berdina da. Aldiz, indizeak %100 balioa hartzen badu, gizonen eta emakumeen arteko lan-segregazioaren mailarik handiena dago: okupazio edo sektore-kategoria bakoitzean, gizonek edo emakumeek soilik hartzen dute parte.

Hau dena esanda, grafikoko datuei erreparatuz gero (ikus Irudia 8), ikus daiteke jarduera-sektoreetan eta okupazioetan EAEn segregazio maila handiagoa dela Espainiako estatuko segregazio maila baino, bi kasuetan %7ko aldea baitago.

Beraz, jarduera-sektoreei dagokienez, Espainiako estatuan, emakumeen %31k jarduera-sektorez aldatu beharko lukete, segregazio hori erabat desagertu dadin. EAEn, aldiz, emakumeen %38ak jarduera-sektorea aldatu beharko lukete. Azkenik, okupazioei buruzko datuei erreparatuz gero, Espainiako estatuan, segregaziorik egon ez dadin emakumeen %35ek okupazioa aldatu beharko lukete, eta EAEn kasuan, aldiz, emakumeen %42ak okupazioz aldatu beharko lukete.

⁸ Indizearen kalkulua egiteko sortu diren taulak eranskinean eskuratu daitezke.

Irudia 8. Segregazioaren kuantifikazioa



Iturria: EPA mikrodatuak, 2019ko 4. hiruhilekoari dagozkion datuak.

➤ Lorenz kurbak eta IDD indizeak ikasketa mailaren arabera

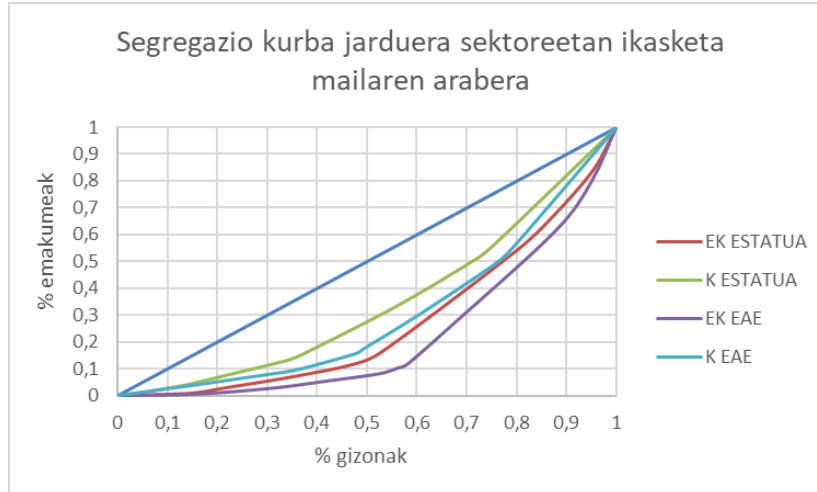
Aurreko atalean ikusi den bezala, segregazio nabarmena dago, eta horrek kalte larria egiten die emakumeei lan merkatuan aurrera egiteko aukeretan. Beste atal honetan, frogatu nahi dena da ikasketa mailak gizonen zein emakumeei eragiten diela lan merkatuan, eta, neurri txiki batean bada ere, murriztu egiten duela segregazio mota hori. Aurretik ere ikusi da zer eragin duen ikasketa-mailaren faktore horrek, baina datu batzuen bidez baino ezin izan da ikusi. Atal honetan, segregazioa kuantifikatzeaz gain, modu agerikoagoan aztertuko da eta, beraz, errazago ulertuko da (segregazio-kurben bidez) faktore horrek gizonengan eta emakumeengan duen eragina, bai jarduera-sektoreetan, bai okupazioetan.

▪ Jarduera-sektoreak

Ez da ezer berria eta, orain arte ikusi den bezala, argi geratu da EAEko egoera, segregazioari dagokionez, Espainiako estatuan baino dezente okerragoa dela, izan ere, egitura ekonomikoak segregazioan modu esanguratsu batean eragin dezake. Bai Espainiako estatuan eta bai EAEn industriaren sektorea garrantzitsua dela esan daiteke, baina EAEko kasuan bereziki, sektore honek garrantzia handiagoa du. Urrunago joan gabe, Espainiako estatuaren barruan, EAE industria ekoizpen handiagoa duen autonomia erkidegoa da. Hurrengo grafikoan ikus daitekeenez (ikus Irudia 9), jarduera-sektoreen kasuan, langileak langile ez-kualifikatu eta kualifikatuetan banatzen badira, bi kasuetan, EAE galtzen aterako da Espainiarekin alderatuta. Hala ere, ikus daiteke egoerak hobera egiten duela bi lekuetan ikasketa maila altuagoa denean. Urrutiago joan gabe, kualifikaziorik gabeko langileen kasuan, EAEn, gizonen %55a jarduera-sektore batzuetan kontzentratuta daudenean, emakumeen %10a baino ez daude jarduera-sektore horietan kontzentratuta. Aldiz, egoera pixka bat hobetzen da ikasketa maila handiagoa denean; izan ere, gizonen %55a jarduera-sektoreetan lanean ari denean, emakumeen %25a ere sektore horietan bertan ari da lanean.

Bestalde, Espainiaren kasua mesedegarriagoa da, baina oraindik ere nahiko txarra da. Langile ez-kualifikatuen kasuan, gizonen %55a jarduera-sektore jakin batzuetan kontzentratuta dauden bitartean (normalean industriako sektoreak), sektore horietan emakumeen %20a baino ez dira kontzentratzen. Gizonen eta emakumeen arteko alde hori oso nabarmena da oraindik, baina EAerekin konparatuta, %10eko diferentzia dago. Eta langile kualifikatuen kasuan, aldiz, gizonen %55a jarduera-sektoreetan kontzentratuta dagoenean, emakumeen %33a kontzentratzen dira horietan, EAerekin alderatuta %8ko diferentzia.

Irudia 9. Segregazio kurba jarduera-sektoreetan ikasketa mailaren arabera

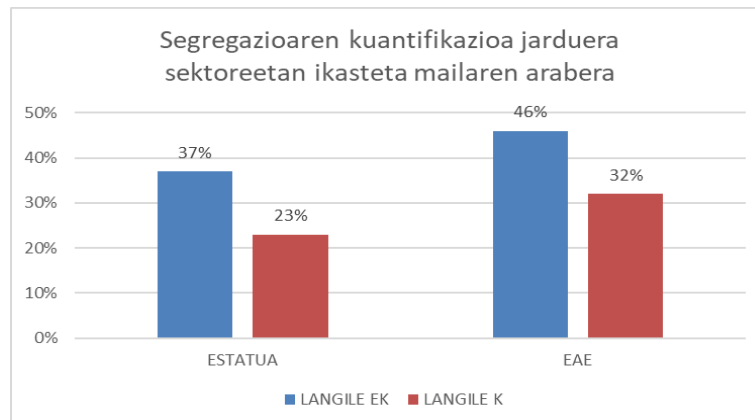


Iturria: EPA mikrodatuak, 2019ko 4. hiruhilekoari dagozkion datuak.

Jarraian datorren grafikoan (ikus Irudia 10), Espainiako estatuan eta EAEn dagoen segregazio horizontalaren maila ikus daiteke, langileen ikasketa mailaren arabera. Grafiko honek Espainia eta EAE banatzen ditu langileen ikasketa mailaren arabera, eta segregazio-kurbetan ikusi ahal izan den gauza bera erakusten du; izan ere, EAEko egoera, bai langile ez-kualifikatuen kasuan, bai langile kualifikatuen kasuan, Espainiako estatuan baino zertxobait okerragoa da. Lorenz-en kurbekin ez bezala, oraingo honetan zenbaki bat jar dakiok segregazio osoari, hau da, zein segregazio-maila dagoen jakin daiteke. Lehenik eta behin, kualifikatu gabeko langileen datuak aztertuz gero, ikus daiteke EAEn segregazio horizontala %46koa dela, eta Espainian, berriz, %37koa; beraz, %9ko aldea egongo da estatu espainiarraren alde. Honek esan nahi du, Espainiako kasuan, emakumeen %46ak jarduera-sektorez aldatu beharko luketela, segregazio hori erabat desagertu dadin, eta EAEko kasuan, aldiz, emakumeen %37ak aldatu beharko luketela.

Bestalde, langile kualifikatuen datuak aztertuz gero, ikus daiteke Espainian eta EAEn segregazio horizontala nabarmen jaitsi dela; izan ere, %23ko segregazio horizontala dago estatu espainiarrean, eta %32koa EAEn. Beraz, ehuneko horiek jarduera-sektorez aldatu beharko luketen emakumeen kopurua islatzen dute, segregazio hori desagertzeko. Bi lekuen arteko aldea oraindik ere %9koa bada ere estatu espainiarraren aldekoa, egoera nabarmen hobetzen da bi lekuetan ikasketak hobeto direnean, hori dela eta, bi lekuetan %14ko hobekuntza jaso da.

Irudia 10. Segregazioaren kuantifikazioa jarduera sektoreetan ikasketen mailaren arabera



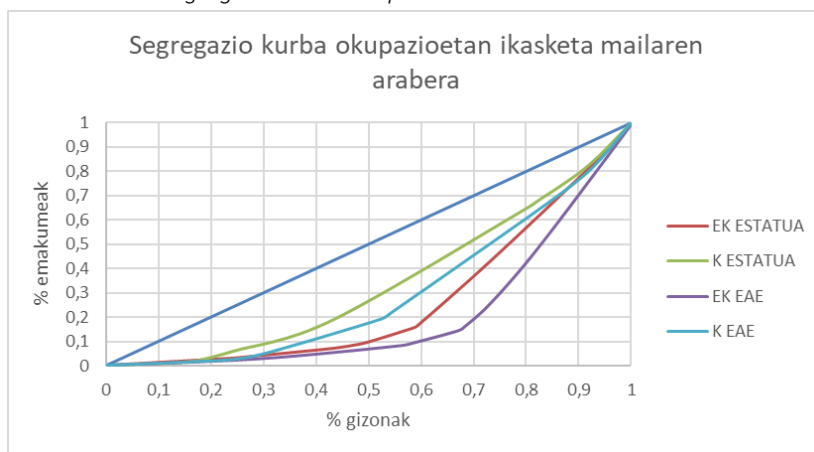
Iturria: EPA mikrodatuak, 2019ko 4. hiruhilekoari dagozkion datuak.

- Okupazioak

Okupazioen kasua, jarduera-sektoreekin alderatuz gero, grafikoen eta segregazio-kurben aldetik egoera nahiko antzekoa da, baina segregazio horiek kuantifikatzen direnean, aurretik esandakoa baieztatu daiteke, hau da, segregazio bertikala segregazio horizontala baino dezente handiagoa dela. Kasu honetan, EAEko egoera ere Espainiakoa baino kaskarragoa da, izan ere, sektoreetan bezala, langile kualifikatueta zein kualifikatu gabekoetan egoera kaskarragoa da (ikus Irudia 11). EAEko langile ez-kualifikatuen segregazio-kurba kontuan hartuta, ikus daiteke gizonen %55a zenbait okupaziotan kontzentratuta dauden bitartean, emakumeak ez daudela kontzentratuta, ezta %10ean ere okupazio horietan, beraien kontzentrazioa %8koa izanik. Aldiz, egoera hori hobetu egiten da langileek ikasketa hobeak dituztenean, gizonen %55a lanean ari direnean, emakumeen %22a ere okupazio horietan lanean daude, eta, beraz, ikasketa mailaren faktoreak duen eragin argia ikus daiteke.

Orain, estatu espainiarreko segregazio-kurbei begiratuta, kualifikatu gabeko langileen kurbari erreparatuz gero, gizonen %55a zenbait okupaziotan kontzentratuta daudenean (normalean industriako okupazioak), emakumeak %15ean kontzentratuta daude, hau da, EAEn baino %7 gehiago. Langile kualifikatuen kasuan, gizonen %55a kontzentratuta dauden bitartean, emakumeen %35a ere okupazio horietan kontzentratuta daude, EAerekin alderatuta %13ko diferentzia izanik.

Irudia 11. Segregazio kurba okupazioetan ikasketa mailaren arabera



Iturria: EPA mikrodatuak, 2019ko 4. hiruhilekoari dagozkion datuak.

Eta azkenik, jarraian datorren grafikoan (ikus Irudia 12), Espainiako estatuan eta EAEn dagoen segregazio bertikalaren maila ikus daiteke, langileen ikasketa mailaren arabera. Aurreko kasuan egin den bezala, grafiko honek ere Espainiako estatua eta EAE langile ez-kualifikatueta eta langile kualifikatueta banatzen ditu, horrela ikasketa mailaren faktoreak segregazio bertikalean duen eragina ikusi ahal izateko. Jarduera-sektoreen eta okupazioen segregazioa kuantifikatzeko grafikoak alderatuz gero, argi ikusten da segregazio-kurbetan baieztatzen dena, hau da, segregazio bertikal gehiago dagoela horizontala baino.

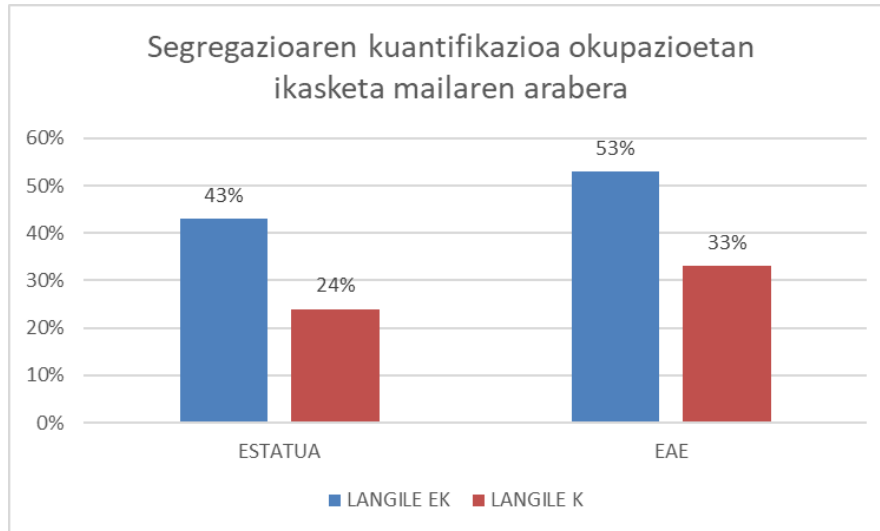
Kualifikatu gabeko langileen datuak ikusita, Espainiako estatuan egoera hau da: segregazio hori bertan behera uzteko, emakumeen %43ak okupazioz aldatu beharko lukete; EAEn, aldiz, ehuneko hori %53ra igotzen da, %10eko diferentzia egonik estatu espainiarraren alde.

Azkenik, langile kualifikatuen datuei erreparatzen zaienean, bi lekuetan segregazio maila nabarmen jaisten dela antzematen da. Estatu espainiarraren kasuan, emakumeen %24ak soilik aldatu beharko lukete okupazioa, segregazio hori erabat desager dadin; hau da, kualifikaziorik gabeko emakumezko langileen kasuan baino %19 emakume gutxiago okupazioz aldatu beharko lukete. Eta EAEn kasuan, okupazioz aldatu beharko luketen emakumeen ehuneko %20ean jaisten da kualifikatu gabeko emakumezko langileen aldean, hau da, emakumeen %33ak soilik aldatu beharko lukete okupazioz. Kasu

honetan, Espainiako estatuaren eta EAEn arteko aldea %1ean jaitsiko litzateke, eta Espainiako estatuaren aldeko diferentzia %9koa izango litzateke.

Beraz, datu horiek ikusita, ikasketa maila altuagoak izateak segregazioa txikiagoa izatea eragiten duela esan daiteke, eta, orduan, emakumeek lortzen dute eraistea, neurri txiki batean bada ere, lanpostu desberdinetara iristeko dituzten oztopoak edo hesiak.

Irudia 12. Segregazioaren kuantifikazioa okupazioetan ikasketa mailaren arabera



Iturria: EPA mikrodatuak, 2019ko 4. hiruhilekoari dagozkion datuak.

4. ONDORIOAK

Herritar gehienek pentsatuko dute bidegabekeri bat dela gaur egun lan merkatuan gizonen eta emakumeen artean hain alde handiak egotea, eta ez soilik lan merkatuan, baina, orduan, zergatik dago oraindik genero segregazio bat lan merkatuan?, eta zer egin behar da segregazio hori desagertu dadin?

Lan honetan aipatu den bezala, gero eta emakume gehiago sartzen dira Espainiako lan merkatura, baina, hala ere, lan segregazioa murriztu beharrean, oraindik ere segregazio honek handia izaten jarraitzen du, bai jarduera-sektoreetan (segregazio horizontala), bai okupazioetan (segregazio bertikala). Izan ere, lan merkatuan sartzen diren emakume gehienak zuzenean sartzen diren sektore edo okupazioetara, sektore edo okupazio horiek jada femenino gisa sailkatuta daude. Hori dela eta, emakume gehienak sektore edo okupazio gutxi horietan kontzentratzen dira, eta, horrela, segregazio horizontala eta bertikala handitu egiten dira. Gainera, banaketa okupazionalari dagokionez (segregazio bertikala), aurreko grafikoetan ikusi ahal izan den bezala, eskala hierarkikoan gora egin ahala, txikiagoa da okupazio horietan emakumeak aurkitzeko probabilitatea, hau oztopo asko dituztelako gertatzen da, hala nola "kristalezko sabaia" deritzona, botere handiagoko edo erabakitze gaitasun handiagoko lanpostuetara iristeko.

Gainera lan merkatuan genero segregazioan eragina izan dezaketen hainbat teoria eta faktore ikusita, esan daiteke emakumeenganako diskriminazioa existitzen dela, eta uste da zenbait lanpostuetarako, zuzendaritzakoetarako adibidez, ez direla gizonak bezain gai. Hori ere gizarte-aurreiritzi eta estereotipoen ondorioz gertatzen da, eta, tamalez, aurreiritzi eta estereotipo horiek lan merkatura ere iristen direnez, hein handi batean, horien ondorioz, erakundeek edo enpresaburuek ez dituzte emakumeak kontuan hartzen erantzukizun handiagoko lanpostuetarako. Zorionez, urtetik urtera, gero eta enpresa gehiago dira genero segregazio horrekin amaitzen saiatzen direnak edo asmo hori dutenak. Horretarako, genero-berdintasuna integratzeko programak eta praktikak jartzen dituzte abian, nahiz eta esan behar den askotan horrelako programak ez direla gauzatu arrakasta handirik izan ez dutelako; izan ere, oso zaila da erakundeen giza baliabideen ikuspuntua eta gizonen eta emakumeen esleitutako rol desberdinak aldatzea.

Egia esan, giza kapitalaren teoria da errealitatearekin antz handiena duena. Teoria horrek adierazten du emakumeek gizonen baino giza kapital txikiagoa dutela, etxeko eginkizunetan zentratzen direlako, eta, beraz, ezin dituztela lanpostu berberak eskuratu, baldintza txarragoak eta ordainsari txikiagoak dituzten lanpostuetan kontzentratzen direlarik. Horrekin amaitzeko, azken urteotan, emakumeek arretoa eta dedikazio handiagoa jarri dute ikasketa eta prestakuntza onak lortzeko; izan ere, gradu amaierako lan honetan ikusi den bezala, prestakuntza- edo ikasketa-mailak gora egin ahala, gizonen eta emakumeen arteko genero segregazioak behera egiten du, eta, beraz, horien arteko aldeak ere txikiagoak izango dira. Baina ahalegin horiek guztiak eginda ere, emakumearen aldeko aldeak positiboak egon direla egia bada ere, horiek ez dira nahikoak izan generoen arteko berdintasuna lortzeko, izan ere, emakumeek geldione asko egiten dituzte oraindik beren lanetan, eta horietako askok lanaldi partzialeko kontratuekin jarraitzen dute seme-alabaren bat dutenean. Bitartean, aitzak lanean jarraitzen du, amatasun bajea eta aitatasun bajea arteko aldeak direla eta. Orduan, arazo hori konpontzen saiatzeko, interesgarria izango litzateke aitatasunagatik baimenak luzatu ahal izatea, horrela, aitzak haurrak zaindu ahal izango luke eta modu honetan amak lanean jarraitzeko erraztasun gehiago izango luke.

Azkenik, aipatu behar da genero segregazio hori nahiko esanguratsua eta mesedegarria dela gizonentzat, bai jarduera-sektoreetan, bai okupazioetan. Gainera, datuek uneoro erakusten dute segregazioa handiagoa dela EAEn Espainiako estatuan baino. Espainiako estatuen eta EAEn arteko segregazioan dagoen diferentzia horren arrazoibidea izan daiteke bien artean dagoen egitura ekonomikoaren ezberdintasuna. Lehen aipatu bezala, industria-sektorea ezinbestekoa da bi lurralde horietako lan merkaturako, baina, zalantzarik gabe, EAEn sektore horrek berebiziko garrantzia du, Espainiako estatuan lehiakorragoa izateko aukera ematen baitio, eta estatu barruan industria-ekoizpen handiena sortzen duena delako. Beraz, horrelako sektoreetan gizonen kontzentrazioa nagusi dela kontuan hartuta, ulergarria da EAEn Espainiako estatuan baino segregazio handiagoa egotea. Aitzitik,

Espainian industria-sektorea ere garrantzitsuena bada ere, beste sektore batzuk ere oso garrantzitsuak dira, hala nola zerbitzuen sektorea; beraz, industriaren sektorean egon daitekeen gizonen kontzentrazioak ez du EAEn kasuan bezala eragiten. Beste arrazoibide bat Espainian dauden joera desberdinak izan daitezke, espainiar estatuan eta EAEn joera desberdinak baitaude; hau da, bi lurralde horietan aurreiritzi desberdinak egon daitezke genero desberdinen aldeko edo kontrako erabakiak hartzeko orduan, eta horiek eragiten dute EAEn Espainian baino are segregazio handiagoa izateko. Hala ere, bi lurraldetan, bai jarduera-sektoreetan, bai okupazioetan, gizonak eta emakumeak modu praktikoan berdin kontzentratzen dira; horrela, gizonak botere handieneko okupazioak betetzen dituzte, eta emakumeek, berriz, oinarriko okupazioak.

Beraz, nire ustez, egitura ekonomikoak segregazioan eduki dezakeen eraginaz aparte, segregazio hau aspalditik genero ezberdinei egozten zaizkien rol, estereotipo eta aurreiritzi sozialengatik gertatzen da argi eta garbi. Horren guztiaren okerrena da faktore horiek lan merkatura iristen direla, eta, orduan, oztopo edo hesi bihurtzen direla emakumearentzat, bere bizitza profesionalean aurrera egiteko ahaleginean. Urrutirago joan gabe eta diskriminazioaren teoriari erreferentzia eginez, enpresek eta haien zuzendariak, zuzendaritza lanpostu baterako edo erantzukizun handiagoko lanpostu baterako gizon edo emakume bat aukeratzeko orduan, gehienetan gizona aukeratu dute, gizona izateagatik, besterik gabe. Bizitza guztian emakumeei etxeko lanekin lotu izan zaie, seme-alabak zaintzea eta etxebezitza garbitzea bezala, eta orduan pentsatzen da ardura gehiago eskatzen duten lanpostu horiek betetzeko gero eta gutxiago direla, edo, besterik gabe, ez direla gai. Nire ustez, hemen akats larri bat egiten da, eta da lanpostu jakin baterako gizon edo emakume bat aukeratzeko, gehiago begiratu beharko litzaiokeela pertsonaren gaitasunei, ikasketei edo talentuari, NANA begiratu beharrean.

Beraz, arazo horrekin amaitzea lortzeko, berebiziko garrantzia izango luke lehenik eta behin emakumea modu batera edo bestera diskriminatzen duten aurreiritzi, rol eta estereotipo horiekin bukatzea. Horretarako, oso lagungarria izango litzateke genero berdintasuna lortzeko borrokatuko duten politikak prestatzea eta ezartzea, eta, era berean, oso lagungarria izango litzateke bai etxean bai eskoletan haurrei ematen zaien hezkuntza egokia izatea, haurrak txikitatik gizarteak buruan dituen estereotipoekin, aurreiritziekin eta rolekin haz ez daitezen. Urtero, gero eta enpresa gehiago ari dira aurrerapauso bat ematen gai honetan, beraien programetan edo berdintasun praktiketan politika horiek ezarriz. Politika horiek oinarriko helburu bezala emakumeen askatasuna lortzea lanbide bat edo bestea aukeratzeko orduan, edo soldaten arteko aldeak edo lanetako baldintzen ezberdintasunak murriztea izan beharko lukete, horrela generoen artean dauden diferentziak nolabait desagertzeko, edo gutxienez murrizteko.

Hori guztia esanda, argi geratzen da genero batekoa edo bestekoa izateak eragin nabarmena duela lan merkatuan, bakoitzari egozten zaizkion rol, aurreiritzi eta estereotipoek sortzen baitute genero bereizketa hori, eta orduan, hau guztiagatik, emakumeek oraindik ere zailtasun handiak dituzte beraien bizitza profesionalean aurrera egiteko.

5. IRITZI PERTSONALA

Aukeratu dudan lan hau egiteko arrazoi nagusia emakume gehienek urruneko garaietatik jasaten duten bidegabekeria soziala da, oraindik ere sufritzen jarraitzen baitute. Gainera, beraien eguneroko bizitzetan eragiteaz gain pairatzen duten bidegabekeria sozial horrek, normalean, bizitzaren ia alderdi guztietan eragiten die, lan munduan, esaterako, eta hori da hemen hizpide izan den gaia. Lan munduan, kasu askotan, emakumea diskriminatu egiten da emakume izate bakarragatik, hau da, diskriminatu egiten da genero jakin batekoa izateagatik, eta, beraz, gizartean zein ekonomian eragin larria duen gaia dela uste dut.

Lan honetan zehar, konturatu naiz gaur egun, egiten den lan eta ahalegin handia kontuan hartzen bada ere, patua gehiago edo gutxiago idatzita dagoela; izan ere, dirudienez, gizarteak eta bere ohiturek beste edozerk baino garrantzi handiagoa dute. Bestalde, horrek guztiak larriki eragiten die emakumeei; izan ere, gizonak baino aukera gutxiago dituzte bizitza profesional arrakastatsua lortzeko, ez baitituzte lan-baldintza berberak jasotzen, eta oztopo asko dituzte aurrera egiteko ahaleginean mugatzen dienak. Hori guztia dela eta, uste dut gai honetan gehiago sakondu beharko litzatekeela eta arreta gehiago ipini, ahalik eta lasterren konpondu ahal izateko. Beraz, espero dut lan hau eta sarean dauden beste asko lagungarri izatea erakundeak kontzientziazteko beharrezko programak abian jar ditzaten, baina, batez ere, gizartea kontzientziazteko bide horretatik ezin dela jarraitu.

Lan hau egiteko orduan izan dudan zailtasunetako bat kontzeptu jakin batzuk ulertzea izan da, izan ere nik kontzeptu hauek ezagutzen ez nituenez, lana egin aurretik, hauen inguruan informatu behar izan nuen, honela lan on bat egin ahal izateko. Baina orokorrean, lan hau egitea ez da hain zaila izan, gai horiei buruzko informazio zabala baitago Interneten, liburuetan, artikuluetan edo aldizkarietan. Aipatzekoa da, baita ere, nire lanaren zuzendariaren laguntza ikaragarria, edozein unetan egon baita eskuragarri eta lan hau eramangarriagoa eta aberasgarriagoa egin baitu.

BIBLIOGRAFIA

- Agut Nieto, Sonia eta Martín Hernández, Pilar (2007.eko Apirilak). *Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica*. Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental y Universidad de Sevilla:
http://copao.cop.es/files/contenidos/VOL25_2_7.pdf helbidetik eskuratua
- Aigner, Dennis J. eta Cain, Glen G. (1977.eko Urtarrilak). *Statistical theories of discrimination in labor markets*. Industrial and Labor Relations Review, Vol. 30, No. 2, pp. 175-187:
[https://www.ssc.wisc.edu/~gwallace/Papers/Aigner%20and%20Cain%20\(1977\).pdf](https://www.ssc.wisc.edu/~gwallace/Papers/Aigner%20and%20Cain%20(1977).pdf) helbidetik eskuratua
- Alcover, Carlos María (2004). *Gestión del bienestar laboral*. En C.M. Alcover, D. Martínez, F. Rodrigo y R. Domínguez (Eds.), *Introducción a la Psicología del Trabajo*. (págs. 453-490). Madrid: McGraw Hill.
- Aldaz Odriozola, Leire eta Eguía Peña, Begoña (2015.eko Maiatzak 26). *Inmigración y mercado de trabajo: nichos laborales por género y nacionalidad en España*.
<https://journals.openedition.org/revestudsoc/pdf/9461> helbidetik eskuratua
- Aldaz Odriozola, Leire eta Eguía Peña, Begoña (2016). *Segregación ocupacional por género y nacionalidad en el mercado laboral español*.
http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_156_011475835425238.pdf helbidetik eskuratua
- Alonso Villar, Olga eta del Río, Coral (2017). *Segregación ocupacional por razón de género y estatus migratorio en España y sus consecuencias en términos de bienestar*. Dialnet:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6038696> helbidetik eskuratua
- Anker, Richard (1997). *La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías*. Revista Internacional del Trabajo:
http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/f01_r2_SegregacionProfesional_ANKER.pdf helbidetik eskuratua
- Anker, Richard (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva: International Labor Organization (ILO).
- Ayalon, Hanna (2003.eko Martxoak). *Women and Men Go to University: Mathematical Background and Gender Differences in Choice of Field in Higher Education*. Sex Roles, Vol. 48, Nos. 5/6:
<https://people.socsci.tau.ac.il/mu/hyalon/files/2010/11/womenandmen.pdf> helbidetik eskuratua
- Babbie, Earl (1999). *Fundamentos de la investigación social*. International Thomson Editores:
<https://tecnicasmasseroni.files.wordpress.com/2012/02/babbie-fundamentos-de-la-investigacion-social.pdf> helbidetik eskuratua
- Bandura, Albert (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Nueva York: Freeman.
- Barberá, Teresa; Dema, Carlos M.; Estellés, Sofía eta Devece, Carlos (2011.eko Irailak). *La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal*.
http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/organizacion_del_trabajo/986-995.pdf helbidetik eskuratua
- Barbezat, Michael D. (1993). Occupational segmentation by sex in the world. *Proyecto interdepartamental sobre la igualdad para la mujer en el empleo*. Ginebra: OIT.
- Barnett, Rosalind Chait (2004). Preface: Women and work: Where are we, where did we come from, and where are we going? *Journal of Social Issues*, 60 (4), 667-674.
- Baron, Robert A. eta Byrne, Donn (2005). *Psicología Social*. Pearson. Prentice Hall. Pearson. helbidetik eskuratua

- Barraza Narváez, Nacira María (2010.eko Ekainak). *Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería*. Instituto de Estudios Económicos del Caribe Universidad del Norte:
<https://www.uninorte.edu.co/documents/71261/0/pdf+31/fbb5ed39-bd59-4c61-8a8a-11a8035c5361> helbidetik eskuratua
- Becker, Gary S. (1971). *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. (1985). *Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor*.
https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/media/_media/pdf/Classic_Media/Becker_1985_Lifecourse_Family_and%20Demography.pdf helbidetik eskuratua
- Bergmann, Barbara R. (1974.eko Apirilak). Segregación ocupacional, salarios y ganancias cuando los empleadores discriminan por raza o sexo. *Eastern Economic Journal*, Eastern Economic Association, vol. 1 (2), pp. 103-110.
- Bevan, Stephen eta Thompson, Marc (1992). Merit pay, performance appraisal and attitudes to women's work. *Institute of Manpower Studies Report*, 234.
- Cáceres Ruiz, Juan Ignacio; Escot Mangas, Lorenzo; Fernández Cornejo, José Andrés eta Saiz Briones, Javier (2004). *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*. <https://eprints.ucm.es/6830/1/0406.pdf> helbidetik eskuratua
- Cebrián López, Inmaculada eta Moreno Raymundo, Gloria (2018). *Desigualdades de género en el mercado laboral*. Panorama Social:
http://www.funcas.es/publicaciones_new/viewarticulo_pdf.aspx?IdArt=23793 helbidetik eskuratua
- Chinchilla, Nuria; Poelmans, Steven eta León, Consuelo (2005). Mujeres directivas bajo el techo de cristal. En *Directivas en la empresa: criterios de decisión y valores femeninos en la empresa*. *International Center of Work and Family*.
- De Lucio, Juan; Del Valle, María eta Valero, Manuel (2012). Determinantes de la brecha salarial de género en España. *Colección Economía- Mujer- Empresa. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*.
- Deaux, Kay (1995). How basic can you be? The evolution of research on gender stereotypes. *Journal of Social Issues*, 51 (1), 11-20.
- Dickens, Linda (1998). *What HRM means for gender equality*. *Human Resource Management Journal*, 8(1), 23-40.:
https://www.researchgate.net/publication/228007233_What_HRM_means_for_gender_equality y helbidetik eskuratua
- Diekman, Amanda B. eta Eagly, Alice H. (1999.eko Maiatzak). *Stereotypes as Dynamic Constructs: Women and Men of the Past, Present, and Future*.
http://www.ugr.es/~amonteol/psicologia%20social/DOCUMENTOS/stereotypeswomenandmen_eagly2000.pdf helbidetik eskuratua
- Doeringer, Peter B. eta Piore, Michael J. (1971). *International labor markets and manpower analysis*. Lexington (Massachusetts): D.C. Heath.
- Doldor, Elena; Vinnicombe, Susan; Gaughan, Mary eta Sealy, Ruth (2012). *Gender Diversity on Boards: The Appointment Process and the Role of Executive Search Firms*. Equality and Human Rights Commission Research Report, 85:
https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research-report-85-gender-diversity-on-boards_0.pdf helbidetik eskuratua

- Dueñas Fernández, Diego; Iglesias Fernández, Carlos eta Llorente Heras, Raquel (2016.eko Ekainak). *¿Por qué las mujeres no se distribuyen de forma homogénea en el mercado de trabajo español? El “efecto rechazo” y el “efecto atracción”*. El trimestre económico: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-718X2016000200339&script=sci_arttext&tlng=pt#B28 helbidetik eskuratua
- Eguía Peña, Begoña; Aldaz Odriozola, Leire eta Murua Múgica, Juan Ramón (2011). Decomposing Changes in Occupational Segregation: The Case of Spain (1999-2010). *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*.
- Emakunde. (2018). *Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Plana 2018-2021*. Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea.: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/emakunde_planes/eu_def/adjuntos/plan_xi_legislatura_eus.pdf helbidetik eskuratua
- Emakunde. (2018.eko Urriak 31). *Plan Estratégico de Subvenciones 2019-2021*. Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer: http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/emakunde_planes/es_def/adjuntos/plan_estrategico_subvenciones_2019_2021.pdf helbidetik eskuratua
- Engels, Friedrich (1972). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Madrid: Ayuso.
- ETAN. (2000). *Política Científica de la Unión Europea*. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros: <https://www.oei.es/historico/salactsi/ETAN.pdf> helbidetik eskuratua
- Europako Batzordea. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf> helbidetik eskuratua
- Fernández, Concepción; Domínguez, Roberto; Revilla, Juan Carlos; Anagnostou, Asymina eta Sancho, Miriam (2003). *La igualdad de oportunidades. Los discursos de las mujeres sobre avances, obstáculos y resistencias*. Barcelona: Icaria.
- Fundación Mujeres. (2008). *Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas*. <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/15025/documento.pdf> helbidetik eskuratua
- Gil, Gonzalo (2020.eko Urtarrilak). *La Fundación Adecco expone los 10 empleos más demandados en 2020 en España, para los que no hace falta ser un experto tecnológico*. Fundación Adecco: <https://fundacionadecco.org/la-fundacion-adecco-expone-los-10-empleos-mas-demandados-en-2020-en-espana-para-las-que-no-hace-falta-ser-un-experto-tecnologico/> helbidetik eskuratua
- González Betancor, Sara M. (2004). *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*. <https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/22/22044/ponenciasmgb.pdf> helbidetik eskuratua
- González Gabaldón Sevilla, Blanca (1999.eko Martxoak). *Los estereotipos como factor de socialización en el género*. Grupo Comunicar: <https://www.redalyc.org/pdf/158/15801212.pdf> helbidetik eskuratua
- González, Gloria (2011). *Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la administración pública*. http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/guia.pdf helbidetik eskuratua
- Gorman, Elizabeth H. (2005). Gender stereotypes, same-gender preferences, and organizational variation in the hiring of women: Evidence from law firms. *American Sociological Review*, 70(4), 702-728.

- Guzmán, Capilla Navarro eta Martínez, Antonio Casero (2012). *Análisis de las diferencias de género en la elección de estudios universitarios*.
<https://www.unav.edu/publicaciones/revistas/index.php/estudios-sobre-educacion/article/download/2075/1940> helbidetik eskuratua
- Hackett, Gail (1999). *La autoeficacia en la selección y desarrollo profesional*. En A. Bandura (Ed.), *Autoeficacia: cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. (págs. 201-221). Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Hakim, Catherine (1992.eko Irailak). *Explicando las tendencias en la segregación ocupacional: la medición, las causas y las consecuencias de la división sexual del trabajo*. European Sociological Review: <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a036628> helbidetik eskuratua
- Igualdad en la Empresa. (d.g.). *El compromiso de la empresa con la igualdad*.
<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Herramienta-de-Apoyo-n1-El-compromiso-de-la-empresa-con-la-igualdad.pdf> helbidetik eskuratua
- INE. (2017). *Encuesta Anual de Estructura Salarial*. https://www.ine.es/prensa/ees_2017.pdf helbidetik eskuratua
- Jiménez Vargas, Pedro Jesús (2018.eko Martxoak 12). *La desigualdad de género en el mercado laboral*.
<https://parlamento-cantabria.es/sites/default/files/dossieres-legislativos/Jimenez.pdf> helbidetik eskuratua
- Jonnegard, Karin; Stafstudd, Anna eta Elg, Ulf (2010). Performance evaluations as gender barriers in professional organizations: a study of auditing firms. *Gender, Work and Organization*, 17, 721-747.
- Lago Peñas, Ignacio (2002). *La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España*. Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, núm. 98, p. 177: <https://www.redalyc.org/pdf/997/99717918009.pdf> helbidetik eskuratua
- Larrañaga Sarriegi, Mertxe eta Martínez Tola, Elena (2017). *Desigualdades económicas de género en la Comunidad Autónoma del País Vasco*. Dialnet:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6038698.pdf> helbidetik eskuratua
- Larrieta, Izaskun; Velasco, Eva eta Fenández de Bobadilla, Sara (2015.eko Abenduak). *Las barreras en el acceso de las mujeres a los puestos de decisión: Una revisión de la situación actual y de las principales aportaciones de la literatura*. Revista de Dirección y Administración de Empresas, 22: https://www.researchgate.net/publication/294086481_LAS_BARRERAS_EN_EL_ACCESO_DE_LA_S_MUJERES_A_LOS_PUESTOS_DE_DECISION_UNA_REVISION_DE_LA_SITUACION_ACTUAL_Y_DE_LAS_PRINCIPALES_APORTACIONES_DE_LA_LITERATURA_BARRIERS_TO_WOMEN'S_ACCESS_TO_DECISION-MAKING helbidetik eskuratua
- Leymann, Heinz (1990). *Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo*. Violence and Victims, Vol. 5, No. 2: [http://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V1990\(3\)-1.pdf](http://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V1990(3)-1.pdf) helbidetik eskuratua
- Likadi. (2016.eko Azaroak). *Guía para la inclusión de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en subvenciones, ayudas, becas y premios*.
https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/berdintasuna_igualdad/es_def/adjuntos/guia_inclusion_clausulas_igualdad_c.pdf helbidetik eskuratua
- López Fernández, Macarena (2007.eko Otsailak). *Factores determinantes en el acceso de la mujer a puestos directivos*. <http://pdfs.wke.es/2/9/2/6/pd0000012926.pdf> helbidetik eskuratua
- Martínez, Catalina Nicolás, López Martínez, María eta Riquelme Perea, Prudencio José (2010). *La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España*. http://proyectosocial.unizar.es/n13/N13_03.pdf helbidetik eskuratua

- Martínez, Maite (2020.eko Urtarrilak 15). *Euskadi triplicará las empresas con planes de igualdad en 2022*. elEconomista.es: <https://www.economista.es/empresas-finanzas/noticias/10300826/01/20/Euskadi-triplicara-las-empresas-con-planes-de-igualdad-en-2022.html> helbidetik eskuratua
- Maté, Jorge Julio; Nava, Luis Ángel eta Rodríguez, Juan Carlos (2002). *La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999*. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, 36, pp. 79-94.: http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/36/informes4.pdf helbidetik eskuratua
- Merino, Joan eta Cruceta, Gloria (2009). *El acoso sexual en el trabajo en Cataluña. Estudio de casos*. Revista d'estudis de la violència: http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/3C74A6FB-39EB-43EF-8237-39FDA9390240/153600/ICEV_Acoso_sexual.pdf helbidetik eskuratua
- Metz, Isabel eta Tharenou, Phyllis (2001.eko Irailak). *Women's Career Advancement. The Relative Contribution Of Human And Social Capital*. Monash University: https://www.researchgate.net/publication/247738243_Women's_Career_AdvancementThe_Relative_Contribution_of_Human_and_Social_Capital helbidetik eskuratua
- Morrison, Ann; White, Randall P. eta Van Velsor, Ellen (1987). *Breaking the Glass Ceiling. Can women reach the top of America's largest corporations?* New York: Addison-Wesley.
- O'Driscoll, Michael eta Koopman-Boyden, Peggy (1998). *Interface Between Work and Family Responsibilities: The Mid-Life Family Transactions Project*. Labour, Employment and Work in New Zealand: <https://ojs.victoria.ac.nz/LEW/article/download/1006/817/> helbidetik eskuratua
- Ohlott, Patricia J.; Ruderman, Marian N. eta McCauley, Cynthia D. (1994). Gender differences on managers' developmental job experiences. *Academy of Management Journal*, 37, 46-67.
- OIT. (2004). *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Actualización 2004: <http://www.igualdadnlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/romper-el-techo-de-cristal-2004.pdf> helbidetik eskuratua
- OIT. (2015). *Informe Mundial sobre Salarios 2014 / 2015. Salarios y desigualdad de ingresos*. Oficina Internacional de Trabajo. Ginebra.: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_343034.pdf helbidetik eskuratua
- OIT. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina*. El camino hacia la igualdad salarial.: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf helbidetik eskuratua
- Olaz, Fabián O. (2003). *Autoeficacia y diferencia de géneros. Aportes a la explicación del comportamiento vocacional*. Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/818738.pdf> helbidetik eskuratua
- ONU MUJERES. (2017.eko Abuztuak). *Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres). Plan estratégico 2018-2021*. <https://www.refworld.org/es/pdfid/5bce1c594.pdf> helbidetik eskuratua
- Otero, Carmen (2002). *Igualdad, género y medidas de acción-discriminación positiva en la política social comunitaria*. Revista de Derecho Comunitario, vol. 6, núm 12, pp. 489-502: <https://eprints.ucm.es/7012/1/mujigual.pdf> helbidetik eskuratua
- Pérez, Soledad (2010). *La Igualdad en las Empresas*. https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Cuaderno_Informativo_la_Igualdad_en_las_empresas.pdf helbidetik eskuratua

- Phillips, Susan eta Imhoff, Anne R. (1997). *Women and Career Development: A Decade of Research*. Annual Review of Psychology: <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.48.1.31> helbidetik eskuratua
- Pizarro, Olga eta Guerra, Massiel (2010). *Rol de la mujer en la gran empresa*. Universidad del Desarrollo.: https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/rol_de_la_mujer_en_la_gran_empresa__2010_final_web.pdf helbidetik eskuratua
- Poveda, M. M. (1992). *El trabajo de la mujer*. En M. García (Coord.), *La sociedad valenciana de los 90*. Valencia: Alfons el Magnànim.
- Powell, Gary N. (1999). *Reflections on the ceiling glass. Recent trend and future prospects*. G.N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (págs. 325-346).: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=pal1AwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=G.N.+Powell+\(Ed.\),+Handbook+of+gender+and+work+\(p%C3%A1gs.+325-346\).&ots=kS9Auqf-ZJ&sig=EaMO5CVEDd21RYqNFq_wFfsslKg#v=onepage&q=reflections&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=pal1AwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=G.N.+Powell+(Ed.),+Handbook+of+gender+and+work+(p%C3%A1gs.+325-346).&ots=kS9Auqf-ZJ&sig=EaMO5CVEDd21RYqNFq_wFfsslKg#v=onepage&q=reflections&f=false) helbidetik eskuratua
- Rodríguez, María del Carmen; Peña, José eta Inda, Mercedes (2012.eko Urtarrilak). *Creencias de autoeficacia y elección femenina de estudios científico-tecnológicos: una revisión teórica de su relación*. https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/131084/Creencias_de_autoeficacia_y_eleccion_fem.pdf;jsessionid=97377AF27D29724B6034292461947A93?sequence=1 helbidetik eskuratua
- Rubio, Fina (2008.eko Azaroak). *La Bastida. Desigualtats de gènere. Mercat de treball*. Fundació Surt: http://www.surt.org/docs/surt_labastida1.pdf helbidetik eskuratua
- Rueda Pozo, Silvia (2016.eko Urriak 13). *Segregación de género en la docencia y crisis económica*. Educaweb: <https://www.educaweb.com/noticia/2016/10/13/segregacion-genero-docencia-crisis-10568/> helbidetik eskuratua
- Sarrió, Maite; Barberá, Esther; Ramos, Amparo eta Candela, Carlos (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, Vol. 2, No 40, pp. 167-182.
- Schultz, Theodore W. (1981). *Invirtiendo en la gente. La cualificación personal como motor económico*. Ariel.
- SEF. (2009). *Estudio de la Segregación por razón de género en el mercado laboral de la Región de Murcia*. Servicio Regional de Empleo y Formación - Observatorio Ocupacional: [https://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=5294&IDTIPO=246&RASTRO=c\\$m29945,12510,12873](https://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=5294&IDTIPO=246&RASTRO=c$m29945,12510,12873) helbidetik eskuratua
- Serrano, Olga eta Pedrero, Mercedes (2012.eko Urriak 26). *Metodologías para medir la segregación ocupacional por género. ¿Es adecuada la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) para este fin en América Latina?* http://www.alapop.org/Congreso2012/DOCSFINAIS_PDF/ALAP_2012_FINAL114.pdf helbidetik eskuratua
- Significados.com*. (2017.eko Uztailak 7). Segregación: <https://www.significados.com/segregacion/> helbidetik eskuratua
- Surt. (d.g.). *Construyendo ciudadanía y participación. Medidas de Acción Positiva*. Fundació Surt.: <http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=0&vmd=2&vtp=0&vit=9&tex=16> helbidetik eskuratua
- Tharenou, Phyllis (1990). Psychological approaches for investigating women's career advancement. *Australian Journal of Management*, 15 (2), 363-378.

- Thomas, Robyn (1996). Gendered cultures and performance appraisal: the experience of women academics. *Gender, Work and Organization*, 3, 143-155.
- Tienari, Janne; Meriläinen, Susan; Holgersson, Charlotte eta Bendl, Regine (2013). *And then there are none: on the exclusion of women in processes of executive search*. *Gender in Management: An International Journal*, 28, 43-62.:
https://www.researchgate.net/publication/263578952_And_then_there_are_none_On_the_exclusion_of_women_in_processes_of_executive_search helbidetik eskuratua
- Torns, Teresa; Sánchez, Núria; Trinidad, Albert eta Recio, Carolina (2016.eko Abenduak 26). *La Brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español*.
https://www.researchgate.net/publication/311901821_La_Brecha_salarial_y_las_desigualdades_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_espanol helbidetik eskuratua
- United Nations. (1991). *The World's Women 1970-1990. Trends and Statistics*. Social Statistics and Indicators Series K No. 8:
https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=ST/ESA/STAT/SER.K/8 helbidetik eskuratua
- Vartia, Maarit (2001). *Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying*. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27 (1), 63-69:
https://www.researchgate.net/publication/12067148_Consequences_of_workplace_bullying_with_respect_to_well-being_of_its_targets_and_the_observers_of_bullying helbidetik eskuratua
- Vidal, María del Carmen (2006). *El mobbing en el trabajo. Su problemática*.
https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf helbidetik eskuratua
- Zabludovsky, Gina eta de Avelar, Sonia (2001). *Empresarias y Ejecutivas en México y Brasil*. Dgapa.

ERANSKINA

- Langile kopurua (ikasketa-maila): jarduera sektoreak, Espainiako estatua

JARDUERA SEKTOREA	E	G	TOTALA	E		G	
				EK	K	EK	K
0 - Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza.	175.415	618.462	793.876	148.472	26.943	552.481	65.981
1 - Elikaduraren industria, ehungintza, larrugintza, zura eta papera.	336.766	570.550	907.316	222.462	114.304	426.328	144.222
2 - Erauzketa industriak, petrolio finketa, industria kimikoa, kautxuaren eraldaketa, metalurgia, energia eta ura.	239.437	787.559	1.026.996	96.430	143.007	493.581	293.978
3 - Makineria, ekipo elektrikoa, garraio-materiala eta askotariko manufaktura-industriak eraikitzea.	182.085	647.315	829.400	84.304	97.781	354.502	292.813
4 - Eraikuntza.	107.639	1.176.271	1.283.909	36.640	70.999	925.578	250.693
5 - Merkataritza eta ostalaritza.	2.450.806	2.382.199	4.833.005	1.707.158	743.648	1.755.821	626.378
6 - Garraioa.	409.529	1.247.482	1.657.011	149.753	259.776	719.337	528.146
7 - Finantza-bitartekaritza eta higiezin-jarduerak.	1.397.623	1.276.905	2.674.529	593.190	804.433	494.845	782.060
8 - Administrazio publikoa, hezkuntza eta osasun-jarduerak.	2.863.907	1.611.922	4.475.830	819.413	2.044.494	550.871	1.061.051
9 - Beste zerbitzu batzuk.	995.053	489.958	1.485.011	722.018	273.035	301.449	188.509
TOTALA	9.158.259	10.808.625	19.966.884	4.579.840	4.578.419	6.574.793	4.233.832

Oharra: E=Emakumeak; G=Gizonak; EK=Ez Kualifikatuak; K=Kualifikatuak.

- Langile kopurua (ikasketa-maila): jarduera sektoreak, EAE

JARDUERA SEKTOREA	E	G	TOTALA	E		G	
				EK	K	EK	K
0 - Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza.	2.971	5.952	8.923	2.370	601	3.868	2.084
1 - Elikaduraren industria, ehungintza, larrugintza, zura eta papera.	8.891	12.513	21.405	3.900	4.991	8.209	4.304
2 - Erauzketa industriak, petrolio finketa, industria kimikoa, kautxuaren eraldaketa, metalurgia, energia eta ura.	13.554	70.210	83.765	3.814	9.740	32.542	37.669
3 - Makineria, ekipo elektrikoa, garraio-materiala eta askotariko manufaktura-industriak eraikitzea.	17.392	68.775	86.167	4.816	12.576	22.408	46.367
4 - Eraikuntza.	5.601	45.760	51.361	896	4.705	32.387	13.373
5 - Merkataritza eta ostalaritza.	101.580	77.504	179.084	65.874	35.706	46.836	30.668
6 - Garraioa.	20.038	53.484	73.522	4.922	15.116	24.577	28.907
7 - Finantza-bitartekaritza eta higiezin-jarduerak.	71.595	55.651	127.245	21.964	49.631	16.267	39.384
8 - Administrazio publikoa, hezkuntza eta osasun-jarduerak.	156.839	72.292	229.131	32.987	123.852	15.727	56.565
9 - Beste zerbitzu batzuk.	52.289	20.421	72.711	36.161	16.128	10.706	9.715
TOTALA	450.750	482.563	933.312	177.704	273.046	213.526	269.036

Oharra: E=Emakumeak; G=Gizonak; EK=Ez Kualifikatuak; K=Kualifikatuak.

- Langile kopurua (ikasketa-maila): okupazioak, Espainiako estatua

OKUPAZIOA				E		G	
	E	G	TOTALA	EK	K	EK	K
0 - Indar Armatuak.	11.098	98.047	109.145	7.806	3.292	59.520	38.527
1 - Enpresen eta Administrazio Publikoen Zuzendaritza.	258.379	510.394	768.773	69.059	189.319	201.748	308.646
2 - Teknikari eta profesional zientifikoak eta intelektualak.	2.135.035	1.602.703	3.737.739	41.604	2.093.432	50.092	1.552.612
3 - Laguntzako teknikariak eta profesionalak.	843.983	1.342.668	2.186.651	257.520	586.464	543.662	799.006
4 - Administrazio langileak.	1.393.973	689.272	2.083.245	570.835	823.137	334.875	354.397
5 - Jatetxeetako, zerbitzu pertsonaletako, babeseko eta merkataritzako saltzaileetako langileak.	2.625.658	1.783.714	4.409.372	1.979.506	646.151	1.387.243	396.472
6 - Nekazaritzan eta arrantzan kualifikatutako langileak.	77.820	349.897	427.718	68.993	8.827	312.780	37.117
7 - Manufaktura-industrietako, eraikuntzako eta meatzaritzako artisauak eta langile kualifikatuak, instalazioetako eta makinetako operadoreak izan ezik.	170.938	2.022.850	2.193.788	135.737	35.201	1.584.204	438.646
8 - Instalazio eta makinetako operadoreak eta muntatzaileak.	200.292	1.347.249	1.547.540	168.879	31.413	1.144.926	202.322
9 - Kualifikaziorik gabeko langileak.	1.441.083	1.061.831	2.502.914	1.279.900	161.183	955.743	106.088
TOTALA	9.158.259	10.808.625	19.966.884	4.579.840	4.578.419	6.574.793	4.233.832

Oharra: E=Emakumeak; G=Gizonak; EK=Ez Kualifikatuak; K=Kualifikatuak.

- Langile kopurua (ikasketa-maila): okupazioak, EAE

OKUPAZIOA				E		G	
	E	G	TOTALA	EK	K	EK	K
0 - Indar Armatuak.	0	0	0	0	0	0	0
1 - Enpresen eta Administrazio Publikoen Zuzendaritza.	12.208	21.760	33.968	3.276	8.932	2.928	18.832
2 - Teknikari eta profesional zientifikoak eta intelektualak.	123.824	79.461	203.285	2.373	121.451	507	78.954
3 - Laguntzako teknikariak eta profesionalak.	44.754	72.683	117.437	8.586	36.168	17.512	55.171
4 - Administrazio langileak.	70.251	31.753	102.003	18.446	51.804	11.195	20.557
5 - Jatetxeetako, zerbitzu pertsonaletako, babeseko eta merkataritzako saltzaileetako langileak.	125.007	58.477	183.483	86.177	38.829	36.022	22.454
6 - Nekazaritzan eta arrantzan kualifikatutako langileak.	2.588	9.288	11.876	2.350	237	6.141	3.148
7 - Manufaktura-industrietako, eraikuntzako eta meatzaritzako artisauak eta langile kualifikatuak, instalazioetako eta makinetako operadoreak izan ezik.	8.153	99.853	108.006	4.847	3.307	62.785	37.067
8 - Instalazio eta makinetako operadoreak eta muntatzaileak.	13.124	83.290	96.414	9.490	3.634	56.522	26.768
9 - Kualifikaziorik gabeko langileak.	50.841	25.998	76.839	42.158	8.683	19.914	6.084
TOTALA	450.750	482.563	933.312	177.704	273.046	213.526	269.036

Oharra: E=Emakumeak; G=Gizonak; EK=Ez Kualifikatuak; K=Kualifikatuak.

- **IDD indizea: jarduera sektoreak, Espainiako estatua**

<i>JARDUERA SEKTOREA</i>	<i>EMAKUMEA</i>	<i>GIZONA</i>	<i>Ei/E</i>	<i>Gi/G</i>	<i>BALIO ABSOLUTUA (Ei/E - Gi/G)</i>
0 - Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza.	175.415	618.462	0,02	0,06	0,04
1 - Elikaduraren industria, ehungintza, larrugintza, zura eta papera.	336.766	570.550	0,04	0,05	0,02
2 - Erauzketa industriak, petrolio finketa, industria kimikoa, kautxuaren eraldaketa, metalurgia, energia eta ura.	239.437	787.559	0,03	0,07	0,05
3 - Makineria, ekipo elektrikoa, garraio-materiala eta askotariko manufaktura-industriak eraikitzea.	182.085	647.315	0,02	0,06	0,04
4 - Eraikuntza.	107.639	1.176.271	0,01	0,11	0,10
5 - Merkataritza eta ostalaritza.	2.450.806	2.382.199	0,27	0,22	0,05
6 - Garraioa.	409.529	1.247.482	0,04	0,12	0,07
7 - Finantza-bitartekaritza eta higiezin-jarduerak.	1.397.623	1.276.905	0,15	0,12	0,03
8 - Administrazio publikoa, hezkuntza eta osasun-jarduerak.	2.863.907	1.611.922	0,31	0,15	0,16
9 - Beste zerbitzu batzuk.	995.053	489.958	0,11	0,05	0,06
TOTALA	9.158.259	10.808.625			0,62
				IDD=	0,31

- **IDD indizea: jarduera sektoreak, EAE**

<i>JARDUERA SEKTOREA</i>	<i>EMAKUMEA</i>	<i>GIZONA</i>	<i>Ei/E</i>	<i>Gi/G</i>	<i>BALIO ABSOLUTUA (Ei/E - Gi/G)</i>
0 - Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza.	2.971	5.952	0,01	0,01	0,01
1 - Elikaduraren industria, ehungintza, larrugintza, zura eta papera.	8.891	12.513	0,02	0,03	0,01
2 - Erauzketa industriak, petrolio finketa, industria kimikoa, kautxuaren eraldaketa, metalurgia, energia eta ura.	13.554	70.210	0,03	0,15	0,12
3 - Makineria, ekipo elektrikoa, garraio-materiala eta askotariko manufaktura-industriak eraikitzea.	17.392	68.775	0,04	0,14	0,10
4 - Eraikuntza.	5.601	45.760	0,01	0,09	0,08
5 - Merkataritza eta ostalaritza.	101.580	77.504	0,23	0,16	0,06
6 - Garraioa.	20.038	53.484	0,04	0,11	0,07
7 - Finantza-bitartekaritza eta higiezin-jarduerak.	71.595	55.651	0,16	0,12	0,04
8 - Administrazio publikoa, hezkuntza eta osasun-jarduerak.	156.839	72.292	0,35	0,15	0,20
9 - Beste zerbitzu batzuk.	52.289	20.421	0,12	0,04	0,07
TOTALA	450.750	482.563			0,76
				IDD=	0,38

- **IDD indizea: okupazioak, Espainiako estatua**

<i>OKUPAZIOA</i>	<i>EMAKUMEA</i>	<i>GIZONA</i>	<i>Ei/E</i>	<i>Gi/G</i>	<i>BALIO ABSOLUTUA (Ei/E - Gi/G)</i>
0 - Indar Armatuak.	11.098	98.047	0,00	0,01	0,01
1 - Enpresen eta Administrazio Publikoen Zuzendaritza.	258.379	510.394	0,03	0,05	0,02
2 - Teknikari eta profesional zientifikoak eta intelektualak.	2.135.035	1.602.703	0,23	0,15	0,08
3 - Laguntzako teknikariak eta profesionalak.	843.983	1.342.668	0,09	0,12	0,03
4 - Administrazio langileak.	1.393.973	689.272	0,15	0,06	0,09
5 - Jatetxeetako, zerbitzu pertsonaletako, babeseko eta merkataritzako saltzaileetako langileak.	2.625.658	1.783.714	0,29	0,17	0,12
6 - Nekazaritzan eta arrantzan kualifikatutako langileak.	77.820	349.897	0,01	0,03	0,02
7 - Manufaktura-industrietako, eraikuntzako eta meatzaritzako artisauek eta langile kualifikatuak, instalazioetako eta makinetako operadoreak izan ezik.	170.938	2.022.850	0,02	0,19	0,17
8 - Instalazio eta makinetako operadoreak eta muntatzaileak.	200.292	1.347.249	0,02	0,12	0,10
9 - Kualifikaziorik gabeko langileak.	1.441.083	1.061.831	0,16	0,10	0,06
TOTALA	9.158.259	10.808.625			0,71
				IDD=	0,35

- **IDD indizea: okupazioak, EAE**

<i>OKUPAZIOA</i>	<i>EMAKUMEA</i>	<i>GIZONA</i>	<i>Ei/E</i>	<i>Gi/G</i>	<i>BALIO ABSOLUTUA (Ei/E - Gi/G)</i>
0 - Indar Armatuak.	0	0	0,00	0,00	0,00
1 - Enpresen eta Administrazio Publikoen Zuzendaritza.	12.208	21.760	0,03	0,05	0,02
2 - Teknikari eta profesional zientifikoak eta intelektualak.	12.3824	79.461	0,27	0,16	0,11
3 - Laguntzako teknikariak eta profesionalak.	44.754	72.683	0,10	0,15	0,05
4 - Administrazio langileak.	70.251	31.753	0,16	0,07	0,09
5 - Jatetxeetako, zerbitzu pertsonaletako, babeseko eta merkataritzako saltzaileetako langileak.	125.007	58.477	0,28	0,12	0,16
6 - Nekazaritzan eta arrantzan kualifikatutako langileak.	2.588	9.288	0,01	0,02	0,01
7 - Manufaktura-industrietako, eraikuntzako eta meatzaritzako artisauek eta langile kualifikatuak, instalazioetako eta makinetako operadoreak izan ezik.	8.153	99.853	0,02	0,21	0,19
8 - Instalazio eta makinetako operadoreak eta muntatzaileak.	13.124	83.290	0,03	0,17	0,14
9 - Kualifikaziorik gabeko langileak.	50.841	25.998	0,11	0,05	0,06
TOTALA	450.750	482.563			0,83
				IDD=	0,42