

Gipuzkoako enpresetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta kontziliazio erantzunkidea sustatzeko estrategiak

“Ikaskuntza-guneak” ekimena bultzatu dugu, Gipuzkoako Foru Aldundiak sustatzen duen Erantzunkideren barruan, honetan laguntzeko sare horretako enpresei: identifikatzen, sakontzen eta partekatzen emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari eta kontziliazio erantzunkideari dagozkion arloak. Batez ere praktikoak dira saioak, ikaskuntzak eta esperientziak trukatu eta zailtasunak zein jardunbide egokiak partekatzeko. Beasain eta Bergarako saioetan, Erantzunkidekoak ez ezik beste enpresa eta erakunde batzuk ere gonbidatu dituzte parte hartzera; hori dela eta, zabaldu egin dute esperientzia- eta ikaskuntza-kontrastea.



Hona hemen **antolatu diren hiru saioen** gaiak eta helburuak:

Emakumeen Sustapena

es

Saioaren helburua hau izan da: emakumeak enpresetan maila profesionaleraz igotzeko estrategiak bultzatzea, segregazio bertikala eragiten duten kontzeptuei ekinez eta haiei aurre egiteko baliabideak eta bitartekoak aurkeztuz, betiere ikuspegi praktikoa batetik.

DONOSTIA. Etorkizuna Eraikiz Gunea.

Kontziliazio Erantzunkidea

ke

Helburua: laguntzea Erantzunkideko enpresei identifikatzen zer arrisku dakartzan kontziliazio-neurriak emakume langileei bakarrik aplikatzeko, eta bultzatzea kontziliazio erantzunkideko estrategiak eta politikak, etxearen eta familiaren zaintza-lanetan gizonen erantzukizuna sustatzen dutenak.

BEASAIN. Igartza Jauregia.

Soldata-arrakala

sa

Hau da helburua: enpresei laguntzea emakumeen eta gizonen arteko soldata-desberdintasunak aztertzen, soldata-arrakala eragiten duten faktoreak identifikatzen eta desberdintasun horiei nola ekin ikertzen.

BERGARA. Miguel Altuna. LHI.

gaia

es

-Emakumeen sustapena enpresetan -

Segregazio bertikala. Beren trebakuntzagarik eta lan-merkatuan duten presentziagarik dagozkien baino zuzendaritza- eta ardura-kargu gutxiago dituzte emakumeek.

○ Emakumeen enplegua Gipuzkoan eta EAEn.

Zuzendaritza postuetan dauden emakumeak¹: % 31 da zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen batezbestekoa, nahiz eta emakumeena izan enplegu osoaren %45. Bilakaera positiboa izan du egoerak (+ % 8,5), 2017koarekin alderatuta.

Enpresa industrialetan, portzentajea apenas iristen den % 18ra, eta zertxobait behera egin du 2017az geroztik. Aitzitik, % 38raino iristen da emakumeen portzentajea zerbitzuen sektoreko zuzendaritza-postuetan, eta ia 14 puntu egin du gora portzentajeak azken bi urteotan. Emakume gehiago dute zuzendaritza-karguetan 50 enplegutik gorako enpresek (batez beste, % 36), enplegu gutxiago dutenek baino (% 30, batez beste).

Lanaldi partziala: Emakumeen esku dago lanaldi partzialeko enpleguaren % 75, baina ez eurek hala nahi dutelako: emakume gehienek nahiago dute, izan ere, lanordu gehiagoko enplegua.

Trebakuntza eta enplegua: Emakumeak dira unibertsitateko ikasleen % 54, eta emakumeek eginak 2018ko doktore-tesien % 54, BAINA emakumeenak dira "Oinarrizko lanbideen" % 76, hau da, prestakuntzarik behar ez den eta soldatak txikiagoak ordaintzen diren enplegu gehienak.

Senideen zaintza: Emakumeek eskatzen dituzte seme-alabak zaintzeko eszedentzien % 91 eta mendekotasunen bat duten beste senide batzuez arduratzen eszedentzien % 82. Enplegua duten emakumeek enplegua duten gizonek baino 3,1 ordu gehiago ematen dituzte, egunean, familia zaintzen eta etxeko lanak egiten.

1. Gipuzkoako Foru Aldundiak sustatutako ikerketa, 2017an eta 2019an egin a Gipuzkoako 520 enpresatan.

es

Segregazio bertikala eguneroko jardunean Hesiak nabarmen uzten dituzten zenbait esaldi

Sarritan entzuten ditugu, enpresetan, segregazio bertikalaren kutsu kulturala darien esaldiak.

Dena ezin da. Kontziliatu nahi baduzu, ez duzu ardurarik zureganatu behar.

Gu baino azkarragoak dira emakumeak, horregatik ez dute nahi zuzendaritza-kargurik.

Hemen, dena eman behar da; erdibideek ez dute balio

Gora iritsi nahi duena iritsi egiten da.

Aukera eman genion emakume bati mailaz igotzeko, baina ez zuen nahi. Zirt edo zart egin behar denean, ezetz esaten dute.

Konformaerrazagoak dira

Gutako norbait hil arte, ez da egongo hemen emakumeek mailaz igotzeko postu librerik

Ondo datozkie emakumeei lanaldi partzialeko kontratuak. Eurek eskatzen dituzte, eta niri ere ongi datorkit aukera hori ematea.

Ez dut nahi mailaz igo kuota bat betetzeko

Esaldi horiek **EZ DUTE AINTZAT HARTZEN:**

...genero-mandatuak hausteko premia emakumeak zein gizonak hertsatu eta aurrez ezarritako jokabide batzuen arabera jardutera behartzen baitituzte; horrez gain, mugatu egiten dute emakumeek lan-munduari egin diezaioketen ekarpena, eta gizonak etxeko lanei eta familiari egin diezaioketena.

...datuek adierazten duten egoera, hots, motelegia dela emakumeek lan-munduan duten bilakaera, eta motelegi ari direla berenganatzen gizonak zaintza-lanen ardura.

...genero-irizpideek langileen maila-igoerarako duten garrantzia (pentsatzea gizonen aldean emakume gutxiago egongo dela prest ardurak bereganatzeko, emakumeek zailtasun gehiago izango dituztela erabakiak hartzeko, gizonak gogotsuago egingo dutela lan eta abar.

es

ke

sa

es

Zer tresnek zuzen dezakete segregazio bertikala enpresetan?

Hona hemen enpresetan segregazio bertikala zuzentzeko erabiltzen diren tresnetako batzuk. Saioan parte hartu duten Erantzunkideko enpresetan izan duten aplikazio-mailaren arabera aurkeztuko ditugu (handienetik txikienera). Aplikazioak arrakasta handiagoa izan dezan zer oztopo gainditu behar diren ere azalduko dugu.

Tresna	Enpresaren erronkak
Hauek dira saioan parte hartu duten enpresetan gehien aplikatzen diren tresnak: SENTSIBILIZAZIOA eta TREBAKUNTZA alor horretan erabakiak hartzen dituztenentzat. Horrela adierazi dute hamahiru enpresetatik bederatzik.	Pertsonal-alorreko arduradunak sentsibilizatu eta trebatu egin behar dira, pertsonen gaitasunen balorazioa egitean nahi gabe agertu ohi diren joerak identifikatzeko.
Saioan parte hartu duten enpresek ANTOLAKUNTZA-ALORREAN ere egin dituzte BERREGITURAKETA nabarmenak; besteak beste, aldaketak organigraman, produktu eta zerbitzu berriak eta abar.	Segregazio bertikala gutxitzeko erabili behar dira barne-mugimendu horiek ("zuzendaritza-karguetan lanposturen bat libre geratu zain" egon gabe), eta zuzendaritza-taldeak osatzean emakume eta gizonen arteko oreka handiagoa aplikatu.
JARDUERAREN EBALUAZIOA / ELKARRIZKETA PERTSONALAK	Balorazio-irizpideetan genero-irizpiderik ez erabiltzea lortu behar da, eta desadostasun handirik ez sortzea norberak bere buruaz duen iritziaren eta besteek dutenaren artean.
Saioan parte hartu duten enpresa gehienek erabiltzen dituzte tresna horiek beren langileen jarduera baloratzeko, eta "feedback" guneak sortzen dituzte langileen eta arduradunen iritzia alderatzeko.	Zaindu egin behar da lanerako prestasunaren edo presentzialismoaren balorazioa (eraginkortasunarekiko alderatuta), aztertu egin behar da nola baloratzen den lidergoa (lidergo-motak), bai eta postuei esleitutako eginkizunak ere (gehienbat emakumeen ala gizonen esku dauden).
Saioan parte hartu duten enpresen erdiek baino gutxiagok tresnak dituzte PARTAITETZAREN KULTURA sustatzeko, alor guztietan (kudeaketa, irabazietako edo jabetzako partaitetza).	Saihestu egin behar da partaitetza-prozesuetan bere horretan irautea emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak; zaindu egin behar da partaitetza horrek eskatzen duen prestasuna, nola eragiten dioten eszedentziek eta lanaldi-murritzketek, zer lanpostutan eta arlotan sustatzen den partaitetza eta abar.
Ez dira oso ohikoak izaten enpresetan PERTSONAK KUDEATZEKO BERME-KLAUSULAK dituzten prozedurak; bai, ordea, administrazio publikoetan eta alor horretako kalitate-egiaztagiriak dituzten erakundeetan.	Zaindu behar da postu batzuetara iristeko baldintzak (batez ere ardura eta aintzatespen handieneko karguetara iristeko eskatzen direnak) emakumeentzat oztopo ez izatea, ustezko "neutraltasunaren" itxurapean (beharrezkoak ez diren esperientzia—urteak, langileak enpresan duen antzintasuna...).
Are urriagoak dira enpresetako TREBAKUNTZA-PLANAK edo IBILBIDE PROFESIONALEKOBERARIAZKOPLANAK , baina Erantzunkideko enpresa batzuek badituzte tresna horiek, eta haien balorazio oso positiboa egiten dute.	Langileen garapen profesionala sustatzearekin batera, haien interesak zaindu egin behar dira (pertsonalak zein familiarrak), eta saihestu emakumeek lehentasuna ematea zaintza-eginkizunei eta gizonezkoei beren sustapen profesionalari. Beraz, maila profesionaleraz igotzeko aukera berak izan behar dituzte emakumeek eta gizonek.

es

ke

sa



es

Segregazio bertikalari loturiko kontzeptuak

Genero-mandatuak: Marcela Lagarde antropologoak dioenez, “generoa hor dago, munduan, gizarteetan, subjektu sozialetan, haien harremanetan, politikan eta kulturen. Ordena soziokulturalari dagokion kategoria da generoa, sexualitatearen arabera antolatua; sexualitatea, berriz, ordena generikoaren arabera definitu eta nabarmendu izan da historian zehar”.

Beraz, eraikuntza sozial bat generoa: rol desberdinak esleitzen dizkie gizonei eta emakumeei, haien arteko harremanak nolakoak izan behar duten erabakitzen du, nolakoak izan behar dugun erakusten digu, eta nola jardun behar dugun gizarteratze-prozesuan ezarritako iguripenak betetzeko.

Ondorioak: barneratzen eta geureganatzen ditugun zenbait mandatu, maskulinitate- eta feminitate-eredu hegemonikoak gainditzeko uzten ez digutenak eta ordena soziala elikatzen duten pentsamendu, emozio eta jokabide bihurtzen direnak. Gizartearen kritika, errua eta lotsa jasan behar izaten dugu mandatu horiei aurre egiten badiegu.

Generoaren araberako laneko segregazioa¹: Gizonek eta emakumeek dituzten lanbide desberdinen adierazle da lan-merkatuko segregazioa: sektore desberdinetan egiten dute lan, eta kargu desberdinak dituzte. Sisgaiatikoki, batez ere lanbide hauek berenganatzen dituzte emakumeek: ezegonkortasun handiena eta soldata zein aintzatespen sozial txikiak dituztenak.

Bi eratakoa izan daiteke laneko segregazioa: horizontala eta bertikala. Segregazio horizontalak berekin dakar emakumeak jarduera-sektore eta lanbide jakin batzuetan aritzea; bertikalak, berriz, gizonen eta emakumeen banaketa desorekatua eskala hierarkikoan, non emakumeen enplegu gehienak beheko mailetakoa baitira.

Aukera-berdintasuna: Emakumeek eta gizonen berdintasunez baliatzea arauetan ageri diren eskubide politikoak, zibilak, ekonomikoak, sozialak, kulturalak eta oinarritzko gainerako eskubideak, barne direla boterearen kontrola zein eskuragarritasuna eta baliabide eta onura ekonomikoak eta sozialak erabiltzeko aukera. Boterea eskuratzeko eta baliabideak zein onurak baliatzeko hasierako baldintzei ez ezik, haiek baliatzeko eta behar bezala kontrolatzeko baldintzei ere aplikatu behar zaie. (otsailaren 18ko 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa).

Kontsulta-glosarioak:

- <http://www.generandoigualdad.com/mandatos-de-genero-que-son-y-como-influyen-en-las-mujeres-2/>
- <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1194?lang=es>
- <https://www.emakunde.euskadi.eus/politika-publikoak/-/informazioa/klausulak-laguntza-glosarioa/>

1. <https://generoeconomia.wordpress.com/2017/04/28/la-segregacion-laboral-por-razon-de-genero/>

gaia

ke

Kontziliazio erantzunkidea

Bizitza pertsonala, familiarra eta lanekoa uztartzea, gizonak erantzukide direla etxeko lanetan eta familiarren zaintzan, eta erakundeek, gizarteak eta lan-munduak ere erantzukizun sozialez baitihardute zaintza-lanekiko, bizitzari eusteko ezinbestekoak diren aldetik. Erantzunkidetasunak jarrera aldatzea eskatzen du, aldaketak erakundeetan zaintza-lanen eta gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren alde berrantolatzea gizarteak

Erantzunkidetasuna eta denboraren erabilerak. Gipuzkoako eta EAEko egoera.

Desberdin erabiltzen dute denbora emakumeek eta gizonak: gizonak lan produktiboari ematen diote lehentasuna; emakumeak, berriz, familiarren eta lanaren arteko oreka bilatzen saiatzen dira. Baina zaila da oreka hori aurkitzea gizonak ez badira egiazki erantzunkide bihurtzen etxeko lanei eta zaintzari dagokienez.

Amatasun-prestazioak: 2018an, amatasun-prestazioen % 95 baino gehiago jaso zituzten emakumeek EAEn, hots, 12.713 prestazio. Oso txikia izaten jarraitzen du prestazio hori eskatzen duten gizonen portzentajeak (% 4,8, EAEn). Gipuzkoa da gizonak prestazio hori gehiena erabiltzen duten lurraldea (% 5,6, Estatu Espainolean baino hiru aldiz gehiago).

Aitatasun-prestazioak: 2018an, EAEko 12.584 gizonezko baliatu zuten prestazio hori, gehienak Bizkaian (% 48), Gipuzkoa (% 34) eta Araba atzetik zituela.

Eszedentziak²: 4.355 amak (% 92,6) eta 347 aitak (% 7,4) eskatu dituzte eszedentziak EAEn seme-alabak zaintzeko. Gipuzkoan, % 6,9 izan zen prestazioa eskatu zuten gizonen portzentajea. Beste senide batzuk zaintzeko eszedentziei dagokienez, berriz, EAEko 476 emakumek (% 82,1) eta 104 gizonak (% 17,9) baliatu zituzten 2017an. Gipuzkoan, % 21,2 izan zen gizonen portzentajea.

Denboraren erabilerak: Seme-alabak zaintzea da denbora gehiena eskatzen duen jardura, baita emakumeen eta gizonen arteko alderik handiena ageri duena ere: emakumeek 4,7 ordu ematen dituzte egunean adingabeak zaintzen; gizonak, berriz, 3,3 ordu.

Emakumeek 2,1 ordu ematen dituzte, egunean, etxeko lanak egiten; gizonak, berriz, 1,4; bestalde, mendekotasuna duten pertsonak zaintzen egunean 2,4 ordu ematen dituzte emakumeek; gizonak, berriz, 1,4. Amek eta aitek egiten dituzten zaintza-lanei dagokienez, gehiago eragiten dute lan horiek amen laneko ordutegian aitenean baino, lurralde historiko guztietan. Adingabeko seme-alaben aldia behingo zaintzari dagokionez, berriz, aldea dago enplegudun amen eta aiten artean: amen % 21,7k egiten dute lan hori aldia behin; aiten portzentajea, berriz, % 4,2³ da.

Lanaldi-motak: Gizonak emakumeek baino gehiago luzatzen dute lanaldia (3,4 portzentaje-puntu gehiago). Gutxiago baliatzen dute ordutegi emakumeek gizonak baino (% 31,5 eta % 38,7, hurrenez hurren). Gaueko lana, berriz, dezente ohikoagoa dute gizonak emakumeek baino.

1. Umea jaio ondorengo lehen sei asteak ama biologikoari dagozkio, soilik; gainerako baimenak, berriz, osorik edo partez eska ditzakete aitek edo beste gurasoren batzuek.

2. Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Ministerioaren estatistika.

3. 2018. Eustat. Lanaren, familiarren eta norberaren bizitzaren kontziliazioari buruzko inkesta

ke

Kontziliazioan duten eragina

Hona hemen enpresa eta erakundeetan nabarmentzen diren genero-mandatu nagusiak:

Kontziliazioa eta zaintza-lanekiko zein bizitzarekiko erantzunkidetasuna

- Feminizazioa (segregazio horizontala) eta zaintza-eremuaren ikusezintasuna. Zaintza-eremua gutxiestea. (Lanpostuen balorazioa. Gizartearen balorazioa).
- Kontziliazio-neurrien oso erabilera desberdina egiten dute emakumeek eta gizonek, eta eragin negatiboa —eta justifikatu gabea— du desberdintasun horrek emakumeen garapen pertsonalean eta profesionalean. Kontziliazio-neurriekin bat egiten duen pertsonaren konpromisoari eragiten dio horrek.
- “Absentziatzko” kontziliazio-neurriek ez dute zuzentzen eragin negatibo hori. Beiratzko sabaian (segregazio bertikala) eta soldata-arrakalan dituen eraginak.

Bizi-arazoak (pertsonalak, familiarrak...) etxekotzea

- Gizakion bizi-arazoak kontuan hartu gabe diseinatutako lan-harremanen eta -eskubideen esparrua. Lana ardatz harturik erabiltzea laneko denborak.
- Harreman pertsonalen eredu heteronormatiboa, familia-eredu tradizional batean oinarritua.
- Irtenbide pertsonalak bilatzea, enpresa alde batera utzita. Irtenbideak pribatizatzea edo norberaren araberakoa hautatzea.
- “Familia”ren zerbitzura jartzea. Familiaren edo bikotekidearen beharra bizitzaren iraunkortasunerako baliabideak eskuratzeko.
- Maitasuna eta uko-egiteak. Maitasun erromantikoaren ideala.
- Familiaren, norberaren edo bizitzaren zenbait alorri laguntzeko neurriak bizkor garatzea, baldin eta gizonek eskatzen badituzte (gizoneen lobbya).

Denboren eta lekuen erabilera

- “Borondate oneko” paternalismoa. “Baimena ematen” zaie emakumeei araututako ingurune horretako partaide izan daitezen, kontratu bidez eta lan-harremanen ingurune nabarmen maskulinizatu eta patriarkal batean.
- Lehen, irabazi edo etekin ahalik eta handienak lortzea zen helburua; orain, berriz, hau dela diote: enpresak aldatu eta haien ardatz gizakiak izatea. “Bizitza merezi duten bizitzak bizi behar dira” eslogana aplikagarria litzateke ekonomian, enpresetan eta abarretan, baina esaera horiek ez zaizkie oso zientifikoak iruditzen gai hori “zientzia” bihurtu dutenei.
- Bigarren enplegu bat edukitzeak ez du inor askatzen lehenbizikoaren morrontzatik, eta diskriminazioak bere horretan dirau ordainpeko enpleguan.

ke

Zer tresna dira lagungarri enpresetan kontziliazio erantzunkidea sustatzeko?

Hainbat tresna erabil daitezke enpresetan kontziliazio erantzunkidea sustatzeko. Hona hemen tresna horietako batzuk, gehienak antolakuntza-kulturari, baimenei zein lizentziei eta lanaren denbora- eta leku-malgutasunari dagozkienak.

Antolakuntza-kultura. Kudeaketa-neurriak, malgutasuna sustatzen eta kontziliazio-neurriak erabiltzearen eragin negatiboa gutxitzen dutenak:

- Helburukako eta proiektukako kudeaketa.
- Jardueraren ebaluazioa, elementu objektiboetan oinarrituta.
- Kontziliazio-neurriak baliatzen dituzten langileen maila-igoera. Banaketa normala egitura osoan zehar.
- Trebakuntza-planak (eta maila profesionalen igotzekoak) ordutegi “zentraletan” edo malguetan egitea. Prestakuntza, lanorduen barruan.
- Bilerak egiteko ordutegia eta haien eraginkortasuna (saiatu bilerak ez luzatzen).
- Eszedentzia, baimena eta abar duten langileekiko enpresaren lotura (informazioa, trebakuntza).
- Laguntzak. Akordioak haurtzaindegi, jatetxe, catering eta abarrekin.
- Osasuna zaintzeko guneak edo baliabideak.
- Legez erabilgarri dauden kontziliazio-neurriak hobetzen saiatzea (premiak jasotzea, zuzendaritza-organoetan aztertzea, zuzendaritzak eta erdi-mailako arduradunek etsenplu ematea, iruzkin informalak...).

Baimenak, lizentziak...

- Gizonek neurri horiek erabil ditzaten sustatzea.
- Plantillako langileek zaindu ditzaketen inguruko pertsonen kopurua areagotzea, lan-araudiak edo hitzarmenak zehazten duten odolkidetasun-mailatik landa.
- Gizarte-aldaketek eragindako behar pertsonal eta familiar berriak gehitzea.
- Lehendik zeuden baimenak eta lizentziak pertsonalizatzea.
- Lan-baldintzen agiriari gehitzea erabilgarri dauden neurriak.

Lanaldia eta laneko lekua malgutzea

- Lanera sartzeko, lanetik irteteko eta atseden hartzeko ordutegiak malgutzea.
- Lanaldi-motak: trinkoa, zatitua... Urte osorakoa edo garai jakin batzuetarakoa.
- Telelana (baldintzak; lan presentzialarekin tartekatzeko aukera).

Hauek dira saioan parte hartu zuten enpresek gehiena erabiltzen dituzten neurriak: bileren ordutegia kontziliazioaren premietara egokitzea, enpresarekiko loturari eustea eszedentzian daudenek edo baimenen bat dutenek, eta osasuna zaintzeko guneak edo baliabideak jartzea.

Enpresek langileen bizitza pertsonalaren, familiarren eta lanaren kontziliazioa sustatzeko eta errazteko identifikatu diren erronka nagusiak:

- Baliagarriak izatea enpresak hartzen dituen neurriak.
- Neurri horiek erabiltzen dituztenak babestea eta haiengan konfiantza izatea.
- Kontziliaziorako behar diren baliabideak jartzea.

gaia

sa

Soldata-arrakala

Gizonek eta emakumeek batez beste kobratzen dutenaren arteko aldea. Oinarri gisa motibazio diskriminatzaileak besterik ez duen soldata-aldeari deitzen zaio soldata-diskriminazioa, hau da, langilearen sexuaz bestelako arrazoirik ez duen soldata-arrakalari.

Generoaren arabera soldata¹-arrakalak. EAEko egoera

Batez besteko soldata: 2017an, 24.165,97 eurokoa izan zen EAEko emakumeen batez besteko soldata, hau da, gizonena baino 7.453 euro txikiagoa ("Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko zifrak". 2018". Emakunde).

Hileko soldata garbien arteko arrakala²: Hilean 1.386 euro irabazten dute emakumeek, batez beste; gizonek, 1.814 euro. Bi adar ditu hileko soldata-arrakala horrek: lan egiten den ordu-kopurua, eta orduko soldata.

- Lan egiten diren ordu-kopuruen arteko arrakala: % 14. Batez beste, astean 33 ordu egiten dute lan emakumeek; gizonek, 39, gutxi asko.
- Orduko kobratzen diren soldaten arteko arrakala: % 11. Batez beste, gizonek emakumeek baino % 11 gehiago kobratzen dute lanorduko.

Ikerketaren egileek diotenez, "lan egindako ordu-kopuruen arteko alde hori ez balego (eta gainerako guztiak konstante jarraituko balu), orduko soldatarena bakarrik izango litzateke hileko soldataren arrakala, hots, % 11. Beraz, soldata osoen arteko arrakalaren erdia baino gehiago lan egindako ordu-kopuruek eragiten dute. Lanaldi partzialean batez ere emakumeak jarduteak eragiten du arrakala hori, gizon gehienak lanaldi osoan aritzen baitira. Bigarren arrazoi hau da: emakumeek gizonek baino 1,16 euro gutxiago kobratzen dute orduko, batez beste. % 11koa da orduko kobratzen diren soldaten arteko arrakala.

Orduko kobratzen diren soldaten arteko arrakalaren ezaugarriak:

- % 19koa da arrakala goi-mailako ikasketak dituztenen artean.
- Ez du zuzeneko loturarik adinarekin: adin ertainekoaren artean, % 6koa da; gazteen artean, % 8koa, eta % 14koa 40 urtetik gorakoaren artean.
- Zenbat eta feminizatuagoak izan lanbideak, orduan eta handiagoa arrakala, hots, zenbat eta emakume gehiago lanbide batean, orduan eta handiagoa gizonen soldatarekiko aldea (eta alderantziz).

1. Soldata-arrakala = 1 - (emakumeen batez besteko soldata/gizonen batez besteko soldata) (LANEren definizioa)

2. "Euskadiko lan-merkatuko genero-arrakalak" txostenetik hartu dugu informazioa

sa

Arrakala eragiten duten faktoreak eta hura gutxitzeko edo ezabatzeko soluzioak.

Zein dira soldata-arrakalaren eragile nagusiak?

- Emakumeek egiten duten lanaren balorazio sozial eta ekonomiko txikiagoa, sektore bakoitzeko hitzarmenean islatzen dena.
- Emakumeek eta gizonen enpleguarekiko dituzten posizio desberdinak (segregazio bertikala eta horizontala), genero-harremanen eta -estereotipoen arabera.
- Kontratazio-ereduetako aldeak: behin-behinekotasuna eta lanaldi partziala.
- Gizonen, enpresen eta erakundeen erantzunkidetasunik eza zaintza-lanekiko.
- Lanaren kultura, zeinak lehentasuna ematen baitio lanari bizitzaren beste zeinahi arloren gainetik, eta ordainsariarekin eta garapen profesionalarekin lotzen baitu lehentasun hori.
- Faktore pertsonalak, lanpostuari edo enpresari dagozkienak..., guztiak ere egiturazko genero-desberdintasunen arabera.
- Zuzeneko soldata-diskriminazioa.

Zenbait mailatan egin behar da lan soldata-arrakala gutxitzeko edo ezabatzeko:

- Zuzeneko eta zeharkako diskriminazioaren aurka jardunez (emakume batzuek gizonen baino gutxiago kobratzen dute lan bera eginda).
- Balio bereko lan eginda, ez da soldata bera ordaintzen.
- Aintzatespen sozial eta ekonomiko handiagoa zaintza-lanak egiten dituzten langileei.
- Gizonen, enpresen eta erakundeen erantzunkidetasun handiagoa zaintza-lanekiko.
- Gardentasuna langileen hautaketan. Publizitatea, gardentasuna, komunikazioa eta abar.
- Enpresen antolakuntza-kultura eta jardunbideak aldatzea, eta langileen bizitzari ematea lehentasuna.
- Norberaren erantzukizuna onartzea (enpresa gisa) egitura- eta genero-desberdintasunari dagokionez: "Pertsona den oro politikoa ere bada".

Enpresaren erronkak.

- Aztertzea hitzarmenetik kanpoko ordainketen arteko aldeak eta lanpostu bakoitzaren marjinak (emakumei eta gizonen nola aplikatzen zaizkien).
- "Jarauntsitako" egoerak doitzeko egindako lanaren balioari hobeto egokitze ordainketa-sistematan aldaketak egiten direnean.
- Kontziliazio-neurrien erabileraren eragina emakumeen lanbide-garapenean eta ordainsarian.
- Lanpostuak baloratzeko sistemak berrikustea.

sa

Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua eta soldata-arrakalan izan duen eragina

Zer enpresak eduki behar dituzten berdintasun-planak:

- 150 eta 250 langile bitarte dituzten enpresek: 2020ko martxorako.
- 100 eta 150 langile bitarte dituzten enpresek: 2021eko martxorako.
- 50 eta 100 langile bitarte dituzten enpresek: 2022ko martxorako.

Alderdi hauen diagnostikoa egin behar dute berdintasun-planek:

- Langileak hautatzeko eta kontratatzekeo prozesua.
- Sailkapen profesionala.
- Prestakuntza.
- Sustapen profesionala.
- Lan-baldintzak, barne dela gizonen eta emakumeen soldaten auditoria.
- Bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko eskubideen erabilera erantzunkidea.
- Emakumeen ordezkartza urria.
- Ordainsariak.
- Sexu-jazarpenaren eta sexuaren araberakoaren prebentzioa.

Legearen 28. artikulua. Ordainsari bera, sexua gorabehera

- Ordainsari bera balio bereko lan bera egiteagatik (zuzeneko edo zeharkako ordainsaria, soldata bidezkoa edo soldataz kanpokoa).
- Balio bera: lanen edo funtzioen izaera; hezkuntza-, lanbide- edo trebakuntza-baldintzak; jarduerarekin lotura duten faktoreak lan-baldintza baliokideak.
- Langileen batez besteko soldatak, osagarriak eta soldataz bestelako sariak erregistratzeko betekizuna (batez besteko balioak), sexuka banatuta eta talde profesionalaren, kategoria profesionalaren edo balio bereko lanpostu berdinen arabera sailkatuta. Enpresako soldata-erregistroa eskuratzeko eskubidea dute langileek, legeko ordezkartza bidez.
- Sexu bateko langileek beste sexukoek baino batez beste % 25 gehiago kobratzen duten 50 langiletik gorako enpresetan, enpresak justifikatu egin behar du aldea ez dela langileen sexuaren araberakoa

Zenbait informazio interesgarri

Euskadin soldata-arrakala gutxitzeko estrategia eta ekintza-plan eragilea

https://bideoak2.euskadi.eus/2018/11/27/news_50486/Estrategia_eta_Ekintza_Plana_SOLDATA-ARRAKALA.pdf

Soldata-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoan Emakunde, 2018

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/eu_emakunde/adjuntos/soldata_arrakala_eae_2018.pdf

Zifrak: Euskadiko emakumeak eta gizonak. Emakunde

<https://www.emakunde.euskadi.eus/zerbitzua/-/zifrak/>

Genero-arrakalak Euskadiko lan-merkatuan ISEAK Fundazioa / Emakunde

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/eu_emakunde/adjuntos/informe_emakunde_final_v4_eus.pdf