
OTSAILAK 22, EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO SOLDATA **BERDINTASUNAREN ALDEKO NAZIOARTEKO EGUNA**

Askotan irakurri eta entzun dugu azken mendean emakumeen lan merkaturatzea eman dela, bai eta gizonezkoekin alderatuz, euren jarduera-tasan emandako ezberdintasunak txikitu egin direla. Europar Batasunaren oinarrizko printzipioetako bat kargu eta ofizio bera betetzen duten pertsona guztiei berdin ordaintzea da, emakumeen, gizonen eta genero bitarrekoak ez diren pertsonen artean bereizketarik egin gabe. Printzipio hori Europar Batasunaren araudiak babesteaz gain, nazioarteko araudiak, Estatuko araudiak eta Euskal Autonomia Erkidegoko (EAE) araudiak ere babesten dute. Teoriatik praktikara, ordea, ezberdintasunak nabariak dira. Zergatik jarraitu behar dugu gaur egun honen aurrean manifestu bat egiten?

Euskadiko Gazteriaren Kontseiluak (EGK) 2016an [*Ibilbide Moreak*](#) izeneko txostenaren bidez emakume gazteek lan munduan duten egoera zein den aztertu nahi izan zuen. Gaur, emakume eta gizonen arteko soldata berdintasunaren aldeko Nazioarteko eguna izanik, datu horiek eguneratu eta emakume gazteetan ematen den soldata arrakala zein den ikusi nahi izan da dokumentu honen bidez. Aipatu behar da, bestalde, txostenean zehar bilduko diren datuak genero bitarrean bereiziak izango direla, gaur egun dauden iturrietan bereizketa hau egiten delako eta genero bitarrean kokatzen ez diren pertsonak ez direlako kontuan hartzen.

1. Gazteen lan munduko argazki orokorra

Soldata arrakala aztertzen hasi baino lehen, beharrezkoa da gazte perspektibatik lan egoera zein den aztertzea. Izan ere, gazteoi kezkatzen gaituen errealitate bat da lan-merkatuarena. Gazteen Euskal Behatokiak egindako [Gazteen argazkiak 2018](#) eta [Gazteen argazkiak 2019](#) txostenetan hiru gaztetik bik uste zuten Euskadiko arazo nagusiak lan-merkatuari lotutakoak zirela: langabezia, lan-baldintzak, prekaritatea... Gainerako arazoak gazteen %20k baino gutxiagok aipatu zituelarik.

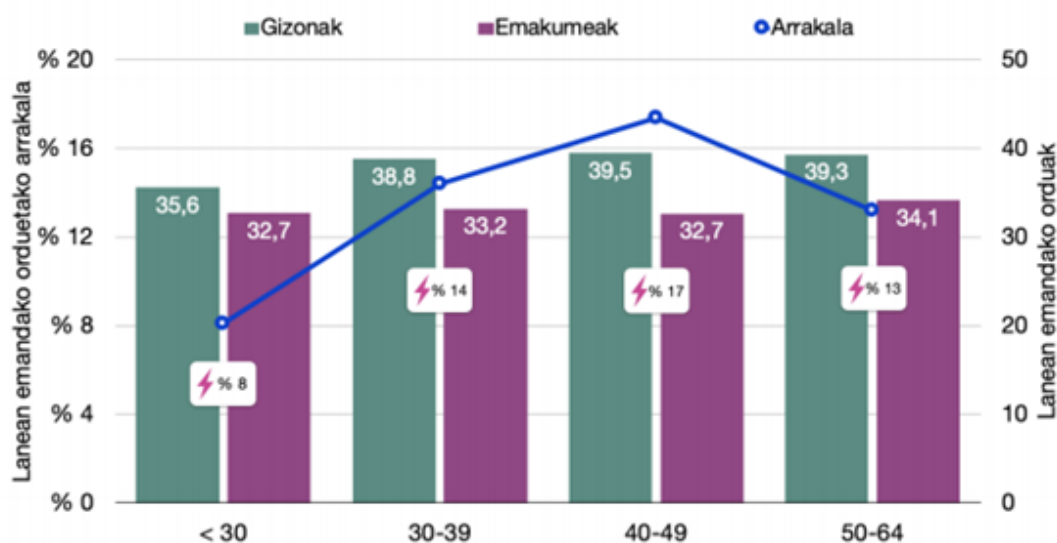
Gazteen Euskal Behatokiak 2019an publikatutako [Gazteen adierazleak Euskadiko gazteen panoramika](#) txostenean adierazten denez okupazio eta langabezia tasei zegokionez Euskadiko gazteen enplegua eta egoera ekonomikoa hobera egiten ari zen. Covid19aren pandemiak ordea, hobekuntza hau hankaz gora jarri zuen. Bigarren krisi honekin jada 2008ko krisiaren ondorioz prekarioa zen gazteriaren egoera hori gehiago zailduz, are gehiago emakume gazteen inguruan ari bagara.

- **Jarduera-tasaren** arabera, lanean ari diren edo lanerako prest dauden pertsonen ehunekoa, hau da, landunak eta enplegu-bilaketa aktiboan jarduten duten langabetuak kontuan hartuta, Euskadiko gazteen ia erdia aurkitzen da egoera honetan (emakumezkoen %47,5 eta gizonezkoen %47,9).
- **Okupazio-tasa**, hau da, enplegua duten 16 eta 29 urte bitartekoen ehunekoa, %40,3 da (emakumezkoen %40,2 eta gizonezkoen %40,4). 2012tik neurtutako altuena da.
- 2020. urtearen bigarren hiruhilekoan (pandemiaren alarma egoeraren ostean) **langabezian** dauden gazteen tasa %27,2koa da.
- **Epe luzeko langabezia-tasak** hamabi hilabete baino gehiago jarraian langabezian daudenen ehunekoa neurtzen du. 2018an %5,0 zen. Nahiz eta epe luzeko langabezia tasa baxua dela dirudi, honetan kontuan hartu behar da merkatuaren egoera, aldi baterako kontratuen ondorioz lanean eta langabezian egotearena txandatzeko, ate birakariaren fenomenoan bezala.
- Hamarretik zazpi (%68,1) **behin-behineko kontratu** baten menpe lan egiten dutela ikusten da, baina adinak aurrera egin heinean ehuneko hori beherantz doa. Izan ere, 25 eta 29 urte bitartekoen artean %62,7 da. Emakume eta gizonen arteko balioak ezberdinak dira honetan ere: aldi baterako kontratua duten emakumeen tasa %70,2 da; gizonezkoen kasuan, hau %66,2 izanik.
- Lanean ari diren gazteen %30,3k **lanaldi partzialean** egiten dute. Emakume eta gizonen arteko balioak oso ezberdinak dira berriz ere: emakumeen artean, ehunekoa %39,6 da;

gizonen artean, ostera, %22,1. Ehuneko hauek beherantz doaz adinak aurrera egin ahala, 16 eta 24 urte bitartekoen artean tasa hau %43,9 da, 25 eta 29 urte artekoen artean %24,4 den bitartean.

- **Lan ordainduan ematen diren ordu kopuruari** dagokionez, emakumezkoak batez beste 33 ordu ematen dituzte, eta gizonezkoak 39, bien arteko 6 orduko arrakala egonda.

Grafikoa 1. Lan ordainduan emandako orduak sexuaren arabera eta ordu-arrakala adinaren arabera.



Iturria: *Genero-arrakalak Euskadiko lan-merkatuan*

- 2018an, EAEn lan egiten zuten 18 eta 34 urte bitarteko gazteen **hileko batez besteko soldata** 1.336,0 eurokoa zen, lanaldi osoari dagokionez. Emakumezkoek (1.212 euro) gizonezkoek (1.435 euro) baino 223 euro gutxiago kobratzen zutelarik hilean.

Lan berdina burutzeagatik emakumezkoek gizonezkoek baino %25 gutxiago kobratzen dute (Goikoetxea et al., 2017). Lan-eremuan **soldatetan** ematen den sexu-diskriminazio hau emakumezkoek pairatzen duten egoera da, eta haien pobrezian eta prekaritate egoeran eragin zuzena du.

Egoera orokorra hobetzen ari dela adierazten duten datuak egon arren, lanaldi partzialetan, soldatetan edota aldi baterako kontratuetan egoera hori hain egokia ez dela antzeman daiteke. Eta are gutxiago emakumezkoen kasuan.

Lehen aipatu bezala emakume eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko printzipioen artean berdin kobratzea badago ere, lan munduan existitzen den soldata arrakala nabaria da. Honek lan-merkatuko diskriminazioak eta desberdintasunak islatzen ditu, eta diskriminazio eta desberdintasun horiek, praktikan, emakumeei eragiten diete nagusiki. Ez bakarrik soldata beran, baizik eta jarduera-tasan eta lanaldi motan baita ere. Hori dela-eta, ondorengo puntuetan, emakumeen errealitatea aztertu nahi da.

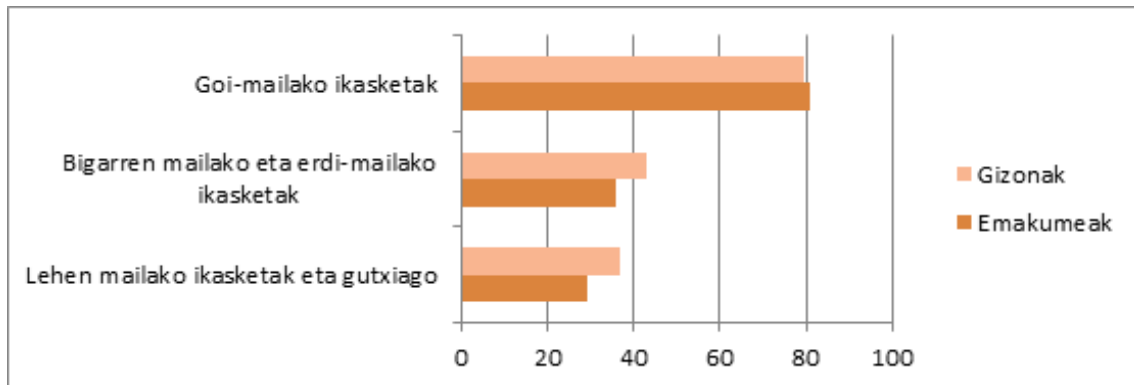
2. Emakumeek merkatuan duten parte-hartze kuantitatiboan

Lehenik eta behin, garrantzitsua da emakume eta gizon gazteen artean ematen den soldata arrakala aztertzeko jarduera-tasak nolakoak diren aztertzea, enplegu bat lortzerako orduan dauden genero-desberdintasunak nolakoak diren ikusteko. Hala, lan merkatuan ematen den parte-hartze kuantitatiboa aztertzeko **jarduera- eta langabezia-tasak** hartu behar dira kontuan. Datu hauek, sexuaren arabera bananduz, lan merkatuan emakumezkoek eta gizonezkoek duten parte-hartzearen adierazleak direlako.

Jarduera-tasari dagokionez, 2018an pertsona gazteen (18-29 urte) parte-hartzea %26 izan zen, gazte gehienak ikasten ari direlako, haien formakuntza hobetzeko eta lan aukera hobeagoak lortu ahal izateko ([Gazteen Euskal Behatokia](#), 2019).

Tasa hau generoaren arabera aztertuz gero, emakumezkoen %52,5 eta gizonezkoen %61,8 daude landun edota enplegu bilaketa aktiboan. Nahiz eta haien arteko ezberdintasuna murriztu den, gizonezkoen ehunekoa altuagoa izaten jarraitzen du (Emakunde, 2019). Esan daiteke, beraz, soldata arrakalan beherakada bat eman dela, hala ere, beherakada hori ez da enplegu-politikek berdintasunean aurrera egin dutelako izan, emakumeek enplegua eskuratzeko duten nahiagatik baizik. Nahiz eta, oraindik ere, horien jarduera-tasak oso txikia izaten jarraitzen duen.

Grafiko 2: Euskal Autonomia Erkidegoko 16-30 urteko biztanleriaren jarduera-tasa, amaitutako ikasketak-mailaren arabera (2019. urtea)



Iturria: Eustat

Bestalde jarduera-tasa aztertzea bezain garrantzitsua da lan-merkatutik kanpo geratzen den sektorearen nolakotasuna zein den jakitea arrakala neurtu ahal izateko. **Langabezia-tasari** dagokionez, honen ezberdintasunak ematen dira bai generoari baita adinari dagokionez ere. Emakume gazteen (16-29 urte) langabezia-tasa %27,4 izan zen, 2017. urtean, gizon gazteena (%27) baino handiagoa.

Tasa hauek gizonezkoen parte-hartzea lan-merkatuan emakumezkoena baino handiagoa dela adierazten dute. Eta garrantzitsua da azpimarratzea Goikoetxea et al. (2019) dioten moduan, emakumezkoen laneratzeak ez duela gizonezkoena apaltzen. Hala, zentzu honetan diote, jarduera-tasa altuak dituzten estatuetan ematen den genero arteko desoreka txikiagoa dela.

3. Emakumeek merkatuan duten parte-hartze mota modu kualitatiboan

Emakumezkoek eta gizonezkoek lan-merkatuan duten parte-hartzea kuantitatiboki ezberdina den heinean, kualitatiboki ere aldeak nabari dira bata eta bestearen artean. Eta hori aztertzea ezinbestekoa da soldata arrakala nolakoa den ezagutzeko.

Lehen aipatu bezala, lan berdina burutzeagatik emakumezkoek gizonezkoek baino %25 gutxiago kobratzen dute, lan-eremuetan ematen den sexu-diskriminazio honek emakumeen pobrezia eta prekaritate egoeran eragin zuzena izanik. Prekaritatearekin zuzen lotuta daude ere aldi baterako kontratuak eta lan-partzialtasuna edota lan egindako ordu-kopurua.

Behin-behinekotasunari dagokionez, emakume gazteen %70,2 aurkitzen da egoera honetan; gizon gazteen kasuan tasa hau altua bada ere, 4 puntu txikiagoa da, %66,2 hain zuzen.

Lanaldi partzialeko kontratuak dituzten emakume gazteen tasa %39,6koa da eta egoera honetan aurkitzen diren gizonezkoena, %22,1. Sexuen arteko tasen artean 17,5 puntu aurkitzen dira, emakumezkoen tasa gizonezkoen ia bikoitza izanik. Egoera hori gazteen errealitatetik hasi eta betikotzen den ezaugarri orokor bat da.

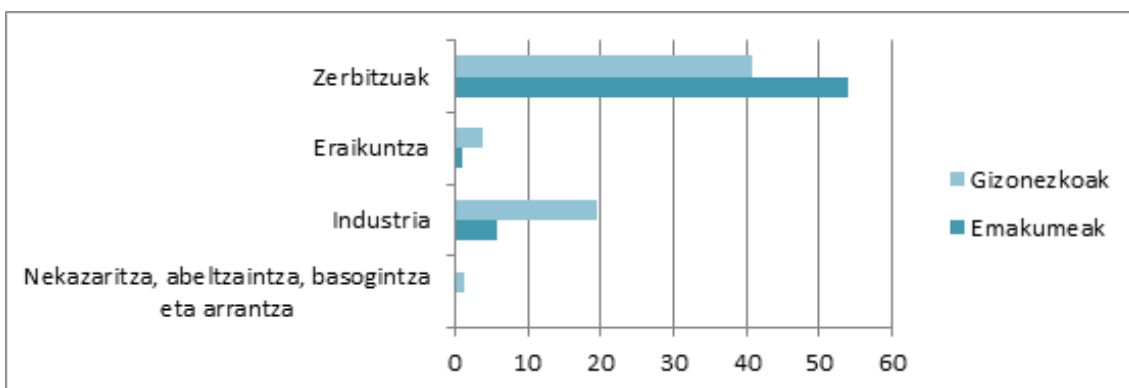
Lanaldi partziala emakumezkoek pairatzen duten errealitatea da, baina emakumezkoen laurdenak soilik aukeratzen du horrelako lanaldia izatea. Hau da, De la Rica eta Vegak (2019: 4) diotenez, lanaldi partzialean dauden emakumezkoen erdia ez daude horrela erabaki dutelako, baizik eta lanaldi osoan jarduteko aukerarik ez dutelako. Beste laurdenak lanaldi hauek aukeratzen ditu seme-alabak edota senideak zaindu ahal izateko¹. Lanaldi osoan jarduteko aukerarik ez izatearen arrazoiak enpresa-aukera jakin bati eta lan-harremanak ulertzeko modu oso zehatz bati zor zaielako dira.

Lanaldi partzialak, aldi baterako edo behin-behineko kontratuak eta soldata murriztuagoak jasotzea emakumezkoen egoera prekarioaren arrazoi nabarmenenak badira ere, badaude beste hainbat faktore genero soldata arrakala bultzatzen dutenak.

Diskriminazio horizontala edo lan segregazioa. Estereotipo eta genero harremanetan oinarrituta, lanaren banaketa sexualaren arabera: emakumezkoak sektore eta okupazio batzuetan metatzen dira (zerbitzuetan gehienbat) eta gizonezkoak beste batzuetan (industria arlokoak gehienbat). Ondorengo grafikoan ikus daiteke emakume gazteen enpleguaren feminizazio-tasa.

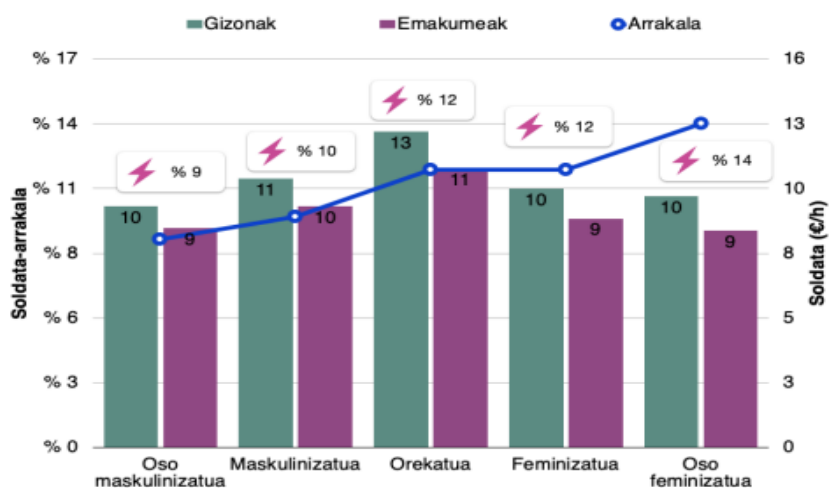
¹ Senide eta seme-alaben zaintza emakumeen gain uzteak lan-merkatutik kanpo geratzea adierazteaz gain, itzulera zailtzen du. Kontuan izan behar da zaintza lanak gutxitan egoten direla ordainduta, eta hala den kasuetan, oso egoera kaxkarra izan ohi dutela langileek. Ez da ahaztu behar gainera, feminizatutako sektorea dela zaintzarena, emakumeak pairatzen dituzten arazoak indartuz: lanaldi partzialen gehiengoa jasaten dute, lan-merkatutik at geratzen dira edo itzultzekotan zailtasunak izaten dituzte, eta azkenik, independentzia ekonomikoa galtzen dute

Grafikoa 3: Enpleguaren feminizazio-tasa, 16-30 urteko sektoreen eta sexuaren arabera. (2019. urteko datuak)



Iturria: Eustat

Grafikoa 4. Soldata arrakala, lanbidearen feminizazio-mailaren arabera



Iturria: *Genero-arrakalak Euskadiko lan-merkatuan.*

Diskriminazio bertikala deritzonak emakumezkoek sufritzen duten kristalezko sabaiarekin edo zoru itsaskorarekin harreman zuzena du. Emakumezkoek gehienbat okupatzen dituzten lanpostuak kalifikazio eta ardura gutxiak dira, gainera erantzukizuneko postuetara heltzeko eta hauetan irauteko zailtasun handiagoak dituzte gizonezkoek baino.

Emakumeek egindako lanei **balio sozial eta ekonomiko gutxiago** ematen zaie. Gainera, emakumeek oztopo gehiago dituzte lanbidean gora egiteko. Eta, beraz, ordainsari txarragoak eta erantzukizun txikiagoarekin lotutako lanbide-kategoriak dituzte.

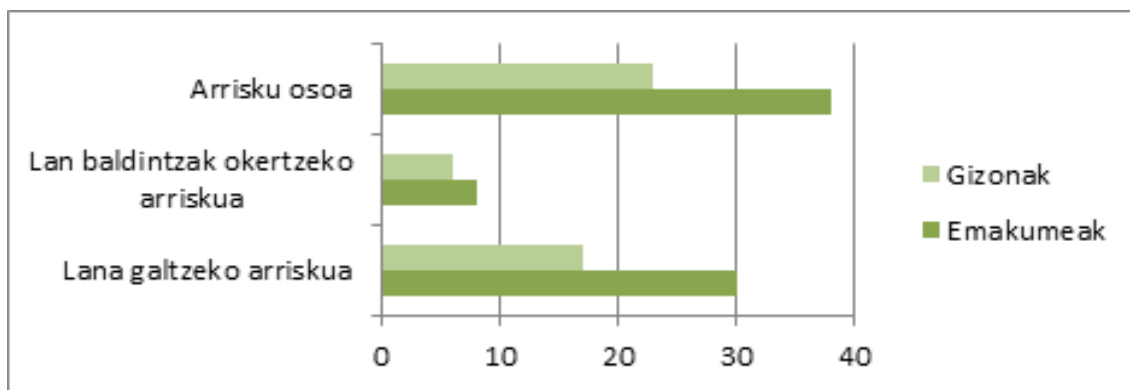
Gizartea, gizonak, enpresek eta erakundeek ez dute erantzukidetasunik hartzen zaintza-lanetan. Beraz, zaintza hauek emakumezkoek hartzen dituzte bere gain, lanaldi bikoitzak edota hirukoitzak suposatuz. Gainera, aisialdirako denbora murriztagoa izaten dute emakumezkoek, haien lan ordainduaz gain, aitortzen eta ordaintzen ez den lana ere burutu behar dutelako. Gizonen erantzukidetasun ezak emakumezkoak lan-arlotik eta aisialditik aldentzea dakar, finean.

4. Etorkizunari begira

Euskadiko gazteek oraina nola ikusten duten jakiteko eta epe laburrean euren etorkizunerako nahiak zeintzuk diren hautemateko, Euskadiko Gazteen Behatokiak [Aurrera Begira. Gazteen aurreikuspenei buruzko adierazleak](#) izeneko ikerketa publikatu zuen 2019an, bertan 2018ko datuak agertzen zirelarik.

Interesgarria jo da emakume gazteek lanari buruz dituzten pertzepzioak biltzea, horretarako, enplegua galtzeko baldintzak edo okertzeko arriskuak zeintzuk diren eta enplegua aurkitzeko aurreikuspenak nolakoak diren aztertu da.

Grafikoa 5. Urtebetean enplegua galtzea edo beren lan-egoera okertzea oso edo aski litekeena delako ustea duten langile gazteen ehunekoa.



Iturria: Gazteen Euskal Behatokia

5. grafiko honetan ikusten den bezala, emakume gazteek enplegua galtzeko edota lan baldintzak okertzeko arrisku gehiago ikusten dute.

Grafikoa 6. Urtebeteko epean enplegua aurkitzea espero duten langabe gazteak.



Iturria: Gazteen Euskal Behatokia

Aldi berean, 6. grafikoan azaltzen den moduan, urtebeteko epean, emakume gutxiagok aurreikusten dute enplegua aurkitzea gizonetako baino.

Grafikoa 7. Ikasketak bukatutakoan, prestakuntzari lotutako enplegua aurkitzea espero duten ikasleen ehunekoa



Iturria: Gazteen Euskal Behatokia

Amaitzeko aipatzekoa da ere, emakume gutxiagok espero dutela prestakuntzari lotutako enpleguak aurkitzea gizonetako baino. Gainera Lanbide arteko Gutxieneko Soldata (LGS) 950 euro tara igo bada ere, honekin batera autonomia-maila ere igo da, horrek ez du laguntzen bizitza duina izaten, hau da, alokairua, janaria eta etxeko gastuak ordaindu ondoren, ez da nahikoa geratzen aisialdirako.

5. Emakumeak lan merkatuan sartzeko laguntzak eta kontzilio neurriak

Grafikoa 8. DBSE jasotzen duten gazteak lan osagarri moduan.



Iturria: Lanbide

DSBEa lan osagarri moduan jasotzen duten emakumezkoen kopurua gizonzkoen hirukoitza da. Emakumezkoek lan merkatuan pairatzen duten prekaritatea eta pobrezia egoera antzematen da honetan. Pobreziaren feminizazioa ematen da.

6. Eskariak eta proposamenak

EGKtik eskaera hauek egin nahi dizkiegu administrazioei:

- Ezinbestekoa da gazteen enplegura bideratutako politika publikoetan genero-ikuspegia txertatzea. Hori dela-eta, erakunde publikoek baliabideak jarri behar dituzte emakumeek soldata berdinak jasotzeko, lanaldi bikoitzak kentzeko, emakumezkoek eta gizonzkoek aisialdian igarotzen duten denbora berdintzeko, eta lan-munduan agintzen duen sistema heteropatriarkalari loturiko bestelako diskriminazioei amaiera emateko.
 - Ateratako [*Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*](#), dekretuaren aplikazioaren ikuskaritza burutzea ezinbestekoa ikusten da ere berdintasun erreala bermatu aldera.
- Soldata arrakalaren azterketa egiteko eman beharreko lehenengo urratsa sexuka banatutako datu eguneratuak izatea da. Nahiz eta aldarrikapen hau 1995ean [*Beijingeko Nazioarteko Emakumeen konferentzian*](#) egin, oraindik

ere, ditugun datuak ez dira berriak. Gainera, nahiz eta INEn horrelako datuak egon hauek ez daude segregatuak EAE mailan. Hori dela-eta, EGKtik soldata arrakalaren errealitatea aztertzeko, lortutako informazioaz gain, ondorengo informazioa eskuratzea beharrezkoa ikusten da:

- Gazteen lan kontratuetan (behin-behineko kontratuetan esaterako) ematen diren lan baldintzak nolakoak diren.
- Gazteen kaleratzeen zergatiak eta prozesuak nola ematen diren.
- Emakume gazteak langabezia egotearen arrazoiak zeintzuk diren.
- Emakume gazteek lanaldi partzialak hartzearen arrazoiak zeintzuk diren.
- Emakume gazteek dituzten enpleguak haien ikasketei egokitzen zaizkien edo ez identifikatzea.
- Emakume gazteek laneratzeko dituzten dirulaguntzak zeintzuk diren eta hauen nolakotasunak.
- Emakume gazteek kontziliatzeko dituzten dirulaguntzak zeintzuk diren eta hauen nolakotasunak.
- Emakume gazteak okupatzen dituzten lanpostuak kualifikazio eta arduraren arabera.
- Genero bitarrean kokatzen ez diren pertsonak kontuan hartzea datu baseetan.
 - Emakume arrazializatuak kontuan hartzea datu baseetan.
- Soldata arrakala ezabatzeko enpresa pribatu zein publikoei zigor gogorragoak jartzea, benetako berdintasunera iristeko tresna bezala. Era berean, beharrezkoa ikusten da lan berdina egiteagatik soldata berdina jasotzearen garrantziaren gaineko kontzientziazioa handitzea, emakumeak gutxieteko joera ezabatzeko.
- Erakunde publikoek lan kontratu duinak bultzatzeko neurri efizienteagoak hartzea, gazteen egoera ekonomikoa arintzeko eta etorkizun hobeari bat ziurtatu ahal izateko, horrek dakartzan arazoei ere konponbidea emateko modua den heinean.
- Ezinbestekoa da Berdintasun Planak bultzatzea eta enpresa eta zerbitzu ezberdinetan garatzea eta inplementatzea. Berdintasuna garatzeko neurriak ezartzen direla ziurtatzeko.

7. Bibliografia

De la Rica, Sara; Gorjón, Lucía eta Vega Ainhoa. (2019) Genero-arrakalak Euskadiko lan-merkatuan. Iseak. Iturria:

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

Euskadiko Gazteriaren Kontseilua (2016). Ibilbide Moreak. Iturria: <https://egk.eus/wp-content/uploads/2016/09/Ibilbide-moreak-emakume-gazteen-egoera-lan-munduan.pdf>

Gazteen Euskal Behatokia (2019) Aurrera begira 2018. Gazteen aurreikuspenei buruzko adierazleak. Iturria:

https://www.gazteukera.euskadi.eus/contenidos/noticia/aurrera_begira_18/eu_def/adjuntos/aurrera_begira_e.pdf

Gazteen Euskal Behatokia (2019) Gazteen adierazleak 2019. Euskadiko gazteen panoramika. Iturria:

https://www.gazteukera.euskadi.eus/contenidos/informacion/gazteen_panoramika/eu_liburua_k/adjuntos/gazteen_adierazleak_19_e.pdf

Gazteen Euskal Behatokia (2019) Gazteen argazkiak 2018. Iturria: https://www.gazteukera.euskadi.eus/contenidos/informacion/gazteen_argazkiak_bilduma/eu_5561/adjuntos/gazteen_argazkiak_22_2019_e.pdf

Goikoetxea, Jule; Miralles, Nora; Garai, Estitxu eta Etxeberria, Lore (2019). Iturria: EAEko demokrazia Patriarkala: lan ordaindua, lan ez ordaindua, ongizate erregimena eta eremu sozio-politiko.

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_bekak/es_def/adjuntos/beca.2017.2.Demokrazia_patriarkala.pdf

ONU Mujeres (2014). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5. Fuente: https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755