



Lan Ikuskaritza:  
Soldata-berdintasunerako  
tresna bort

Oroitidazkia

>> 2021EKO AZAROAK 24

*Euskadi, auzolana, bien común*

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU  
SAILA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO  
Y EMPLEO



## Aurkezpena

### Emakumeen eta gizonen laneko berdintasunari buruzko jardunaldiak

Gizonen eta emakumeen arteko berdintasun erradikala, osokoa, Eusko Jaurlaritzaren erronka estrategiko eta zeharkako bat da. Baina erronka demokratiko bat da, gizarte osoak ere bere gain hartu behar duena. Izan ere, asko dira generoak eragindako desberdintasunaren adierazpideak, indarkeria psikiko eta fisikoa adierazpide krudelena izanik. Adierazpide horien sustraian, baina, mendetasun ekonomikoa egoten da sarritan, hau da, emakumeei bizitza bete eta librea eramatea oztopatzen dion mendetasun ekonomikoa.

Soldata-arrakala, gizonek eta emakumeek lanaren eremuan batez beste kobratzen dutenaren arteko diferentzia, desberdintasun horren adierazleetako bat da. Soldata-diskriminazioa -hau da, emakumea izategatik gutxiago ordaintzea- debekatuta badago ere, gure lan-merkatuaren funtzionamendu-ohiturek, enpresetako jardunbideek, hitzarmen kolektiboek berek eta emakumeak euren lanaldiari edo promozio profesionalari uko egitera bultzatzen dituen gizarte-ohiturek desberdintasun hori finkatzen duten diferentziak ekartzen dituzte eurekin, hots, mugatu behar ditugun diferentzia horiek.

Emakumeen eta gizonen laneko berdintasunari buruzko hausnarketa bat bultzatzeko xedez, Eusko Jaurlaritzako Lan eta Enplegu Sailak jardunaldi hauek antolatu ditu. Jardunaldien bi saioetan, gai horretan espezializatutako pertsonen berdintasunak negozioak kolektiboan duen tratamenduz eztabaidatuko dute, berdintasun-planen balantzea egingo dute, indarrean sartu eta urtebete geroago, ordainsari-auditorian eta soldata-gardentasunean sakonduko dute, eta hain desiratua den berdintasun hori lortzeko xedez Lan Ikuskaritzak abiatutako kanpainak emango dira ezagutzera.

Gobernuek gain, lan-eragile guztiok funtsezko rola jokatzen dugu soldata-berdintasuna bermatzeko, eta oraingo hau aukera ona da beraren inguruko eztabaidarako eta azterketarako.

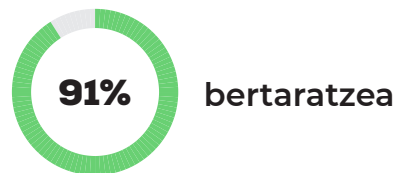
Idoia Mendia

Eusko Jaurlaritzako  
Lehendakariordea eta Lan eta Enplegu sailburua

## Bertaratzearen datuak

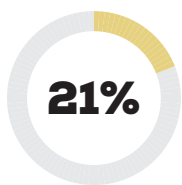
**428** pertsona erregistratuta

**388** pertsona bertaratuta



Presentziala

**82**



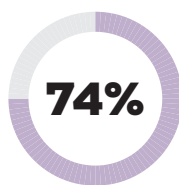
Online

**306**



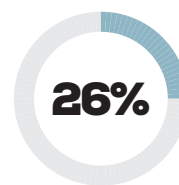
Emakumeak

**288**



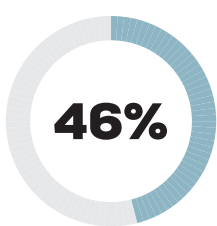
Gizonak

**100**



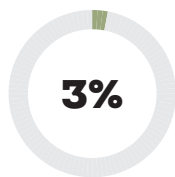
Bizkaia

**179**



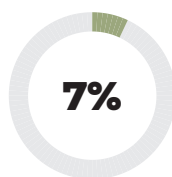
Asturias

**10**



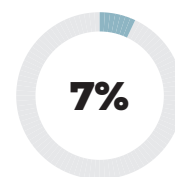
Beste batzuk\*

**27**



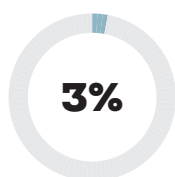
Ezezaguna /  
Jardunaldietako pertsonala

**28**



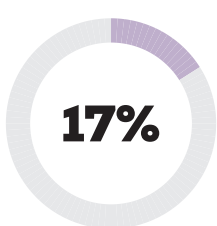
Kantabria

**9**



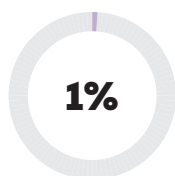
Araba

**66**



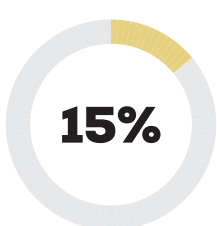
Bartzelona

**5**



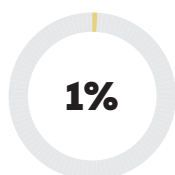
Gipuzkoa

**59**

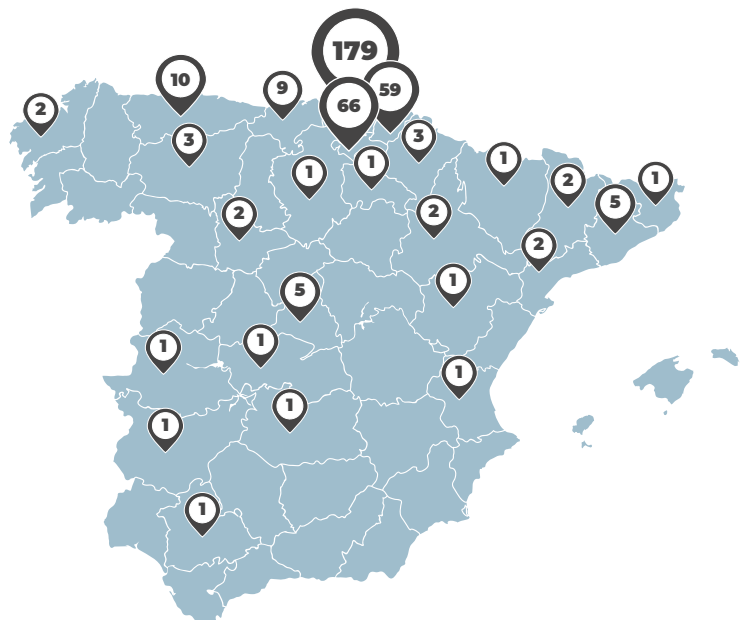


Madril

**5**



(\*) Leon (3), Nafarroa (3), Coruña (2), Lleida (2), Tarragona (2), Valladolid (2), Zaragoza (2), Badajoz (1), Burgos (1), Cáceres (1), Ciudad Real (1), Girona (1), Huesca (1), Errioxa (1), Sevilla (1), Teruel (1), Toledo (1), Valentzia (1)



## Batzorde zientifikoa

Aurkezlea: Begoña Beristain kazetaria



**Evelyn Regner**

Evelyn Regner, Europako Parlamentuko diputatua eta Emakumeen Eskubideen eta Genero-berdintasunaren Batzordeko burua



**Mª Ángeles Durán**

Soziologia Katedraduna. CSICeko Ikerketa irakaslea



**Patricia Nieto**

Carlos III Unibertsitateko Gizarte eta Lege Zientzien Fakultateko Irakaslea



**Mar Serna**

Lan Arloko Auzitegiko Magistratua - CGPJ



**Irene Marín**

DGOEITSSko Lan Harreman eta Berdintasun Zuzendariordea



**Gabriela Beltrán**

Gipuzkoako lan Ikuskaritzako Berdintasun arduraduna



**J. Manuel Iturrate**

Auditoria soziolaborala



**Dolores Morondo**

Deustuko Unibertsitateko "Pedro Arrupe" Giza Eskubideen Institutuko Ikertzaile Nagusia



**Eva Perujuániz**

Soziologoa, CCOOko Industria arloko laguntza teknikoa



## Lan Ikuskaritza: Soldata-berdintasunerako tresna bat

### Egitaraua

Aurkezlea: Begoña Beristain kazetaria

#### ■ 9:30 - 10:00 h

Inaugurazioa

*Idoia Mendia Cueva, Eusko Jaurlaritzako bigarren Lehendakariordea  
eta Lan eta Enplegu Sailburua*

#### ■ 10:00 - 10:30 h

Soldata-berdintasuna Europan

*Evely Regner, Europako Parlamentuko diputatua eta Emakumeen  
Eskubideen eta Genero-berdintasunaren Batzordeko burua*

#### ■ 10:30 - 11:00 h

Babes gutxiagokoa eta bolumen handiagokoa: ordaindu gabeko lana

*M<sup>a</sup> Ángeles Durán Heras, Soziologia Katedraduna. CSICeko Ikerketa  
Irakaslea*

#### ■ 11:00 - 11:30 h

Soldata-arrakala murrizteko tresnak: soldata-erregistroa eta  
soldata-auditoriak

*Patricia Nieto Rojas, Carlos III Unibertsitateko Gizarte eta Lege  
Zientzien Fakultateko Irakaslea*

#### ■ 11:30 - 12:00 h

Atsedena - Kafea

## Lan Ikuskaritza: Soldata-berdintasunerako tresna bat

### ■ 12:00 - 12:30 h

Genero-ikuspegia lan-araudiaren interpretazio eta aplikazioan

*Mar Serna Calvo, Lan Arloko Auzitegiko Magistratua - CGPJ*

### ■ 12:30 - 13:30 h

Lan Ikuskaritzaren Jarduna Berdintasunaren alorrean

*Irene Marín Luengo, DGOEITSSko Lan Harreman eta Berdintasun  
Zuzendariordea*

*Gabriela Beltrán Fernández, Gipuzkoako Lan Ikuskaritzako  
Berdintasun arduraduna.*

### ■ 13:30 - 15:00 h

Mahai-ingurua. Kasuak:

#### ■ Moderatzailea:

*Elena Perez Barredo, Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte  
Segurantzako Sailburuordea*

#### ■ Parte hartzen dute:

- Auditoria Soziolaborala

*José Manuel Iturrate Andechaga*

- Generoari lotutako soldata-arrakalaren aurkako borrokaren  
europar esparrua

*Dolores Morondo Taramundi, Deustuko Unibertsitateko "Pedro  
Arrupe" Giza Eskubideen Institutuko Ikertzaile Nagusia*

- Arrainaren industriaren txostena

*Eva Perujuaniz Bermúdez, Soziologoa, CCOOko Industria arloko  
laguntza teknikoa*



## **IDOIA MENDIA: “SOLDATA-ARRAKALA DESBERDINTASUNAREN ADIERAZPIDE TXARRENA DA, SORTZEN DUEN MENDEKASUN EKONOMIKOAK URRUNTZEA ERAGOZTEN DUE GENERO- INDARKERIAREN BIKTIMEI”**

*Bigarren Lehendakariorde eta Lan eta Enplegu Sailburua izan zen jardunaldiak inauguratzeko arduraduna, eta azpimarratu zuen gizonen eta emakumeen arteko berdintasun errealik ez duen gizartea ez dela gizarte libre*

Lan Ikuskaritza, soldata-berdintasunerako tresna bat” lemapean, Eusko Jaurlaritzako Enplegu sailak “gizonen eta emakumeen laneko berdintasunari” buruz antolatu zituen jardunaldien bigarren saioa egin zen, azaroaren 24an. Begoña Beristain kazetariak aurkeztutako jardunaldi horien helburua izan zen lortzea gizarte osoak bere egin dezala gizonen eta emakumeen arteko berdintasun erradikalaren erronka. Idoia Mendia bigarren Lehenkariorde eta Lan eta Enplegu Sailburua izan zen jardunaldiak inauguratzeko arduraduna, eta azpimarratu zuen gizonen eta emakumeen arteko berdintasun errealik ez duen gizartea ez dela gizarte libre. Mendiaren arabera, soldata-arrakalak mendetasun ekonomikoak sortzen du, eta desberdintasunari lotutako genero-indarkeriaren adierazpide txarra bilakatu daiteke. Izan ere, biktimei euren erasotzaileengandik urruntzea eragozten dieten oztopoetako bat mendetasun ekonomikoak da, eta mendetasun hori

gainditu egin daiteke soldata-arrakala desagertzen bada.

Jardunaldien izenburuari dagokionez: “Lan Ikuskaritza, soldata-berdintasunerako tresna bat”, Lehendakariordeak esan zuen ikuskaritza funtsezko atal bat dela prozesu osoan, zeren emakumeek jakin behar baitute, kontratatzen dituztenean, gizonen eskubide berdinak dituztela. “Kontu bakarra ez da diskriminazioa legalki debekatuta dagoela –argudiatu zuen Lehendakariordeak-, baizik eta ordainsari-maila guztietan agertu behar dela, sexu eta lanbide-kategorien arabera banakatuta.

Idoia Mendiaren ustez, soldata-arrakala % 5etik gorakoa denean derrigorrezkoa izan behar da auditoriak egitea, arazoa mugatzeko eta negozioak kolektiboaren esparrua zabaltzeko. Soldatei buruzko azken inkestaren arabera, Euskadiko soldata-arrakala % 19,5 zen 2019an; Mendiaren esanetan, zifra hori “2016koa baino askoz ere hobe da -urte hartan hasi zen arazoa kudeatzen-, baina ez gara horrekin kon-



formatu behar, autokonplazentzia horrek engainura eramango gintuzkeelako.

Azken urteotan hobekuntza nabaria antzeman da emakumeak enplegura iristeari dagokionez, baina arrakala esanguratsua mantentzen da, zeren lan egiteko adina duten emakumeen erdiek soilik parte hartzen baitute lan-merkatuan. Gainera, desiratu gabeko lanaldi partzialak lanean ari diren emakumeen laurdenengan du eragina; gizonen kasuan, berriz, % 5ek soilik du lanaldi part-

ziala. Datu horiek, gainera, ia mugitu gabe iraun dute azken 20 urteotan. Euskadin seme-alabak izateak 12 puntuz igotzen du emakumeen jardue-  
ra-ezaren tasa, eta bikotekidea eta seme-alabak dituzten

emakumeen herenek soilik lan egiten dute lanaldi osoz. “Seme-alabak izan nahi duten edo ez erabakitzeke eskubidearen konkista oso lorpen sozial handia da -azpimarratu zuen Lehendakariordeak-, baina horrek berme bat izan behar du lotuta, alegia, askatasun hori ez duela mugatuko emakumeen aurrerapen sozial eta ekonomikoa”.

Aitatasun-bajagatik derrigorrez hartu beharreko baimenak oso aurrerapen handia izan dira gizonen eta emakumeen arteko berdintasun errealerako; borondatezko aldi luzeago bat haurrak zaintzeko eskatzeko unean, haatik, hori eskatzen duten gehienak emakumeak izaten dira, eta horrek badu eragina euren soldatetan. Gainera, oraingo egoera demografikoan, biztanleriaren zahartzea gehiago haziko denez, emakumeak buru-belarri arituko dira adineko senideak zaintzen, hau da, bai adingabeak eta bai adinekoak zaindu beharko dituzte. Idoia Mendiak uste du datu horiek guztiak “direla soldata-arraka-

la esplikatzen duen puzzlearen piezak, eta, hain zuzen ere, hor jokatzeko du funtsezko rol bat Lan Ikuskaritzak”.

“Aurten, orain arte –esan zuen Mendiak– 111 kanpaina egin dira ehun langile baino gehiago dituzten enpresa guztiek derrigorrezko berdintasun-planak dituztela bermatzeko. Datorren urtean, derrigorrezkotasuna 50 langiletik gorako enpresetara hedatuko da, eta lehentasunetako bat izango da generoagatik

sortzen diren laneko arriskuen prebentzioa. Kanpainen asmoa ez da zigortzea, zuzentzea baizik. “Jakitun gaude –azaldu zuen Lehendakariordeak– enpresaren tamaina jaisten den neurrian hazi egiten dela planak egiteko zail-

tasuna, baina gure lan arloaren laguntzaz baliatu ahal izango dute beti, zeren datorren urtetik aurrera aholkua eskaini ahal izango baitie berdintasun-batzordeei, negoziazio kolektiboan, baina ez gizarte-eragileei dagokien gai bat batean interferitzeko, baizik eta osoko berdintasuna lan eta soldataren alorretan lortzera daramaten politika publikoak gidatzeko”.

Babes gutxiagokoa eta bolumen handiagokoa: ordaindu gabeko lana, Mari Ángeles Duránek eskutik

Mari Ángeles Duránek, Soziologia katedradun eta Ikerketa Zientifikoen Goi Kontseiluko (CSIC) ikertzaileak, enpleguaren eta lanaren arteko desberdintasuna azaldu zuen bere hitzaldian, eta gero haxe esan zuen: “neu lanari buruz hitz egitera etorri naiz, ez enpleguari buruz”. Badira, Duránek esan zuenez, lanari

## **111 kanpaina egin dira 100 langile baino gehiago dituzten enpresek derrigorrezkoak diren berdintasun-planak izan ditzaten**

buruzko dozenaka definizio, eta horietako ba honako hau izan liteke: “inguru-nea eraldatzeko eta lehen zegoen baino hobeto uzteko esfortzu bat”. Enplegua bereizten duena, haatik, ordainsaria da. Horrenbestez, herrialde bateko lanaren eta esfortzuaren ikuspegitik, ordaindu-tako lana osoko lanaren zati bat besterik ez da.

1995ean, NBEk Emakumearen Konferentzia egin zuen Pekinen. Bertan adierazi zen, aurreneko aldiz, baliabide analitikoak ez zirela ondo erabiltzen oraingo gizarteak aztertzeke, emakumeen ekarpen ekonomiko eta soziala ikusi gabe uzten zuelako. Horren arrazoia da enpleguari buruzko estatistikak erabiltzen zirela, eta ez lanari buruzko estatistikak. Mari Ángeles Duránen ustez, “errakuntza bat da ez ikustea mundu osoan emakumeen lanaren zati gehiena ordaindu gabekoa dela, edo ez duela zuzeneko ordainketarik jasotzen, eta politika publiko gehienak merkatutik pasatzen den eta merkantzia edo diru bihurtzen den lanaren informazioan oinarritzen direla.

Duránek gogoratu zuenez, emakumeek euren etxetan egiten duten lanari buruzko lehenengo azterlana egiten saiatu zenean ez zuen inolako estatistikarik aurkitu. Orduan, CSICek utzi zion inkesta txiki bat egiten, eta horren emaitza izan zen emakumeen % 30 soilik zegoela lan-merkatuan sartuta. Gainerako % 70ek, baina, ez zuen aisialdiaz gozatzerik. Etxeko batez besteko lanaldia 8 ordukoa zen, eta inkestatutako emakumeen % 20k soldatako enpleguaren legezk mugak alde handiz gainditzen zituzten lanaldiak zituen. Mari Ángeles Duranen iritziz, inkesta hark agerian utzi zuen alderdirik garrantzitsuen

hauze izan zen: “lanik ez zuten eta lana bilatzen ez zuten emakume haiei ea soldatako lana onartuko ote zuten galde-tu zitzairenean, % 55ek baietz esan zuen”. Duránek Lan ministeriora eraman zituen datu haiek, eta han erantzun ziotena izan zen emakume haiek guztiak enplegu-eskatzaille gisa sartuz gero langabeziaren datuak nabarmen igoko zirela. Horrenbestez, zifra horiek “ezkutuko langabezia-arrakala erraldoi bat” islatzen zuten.

Pekinen egindako Emakumearen Konferentzian, NBEk esan zuen gure ekonomia modu alboratuan interpretatzen dugula, zeren ekonomia baliabide urri guztien ordenamendua baita, eta baliabide horien artean ez daude ikatza edo petroloia soilik, baizik eta baita denbora ere, hots, ‘denbora kapitala’. Orduan, denboraren erabilerari buruzko inkestak bultzatu ziren. Alor horretan, ‘Eustat’ aurrendaria da. Espainia mailan, INEk denboraren erabilerari buruzko bi inkesta handi egin

ditu, bata 2002an eta bestea 2011n. CSICek, berriz, hogeit bat inkesta egin ditu, baina txikiagoak dira eta, hortaz, ez hain adierazgarriak. Deigarria da Espainiako enple-

gagarritasunaren datuak ezagutzeko badagoela inkesta bat, Duránen hitzetan “bikaina eta funtsezkoa dena, hots, EPA deritzan inkesta (Biztanleria Aktiboaren Inkesta), baina ez dago ordaindu gabeko lanari buruzko EPAririk”.

Denboraren erabilerari buruzko inkestetan, etxeko lanetara zuzendutako denbora agertzen da. Hor sartzen da erosketak egitera joatea, janaria prestatzea, garbitzea, gestioak egitea, haurrak eskolara eramatea, aitona-amonei laguntzea... “Baldin eta alderatzen badira Eusko Jaurlaritzako

**Etxeko batez besteko lanaldia 8 ordukoa zen, eta % 20k legezk mugak gainditzen zituzten lanaldiak egiten zituen**

funtzionarioen kopurua, etxeetan janaria prestatzera dedikatzen den denbora eta elikadura etxetik kanpo kostatzen den dirua –BPGa erreferentziatzat hartuta-, etxeetan ordaindu gabe egiten den lana deskargatu nahi duen edozein aldaketa txikik –lan hori merkatura eramateko- zifra izugarriak dakartza berekin. Duránek gaineratu zuen denborari buruz ezagutzen den azken inkestaren zifrak alderatu dituela EPA hurbilenarekin, “eta eraldaketa bat egin dut algoritmo berbera erabiliz, hau da, 37 ordu astean, horixe baita zerbitzuen sektoreko asteko lanaldi osoa.

Zifra hori etxeko lanera zuzentzen diren orduetara eramaten bada, Espainia osoarentzako emaitza da etxeetako lanaren urteko bolumena lan-merkatuan

agertzen den lan guztiaren (lan ezkutua barne sartuta) urteko bolumena baino heren bat handiagoa dela”.

Joerari dagokionez, Duránek adierazi zuen gizartea “oso helduta dagoela -termino hori erabilita biztanleriaren zahartzeaz hitz egitea saihesteko-”. Denboraren erabilerari buruzko inkestaren arabera, Espainiako etxeetan ordaindu gabe egiten den lana zerbitzuen sektoreko lanaldi osoko 28 milioi enpleguren adinakoa izango litzateke, eta etxeetako ordaindu gabeko lan hori gehienbat emakumeek egindakoa da. “Oso helduta dagoen gizarte” honetan, 65 urtetik gorako bederatzi milioi eta erdi pertsona daude, eta pertsona horiek gero eta zaintza gehiago beharko dutenez, geure buruari galdetu behar diogu nork hartuko duen bere gain zeregin hori. Desafio bat da.

Espainian seme-alaba baten defizita dago emakume bakoitzeko, iraunkortasun

demografikorako ahalmena soilik mantentzeko. “Erditzeak kostu handia dauka –gaineratu zuen Duránek-, gaurko emakumeen nahiak erabat betetzea eragozten duten inposizioak dakartzalako berekin”. Enpresetan badira berdintasun-politikak; etxeetan, aldiz, ez dago horrelako politikarik, ezta lan-ikuskape-  
nik ere, eta iraupen luzeko zaintzaileen % 84 emakumeak dira. “Zaintzeak berekin dakarrena da –gaineratu zuen Mari Ángeles Duranek- txartel guztiak izatea etorkizuneko mendetasun ekonomikoaren zozketan galtzeko. Emakumeek

ez dute kotizatu, baina beste edo nork baino gehiago lan egiten dute pertsonen zaintzetan; eta geure buruari galdetu behar diogu zer eskainiko ote diegun,

herrialde gisa, 70 urte dituztenean, be-  
launak hondatuta eta bankuan dirurik gabe; non ote dago haietaz arduratzen den lan-ikuskaritza?”.

Emakumeek euren gain hartzen duten lan hori guztia “borondatezko lan gisa onartzen da, afektuagatik eta arrazoi moralengatik zeregin horretarako entrenatuta daudelako, baina besteen aldeko zerbitzurako bokazio hertsagarri hori erreala edo inposatua izan daiteke. Bere hitzaldia bukatzeko, Mari Ángeles Duranek Espainian egiten den inportazio nagusia aipatu zuen, hau da, ez gasa edo petrolio, baizik eta jadanik hazitako haurrak; Espainian ez da errentagarria haurrak ekoiztea, haurren ekoizpena garestiegia da, horregatik inportatzen dira jadanik hazita dauden eta lan egiteko adina duten haurrak”.

## Soldata-berdintasuna Europan, Evelyn Regnerren eskutik

Evelyn Regner Europako Parlamentuko Diputatu eta Emakumeen Eskubideen eta Genero-berdintasunaren Batzordeko Buruak adierazi zuenez, soldata-berdintasuna –hau da, balio berdineko lanagatik berdin ordaintzea- “Europar Batasunaren printzipioetako bat da, beraren DNAn dago, eta bada garaia praktikara eramateko zerbait egin dezagun”. Genero Berdintasunaren Europako Institutuak esaten digu 100 urte baino gehiago beharko ditugula soldata- eta pentsio—arrakalan altuera berean jartzeko, eta “hori jasangaitza da; beraz, legezko neurri lotesleak hartu behar ditugu, zeren garbi ikusi baitugu

neurri loteslerik gabe ez dagoela aldaketarik, aurrerapena dorken abiaduran egiten da”.

Europako Batzordea proposamen bat aztertzen ari da enpresetan gardentasun-neurriak ezartzeko. “Adibidez, lan-elkarrizketa batera doazen emakumeek badute eskubidea euren aurreko lanpostuan zenbat irabazten zuten ez esateko”; neurri horrek lagungarria izan nahi du desberdintasunak betikotu ez daitezen. Gainera, emakumeek jakin behako lukete zenbat irabazten duten eurekin lan egiten duten gizonak, eta soldata-diskriminaziorik egongo balitz auzitegiara jo ahal izango lukete (hori azken instantzian egingo litzateke, zeren Batzordeak aztergai duen proposamenak loteslea izan nahi du, eta zigorrak proposatzen ditu gardenak ez diren enpresentzat).

Gaur egun, Europar Batasunean % 15eko soldata-arrakala dago, batez beste, gizo-

nen eta emakumeen artean. Pentsio-arrakalari dagokionez, % 30 da, baina herrialde batzuetan % 40 edo % 50 da. Gehiegizko diferentzia bat da, emakumeak euren gizonazko bikotekidearen mende bizitzera behartzen dutenak, eta independentzia falta horrek emakumeen gorputzean bertan izan dezake eragina eta genero-indarkeria bihurtzera iritsi.

Emakumeen laneko desberdintasuna agerian geratu da berriz ere COVIDaren krisiarekin. Izan ere, euren soldatako lana egiteaz gain, hainbat emakumek haurrak

zaindu behar zituzten etxera itzultzean, eta bikotekideari “zarama ateratzen laguntzeko” eskatu ere egin behar izaten zioten, zeren haiek baitira lan gogorra euren bizkarrean hartzen du-

tenak. Hori eragozteko, gardentasunari buruzko zuzentaraua sartzeko beharra aztertzen ari da, baita gutxieneko soldatei buruzko zuzentarau bat ere, hau da, soldata txikiko lanek –gehienbat emakumeek gauzatuak- bizimodu duina eramatea ahalbidetzeko parametro batzuk. Regnerrek aipatu zuen beste alderdi garrantzitsu bat lan-merkatuko segregazio horizontala da, zeren egon baitaude, oraindik ere, gehienbat emakumeek egiten dituzten hainbat lan(hor sartzeko da adinekoen eta haurren zaintza). Oraindik ere asko geratzen da egiteko Europar Batasunean. Faltza dena ez dira gardentasun-neurriak soilik, baina gardentasuna aurretiko baldintzetako bat da datuak eskuratzeko, gizonak eta emakumeak zenbat irabazten duten jakiteko. Bukatzeko, gogoratzekoa da Europar Tratatu 1957ean sinatu zela, eta harrezkero gizarteak izugarri eboluzionatu duela, bai alderdi biologikoetan eta

**Gaur egun, Europar  
Batasunean % 15eko  
soldata-arrakala dago,  
batez beste, gizonen eta  
emakumeen artean**



bai alderdi juridikoetan. Izatez, herrialde ugarik hirugarren genero bat sartu dute jadanik euren jurisprudentzian, eta hori oraingo European ere islatu behar den zerbait da.

## Soldata-arrakala murrizteko tresnak: soldata-erregistroa eta soldata-auditoriak

Patricia Nietok -Carlos III Unibertsitateko Gizarte eta Lege Zientzien Irakasleak- uste du Espainia Europako abangoardia legegilean kokatzen duten elementuetako bat 6/2019 Errege-dekretua dela, honek soldata-gardentasunaren aldeko apustu mardula egin baitzuen. Patricia Nietok gogoratzen duenez, 2007an onartutako Berdintasunaren Lege Organikoak enplegu-suntsipen masiboa ekarri zuen 2008ko krisi ekonomikoa iristearekin batera hasi behar izan zuen bere bidea. Horren ondorioz, enpresek ekoizpen-jarduera mantentzera bideratu zituzten euren ahalegin guztiak, Berdintasunaren Legeak aurreikusten zituen neurri ugariren garapena baztertuz. 6/2019 Errege Lege-dekretuak Berdintasun-planen derrigorrezkotasuna ezarri zuen plantillan 50 langile baino gehiago dituzten enpresetan, eta horrelako enpresek soldatako biztanleriaren % 50 enplegatzen dute. Planak ahalbidetzen du argazki finko bat egitea eta albora-pen edo jokabide diskriminatzailearik ote dagoen egiaztatzea. Gainera, garrantzitsua da lanaren balorazio soziala zehaztea. Badira sektore feminizatuak, soldata txikiagoak dituztenak, eta sektore maskulinizatuak, soldata handiagoak dituztenak. Eta diferentzia horrek ez du inolako

zerikusirik txartoago ordaindutako lana funtsezkoa izatearekin edo ez izatearekin. Patricia Nietoren arabera, “garbi geratu da funtsezko lan bat dela adinekoen egoitzetako edo eguneko zentroetako emakumezko langileek pandemiaren garaian egiten zutena”, baina lan-baldintzak, kasu askotan, ez dira duinak izaten.

6/2019 Errege Lege-dekretuak hiru tresna handi ezartzen ditu berdintasunean aurrera egiteko: lehenengoa da 50 langiletik gorako enpresa guztiak berdintasun-planak izatera behartzen dituenena. Bigarrenak ezartzen du enpresa guztiek soldata-erregistro bat prestatu behar dutela, haien dimentsioa zeinahi delarik ere. Soldata-erregistro horrek ahalbidetuko du jaki-

tea ea diskriminazio-egoerarik dagoen. Hirugarren tresnak soldata-auditoria bat txertatzera behartzen ditu berdintasun-plana egin behar duten enpresa guztiak.

Arauen alorreko ahale-

ginek gorabehera, baina, soldata-arrakalak bere horretan dirau. Emakumeek gizonen baino % 11 gutxiago kobratzen dute, batez beste, eta arrakala % 18,4raino igotzen da lanaldi partziala balorazioan sartzen badugu (kasu gehienetan, lanaldi partziala ez da langileen borondatez egiten). Gainera, soldata-arrakalak zuzeneko korrelazioa du pentsioen arrakalarekin. Emakumeen pentsioak gizonenak baino txikiagoak dira tipo guztietan, eta prestazio-arrakala hori 30 puntutik gorakoa da zenbait kasutan. Emakumeentzat handiago den batez besteko prestazio bakarra alarguntasunarena da, kalkulurako erabiltzen den oinarri arautzailea bikoteki-dearena delako.

Soldata-egiturari buruzko Inkestak erakusten duenez, gizonen eta emakumeen soldaten arteko desberdintasun nagusia

## Gizonen eta emakumeen soldaten arteko desberdintasun nagusia soldata-osagarrietan gertatzen da

soldata-osagarrietan gertatzen da (produktibitate-osagarriak, eta abar). Patricia Nietok Sara de la Rica ekonomia-katedraduna aipatu zuen bere hitzaldian, zeren soldata-arrakalari buruz egin dituen azterketatan ondorioztatu duena da honek emakume guztiengan duela eragina, seme-alabak izan edo ez. Hala, 30 urtetatik aurrera hasten da handitzen, eta erretiratzeko legezko adinera iritsi arte betikotzen da.

Egoera horren aurrean, Zuzenbidearen erantzuna izan da soldata berdina bermatzea balio berdineko lan bat egiteagatik. Hori lortzera zuzendutako tresna nagusia gardentasuna da, eta horri begira 6/2019 Errege lege-dekretuak hiru tresna ezartzen ditu: lehenengoa soldata-erregistroa da; bigarrena soldata-auditoriak egiteko betebeharra; eta hirugarrena legezko ordezkariak ezagutu ditzatela erregistroan eta auditorian eskuratutako datuak.

Legeak soldata-erregistro bat egitera behartzen ditu enpresa guztiak, ezein lanpostu baztertu gabe, ezta zuzendaritzako pertsonalaren izaera dutenak ere, hitzarmen kolektibotik kanpo egon arren. Ez dira sartuko Aldi Baterako Laneko Enpresek utzitako langileen datuak, zeren soldata ordaintzeko arduraduna ABLEa baita (berdintasun-plana enpresa erabiltzaileari ere aplikatu behar bazaio ere).

Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiak soldata-diskriminazioari buruz argitaratu dituen datuetan ikusten dugunez, ez dago auzi askorik diskriminazioaren alorrean, baina Patricia Nietok dioenez, "horrek ez du esan nahi diskriminaziorik ez dagoenik; aitzitik, agerian uzten duena da zein zaila den emakume batentzat jakitea zenbat kobratzen duen lan berdina

egiten duen gizonezko langileak, eta zer esango ote dugu aztergai dagoena balio berdineko lana bada?". Hirugarren eta azken tresna Soldata-auditoria da, planetik bereizita egon arren beraren zati den ekintza bat. Soldata-auditoria bat egiteko, Errege lege-dekretuak eta 902 Errege-dekretuaren 8. artikuluan duen garapenak diagnostiko bat egiteko eskatzen dute, horren bidez jakiteko nola ordaintzen duen enpresak, zer ordaintzen duen, nori ordaintzen dion eta zein diren soldata ezartzeko iturriak. Soldata-auditoriak bi helburu lortu behar ditu: enpresak soldataren arloan duen egoeraren diagnostiko bat egitea eta, garrantzitsuena, zuzenketan bat prestatzea detektatu litezkeen

desberdintasunetarako.

Azkenik, Patricia Nietok planteatu zuen soldata-auditoria garatu egin behar dela bere eraginkortasuna balaratzeko. Auditoriak ahalbidetzen du ikustea ea enpresa jakin baten soldata-politikak arrakala handit-

zen duen, diskriminatzailea ez izan arren. Alborapen batzuk utz ditzake agerian; adibidez: soldata—desberdintasunetan inpaktua duten soldata-osagarriak. Eta, garrantzitsuena, neurri konkretuak txertatzeko exijentzia planteatzen da, baita soldata-arrakala zuzentzeko baliabideak ere, zeren oraindik ere % 11,4aren ingurukoa baita.

Genero-ikuspegia lan-araudiaren interpretazio eta aplikazioan, Mar Sernaren eskutik

Bere hitzaldian, Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiko Lan Arloko Mar Serna Calvo Magistratuak genero-ikuspegi

## **2019an, Espainiak puntu bat egin zuen gora barometroan, eta horrek seigarren postuan jartzen du EBko herrialdeen artean**



dagoen gatazka juridiko batean, ea diferentziaren bat sortzen ari den gizonen eta emakumeen artean; berekin dakar, halaber, diferentzia ezabatzea eta desoreka konpentsatzea. Galizian, emakume bateak kontserba-lantegi batean lan egiten zuen, eta aldi berean garbiketari ere aritzen zen, lanaldi partzialean; bada, emakume horrek sorbaldako tendinitis bat lanbide-gaixotasun gisa aitortu ziezaiotela eskatu zuen, baina ez zitzaion onartu tendinitisa ez zelako agertzen Mutuaren lanbide-gaixotasunen koadroan. Auzia Justizia Auzitegi Nagusiraino iritsi zen, eta honek bai aztertu zuen generoaren ikuspuntutik eta agerian utzi zituen lanbide-gaixotasuna ez aitortzeak aukera eta eskubide berdintasunaren aldetik sortzen zituen desberdintasunak, eta, hortaz, tendinitisa lanbide-gaixotasunen koadroan gehitu zen. Gaztela-Mantxan, aldiz, genero-ikuspegia aplikatu ez zuen auzitegi baten adibide bat dugu. Paradoreetako pisuetan zerbitzari

gisa lan egiten zuen emakume batek karpoko tunelaren sindromea pairatzen zuela alegatu zuen. Auzitegiak erantzun zuen sindrome hori ez zela agertzen

lanbide-gaixotasunen koadroan. Kanariar Uharteetan, atzera bota zen genero-indarkeria pairatu zuen emakume batek alarguntasun-pentsioa lortzeko egindako eskaria, frogarik aurkeztu ez zuelako, emakumeak aurretik bere erasotzailea zazpi aldiz salatu bazuen ere. Azkenik, Gaztela-Mantxako Justizia Auzitegi Nagusiak arrazoia eman zion.

Bere hitzaldia amaitzerakoan, Magistratuak honako hau esan zuen: “Ez dugu 100 urtez itxarongo, ezta 121 urtez ere, berdintasuna lortzeko; gizarte hau jasangarria izatea nahi badugu, berdinta-

una orain lortu behar da, haur gehiago behar direlako, adineko pertsonek zaintza behar dutelako. Berdintasuna ez da emakumeentzat soilik funtsezkoa -biztanleriaren % 50 gara-, baizik eta beste kolektibo batzuentzat ere.

## Lan Ikuskaritzaren jarduna Berdintasunaren alorrean, Irene Marín Luengoren eskutik

Irene Marín Luengok, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren Erakunde Estatalaren Zuzendaritza Nagusiko Lan Harreman eta Berdintasun zuzendariordeak, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren rola azaldu zuen bere hitzaldian; bere esanetan, 2015eko Legean agertzen den bezala, dagokion rola da gizarte-arloko araudia betetzen ote den ikuskatzea eta, arau-haustetik gertatuz gero, erantzukizuna exijitzea. Berdintasunaren

alorreko araudia barruan sartzen da, eta hor jarduten du Lan Ikuskaritzak. Bere jarduera-eremua soldata-diskriminazioa berekin dakarten enpresa-jarrerekin

dago lotuta, eta baita sexuak eragindako beste edozein diskriminazio motarekin ere.

Berdintasunaren Lege Organikoak bi diskriminazio mota bereizten ditu. Zuzenekoa, erraz detektatu daitekeena eta errealitatean gutxitan agertzen dena, eta zeharkako diskriminazioa, alegia, “egoera bat, non itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo praktika batek desabantaila partikularreko egoeran jartzen baititu sexu bateko pertsonak, beste sexu bateko pertsonen aldean”. Hala, Lan Ikuskaritzaren jardueraren muina

## Ez dugu 100 urtez itxarongo berdintasuna lortzeko, berdintasun jasangarria orain lortu behar da





izango da determinatzea ea justifikaziorik edo kausa objektibo eta arrazoizkoren bat ote dagoen emakumeen gutxiagotasun-egoera hori legitimatzeko. Hain zuzen ere, ordainsari-diskriminazioaren erronka nagusia zeharkako diskriminazioan dago, hots, lanpostuen balorazio desegokiagatik geratzen den zeharkako diskriminazioan. Adibidez, Valentzian, ikuskaritza batek garbiketa-enpresa bat salatu zuen bertan lan egiten zuen emakumeak gizonak baino gutxiago kobratzen zuelako. Enpresak alegatzen zuen kristalak garbitzen zituen gizonak makineria astuna eramaten zuela; emakumearen lanaren zehaztasuna, aldiz, ez zen baloratzen.

Gutxi dira diskriminazioaren alorrean Lan Ikuskaritzara iristen diren salaketak. Horregatik, Marín Luengoren arabera, “saiatu behar gara plangintzan gero eta zehatzagoak izaten, hau da, zehaztasunez detektatu behar dugu non gerta daitezkeen ez-betetze horiek edo diskriminazio-egoera horiek”. Jauzi kualitatibo bat 2019. urtean eman zen, iruzurraren aurka borrokatzeko tresna erabiltzearen bidez. Analisi-teknika multzo bat da, iruzur zantzuak erakusten dituzten subjektuak detektatzeko eta planifikatutako jardueren garapena aukeratzeko.

Bereziki kalteberak diren emakumeen kolektiboek hitz egitean, Irene Marínek etxeko langileen egoera aipatu nahi izan zuen. “Bereziki ikusezina den eta

oso baldintza kalteberetan dagoen kolektibo bat badago, hori etxeko langileen kolektiboa da”, esan zuen Marínek. Horregatik, Lan Ikuskaritzak ekintza-plan bat abiatu zuen, beste batzuen artean oso jarduera espezifiko bat ekarri

zuen: enplegatzaileek Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren azpiko soldatak deklaratu zituzten kasu guztiak detektatzea. Detektatutako kasuetan, irregulartasunaren berri eman zitzaien enplegatzaileei; zehazki, 47479 etxeko langile ukitzen zituzten 45019 gutun bidali ziren.

## Gabriela Beltrán Fernández, Gipuzkoako Lan Ikuskaritzako Berdintasun arduraduna

Bere hitzaldian, Gabriela Beltrán Fernándezek komentatu zuen Lan Ministerioak autonomia erkidegoetako zenbait pertsona aukeratu zituela 2018an, Berdintasunaren alorreko oinarritzako prestakuntza jasotzeko, eta bera izan zela aukeratutako pertsonetako bat. “Ezin izan zidaten mesede handiagorik egin”, esan zuen Gabriela Beltránek. “Gure jardunean ditugun hutsuneez konturatu nintzen; ikusi nuen nola enpresa-jarduera batzuek, euren itxurazko neutraltasunagatik, soldata-diskriminazioa ezkutatu ziezaguketela, baina tresna jakin batzuei esker detektatu zitezkeela”.

Prestakuntza lan-merkatura iristeko unetik hasi zen, hau da, enplegurako sarbi-dearekin. Enplegu batzuek itxura guztiz

neutrala zuten, baina errealitatean oso titulazio maskulinizatuak zituzten. Beste batzuek bidaizatzeko disponibiltate osoa eskatzen zuten, inolako bidaiarik egin behar ez

bazen ere, zeren horrela baitzekiten deialdira askoz ere gizon gehiago aurkeztuko zirela emakume baino.

Berdintasunari buruzko prestakuntzarik ez dagoen bitartean, diskriminazioa sortzen duten alderdi batzuk detektatu gabe

## Soldata-arrakalari lotutako arazo gehienak hitzarmen kolektiboetan jasota ez dauden osagarrietatik ondorioztatzen dira

geratuko dira. Gabriela Beltránek esan zuen berdintasuna lehentasun nagusietako bat dela Eusko Jaurlaritzarentzat. Izatez, beraren plan estrategikoan aurreikusita dago 2030erako Euskadi izatea soldata-arrakala txikiena duten europar eskualdeetako bat.

Soldata-arrakalari lotuta aurkitu diren arazo gehienak osagarrietatik ondorioztatzen dira; izan ere, osagarri horiek ez daude jasota hitzarmenetan, eta enpresak aldebakartasunez ematen ditu. Kasu askotan, enpresek ezin izan dute frogatu ezta gizonen antzinasuna emakumeei baino handiagoa denik ere, desberdintasun hori balioztatzeko. Lan berdinen aktak dira, baita lanbide kategoria berekoak ere, soldata-desberdintasun handia erakusten dutenak. Enplegatzaileek desberdintasun hori justifikatzeko ematen zituzten azalpenen oinarria izaten zen, kasu batzuetan, gizonak ez zuela arazorik enpresara arratsalderen batean joateko, beharrezkoa zenean, baina aukera hori ez zitzaien emakumeei ezta eskaini ere egin. 150 langiletik gorako enpresek berdintasun-planak ezartzeko duten betebeharrari dagokionez, gertatzen dena da askotan ezin negoziatu daitezkeela.

Erregistratutako berdintasun-planen kopurua txikia izatea zenbait faktoreren ondorioa izan daiteke. Gerta liteke enpresak araua ez betetzea, baina detektatu ere egin da plan asko ezin erregistratu daitezkeela negoziatu ez direlako. Galdera da zer gertatzen ote den negoziatzea ezinezkoa denean. Gabriela Beltránen ikuspuntutik, zorrotasunez frogatu bada enpresa saiatu egin dela, batzordea eratzeko eskatu diela ordezkari gehien dituzten sindikatuak eta lortu ez duela, “neu ez nintzateke izango enpresari erantzukizuna exijitzearen aldekoa”.

## Mahai-ingurua

Elena Pérez Barredo, Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzako Sailburuordea, moderatzaile gisa aritu zen eta mahai-inguruan esku hartuko zuten pertsonak aurkeztu zituen: José Manuel Iturrate Andechaga, Aseguruaren Zuzenbidean espezializatutako abokatua; Dolores Morondo Taramundi, Deustuko Unibertsitateko Pedro Arrupe Giza Eskubideen Institutuko Ikertzaile Nagusia; eta Eva Perujuaniz soziologoa, industriako Langile Komisionen laguntza teknikokoa. Pérez Barredok komentatu zuen berdintasunaren alorreko betebeharrak oraindik ere ez direla beste betebeharrak batzuen parekoak lanaren eremuan, baina “laneko arriskuaren prebentzioarekin gertatutakoa gogoratzen du: 1995az geroztik izugarri aurreratu da, oraindik ere geratzen da asko egiteko, baina inflexio-puntua 1995ean gertatu zen”. Bada, horrelako inflexio-puntu bat gertatzen da Berdintasunaren Lege Organikoaren alaketarekin, 2019. urtean.

Hala eta guztiz ere, Lan Ikuskaritzara jo aurretik badira erabili behar ditugun zenbait tresna, eta Euskadiko Gizarte Elkarriketaren

## Plan asko ezin erregistratu daitezke negoziatu ez direlako

Mahaian akordio garrantzitsu bat lortu zen, irailaren 14an, berdintasun-batzordeei edozein beharretan laguntzeko. Gainera, genero-berdintasuna hitzarmen kolektiboetan aztertzen duen azterlan bat egin da, eta genero-inpaktuari buruzko txosten batzuk eta gizartea sentsibilizatzeko jardunaldiak egin dira.

## Auditoria soziolaborala, José Manuel Iturralde Adenchagaren eskutik

Auditoria soziolaboralaren eta soldata-auditoriaren artean dauden desber-

dintasunetako bat da soziolaboralak datu kualitatiboekin lan egiten duela gehiago, eta soldata—auditoria, berriz, datu kuantitatiboetan zentratzen dela gehienbat. Auditoria soziolaborala auditore adituek egin dezakete, edo enpresak berak ere bere barnean, autodiagnostiko moduko bat egiteko. Kasu batean zein bestean ugari dira abantailak, zeren eta, beste kontu batzuen artean, enpresako lan-giroa hobetzen baitu. Langileek ‘soldata emozionala’ izendatu litekeen zer-bait jasoko dute, eta bezeroek eta hornitzaileek ere onuradunak izango dira, enpresaren irudia sinesgarriagoa izango delako.

Auditoria guztira 3000 adierazle biltzen dituzten 61 multzoz osatuta dago. Oso galderasipleak dira, eta haien erantzuna ‘bai’ edo ‘ez’ izan behar da. Galdetzen da, adibidez, ea enpresak hitzarmenik duen edo ea bertan adingaberen batek lan egiten duen. Azkenean, ondorioztatzen da ea enpresak betetzen ote dituen lege-diak ezartzen dituen betebeharrak. Bada

multzo espezifiko bat, soldata-arrakalari buruzkoa, 120 adierazle dituena; eta diskriminazio eta jazarpenari buruzko beste multzo bat, 114 adierazle dituena. Kontziliazioari dago-kionez, kontziliazioa ahalbidetzeari begira enpresak aplikatu behar duen neurri praktiko edo protokolo multzo bat ezartzen da.

Horrela iristen da txosten bat egitera, eta “gure asmoa da -Iturraldereen esanetan- txosten hori, behar den bezala baliozkotuta, nolabaiteko aitortza izan dezala, eta ez aitortza soziala soilik, hori jadanik jasotzen baitu, baizik eta

Administrazioaren aldetik ere”. Iturralde-  
“errieta txiki bat” egin zien administrazioei. Sektore publikoko Kontratuen Legeak kontratuetan txertatu behar diren klausula sozial batzuk ezartzen ditu; “geuk bi urte daramatzagu aginpidea duten administrazioak konbentzitzen saiatzen, klausula sozialak txertatzeko betebeharra baldintza teknikoetan sartu dezaten; esaten diegu, halaber, baldintzen ple-guan ezarritako ezaugarriak egiaztatu behar dituztela, horren bidez iruzur ugari eragozteko”.

### **Generoari lotutako soldata-arrakalaren aurkako borrokaren europar esparrua, Dolores Morondo Taramundiren eskutik**

Dolores Morondo Europar Batasunari dis-kriminazioaren alorreko aholkua ematen dizkioten espainiar adituetako bat da. Bere hitzaldian gogora ekarri nahi izan zituen Erromako Tratatuaren 199. artikulua izan dituen gorabeherak, hots, gizonen eta emakumeen ordainsari-berdintasuna ezartzen zuen artikulua izan dituen gora-

beherak. Artikulu hura Frantziak sartu zuen, “azken orduan, eta ez Frantziak kezka berezi-rik zeukalako emaku-meen lan-egoeraga-tik, baizik eta lehia desleiala eragozteko”. 1950ean, Frantzia in-darrean zegoen arau-diak debekatzen zuen emakumeek kobrat-zea Lanbide arteko

### **Gure nahia da baliozkotutako txosten horrek nolabaiteko aitortza izatea, eta ez aitortza soziala soilik, baizik eta baita Administrazioaren aldetik ere**

Gutxieneko Soldatan ezarritakoa baino gu-txiago. 119. artikulua bi hamarkadaz egon zen lotan, Belgikako emakume langileen eta haien abokatu feministen borrokak it-zartu zuten artean.

Soldata-arrakalari dagokionez, Dolores Morondoren esanetan, komenigarria da begiratzea soldata-gardentasunaren me-

kanismoak denbora luzeagoz erabili dituzten herrialdeei. Hori 2000ko hamarkadaren hasieran hasi zen Suedian, Danimarkan edo Austrian. Herrialde horiek egindako bide zabaletik informazio ugari atera daiteke, eta ez enpresa jakin batzuen praktiketatik ondorioztatzen dena soilik, hau da, diskriminazio juridikoaren kasu bilakatu diren enpresa-praktiketarik ondorioztatzen dena soilik, baizik eta desberdintasuna islatzen duten genero-alborapenei buruzko informazioa ere bai. Eta hor pasatzen du faktura, adibidez, zainketarako arretak, zeren lanaldi partzialeko kontratu gehiago ekartzen baitizkie emakumeei.

Administrazioak soldata-arrakalarekin amaitzeko lanean inplikatzear gain, enpresarien borondatea ere da funtsezkoa; galdetzekoa da ea merkatu-ekonomia baten barruan enpresa-logikak ahalbidetu ote dezakeen enpresariak euren erantzunkidetasuna onartu dezatela gizonen eta emakumeen berdintasunaren aurrean. Zeren gardentasuna ez baita panazea bat, baina oso erabilgarria da desberdintasun estrukturala gelditzeko.

### **Arrantzaren industriaren txostena, Eva Perjuániz Bermúdezen eskutik**

Eva Perjuánizek komentatu zuen lanpostuen balorazio neutroari buruzko azterlan bat, arrantzaren industrian egindakoa. Azterlana Euskadiko, Katalunia eta Galiziako Lan Ikuskaritzei aurkeztu zitzairen. CCOO sindikatuak “eskubideak arrantzatzea” izenburuarekin gauzatzen ari den proiektu orokor baten barruan sartzen da. Azterlana arrain-kontserben sektorean zentratzen da, 30000 pertso-

na enplegatzen baititu 500 enpresatan baino gehiagotan. Proiektuaren helburu orokorra da sektorean dagoen prekarietatearekin amaitzea, eta baita emakumeek pairatzen duten diskriminazioarekin ere, batez ere soldata eta lanbide aldetik.

Garbi geratzen da soldata-arrakala handienak sektore oso feminizatuetan aurkitzen ditugula.

Sektore horretako langileen –emakumeak eta gizonak– % 80 hitzarmen kolektibo sektorial batean babespean dago, eta horregatik oso garrantzitsua da balorazio-sistemak jarduera-sektoreei aplikatzea, eta ez enpresei bakarrik. 2020. urtea inoizko salmenta-zifra onenekin itxi zen, eta, hortaz, motibazio ekonomikoak ez du justifikatzen soldatak txikiak izatea. Euskadin, sektoreak ekoizten duena nekazaritzako elikagaien industriaren osoko ekoizpenaren % 9 da, eta enpresa gehienak -% 80- Gipuzkoan kontzentratzen dira. Sektore horretan Euskadin lan egiten duten pertsonen % 90 emakumeak dira, eta erraz egiaztatu daiteke alor guztietan pairatzen duten diskriminazioa, zeren “hasieratik amaierara betetzen baita”. % 18,4k kontratu finko iraunkorra du, eta berez apala den ehuneko hori are txikiagoa da Euskadiko emakumeen kasuan, bertan % 10 baita.

Estatu mailan, batez besteko soldata nekazaritzako elikagaien batezbestekoa baino % 25 txikiagoa da. Industria horretan, bi kontratatutik bat soilik da mugagabea, nekazaritzako industria orokorrean ez bezala, bertan hamar kontratatutik zazpi batira mugagabeak. Azterlana egiteko, Lanpostuak Baloratzeko Sistema erabili da, berau balorazio-faktore ob-

na enplegatzen baititu 500 enpresatan baino gehiagotan. Proiektuaren helburu orokorra da sektorean dagoen prekarietatearekin amaitzea, eta baita emakumeek pairatzen duten diskriminazioarekin ere, batez ere soldata eta lanbide aldetik. Garbi geratzen da soldata-arrakala handienak sektore oso feminizatuetan aurkitzen ditugula. Sektore horretako langileen –emakumeak eta gizonak– % 80 hitzarmen kolektibo sektorial batean babespean dago, eta horregatik oso garrantzitsua da balorazio-sistemak jarduera-sektoreei aplikatzea, eta ez enpresei bakarrik. 2020. urtea inoizko salmenta-zifra onenekin itxi zen, eta, hortaz, motibazio ekonomikoak ez du justifikatzen soldatak txikiak izatea. Euskadin, sektoreak ekoizten duena nekazaritzako elikagaien industriaren osoko ekoizpenaren % 9 da, eta enpresa gehienak -% 80- Gipuzkoan kontzentratzen dira. Sektore horretan Euskadin lan egiten duten pertsonen % 90 emakumeak dira, eta erraz egiaztatu daiteke alor guztietan pairatzen duten diskriminazioa, zeren “hasieratik amaierara betetzen baita”. % 18,4k kontratu finko iraunkorra du, eta berez apala den ehuneko hori are txikiagoa da Euskadiko emakumeen kasuan, bertan % 10 baita. Estatu mailan, batez besteko soldata nekazaritzako elikagaien batezbestekoa baino % 25 txikiagoa da. Industria horretan, bi kontratatutik bat soilik da mugagabea, nekazaritzako industria orokorrean ez bezala, bertan hamar kontratatutik zazpi batira mugagabeak. Azterlana egiteko, Lanpostuak Baloratzeko Sistema erabili da, berau balorazio-faktore ob-

**Arrainaren industriako langileen % 80 hitzarmen sektorial baten babespean dago, horregatik sistemak jarduera-sektoreei aplikatu behar zaizkie, eta ez enpresei soilik**



DEPARTAMENTO DE TRABAJO  
Y EMPLEO