

# TXOSTENA TXOSTENA

# 29

**SOLDATA-ARRAILA:**

**ERAGILEAK ETA**

**ADIERAZLEAK**



**EMAKUNDE**  
IMAN NEBEN ELKAI ERKINERA  
POSSIBILTO VASCO DE LAS MUJER

Eusko Jaurlaritzaren Logoak

Logo del Gobierno Vasco

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**



**SOLDATA ARRAILA:**

**ERAGILEAK ETA**

**ADIERAZLEAK**

EMAKUNDE  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

Gasteiz 2012

<b>IZENBURUA:</b>	“Soldata-arraila: eragileak eta adierazleak”
<b>EDITOREA ETA EGILEA:</b>	EMAKUNDE - Emakumearen Euskal Erakundea. Manuel Iradier, 36. 01005 Gasteiz
<b>LAN TALDEA:</b>	Maru Sarasola Coaching and Leadership Sebastián Sarasola eta Estibaliz García. Ados Consulting
<b>MAKETATZEAIKIA ETA JARRAIPENA:</b>	ARRIN. Komunikazioa eta Diseinua
<b>DISEINU GRAFIKOA:</b>	Ana Badiola, Isabel Madinabeitia eta Ana Rincón
<b>DATA:</b>	2012ko azaroa
<b>DESKRIBATZAILEAK:</b>	Lana, soldatak, lan-bereizketa, genero-adierazleak, datu estatistikoak
<b>ISBN :</b>	84-89630-40-2    978-84-89630-40-6

## AURKIBIDEA

<b>AURKEZPENA</b> .....	9
<b>SARRERA</b> .....	13
<b>METODOLOGIAREN INGURUKO OHARRA</b> .....	17
<b>1. ADIERAZLEEN ESPARRU OROKORRA</b> .....	21
<b>1.1.</b> Generoko soldata-arrailearen definizioa, eta berau eragiten duten faktoreak .....	23
<b>1.2.</b> Soldata-arraila Europar Batasunean .....	25
<b>1.3.</b> Soldata-arraila Espainiako Estatuan .....	29
<b>1.4.</b> Soldata-arraila EAEn .....	40
<b>2. FAKTOREEN SAILKAPENA</b> .....	45
<b>2.1.</b> Sarrera .....	47
<b>2.2.</b> Lana sexuaren arabera banatzeak eta familia-ardurak emakumeen esku uzteak eragindako usteak .....	48
<b>2.3.</b> Identifikatutako desberdintasun- eta diskriminazio-faktoreak .....	49
<b>3. ADIERAZLEEN SAILKAPENA</b> .....	55
<b>3.1.</b> Sarrera .....	57
<b>3.2.</b> Identifikatutako adierazleen aurkezpena .....	59
<b>4. ADIERAZLE-SISTEMAREN PROPOSAMENA</b> .....	69
<b>4.1.</b> Sarrera .....	71
<b>4.2.</b> Neurri-unitatearen hautaketa .....	71
<b>4.3.</b> Adierazle nagusien hautaketa .....	73
<b>4.4.</b> Faktoreen garrantzi erlatiboa neurtzeko adierazleak .....	78
<b>4.5.</b> Adierazleen hautaketa, desberdintasun-faktoreen arabera .....	81
<b>5. ONDORIOAK</b> .....	91
<b>ERANSKINA: AZTERTUTAKO ITURRIAK</b> .....	101
<b>1.E.</b> Sarrera .....	103
<b>2.E.</b> Iturrien deskribapena eta edukia .....	104



## TAULEN ETA GRAFIKOEN AURKIBIDEA

1.1. taula.	Soldata-arraila Europar Batasunean (orduko) (%tan) .....	27
1.2. taula.	Soldata-arraila, estatu kideka (%tan) .....	28
1.3. taula.	Batez besteko irabazia, orduka eta jarduera-sektoreka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan) .....	30
1.4. taula.	Urteko batez besteko irabazia Espainiako Estatuan, jarduera-sektoreka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan) .....	31
1.5. taula.	Batez besteko irabazia, orduka eta lanbide-talde nagusika (eurotan) eta soldata-arraila (%tan) .....	32
1.6. taula.	Urteko batez besteko irabazia Espainiako Estatuan, lanbide-talde nagusika (eurotan) eta soldata-arraila (%tan) .....	34
1.7. taula.	Urteko batez besteko irabazia Espainiako Estatuan, lanaldi motaka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan) .....	35
1.8. taula.	Urteko batez besteko irabazia Espainiako Estatuan, kontratu motaka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan) .....	35
1.9. taula.	Urteko batez besteko irabazia ordu eta kontratu motaka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan) .....	36
1.10. taula.	Urteko batez besteko irabazia Espainiako Estatuan, adinka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan) .....	36
1.1. grafikoa	Soldata-arraila adin-tarteka Espainiako Estatuan (%tan) .....	37
1.11. taula.	Urteko batez besteko irabazia Espainiako Estatuan, nazionalitateka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan) .....	38
1.12. taula.	Urteko batez besteko irabazia, autonomia-erkidegoka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan) .....	39
1.13. taula.	Batez besteko irabazia lanorduka, autonomia-erkidegoka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan) .....	39
1.14. taula.	Urteko batez besteko irabazia, jarduera-sektoreka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan) .....	41
1.15. taula.	Batez besteko irabazia, orduka eta jarduera-sektoreka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan) .....	41
1.16. taula.	Urteko batez besteko irabazia, lanbideka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan) .....	42
1.17. taula.	Orduko irabazia, lanbideka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan) .....	42
1.18. taula.	Urteko batez besteko irabazia, kontratu motaka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan) .....	43
1.19. taula.	Orduko batez besteko irabazia, kontratu motaka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan) .....	43

1.20. taula.	Urteko batez besteko irabazia, adinka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan).....	44
1.21. taula.	Urteko batez besteko irabazia, nazionalitateka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan) .....	44





**AURKEZPENA**





Emakumeen eta gizonen arteko soldata-desberdintasunaren zenbatekoek zalantzarik uzten ez badute ere, iritzi publikoak, sarritan, nekez identifikatzen ditu bidegabekeria hori sortzen duten faktoreak. Ondorioz, gizartearen kontzientzia ez da arazoaren tamainaren eta garrantziaren parekoa. Izenburutik beretik ondorioztatzen denez (“Soldata-arraila: eragileak eta adierazleak”), ikerketa honen helburua da desberdintasun horren arrazoiak argitzea eta adierazle-sistema bat proposatzea, enpresentzat lan-oinarria izan dadin soldata-arraila identifikatzeko orduan. Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundeak soldata-arraila murrizteko bidean aurrerapausoak

ematearren egin du ikerketa hau, beste jarduera batzuekin batera.

Soldata-arrailak, oro har, lan-merkatuan dauden diskriminazioa eta desberdintasunak islatzen ditu. Eta diskriminazio eta desberdintasun horiek, praktikan, emakumeei eragiten diete nagusiki. Badakigu diskriminazio honen jatorrian dauden faktoreetako bat lanbide-bereizkeria dela. Mundu osoan, bereizkeria horizontal eta bertikalaren ondorioz, emakumeak behartuta egon dira lan-mota jakin batzuk egitera, eta eragotzi egin zaie lidergo-postuetan egotea. Bereizkeria horrek ekarri du femeninotzat jotako enpleguak egotea, gizartean eta ekonomiaren aldetik gutxiago baloratuak. Gainera, kontuan hartu behar da sarritan emakumeek lan-malgutasun handiagoko lanak onartu behar dituztela, laneko eta familiarri lotutako beharrak orekatzeko. Horri presentzia bikoitza edo hirukoitza deitu izan zaio, eta, aukera-desberdintasunak areagotzeaz gain, lanbide-bazterkeria larriagotzen du. Bestelako lanak, etxeakoak eta senideak zaintzea, emakumeek egiten dituzte, oraindik ere, neurri handi batean, eta horrek, kasu askotan, eragotzi egiten die lan-merkatuan gizonen parean gora egitea. Ondorioz, herrialde guztietan, emakumeen presentzia gehiegizkoa da lanaldi partzialeko lanetan. Era berean, ezin dugu ahaztu sektore ez-formalean dabilzan pertsonen portzentaje handi bat emakumeak direla. Nominetan, oinarritzko tipo edo ordainsarietatik haratago, osagarriak eta ordainsari gehigarriak sartzeak handitu egiten du arrail hori; izan ere, gizonak neurri handiago batean jasotzen dituzte osagarri horiek, eta horrek lagundu egiten du ordainsari-desberdintasuna handiagotzen. Beraz, soldata-arrailaren arrazoiak askotarikoak eta konplexuak dira, eta arrail hori txikiagotzeko edo desagerrarazteko, maila desberdinetan eragin behar da, besteak beste, zuzeneko diskriminazioan, lanpostuak baloratzeko irizpideetan, merkatuko desberdintasunetan eta genero-estereotipoetan eta enpresaren kulturean, zeina diskriminazio-irizpide eta -faktoreetatik sortzen baita.

Nire eskerrik beroena ikerketa hau egitea eta argitaratzea posible egin dute guztiei, espero baitut horren laguntzarekin hobeto identifikatuko ditugula gizonen eta emakumeen arte-

ko soldata-desberdintasunaren benetako arrazoiak eta desberdintasun horrek enpresa bakoitzean duen balio erreala, ondoren gure jardunarekin gutxitu ahal izateko.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. Silvestre Cabrera', written in a cursive style.

María Silvestre Cabrera

EMAKUNDE–Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria

S

**SARRERA**



Emakumeek eta gizonek ordainsari berdina jasotzeko oinarritzko printzipioa 1957az geroztik dago jasota; Erromako Itunean, zehazki. Hala dio bertako 141. artikulua: «Estatu kideek bermatu beharko dute gizonek eta emakumeek ordainsari berdina jasoko dutela lan berdina edo balio berdineko lana egitean». Printzipio horretan oinarrituta, hainbat neurri garrantzitsu abiarazi dituzte Europan. Ikerketa honi begira, ondoko hauek dira neurrien artean esanguratsuenak:

Kontseiluaren 1975eko otsailaren 10eko 75/117/EEE Zuzentaraua, gizon eta emakume langileen ordainsarrietan berdintasun-printzipioa aplikatzeko arloan, estatu kideetako legediak hurreratzeari buruzkoa.

Europako Batzordearen 2007ko jakinarazpena, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-aldearen aurka jardutera zuzendua. Jakinarazpen horretan, generoko soldata-arrailearen zergatiak aztertu zituen Europako Batzordeak, eta arazoa konpontzeko ekintza batzuk proposatu zituen.

Hazkunderako eta Enplegurako Europako estrategia. Europa 2020. Europar Batasunak bost helburu handinahi ezarri ditu 2020rako, ondoko arlo hauetan: enplegua, berrikuntza, hezkuntza, gizarteratzea eta klima/energia. Helburu horien artean, ordainsari-aldea murriztea dago.

Hain zuzen ere, Europako testuinguru horretan oinarrituta daude EAEn soldata-arraila murrizteko asmoz abiarazten ari diren jarduerak.

Hala, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planak helburu hau du: «Soldata-arraila murriztea; hots, emakumeen eta gizonen urteko batez besteko ordainsariaren artean dagoen diferentzia murriztea. Bereizki, alde hori handien den sektoreetan».

“Soldata-arraila: eragileak eta adierazleak” izeneko ikerketaren helburua soldata-arrailearen adierazleak eta berau eragiten duten faktoreak identifikatzea da, baita adierazleak hautatzea ere, soldata-arraila enpresetan neurtu eta aztertzeko. Emakundek soldata-arraila murrizteko bidean aurrerapausoak ematearren egin du ikerketa hau, beste jarduera batzuekin batera.

Dokumentu honetan, enpresetan soldata-arrailearen inguruko ikerketa egiteko abiapuntua definitzen duten lanak ageri dira. Horrenbestez, soldata-arraila deskribatzeko eta neurtzeko egin diren saioen inbentarioa eta laburpena eskaintzen dituela esan daiteke. Hartarako, Estatuan, EAEn eta Europar Batasunean soldata-arrailari buruz dauden adierazleak bildu ditugu, globalak zein partzialak.

Halaber, Estatuan, EAEn eta Europar Batasunean, “a priori” eta “a posteriori”, soldata-arraila eragiten duten faktoreei buruzko informazioa ere jaso dugu.

Identifikazio horretan oinarrituta, faktore jakin batzuk hautatu ditugu, gure iritziz horiek direlako arrailean gehien eragiten dutenak. Enpresetan soldata-arraila neurtzeko adierazlerik egokienak ere aukeratu ditugu.

Ikerketa-prozesutik lortutako informazioa bost kapitulutan jasota dago.

Lehen kapituluan, Dauden adierazleen esparru orokorra izenekoan, soldata-arrailearen egoera aurkezten da, hala orokorrean, nola adierazleen arabera (lanaldi mota, kontratu mota, adina, lanbidea, jarduera-sektorea). Kapitulu horrek bi helburu ditu: batetik, arraila zenbatekoa den neurtzea, eta, bestetik, adierazleek zenbateko eragina duten ikustea. Bereizita eman dugu informazio hori: Europar Batasunerako, Espainiako Estaturako, eta Euskal Autonomia Erkidegorako.

Bigarren kapituluan, Faktoreen sailkapena izenekoan, soldata-arraila eragiten duten faktoreak bildu ditugu. Horretarako, xehetasunez aztertu ditugu soldata-arraila ikertu eta aztertu duten Europako, Espainiako Estatuko eta EAeko iturriak.

Hirugarren kapitulua ere, Adierazleen sailkapena, dokumentuen azterketan oinarrituta dago. Bertan, soldata-arraila neurtzeko gehien erabiltzen diren adierazleen inbentarioa dago, neurrien eta azalpen-aldagaien arabera.

Laugarren kapituluak, Adierazle-sistemaren proposamena, adierazleen behin-behineko hautaketa egin du, hautaketa horretan oinarrituta enpresetako soldata-arraila identifikatzeko.

Azkenik, 5. kapituluan, azterlanaren ondorio nagusiak daude jasota.

Bukatzeko, eranskin gisa, Iturrien azterketa izeneko atala dago; bertan, lan hau egiteko erabiliko iturri guztien erreferentzia nagusiak bildu ditugu. Hau da, dokumentuak, txostenak, zuzentarauak, jakinarazpenak, eta abar. Guztira, 33 iturri, abiapuntu anbiziotsua finkatzeko ezinbesteko erreferentzia direnak.



MO

**METODOLOGIAREN  
INGURUKO OHARRA**



Lan hau egiteko garaian, helburu hau izan dugu: Enpresetan soldata-arraila eragiten duten adierazleak (globalak eta partzialak) eta faktoreak identifikatzea eta hautatzea.

Zehazkiago, informazioa identifikatu eta hautatzeko, ondoko hauek egin ditugu:

- Estatuan, EAEn eta Europar Batasunean soldata-arrailari buruz dauden adierazleak (globalak zein partzialak) bildu.
- Estatuan, EAEn eta Europar Batasunean soldata-arraila eragiten duten faktoreen gainean dagoen informazioa bildu (hala "a priori" deitutakoa, nola "a posteriori" deitutakoa).
- Enpresetan dagoen soldata-arraila aztertzeko, adierazle-sistemaren lehen proposamena egin.

Maru Sarasola Coaching & Leadership, SL eta Ados Consulting aholkularitza-enpresak arduratu dira metodologia hau garatzeaz, 2011ko azken hiruhilekoan.

Helburu horiek lortzeko metodologiari jarraiki, lehenik eta behin, aipatutako lurraldeetan soldata-arrailaren egoera nolakoa den aztertu dugu.

Fase honetan jasotako datu nagusiak soldata-arrailari buruz argitaratuta dagoen informazioa antolatzeke moduarekin daude lotuta. Erronka handia izan da hori, konparazioak egiteko eta joerak definitzeko orduan.

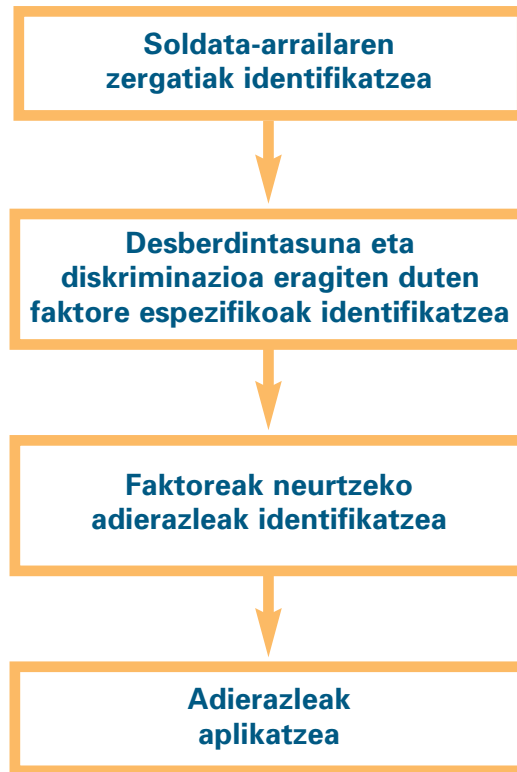
Hala, Espainiako Estatuan eta autonomia-erkidegoetan dagoen soldata-arraila kuantifikatzeko datuen kasuan, soldataren egiturari buruzko inkestak (SEI) baino ez du balio emakumeen eta gizonen soldataren arteko aldean estatistika egiteko iturri gisa. Inkesta hori Estatistikako Institutu Nazionalak egiten du, lau urtean behin. Azterlan honetarako, 2011ko ekainean argitaratutakoa erabili dugu; bertan, 2009ko eta 2008ko datuak daude jasota.

Aurrez egindako SElekin konparazioak egiteko orduan (2006), kontuan hartu beharko da 2008tik aurrera Herri Administrazioetako Gizarte Segurantzako Araubide Orokorreko langileak ere sartzen direla. Sektore publikoan soldata-arraila txikiagoa denez, segur aski generoko soldata-arrail txikiagoa ikusiko da 2008tik aurrera. Halere, horrek ez du ezinbestean esan nahi emakumeen eta gizonen soldataren arteko aldea murriztu egin denik aurreko aldiaren aldean; aitzitik, aipatutako aldaketaren ondorioa baino ez dela ulertu behar da.

Dokumentu hau bukatzeko unean, soldataren egiturari buruzko 2009ko inkestaren adierazleak baino ez dizkiogu erantsi testuari, dokumentua entregatzeaz geundenean jarri baitzituzten denentzat eskuragarri.

Europar Batasuneko soldata-arraila zenbatzeko orduan, gehienbat Structure of Earnings Survey (Diru-sarreraren egiturari buruzko inkesta) erabili dugu soldata-arrailari buruzko datuak eskuratzeko iturri gisa. Inkesta horien helburua estatu kideen eta herrialde hautagaien informazio zehatz eta harmonizatua ematea da, informazio horretan oinarrituta ezar daitezkeen lansari mailari buruzko politikak eta ikerketak, bai eta langileen ezaugarri indibidualei buruzkoak (sexua, adina, lanbidea, antzinasuna, lortutako heziketa maila handiena, eta abar), eta haien enplegatzaileari buruzkoak ere (jarduera ekonomikoa, enpresaren tamaina, eta kokapena), gutxienez 10 langile dituzten enpresei dagokienez.

Bigarrenik, metodologia bat diseinatu dugu soldata-arrailaren gainean dauden faktoreak eta adierazleak lotzeko. Hona hemen metodologiaren alderdi nagusiak:



Soldata-arrailan eragina daukaten adierazle eta faktoreak identifikatzeko, 33 iturri aztertu ditugu; zehazki, zuzenean edo zeharka, soldata-arraila zutenak aztergai.

Iturri horiek Europakoak, Espainiako Estatukoak eta EAEkoak dira, eta hainbat kategoriatan daude elkartuta: soldata-arraila neurtzeko azterlan edo txostenak, webguneak, soldataren egiturari buruzko inkestak, Europako jakinarazpenak, eta tresnak.

Iturri horien gainean, ondoko informazio hau jasotzen duen deskribapen-fitxa egin dugu:

- Aztertutako dokumentuaren izena edo izenburua.
- Dokumentu mota (azterlana, webgunea, eta abar).
- Argitaratze-data.
- Dokumentua dagoen tokia (weba).
- Aztertutako dokumentua egitea sustatu duen erakundea.
- Nork egin duen.
- Soldata-arraila neurtzeko unitatea.
- Datuen eremua (autonomia-erkidegoak, Europar Batasuna, Espainiako Estatua, eta abar).
- Datuak zer iturritatik lortu diren.
- Edukia.
- Identifikatutako adierazleak.
- Identifikatutako faktoreak.

1

**ADIERAZLEEN  
ESPARRU OROKORRA**



Hirugarrenik, neurketa-sisteman erabili beharreko neurri-unitatea hautatu dugu, eta enpre- setan soldata-arraila neurtzeko adierazlerik egokienak aukeratu ditugu, hartutako erabakiak arrazoituta.

Kapitulu honetan, soldata-arrailaren gaineko ikuspegi orokorra eskainiko dizuegu, haren iris- menari buruzko adierazle nagusiak aztertuta. Kontzeptuaren gaineko lehen azalpenak eman ostean, gehien erabiltzen diren adierazleak deskribatuko ditugu, erreferentziako hiru esparru aintzat hartuta: Europar Batasuna, Espainiako Estatua eta Euskal Autonomia Erkidegoa.

## **GENEROKO SOLDATA- ARRAILAREN DEFINIZIOA, ETA BERAU ERAGITEN DUTEN FAKTOREAK**

# 1.1

Lehenik eta behin, esan beharra dago soldata-aldea eta soldata-diskriminazioa ez direla gauza bera.

Emakumearen Espainiako Institutuak egindako azterlan baten arabera (Diferencia y Discriminación Salarial ), soldata-aldea, soldata-arraila edo soldata-desberdintasuna ere deituta, gizonen eta emakumeen batez beste kobratzen dutenaren artean dagoen arraila da; hau da, gizonen lansariaren eta emakumeenaren artean dagoen tartea.

Soldata-diskriminazioa, berriz, “a posteriori” diskriminazioa da, egile batzuen esanetan. Kontzeptu hori diskriminazio hutsean oinarritzen den soldata-aldearen zatiarekin dago lotuta; hots, langilearen sexuan baino oinarritzen ez den soldata-arrailaren zatia da.

Horrenbestez, soldata-diskriminazioa lanpostuan gertatzen da, eta ez dugu emakumeek lanaren arloan pairatzen duten bestelako diskriminazio-ekintzekin nahastu behar (enplegua lortzeko diskriminazioarekin, adibidez; autore batzuen iritzian, “a priori” diskriminazioa litzateke hori). Emakumeak lan-merkatuan gizonen baldintza berdinekin sartzeko faktoreek eragiten dute “a priori” diskriminazioa; soldata-diskriminazioa, berriz, lanpostua lortu ostean baino ez da agertzen.

Soldata-arrailak, oro har, lan-merkatuan dauden diskriminazioa eta desberdintasunak islatzen ditu. Eta diskriminazio eta desberdintasun horiek, praktikan, emakumeei eragiten diete nagusiki. Faktore hauekin dago lotuta:

- Emakumeek egindako lanari balio sozial eta ekonomiko txikiagoa ematen zaio. Balioespen txikiago hori gehiago gertatzen da kalifikazio txikiko lanbide-kategorietan. Hau da, gizonen eta emakumeen ez dute balio bereko lanaren truke lansari berdina jasotzen. Horrez gain, balioespen-irizpideak ez dira eguneratzen, ez eta soldata-osagarriak ere.
- Emakumeek eta gizonen bestelako kokapenak dituzte enpleguan, genero-harremanen ondorioz (lan-segregazioa): emakumeak geroago sartzeko laneko hainbat sektore

---

(1) *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Instituto de la Mujer. Madril, 2007.

eta mailatan, emakumeek sektore eta lanbide batzuetan duten presentzia, gutxiagotan betetzen dituzte erantzukizuneko postuak, lan-baldintza okerragoak dauzkate lana eta familia uztartzeko beharragatik, eta abar.

- Emakumeak lan-munduan masiboki sartu zirenean, familiako ardurak ez ziren ekitatiboki banatu emakumeen eta gizonen artean, guztiak emakumeen esku gelditu baitziren. Ondorioz, emakumeek, lan-munduan sartzean, uko egin behar izan zieten lansari-sustapenei.
- Gaur egungo lan-kulturak eta enpresa-kulturak enpresari denbora osoa eskaintzea eta erabateko lehentasuna ematea eskatzen dute. Ordainsaria eta lanbide-sustapena erabateko dedikazio horrekin daude lotuta, eta emakume batzuek ez dute baldintza hori betetzen.
- Joera hori indarra hartzen ari da emakumeen artean, eta gero eta gizon gehiagok ere egiten dute bat; horren arabera, esparru pertsonalaz eta pribatuaz gozatzeko denbora-ekin lotzen da aberastasuna, eta ez ordainsari handiagoa izatearekin. Horrela, bada, borondatez uko egiten zaie lansari eta ardura handiagoei.

Soldata-arrailaren zergatiak askotarikoak eta konplexuak dira, eta berau murrizteko edo ezabatzeke, hainbat ikuspegi heldu behar zaie:

- Diskriminazio zuzena.
- Lanbideak balioesteko irizpideak.
- Merkatutako desberdintasunak eta genero-estereotipoak; bereziki, lana eta familia uztartzearekin eta erantzukidetasunarekin lotuta.
- Usteetatik eta diskriminazio-faktoreetatik sortutako enpresa-kultura.

## **NOLA NEURTZEN DA SOLDATA-ALDEA?**

### **1.1.1**

Gizonen eta emakumeen batez besteko irabazien arteko aldea da generoko soldata-arraila, eta gizonen batez besteko irabaziaren ehunekotan adierazten da. Horrela lortutako ehunekoak zenbat eta handiagoa izan, orduan eta handiagoa izango da soldata-arraila ere.

Adierazle hori osatzeko gehien erabiltzen diren bi unitateak orduko batez besteko irabazia eta urteko batez besteko irabazia dira. Horregatik, azterlan honetan, bi neurriekin lotutako adierazleak biltzea erabaki dugu.

Oro har, ez dugu kontraesanik antzeman neurri-unitate horiekin eraikitako adierazleetan ikusitako arrailaren joera orokorren artean.

Neurri bakoitzaren abantailak eta desabantailak 4. kapituluan azalduko ditugu; halaber, enpresetan soldata-arraila neurtzeko garaian, adierazle-sisteman erabili beharreko neurketamodu egokiena ere aukeratuko dugu.



Europar Batasunak 50 urte baino gehiago daramatza lan berdinen edo balio berdineko lanaren truke ordainsari berdina ordaintzearen aldeko neurriak hartzen. Erromako Itunaren 141. artikuluan oinarrituta, hainbat arau garrantzitsu onartu dira Europan:

**Kontseiluaren 1975eko otsailaren 10eko 75/117/EEE Zuzentaraua**, gizon eta emakume langileen ordainsarrietan berdintasun-printzipioa aplikatzeko arloan, estatu kideetako lege-diak hurreratzeari buruzkoa.

Zuzentarau horrek debekatu egiten du lansariari dagokionez sexuan oinarrituta inolako diskriminazioa egitea. Lansari-berdintasuneko printzipioa ez betetzean kaltetutako pertsonen jurisdikzio-bidea irekitzen die, eta babesa ematen die enplegataileen erantzunaren aurrean. Halaber, legetan, erregelamenduetan edo administrazio-xedapenetan jasotako diskriminazio oro ezabatzeri dei egiten die estatu kideei, baita zuzentaraua aplikatuz hartutako neurriak langileei jakinaraztera ere.

**Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002/73/EE Zuzentaraua, 2002ko irailaren 23koa**, Kontseiluaren 76/207/EEE Zuzentaraua aldatzen duena, enplegua lortzeari, prestakuntzari eta sustapen profesionalei eta lan-baldintzei dagokienez, emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa.

Zuzentarau horrek zuzeneko eta zeharkako diskriminazioaren definizioak jasotzen ditu, eta berdintasun-erakundeak ezartzea eskatzen die EBko herrialdeei, emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasuna sustatzeko eta babesteko.

**Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006/54/EE Zuzentaraua, 2006ko uztailaren 5ekoa**, gizonen eta emakumeen artean tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeko, enpleguarekin eta lanbidearekin zerikusia duten gaitan (testu bategina) [L 204 Egunkari Ofiziala, 2006-07-26].

Zuzentarau horren helburua enpleguko gaitan gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunari dagokionez Europako Erkidegoan dagoen legedia sinplifikatzea, modernizatzea eta hobetzea da.

**Genero Berdintasunaren aldeko Europako Ituna**, EBko buruek **2006an** onetsi zutena. Itun horren bidez, estatu kideek eta Europar Batasunak lehentasunezko ekintzen artean kokatu zituzten generoko soldata-arrailaren aurkako borroka, eta balio bereko lanagatik ordainsari bera emateko irizpidea.

**Europako Batzordearen 2007ko Jakinarazpena, emakumeen eta gizonen ordainsarien arteko aldearen aurka jardutera zuzendua**. Jakinarazpen horretan, generoko soldata-arrailaren zergatik aztertu zituen Europako Batzordeak, eta ekintza hauek proposatu zituen arazoa konpontzeko:

- Indarrean dagoen araudia hobeto aplikatuko dela bermatzea.
- Soldata-aldearen aurka borrokatzea, EBko herrialdeetako enplegu-politiken barruan.
- Enplegataileen artean, soldata-berdintasuna sustatzea; bereziki, gizarte-erantzukizunaren bitartez.
- Europar Batasun osoan, jardunbide egokiak zabaltzea eta gizarte-solaskideen partaidetza babestea.

**Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako 2010-2015 aldirako estrategia.** Batzordeak Europako Parlamentuari, Kontseiluari, Europako Ekonomia eta Gizarte Lantaldeari, eta Eskualdeetako Lantaldeari zuzendutako jakinarazpena, 2010eko irailaren 21ekoa.

Estrategia hori emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako lan-planaren emaitza da (2006-2010); Emakumearen Gutunak zehaztutako lehentasunak jasotzen ditu, Batzordearen lan-programa da, eta 2010etik 2015era bitartean gauzatu beharreko ekintza nagusiak deskribatzen ditu. Lehentasunen artean, lan berarentzat edo balio bereko lanarentzat lansari berbera ordain dadila aldarrikatzen du.

**EBko Lan Kontseiluak eta Gizarte Politikako ministroek emakumeen eta gizonen arteko soldata-aldeen aurka abiarazitako borrokari buruzko ondorioak (2010eko abendua).** EBko herrialdeek generoko soldata-arrailearen zergati guztiei aurre egiteko neurriak hartu eta aplikatzeko beharra nabarmentzen dute ondorio horiek, baita egile nagusi guztien ekintzak –zehazki, gizarte-solaskideenak– koordinatzeko beharra ere.

Ondorio horiekin batera, Europar Batasuneko Kontseiluaren Belgikako Presidentetzak prestatutako txostena dago. Generoko soldata-arrailearen oraingo egoera aztertzen da bertan, eta aurreko presidentetzan, 2001ean, finkatutako adierazleak berrikustea proposatzen du.

**Hazkunderako eta enplegurako Europako estrategia. Europa 2020.** EBk hurrengo hamarkadarako duen hazkunde-estrategia da Europa 2020.

Europar Batasunak bost helburu handinahi ezarri ditu 2020rako, ondoko arlo hauetan: enplegua, berrikuntza, hezkuntza, gizarteratzea eta klima/energia. Helburu horien artean, ordainsari-aldea murriztea dago.

Esparru horretan, Europako Batzordea EBko herrialdeekin eta Europako gizarte-solaskideekin elkarlanean ari da, generoko soldata-arraileari aurre egiteko.

**Genero-berdintasunaren aldeko Europako Itunari buruzko Kontseiluaren ondorioak, 2011ko martxoaren 7koak (2011-2020).** Genero-berdintasunaren aldeko Europako lehen ituna egin eta bost urtera, bultzada berria eman behar zaio; bereziki emakumeen eta gizonen berdintasunerako Europako Batzordearen Estrategiaren (2010-2015) eta «Europa 2020: enplegurako eta hazkunde adimendun, jasangarri eta integrazailerako Europar Batasunaren estrategia» deritzonaren artean dagoen lotura estua berresteko eta babesteko. Hortaz, Kontseiluak berretsi egin du Europar Batasunak genero-berdintasunaren arloari begira Itunean bere egin zituen asmoak betetzeko konpromisoa; zehazki, ondoko hauek:

“Enpleguaren eta gizarte-babesaren arloetan dauden desberdintasunak murriztea, emakumeek eta gizonak jasotzen dituzten ordainsarien arteko aldeak barne, Europa 2020 Estrategiaren helburuak lortzeko xedez; bereziki, genero-berdintasunerako oso garrantzitsuak diren hiru arlotan: enpleguan, hezkuntzan eta gizarteratzearen sustapenean, batez ere pobrezia murriztuz. Hori guztia onuragarria izango da Europako biztanleria aktiboa areagotzeko”.

Jarraian, adierazlerik adierazgarrien bitartez soldata-arraileari buruz bildu ditugun datu nagusiak aurkeztuko ditugu, Europar Batasuneko egoeraren abiapuntua zehazteko helburuz.

Oraingoan, honako adierazle hau erabili dugu ordainsarien arteko aldea neurtzeko: gizonen eta emakumeen orduko batez besteko sarrera gordinen artean dagoen arraila.

## 1.1. TAULA Soldata-arraila, Europar Batasunean (orduka) (%tan)

	2006	2007	2008	2009
EB 27	17,7	17,6	17,5	17,1

*Iturria:* Eurostat Structure of Earnings Survey methodology.

Taulak erakusten duen bezala, Europar Batasunean, 2009an, % 17,1ekoa da soldata-arraila; hortaz, oraingoz txikia den beherakada dago 2008koaren aldean (ehuneko 0,4 puntu azpitik) eta 2006koaren aldean (0,6 puntu).

Europar Batasunean ordainsarien arteko aldeak murrizteko abiarazten ari diren politikekin lotuta egon liteke soldata-arrailaren apaltze hori.

Estatu kide batzuen eta besteen artean, aldeak daude soldata-arrailari dagokionez. Hala, Eurostat erakundeak emandako datuei erreparatuz gero (1.2 taula), ikus genezake Italian, Maltan, Polonian eta Eslovenian dutela soldata-arrailik txikiena (2009an), eta handiena, aldiz, Txekiar Errepublikan, eta ondoren Austrian; aldakortasun handia dago herrialdeen artean.

Bilakaerari dagokionez, gauza bera gertatzen da 2002-2009 aldia aztertuz gero. Aldaketak gertatu dira estatu kideetan; hala, zazpi urte horietan, soldata-arraila handitu egin da Polonian, Italian eta Portugalen, eta behera egin du Bulgarian, Erresuma Batuan eta Espainiako Estatuan.

Aldaketa horien azalpenak aurkitzeko orduan, batetik, estatu kide bakoitzaren berezko ezaugarrietara jo beharko genuke, eta bestetik, tokian-tokian soldata-arraila errotik kentzeko abiarazitako neurrietara. Suedian eta Italian, adibidez, neurri zorrotz eta zehatzak ezarri dituzte; Austrian, aldiz, orokorrakoak.

Suediako legediaren arabera, gutxienez hamar langile dituzten enplegatzaile guztiek enpresako soldata guztiei buruzko txosten bat prestatu behar dute urtero, oinarririk gabeko aldeak ikusteko eta horien aurka neurriak hartzeko; horretaz gain, ekintza-plana ere egin behar dute, lantokiko sail guzietan soldaten arteko berdintasuna lortzeko.

## 1.2. TAULA Soldata-arraila, estatu kideka (%tan)

ESTATU KIDEA	2002	2006	2007	2008	2009
Belgika	-	9,5	9,1	9	-
Bulgaria	18,9	12,4	12,4	13,6	15,3
Txekiar Errepublika	22,1	23,4	23,6	26,2	25,9
Danimarka	-	17,6	17,7	17,1	16,8
Alemania	-	22,7	23	23,2	23,2
Estonia	-	29,8	30,9	30,9	-
Irlanda	15,1	17,2	17,1	17,1	15,7 (b-b)
Grezia	25,5	20,7	21,5	22	-
<b>Espainiako Estatua</b>	<b>20,2</b>	<b>17,9</b>	<b>17,1</b>	<b>16,1</b>	<b>16,1 (b-b)</b>
Frantzia	-	15,4	16,9	17,1	16,5 (b-b)
Italia	-	4,4	5,1	4,9	5,5
Zipre	22,5	21,8	23,1	21,6	21
Letonia	-	15,1	15,4	13,4	14,9
Lituania	13,2	17,1	20	21,6	15,3
Luxenburgo	-	10,7	12,5	12,4	12,5
Hungaria	19,1	14,4	16,3	17,5	17,1
Malta	-	5,2	7,6	8,65	6,9
Herbehereak	18,7	23,6	23,6	19,6	19,2
Austria	-	25,5	25,5	25,5	25,4
Polonia	7,5	7,5	7,5	9,85	9,8
Portugal	-	8,4	8,3	9,2	10
Errumania	16	7,8	12,7	9	8,1
Eslovenia	6,1	8	8,3	8,5	3,2
Eslovakia	27,7	25,8	23,6	20,9	21,9
Finlandia	-	21,3	20	20	20,4
Suedia	-	16,5	17,9	17,1	16
Erresuma Batua	27,3	24,3	21,1	21,4	20,4

*Iturria:* Eurostat Structure of Earnings Survey methodology.

Oharra: (-)= Ez dago eskuragarri, (b-b)= behin-behinekoa.

Italian, 1991z geroztik, ehun langile baino gehiagoko enpresa publikoei nahiz pribatuei legez eskatzen zaie bi urtean behin langileen lan-baldintzei buruzko estatistika-informazioa eman dezaten, sexuaren arabera bereizita. Enpresek tokian tokiko berdintasun-aholkulariei eta sindikatuei eman behar diete informazio hori. Berdintasunerako kontseilariak eta/edo sindikatuek soldata-arrailari eta enpresako segregazio horizontalari eta bertikalari aurre egiteko erabiltzen dituzte txosten horiek.

Soldata-arrail handienetakoa duen herrialdeetako bat Austria da. Bertan, hitzarmen kolektibo guztiak generoaren ikuspegitik aztertzeko konpromisoa hartu du Langile Pribatuen Batasunak, datozen urteetan diskriminazio guztiak ezabatu ahal izateko. Gainera, 2005 eta 2007 bitartean, Equal KLARA! izeneko proiektua abiarazi dute, Lan-merkatuan ordainsarien arteko berdintasuna lortzea duena helburu.

Hortaz, estatu kideen artean alde handiak daudela ondoriozta dezakegu; bai soldata-arrailaren tamainan, bai haren bilakaeran.

Europar Batasunean bezala, Espainiako Estatuan ere, Gobernuaren ardura da soldata-arraila desagerraraztea, eta haren agenda politikoan jasota dago. Horrela dago jasota Espainiako Konstituzioan, Langileen Estatutuan, eta Emakumeen eta Gizonen berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan.

Azken horrek ez du ordainsarien arteko berdintasunari buruzko arau zehatzik jasotzen, baina enpresetan berdintasun-planak egiteko betebeharra xedatzen du, ordea; beraz, garrantzia ematen dio soldata-arraila murriztu eta ezabatzeari.

Gainera, Osasun, Gizarte Politika eta Berdintasun Ministerioaren Aukera Berdintasuneko Estrategia Planean (2008-2011) ere jasotzen dira era horretako diskriminazioa ezabatzeko hainbat ekintza; zehazki, enplegarritasuna, enpleguaren kalitatea eta soldata-berdintasuna sustatzera bideratutako 1. helburuan.

Atal honetan, Espainiako Estatuan eta autonomia-erkidego bakoitzean dagoen soldata-arrailari buruzko datuak jaso ditugu. Hartarako, 2011ko ekainean soldataren egiturari buruz argitaratutako inkestaren datuak bildu ditugu; 2008ko eta 2009ko datuak daude bertan.

Espainiako Estatuari dagokionez, orokortasunetik begiratuta aztertu dugu soldata-arraila, besteak beste adierazle hauei begiraturaz: jarduera-sektorea, lanbide-taldeak, lanaldi mota, kontratu mota eta adina.

Autonomia-erkidegoei dagokienez, soldata-arrailari buruzko datu orokorretan oinarritu dugu azterketa.

Bi kasuetan, INEk soldataren egiturari buruz egindako inkestan soldata-arrailari buruz dauden datuak urteko batez besteko irabaziari dagozkio, eta, adierazle batzuen arabera, baita orduko batez besteko irabaziari ere. Eta horrela ageri dira kapitulu honetan.

Espainiako Estatuan, lanordu bakoitzeko soldata-arraila % 16,1ekoa zen 2009an (EUROSTATen datuen arabera). Zifra hori Europako ehunekoarekin konparatuz gero, puntu bat txikiagoa dela ikus dezakegu.

Azterketa urteko batez besteko irabaziaren arabera egiten badugu, berriz, 2009an soldata-arrailak gora egin zuela ikusiko dugu, % 22ra iritsi arte. Adierazgarria da orduko irabaziari dagokion kopurua urteko batez besteko irabaziarena baino 6,13 puntu txikiagoa dela. Zergatik gertatzen da hori? Bada, orduko soldata-arrailaren bidez hobeto kontrola daiteke-elako lanordu kopuruak ordainsariaren gainean duen eragina.

Gizon-emakumeak lanean aritzen diren jarduera-sektoreak eragin handia du haien ordain-sari mailan.

### 1.3. TAULA Batez besteko irabazia, orduka eta jarduera-sektoreka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan)

	EMAKUMEAK 2009	GIZONAK 2009	SA 2009	SA 2008
Industria	12,22	15,52	21,26	22,49
Eraikuntza	12,40	12,88	3,73	*1,83
Zerbitzuak	12,78	15,54	17,76	17,94
<b>Jarduera-sektore guztiak</b>	<b>12,72</b>	<b>15,12</b>	<b>15,87</b>	<b>15,73</b>

*Iturria.* Guk geuk egina, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta.

Oharra: (\*) Zifra ez da oso esanguratsua lagin modura egindako behaketak 100 eta 500 bitartean izan zirelako.

Estatistikako Institutu Nazionalak hiru mailatan multzokatuta aurkezten ditu orduko eta jarduera-sektoreko batez besteko irabaziaren datuak: industria, eraikuntza eta zerbitzuak. Taulan ikus dezakezue, soldata-arraile handiena industrian dago, ondoren zerbitzuen sektorean, eta txikiena eraikuntzako sektorean; beste biekiko alde handiarekin, gainera.

Nolanahi ere, zerbitzuen sektoreak zein industriakoak askotariko jarduerak besarkatzen dituzte; hots, genero-harremanen ikuspegitik oso ezberdinak diren lan-merkatuak. Hortaz, jarduera-bloke handitan biltzen diren taldeek oso errealitate ezberdinak ezkututzen dituzte-la esan daiteke.

Hala, industriaren barruan, honako hauek daude: erauzte-industriak; manufaktura-industria; energia elektrikoaren, gasaren, lurrunaren eta aire girotuaren hornidura; uraren hornidura; saneamenduko, hondakinen kudeaketako eta deskutsadurako jarduerak.

Zerbitzuetan, honako hauek: handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa; garraioa eta biltegiatzea; ostalaritza; informazioa eta komunikazioak; finantza- eta aseguru-jarduerak; higiezinekin lotutako jarduerak; jarduera profesional, zientifiko eta teknikoak; administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak; herri-administrazioa eta defentsa; nahitaezko gizarte-segurantza; hezkuntza; osasuneko eta gizarte-zerbitzuetako jarduerak; arte-, jolas- eta aisia-jarduerak; bestelako zerbitzuak.

Hurrengo taulan, datuak banakatuago ageri dira. Ez dira konparagarri, urteko batez besteko irabazia hartu baita neurri gisa, baina baliagarria da emakumeen eta gizonen soldataren arteko aldeak azaltzeko joera garrantzitsu batzuk antzemateko.

Lehenik eta behin, orduko batez besteko irabaziaren arabera jarduera-sektoreko soldata-arraila, oro har, urteko batez besteko irabaziaren arabera baino txikiagoa da; hori, aurretik azaldu dugunez, emakumeek eta gizonen lan egindako denbora-aldearen eraginez gertatzen da.

Bigarrenik, kasu honetan ere, erabilitako pilaketa mailak hainbat errealitate ezkututzen ditu. Manufaktura-industriaren barruan, hainbat arlo biltzen dira: ehungintza, elikadura, jantzigintza, metalurgia, metalezko produktuen industria, ibilgailuak, ekipo-makineria, eta abar. Jarduera horietako lan-merkatuetan, oso egitura ezberdinak daude, eta emakumeen eta gizonen presentzia ere askotarikoa da. Eta horrek nabarmen eragiten du soldata-aldeetan. Beste horrenbeste gertatzen da jarduera profesional, zientifiko eta teknikoekin, herri-administrazioarekin, defentsarekin, higiezinekin lotutako jarduerekin, etab.

Zerbitzuen sektoreko jarduera askotan, gainera, sektore publikoa oso barneratuta dago, eta, bertan, soldata-arraila sektore pribatuan baino txikiagoa izaten da.

Datu adierazgarriak eskuratu beharragatik multzokatu ditugu datuak. Sailkapenak banakatzearan eta sexuaren aldagaia eranstean, zenbatespenaren oinarrian dauden behaketen kopurua txikiegia da maiz.

#### 1.4. TAULA Urteko batez besteko irabazia Espainiako Estatuan, jarduera-sektoreka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan)

	EMAKUMEAK 2009	GIZONAK 2009	SA 2009	SA 2008
1. Erauzte-industriak	*26.213	27.123	3,40	14,55
2. Manufaktura-industria	19.728	25.342	22,15	24,42
3. Elektrizitatearen, gasaren, lurrunaren eta aire girotuaren hornikuntza	*42.201	52.191	19,20	17,3
4. Ur-hornidura, saneamendua, hondakinen kudeaketa eta deskutsadura	19.280	24.746	22,09	21,97
5. Eraikuntza	20.011	22.067	9,32	4,66
6. Txikizkako eta handizkako merkataritza, motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa	16.074	22.843	29,63	29,62
7. Garraioa eta biltegiatzea	19.262	23.074	16,52	19,09
8. Ostalaritza	12.518	15.940	21,47	21,91
9. Informazioa eta komunikazioak	26.716	34.513	22,59	19,69
10. Finantza- eta aseguru-jarduerak	34.773	48.055	27,64	26,78
11. Higiezinekin lotutako jarduerak	17.104	24.135	29,13	29,25
12. Jarduera profesional, zientifiko eta teknikoak	20.599	31.325	34,24	34,62
13. Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	13.056	19.133	31,77	28,73
14. Herri-administrazioa eta defentsa, nahitaezko gizarte-segurantza	25.830	29.382	12,09	14,35
15. Hezkuntza	21.459	22.238	3,50	4,18
16. Osasuneko eta gizarte-zerbitzuetako jarduerak	23.851	31.757	24,90	24,31
17. Arte-, jolas- eta aisia-jarduerak	15.058	18.372	18,03	22,12
18. Bestelako zerbitzuak	13.722	20.086	31,68	34,10
<b>Atal guztiak</b>	<b>19.502</b>	<b>25.001</b>	<b>22,00</b>	<b>21,87</b>

*Iturria* Guk geuk egina, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta.

Oharra: (\*) Zifra ez da oso esanguratsua lagin modura egindako behaketak 100 eta 500 bitartean izan zirelako.

Soldata-arraila jarduera-sektore bakoitzeko urteko irabaziaren arabera aztertuz gero, denerako balioak ikusiko ditugu: arrail txikiak erazte-industrien sektorean –beherakada nabarmena izan du 2008koaren aldean–, hezkuntzan eta eraikuntzan daude, besteak beste.

Hezkuntzako sektoreari dagokionez, baliteke sektore publikoaren garrantziak (sarrera-, sustapen- eta ordainsari-prozesuekin) soldata-arrail txikiagoa eragin izatea.

Erazte-industriari eta eraikuntzari dagokienez, segur aski emakumeen okupazio-tasa txikiagoa delako izango da arraila txikiagoa. 4. kapitulu zabalago azalduko dugun bezala, nolabaiteko lotura egoten da emakumeen okupazio-tasen eta soldata-arrailaren artean. Emakumeen okupazio-tasa txikiak dituzten sektoreetan (aipatutako bietan, adibidez), arraila txikiagoa izaten da, sektore maskulinizatu horietan sartzen diren emakume gutxi horiek kategoria kalifikatuagotan sartzen direlako.

Arrail handienak (12), (13) eta (18) sektoreetan daude, eta 2008an ikusitako goranzko joerari eutsi diote.

Soldata-arrail handienak emakumeen okupazio-tasekin ere badaude lotuta. Okupazio-tasa hori handitu ahala, soldata-arraila ere handitu egiten da; izan ere, emakumeak okerren ordaindutako sektoreetan eta kualifikazio txikiko lanbideetan sartzen direlako handitzen da emakume okupatuen kopurua.

Jarduera-sektoreak gehiago bereizi bitartean, hipotesi hori erabil dezakegu «beste zerbitzu batzuk», administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak, edo handizkako eta txikizkako merkataritza modura sailkatutako jardueretan batez bestekotik gora dauden soldata-arrailak azaltzeko.

(2), (4) eta (9) sektoreak, berriz, soldata-arrailaren batez bestekoaren inguruan daude.

Oro har, eta datu bereziagorik ezean, esan dezakegu jarduera-sektore maskulinizatuetan, soldata-arraila txikiagoa izaten dela, eta sektore feminizatuagoetan, aldiz, handiagoa.

## LANBIDE-TALDEEN ARABERA

### 1.3.3

Lanaren jarduera-sektoreak bezalaxe, lanbidearen aldagaiak ere eragin handia du soldata mailan.

#### 1.5. TAULA Batez besteko irabazia, orduka eta lanbide-talde nagusika (eurotan) eta soldata-arraila (%tan)

	EMAKUMEAK 2009	GIZONAK 2009	SA 2009	SA 2008
Altua	18,03	22,10	18,42	18,30
Ertaina	9,99	12,82	22,07	21,95
Apala	9,04	11,72	22,87	21,99
<b>Lanbide guztiak</b>	<b>12,72</b>	<b>15,12</b>	<b>15,87</b>	<b>15,73</b>

*Iturria.* Guk geuk egina, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta.



Ordukako eta lanbide-talde nagusikako batez besteko irabaziari buruzko datuak aurkezteko orduan, Estatistikako Institutu Nazionalak ere hiru maila handitan elkartzen ditu okupazioak. Zehazki, talde hauek egiten ditu:

- Altua: 1, 2 eta 3 talde handiak jasotzen ditu (Zuzendaritza eta Kudeatzailtza; lanbide-teknikari zientifiko eta intelektualak; lanbide-teknikari laguntzaileak).
- Ertaina: 4, 5, 6 eta 7 talde handiak jasotzen ditu (Kontabilitateko, administrazioko langileak eta bulegoko beste enplegu batzuk; jatetxeetako zerbitzuetako, zerbitzu pertsonaletako, babes-zerbitzuetako langileak eta saltzaileak; nekazaritza-, abeltzaintza-, basogintza- eta arrantza-sektoreetako langile kalifikatuak; artisauak eta manufaktura-industriako eta eraikuntzako langile kalifikatuak –instalazioetako eta makinetako operadoreak izan ezik–).
- Apala: 8 eta 9 talde handiak jasotzen ditu (Instalazioetako eta makinetako operadoreak, eta muntatzaileak; oinarrizko lanbideak).

Jarduera-sektorearen arabera taldearekin gertatu bezala, lanbideak hiru mailatan bakarrik sailkatuta daudenez, arrailaren balioan bakoitzak dituen aldeak ez dira oso esanguratsuak, eta hainbat joera ezkututzen dira. Joera horiek argiago ikusten dira hurrengo taulan, bertan soldata-arraila lanbide-talde nagusien arabera erakusten baita.

Lanbide-talde nagusien arabera sailkatuta ageri da soldata-arraila 6. taulan, urteko batez besteko irabaziaren arabera. Datuak konparagarriak ez badira ere, lanbideak gehiago bereizten ditu taula honek, eta zera ondoriozta dezakegu:

Soldata-arrail handiena (2) kategorian dago. (1) kategorian, sektore publikoko zuzendaritza-postuak daude, eta, agian, soldata-arrailaren beheranzko joera eragin dute. Ondoren, goitik behera, lanbide hauek daude: (16), (14) eta (13).

Arrail txikienak (12), (11), (4) eta (7) lanbideetan daude. Aurreneko biak eraikuntzako, erauzte-industriako, makinetako eta antzekoetako langileenak dira; horietan gizonak nagusi dira, nabarmen.

Laburbilduz, lanbideak gehiago bereizten ez diren bitartean, joera hauek zehatz ditzakegu:

Soldata maila handiagoko lanbideetan, soldata-arrail handiagoa dago, baita kalifikazio maila txikiagokoetan ere.

## 1.6. TAULA Urteko batez besteko irabazia Espainiako Estatuan, lanbide-talde nagusika (euro-tan) eta soldata-arraila (%tan)

	EMAKUMEAK 2009	GIZONAK 2009	SA 2009	SA 2008
1. Herri-administrazioen eta 10 langileko edo gehiagoko enpresen zuzendaritza	52.195	66.955	22,04	24,58
2. 10 soldatapeko baino gutxiagoko enpresen kudeatzailetza	*24.291	*42.043	42,22	**
3. Unibertsitateko 2. eta 3. zikloetako titulazioekin lotutako lanbideak eta antzekoak	33.613	40.381	16,76	18,53
4. Unibertsitateko 1. zikloko titulazioarekin lotutako lanbideak eta antzekoak	29.722	33.520	11,33	11,65
5. Lanbide-teknikari laguntzaileak	24.625	31.906	22,82	22,47
6. Administrari motako langileak	17.465	23.207	24,74	25,39
7. Jatetxeetako zerbitzuetako eta zerbitzu pertsonaletako langileak	13.622	16.012	14,93	16,20
8. Babes- eta segurtasun-zerbitzuetako langileak	*24.318	29.017	16,20	14,43
9. Dendetako saltzaileak eta antzekoak	13.509	18.051	25,16	22,99
10. Nekazaritzako eta arrantzako kalifikaziodun langileak	**	19.411	**	*3,02
11. Eraikuntzako kalifikaziodun langileak, operadoreak izan ezik	*18.452	20.699	10,95	8,69
12. Erauzteko, metalurgiako, makina-eraikuntzako industriako kalifikaziodun langileak eta antzekoak	*21.070	23.540	10,55	10,15
13. Arte grafikoen industriako, ehungintzako eta jantzigintzako, elikagaigintzako, zurgintzako, artisautzako kalifikaziodun langileak eta antzekoak	13.345	18.480	27,75	28,04
14. Industriako instalazioen, makina finkeen operadoreak, muntatzaileak eta mihizatzaileak	16.045	23.235	30,95	31,05
15. Makina mugikorren gidariak eta operadoreak	*15.873	20.111	**	23,92
16. Zerbitzuetako kalifikaziorik gabeko langileak (garraioak izan ezik)	12.021	17.447	31,10	27,84
17. Nekazaritzako, arrantzako, eraikuntzako, manufaktura-industrietako eta garraioetako peoiak	12.849	15.963	19,50	18,98
<b>Lanbide guztiak</b>	<b>19.502</b>	<b>25.001</b>	<b>22</b>	<b>21,87</b>

*Iturria:* Guk geuk egina, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta.

Oharra: (\*) Zifra ez da oso esanguratsua lagin modura egindako behaketak 100 eta 500 bitartean izan zirelako.

(\*\*) Ez da dagokion daturik eman lagin modura egindako behaketak 100 baino gutxiago izan direlako.

Datuak gehiago arakatu bitartean, eta lanbiderik altuenei dagokienez izan ezik, datuak ikusita esan dezakegu gizonak nagusi diren lanbideetan soldata-arraila txikiagoa izaten dela, eta emakumeak nagusi direnetan, aldiz, handiagoa.

## LANALDI MOTAREN ARABERA

### 1.3.4

Garrantzitsua da soldata-arraila lanaldi motaren arabera ere aztertzea; izan ere, aurreko kasuetan bezala, aldeak daude kontratu mota bat edo beste bat eduki. Eta emakume gehienak lanaldi partzialeko kontratuetan ageri dira.

Oraingoan, urteko batez besteko irabaziaren arabera datuak bakarrik erakutsiko ditugu, INEk horiek baino ez baititu argitaratu.

#### 1.7. TAULA Urteko batez besteko irabazia Espainiako Estatuan, lanaldi motaka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan)

	EMAKUMEAK 2009	GIZONAK 2009	SA 2009	SA 2008
Lanaldi osoa	22.898	26.524	13,67	13,69
Lanaldi partziala	9.872	11.248	12,23	15,19
<b>GUZTIRA</b>	<b>19.502</b>	<b>25.001</b>	<b>22,00</b>	<b>21,87</b>

*Iturria:* Guk geuk egina, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta.

Taulak erakusten duen bezala, 2009an, soldata-arraila handiagoa zen lanaldi osoan ari zirenen artean, lanaldi partzialesan ari zirenen artean baino.

Joera hori aurreko urteetan egondakoaren kontrakoa da. Hala, 2008an, lanaldi partzialeko kontratua zutenen arteko soldata-arraila handiagoa zen, lanaldi osoko kontratudunen artekoa baino.

## KONTRATU MOTAREN ARABERA

### 1.3.5

Kontratu mota aintzat hartuta, alde handiak daude soldata-arrailaren ehunekoetan. Kontratu mugagabea dutenen artean dago soldata-arrailaren proportziorik handiena, urteko irabaziaren arabera.

#### 1.8. TAULA Urteko batez besteko irabazia Espainiako Estatuan, kontratu motaka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan)

	EMAKUMEAK 2009	GIZONAK 2009	SA 2009	SA 2008
Iraupen mugagabea	20.383	26.961	24,40	24,01
Iraupen jakina	15.997	17.279	7,42	11,68
<b>GUZTIRA</b>	<b>19.502</b>	<b>25.001</b>	<b>22,00</b>	<b>21,87</b>

*Iturria:* Guk geuk egina, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta.

1.9. taulan ikus dezakegun orduko irabazia aintzat hartuta, joera berberak daude; halere, adierazle horren arabera, iraupen jakineko kontratuetan ez dago soldata-arrailik. Bi adierazleak kontuan harturik, 2008tik 2009ra murrizketa handia egon da iraupen jakineko kontratuak zituzten langileen arteko arrailean.

### 1.9. TAULA Urteko batez besteko irabazia, ordu eta kontratu motaka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan)

	EMAKUMEAK 2009	GIZONAK 2009	SA 2009	SA 2008
Iraupen mugagabea	13,02	15,99	18,57	18,21
Iraupen jakina	11,36	11,33	*0,26	3,54
<b>GUZTIRA</b>	<b>12,72</b>	<b>15,12</b>	<b>15,87</b>	<b>15,73</b>

*Iturria:* Guk geuk egina, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta.

Oharra: (\*) Zifra ez da oso esanguratsua lagin modura egindako behaketak 100 eta 500 bitartean izan zirelako.

Emakumeen eta gizonen soldataren arteko arraila nagusiki lan-egoera egonkorrenetan gertatzen dela ondoriozta dezakegu; adibidez, antzinasuna jasotzearekin eta iraupenarekin lotutako bestelako plus nahiz pizgarriekin lotuta.

## ADIN-TARTEAREN ARABERA

### 1.3.6

### 1.10. TAULA Urteko batez besteko irabazia Espainiako Estatuan, adinka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan)

	EMAKUMEAK 2009	GIZONAK 2009	SA 2009	SA 2008
20 urtetik behera	*8.500	*10.306	17,50	26,40
20 urtetik 24ra	11.424	13.975	18,25	20,72
25 urtetik 29ra	16.309	18.683	12,71	14,59
30 urtetik 34ra	18.638	22.885	18,56	18,31
35 urtetik 39ra	20.072	25.280	20,60	21,13
40 urtetik 44ra	20.446	26.593	23,11	22,76
45 urtetik 49ra	21.277	27.780	23,41	22,85
50 urtetik 54ra	21.899	29.504	25,78	22,86
55 urtetik 59ra	22.745	30.181	24,64	22,89
60 urtetik 64ra	19.634	23.652	16,99	19,64
65 urte eta gehiago	*18.447	28.735	35,80	33,10
<b>GUZTIRA</b>	<b>19.502</b>	<b>25.001</b>	<b>22,00</b>	<b>21,87</b>

*Iturria:* Guk geuk egina, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta.

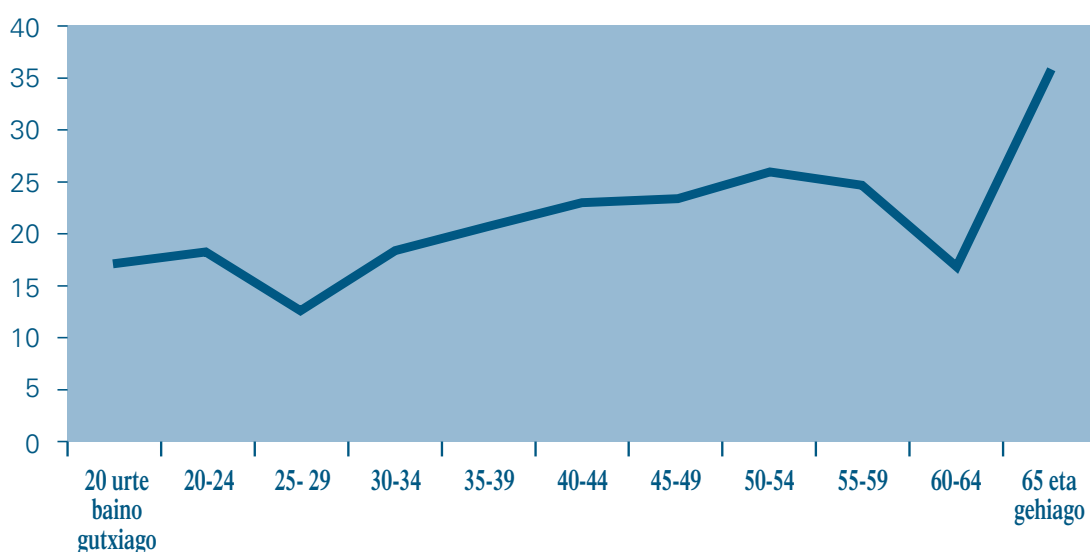
Oharra: (\*) Zifra ez da oso esanguratsua lagin modura egindako behaketak 100 eta 500 bitartean izan zirelako.

Grafikoan ikus dezakegunez, adina kontuan harturik, emakumeen eta gizonen soldataren arteko arrailak, betiere urteko batez besteko irabaziaren arabera, goranzko joera du 30 urte-tik 60ra, bai 2008an, bai 2009an. Bat dator langileen batez besteko kotizazio-aldiarekin. Eta, emakumeen kasuan, bat egiten du ugaltzeko adinarekin (35-44 urte) eta mendeko beste pertsona batzuk (gurasoak...) zaintzen hasten diren adinarekin ere.

Deigarria da arraila % 36ra iristen dela 65 urtetik aurrera. Agian, lan-merkatuan sartu ziren emakumeak, orain adin hori dutenak, oro har kalifikazio txikiagoko lanpostuetan sartu zire-lako.

Bestalde, gazteak lan-munduan sartzen diren adin-tarteetan, txikiagoa da soldata-arraila.

### 1.1. GRAFIKOA Soldata-arraila adin-tarteka Espainiako Estatuan (%tan)



*Iturria:* Guk geuk egina, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta.

Hortaz, gazteenen artean, soldatari dagokionez, lan-baldintza berdintsuagoak daude, antza. Beharbada, emakume gazteak lan-merkatuan kalifikazio handiagoz eta lanbide askotariko-agotan sartzen direlako.

### 1.11. TAULA Urteko batez besteko irabazia Espainiako Estatuan, nazionalitateka eurotan) eta soldata-arraila (%tan)

	EMAKUMEAK 2009	GIZONAK 2009	SA 2009	SA 2008
Espainiako Estatua	19.872	25.671	26,40	26,40
EB, Espainiako Estatua kenduta	15.089	18.643	19,06	20,22
Europako gainerako herrialdeak	*12.458	*16.193	23,07	13,55
Latinoamerika	12.334	15.598	20,93	24,14
Munduko gainerako herrialdeak	*12.179	15.327	20,50	26,47
<b>GUZTIRA</b>	<b>19.502</b>	<b>25.001</b>	<b>22,00</b>	<b>21,87</b>

*Iturria:* Guk geuk egina, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta.

Oharra: (\*) Zifra ez da oso esanguratsua lagin modura egindako behaketak 100 eta 500 bitartean izan zirelako.

Nazionalitateari dagokionez, 2009ko datuen arabera, Espainiako Estatuan jaiotako pertsonen Europako eta Latinoamerikako nazionalitatea dutenen batez bestekoa baino soldata-arrail handiagoa dute. Soldata-arrailaren proportzioa, 2008-2009 aldian, nabarmen handitu da Europar Batasunetik kanpo dauden Europako herrialdeetan jaio direnen artean.

Autonomia-erkidegoka, Kanariak eta Extremadura dira emakumeen eta gizonen urteko batez besteko soldaten arteko alde txikienak dituztenak, eta ez da aldaketa nabarmenik egon 2008aren aldean.

Beste muturrean, Nafarroa eta Madril daude, 2008ko datuekiko bi puntu gora eginez. Euskal Autonomia Erkidegoa taularen erdialdean dago, % 22,1eko arrailarekin.

**1.12. TAULA** Urteko batez besteko irabazia, autonomia-erkidegoka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan)

	EMAKUMEAK 2009	GIZONAK 2009	SA 2009	SA 2008
Andaluzia	18.371	22.909	19,81	21,76
Aragoi	18.862	24.788	23,91	26,49
Asturiasko Printzerria	19.290	25.176	23,39	24,09
Balear Uharteak	18.703	23.286	19,68	18,40
Kanariak	17.528	20.109	12,83	12,22
Kantabria	18.211	22.933	20,59	22,54
Gaztela eta Leon	18.250	23.116	21,05	20,54
Gaztela-Mantxa	17.710	21.981	19,43	16,93
Katalunia	20.467	26.901	23,92	24,38
Valentziako Erkidegoa	17.427	22.952	24,07	23,18
Extremadura	17.550	20.208	13,15	14,27
Galizia	17.342	21.830	20,56	21,13
Madrilgo Erkidegoa	22.048	29.333	24,83	22,82
Murtziako Eskualdea	17.385	22.629	23,17	24,34
Nafarroako Foru Erkidegoa	19.488	26.756	27,17	27,87
Euskadi	22.502	28.890	22,11	22,99
Errioxa	18.702	23.240	19,53	18,56
<b>GUZTIRA</b>	<b>19.502</b>	<b>25.001</b>	<b>22,00</b>	<b>21,87</b>

*Iturria:* Guk geuk egina, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta.

Lanordu arrunteko irabazia kontuan harturik, eta 2008ko eta 2009ko datuak begiratuta, soldata-arrail handieneko edo txikieneko erkidegoetan ez dago alde esanguratsurik, urteko batez besteko lansariaren arabera jasotakoa kenduta.

**1.13. TAULA** Batez besteko irabazia lanorduka, autonomia-erkidegoka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan)

	EMAKUMEAK 2009	GIZONAK 2009	SA 2009	SA 2008
Andaluzia	12,45	14,01	11,13	12,87
Aragoi	12,48	15,00	16,80	20,14
Asturiasko Printzerria	12,68	15,60	18,72	19,12
Balear Uharteak	12,45	14,64	14,96	13,75
Kanariak	11,00	11,87	7,33	5,45
Kantabria	11,84	13,92	14,94	16,46
Gaztela eta Leon	11,97	13,99	14,44	12,56
Gaztela-Mantxa	11,68	13,19	11,45	9,08
Katalunia	13,13	16,23	19,10	19,48
Valentziako Erkidegoa	11,28	13,84	18,50	17,65
Extremadura	11,59	12,14	4,53	4,70
Galizia	11,20	12,93	13,38	13,61
Madrilgo Erkidegoa	14,20	17,58	19,23	18,15
Murtziako Eskualdea	11,58	13,65	15,16	14,60
Nafarroako Foru Erkidegoa	13,05	16,63	21,53	21,57
Euskadi	14,82	17,98	17,58	18,23
Errioxa	12,40	13,98	11,30	9,78
<b>GUZTIRA</b>	<b>12,75</b>	<b>15,12</b>	<b>15,67</b>	<b>15,73</b>

*Iturria:* Guk geuk egina, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta.

Espainiako Estatuan gertatzen den bezala, EAEn ere, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak xedatzen du EAeko herri-administrazioek baldintzak sustatu behar dituztela, emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna eraginkorra izan dadin, hala norberaren edo besteren konturako lanean sartzeko baldintzetan, nola lanaren, trebakuntzaren, sustapenaren, lansariaren eta kontratua irautzearen baldintzetan.

Gainera, EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planak soldata-arraila murrizteko helburua jaso du (hots, emakumeen eta gizonen urteko batez besteko ordain-sariaren arteko diferentzia txikitzea); bereziki, arrail hori handien den sektoreetan.

Zehazki, hauexek aipatzen ditu ekintzen artean:

### **2.1.3. Emakumeen eta gizonen batez besteko urteko soldaten arteko aldea txikitzea; batez ere, aldea handiena den sektoreetan.**

Esparru honetan, Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrailari buruzko datuak aurkezten dira. Aurrekoarekin bat etorritz, datuak urteko batez besteko irabazian eta lanordu arrunteko irabazian oinarriturik aurkezten dira. Bi kasuetan, jarduera-sektorea, lanbidea, kontratu mota, adina eta nazionalitatea hartuko ditugu adierazle gisa. EAEn kasurako, INEk ez du lanaldi motari buruzko daturik argitaratzen.

Jarduera-sektoreari dagokionez, Espainiako Estatuan gertatu bezala, EAEn datuak jasotzean, sektore guztiak hiru multzotan taldekatzen ditu INEk: industria, eraikuntza eta zerbitzuak.

Oraingoan ere, zergatiak datuen adierazgarritasunarekin du zerikusia. Datuak ez dira adierazgarri sailkapenak bereiztean, sexuaren aldagaia eranstean, eta, are gutxiago, autonomia-erkidegoka neurtzean, non eta ez diren jarduera-sektoreak taldekatzen. Hain zuzen ere, horregatik ez dago emakumeen daturik eraikuntzako sektorean, 2009an, besteak beste.

Soldata-arraila identifikatzeko eta neurtzeko analisia egitearren, bereizketa maila horrek ezkutatu egiten ditu dauden aldeak. Espainiako Estatuaren kasuan adierazi dugun bezala, industria-taldearen barruan, badira sektore batzuk oso feminizatuta daudenak, eta oso maskulinizatuta dauden beste batzuk. Eta horrek eragin zuzena du soldata-arrailan. Gauza bera gertatzen da zerbitzuen sektorean.



**1.14. TAULA** Urteko batez besteko irabazia, jarduera-sektoreka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan)

	EMAKUMEAK 2009	GIZONAK 2009	SA 2009	SA 2008
Industria	24.502	29.469	16,86	19,2
Eraikuntza	**	25.770	-	10,07
Zerbitzuak	22.260	29.213	23,80	23,06
<b>GUZTIRA</b>	<b>22.502</b>	<b>28.890</b>	<b>22,11</b>	<b>22,99</b>

*Iturria:* Guk geuk egina, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta.

Oharra: (-) Ez dago eskuragarri.

(\*\*) Ez da dagokion daturik eman lagin modura egindako behaketak 100 baino gutxiago izan direlako.

**1.15. TAULA** Batez besteko irabazia, orduka eta jarduera-sektoreka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan)

	EMAKUMEAK 2009	GIZONAK 2009	SA 2009	SA 2008
Industria	15,1	18,4	18,12	19,66
Eraikuntza	**	15,7	-	*5,29
Zerbitzuak	14,8	18,2	18,78	17,69
<b>GUZTIRA</b>	<b>14,8</b>	<b>18,0</b>	<b>17,58</b>	<b>18,23</b>

*Iturria:* Guk geuk egina, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta.

Oharra: (-) Ez dago eskuragarri.

(\*) Zifra ez da oso esanguratsua lagin modura egindako behaketak 100 eta 500 bitartean izan zirelako.

(\*\*) Ez da dagokion daturik eman lagin modura egindako behaketak 100 baino gutxiago izan direlako.

**LANBIDEAREN  
ARABERA**

## 1.4.3

Lanbideari dagokionez, jarduera-sektorearen kasuko gauza bera gertatzen da. Hiru maila handitan taldekatzean, bereizketa maila handiagoarekin agertuko ziren aldeak ezkutatuta gelditzen dira.

**1.16. TAULA** Urteko batez besteko irabazia, lanbideka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan)

	EMAKUMEAK 2009	GIZONAK 2009	SA 2009	SA 2008
Altua	30.751	38.076	19,24	17,86
Ertaina	17.702	25.640	30,96	30,91
Apala	14.665	24.468	40,07	36,63
<b>GUZTIRA</b>	<b>22.502</b>	<b>28.890</b>	<b>22,11</b>	<b>22,99</b>

*Iturria:* Guk geuk egina, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta.

Horrenbestez, kualifikazio txikiagoko lanbideetan soldata-arrail handiagoa dagoela esan dezakegu.

Lanbide maila altuenari dagokionez, gerta daiteke, Espainiako Estaturako datuekin gertatu den bezala, mailak batzean arrail nabarmen handiagoak ezkutatuta gelditzea, soldata mailarik handieneko postuetan.

**1.17. TAULA** Orduko irabazia, lanbideka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan)

	EMAKUMEAK 2009	GIZONAK 2009	SA 2009	SA 2008
Altua	19,6	23,8	17,42	15,04
Ertaina	11,6	15,8	26,33	27,12
Apala	10,7	15,5	30,68	26,46
<b>GUZTIRA</b>	<b>14,8</b>	<b>18,0</b>	<b>17,58</b>	<b>18,23</b>

*Iturria:* Guk geuk egina, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta.

## KONTRATU MOTAREN ARABERA

### 1.4.4

Kontratu motaren arabera, aztertu ditugun azken bi urteetan (2008 eta 2009), kontratu mugagabeen kasuan askoz soldata-arrail handiagoa dago, berriro ere. Aldea % 25,1ekoa zen 2009an; hots, Espainiako Estatuko batez bestekoa baino puntu bat gehiagokoa. Gauza bera gertatzen da azterketa lanorduari buruz eginez gero.

#### 1.18. TAULA Urteko batez besteko irabazia, kontratu motaka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan)

	EMAKUMEAK 2009	GIZONAK 2009	SA 2009	SA 2008
Iraupen mugagabea	23.217	30.997	25,10	26,09
Iraupen jakina	20.118	21.347	5,76	4,95
<b>GUZTIRA</b>	<b>22.502</b>	<b>28.890</b>	<b>22,11</b>	<b>22,99</b>

*Iturria:* Guk geuk egina, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta.

#### 1.19. TAULA Orduko batez besteko irabazia, kontratu motaka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan)

	EMAKUMEAK 2009	GIZONAK 2009	SA 2009	SA 2008
Iraupen mugagabea	14,9	18,6	19,87	21,05
Iraupen jakina	14,5	15,2	5,05	2,09
<b>GUZTIRA</b>	<b>14,8</b>	<b>18,0</b>	<b>17,58</b>	<b>18,23</b>

*Iturria:* Guk geuk egina, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta.

2008tik 2009ra arteko bilakaera hartuta, bi kasuetan, soldata-arrailaren proportzioa handitu egin da iraupen jakineko kontratuarekin lan egiten dutenen artean.

## ADIN-TARTEAREN ARABERA

### 1.4.5

EAEEn, adin-tarteko urteko batez besteko irabaziak, 2009an, sexua aintzat hartuta, alde handiagoak ditu 55 urtetik gorako adin-tartean. Proportzioa, gainera, 2008koa baino handiagoa da. Espainiako Estatuan bezala, EAEEn ere, goranzko joera dago adin handienetan.

**1.20. TAULA** Urteko batez besteko irabazia, adinka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan)

	EMAKUMEAK 2009	GIZONAK 2009	SA 2009	SA 2008
25 urtetik behera	*14.686	*16.609	11,58	20,24
25 urtetik 34ra	20.247	24.699	18,02	20,64
35 urtetik 44ra	22.496	29.169	22,88	25,49
45 urtetik 54ra	25.342	32.367	21,71	20,94
55 urte eta gehiago	23.439	30.562	23,31	19,65
<b>GUZTIRA</b>	<b>22.502</b>	<b>28.890</b>	<b>22,11</b>	<b>22,99</b>

*Iturria:* Guk geuk egina, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta.

Oharra: (\*) Zifra ez da oso esanguratsua lagin modura egindako behaketak 100 eta 500 bitartean izan zirelako.

Beharbada, lan-merkatuan sartu ziren emakumeak, orain adin hori dutenak, oro har kualifikazio txikiagoko eta okerrago ordaindutako lanpostuetan sartu zirelako.

Bestalde, gazteak lan-munduan sartzen diren adin-tarteetan, txikiagoa da soldata-arraila. Agian, emakume gazteak aurreko belaunaldietakoak baino kualifikazio eta lanbide-aukera handiagoekin sartzen direlako lan-merkatuan.

**NAZIONALITATEAREN ARABERA**

**1.4.6**

**1.21. TAULA** Urteko batez besteko irabazia, nazionalitateka (eurotan) eta soldata-arraila (%tan)

	EMAKUMEAK 2009	GIZONAK 2009	SA 2009	SA 2008
Espainiako Estatua	22.712	29.161	22,12	23,26
Munduko gainerakoak	*14.527	*20.722	29,90	30,61
<b>GUZTIRA</b>	<b>22.502</b>	<b>28.890</b>	<b>22,11</b>	<b>22,99</b>

*Iturria:* Guk geuk egina, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta.

Oharra: (\*) Zifra ez da oso esanguratsua lagin modura egindako behaketak 100 eta 500 bitartean izan zirelako.

Datuak nazionalitatearen arabera bereizita behatuz gero, ikusiko dugu Espainiako Estatuan jaiotako pertsonen soldata-arraila (% 22), betiere urteko irabazia kontuan harturik, beste herrialde batzuetan jaiotakoena baino 8 puntu txikiagoa izan zela 2009an (% 30). Proportzio hori, gainera, txikiagoa da 2008ko datuen aldean.

2

**FAKTOREEN  
SAILKAPENA**



Azterlan honetarako baliatu ditugun iturriak aztertzean, soldata-arraila eragiten duten zergati hauek identifikatu ditugu:

- Diskriminazio zuzena: emakume batzuek gizonak baino gutxiago kobratzen dute, lan bera egiteagatik.
- Emakumeek egindako lanari balio txikiagoa ematen zaio. Gizonak eta emakumeek ez dute lan beraren truke soldata berdina jasotzen, emakumeen gaitasunei gizonekoenei baino balio txikiagoa ematen zaielako. Antzeko trebetasunak, kualifikazioak edo esperientzia dauzkaten gizonak eta emakumeek egindako lanen kasuan, emakumeek egindakoei balio txikiagoa ematen zaie, bai gizartean, bai ekonomian.
- Lan-merkatuko segregazioa: emakumeak berandu sartu dira hainbat lan-sektore eta mailatan; gehiengoak dira okerren ordaindutako sektore eta lanbide batzuetan; gutxi daude zuzendaritzako nahiz erantzukizuneko postuetan.
- Familia-ardurak oso-osorik emakumeen esku uzteko joerak izugarri zailtzen du lan-bizitzaren eta bizitza pertsonalaren arteko oreka. Lana eta familia bateratzeko ezintasunaren ondorioz, emakume askok utzi egiten dute lan-merkatua, eta lanbide-karrera eten. Horrek, era berean, eragin negatiboa du haien lan-baldintzetan, lanbide-karreraren garapenean, eta sustapen-aukeretan.

Aintzat hartu ditugun faktore gehienak oinarrian, lana sexuaren arabera banatzea eta familia-ardurak emakumeen esku uztea daude. Hortik abiatuta, hainbat uste eta estereotipo zabaldu dira, eta eragina daukate emakumeen enpleguaren zentraltasunean, emakumeen lana bigarren mailakotzat hartzean, ikasketak eta lanbideak hautatzean, eta gehienbat emakumeak aritzen diren sektoreak eta lanbideak gutxiago balioestean.

Lan-banaketa horren ondorioz sortutako usteek eta estereotipoek kultura zehatz bat ezarri dute lanaren eta enpresen munduan, eta kultura horrek zigortu egiten du emakumeen partaidetza. Alderdi ekonomikoan, soldata-arraila da zigor horren isla.

Jarraian, hainbat uste eta estereotipo zerrendatuko ditugu, baita adierazitako soldata-arrailaren zergatiak azaltzen dituzten desberdintasun- eta diskriminazio-faktore batzuk ere. Bost multzotan sailkatuta aurkeztuko ditugu, tipologiaren arabera. Oro har, aztertutako iturrietako askotan aipatutako faktoreak dira. Nolanahi ere, salbuespen bat aipatu behar dugu; enpresa-kulturarekin lotutako faktoreak eta emakumeen sustapenerako oztopoak gai horri buruzko bi azterlan espezifikoetatik atera baititugu. Honako hauek dira:

- “Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación” (Kualifikazio handiko postuak betetzen dituzten emakumeen lan-ibilbideak), Osasun, Gizarte Politika eta Berdintasun Ministerioak sustatua, eta Abay, Analistas Económicos y Sociales enpresak egina.
- “EAEko emakumeen lanbide ibilbide eta egoerako desberdintasuna. Emakumezkoen talentua alferrik galtzearen kostu erlatiboa”, Emakundek sustatua, eta Append enpresak egina.

Iturriak aztertzean topatu ditugun faktoreen seigarren talde bat ere erantsi dugu, ikusteko emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna bermatzeko irizpideak zenbateraino dauden txertatuta negoziazio kolektiboan eta gizarte-erantzukizun korporatiboaren politikan. Irizpide horiek lan-harremanetan eta enpresa-politikan aplikatuz gero, soldata-arraila

murriztu egingo litzateke. Kasu honetan, Europar Batasuna eta Wage Indicator Foundation (Amsterdam) dira faktore horiek aipatzen dituzten iturri nagusiak.

**LANA SEXUAREN  
ARABERA BANATZEAK  
ETA FAMILIA-ARDURAK  
EMAKUMEEN ESKU  
UZTEAK ERAGINDAKO  
USTEAK**

## 2.2

Aipatutako iturriak aztertzean, desberdintasun-faktoreen oinarrian dauden uste edo iritzi hauek identifikatu ditugu:

- Familia-ardurak emakumeei bakarrik dagozkielako ideiarekin lotutako usteak. Gizonak, enpresen zuzendaritzak eta emakumeek zenbateraino onartzen duten uste hori.
- Aurrekoaren ondorioz, emakumeek lehentasuna beti familiari ematen diotelako eta enpleguari bete-betean xedatzen ez zaizkielako ustea.
- Emakumeen lansaria osagarria delako ustea. Lan-bizitzari uko egiteko momentuan, emakumeak dira seme-alaben zaintza beren gain hartzen dutenak; hortaz, gizonen lanak emakumeenak baino balioespen eta garrantzi handiagoa izaten du. Ondorioz, emakumeen eta gizonen lanbide-karrerak eta enpleguak ez dute familia-babes bera izaten (ekonomia, dedikazioa, motibazioa, itxaropena...). Oro har, gizonen lanbide-karrera babesteak emakumeena babesteak baino lehentasun handiagoa duela uste da.
- Ezberdintasun biologikoek trebetasun eta gaitasun, ikasketa- eta lanbide-aukera ezberdinak justifikatzen dituztelako ustea. Eta, bereziki, arlo teknikoetan eta teknologikoetan emakumeek ikasteko eta eginkizunak garatzeko gaitasunik ez dutelako ustea.
- Aginte-dohainak gizonekin lotzen dituelako ustea, zuzendaritza eta lidergoko ereduak tradizioz gizonak izandako zuzendaritzako eta komunikazioko estiloetan oinarritzen duena. Uste horrek emakumeen agintea ez aitortzea ere eragiten du; bereziki, gizonak nagusi diren inguruetan.



## IDENTIFIKATUTAKO DESBERDINTASUN- ETA DISKRIMINAZIO- FAKTOREAK

# 2.3

### LANAREN ETA BIZITZA PRIBATUAREN ARTEKO OREKAREKIN LOTUTAKO FAKTOREAK

## 2.3.1

<b>Egoera zibila eta familien osaera</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Familien osaerak eta egoera zibilak eragin handia dute emakumeen eta gizonen diru-sarreretan. Seme-alabak izateak baldintzatu egiten ditu lana eta familia uztartzeko eta karrera eteteko beharrak.</li></ul>
<b>Adina</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Adinak badu eraginik arrailean: emakumeak gizonak baino adin nagusiagoan sartzen dira lan-merkatuan, erantzukizuneko sektore etan, lanbideetan eta lanpostuetan. Emakumeen eta gizonen bizitzako eta lanbideko ibilbidean ere eragiten du; bereziki, ugaltzeko adinean.</li></ul>
<b>Lana eta familia uztartzeko neurriak</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Gizonek etxeko lanetan eta familia-inguruko zaintzetan duten partaidetza.</li><li>Enpresek langileei lana eta familia uztartzeko espazioa / denbora zenbateraino ematen dieten, erantzukizuneko postuetan bereziki. Lana eta familia uztartzeko neurrien kalitatea.</li><li>Lansariaren eta lanaldiaren murrizketak, zaintzaz arduratzeko beharraren ondorioz.</li><li>Gizonek lana eta familia uztartzeko neurriak zenbateraino erabiltzen dituzten. Erantzukidetasuna.</li></ul>
<b>Lan-etena</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Emakumeek lan-merkatua abandonatzea eta lanbide-karrerak etetea, amatasuna eta familia-ardurak haien gain bakarrik hartzearen ondorioz.</li></ul>

---

### Trebakuntza eta kualifikazioa

- Trebakuntzak eta kualifikazioak eragin positiboa izaten dute lanen eta ordainsarien kalitatean. Nolanahi ere, historikoki eta gaur egun, emakumeek gehiegizko trebakuntza dute betetzen dituzten lanentzat, beren trebakuntzaren azpiko lanbideetan aritzen direlako, edo enpleguak baldintza eta lansari okerragoak dituzten momentuetan eskuratzen dituztelako, oraingo egoeran bezala.
- Generoko harremanen ondorioz, emakumeek, trebakuntza aukeratzeko orduan, beren interes pertsonaletan oinarritzen dira, eta ez dituzte hain kontuan hartzen irteera profesionalak/laboralak. Emakumeen interes pertsonal hori ohituraz emakumeenak diren eta eduki teknologiko apala edo hutsa duten karreretarantz zuzentzen da.

---

### Antzinasuna

- Antzinasuna lansari-osagai garrantzitsua da, baina emakumeak sektore eta lan maila askotan berandu sartzen direnez, soldata-arrailearen funtsezko faktore bilakatzen da.

---

### Hautaketa-irizpideak

- Enpresariak gizonak kontratatzea lehenesten dute, amatasun-agatik emakumeek enpleguari eskaintzen dioten arduraldia murrizten dela uste baitute (baimenak, lizentziak, lanaldi-murrizketak erabiltzeko arriskua edo familia-ardurei arreta eskaini behar izateagatik).
- Emakumeak diskriminatzen dituzten beste hautaketa-irizpide batzuk, bereziki bi egoeratan: Lanpostua gizonekin gehiago lotzen diren ezaugarri fisikoen mende jartzen denean, eta tradizioz gizonena den arlo bateko erantzukizuneko postua denean, emakumearen agintea ez dutela aintzat hartu behar uste baitute, eta emakumeak ez direla eroso egongo gizonen nagusiki osatutako giroan.

---

### Sektoreak eta lanbideak

- Emakumeak sektore eta lanbide sorta txikiagoan pilatzen dira eta, gainera, horiek okerrago ordainduta egoten dira.
  - Tradizioz gizonak aritu diren sektoreetan eta lanbideetan, lan- eta lansari-baldintza hobekak dituztenetan, emakumeak kontratatzeko oztopoak.
-

<b>Okupazioen balorazioa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ez dute berdin kobratzen balio bereko lanagatik. Lan-hitzarmen guztiek ez dituzte balorazio-irizpideak eta ondoriozko lansari-osagarriak eguneratu.</li></ul>
<b>Soldata-osagarriak</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Osagarriak tradizioz «gizonenak» diren eta emakumeek bete ezin dituzten eskakizunetan oinarritzen dira (arriskugarritasuna, arrisku fisikoak, aparteko dedikazioko eskakizunak...). Emakumeek nagusiki egiten duten lanaren alderdiak gutxiesten dira.</li></ul>
<b>Lansariaren osagarri subjektiboa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pizgarriek, lansari aldakorrek, espezieetan ordaintzeek soldata-arrailik handiena islatzen dute, bereziki zuzendaritzako eta erantzukizuneko postuetan, hauetan lansariak banaka negoziatzen baitira.</li><li>• Emakumeek zailtasun handiagoa izaten dute lan-baldintzak negoziatzeko, bereziki zuzendaritzako postuetarako, lansariak hitzarmenetik kanpo negoziatzen badira eta helburuak betetzeagatiko pizgarrien edo lansari aldakorren osagai subjektiboa lansariaren zati oso handia bada.</li><li>• Kontu horren ordezko azalpena eta/edo osagarria izan daiteke emakumeek jakin badakitela zuzendaritzako postuetan sartzeko oztopoak dituztela eta, ondorioz, lansari-nahiak murrizten dituela oztopoak gainditzeko eta postua lortzeko.</li></ul>
<b>Aparteko orduak</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gizonek emakumeek baino prestasun handiagoa izaten dute aparteko orduak egiteko. Emakumeek familia-ardurak izanez gero, gainera, alde horiek handitu egiten dira, halako ardurek ez dietelako gizonen prestasunari eragiten.</li></ul>
<b>Lanaldi mota</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lanaldi partzialeko enplegua ohikoagoa da emakumeen artean, eta lansaria ere zigortu egiten da halakoetan.</li></ul>
<b>Jatorriko herrialdea</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jaioterriak, maiz, eragin negatiboa izaten du lansarian. Antza denez, eragin hori handiagoa da emakumeengan, gizonengan baino. Atzerriko etorkinen gaineko inkestaren arabera (2010), EAEn, emakume etorkin gehienak etxeko enpleguaren sektorean daude. Enplegu-sektore hori, 2011ko amaiera arte, araubide bereziaren mende zegoen, eta horrek gainerako sektoreenak baino lan-baldintza eta lansari txikiagoak ezartzen ditu. Eta horren barruan, lan-baldintzarik okerrenak emakume etorkinek izaten dituzte. Iturri berak dioenez, etxeko lanetik kanpo eta lan-merkatuaren esparru orokorrean, emakume etorkinek oso diskriminazio ekonomiko handia pairatzen dute bertako emakumeekiko, hauek diskriminatuta egonik ere.</li></ul>

<b>Kategoria profesionalak</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zuzendaritzako eta erantzukizuneko postuetan emakume gutxiago egoteak eragin argia du soldata-arrail globalean, lansaririk onenak dituzten kategoriak baitira.</li><li>• Sustapen-aukera txikiagoa duten postuak emakumeei ematea.</li></ul>
<b>Trebakuntza jarraitua</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aldeak trebakuntza jarraitua eta trebakuntza eta hobekuntza teknikoa lortzeko orduan.</li></ul>
<b>Enpresa-kultura –Sustapen-irizpideak</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dedikazio osoa: sustapenerako irizpideen artean, lanerako dedikazio osoa irizpide garrantzitsu eta erabakigarria da. Seme-alaba adingabeak eta mendekotasuna duten beste pertsona batzuk zaintzeko beharra ez dator bat erantzukizuneko postuetan eskatzen den erabateko erabilgarritasun-egoerarekin. Ordutegi-mugek, lanaldi-murrizketek edo lanaldi partzialak sustapen-aukerak mugatzen dituzte.</li><li>• Enpresan antzinasuna baloratzea sustapenerako irizpide gisa, batzuetan bete beharreko posturako duten gaitasunaren gainetik.</li></ul>
<b>Enpresa-kultura –Gizonen korporatibismoa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Enpresa askotan, ez dago karrera garatzeko politikarik edo sustatzeko edo zuzendaritza berritzeko irizpide sistematizaturik. Beharra dagoenean, zuzendaritzaren inguru hurbiletik pertsonarik egokiena aukeratu eta izendatzen dute, eta normalean ez da emakumerik izaten inguru horretan.</li><li>• Gizonek eragin handiagoa dutelako eta lidergoko posizioak gehiago betetzen dituztelako usteak, bereziki kulturalki emakumeekin lotuta ez dauden lanbideetan eta egoeretan.</li><li>• Lantokiaren beraren barruko sare informalak, gizonek aurrera egitea eta erabakiak esparru informal eta baztertzailaetan hartzea errazten dutenak.</li></ul>
<b>Enpresa-kultura –Zuzendari-estereotipoak</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zuzendaritzako soslaiak gizonen eredu eta rol orokorren arabera definitzea. Gizonen zuzendari- eta komunikazio-estiloak lehenestea, ondo zuzentzeko gaitasuna gizon izatearekin lotzen duen estereotipoari jarraiki.</li><li>• Lider-rolaren eta emakume-rolaren artean dagoen gatazka. Emakumeek presioak izaten dituzte, bi ezaugarri motak eduki ahal izateko.</li><li>• Erantzukizunak eta lidergoa dituzten emakumeen eredurik eta erreferenterik eza, eta emakume zuzendarien ikusezintasuna.</li></ul>

---

## Motibazioa

- Sustapenerako ezberdin estimulatzea: erakunde askotako sustapen-prozesuetan, deialdiak orokorrak izan arren, ez dituzte emakumeak motibatu, gonbidatu edo estimulatu; aitzitik, batzuetan, giro baztertua sortzen da, emakumeak aurkeztuko ez direlakoan (nahi ez dutelakoan).
  - Emakumeen artean nagusitzen ari den joera, horrekin gero eta gizon gehiagok bat egiten dutela; horren arabera, esparru pertsonalaz eta pribatuaz gozatzeko denborarekin lotzen da aberastasuna, eta ez ordainsari handiagoarekin. Horrela bada, lansari eta ardura handiagoei nahita uko egiten diete.
- 

## ENPRESETAN TRATU- ETA AUKERA-BERDINTASUNA BERMATZEKO POLITIKAK APLIKATZEAREKIN LOTUTAKO FAKTOREAK

### 2.3.5

---

#### Sindikatu eta kide egitea

- Wage Indicator Foundation deritzonaren 2011ko Gender Gap txostenak adierazten du arraila txikiagoa dela sindikatu bateko kide diren langileen artean, eta, Espainiako Estatuan, sindikatu bateko kide izateak ehuneko ia 3 puntutan murrizten duela arraila.

---

#### Negoiazio kolektiboa

- Negoiazio kolektiboetan, emakumeen desberdintasunarekin eta diskriminazioarekin lotutako gaiei ematen zaien lehentasun maila.
- Hitzarmen kolektiboak funtsezko tresna dira lansari-baldintzak ezartzeko. Horrenbestez, hitzarmen kolektiboetan berdintasuna lortzeko eta diskriminazioa ezabatzeko neurriak egotea edo ez egotea oso faktore garrantzitsua da. Eta, zuzenago, soldata-arraila murrizteko edo ezabatzeko neurri espezifikoak egotea edo ez.

---

#### Gizarte-erantzukizuna

- Enpresen gizarte-erantzukizuna bertan lan egiten duten pertsonen zuzentzeak desberdintasunak murrizten laguntzen du. Hortaz, baliagarria da soldata-arraila murrizteko ere.
- 

Ondoren, topatu ditugun diskriminazio- eta desberdintasun-faktoreak identifikatutako adierazleekin lotzen saiatuko gara, eta jarraian, enpresetan soldata-arraila neurtzeko eta aztertzeko egokienak aukeratuko ditugu.



3

**ADIERAZLEEN  
SAILKAPENA**





Desberdintasuna eta diskriminazioa eragiten duten faktoreak ikusi ondoren, soldata-arraila neurtzeko erabilitako adierazleak zehaztuko ditugu kapitulu honetan, iturriak aztertzean identifikatu ditugunak.

Lau talde handitan sailkatuko ditugu; honako hauetan, hain zuzen:

- Soldata-arrailaren **adierazle nagusiak**. Bertan, honako hauek ageri dira:
  - Soldata-arrail orokorra, hainbat neurri-unitateren arabera (ordua, astea, hila, urtea).
  - Soldata-arraila, soldatapeko emakumeen proportzioa eta lan egindako egun guztietan emakumeek izandako partaidetza kontuan harturik.
  - Emakumeen enpleguaren proportzioa, soldaten batura osoa kontuan hartuta.
  - Emakumeen ehunekoak, ordainsaririk txikiak dituzten enpleguetan.
  - Soldata-arraila, lansariaren osagaien arabera.

Horrez gain, **okupazio-tasa sexuaren arabera** ere jaso dugu: soldata-arrailaren adierazlea baino gehiago, lan-merkatuko partaidetzaren adierazlea da. Nolanahi ere, oso adierazle egokia da soldata-arrailarekin batera erabiltzeko, eta emakumeek eta gizonek lan-merkatuan duten berdintasuna edo desberdintasuna baloratzeko.

Aztertu ditugun azterlanen arabera, emakumeen okupazio-tasa handitzeak eragin negatiboa izaten du soldata-arrailan; izan ere, kalifikazio maila txikiak dituzten emakumeak okerren ordaindutako sektoreetan hartzean gertatzen da hazkunde hori, eta, gehienbat, lanaldi partziala dutenean. 4. kapituluak sakonduko dugu gogoeta horretan.

Irizpide horrekin berarekin jaso ditugu, aintzat hartutako faktoreen adierazleen artean, faktorearen eta sexuaren arabera okupazio-tasak.

- **Desberdintasun-faktoreen edo partzialen adierazleak**. Multzo hauetan sailkatu ditugu soldata-arrailaren adierazleak, desberdintasun-faktoreen arabera:
  - Banakoaren ezaugarriak.
  - Enpleguaren ezaugarriak.
  - Enpresaren ezaugarriak.

Hain zuzen ere, hiru horiek dira soldata-arrailaren zenbatespenean eta garapenean gehien eragiten duten alderdiak, aurreko kapituluetan azaldutako iturriak aztertzean ikusi ahal izan dugunaren arabera.

- **Aintzat hartutako faktore bakoitzak arrailan duen eragina erakusteko adierazleak**. Adierazle horiek teknika ekonometrikoak aplikatuz lortzen dira; kasu honetan, Oaxaca-Blinder teknikaren bidez. Europar Batasuneko Kontseiluak 2001ean eredu hori onartu zuelako jaso ditugu. Eredu horrek indarrean dirau.

Metodoak orduka banakatzen du soldata-arraila, aintzat hartutako faktore nagusiek egiten dioten ekarpena aztertzeko. Hala, arraila bi osagaitan bereizten da: osagai azaldua da bat, eta osagai azaldu gabea, bestea. Lehena soldata-arrailaren ezaugarriei edo faktoreei dagokie. Bigarren osagaia aintzat hartutako faktoreen bidez azaltzerik ez dagoen arrailaren zatia dagokio. Zuzeneko soldata-diskriminazioaren ondorio izan daiteke, edota aztertu ez ditugun beste faktore batzuen ondorio.

- Berdintasuna sustatzeko eta soldata-arraila murrizteko ezarritako **politiken adierazleak**. Adierazle kualitatiboak dira. Halako neurriek soldata-arrailik txikiak dituzten enpreetan zer ondorio dituzten balioesteko erabil daitezkeelako jaso ditugu, eta Europar Batasunak horiek ere proposatu dituelako, soldata-arraila aztertzeko bere adierazle-sistemaren barruan. Honako faktore hauek balioetsi nahi dituzte:
  - Berdintasuna sustatzeko neurriak.
  - Soldata-berdintasunaren sustapenean eta arrailaren deuseztapenean negoziazio kolektiboak duen eragina.
  - Lanaldi partzialeko lanak, guraso-baimenek eta karrera-eteteek soldata-arrailan dituzten ondorioak.

Faktoreen antzera, bildutako adierazleak iturri ugarritan datoz aipatuta, modu askotan. Nolanahi ere, bada salbuespenik.

- «Adierazle nagusiak» epigrafearekin bildutako adierazleak honako iturri hauetatik hartu ditugu:
  - *La brecha salarial: Realidades y Desafíos* (Soldata-arraila: Errealitateak eta Erronkak), Osasun, Gizarte Politika eta Berdintasun Ministerioak sustatuta, eta EnRed Consultoría SLk eginda.
  - *The gender gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators* (Generoko arraila Europar Batasuneko herrialdeetan: adierazle kuantitatiboak eta kualitatiboak), Europar Batasuneko Kontseilua, Belgikako Presidentetzaren Txostena 2010.
- Nazionalitateari buruzko adierazleak, faktore bakoitzak arrailari egindako ekarpena erakustekoak, eta berdintasuna sustatzeko eta soldata-arraila murrizteko ezarritako politikekin zerikusia dutenak, Europako iturrietatik hartu ditugu. Hauetatik, bereziki:
  - *The gender gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators* (Generoko arraila Europar Batasuneko herrialdeetan: adierazle kuantitatiboak eta kualitatiboak), Europar Batasuneko Kontseilua, Belgikako Presidentetzaren Txostena 2010.
  - *The gender gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators* (Generoko arraila Europar Batasuneko herrialdeetan: adierazle kuantitatiboak eta kualitatiboak), Natalie Simeu, Bruselako Unibertsitate Libreko Ekonomia Aplikatuko Saila.
  - *The Gender Gap. A comparative analysis of wages in times of recession* (Generoko arraila. Lansarien konparazio-analisia atzeraldian), Lansari-adierazleen hiru hilean behingo txostena, Wage Indicator fundazioa (Amsterdam), 2011.

Jarraian, taulatan antolatuta daude, adierazlearen izena eta operazionalizatzeko modua edo moduak zehaztuta dauzkatala. Adierazle orokorren kasuan, haien baliagarritasunari eta interpretazioari buruzko informazioa ere jaso dugu.

## **SOLDATA ARRAILAREN ADIERAZLE NAGUSIAK**

### ADIERAZLEA

Soldata-arraila, orduko ordainketa gordinaren arabera.

Soldata-arraila urteko batez besteko diru-sarreraren arabera

Soldata-arraila, batez besteko diru-sarreraren arabera

Soldata-arraila, asteko diru-sarreraren batez bestekoaren arabera

Okupazio-tasa, sexuaren arabera

### OPERAZIONALIZAZIOA

Gizonen orduko ordainketa gordinaren batez bestekoa – emakumeen orduko ordainketa gordinaren batez bestekoa / gizonen orduko ordainketa gordinaren batez bestekoa.

Gizonen urteko batez besteko diru-sarrerak – emakumeen urteko batez besteko diru-sarrerak / gizonen urteko batez besteko diru-sarrerak.

Gizonen hileko batez besteko diru-sarrera gordinak – emakumeen hileko batez besteko diru-sarrera gordinak / gizonen hileko batez besteko diru-sarrerak.

Gizonen asteko diru-sarreraren batez bestekoa – ken emakumeen asteko diru-sarreraren batez bestekoa / gizonen asteko diru-sarreraren batez bestekoa.

Soldata-arrailaren eta emakumeen enplegu-tasaren (okupazioa) arteko korrelazioa.

### OHARRAK

Gehien erabilitako adierazlea da. Gizonen eta emakumeen arteko lanorduko ordainketa-alde globalak erakusten ditu, balizko ondorio fiskalak baztertuta.

Globalki hartuta gizonen eta emakumeen artean ez dagoela soldata-alderik esan nahi du % Oko adierazleak; alegia, zenbat eta handiagoa izan adierazle-balioa, orduan eta handiagoa da soldata-arraila.

Lan egindako denboraren arabera neurtutako soldata-aldeak hartzen ditu barne adierazle honek. Gizon baino emakume gehiago ari badira lanaldi partzialean lanean, soldata-arraila areagotu egingo da.

Zenbat eta handiagoa izan adierazlearen balioa, orduan eta handiagoa da soldata-arraila.

Lan egindako denboraren arabera neurtutako soldata-aldeak hartzen ditu barne adierazle honek. Gizon baino emakume gehiago ari badira lanaldi partzialean lanean, soldata-arraila areagotu egingo da.

Zenbat eta handiagoa izan adierazlearen balioa, orduan eta handiagoa da soldata-arraila.

AEBetan erabiltzen da.

Emakumeen okupazio-tasa handitzen den neurrian handitzen da soldata-arraila.

Lan-merkatuan emakumeen eta gizonen berdintasuna edo desberdintasuna baloratzeko ere hartu behar dira aintzat emakumeen okupazio-tasak.

## ADIERAZLEA

Soldata-arraila, soldatapekoen proportzioaren eta lan egindako egun guztietan emakumeek izandako partaidetzaren arabera.

## OPERAZIONALIZAZIOA

Emakumeen eta gizonen partaidetza soldata guztietan.

Soldatapeko emakumeen eta gizonen % soldatapeko biztanleen gainean.

Emakumeek lan egindako egun errealen % eta gizonen lan egindako egun errealen %.

## OHARRAK

Emakumeek kobratzen duten bolumen osoa, emakumeen diru-sarrera guztiei soldatapeko biztanleetan duten partaidetza-ehunekoa aplikatuz gero kobratu beharko luketena, eta benetan lan egindako egunetan duten partaidetza-ehunekoaren arabera kobratu beharko luketena.

Kobratzen dutenaren eta kobratu beharko luketenaren arteko aldeetatik abiatuta (ehunekotan adierazita) kalkulatzeko da soldata-arraila.

Hirugarren kalkulua sartzeak lanaldi partzialeko lanaren ondorioak erakustea ahalbidetzen du.

Emakumeen enpleguaren proportzioa, soldaten batura osoa kontuan hartuta.

Emakumeek jasotako soldaten ehunekoa / lanean ari diren emakumeen ehunekoa.

Emakumeek ekonomiako lan-errenta guztietan duten partaidetza erakusten du. Zehazki, emakumeen lanaren irabazien ehunekoaren berri ematen du, enplegu osoan duten partaidetza kontuan harturik.

%100etik gertuko balioak esan nahi du langileen ehunekoa bat datorrela emakumeen lanaren ordainketa osoaren ehunekoarekin; ondorioz, soldata-arrail txikia egongo litzateke. Zenbat eta urrutiago % 100etik, orduan eta alde handiagoa emakumeen lanaren eta ordainketa osoaren artean ekonomia osoan.

Emakumeen ehunekoa, ordainsaririk txikienak dituzten enpleguetan.

Gizonen batez besteko orduko irabaziaren 2/3 baino lansari txikiagoa duten emakumeak.

Adierazle honen bidez emakumeek soldata-eskalan duten tokia islatzen da, gizonen irabaziak kontuan hartuta. Emakumeek soldata maila txikienetan gehiegizko presentzia duten neurtzea ahalbidetzen du adierazle honek.

ADIERAZLEA	OPERAZIONALIZAZIOA	OHARRAK
Soldata-arraila, ordainsari-osagaika	Aparteko orduak	
	Gauzazko ordainketak	Enpresa-autoak, telefono mugikorrek, pentsio-planak, osagarriak, otorduetarako baleak, harpidetzak, akzioak, etab.
	Urteko ordainketa aldagarria (pizgarriak)	Gauzazko ordainketengatik eta urteko ordainketa aldagarriagatik jasotako zenbatekoa oso subjektiboa da; gainera, erantzukizun handienerako lanpostuekin lotuta egoten da.
	Soldata-osagarriak	Osagarrietan, antzintasuna, esperientzia, lanpostu mota, heziketa maila, eta abar sartzen dira barne.
	Urteko aparteko ordainketa	
	Hileko aparteko ordainketa	
Oinarritzko soldata	Erreferentziako hitzarmen kolektiboak ezarria.	

## ARRAIL-ADIERAZLEAK BERDINTASUNEN FAKTOREETAN

### Banakoaren ezaugarriak

FAKTOREA	ADIERAZLEA	OPERAZIONALIZAZIOA
Sexua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aldagai independentea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gizona – Emakumea.</li> </ul>
Adina	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soldata-arraila, orduko ordainketa gordinaren arabera, adin-tarteka.</li> <li>• Soldata-arraila, urteko batez besteko diru-sarreraren arabera, adin-tarteka.</li> <li>• Enplegu-tasa adin-tarteen arabera, sexuka.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (16–24 urte; 25–29 urte; 30–39 urte; 40–49 urte; &gt; 50 urte).</li> <li>• Bost urteko adin-tarteak.</li> <li>• 15-19; 20-24; 25-54; 55-64; 65 eta gehiago.</li> <li>• (25 urtetik beherakoak, 25 eta 34 bitartean, 35etik 50era, eta 50 urte baino gehiago).</li> <li>• (-25, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65 eta gehiago).</li> </ul>

## FAKTOREA

## ADIERAZLEA

## OPERAZIONALIZAZIOA

### Heziketa maila

- Soldata-arraila, orduko ordainketa gordinaren arabera, heziketa mailaka.
- Soldata-arraila, urteko batez besteko diru-sarreraren arabera, heziketa mailaka.
- Enplegu tasak heziketa mailaka.

- (ikasketarik gabe eta lehen hezkuntza; bigarren hezkuntzako lehen zikloa; bigarren hezkuntzako bigarren zikloa; lanbide-heziketa; goi mailako ikasketak).
- (oinarrizko ikasketak bukatu gabe, erdi mailako batxilergoko ikasketak edo bukatuta, unibertsitateko edo graduatu ondoko ikasketak).

### Antzintasuna

- Soldata-arraila, orduko ordainketa gordinaren arabera, antzintasunka.
- Soldata-arraila, urteko batez besteko diru-sarreraren arabera, antzintasunka.
- Soldata-arraila, orduko ordainketa gordinaren arabera, hartutako esperientzia kontuan hartuta.

- (urtebete baino gutxiago; 1etik 2 urtera; 3tik 5 urtera; 6tik 10 urtera; 10 urte baino gehiago).
- Esperientzia (> edo < 10 urte).

### Egoera zibila eta familia-egoera

- Soldata-arraila, emakumeen eta gizonen orduko batez besteko diru-sarrera gordinen arabera, egoera zibila eta familia-egoera kontuan hartuta (konbinatuta).
- Okupazio-tasa, egoera zibilaren eta familia-egoeraren arabera (konbinatuta).

- Pertsona bakar bateko etxeak, seme-alabarik gabeko senar-emazteak, seme-alabak dituzten senar-emazteak, seme-alabak dituen bikote ezkongabea, guraso bakarreko etxeak)

- Soldata-arraila, ardurapeko seme-alabak edo mendekotasuna duen beste pertsona bat egotea kontuan harturik.

- 18 urtez beheko seme-alaba kopuruaren arabera.

- Urteko batez besteko soldata, langileen ardurapean seme-alabak dau-den kontuan hartuta, sexuka.

### Nazionalitatea

- Urteko batez besteko irabazi gordina, sexuka eta nazionalitateka.
- Soldata-arraila, emakumeen eta gizonen orduko batez besteko diru-sarrera gordinen arabera, jaioterrika.

### Sindikatzea

- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketaren arabera, langilea sindikatu bateko kidea den edo ez kontuan hartuta.

## Enpleguaren ezaugarriak

### ALDAGAIA

#### Lanbidea

### ADIERAZLEA

- Soldata-arraila, orduko ordainketa gordinaren arabera, lanbideka.
- Soldata-arraila, urteko batez besteko diru-sarreraren arabera, lanbideka.
- Urteko batez besteko irabazia eta urteko soldata-arraila emakumeen eta gizonen artean, lanbidearen arabera, beste pertsona batzuen gainbegiratze-lanarekin edo gabe.
- Emakumeen eta gizonen orduko batez besteko diru-sarrera gordinak bost lanbide feminizatuenen edo maskulinizatuenen arabera.
- Soldata-arrail orokorra lanbide feminizatutan: guztien gainean emakume-ehuneko handiena duten hiru lanbideetako arraila.
- Soldata-arrail orokorra lanbide maskulinizatutan: guztien gainean gizon-ehuneko handiena duten hiru lanbideetako arraila.
- Urteko batez besteko soldata gordinaren gaineko aldaketa = emakumeen edo gizonen urteko batez besteko soldata gordina - lanbidearen urteko batez besteko soldata gordina / lanbidearen urteko batez besteko soldata gordina x % 100

### OPERAZIONALIZAZIOA

- Lanbide guztiak hainbat sailkapenen arabera.
- Lanbide talde nagusiak.
- Lanbideak 3 mailatan taldekatuta (altua, ertaina eta apala).

## ALDAGAIA

## ADIERAZLEA

## OPERAZIONALIZAZIOA

### Lanaldia

- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, lanaldi motaka.
  - Soldata-arraila, lanaldi partziala duten emakumeen eta gizonen orduko batez besteko diru-sarrera gordinen arabera.
  - Soldata-arraila, lanaldi osoko lana duten emakumeen eta lanaldi partzialeko lana duten emakumeen orduko batez besteko diru-sarrera gordinen arabera.
  - Soldata-arraila, lanaldi osoko lana duten gizonen eta lanaldi partzialeko lana duten gizonen orduko batez besteko diru-sarrera gordinen arabera.
  - Soldata-arraila, lanaldi partzialeko lana duten emakumeen eta lanaldi osoko lana duten gizonen orduko batez besteko diru-sarrera gordinen arabera.
  - Soldata-arraila, urteko batez besteko diru-sarreraren arabera, lanaldi motaka.
  - Lanaldi partzialaren eta lanaldi osoaren arteko ordainketa-aldea, emakumeei dagokienez.
  - Lanaldi partzialaren eta lanaldi osoaren arteko ordainketa-aldea, gizonei dagokienez.
  - Soldata-arraila, lanaldi osoko lana duten emakumeen eta gizonen hileko batez besteko diru-sarrera gordinetan oinarriturik.
  - Lanaldi partzialeko enpleguko okupazio-tasa, sexuka.
- Lanaldi partziala eta lanaldi osoa. Lanaldi partzialeko emakumeen orduko ordainketa gordina/lanaldi osoko emakumeen orduko ordainketa gordina.
  - Lanaldi partziala eta lanaldi osoa. Lanaldi partzialeko gizonen orduko ordainketa gordina/lanaldi osoko gizonen orduko ordainketa gordina.

### Kontratua

- Soldata-arraila, orduko ordainketa gordinaren arabera, kontratu motaka.
  - Soldata-arraila, urteko batez besteko diru-sarreraren arabera, kontratu motaka.
- Mugagabea eta iraupen jakinekoa.



## ALDAGAIA

### Kategoria

## ADIERAZLEA

- Soldata-arraila, orduko ordainketa gordinaren arabera, lanbide-kategoriak.
- Soldata-arraila, urteko batez besteko diru-sarreraren arabera, lanbide-kategoriak.
- Orduko soldata eta soldata-aldea, erakundeko arduraren arabera, sexuka.
- Soldata-arraila, zuzendaritza-postuetako emakumeen eta gizonen orduko batez besteko diru-sarrera gordinen arabera.

## OPERAZIONALIZAZIOA

- Zuzendaritzako lanpostuak, lanpostu teknikoak, administrazioko lanpostuak.

## Enpresaren ezaugarriak

## ALDAGAIA

### Jarduera-sektorea

## ADIERAZLEA

- Soldata-arraila, orduko ordainketa gordinaren arabera, jarduera-sektorea.
- Soldata-arraila, urteko batez besteko sarreraren arabera, jarduera-sektorea.
- Soldata-arrail orokorra jarduera-sektore feminizatutan: arraila emakume-ehuneko handiena duten hiru edo bost sektoreetan.
- Soldata-arrail orokorra jarduera-sektore maskulinizatutan: arraila gizon-ehuneko handiena duten hiru edo bost sektoreetan.
- Emakumeen eta gizonen orduko batez besteko diru-sarrera gordinak bost lanbide feminizatuenen edo maskulinizatuenen arabera.
- Urteko batez besteko diru-sarrerak, soldata gisa, sexuka eta jardueradarka.

## OPERAZIONALIZAZIOA

### Tamaina

- Soldata-arrail orokorra enpresatamainaren arabera.
- Soldata-arraila, lantokiko emakume-ehunekoaren arabera.

- 1etik 9 langilera artean; 10etik 19ra; 20tik 49ra; 50 edo langile gehiago.

## ALDAGAIA

## ADIERAZLEA

## OPERAZIONALIZAZIOA

### Titulartasuna

- Soldata-arraila, orduko ordainketa gordinaren arabera, enpresaren titulartasunka.
- Soldata-arraila, urteko ordainketa gordinaren arabera, enpresaren titulartasunka.

- Sektore publikoa / sektore pribatua.
- Publikoa/pribatua/irabazi-asmorik gabeko sektorea.

### Ekoizpenaren xede-merkatua

- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, ekoizpenaren xede-merkatua.

- Tokikoa/eskualdekoa, nazionala, nazioartekoa.

### Enpresaren kokalekua

- Soldata-arraila, orduko ordainketa gordinaren arabera, autonomia-erkidegoka.
- Soldata-arraila, urteko batez besteko diru-sarreraren arabera, autonomia-erkidegoka.
- Soldata-arraila, orduko ordainketa gordinaren arabera, EBko estatu kideka.
- Soldata-arraila, orduko ordainketa gordinaren arabera, munduko eskualdeka.

- Aintzat hartutako eskualdeak: Erdialdeko Amerika, Hego Amerika, Iparramerika, Asia, Afrika, Europa Mendebaldea, Europa Ekialdea.

## FAKTOREEN GARRANTZI ERLATIBOA

### ALDAGAIA

### ADIERAZLEA

#### Oaxaca teknika ekonometrikoa

- Lanaldi partzialeko lana faktoreak genero-arrail osoari egiten dion ekarpen erlatiboa.
- Heziketa maila faktoreak genero-arrail osoari egiten dion ekarpen erlatiboa.
- Adina faktoreak genero-arrail osoari egiten dion ekarpen erlatiboa.
- Zerbitzu-denbora faktoreak genero-arrail osoari egiten dion ekarpen erlatiboa.
- Sektorea faktoreak genero-arrail osoari egiten dion ekarpen erlatiboa.
- Enplegua faktoreak genero-arrail osoari egiten dion ekarpen erlatiboa.
- Enpresaren tamaina faktoreak genero-arrail osoari egiten dion ekarpen erlatiboa.
- Familia-egoera faktoreak genero-arrail osoari egiten dion ekarpen erlatiboa.
- Egoera zibila faktoreak genero-arrail osoari egiten dion ekarpen erlatiboa.
- Jaioterria faktoreak genero-arrail osoari egiten dion ekarpen erlatiboa.
- Identifikatutako faktoreek azaltzen ez duten soldata-arrail zatia.

## SOLDATA-ARRAILA MURRIZTEKO POLITIKAK. ADIERAZLE KUALITATIBOAK

FAKTOREA	ADIERAZLEA	OPERAZIONALIZAZIOA
Berdintasuna sustatzeko neurriak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soldata-arrailan nahasitako administrazioak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Izendatzea haien rol nagusia zehaztuz.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arraila murrizteko abiarazitako neurri publikoak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ezarpen-urtea, neurri mota, dagokion ekintza-plana eta sustatzen duen administrazioa adieraztea.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soldata-arraila murrizteko identifikatutako jardunbide egokiak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neurriaren implementazio-urtea, izenburua eta deskribapena.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arraila murrizteko legeriaren ebaluazioa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bai/ez</li> <li>• Ondorio nagusiak</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arraila murrizteko neurrien ebaluazioa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bai/ez</li> <li>• Ondorio nagusiak</li> </ul>
	<p>— Soldata-diskriminazioari buruzko salaketen datuak biltzeko sistema.</p>	
	<p>— Datuak biltzen dituzten administrazioak.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soldata-diskriminazioari buruzko salaketa kopurua urteko.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kopurua</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soldata-diskriminazioari buruzko salaketa kopurua enplegu arloan emakumeak diskriminatzeari buruz dauden salaketa guztiekin konparatuta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soldata-diskriminazioari buruzko salaketa kopurua x 100 / enpleguko diskriminazioari buruzko salaketa guztiak.</li> </ul>
Soldata-berdintasunaren sustapenean eta arrailaren deuseztapenean negoziazio kolektiboak duen eragina	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negoziazio kolektiboaren esparruan soldata-arraila kentzeko inplementatutako neurriak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ezarpen-urtea, neurri mota, aplikazio maila.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negoziazio kolektiboan soldata-arraila ezabatzeko jardunbide egokiak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neurriaren implementazio-urtea, izenburua eta deskribapena.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soldata-arraila aztertzen duten hitzarmen kolektiboari buruzko datuak biltzeko sistema.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hitzarmen kolektiboaren urtea eta kopurua.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negoziazio kolektiboan soldata-arraila murrizteko dauden neurrien ebaluazioa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bai/ez</li> <li>• Ebaluatutako neurriak eta ondorio nagusiak.</li> </ul>

## FAKTOREA

Lanaldi partzialeko lanak, guraso-baimenek eta karrera-eteteek soldata-arrailan dituzten ondorioak

## ADIERAZLEA

- Lan egiteko era malguk soldata-arrailan dituzten ondorioen ebaluazioa edo ikerketak.

- Balorazioaren ondorio nagusiak.

- Lan egiteko era malguk soldata-arrailaren gainean dituzten ondorioen gainean sentsibilizatzeko administrazio publikoek emandako informazioa.

## OPERAZIONALIZAZIOA

- Bai/ez
- Epe laburreko eta luzeko ondorioen ebaluazioa.

- Ondorioak, enplegu-era malguen tipologiaka.

- Bai/ez

# 4

## **ADIERAZLE- SYSTEMAREN PROPOSAMENA**



Kapitulu honetan, aurreko kapituluan hautatutako adierazleetan oinarritu, eta adierazleen sistemaren aurreneko proposamen bat egingo dugu, enpresetako soldata-arraila aztertze-ko.

Hartarako, erabili beharreko neurri-unitatea aukeratuko dugu, lehenik eta behin; ondoren, enpresen arloan aplikatu beharreko soldata-arrailaren adierazle nagusiak hautatu eta ego-  
kituko ditugu.

Jarraian, Europar Batasunak, estatistikako erregresio-teknikak erabiliz, faktore bakoitzak soldata-arrailan duen garrantzia zehaztearren atera dituen ondorio nagusiak azalduko ditu-  
gu; era horretan, soldata-arrailan eragiten duten desberdintasun-faktoreak operazionali-  
zaten dituzten adierazleak hautatzeko irizpideak identifikatu ahal izango ditugu. Horrez  
gain, halako teknikak EAEko enpresetan aplikatzea bideragarria den ere aztertuko dugu,  
betiere Euskadiko enpresa ehunaren osaera eta tamaina kontuan harturik.

Hurrengo ataletan, aintzat hartutako desberdintasun-faktoreak neurtzen saiatzen diren  
adierazleak hautatu izanaren zergatiak azalduko ditugu, bai banako ezaugarriei, bai enple-  
guaren ezaugarriei dagokienez. Beste atal batean, adierazle kualitatibo batzuk aukeratuko  
ditugu, enpresan berdintasun-politikak zer mailatan ezarri dituzten erakusteko.

Amaitzeko, 3. kapituluan bilduta egon arren, adierazlerik ez duten desberdintasun-faktore-  
ak ere aipatuko ditugu, eta horiek prestatzeko urratsak azalduko.

Iturriak arakatzeko orduan ikusi dugunaren arabera, berdinak diren adierazle batzuetan,  
neurri-unitate ezberdinak erabiltzen dira. Honako hauek, zehazki:

- Orduko ordainketa gordina
- Orduko soldata gordina
- Urteko diru-sarrerak
- Urteko irabazi gordina
- Hileko diru-sarrerak
- Asteko diru-sarrerak

Ikus dezakezuenetz, aldeak daude, bai neurtu beharreko kontzeptuan, bai kontzeptua neur-  
tzeko moduan. Aipa ditzagun aldaera bakoitzaren abantailak.

Lehenik eta behin, garrantzitsua da izendapen egokia hautatzea: soldata, ordainsaria, diru-  
sarrerak edo irabaziak. Amsterdamgo Itunaren 141. artikulua arabera, hauxe da ordain-  
sari edo ordainketa: «*Enpresaburuak, lan-harremanak direla-eta, langileari emandako oina-  
rrizko edo gutxieneko soldata edo alokairua, eta, zuzenean edo zeharka, dirutan zein gau-  
zatan emandako beste eskersari guztiak*». *La Brecha Salarial en España* (Soldata-arraila

Espainiako Estatuan) azterlanak adierazitako modura, «Zehazki, ordainsarian edo ordainketan, "oinarrizko soldataz" gain, beste ordainketa edo onura batzuk ere jasoko lirateke, hala nola gehikuntzak (primak, aparteko orduak, merezimenduak, errendimendua, etab.), pensioak, kalte-ordainak, subsidioak, gizarte-prestazioak, etab. **Ordainsariak, beraz, osagai gehiago hartzen ditu barnean.**» (2)

Hortaz, neurtzen ari garena adierazteko kontzepturik egokiena «ordainketa» edo «ordainsaria» dela esan genezake.

Bigarrenik, ordainsari gordina hartzen badugu aintzat, ezabatu egingo ditugu zergek soldata-aldeetan dituzten ondorioak.

Hirugarrenik, txostenaren 1. kapituluan adierazi dugun bezala, arakatutako iturri nagusiek bi neurri hauek erabiltzen dituzte gehienbat: orduko batez besteko ordainsari gordina eta urteko batez besteko ordainsari gordina.

Hileko edo urteko denbora-unitateen ordez, orduko neurria erabiltzean, ezabatu egiten dira lan-denborak aldatzean gizonen eta emakumeen arteko diru-sarreraren artean gertatzen diren aldeak. Urteko edo hileko batez besteko soldata-neurriek eta antzekoek erakusten dutenaren arabera, bolumen handikoa da emakumeek lanaldi partzialean egiten duten lana, eta, ondorioz, soldata-arraila nabarmen handitzen da. Zilegi da neurri horiek gehienbat emakumeek egindako lanaldi partzialeko lanaren gaia aztertu nahi dugunean erabiltzea.

Ildo horretatik, aztertu ditugun iturri gehienek, arlo honetan erreferentzia nagusi diren eta kalitate handiena dutenek, «orduko batez besteko ordainketa gordina» hartzen dute oinarritzat soldata-arrailearen adierazleak egiteko, lan egindako denbora-aldeek soldata-arrailean duten eragina nabarmendu nahi bada izan ezik. Joera orokorra denez, iturri desberdinetako datuak homogeneizatu egin daitezke, eta lurralde-eremuen arteko konparazioak egin. Hala egiten du Europar Batasunak soldata-arraila aztertzeke erabiltzen duen adierazle-sistemak. Estatistikako Institutu Nazionalaren soldaten egiturari buruzko inkestak, Espainiako Estatuarentzako datu-iturri nagusia denak, bi neurri-unitateetan eskaintzen ditu datuak (ordua eta urtea).

Hortaz, «**orduko batez besteko ordainketa edo ordainsaria**» hautatuko dugu soldata-arraila neurtzeko unitate gisa.

---

(2) EnRed Consultoría S.L.: *La Brecha Salarial: Realidades y Desafíos*, Osasun, Gizarte Politika eta berdintasun Ministerioa, 2009.



## ADIERAZLE NAGUSIEN HAUTAKETA

# 4.3

### SOLDATA-ARRAILAREN ADIERAZLEA

## 4.3.1

Ordainketa-aldeak neurtzeko gehien erabiltzen den adierazlea generoko soldata-arraila da. Funtsean, gizonen eta emakumeen lanean emandako ordu bakoitzeko batez beste jasotzen duten ordainsari gordinaren arteko alde globala da, eta ehunekotan adierazten da, gizonen orduko ordainsari gordinen batez bestekoaren gainean. Generoko soldata-arrailaren balioa % 0 izanez gero, globalki hartuta alderik ez legoke gizonen eta emakumeen soldaten artean; aldiz, adierazlearen balioa zenbat eta handiagoa izan, orduan eta handiagoa izango da soldata-arraila ere. Honela kalkulatzen da:

$$\frac{(\text{Gizonen orduko batez besteko ordainsari gordina} - \text{emakumeen orduko batez besteko ordainsari gordina}) \times 100}{\text{Gizonen orduko batez besteko ordainsari gordina}}$$

Hortaz, adierazle hori hautatuko dugu, eta baztertu egingo ditugu beste neurri-unitate batzuk erabiltzen dituzten soldata-arrailaren adierazleak.

### EMAKUMEEN OKUPAZIO-TASA

## 4.3.2

Lehendik aipatu dugunez, emakumeen okupazio-tasak lan-merkatuan generoari dagokionez berdintasuna edo desberdintasuna dagoen erakusten du. Adierazle hori soldata-arrailarekin batera erabiltzen da, soldata-arrail txikiaren interpretazio ez-osoak zuzentzeko. Ikuskatu ditugun azterlanek erakusten dutenez, emakumeen okupazio-tasa jaitsi ahala, soldata-arraila ere murriztu egiten da. Emakumeen okupazio-tasa txikia denean, soldata-arraila ere txikia izaten da. Soldata-arraila neurtzeko adierazle-sistema eguneratzen duen EBren txostenak (3) «hautaketa-efektua» aipatzen du. Horrekin adierazi nahi du sektore maskulinizatueta sartzen diren emakume apurrak soldata handienak dituzten kualifikazio handiegoko lanbideetan sartzen direla. Nolanahi ere, kualifikazio txikiko lanbideetan eta okerren ordaindutako sektoreetan, dezente gehiago dira okupaturako emakumeak (emakumeen okupazio-tasen gehikuntza).

(3) *The gender gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators* (Genero-arraila Europar Batasuneko herrialdeetan: adierazle kuantitatiboak eta kualitatiboak), Europar Batasuneko Kontseilua, Belgikako Presidentetzaren Txostena, 2010.

Hala, okupazio-tasa lan-merkatuaren adierazle makroa bada ere, enpresa bakoitzaren kasura «egokitu» beharko genuke; batetik, eginkizun zuzentzaile bera emateko, eta, bestetik, enpresan emakumeak eta gizonak berdintasun- edo desberdintasun-egoeran daude balioesteko. Hots, emakumeen partaidetza-ehunekotik abiatuta egin daitezkeen interpretazio ez-osoak zuzentzeko. Hortaz, enpresako emakumeen ehuneko gisa, ondoko adierazle hau hautatzea proposatzen dugu:

$$\frac{\text{Enpresako emakumeen kopurua} \times 100}{\text{Enpresako langileen kopurua, guztira}}$$

Soldata-arraila maila makroan aztertzean aintzat hartutako gainerako aldagaietan emakumeen okupazio-tasekin gertatzen den modura, emakumeen partaidetza-ehunekoa ere jasoko dugu, aintzat hartutako faktoreen azterketa-kategorien arabera.

**SOLDATA-ARRAILA,  
SOLDATAPEKOEN  
PROPORTZIOAREN ETA  
EMAKUMEEK LAN  
EGINDAKO KOPURU  
ERREAL OSOAN DUTEN  
PARTAIDETZAREN ARABERA**

### **4.3.3**

Adierazle hori Europar Batasunak maila makroan soldata-arraila neurtzeko 2010ean proposatutako adierazle-sisteman (4) ageri da. Erreferentzia-txostenean, berrikusita eta eguneratuta daude 2001ean proposatutako adierazleak.

Adierazle honek erakusten duena, emakumeen ordainketa errealeen bolumen osotik abiatuta lortutako soldata-arraila da, eta irabazi beharko luketenarekin konparatzen du; batetik, ordainketa globalak soldatapekoetan duten partaidetza-ehunekoaren proportzionalak izango balira (1. arraila), eta bestetik, lan egindako egunen bolumen errealeko partaidetzarekiko proportzionalak izango balira (2. arraila). Soldata-arrailak kalkulatzeko, kobratzen dutenaren eta kobratu beharko luketenaren arteko aldeak erabiltzen dira, ordainketa errealeen gaineko ehunekotan adierazita.

Paraleloan irakurtzen diren hiru adierazle hauek osatuta dago:

- Emakumeen eta gizonen partaidetza soldata guztietan, eurotan adierazita.
- Emakumeen partaidetza soldatapekoetan, ehunekotan adierazita.

(4) *The gender gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators* (Genero-arraila Europar Batasuneko herrialdeetan: adierazle kuantitatiboak eta kualitatiboak), Europar Batasuneko Kontseilua, Belgikako Presidentetzaren Txostena, 2010.

- Soldatapeko emakumeen eta gizonen partaidetza, urte batean lan egindako egun erreal guztietan, ehunekotan adierazita. Azken kalkulu hori 2010ean sartu zuten, eta lanaldi partzialeko lanaren ondorioak erakusten ditu. Hartarako, lanegun oso bihurtu behar ditugu lanaldi partzialeko orduak.

Ez du gizonen ordainsariekin konparaziorik egiten, baizik eta emakumeek kobratzen dutenaren eta kobratu beharko luketenaren arteko arraila adierazten du, soldatapekoen lanegun errealen artean duten partaidetzaren arabera.

Hiru adierazle horiek, eta horietatik abiatuta lortzen diren arrailak, enpresetan erabiltzeko itzul eta operazionaliza daitezke, sekuentzia honen arabera:

- (a) Enpresako emakumeen soldaten bolumen globala, eurotan adierazita = emakumeek kolektibo gisa irabazten dutena
- (b) Enpresako emakumeen ehunekoa
- (c) Enpresako ordainsarien bolumen globalari % (b) aplikatzea = emakumeek irabazi beharko luketena (enpresan duten partaidetza-ehunekora egokituta). Eurotan adierazia
- (d) 1. arraila = (b)-ren arabera irabazi beharko luketenaren eta benetan irabazten dutenaren arteko aldea, emakumeen ordainsari erreal guztien gaineko ehunekotan adierazita.
- (e) Lanaldi partzialeko lana sexuaren araberako lanegun erreal bihurtzea.
- (f) Lan egindako egun errealetan emakumeek duten partaidetza-ehuneko osoa.
- (g) Enpresako ordainketen bolumen globalari % (f) aplikatzea = emakumeek irabazi beharko luketena (lan egindako egun errealetan duten partaidetza-ehunekora egokituta). Eurotan adierazia.
- (h) 2. arraila = (f)-ren arabera irabazi beharko luketenaren eta benetan irabazten dutenaren arteko aldea, emakumeen ordainsari erreal guztien gaineko ehunekotan adierazia.

Adierazle honek, batetik, aurreko atalean hautatutako adierazleetako bat jasotzen du, eta, bestetik, oso modu didaktikoan aurkezten du arraila, lanaldi partzialeko lanak soldata-arrailan duen eragina ikusaraziz.

Dena den, kontuan hartu behar dugu lan-merkatu mailako arrailaren adierazle makroa dela, eta nahikoa datu daudenean baino ez duela zentzurik izaten; horrelakoetan, argitasuna ematen du adierazle honek, informazioa interpretatzeko. Azterlan honetan aukeratutako adierazleek enpresetan soldata-arraila neurtzea dute helburu. EAEn, ertainak eta txikiak dira enpresak; izan ere, erkidego honetako enpresen ia % 90ek sei langile baino gutxiago dituzte, eta % 93k hamar langile baino gutxiago. Enpresen % 1,15ek baino ez dituzte berrogeita hamar langile baino gehiago.

Horren inguruan, bi alderdi aipatu behar ditugu, adierazleen hautaketarekin lotuta: Lehenengoa, hain datu-talde txikien gainean egin beharreko kalkuluekin dago lotuta, ia ez baitio inolako ekarpenik egiten arrail orokorraren adierazleari. Bigarrenak beharrezko kalkulak jasotzean neurrian sar daitekeen konplexutasun mailarekin du zerikusia.

Gauzak horrela, 1. eta 2. arrailak eraikitze erabiliko ditugun adierazleak aukeratzeko erabakia hartu dugu. Arrailak, beraz, adierazleak lortutakoan kalkulatu ahal izango dira, enpresaren tamaina ikusita egoki denean. Bigarren adierazlea osagai zuzentzailea denez arrailaren adierazle orokorrean, honako hauek erantsiko dira:

- Enpresako emakumeek eta gizonen ordainsari guztietan duten partaidetza, eurotan eta ehunekotan adierazita:

$$\frac{\text{Emakumeen ordainsarien bolumen osoa} \times 100}{\text{Enpresako ordainsarien bolumen osoa}}$$

- Enpresako emakumeen eta gizonen partaidetza, urte batean lan egindako egun erreal guztietan, ehunekotan adierazita.

$$\frac{\text{Emakumeek lan egindako egun errearen bolumen osoa} \times 100}{\text{Enpresan lan egindako egun errearen bolumen osoa}}$$

Nolanahi ere, azken hautaketa balioesteko orduan, konplexutasun mailaren eta ematen duen informazioaren kalitatearen arteko erlazioa kontuan hartzea komeni da.

#### **EMAKUMEEN ENPLEGUAREN PROPORTZIOA, SOLDATEN BATURA OSOA KONTUAN HARTUTA**

### **4.3.4**

Makro adierazle hau 2001ean formulatu zuen Europar Batasunak, eta Batzordeak birformulatu egin du, eta aurreko adierazlean jaso; zehazki, Belgikako Presidentetzak soldatarrailea neurtzeko adierazleei buruz 2010ean egindako txostenean. Adierazlea modu neutralagoan birformulatu, eta honela definitu du: soldatapeko biztanleen artean, soldatapeko emakumeen eta gizonen proportzioa da. Hortaz, baztertu egingo dugu.

#### **EMAKUMEEN EHUNEKOA, ORDAIN SARIRIK TXIKIENAK DITUZTEN ENPLEGUETAN**

### **4.3.5**

Adierazle honek gizonen batez besteko orduko ordainsari gordinaren 2/3 baino ordainsari txikiagoa duten emakumeen proportzioa neurtzen du. Emakumeek gizonen irabaziak ain-

tzat hartuta soldata-eskalan duten kokapena erakusten du, eta emakumeek soldata maila txikienetan duten gehiegizko presentzia neurtzea ahalbidetzen.

Arrailaren adierazle makro bat da, eta lan-merkatuaren esparruan aplikatzen da. Baztertu egin dugu, «Soldata-arraila, soldatapekoen proportzioaren eta emakumeek lan egindako kopuru erreal osoan duten partaidetzaren arabera» adierazlearen kasuan adierazi ditugun argudioetan oinarriturik. Sartutako datuetatik abiatuta lor liteke, enpresaren tamaina aintzat hartuta egoki denean.

## ORDAINSARIAREN OSAGAIK

### 4.3.6

Aztertu ditugun iturriek adierazten dutenaren arabera, oro har, soldata-arraila nabarmen aldatzen da ordainsariaren osagaien arabera. Arrailik handienak soldataren osagai subjektiboetan edo aldakorretan egoten dira (aparteko orduak, pizgarriak, gauzako ordainketak...), baita soldata-osagarrietan ere. Arrailik txikiena oinarritzko soldatan dago.

Osagai bakoitzeko jasotako zenbatekoak soldatapeko bakoitzaren nominan ageri dira. Hortaz, nomina hartu dugu datu-iturritzat.

Operatibizazioa kontuan hartuz gero, adierazi behar dugu ordainsariaren osagai subjektiboak (gauzako ordainketak, ordainketa aldakorra) eta soldata-osagarriak emateko orduan, ez dela jarraitzen lan egindako denborarekin jarraitutako logika bera. Erakundeko hierarkiaren barruko kokapen altua edo enpresak lortutako emaitza ekonomikoak aitortzeko izaten dira, eta/edo postu motarekin, esperientziarekin, antzinatasunarekin edo bestelako aldagaiekin lotutakoak. Hortaz, neurri-unitateak bat etorri behar du ordainsariaren osagai bakoitzaren logikarekin. Horrela, bada, oinarritzko soldatarentzat eta aparteko orduentzat, egokia izan daiteke orduko zenbatekoaren neurria; gainerako osagaiarentzat, aldiz, aztertu beharko dugu haien logikaren arabera zein den denbora-unitate egokiena.

Horrenbestez, soldataren osagai guztiak aukeratu ditugu nominan oinarritutako adierazle bereiz gisa. Osagai bakoitzeko, hauxe izango da operazionalizazioa:

$$\frac{(\text{Gizonen batez besteko ordainketa gordina} - \text{emakumeen batez besteko ordainketa gordina}) \times 100}{\text{Gizonen batez besteko ordainketa gordina}}$$

## ADIERAZLE NAGUSIAK

### ADIERAZLEA

Soldata-arrailaren adierazle orokorra enpresan

Emakumeen partaidetza-tasa enpresan

Emakumeek ordainsari osoetan duten partaidetza-tasa

Emakumeek enpresan lan egindako egun errealetan duten partaidetza-tasa

Soldata-arraila aparteko orduetan

Soldata-arraila gauzazko ordainketetan

Soldata-arraila urteko ordainketa aldakorretan (pizgarriak)

Soldata-arraila soldata-osagarrietan

Soldata-arraila aparteko ordainsarrietan

Soldata-arraila oinarritzko soldatetan

### OPERAZIONALIZAZIOA

Emakumezkoen eta gizonezkoen orduko batez besteko ordainsari gordinen arteko aldea, gizonezkoen orduko batez besteko ordainketa gordinaren gainean ehunekotan adierazia.

Emakumeen proportzioa enpresako langile guztien gainean, ehunekotan adierazita.

Emakumeen ordainsari guztien proportzioa, enpresako ordainketen bolumen osoaren gainean, ehunekotan adierazita.

Enpresan lan egindako egun erreal guztien kopuruaren gainean emakumeek lan egindako egun errealen proportzioa, ehunekotan adierazita.

Enpresa-autoak, telefono mugikorak, pentsio-planak, osagarriak, otorduetarako baleak, harpidetzak, akzioak, etab.

Diruzko ordainketak, produktibitateagatik, mozkinengatik, enpresaren emaitzengatik eta abarregatik.

Osagarrietan, antzinasuna, esperientzia, lanpostu mota, heziketa maila, eta abar sartzen dira barne.

Urteko aparteko ordainketa gehi hileko aparteko ordainketa.

Erreferentziako hitzarmen kolektiboak ezarria.

## FAKTOREEN GARRANTZI ERLATIBOA NEURTZEKO ADIERAZLEAK

# 4.4

Europar Batasunak, 2001etik aurrera, «soldata-arrailaren deskonposizioa, Oaxaca-Blinder teknika erabiliz» adierazlea du sartuta soldata-arraila neurtzeko adierazle-sisteman. Adierazle hori erregresio-teknika ekonometrikoetan oinarritzen da. Adierazle hori mantendu eta eguneratu egin dute 2010ean egindako berrikuspenean, eta lehen aipatutako txostenean jasota dago. Jarraian, erabilitako metodoari buruzko azalpen labur batzuk emango ditugu, eta azterketaren ondorio nagusiak jakinaraziko dizkizuegu, garrantzi handia baitute enpresetan soldata-arraila neurtzeko adierazleak hautatzeko orduan.

Metodoak orduka banakatzen du soldata-arraila, aintzat hartutako faktore nagusiek egiten dioten ekarpena aztertzeko. Funtsean, zera adierazten du: zenbaterainoko lotura duen

emakumeen eta gizonen ordainsarien arteko aldeak aintzat hartutako faktoreekin (lanaldi partzialeko enplegua, heziketa maila, adina, antzinasuna enpresetan, jarduera-sektorea, lanbidea, enpresaren tamaina, familia-egoera, eta abar).

Teknika horren bidez, bi osagaitan bereizten da arraila: osagai «azaldua» du batetik, eta osagai «azaldu gabea» bestetik. Osagai azaldua, aintzat hartutako faktore edo aldagaien bidez azaltzen den soldata-arrailaren zatia da. Bigarren osagaia aintzat hartutako faktoreen bidez azaltzerik ez dagoen arrailaren zatiari dagokio. Zuzeneko soldata-diskriminazioaren ondorio izan daiteke (emakumeek eta gizonek ezaugarri berdinak izanda ere, emakumeek ordainsari txikiagoa jasotzea), edota azterketan jasota ez dauden bestelako faktoreen emaitza.

Arraila faktoretan banakatzeko orduan, Europar Batasuneko herrialdeei dagokienez, Eurostatek zeuzkan datuetan oinarritu gara. Herrialde horien artean, Espainiako Estatuak zegoen.

Soldata-arraila banakatzeko, faktore hauek hartu ditugu aintzat: lanaldi partzialeko lana, heziketa maila, adina, antzinasuna enpresan, sektorea, lanbidea, hierarkiako kokapena, enpresaren tamaina, kontratu mota eta enpresaren titulartasuna. Egoera zibila, seme-alaben kopurua eta jaioterria bezalako aldagaiak ez ditugu kontuan hartu.

Hona azterketaren ondorioak:

- Aintzat hartutako herrialde guztietan, arrailaren osagai azaldua edo azaltzailea txikiagoa da aintzat hartutako faktoreek azaldu gabeko arrailaren osagaia baino. % 45 eta 51 artekoa izaten da. Hots, aintzat hartutako faktoreek soldata-arrailaren erdia baino ez dute azaltzen.
- Aintzat hartutako faktore bakoitza banan-banan hartuz gero, antzeko ekarpena egiten diote denek soldata-arrailari, eta horietako bat ere ez da bereziki nabarmentzen azalpenak emateko orduan. Bakoitzak % 10 eta 12 bitarteko ekarpena egiten du.
- Eraginik handiena, oro har, jarduera-sektoreak izaten du, eta ekarpenik txikiena heziketa mailak egiten du, maiz.
- Faktoreak bi kategoriatan taldekatuz gero, batetik lanbide-bereizkeriarekin lotutako ezaugarriak jarrita (sektorea, lanbidea, erantzukizuneko postuak, kontratu mota, lan-denbora, enpresaren tamaina, titulartasuna), eta, bestetik, banakako ezaugarriak (adina, antzinasuna enpresan, heziketa maila), ikusiko dugu lanbidearen ezaugarriak hartzen dituen lehen kategoriak soldata-arrailaren osagai azalduaren edo azaltzailearen % 60 eta 70 bitartekoa adierazten duela.
- Zehaztasun horiek eginda, emaitzek baieztatzen dute segregazio horizontalak eta bertikalak (sektorea, lanbidea, zuzendaritza-postuetako partaidetza) garrantzi erlatibo handiagoa dutela soldata-errailan; halaber, emakumeen eta gizonen enplegu-egituraren aldean garrantzia ere nabarmentzen dute, lan-denborari dagokionez (lanaldi partzialeko lana).
- Hurrengo azterketetan, aintzat hartu ez diren faktoreak sartzeari komentatu da; hots, egoera zibila, seme-alaben kopurua eta jaioterria.

Hau da, aintzat hartutako faktoreek ez dute soldata-arrailaren erdia azaltzen, eta, azalduetako zatian, banako ezaugarriek baino garrantzi handiagoa dute segregazio horizontalarekin eta bertikalarekin, eta lanaldi partzialeko lanarekin, lotutako faktoreek.

Nolanahi ere, aldagai bakoitza aztertze datuek eta kategoriek duten taldekatze maila handia kontuan hartuta, nabardura batzuk egin beharrean gaude. Azterketa Europar Batasunaren mailan egiteko, datuak homogeneizatu eta kategoriak taldekatu behar dire-

nez, informazioa galdu egiten da. Sektoreak eta lanbideak gehiago xehatuz gero, analisi zehaztuagoa egin ahal izango genuke, eta emaitza sendoagoak lortuko genituzke, kalitate handiagokoak.

Txosten honen 1. kapituluaren erakutsi dizuegun bezala, gauza bera gertatzen da Estatistikako Institutu Nazionalaren soldaten egiturari buruzko inkestarekin eta Estaturako eta EAerako emandako emaitzekin. Kategoria oso orokorretan taldekatuz gero, aldeak ezkutatu egiten dira, eta ilundu egiten da faktoreek soldata-arrailan duten eraginaren azterketa; bereziki, jarduera-sektoreari eta lanbideari dagokienez. Eta datu kontraesankorrek ere ematen dituzte, erabilitako taldekatze mailaren arabera.

Horrela, bada, aintzat hartutako analisisetatik ezin dugu irizpide objektiborik atera, faktoreak soldata-arrailan duten garrantziaren arabera hautatzeko.

Bada, atal honetan, kontuan izan beharreko beste alderdi bat, oso garrantzitsua: enpresetan, soldata-arraila neurtzeko eta aztertzeko, estatistikako erregresio-teknikak erabiltzea komeni den. Era horretako azterketek estatistika-esanahia dute, eta egokiak dira gutxienez behaketa kopurua dagoenean; gure kasuan, enpresa bakoitzeko langileen kopurua.

Izan ere, iturrien gainean egindako esplorazioan soldata-arraila enpresetan neurtzeko identifikatu dugun tresnak (5) estatistikako erregresio anizkoitzeko teknikak erabiltzen dituzten faktoreen garrantzia aztertzeko. Eta, erabiltzeko baldintzen artean, adierazten du gutxienez 50 langile dituzten enpresetan baino ezin dela aplikatu, eta eransten du langile kopurua zenbat eta handiagoa izan, orduan eta fidagarriagoak izango direla emaitzak.

Dena den, EAEko enpresen % 1,15ek baino ez dituzte berrogeita hamar langile baino gehiago, kapitulu honetan bertan adierazi dugunez. Beraz, enpresetako soldata-arraila aztertzeko orduan, ez dugu erregresio anizkoitzeko teknikarik erabiliko, eta, ondorioz, baztertu egingo dugu desberdintasun-faktore bakoitzak enpresako soldata-arrailari egiten dion ekarpena identifikatzeko aukera.

Teknika horiek aplikatu ahal izateko, handitu egin beharko du analisia txosten honetan proposatutako adierazle-sistema erabiliz egiten duten enpresen kopuruak. Eta aldagaiak egituratzen diren kategoriak zenbat eta gehiago xehatu, orduan eta emaitza interesgarriagoak eta hobekiak lortuko dira. Edo, bestela, batzeko orduan, lan-merkatuan emakumeen desberdintasunari eta diskriminazioari dagokienez sektoreek eta lanbideek izaten duten portaeraz dauden ezagutzak eta hipotesiak jarraitzen badira, orduan ere aplikatu ahal izango dira erregresio anizkoitzeko teknikak.

---

(5) Logib-D tresna. Familia, Adineko, Emakume eta Gazteentzako Ministerioa (Alemania).



## ADIERAZLEEN HAUTAKETA, DESBERDINTASUN- FAKTOREEN ARABERA

# 4.5

Faktore guztietan, baztertu egin ditugu orduko batez besteko ordainketa gordinaz bestelako neurri-unitatea darabilten adierazle guztiak.

## LAN-MERKATUAREN ADIERAZLE MAKROEKONOMIKOAK

### 4.5.1

Soldata-arraila enpresetan neurtzeko adierazleak hautatu behar ditugunez, ez ditugu aplikatuko lan-merkatuko edo enpresa-ehuneko egituraren maila makroko faktoreak. Hala ere, interesgarria izan daiteke enpresak identifikatzeko datu gisa biltzea, baliagarriak direlako ondorengo analisiak egiteko, parte hartzen duten enpresen datuak batuta. Nolanahi ere, bi salbuespen daude:

- Jarduera-sektorea segregazio horizontaleko adierazlea da, eta enpresan langile bakoitzaren enpresako sail edo arlotzat har daiteke. Hortaz, enpresako saila edo arloa sartuko da adierazle-sisteman, segregazio horizontaleko adierazle gisa.
- Lanbidea, segregazio horizontaleko beste adierazle bat, lanbide-kategoria izango da, enpresari dagokionez.

Hortaz, baztertu egin ditugu faktore makroekin lotutako adierazleak, baina erreferentzia egiten dieten faktore hauek jaso egin ditugu, enpresak identifikatzeko datu modura:

## ENPRESA IDENTIFIKATZEKO DATUAK

### ADIERAZLEA

Jarduera-sektorea

Enpresaren tamaina

Enpresaren titulartasuna

Enpresaren kokalekua

Ekoiaren xede-merkatua

### OPERAZIONALIZAZIOA

EJSN digitu bat, 21 kategoria

Enpresako langile kopurua

Publikoa, pribatua, irabazi-asmorik gabeko sektorea

Araba, Gipuzkoa, Bizkaia

Tokioa/eskualdekoa, nazionala, nazioartekoa

### **Adina**

Okupazio-tasa baztertu egin dugu; faktore zuzentzaile gisa erabiliko da, emakumeen eta gizonen proportzioan, adin-tarteka. Beraz, honako adierazle hauek hautatu ditugu:

- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, adin-tarteka.
- Emakumeen eta gizonen proportzioa adin-tarteka, ehunekotan adierazia.

Adin-tarteak operatibizatzea proposatzen dugu, emakumeen ugalketa-adinak bereizteko: 25 urte baino gutxiago, 25-34, 35-44, 45-54, 55 urte baino gehiago.

### **Heziketa maila**

Okupazio-tasa baztertu egin dugu; faktore zuzentzaile gisa erabiliko da, emakumeen eta gizonen proportzioan, heziketa mailaka. Beraz, honako adierazle hauek hautatu ditugu:

- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, heziketa mailaka.
- Emakumeen eta gizonen proportzioa heziketa mailaka, ehunekotan adierazita.

Hezkuntza mailak operatibizatzea proposatzen dugu. Hala, erdi mailako ikasketak eta lanbide-ikasketak bereiziko dira: ikasketarik gabe eta lehen hezkuntza; bigarren hezkuntza (batxilergoa, BBB, UBI...); lanbide-heziketa; goi mailako ikasketak.

### **Antzinatasuna**

Lanpostuko antzinatasunaren nahiz esperientziaren adierazleak hautatu ditugu (3. kapitulu- luan ageri dira), ordainsarian eragiten duten bi egoera ezberdin neurtzen dituztelako. Batetik, antzinatasunak enpresan lanean emandako urteen kopurua neurtzen du, eta antzinatasuneko osagarria kobratzearekin lotuta dago. Hartutako esperientzia, aldiz, lanpostu, zeregin eta langileak eginkizun berak egiten emandako urte kopurua da. Beraz, honako adierazle hauek hautatu ditugu:

- Soldata-arraila, orduko ordainketa gordinaren arabera, antzinatasunka.
- Soldata-arraila, orduko ordainketa gordinaren arabera, lanpostuan emandako urteka.

Antzinatasuna hurrengo denbora-tarte hauetan operazionalizatzen da: urtebete baino gutxiago; urtebetetik 3 urtera; 3 urtetik 5era; 5 urtetik 10era; 10 urte baino gehiago.

### **Egoera zibila eta familia-egoera**

Faktore honi dagokionez, bizikidetz-unitatean seme-alabak eta mendeko pertsonak ego- teak du eraginik zuzenena soldata-arrailan. Hain zuzen ere, seme-alabek eta mendekoek eragiten dituzte emakumeen lana eta familia uztartzeko beharrak eta lanbide-karreraren ete- teak. Hortaz, generoko soldata-arrailaren adierazlea hautatu dugu, bizikidetz-unitateak

seme-alabak eta mendeko pertsonak egotearen arabera. Adingabeen adinari dagokionez, gehienez 8 urtekoa ezarri dugu, horrela ezartzen baitu lanaldia seme-alabak zaintzeagatik murrizteko eta baimenak arautzeko indarreko araudiak. Enpresan baldintza hori betetzen duten gizonen eta emakumeen proportzioa ere interpretazio-faktore gisa jaso dugu:

Beraz, honako adierazle hauek hautatu ditugu:

- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainsari gordinaren arabera, 8 urtez beheko seme-alabak dituzten eta/edo mendeko pertsona batekin bizi diren pertsonak.
- 8 urtez beheko seme-alabak dituzten emakume eta gizonen proportzioa, enpresako langileen artean.
- Mendeko pertsona batekin bizi diren enpresako emakumeen eta gizonen proportzioa.

Dena den, familia-ardurek generoko soldata-arrailan duten eragina bildu nahi dugun zabal-tasun/sakontasunaren arabera, beste adierazle batzuk ere hartu beharko ditugu aintzat.

## **Nazionalitatea**

Baztertu egingo dugu nazionalitatearen adierazlea, gerta daitekeen diskriminazio-egoerak etorkina izatearekin baitu zerikusia, nazionalitatearekin baino gehiago. Enpresako etorkinen proportzioa neurtzeko ere, beste adierazle bat jaso dugu.

Elbarriak gizarteratzeari buruzko apirilaren 7ko 13/1982 Legearen arabera, gutxienez 50 langile dituzten enpresa publiko eta pribatu guztietan, gutxienez langileen % 2 desgaituak izan behar dira; horregatik, egoera hori ere jaso dugu, generoko soldata-diskriminazioaren eragile izan ahalko balitz ere.

Horrela, bada, aintzat hartu dugu enpresaren barruko aniztasuna, eta, genero-diskriminazioaz gain, beste diskriminaziorik dagoen aztertzeke jaso ditugu adierazleok.

Beraz, honako adierazle hauek hautatu ditugu:

- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, etorkinka.
- Enpresako langile guztien artean, etorkin direnen proportzioa, sexuka.
- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, desgaituka.
- Enpresako langile guztien artean, desgaitu direnen proportzioa, sexuka.

## **Sindikatu bateko kide izatea**

Hautatu egin dugu adierazle hori, eta faktore zuzentzaile modura hartu dugu sindikatu bateko kide diren langileen proportzioa, sexuka:

- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, langilea sindikatu bateko kidea den edo ez kontuan hartuta.
- Enpresako langile guztien artean, sindikatu bateko kide direnen proportzioa, sexuka.

## BANAKOAREN EZAUGARRIAK

### FAKTOREA

### ADIERAZLEA

### OPERAZIONALIZAZIOA

Adina	<ul style="list-style-type: none"><li>• Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, adin-tarteka.</li><li>• Emakumeen eta gizonen proportzioa adin-tarteka, ehunekotan adierazia.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 25 urte baino gutxiago, 25-34, 35-44, 45-54, 55 urte baino gehiago.</li></ul>
Heziketa maila	<ul style="list-style-type: none"><li>• Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, heziketa mailaka.</li><li>• Emakumeen eta gizonen proportzioa heziketa mailaka, ehunekotan adierazia.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ikasketarik gabe eta lehen hezkuntza; bigarren hezkuntza (batxilergoa, BBB, UBI...); lanbide-heziketa; goi mailako ikasketak.</li></ul>
Antzintasuna	<ul style="list-style-type: none"><li>• Soldata-arraila, orduko ordainketa gordinaren arabera, antzintasunka.</li><li>• Soldata-arraila, orduko ordainketa gordinaren arabera, lanpostuan emandako urteka.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Urtebete baino gutxiago; urtebetetik 3 urtera; 3 urtetik 5era; 5 urtetik 10era; 10 urte baino gehiago.</li></ul>
Egoera zibila eta familia-egoera	<ul style="list-style-type: none"><li>• Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, 8 urtez beheko seme-alabak dituzten eta/edo mendeko pertsona batekin bizi diren pertsonak.</li><li>• 8 urtez beheko seme-alabak dituzten emakume eta gizonen proportzioa enpresako langileen artean.</li><li>• Mendeko pertsona batekin bizi diren enpresako emakumeen eta gizonen proportzioa.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 8 urtez beheko seme-alabak.</li><li>• Familia-unitatean bizi diren mendeko pertsonak.</li><li>• Bai/ez irizpidea (aurreko bi baldintzetatik edozein betetzen du edo ez).</li></ul>
Aniztasuna	<ul style="list-style-type: none"><li>• Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, pertsona etorkinka.</li><li>• Langile guztien artean etorkinek duten proportzioa, sexuka.</li><li>• Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, desgaituka.</li><li>• Enpresako langile guztien artean, desgaituak diren pertsonen proportzioa, sexuka.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Etorkina / Gainerako langileak.</li><li>• Desgaituak / Gainerako langileak.</li></ul>
Sindikatu bateko kide izatea	<ul style="list-style-type: none"><li>• Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, langilea sindikatu bateko kidea den edo ez kontuan hartuta.</li><li>• Langile guztien artean sindikatu bateko kide diren pertsonen proportzioa, sexuka.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bai / Ez</li></ul>

### Lanaldia

Aztertu ditugun iturri guztiek adierazten dutenaren arabera, lanean emandako denborak garrantzi handia du soldata-arrailaren osieran; izan ere, lanaldi partzialeko kontratua, gehienbat, emakumeek erabiltzen dute, eta lanaldi partzialak gizonena baino proportzio handiagoan zigortzen du emakumeen ordainsaria. Gainera, lanaldi partzian, oro har, emakume gehiago ari direnez, emakumeen ordainsarien bolumen osoa gizonena baino txikiagoa izaten da.

Nolanahi ere, Espainiako Estaturako eta EAerako 2009an dauden datuetan ikus dezakegunez, lanaldi partzialeko lanari dagokion soldata-arraila txikiagoa da lanaldi osoko lanari dagokiona baino. Hortaz, irauli egin da 2006ko eta 2008ko datuetan ikusitako joera. 2009ko datuek funtsik duten egiaztatu arte, egokia izan daiteke adierazlea aintzat hartzea, hurrengo urteetan zer bilakaera duen ikustea, eta maila mikroan arrail globalean duen eragina aztertzea.

Azterketa osatzeko, beste bi adierazle ere jaso ditugu, lanaldi motaren arabera gizonen eta emakumeen artean dauden arrailak bereiz konparatzen dituztenak; horiei esker, lanaldi partzialari lotuta dagoen zigor ekonomikoa sexuaren arabera nolakoa den ikusiko dugu.

Beste aldagai batzuekin egindako modura, zuzenketa-faktorea ere jaso dugu, lanaldi mota bakoitzean dagoen emakumeen eta gizonen proportzioa neurtzeko. Beraz, honako adierazle hauek hautatu ditugu:

- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, lanaldi motaka.
- Lanaldi partzialeko lanaldiaren eta lanaldi osokoaren arteko ordainketa-aldea emakumeen kasuan, lanaldi osoan lanean ari diren emakumeen orduko batez besteko ordainketa gordinaren gainean, ehunekotan adierazita.
- Lanaldi partzialeko lanaldiaren eta lanaldi osokoaren arteko ordainketa-aldea gizonen kasuan, lanaldi osoan lanean ari diren gizonen orduko batez besteko ordainketa gordinaren gainean, ehunekotan adierazita.
- Enpresan lanaldi osoan eta lanaldi partzian ari diren pertsonen proportzioa, sexuka.

### Kontratu mota

Arakatu ditugun iturriek eta txosten honetan aztertutako datuek erakusten dutenez, enpleguaren egonkortasuna handitu ahala, soldata-arraila ere handitu egiten da. Horrenbestez, soldata-arrail handiagoa dago kontratu mugagabea duten pertsonen artean, iraupen jakineko kontratudunen artean baino. Kontratu mota bakoitzeko arrailaren adierazlea hautatu dugu, orduko batez besteko ordainketa gordinen neurtuta. Halaber, kontratu mota bat edo beste bat duten enpresako emakumeen eta gizonen proportzioa ere jaso dugu, zuzenketa-faktore gisa. Beraz, honako adierazle hauek hautatu ditugu:

- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, lanaldi motaka.
- Enpresan iraupen mugagabeko kontratua duten eta iraupen jakineko kontratua duten pertsonen proportzioa, sexuka.

## Lanbide-kategoria

Enpresa bakoitzaren eremura etorrita, lanbidea lanbide-kategoriarekin pareka daiteke, segregazio bertikala neurtzeko adierazle gisa. Bestalde, bereizketa zehatza edo bigarren mailako analisi sakona egiten bada, balio bereko lanen arteko ordainsari-aldea neurtzeko ere balio dezake.

Baztertu egin ditugu orduko batez besteko ordainsari gordinaren bestelako neurri-unitateak erabiltzen dituzten arrail-adierazleak, bai eta lanbide-faktoreari lotutakoak ere, eta lanbide-kategoriakako soldata-arrailaren adierazlea hautatu dugu.

Lanbide-kategoria hauek hartu ditugu aintzat, adierazlea operatibizatzeko: zuzendaritzako postuak, erdi mailako arduradunak, administrazioko langileak, teknikariak, langile gaituak, prestakuntzarik gabeko langileak. Azken kategoria hori ere jaso dugu, balio bereko lanaren truke ordainsari ezberdina ematean datzan diskriminazioaren erakusle izan daitekeelako. Aztertu ditugun iturrien arabera, diskriminazio hori batik bat kualifikazio txikieneko postuetan gertatzen da.

Gainera, erantzukizun-postuetako soldata-arrailaren adierazlea ere jaso dugu; postu horiek zuzendaritzakoen eta erdi mailako arduradunen batura izango dira. Balizko diskriminazio bertikala neurtzeko beste adierazle bat dugu hori.

Kasu honetan, zuzenketa-faktorea ere jaso dugu, emakumeek kategoria bakoitzean duten partaidetza neurtzeko. Beraz, honako adierazle hauek hautatu ditugu:

- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, lanbide-kategoria-ka.
- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, ardua handiko lanpostuka.
- Enpresan dauden pertsonen proportzioa, lanbide-kategorien arabera, sexuka.

## Enpresako sailak

Kapitulu honetan bertan adierazi dugunez, jarduera-sektoreetan oinarriturik maila makroan neurtutako segregazio horizontala sailaren edo arloaren mailarekin pareka daiteke enpresetan. Kontzeptu zabala delako sartu dugu enpresaren arloarekin lotutako ideia; bereiziki, enpresa txikiak eta zerbitzuenak biltzen dituena.

Enpresetako arlo edo sailen araberako antolaketa asko aldatzen da jarduera-sektore bate-tik bestera, eta, batez ere, erakundeen tamainaren arabera. Honako hau izan daiteke lehen sailkapen orokorra:

- Administrazioa eta finantzak (pertsonen kudeaketa barne)
- Merkataritza eta marketina (komunikazio korporatiboa barne)
- Ekoizpena

— Berrikuntza eta kalitatea (enpresari balio erantsia ematen dioten jarduerak, hala nola I+G+B, kalitatea eta berrikuntza)

Azken kategoriaren bidez, kudeaketarako modu berritzaileagoak eta balio erantsi handiko jarduerak dauzkaten enpresetan emakumeek eta gizonek jasotzen dituzten soldaten arteko balizko aldeei zuzendu nahi diegu arreta.

Nolanahi ere, sailkatzeko orduan izan daitezkeen eragozpenak saihesteko beste aukera bat –sektoreen aniztasuna eta enpresen tamaina aintzat hartuta, antolakuntza bat baino gehiago izan daitezkeelako–, kategoriak irekita uztea izan daiteke, enpresak berak bete ditzan. Irtenbide hori hautatuz gero, hainbat enpresaren datuak batzean itxi ahal izango ditugu sailen kategoriak.

Beste aldagai batzuen kasuan bezala, enpresako sail edo arlo bakoitzean den emakumeen proportzioa ezagutu behar dugu, soldata-arrailearen adierazlea interpretatzeko zuzenketa-faktore gisa. Beraz, honako adierazle hauek hautatu ditugu:

- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, enpresako sailka edo arloka.
- Enpresan dauden pertsonen proportzioa, sailen edo arloen arabera, sexuka.

## ENPLEGUAREN EZAUGARRIAK

### FAKTOREA

### ADIERAZLEA

### OPERAZIONALIZAZIOA

#### Lanaldia

- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, lanaldi motaka.
- Lanaldi partzialeko lanaldiaren eta lanaldi osokoaren arteko ordainketa-aldea emakumeen kasuan, lanaldi osoan lanean ari diren emakumeen orduko batez besteko ordainketa gordinaren gainean ehunekotan adierazia.
- Lanaldi partzialeko lanaldiaren eta lanaldi osokoaren arteko ordainketa-aldea gizonen kasuan, lanaldi osoan lanean ari diren gizonen orduko batez besteko ordainketa gordinaren gainean ehunekotan adierazia.
- Enpresan lanaldi osoan eta lanaldi partzialean lanean ari diren pertsonen proportzioa, sexuka.

- Lanaldi osoa
- Lanaldi partziala

#### Kontratu mota

- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, lanaldi motaka.
- Enpresan iraupen mugagabeko kontratua duten eta iraupen jakineko kontratua duten pertsonen proportzioa, sexuka.

- Iraupen mugagabekoa
- Iraupen jakinekoa

#### Lanbide-kategoria

- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, lanbide-kategoriaka.
- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, ardura handiko lanpostuka.
- Enpresan dauden pertsonen proportzioa, lanbide-kategorien arabera, sexuka.

- Zuzendaritza-postuak, erdi mailako arduradunak, administrazioko langileak, teknikariak, langile gaituak, prestakuntzarik gabeko langileak

#### Saila

- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, enpresako sailka edo arloka.
- Enpresan dauden pertsonen proportzioa, sailen edo arloen arabera, sexuka.

- Kategoria itxiak:
  - Administrazioa eta finantzak (pertsonen kudeaketa barne)
  - Merkataritza eta marketina (komunikazio korporatiboa barne)
  - Ekoizpena
  - Berrikuntza eta kalitatea (enpresari balio erantsia ematen dioten jarduerak, hala nola I+G+B, kalitatea eta berrikuntza)
- Kategoria irekiak



Berdintasuna sustatzeko eta soldata-arrailari aurre egiteko aplikatutako politiken eragina neurtzeko adierazle kualitatiboek (3. kapituluan daude jasota), erakunde politikei begira baino ez dute zentzurik. Dena den, horietako batzuk enpresa mailan ere zehatz daitezke. Haien formatua eta zeregina, ordea, gehiago gerturatzen zaizkie identifikazio-datuenei. Bi zentzutan izan daitezke baliagarri. Batetik, etorkizuneko adierazle orokor gisa, enpresa nahikoren datuak batzen direnean. Bestetik, soldata-arraila murrizteko balizko lan-ildoak adierazteko seinale gisa.

Garrantzitsua da enpresan berdintasun-planik baden ikustea, baita lana eta familia uztartzeko neurririk baden, eta erreferentziako hitzarmen kolektiboetan berdintasuna bermatzeko eta soldata-arraila murrizteko neurririk jasotzen ote den. Guk honako hauek proposatzen ditugu:

- Enpresan berdintasun-plan bat izatea.
- Familia eta lana uztartzeko legez ezarritako neurriez gain, bestelako neurriak edo zabalagoak izatea enpresan.
- Tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko neurriak izatea erreferentziako hitzarmen kolektiboan.
- Soldata-arraila murrizteko neurri espezifikoak izatea erreferentziako hitzarmen kolektiboan.

### **ADIERAZLE KUALITATIBOAK: ENPRESAKO BERDINTASUN-POLITIKAK**

#### ADIERAZLEA

- Berdintasun-plan bat da enpresan.
- Familia eta lana uztartzeko legez ezarritakoez kanpoko neurriak edo horiek zabaltzekoak dira enpresan.
- Tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko neurriak dira erreferentziako hitzarmen kolektiboan.
- Soldata-arraila murrizteko neurri espezifikoak dira erreferentziako hitzarmen kolektiboan.

#### OPERAZIONALIZAZIOA

Bai / Ez

Bai / Ez

Bai / Ez

Bai / Ez



5

**ONDORIOAK**



## 1. ONDORIOA:

### **Soldata-arraila ezabatzeko erronka sartuta dago jada Gobernuen agendan.**

Generoko soldata-arraila emakumeek eta gizonak jasotzen duten ordainsariaren batez bestekoaren arteko alde globala da. Neurri batean, soldata-diskriminazioarekin lotuta dago (hau da, langilearen sexuan oinarritzen den arrailarekin), eta, beste neurri batean, genero-harremenen ondorioz emakumeek eta gizonak enpleguan dituzten posizioekin lotutako faktoreekin. Hortaz, emakumeek lan-merkatuan duten egiturazko desberdintasunaren «sintoma» ere bada soldata-arraila.

Hala gertatzen da aztertu ditugun esparru guztietan (Europar Batasuna, Espainiako Estatuak eta Euskal Autonomia Erkidegoa), eta, ondorioz, neurriak hartu dituzte, diskriminazioa nahiz desberdintasuna eragiten duten faktoreekin lotuta, arrail hori desagerrarazteko.

## 2. ONDORIOA:

### **Modu zehatz eta espezifikagoan sakondu beharra dago generoko soldata-arraila eragiten duten zergatietan.**

Estatistikako Institutu Nazionalak soldataren egiturari buruz 2009an egindako inkestako datuen banakapena ez da soldata-arrailak Estatuan eta autonomia-erkidegoan dituen xehetasunak ezagutu ahal izateko behar bezain sakona.

Generoaren ikuspegitik, azpisektoreen eta lanbide taldeen lan-merkatuetan egitura eta portaera berak ez daudenez, sektoreak eta lanbideak talde nagusitan multzokatuz gero, alde handiak ezkutatuta gelditzen dira. Edonola ere, bi aldagaiok gehiago banakatuz gero, alde guztiak banaka aztertzeko aukera izango genuke.

Lurralde-eremua zenbat eta txikiagoa izan, datuek gehiago batuta joan behar dute. Hala, Euskal Autonomia Erkidegorako, hiru maila edo kategoria handitan baino ezin ditugu aztertu bi aldagaiak: sektoreei dagokienez, industria, zerbitzuak eta eraikuntza; lanbideei dagokienez, maila altua, ertaina eta apala. Lurralde mailan, badira beste aldagai batzuk ere, aipatutako arrazoi beragatik erabilgarri ez daudenak.

Beste horrenbeste gertatzen da Europar Batasunean. Desberdintasun-faktoreek soldata-arrailaren osaeran duten eragina zehazteko egin dugun analisiak, erregresio anitzeko teknikez baliatuz, ez digu oso emaitza argigarri eman. Alde batetik, aintzat hartutako faktoreen bidez azaltzerik ez dagoen arrailaren zatia oso handia da: % 50etik gorakoa. Beste aldetik, aintzat hartutako faktoreen bidez azaltzen den arrailaren zatian, faktore horietako bat ere ez da azalpena oinarritzeko behar bezain sendoa. Faktoreak bi kategoriatan taldekatuz gero, ikusiko dugu soldata-arrailan garrantzi handiagoa dutela lanbideen ezaugarriekin eta segregazio horizontal eta bertikalarekin lotutako faktoreekin (sektorea, lanbidea, erantzukizuneko postuak, lan-denbora, kontratu mota, enpresaren titulartasuna eta tamaina), banakoaren ezaugarriekin baino (adina, antzinatea enpresan, heziketa maila).

Ilido beretik, adierazi behar dugu analisi-kategoriak homogeneizatzean eta maila orokorra goetan biltzean, galdu egiten dela informazioa, eta «ezkutatu» egiten direla sektoreen, lanbideen, erantzukizuneko mailen eta beste aldagai batzuen arteko aldeak. Era berean, bali-teke analisia jaso ez dugun faktoreen batek edo batzuek, neurri batean behintzat, nolabaiteko erantzuna ematea generoko soldata-arrailari dagokionez azalpenik gabe gelditu zai- gun zatiari.

Beraz, mikroazterketen bidez landu beharko genuke soldata-arrailaren gaia; batetik, datuak analisi-kategoria zehatzagotan bereizi ahal izateko, eta, bestetik, datuak maila makroan homogeneizatu behar izatean sartu ezin diren aldagaiak eta faktoreak jaso ahal izateko.

Garrantzitsua da, halaber, generoari dagokionez sektoreek eta lanbideek –eta beste faktore esanguratsu batzuek– duten joeraren inguruan dauzkagun ezagutzak erabiliz, maila makroan informazio berria sortzea, analisietan sakondu ahal izateko. Eta lagin-diseinuak aldagaiak gehiago banakatzeko aukera ematea.

### 3. ONDORIOA:

#### **Egindako zehaztapenak kontuan harturik, joera orokor batzuk badirela esan genezake.**

Sektoreen ikuspegitik, gehien maskulinizatuta dauden jarduera-sektoreetan, soldata-arrailak txikiagoak dira, eta feminizatuenetan, aldiz, handiagoak. Hortaz, badirudi nolabaiteko harremana dagoela emakumeen okupazio-tasekin. Alegia, sektore maskulinizatueta sartzen diren emakume apurrak lanbide kalifikatuagoetan sartzen dira, eta, ondorioz, hobeto ordainduta daudenetan. Bestalde, emakume okupatuaren proportzio handiagoa duten sektoreetan, dirudienez txikiagoa da lanaren balioespena, eta kalifikazio txikiagoko lanbideak izan ohi dira.

Soldata-arraila handiagoa izaten da soldata maila handieneko lanbideetan eta prestakuntza apalenekoetan; eta, ondorioz, soldata maila txikiena dutenetan. Lanbideei dagokionez ere, sektoreen kasuan aipatutako joera bera antzeman dezakegu; hots, lanbide feminizatuenean, soldata-arrail handiagoa dago, eta maskulinizatueta, aitzitik, txikiagoa.

Kontratu motari dagokionez, soldata-arraila handiagoa da kontratu mugagabeetan, iraupen jakinekoetan baino. Hortaz, ondoriozta dezakegu generoko soldata-arraila lan-egoera egonkorrenetan gertatzen dela gehien, eta baduela loturarik antzinatasuna eta iraupenarekin lotutako beste plus eta pizgarri batzuk eskuratzearekin.

Lan-denborarekin lotutako soldata-arrailaren kasuan, joera-aldaketa egon da 2009ko datuetan; izan ere, urte horretan, emakumeen eta gizonen soldataren arteko aldeak handiagoak dira lanaldi osoan ari diren pertsonen artean, lanaldi partziala dutenena baino. Ez dugu aurkitu joera-aldaketa horren azalpenik; datuen adierazgarritasunarekin lotutako gorabeherak baino ez.

Adinean gora egin ahala, soldata-arraila ere areagotu egiten da, belaunaldi gazteek prestakuntza handiagoa eta lanbide-aukera handiagoak dituztelako.

Euskal Autonomia Erkidegoan ere badira joera horiek, lanbideei eta sektoreei adierazitakoak izan ezik, ez baitugu aldagai horietarako behar beste xehatutako daturik izan.

### 4. ONDORIOA:

#### **Adierazleen sistemaren proposamena.**

Egindako hausnarketak kontuan hartuta, orduko batez besteko ordainketa gordinaren neurri-unitatea aukeratu dugu. Horretan oinarriturik, adierazleen sistema hau proposatzen dugu.

## ADIERAZLEEN SISTEMA

### 1. Enpresa identifikatzeko datuak

#### ADIERAZLEA

Jarduera-sektorea

---

Enpresaren tamaina

---

Enpresaren titulartasuna

---

Enpresaren kokalekua

---

ekoizpenaren xede-merkatua

---

#### OPERAZIONALIZAZIOA

EJSN digitu bat, 21 kategoria

---

Enpresako langile kopurua

---

Publikoa, pribatua, irabazi-asmorik gabeko sektorea

---

Araba, Gipuzkoa, Bizkaia

---

Tokikoa/eskualdekoa, nazionala, nazioartekoa

---

### 2. Adierazle globalak

#### ADIERAZLEA

Soldata-arrailearen adierazle orokorra enpresan

---

Emakumeen partaidetza-tasa

---

Ordainketa osoetan emakumeek duten partaidetza-tasa

---

Enpresan lan egindako egun errealetan emakumeek duten partaidetza-tasa

---

#### OPERAZIONALIZAZIOA

Emakumezkoen eta gizonzkoen orduko batez besteko ordainketa gordinen arteko aldea, gizonzkoen orduko batez besteko ordainketa gordinaren gainean ehunekotan adierazia.

---

Emakumeen proportzioa enpresako langile guztien gainean, ehunekotan adierazita.

---

Emakumeen ordainketa guztien proportzioa enpresako ordainketen bolumen osoaren gainean, ehunekotan adierazita.

---

Enpresan lan egindako egun erreal guztien kopuruaren gainean emakumeek lan egindako egun errealen proportzioa, ehunekotan adierazita.

---

### 3. Adierazle globalak, ordainketaren osagaia

OSAGAIA	ADIERAZLEA	OPERAZIONALIZAZIOA
Aparteko orduak	Soldata-arraila, aparteko orduen zenbatekoaren arabera.	
Gauzazko ordainketak	Soldata-arraila, gauzazko ordainketen zenbatekoaren arabera.	Enpresa-autoak, telefono mugikorak, pentsio-planak, osagarriak, otorduetarako baleak, harpidetzak, akzioak, etab.
Urteko ordainketa aldagarria (pizgarriak)	Soldata-arraila, urteko ordainketa aldakorraren zenbatekoaren arabera.	Diruzko ordainketak, produktibitateagatik, mozkinengatik, enpresaren emaitzengatik, eta abarregatik.
Soldata-osagarriak	Soldata-arraila, soldata-osagarriengatik ordainketaren zenbatekoaren arabera (antzinatasunik gabe).	Osagarrietan, antzinatasuna, esperientzia, lanpostu mota, heziketa maila, eta abar sartzen dira barne.
Aparteko ordainketak	Soldata-arraila, aparteko ordainketen zenbatekoaren arabera.	Urteko aparteko ordainketa gehi hileko aparteko ordainketa.
Oinarrizko soldata	Soldata-arraila, oinarrizko soldataren zenbatekoaren arabera.	Erreferentziako hitzarmen kolektiboak ezarria.

### 4. Adierazleak, banako faktoreka

FAKTOREA	ADIERAZLEA	OPERAZIONALIZAZIOA
Adina	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, adin-tarteka.</li> <li>Emakumeen eta gizonen proportzioa adin-tarteka, ehunekotan adierazia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>25 urte baino gutxiago, 25-34, 35-44, 45-54, 55 urte baino gehiago.</li> </ul>
Heziketa maila	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, heziketa mailaka.</li> <li>Emakumeen eta gizonen proportzioa heziketa mailaka, ehunekotan adierazia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ikasketarik gabe eta lehen hezkuntza; bigarren hezkuntza (batxilergoa, BBB, UBI...); lanbide-heziketa; goi mailako ikasketak.</li> </ul>
Antzinatasuna	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soldata-arraila, orduko ordainketa gordinaren arabera, antzinatasunka.</li> <li>Soldata-arraila, orduko ordainketa gordinaren arabera, lanpostuan emandako urteka.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Urtebete baino gutxiago; urtebetetik 3 urtera; 3 urtetik 5era; 5 urtetik 10era; 10 urte baino gehiago.</li> </ul>



## FAKTOREA

### Egoera zibila eta familia-egoera

## ADIERAZLEA

- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, 8 urtez beheko seme-alabak dituzten eta/edo mendeko pertsona batekin bizi diren pertsonak.
- 8 urtez beheko seme-alabak dituzten emakume eta gizonen proportzioa enpresako langileen artean.
- Mendeko pertsona batekin bizi diren enpresako emakumeen eta gizonen proportzioa.

## OPERAZIONALIZAZIOA

- 8 urtez beheko seme-alabak.
- Familia-unitatean bizi diren mendeko pertsonak.
- Bai/ez irizpidea (aurreko bi baldintzetatik edozein betetzen duen edo ez).

### Aniztasuna

- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, pertsona etorkina.
- Langile guztien artean etorkinek duten proportzioa, sexuka.
- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, desgaituka.
- Enpresako langile guztien artean desgaituak direnen proportzioa, sexuka.

- Etorkina / Gainerako langileak.
- Desgaituak / Gainerako langileak.

### Sindikatu bateko kide izatea

- Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, langilea sindikatu bateko kidea den edo ez kontuan hartuta.
- Langile guztien artean sindikatu bateko kide diren pertsonen proportzioa, sexuka.

- Bai / Ez (baldintza betetzen duen edo ez).

## 5. Adierazleak enpleguaren egiturarekin lotutako faktoreka

FAKTOREA	ADIERAZLEA	OPERAZIONALIZAZIOA
Lanaldia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, lanaldi motaka.</li> <li>• Lanaldi partzialeko lanaldiaren eta lanaldi osokoaren arteko ordainketa-aldea emakumeen kasuan, lanaldi osoan lanean ari diren emakumeen orduko batez besteko ordainketa gordinaren gainean ehunekotan adierazia.</li> <li>• Lanaldi partzialeko lanaldiaren eta lanaldi osokoaren arteko ordainketa-aldea gizonen kasuan, lanaldi osoan lanean ari diren gizonen orduko batez besteko ordainketa gordinaren gainean ehunekotan adierazia.</li> <li>• Enpresan lanaldi osoan eta lanaldi partzialean lanean ari diren pertsonen proportzioa, sexuka.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lanaldi osoa</li> <li>• Lanaldi partziala</li> </ul>
Kontratu mota	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, lanaldi motaka.</li> <li>• Enpresan iraupen mugagabeko kontratua duten eta iraupen jakineko kontratua duten pertsonen proportzioa, sexuka.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iraupen mugagabekoa</li> <li>• Iraupen jakinekoa</li> </ul>
Lanbide-kategoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, lanbide-kategoriaka.</li> <li>• Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, ardura handiko lanpostuka.</li> <li>• Enpresan dauden pertsonen proportzioa, lanbide-kategorien arabera, sexuka.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuzendaritza-postuak, erdi mailako arduradunak, administrazioko langileak, langile teknikoak, langile gaituak, prestakuntzarik gabeko langileak</li> </ul>
Saila	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soldata-arraila, orduko batez besteko ordainketa gordinaren arabera, enpresako sailka edo arloka.</li> <li>• Enpresan dauden pertsonen proportzioa, sailen edo arloen arabera, sexuka.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kategoria itxiak: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Administrazioa eta finantzak (pertsonen kudeaketa barne)</li> <li>– Merkataritza eta marketina (komunikazio korporatiboa barne)</li> <li>– Ekoizpena</li> <li>– Berrikuntza eta kalitatea (enpresari balio erantsia ematen dioten jarduerak, hala nola I+G+B, kalitatea eta berrikuntza)</li> </ul> </li> <li>• Kategoria irekiak</li> </ul>

## Adierazle kualitatiboak: berdintasun-politikak enpresan

### ADIERAZLEA

### OPERAZIONALIZAZIOA

Berdintasun-plan bat da enpresan.

Bai / Ez

Familia eta lana uztartzeko legez ezarritakoez kanpoko neurriak edo horiek zabaltzekoak dira enpresan.

Bai / Ez

Tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko neurriak dira erreferentziako hitzarmen kolektiboan.

Bai / Ez

Soldata-arraila murrizteko neurri espezifikoak dira erreferentziako hitzarmen kolektiboan.

Bai / Ez

Gogoan hartu erabakiak hartu beharko direla arraila enpresako sailez sail neurtzeko finkatutako adierazlearen operatibizazioari dagokionez, eta ordainsariaren osagaiei dagokienez.

Era berean, aintzat hartu beharko da –eta, hala badagokio, berrikusi eta egokitu ere bai– desgaituen kolektiboko soldata-arraila neurtzeko jasotako adierazle berria.

## 5. ONDORIOA:

### **Adierazle berriak sortzeko aukera aztertu beharko da, adierazlerik esleituta ez duten desberdintasun-faktore batzuk neurtu ahal izateko.**

Lehenik eta behin, «lan-etena» faktoreari dagokionez, arakatutako iturrietan ikusi dugu emakumeek amatasunaren eta familia-ardurak hartzearen ondorioz izaten dituzten lan-etenek eragin nabarmena izaten dutela soldata-arrailan, eta zigortu egiten dutela emakumeen ibilbide profesionalaren garapena.

Egokia izan liteke adierazle berri bat sortzea, aztertu ahal izateko zer-nolako soldata-arraila eragiten duten amatasun- eta aitatasun-baimenarekin, eta adingabeak nahiz mendeko senideak zaintzeko eszedentziekin lotutako lan-etenek. Adierazle horrek aztertu ahal izango luke ordainsariari dagokionez zenbateko aldea dagoen emakumeen eta gizonen artean, aintzat hartuta enpresan eman duten denboran aipatutako baimen edo eszedentziarik hartu duten. Horrez gain, lan-etenak dituzten eta ez dituzten emakumeen arteko soldata-aldeak ere neurtu ahal izango lirateke.

Bigarrenik, ez dugu aurkitu enpresen kulturarekin lotuta dauden faktoreak neurtzeko balio duen adierazlerik; zehazki, erantzukizuneko postuetara iristeko eskatzen den erabateko arduraldiarekin, eta zuzendaritzako ereduen genero-estereotipoekin lotutakoak.

Arlo horretako balizko adierazle batek zera neurtu ahal izango luke: lana eta familia uztartzeko neurriak erabiltzeak zenbateko eragina duen soldata-arrailan; bereziki, lanaldia adingabeak eta mendeko senideak zaintzeko murrizteak, eta ordutegi-malgutasunak.

## 6. ONDORIOA:

### **Adierazleen sistema enpresetan probatu beharko da, eta berdintasun-planak egin eta diagnostikatzeko metodologiara egokitu.**

Adierazleen sistema baliozkotzeko, komenigarria izan liteke enpresa gutxi batzuetan egiaztatzea; era horretan, aldagai bakoitzaren beharrezko datuen eta egindako kategorizazioaren arabera aplikatzea bideragarria dela bermatuko genuke. Halaber, lortutako informazioaren kalitatearen arabera, ariketaren konplexutasuna ere baloratu beharko da.

Adierazleen sistema hori enpresetan berdintasun-planak egiteko dagoen metodologiaren osagarri izan daiteke, eta arlo horretan soldata-arraila sakonago aztertzeke bigarren maila ere bai.

Horrela, komenigarria izango litzateke adierazleen sistemaren ikuspegi zehatza erabakitzea, eta tresna horrekin izan daitezkeen erlazioak aztertzea (aurrez lortutako datuak aprobetxatzeko, datuak sartzeko, aldagaiak kategorizatzeke eta operazionalizatzeke, edo beste alderdi esanguratsu batzuetarako).

**E**

**ERANSKINA:  
AZTERTUTAKO  
ITURRIAK**



Jarraian, soldata-arraila eragiten duten faktoreak eta adierazleak identifikatzeko aztertu ditugun iturri guztiak deskribatuko ditugu (Europakoak, Estatukoak eta autonomia-erkidegokoak).

Informazioa lau bloketan taldekatuta dago. Batetik, iturriaren oinarritzko datuak jasotzen dituen fitxa dago, honako hauei buruzko informazioa duena: aztertutako dokumentuaren izena edo izenburua, dokumentu mota (azterlana, webgunea, etab.), argitalpen-data, dokumentua non dagoen (weba), aztertutako dokumentua sustatu duen erakundea, dokumentuaren egilea, soldata-arraila neurtzeko unitatea (analisi nork egiten duen, soldata-arraila neurtzeko unitatea aldatu egiten da: batzuetan, emakumeen eta gizonen urteko soldata gordina hartzen da kontuan; beste batzuetan, orduko batez besteko ordainsaria). Fitxa horietan, datuen esparrua (autonomia-erkidegoa, Europar Batasuna, Espainiako Estatua, eta abar) eta datuak zer iturritatik jaso diren ere zehazten da.

Bigarren blokean, iturri bakoitzak eskainitako edukien laburpena dago.

Hurrengo blokean, iturri horretan identifikatutako soldata-arrailaren adierazleak azaltzen dira. Laugarren eta azken blokean, berriz, faktoreak.

Laburpen gisa, aztertu ditugun 27 iturrien gaineko informazioa duzue jarraian, zuzenean edo zeharka soldata-arrailari buruzko datuak dituztela. Iturri horiek Europar Batasunekoak, Estatukoak eta Euskal Autonomia Erkidegokoak dira.

Dokumentu motei dagokienez, guztira 13 txosten edo azterlan aztertu ditugu, 10 webgune, soldataren egiturari buruzko inkesta 1, soldata-arraila neurtzeko tresna 1 (Alemanian egina), eta Europar Batasuneko Batzordearen 2 jakinarazpen.

Horietaz gain, honako hauen webguneak ere aztertu ditugu: Andaluziako Emakumearen Institutua, Kordobako Diputazioaren Berdintasun Arloa, Granadako Unibertsitateko Emakume Azterlanen Institutua, Aragoiko Emakumearen Institutua, Balearretako Emakumearen Institutua eta Nafarroako Berdintasunerako Institutua. Ez dugu azalpen-fitxarik egin, aztertzeko unean ez zutelako jasotzen soldata-arrailan eragiten duten adierazleei eta faktoreei buruzko informaziorik.

Izena	<i>Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación</i> (Prestakuntza handiko postuak betetzen dituzten emakumeen lan-ibilbideak)
Dok. mota	Azterlana
Data	2011
Kokapena	<a href="http://www.migualdad.es">http://www.migualdad.es</a>
Sustatzailea	Osasun, Gizarte Politika eta Berdintasun Ministerioa
Egilea	Abay. Analistas Económicos y Sociales
Neurketa-unitatea	Urteko irabazi gordinaren batez bestekoa
Datuen eremua	Espainiako Estatu eta autonomia-erkidegoak
Datuen iturria	Lan-bizitzaren lagin jarraitua (MCLV) eta soldaten egiturari buruzko 2007ko inkesta (INE)

## Edukia

Dokumentuak langileen lanbide-prestakuntzaren hazkunde azeleratua aztertzen du, baita gaur egungo lan-egoeraren eraldaketa ekonomiko eta sozialean duen eragina ere. Azterlanaren helburu nagusietako bat prestakuntza handiko lanpostuetan sexuaren arabera dauden soldata-aldeak aztertzea da.

Bi bloke nagusitan egituratuta dago:

I. blokea Espainiako Estatuko prestakuntza handiko enpleguari buruzkoa da. Auziaren egoera. Bertan honako hauen berri ematen da: hazkunde ekonomikoaren eta prestakuntza handiko enpleguaren arteko harremana, generoko aldeak prestakuntza handiko pertsonen lan-ibilbideetan; halaber, arlo honekin lotutako oinarriko zifra batzuk ere erakusten ditu.

II. blokean, informazioa Espainiako Estatuko prestakuntza handiko emakumeen enpleguari buruzkoa da; bertan enplegu mota honen feminizazio mailaren berri ematen da, aldagai hauei jarraiki: erreferentziako autonomia-erkidegoa, enpresa mota, lan-baldintzak eta langileen ezaugarri soziolaboralak. Halaber, prestakuntza handiko enpleguko emakumeen soslaita, eta lanpostu horiek betetzen dituzten emakumeen lan-ibilbideak ere erakusten ditu.

## Adierazleak

- Batez besteko soldata-irabazia eta soldata-aldea, sexuka.
- Batez besteko soldata-irabazia eta -aldea, sexuka.
- Batez besteko soldata-irabazia eta -aldea, sexuka eta esperientziak (>0 < 10 urte).
- Batez besteko soldata-irabazia eta -aldea, sexuka eta enpresako antzintasunka.
- Batez besteko soldata-irabazia eta -aldea, sexuka eta jarduera ekonomikoa.
- Batez besteko soldata-irabazia eta -aldea, sexuka, esperientziak eta jarduera ekonomikoa.



- Batez besteko soldata, langileen ardurapean seme-alabak dauden kontuan hartuta, sexuka.

## Faktoreak

Soldata-arraila eragiten duten zergatiak dagokienez, honako hauek adierazten dira:

- Emakumeek goi-lanpostuetara iritsi eta arrakasta lortzeko beharrezko ezaugarriak eta motibazioa ez dituztelako ustea (Goldberg, 1993 eta Brown, 1999).
- Emakumeek lan-garapenerako aukera txikiagoa dute (Ohlott, Ruderman eta McCauley, 1994).
- Genero-estereotipoak. Emakumeek lanerako dituzten barne-ezaugarriak. Antolaketa-aldagaiak. Familiaren eragina emakumeen karreran. Talde nagusiek status quoa mantentzeko duten eragina. Gizarte-egituraren isla erakundean (Osca eta López-Sáez, 1994).
- Emakumeen barne-ezaugarriak (zuzendaritzako lanpostuen aurkakoak diren portaerazko ezaugarriak eta jarrerak). Gizarte-arauak (familia-esparruan, gizonen botere handiagoa izatea; etxeko lanak berdintasunik gabe banatzea, etab.). Erakundeen barruko aukeren eta zehapenen egitura (emakumeei sustapen-aukera txikiagoko lanpostuak ematea, gizonekin lehiatzean aurrerabide txikiagoa egitea, eta abar). Gizonen aurrerapena errazten duten lantoki barruko mekanismoak (sare informalak). Sexuagatiko diskriminazioa (Melamed, 1995).
- Emakumeen autoritate txikiagoa. Ekintza-aukera gutxiago izaten dituzte, eta gizonak baino gutxiago mugitzen dira nazioartean (Lyness eta Thompson, 1997).
- Sustapenari buruzko erabakiak hartzen dituzten pertsonen sexuaren eragina (Fajak eta Haslam, 1998).
- Gizonen eragiteko gaitasun handiagoa dute, generoko itxaropenak eta estereotipoak direla kausa (Carli, 2001).
- Emakume liderren lana devaluatzen duten ebaluazioak. Emakume batek lanean arrakasta duenean, kanpoko eragileekin lotzen da, eta hori ezinezkoa denean, baztertu egiten da emakume lider arrakastatsuen ideia (Heilman, 2001).
- Gizonen eragin handiagoa dutelako eta lidergoko posizioak gehiago betetzen dituztelako usteak, bereziki kulturalki emakumeekin lotuta ez dauden lanbideetan eta egoeretan (Ridwegay, 2001).
- Lider-rolaren eta emakume-rolaren arteko gatazka. Emakume langileek presioak izaten dituzte bi ezaugarri motak eduki ahal izateko (Rudman eta Glick, 2001).
- Zuzendaritza ona gizona izatearekin lotzen duen estereotipoa ("think manager-think male") (Schein, 2001).
- Kanpoko barrerak: enpresa-kultura, gizarte-aurreiritziak eta emakumeek familia-ardurak beren gain hartzea. Barneko barrerak: generoko nortasuna, ezaugarri psikologikoak, eta familiako eta ikaskuntzako mugak (Sarrió, Barberá, Ramos eta Candela, 2002).
- Segregazio bertikalaren zein horizontalaren ondorioz, emakumeak soldata txikiak dituzten sektoreetan eta lanbideetan pilatzen dira (Recio, 2006).

- Lanaldi mota. Espainiako Estatuan, lanaldi osoa eta partziala bereizten baditugu, sexuen arteko soldata-arraila areagotu egiten da.

Izena	<i>The gender pay gap in the European Union: quantitative and qualitative indicators</i> (Generoko soldata-arraila Europar Batasunean: adierazle kuantitatiboak eta kualitatiboak)
Dok. mota	Txostena
Data	2011
Kokapena	www.conference-gender.net
Sustatzailea	Bruselako Unibertsitate Libreko Ekonomia Aplikatuko Saila
Egilea	Natalie Simeu
Neurketa-unitatea	Orduko batez besteko lansari gordina
Datuen eremua	Europar Batasuneko estatu kideak
Datuen iturria	Eurostatistics - Eurostat (Biztanleria aktiboaren inkesta eta soldataren egiturari buruzko inkesta)

## Edukia

Natalie Simeu-k, Soldata Arrailari buruzko Tallinn-go Konferentzian aurkeztutako txostenean, soldata-arrailaren adierazle kuantitatiboak eta lotutako desberdintasun-faktoreak aurkeztu zituen, faktoreen garrantzia Oaxaca teknikaren arabera aztertuta. Azkenik, soldata-arrailan eragiten duten hainbat adierazle kualitatibo aztertu zituen, hala nola soldata-arrailari aurre egiteko neurriak dauden, hitzarmen kolektiboek hura ezabatzeko zer-nolako eragina duten, eta lan egiteko era malguen eragina (lanaldi partzialeko lana, lanbide-karrera etetea, gurasotasun-baimenak).

## Adierazleak

- Orduko batez besteko soldata gordina, sexuka, estatu kideka.
- Emakumeen eta gizonen batez besteko soldata gordinen arteko aldeak, estatu kideka.
- Soldata-arrailaren eta emakumeen enplegu-tasaren (okupazioa) arteko korrelazioa, estatu kideka.
- Emakumeen enpleguaren proportzioa, soldaten batura osoa kontuan hartuta, estatu kideka.
- Emakumeen eta gizonen batez besteko soldata gordinen arteko aldeak, adinaren arabera, estatu kideka.
- Emakumeen eta gizonen batez besteko diru-sarrera gordinak orduka, heziketa mailaren arabera, estatu kideka.
- Emakumeen eta gizonen orduko batez besteko diru-sarrera gordinak, bost sektore feminizatuenen edo maskulinizatuenen arabera, estatu kideka.

- Emakumeen eta gizonen orduko batez besteko diru-sarrera gordinak, bost lanbide feminizatuenen edo maskulinizatuenen arabera, estatu kideka.

## Faktoreak

- Lanaldi partzialeko enplegua emakumeen artean da ohikoen, eta soldata ere zigortzen da.
- Adina eta heziketa maila lagungarriak dira arraila aztertzeko, emakumeek eta gizonek ez baitituzte bizi- eta lanbide-ibilbide berak.
- Jarduera-sektoreetan okupatutako emakumeen eta gizonen proportzioa ere oso garrantzitsua da soldata-arraila azaltzeko. Ezberdina izaten da, sektorea oso feminizatu edo oso maskulinizatu den. Sektorerik feminizatuenetan, handiagoa izaten da soldata-arraila.
- Gauza bera gertatzen da lanbideetan.
- Ezaugarri pertsonalekin lotutako faktoreak: familien osaerak eta egoera zibilak eragin handia dute emakumeen eta gizonen soldatetan. Jaioterriak, maiz, eragin negatiboa izaten du lansarian. Antza denez, eragin hori handiagoa da emakumeengan, gizonengan baino.
- Berdintasuna sustatzeko eta soldata-arrailaren aurka borrokatzeko neurriak egotea (nahasitako alderdiak eta beren eginkizuna barne), herri-administrazioek soldata-arraila ezabatzeko abiarazitako neurriak, arraila ezabatzeko jardunbide egokiak.
- Hitzarmen kolektiboek berdintasunaren sustapenean eta soldata-arrailaren ezabaketan duten eragina neurtzeko adierazle kualitatiboa: arraila ezabatzeko dauden neurriak, beren emaitzen ebaluazioa eta jardunbide egokiak.
- Lan egiteko era malguek soldata-arrailan dituzten ondorioak aztertzeko eta ebaluatze-ko adierazle kualitatiboa.

Izena	<i>Informe sobre igualdad salarial (Soldata-berdintasunari buruzko txostena)</i>
Dok. mota	Txostena
Data	2011
Kokapena	<a href="http://www.ugt.es/mujer">www.ugt.es/mujer</a>
Sustatzailea	UGT
Egilea	UGT
Neurketa-unitatea	Urteko batez besteko irabazia
Datuen eremua	Autonomia-erkidegoak
Datuen iturria	Soldaten egiturari buruzko inkesta (2008)

## **Edukia**

Txosten honetan, batetik, Estatistikako Institutu Nazionalak emakumeen eta gizonen arteko soldata-aldeei buruz argitaratutako estatistika-datu berrienak daude jasota, eta, bestetik, Espainiako Estatuko pentsio-sistema publikoaren gaur egungo egoeraren balantzea ere egiten da, generoko ikuspegitik; betiere, lanbide-ibilbide eta soldata ezberdinek emakumeen gizarte-babesean zuzenean eragiten dutela kontuan hartuta.

Txostenaren hirugarren atalean, Europar Batasunak lansari-berdintasunaren arloan Europako erakundeentzat eta estatu kideentzat onartu dituen azken gomendioak eta ebazpenak daude jasota.

## **Adierazleak**

- Urteko batez besteko irabazia.
- Urteko batez besteko irabazia, jarduera ekonomikoka.
- Urteko batez besteko irabazia, lanaldi motaka.
- Urteko batez besteko irabazia, kontratu motaka.

## **Faktoreak**

Faktoreei dagokienez, honako hauek adierazi ditugu:

- Lanaren banaketa sexistatik, lan-ibilbide ezberdinak atera dira gizonentzat zein emakumeentzat. Emakumeak lan-merkatuan sartu direnean, ez da bidezko banaketarik izan etxeko lanetan eta mendeko pertsonen zaintzan.
- Emakumeek zailtasun handiagoa izaten dute enplegu egonkorra lortzeko edo postuz igotzeko; izan ere, lan-karrera eteteko erraztasunak ematen dituztenez –bereziki emakumeengan eraginda–, enpresariak nahiago dute gizonezkoak kontratatu, emakumeek lana utzi eta/edo eten dezaketelako, familia-ardurei ekiteko.
- Emakumeek okerrago ordaindutako lanak egiten dituzte, eta lan-hierarkiako eskalan balorazio txikiagoa dutenak.
- Ez dago bermatuta genero-bereizketarik gabeko lanbide-kategorien sistematik.
- Segregazio bertikal eta horizontala.
- Genero-estereotipoak.

Izena	Emakumearen Asturiasko Institutua
Dok. mota	Webgunea
Data	2011
Kokapena	<a href="http://institutoasturianodelamujer.com">http://institutoasturianodelamujer.com</a>
Sustatzailea	Emakumearen Asturiasko Institutua
Egilea	Emakumearen Asturiasko Institutua
Neurketa-unitatea	Urteko batez besteko diru-sarrerak, sexuka
Datuen eremua	Asturias eta Espainiako Estatia
Datuen iturria	Azterlana. Las mujeres en el mercado laboral asturiano en 2007 (Emakumeak Asturiasko lan-merkatuan 2007an)

## Edukia

Albiste hau argitaratu zen 2011ko irailaren 9an: «Prestakuntza handiko enpleguetan, gizonen eta emakumeen arteko soldata-arraila % 31,8koa da».

Albiste horretan, «Prestakuntza handiko lanpostuak betetzen dituzten emakumeen lan-ibilbideak» azterlanaren emaitzen berri eman zuten: aipatutako sektorean, nabarmentzekoa zen emakumeen presentzia orekatua (emakumeak % 43; gizonak % 57), baina, hala ere, handia zen soldata-arraila, % 31,8koa baitzen; hots, Espainiako Estatuko batez bestekoa (% 22) baino bederatzi puntu handiagoa.

Asturiasen, gizonen eta emakumeen soldaten arteko arraila Espainiako Estatuko handiena da, «Emakumeak Asturiasko lan-merkatuan 2007an» azterlanaren arabera. Bi iturriren bidez ematen ditu datuak: urteko batez besteko diru-sarrerak, soldata gisa zein prestazio gisa, sexuaren arabera.

## Adierazleak

- Urteko batez besteko diru-sarrerak, soldata gisa, sexuka eta autonomia-erkidegoka (2006).
- Urteko batez besteko diru-sarrerak, soldata gisa, sexuka eta jarduera-adarka.
- Urteko batez besteko diru-sarrerak, langabezia-sari gisa, sexuka eta autonomia-erkidegoka.

## Faktoreak

Ez dira jaso.

Izena	<i>The Gender Gap. A comparative analysis of wages in times of recession. Quartely Wage Indicator Report</i> (Generoko arraila. Lansarien konparazio-analisia atzeraldian. Soldata-adierazleen hiru hilean behingo txostena)
Dok. mota	Txostena
Data	2011
Kokapena	www.Wageindicator.org
Sustatzailea	Wage Indicator Foundation (Amsterdam)
Egilea	Wage Indicator Foundation (Amsterdam)
Neurketa-unitatea	Orduko batez besteko soldata
Datuen eremua	Mundua (Europa Mendebaldea eta Ekialdea, Afrika, Amerika, Hego Amerika, Erdialdeko Amerika eta Iparramerika, eta Asia) 2006 eta 2010 artean online galde-sortari 1.000 erantzun baino gehiago emandako herrialdeak (Argentina, Belgika, Danimarka, Finlandia, Alemania, Hungaria, India, Holanda, Espainiako Estatua eta Ingalaterra).
Datuen iturria	Soldatari buruzko online inkesta, 2010erako, 55 herrialdetan eskuragarri. Soldata garbia eta gordina eskatzen dira, diru nazionalen. Ondoren, herrialdeen arteko konparazioak egin ahal izateko, Erosahalmenaren Paritatea adierazlearen araberako zuzenketa-neurri bat aplikatzen da. 2010erako datuak dira aztergai.

## Edukia

Txostenaren sarrera metodologikoan, datuak nola biltzen diren eta adierazleak nola sortzen diren azaltzen da, baita aplikatzeko lurralde-eremua ere.

Bigarren kapituluan, soldata-arailari buruzko datuak daude, hala mundukoak (eskualdeak) nola hautatutako herrialdeetakoak. Lanbideka, Lanbideen Nazioarteko Sailkapen Estandarraren arabera, adina, heziketa maila eta sindikatu-erakundeetako kide izan edo ez izatearen eragina soldata-arailaren gainean.

Hirugarren kapituluak beste lan-baldintza batzuen eta kalitateko enpleguen, eta emakumeen eta gizonen artean dauden balizko aldeen artean egon daitekeen harremanaz dihardu.

Azken kapituluak, berriz, emakumeek eta gizonen beren bizitzari, lanari, soldatari eta aisialdi-denborari dagokienez duten gogobetetze maila aztertzen du.

## Adierazleak

- Emakumeen soldaten ehunekoa, gizonen soldatekiko, munduko eskualdeka. 100en eta gizonen soldaten gaineko emakumeenen ehunekoaren arteko portzentajezko aldea izango da arraila. Asian eta Amerikan dago arrailik handiena. Europa Mendebaldean txikiena.
- Gizonen batez besteko orduko soldataren gaineko emakumeen batez besteko orduko soldataren ehunekoa, hautatutako herrialdeka. Soldata-arailik handiena duen laugarren herrialdea da Espainiako Estatua (hamaikatik), India, Brasil eta Argentinaren ostean.

- Gizonen batez besteko orduko soldataren gaineko emakumeen batez besteko orduko soldataren ehunekoa, lanbide taldeka. Industriako lanbideen, operadoreen eta muntatzaileen, eta zuzendarien artean dago arrailik handiena.
- Emakumeen batez besteko orduko soldataren ehunekoa, gizonen batez besteko orduko soldatarekiko, lanbide zehatzen arabera.
- Emakumeen batez besteko orduko soldataren ehunekoa, gizonen batez besteko orduko soldatarekiko, adin-tartearen arabera (25 urtetik beherakoak, 25 eta 34 artean, 35etik 50era, eta 50 urte baino gehiago). Adina handitu ahala, gizonen aldeko soldata-arraila ere areagotu egiten da.
- Emakumeen batez besteko orduko soldataren ehunekoa, gizonen batez besteko orduko soldatarekiko, ikasketa mailaren arabera (oinarrizko ikasketak amaitu gabe, batxilergoko erdi mailako ikasketak edo amaituak, unibertsitateko eta graduatu ondoko ikasketak).

## Faktoreak

Sindikatu bateko kidea izatea. Adierazle gisa, hauxe erabili dugu: emakumeen batez besteko orduko soldataren ehunekoa, gizonen batez besteko orduko soldatarekiko, sindikatu bateko kidea izatearen edo ez izatearen arabera, herrialdeka. Faktore horren ondorioz, arraila nabarmen murrizten da, sindikatu etako kide ez diren langileen aldean. Espainiako Estatuan, sindikatu bateko kide izateak ehuneko 3 puntutan murrizten du arraila.

Soldatarekiko gogobetetze maila, sexuaren arabera. 1etik 5erako eskalaren arabera neurtu da gogobetetze maila. Emakumeek gizonek baino askoz ere gogobetetze maila txikiagoa dute, soldatari dagokionez.

Izena	<i>Labour Market Statistics</i> (Lan-merkatuko estatistikak)
Dok. mota	Txostena
Data	2011
Kokapena	<a href="http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home">http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home</a>
Sustatzailea	Europako Batzordea
Egilea	Eurostat
Neurketa-unitatea	Orduko batez besteko diru-sarrera gordinak
Datuen eremua	Europar Batasuneko estatu kideak
Datuen iturria	Structure of Earnings Survey (Diru-sarreraren egiturari buruzko inkesta)

## Edukia

Lan-merkatuari buruzko estatistikak Europar Batasuneko estatu kideetan, 2011, kapitulu bakoitzean sarrera / azterketa laburra dagoela. Gai hauei buruzko estatistikak jaso ditu: biztanleria aktiboa, langileak eta langabeak, etxeak kide kopuruaren arabera, lantokiko osasunerako arrisku-faktoreen azterketak, enplegu-aukerak, soldatak, lan-kostuak eta enplegu-politikak..

## Adierazleak

- Gizonen eta emakumeen batez besteko orduko diru-sarreraren arteko aldea, gizonen batez besteko orduko diru-sarrera gordinen ehunekotan adierazita.

## Faktoreak

- Soldata-arraila egiturazko desberdintasunen adierazpena edo ondorioa da: lan mota ezberdinak emakumeentzat eta gizonentzat, lan-eredu edo lanbide-ibilbide ezberdinak, aldeak soldatak finkatzeko erakunde-mekanismoetan eta sistemetan.

Izena	PROGRESS proiektua. « <i>Reforzando las políticas de empleo y reactivación económica con enfoque de género</i> ». <i>Políticas de empleo y reactivación económica en España, 2011: análisis desde una perspectiva de género</i> («Enplegu-politikak indartzen eta ekonomia suspertzen, genero-ikuspegia aintzat hartuta»). Enplegu eta ekonomia suspertzeko politikak Espainiako Estatuan, 2011: analisis, genero-ikuspegia aintzat hartuta)
Dok. mota	Txostena
Data	2011
Kokapena	<a href="http://paralaigualdadenelemplo.mspsi.gob.es/documents/listing/project">http://paralaigualdadenelemplo.mspsi.gob.es/documents/listing/project</a>
Sustatzailea	Osasun, Gizarte Politika eta Berdintasun Ministerioko Enplegu eta Berdintasunerako Zuzendaritza Orokorra
Egilea	Osasun, Gizarte Politika eta Berdintasun Ministerioko Enplegu eta Berdintasunerako Zuzendaritza Orokorra
Neurketa-unitatea	Urteko batez besteko irabazia
Datuen eremua	Espainiako Estatu eta EB
Datuen iturria	Soldaten egiturari buruzko inkesta, INE 2008 eta EUROSTAT

## Edukia

Egoerari buruzko txosten honen hasieran, krisialdi ekonomikoak Espainiako Estatuan izandako eraginari buruzko azterketa dator, generoko analisiaren ikuspegia ere jasota.

Halaber, kapitulu batean, emakumeek egun duten egoera aztertzen du; zehazki, enpleguan, enpresa-jardueraren arloan, eta pentsioen erreformari dagokionez.

Ondoren, diskriminazio anizkuna pairatzen duten emakumeen egoerari buruzko azterketa dago, eta, amaitzeko, aurrera begirako erronkei buruzko azken azterketa.

## Adierazleak

- Espainiako Estatuko soldata-arraila, urteko batez besteko irabazian neurtuta.
- Espainiako Estatuko soldata-arraila, orduko batez besteko irabazian neurtuta (ez du iturria aipatzen, baina Eurostat dela dirudi).
- Urteko batez besteko irabazia, sexuka eta adinka.



- Soldata-arraila, lanbide-kategoriaka.
- Soldata-arraila, jarduera-sektoreka, Europar Batasunean.

## Faktoreak

Batzordeak adierazitakoaren arabera, finantza-sektorean dago soldata-arrailik handiena; gehienbat soldata apalenen eta handienen arteko alde izugarri handiagatik eta emakumeei zuzendaritzako postuetara iristea galarazten dien beirazko sabaiaiatatik. Ordainsari aldako-rrak (bonusak) gizonen diru-sarrerak halako bost izan daitezke.

Izena	<i>Structure of Earnings Survey</i> (Diru-sarreraren egiturari buruzko inkesta)
Dok. mota	EBren webgunea
Data	2011 (2006ko datuak)
Kokapena	<a href="http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Structure_of_">http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Structure_of_</a>
Sustatzailea	Eurostat, Europar Batasuneko Estatistika Bulegoa
Egilea	Eurostat, Europar Batasuneko Estatistika Bulegoa
Neurketa-unitatea	Urteko gordina, hileko gordina
Datuen eremua	EBko estatu kideak
Datuen iturria	Estatu kideei egindako diru-sarrerari buruzko inkesta

## Edukia

Europar Batasuneko diru-sarreraren egiturari buruzko inkesta 2002an eta 2006an egin zuten, Europar Batasuneko 27 estatu kideetan eta Europako Merkataritza Askeko Elkarteko (EFTA) bi herrialdetan, 530/1999 Erregelamenduarekin bat etorritz.

Helburua estatu kideetako, EFTako herrialdeetako eta hautagai-herrialdeetako diru-sarrerari buruzko informazio zehatza eta harmonizatua ematea da, hortik abiatuta politikak eta ikerketa formulatzeko. Diru-sarreraren egiturari buruzko inkestak informazio zehatza eta konparagarria jasotzen du, honako hauen arteko harremanei buruz: ordainketa maila, langileen ezaugarriak (sexua, adina, lanbidea, antzinasuna zerbitzuan, lortutako gehieneko heziketa maila...), eta beren enplegatzailearenak (jarduera ekonomikoa, enpresaren neurria eta kokapena).

Diru-sarreraren egiturari buruzko estatistikak gutxienez hamar langile dituzten enpresetan egin dira. Espainiako Estatuaren kasuan, 27.000 lantokik eta 235.000 soldatapekok baino gehiagok hartu dute parte. Inkesta egiten den hirugarren aldia da 2006koa; aurrekoak 1995ean eta 2002an egin ziren.

Estatistikako Institutu Nazionala arduratzen da lagina hautatzeaz, galde-sortak prestatzeaz, inkestak egiteaz, eta emaitzak, kodetzeko eskema komunari jarraiki, Eurostatera bidaltzeaz. Eurostatek prozesatzen ditu datu guztiak.

## Adierazleak

- Urteko soldata gordina, sexuka.
- Urteko soldata gordina, sexuka eta jarduera ekonomikoka.
- Urteko soldata gordina, sexuka eta kontratu motaka.
- Urteko soldata gordina, sexuka eta lanbideka.
- Urteko soldata gordina, sexuka eta ikasketa mailaka.
- Urteko soldata gordina, sexuka eta adinka.
- Urteko soldata gordina, nazionalitateka.
- Hileko soldata gordinaren osaera, sexuka (oinarrizko soldata, soldata-osagarriak, aparteko orduak, aparteko ordainketak).

## Faktoreak

Ez dira jaso.

Izena	<i>EAEko emakumeen lanbide ibilbide eta egoerako desberdintasuna. Emakumezkoen talentua alferrik galtzearen kostu erlatiboa.</i>
Dok. mota	Azterlana
Data	2010
Kokapena	<a href="http://www.emakunde.euskadi.net/u7220010/eu/contenidos/noticia/nota_prensa_9/eu_def/adjuntos/Emakumeen_lanbide_ibilbidean_desberdintasuna.pdf">http://www.emakunde.euskadi.net/u7220010/eu/contenidos/noticia/nota_prensa_9/eu_def/adjuntos/Emakumeen_lanbide_ibilbidean_desberdintasuna.pdf</a>
Sustatzailea	Emakunde
Egilea	Append
Neurketa-unitatea	Urteko batez besteko soldata gordina
Datuen eremua	Espainiako Estatuak
Datuen iturria	Soldaten egiturari buruzko inkesta, 2006 INE

## Edukia

Azterlanaren lehen kapituluan, emakumeek lan-merkatuan duten egoerari eta sartzeko moduei buruzko hainbat datu daude. Honako hauek dira aztergai: soldata-diskriminazioa, emakumeen talentua alferrik galtzea, eta Euskadiko emakumeen eta gizonen lanbide-ibilbide desberdinean eragiten duten oztupoak.

Bigarren kapitulua enpresei buruzkoa da, eta alderdi hauek aztertzen ditu: haien ezaugarriak eta antolaketa-egitura, langileen ezaugarri orokorrak, sartzeko eta barne-sustapenerako sistemak, familia eta lana uztartzeko aplikatutako neurriak, eta emakumeek dituzten oztupoak.

## Adierazleak

- Soldata-sailkapenaren zuhaitza: hauteman ditugun soldata-aldeetan lehenik eta behin eragiten duten aldagaiak kontratu mota, jardunaldi mota, eta lanbide mota dira.
- Urteko batez besteko soldata gordina, sexuka.
- Urteko batez besteko soldata gordina, jarduerarekin, prestakuntza mailarekin eta sexuarekin duen loturaren arabera.
- Urteko batez besteko soldata gordina, prestakuntza mailaka eta sexuka.
- Urteko batez besteko soldata gordina, titulazioka eta sexuka.
- Urteko batez besteko soldata gordinaren gaineko aldaketa =  $(\text{emakumeen edo gizonen urteko batez besteko soldata gordina} - \text{lanbidearen urteko batez besteko soldata gordina} / \text{lanbidearen urteko batez besteko soldata gordina}) \times \% 100$ .

## Faktoreak

- Prestakuntza: emakumeak, prestakuntza aukeratzeko orduan, beren interes pertsonaletan oinarritzen dira (% 70,4), eta ez dituzte lanbidearen/lanaren irteerak hain kontuan hartzen (% 20,9). Emakumeen interes pertsonal hori ohituraz emakumeenak diren eta eduki teknologiko apal edo hutsa duten karreretarantz zuzentzen da.
- Familia-ardurak emakumeei bakarrik dagozkielako ustea. Emakumeek gizonak baino gehiago hartzen dute aintzat lan-baldintzek bizitza familiarrean eta pertsonalean eduki dezaketen eragina.
- Lanbide-bizitza eta bizitza familiarra edo pertsonala uztartzeko beharraren ondorioz, emakumeek, ahal duten neurrian, «egokitu» egiten dute lan-bizitza. Horren ondorioz, lanari dedikazio txikiagoa eskaintzen diote, eta, neurri batean, uko egiten diote lanbidegarapenari.
- Emakumeek, familia-bizitza lehenetsita, ardura txikiagoa eskaintzen diote ordainpeko lanari, baina gizonak erabateko ardura edo dedikazioa eskaintzen diote lan-bizitzari, eta hala egiten jarraitzen dute lanbide-karrera osoan zehar.
- Gizonak emakumeek baino prestasun handiagoa izaten dute aparteko orduak egiteko. Familia-kargak egonez gero, alde horiek handitu egiten dira.
- Emakumeen lanbide-gaitasunak gizonen gaitasunen parekotzat hartzen dira, baina, irizki hori zabaltzeko, aurreiritziak eta estereotipoak gainditu behar dira.
- Familia-kargak edukita ere, gizonak dedikazio berdina edo handiagoa eskaintzen diote lan-bizitzari, eta, baita ondorioz, sustapen- eta igoera-prozesuei ere.
- Seme-alabak zaintzeagatik lanaldia murrizteak ere mugatu egiten du sustapeneko aukera.
- Emakume askok, seme-alabak zaintzearen, uko egiten diote ordainpeko lana izateari; ondorioz, gizonak baino eragozpen gehiago izaten dituzte lan-mundura itzultzeko.
- Uztartzeko neurririk ezak bizitza pertsonala, familiarra eta laborala bateratzea zailtzen du, eta, batzuetan, ezinezko ere egiten du: etxetik kanpo lan egitea ez da ekonomikoki errentagarria.

- Lan-bizitzari uko egiteko momentuan, emakumeak dira seme-alaben zaintza bere gain hartzen dutenak; hortaz, gizonen lanak emakumeenak baino balorazio handiagoa izaten du.
- Sarbidea: hautatzeko irizpideetan, sexua bi egoeratan baino ez dute esplizituki aipatzen; batetik, lanpostua gizonen ezaugarri fisiko jakin batzuekin lotzen denean, eta, bestetik, tradizioz gizonena izan den esparru bateko erantzukizuneko lanpostua denean, uste baita halakoetan emakumeak ez direla eroso sentituko, gehienbat gizonek osatutako giroan.
- Sarbiderako irizpideak: irizpide nagusiak prestakuntza eta esperientzia dira, baina «jarre- ra» ere (dedikazio osoa) funtsezkoa da lanpostuan nor hartu erabakitzeke orduan.
- Sustapena: sustapenerako irizpideen artean, lanerako dedikazio osoa oso irizpide garrantzitsua da; erabakigarria. Seme-alaba adingabeak zaintzeko beharra ez dator bat erantzukizuneko postuetan eskatzen den erabateko erabilgarritasun-egoerarekin.
- Erakunde askotako sustapen-prozesuetan, deialdiak orokorrak izan arren, ez dituzte emakumeak motibatu, gonbidatu edo estimulatu; aitzitik, batzuetan, giro baztertzai- lea sortzen dute, emakumeak aurkeztuko ez direlakoan, edo nahi ez dutelakoan.
- Enpresa askotan, ez dago karrera garatzeko politikarik, ez eta sustatzeko edo zuzenda- ritza berritzeko irizpide sistematizaturik. Beharra dagoenean, zuzendaritzaren inguru hurbiletik aukeratzen eta izendatzen dute pertsonarik egokiena, eta, normalean, ez da emakumerik izaten inguru horretan.
- Zuzendari-soslaiak gizonen eredu eta rol orokorren arabera definitzea. Gizonen zuzen- daritzako eta komunikazioko estiloen lehentasuna.
- Antzintasuna izaten da enpresan gehien baloratzen den merezimendua.
- Enpresek ez dute gizarte-erantzukizunik bertan lan egiten duten pertsonetikiko. Berdintasunarekin lotutako gaiak ez dira lehentasunezkoak negoziazio kolektiboetan.

Izena	<i>The gender gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators</i> (Generoko arraila Europar Batasuneko estatu kideetan: adierazle kuantitatiboak eta kualitatiboak)
Dok. mota	Txostena
Data	2010
Kokapena	<a href="http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-7">http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-7</a>
Sustatzailea	Europar Batasuneko Kontseilua. Belgikako Presidentetzaren Txostena 2010
Egilea	Europar Batasuneko Kontseilua. Belgikako Presidentetzaren Txostena 2010
Neurketa-unitatea	Orduko batez besteko diru-sarrera gordinak Urteko batez besteko diru-sarrera gordinak Hileko batez besteko diru-sarrera gordinak
Datuen eremua	EB-27ko herrialdeak
Datuen iturria	Soldaten egiturari buruzko inkesta, Eurostat eta Biztanleria aktiboaren inkesta

## Edukia

Txosten honetan, Europar Batasunean Belgikaren Presidentetzapean hartutako 9 adierazleak (6 kuantitatibo eta 3 kualitatibo) berrikusi eta eguneratu dira, eta aldatutako 10 adierazle proposatu. Txostenaren lehen zatian, honako hauen adierazle kuantitatiboak (globalak zein partzialak) aztertu eta eguneratu dira: lanaldi partzialeko lan mota, adina, heziketa maila, segregazio horizontal eta bertikala, eta langileen egoera pertsonala (egoera zibila, familia-egoera eta jaioterria). Halaber, faktore horien bidez arrailaren zer zati azaltzen den ere neurtu da. Txostenaren bigarren atalak estatu kideek soldata-arrailari aurre egiteko ezarritako legeria, politikak eta neurriak aztertzen ditu (adierazle kualitatibo gisa).

## Adierazleak

Soldata-arraila aztertzeko, txostenak proposatutako adierazleak.

### ***I. Soldata-arrailaren hainbat alderdiren adierazle nagusiak***

- **1. adierazlea: Langile guztientzako ratioa.**
  - Soldata-arraila =  $(\text{gizonen batez besteko diru-sarrera gordinak} - \text{emakumeen batez besteko diru-sarrera gordinak}) \times 100$ , gizonen batez besteko diru-sarrera gordinez zatituta.
    - a) Soldata-arraila, emakumeen eta gizonen, sektore guztietako lanaldi partzialeko eta osoko langileen orduko batez besteko diru-sarrera gordinetan oinarrituta.
    - b) Emakumeen eta gizonen enplegu-tasa.
    - c) Soldata-arraila, emakumeen eta gizonen orduko batez besteko diru-sarrera gordinetan oinarrituta, lanaldi partzialeko eta lanaldi osoko langileak batera, sektore publikoa eta pribatua bereiz.
    - d) Soldata-arraila, emakumeen eta gizonen urteko batez besteko urteko diru-sarrera gordinetan oinarrituta, lanaldi partzialeko eta lanaldi osoko langileak batera, sektore publikoa eta pribatua bereiz.
    - e) Soldata-arraila, lanaldi osoko lana duten emakumeen eta gizonen hileko batez besteko diru-sarrera gordinetan oinarriturik.
    - f) Soldata-arraila, emakumeen eta gizonen hileko batez besteko diru-sarrera gordinetan oinarriturik, lanaldi osokoak eta lanaldi partzialekoak batera.
- **2. adierazlea: Soldaten batura osoaren ratioa.**
  - a) Soldaten batura osoan duten partaidetza, sexuka (soldata guztien gaineko emakumeen eta gizonen soldaten proportzioa).
  - b) Soldatapeko biztanleria, sexuka.
  - c) Lanegun errealen kopuru osoa, sexuka.

## **II. Desberdintasun-faktoreak**

- **3. adierazlea: Lanaldi partzialeko lanerako ratioa.**
  - a) Orduko batez besteko diru-sarrera gordinak eta soldata-arraila, hauentzat: emakumeak (lanaldi partziala) - gizonak (lanaldi partziala); emakumeak (lanaldi partziala) - emakumeak (lanaldi osoa); gizonak (lanaldi partziala) - gizonak (lanaldi osoa); emakumeak (lanaldi partziala) - gizonak (lanaldi osoa).
  - b) Lanaldi partzialeko lan-tasa, sexuka.
  
- **4. adierazlea: Ratioa, adinka eta heziketa mailaka.**
  - a) Enplegu-tasa (okupazioa), adinka eta sexuka (20-24, 25-54, 55-64, 65 eta gehiago).
  - b) Soldata-arraila adin taldeka, lanaldi osoan eta lanaldi partzian lan egiten duten gizonen eta emakumeen orduko diru-sarreretan oinarriturik (-25, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65 eta gehiago).
  - c) Enplegu-tasa, heziketa mailaka eta sexuka (hiru maila).
  - d) Soldata-arraila, lanaldi partzialeko eta lanaldi osoko langileen heziketa mailaka (3 maila, ISCEDren arabera).
  
- **5. adierazlea: Lan-merkatuko segregazioa.**
  - a) Emakumeen eta gizonen orduko batez besteko diru-sarrera gordinak, bost sektore feminizatuenetan edo maskulinizatuenetan.
  - b) Emakumeen eta gizonen orduko batez besteko diru-sarrera gordinak, bost lanbide feminizatuenen edo maskulinizatuenen arabera.
  - c) Soldata-arraila zuzendaritzako postuetan (Lanbideen Nazioarteko Sailkapen Estandarraren 12 eta 13 kodeak).
  
- **6. adierazlea: Ratioa norberaren egoeraren arabera.**
  - a) Enplegu-tasa, familia-egoeraren eta egoera zibilaren arabera (pertsone bakar bateko etxeak, seme-alabarik gabeko senar-emazteak, seme-alabarik gabeko bikote ezkongabea, seme-alabak dituzten senar-emazteak, seme-alabak dituen bikote ezkongabea, guraso bakarreko etxeak).
  - b) Soldata-arraila, familia-egoerak eta egoera zibilka (konbinatuak).
  - c) Soldata-arraila, jatorriko herrialdeka.

## **III. Faktore hauen garrantzi erlatiboa.**

- **7. adierazlea: Soldata-arrailaren deskonposizioa, orduka, emakumeen eta gizonen artean, Oaxaca teknika erabilia.**

Lanaldi partzialeko lana faktoreak genero-arrail osoari egiten dion ekarpen erlatiboa.  
Heziketa maila faktoreak genero-arrail osoari egiten dion ekarpen erlatiboa.  
Adina faktoreak genero-arrail osoari egiten dion ekarpen erlatiboa.  
Zerbitzu-denbora faktoreak genero-arrail osoari egiten dion ekarpen erlatiboa.  
Sektorea faktoreak genero-arrail osoari egiten dion ekarpen erlatiboa.  
Lanbidea faktoreak genero-arrail osoari egiten dion ekarpen erlatiboa.  
Enpresaren tamaina faktoreak genero-arrail osoari egiten dion ekarpen erlatiboa.  
Familia-egoera faktoreak genero-arrail osoari egiten dion ekarpen erlatiboa.  
Egoera zibila faktoreak genero-arrail osoari egiten dion ekarpen erlatiboa.  
Jaioterria faktoreak genero-arrail osoari egiten dion ekarpen erlatiboa.  
Identifikatutako faktoreek azaltzen ez duten soldata-arrail zatia.

#### ***IV. Soldata-arraila murrizteko politikak***

- **8. Adierazlea: Soldata-berdintasuna sustatzeko eta arraila borrokatzeko neurriak.**

— Egoera:

- a) Alderdi politikoak / soldata-arrailaren gain nahasitako herri-administrazioak.
- b) Gobernuak soldata-arraila murrizteko hartutako neurriak.
- c) Soldata-arraila murrizteko identifikatutako jardunbide egokiak.

— Garapena:

- a) Soldata-arraila murrizteko legeriaren eraginaren ebaluazioa.
- b) Soldata-arraila ezabatzeko beste neurri batzuen eraginaren ebaluazioa.
- c) Soldata-diskriminazioari buruzko kexen gaineko datuak biltzeko sistema.
- d) Datuak biltzen dituzten administrazioak.
- e) Soldata-diskriminazioari buruzko kexa kopurua, jarduera-urteko.
- f) Ratio globala: soldata-diskriminazioari buruzko kexa kopurua, enpleguaren arloan emakumeak diskriminatzeari buruz dauden kexa guztiekin konparatuta.

- **9. adierazlea: Soldata-berdintasunaren sustapenean eta arrailaren deuseztapenean negoziazio kolektiboak duen eragina.**

- a) Negoziazio kolektiboaren esparruan soldata-arraila kentzeko inplementatutako neurriak.
- b) Negoziazio kolektiboan soldata-arraila ezabatzeko jardunbide egokiak.

— Garapena:

- a) Soldata-arrailarekin lotutako hitzarmen kolektiboei buruzko datuak biltzeko sistema.
- b) Soldata-arrailaren gaia aztertzen duten hitzarmen kolektiboei buruzko datuak biltzeko sistema.
- c) Negoziazio kolektiboan soldata-arraila ixteko neurriak ebaluatzea.

- **10. adierazlea: Lanaldi partzialeko lanak, guraso-baimenek, denboraren kreditu-sistemek eta karrera-eteteek soldata-arrailan dituzten ondorioak.**

— Garapena:

- a) Lan egiteko era malguk soldata-arrailan dituzten ondorioen ikerketen balorazioa.
- b) Balorazioaren ondorio nagusiak.
- c) Lan egiteko era malguk soldata-arrailaren gainean dituzten ondorioen gainean sentsibilizatzeko, herri-administrazioek emandako informazioa.

## Faktoreak

Desberdintasun-faktore garrantzitsuenak adierazleetan operazionalizatzen dira.

Izena	<i>Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko zifrak 2010</i>
Dok. mota	Azterlana
Data	2010
Kokapena	<a href="http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/eu/contenidos/informacion/cifras_ant/eu_emakunde/adjuntos/cifras_2010_eu.pdf">http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/eu/contenidos/informacion/cifras_ant/eu_emakunde/adjuntos/cifras_2010_eu.pdf</a>
Sustatzailea	Emakunde
Egilea	Euskal Herriko Unibertsitateko Politika eta Administrazio Zientzia Saileko Genero-azterketarako taldea
Neurketa-unitatea	Urteko batez besteko soldata
Datuen eremua	Espainiako Estatu eta Euskal Autonomia Erkidegoa
Datuen iturria	Soldaten egiturari buruzko inkesta, 2007 INE

## Edukia

Lehen kapituluan, autonomia-erkidegoaren ikuspegi demografikoa azaldu da.

Bigarren eta hirugarren kapituluetan, honako hauek aztertzen dira: emakumeen eta gizonen ekoizpen-laneko sarbidea eta egoera, autonomia ekonomikoa, osasuna, hezkuntza, gizarte-zerbitzuak, eta txirotasuneko edo gizarte-bazterkeriako egoeran daudenak.

Laugarren kapituluan, emakumeek eta gizonek erakundeetan eta erabaki-organoetan duten partaidetzari buruzko datuak daude jasota.



Bosgarren kapituluak honako hauek aztertzen ditu: emakumeen eta gizonen denboraren erabilera ezberdinak, baimenen eta lizentzien eskaerak, eta etxeko ekoizpenaren jardueretan duten partaidetza.

Azkeneko kapituluan, berriz, emakumeen aurkako indarkeria-egoerak aztertzen dira.

## **Adierazleak**

- Urteko batez besteko soldatak, jarduera-sektoreka eta sexuka.
- Gizonen eta emakumeen urteko batez besteko soldataren arteko aldea, jarduera-sektoreka.
- Emakumeen urteko batez besteko soldata / gizonen urteko batez besteko soldata, jarduera-sektoreka (arraila).
- Urteko batez besteko soldatak, lanbide motaka eta sexuka (lanbidea= altua, ertaina, apala).
- Gizonen eta emakumeen urteko batez besteko soldataren arteko aldea, lanbide motaka.
- Emakumeen urteko batez besteko soldata / gizonen urteko batez besteko soldata, lanbide motaka (arraila).
- Urteko batez besteko soldatak, kontratu motaka eta sexuka (kontratu mota = mugagabea eta iraupen jakinekoa).
- Gizonen eta emakumeen urteko batez besteko soldataren arteko aldea, kontratu motaka.
- Emakumeen urteko batez besteko soldata / gizonen urteko batez besteko soldata, kontratu motaka (arraila).
- Urteko batez besteko soldatak, adinka eta sexuka (adina = 25 urte baino gutxiago; 25etik 34ra; 35etik 44ra; 45etik 54ra; 55 eta gehiago).
- Gizonen eta emakumeen urteko batez besteko soldataren arteko aldea, adinka.
- Emakumeen urteko batez besteko soldata / gizonen urteko batez besteko soldata, adinka (arraila).

## **Faktoreak**

Ez dira jaso.

Izena	<i>La brecha salarial: Realidades y Desafíos</i> (Soldata-arraila: errealitateak eta erronkak)
Dok. mota	Azterlana
Data	2009
Kokapena	www.migualdad.es
Sustatzailea	Osasun, Gizarte Politika eta berdintasun Ministerioa
Egilea	EnRed Consultoría SL
Neurketa-unitatea	Orduko ordainsari gordinaren batez bestekoa
Datuen eremua	Espainiako Estatuak eta EB
Datuen iturria	Soldaten egiturari buruzko inkesta eta EUROSTAT

## Edukia

Txosten honen edukia lau bloketan dago egituraturik: lehenengoan, soldata-desberdintasunari buruzko informazioa kontzeptu gisa ageri da, eta egoerari buruzko ekarpenak ere badaude.

Bigarren blokeak soldata-desberdintasunari buruzko ikuspegi kuantitatiboa azaltzen du, arrailaren adierazleak, magnitudea eta bilakaera adierazita.

Hirugarren blokeak soldata-desberdintasunaren ikuspegi kualitatiboa aurkezten du, fenomeno honen gaineko pertzepzioak eta zergatiak azalduta.

Azkenik, soldata-arraila murrizteko dauden hainbat ekimenen berri ematen du azterlanak.

## Adierazleak

### Adierazle globalak

- Soldata-arrail orokorra. Gizonen orduko ordainsari gordina - emakumeen orduko ordainsari gordina / gizonen orduko ordainsari gordina.
- Soldata-arrail makroa. Emakumeek jasotako soldaten ehunekoa / lanean ari diren emakumeen ehunekoa.
- Emakumeen ehunekoa, ordainsaririk txikiak dituzten enpleguetan. Gizonen batez besteko orduko irabaziaren 2/3 baino ordainsari txikiagoa duten emakumeak.
- Soldata-arraila, soldataren osagaien arabera. Aparteko orduak, gauzako ordainketak, urteko ordainketa aldakorra (pizgarriak), soldata-osagarriak, urteko aparteko ordainketa, hileko aparteko ordainketa, oinarritzko soldata.

### Adierazle partzialak

- Banakoaren ezaugarriak (sexua, adina, heziketa maila, antzintasuna).
- Enpleguaren ezaugarriak (lanbidea, lanaldia, kontratua).
- Enpresaren ezaugarriak (jarduera-sektorea, tamaina, titulartasuna).

## Faktoreak

- Gizonek finkatu dituzte lan egiteko moduak, portaera-arauak, jarrerak, baloratu beharreko gaitasunak...
- Emakumeek lehenago uzten dute lan-karrera, edo eten gehiago izaten dituzte haren garapenean.
- Emakumeen soldata osagarri gisa ikusten da.
- Emakumeek zailtasun handiagoa dute lan-baldintzak negoziatzeko.
- Emakumeek uneoro frogatu behar dute balio dutela.
- Lana eta familia-bizitza uztartzeko baliabideetara jotzean, soldata eta lanaldia murriztu egiten dira, baina ondorio sozial eta kulturalak ere izaten ditu, emakumearen lan-bizitzaren gainean.
- Prestakuntzak eta kualifikazioak eragin positiboa izaten dute lanen eta soldaten kalitatean, baina, lehen eta orain, emakumeek gehiegizko prestakuntza izaten dute sartzen diren lanbideetarako –eta prestakuntza horren azpiko lana egiten dute–, edo, egun modura, baldintzak eta soldatak okerragoak diren uneetan sartzen dira lan-munduan.
- Antzinatasuna soldata-osagai garrantzitsua da, baina emakumeak berandu sartu direnez sektore eta lan maila askotan, soldata-arraila agerikoa da, oraindik ere.
- Soldata-kategoriak ez dute alderik ezartzen sexuka, baina kategoria batzuk «feminizata» daude, eta lan-hitzarmen batzuek ez dituzte kategoria horien balorazio-irizpideak edo edukiak eguneratu; ondorioz, emakumeengandik urruti gelditzen dira tradizioz maskulinoztat hartutako eskakizunetan oinarrituriko osagarriak (arriskugarritasuna, arrisku fisikoak, aparteko dedikazioko eskakizunak...).
- Lanerako eta lan-bizitzarako dedikazio eskusiboa edo lehentasunezkoa ezinbesteko eskakizuna da soldata eta/edo estatusa hobetzeko. Baina emakumeek, pairatzen dituzten biologia-, kultura- eta gizarte-errealitateen ondorioz, ezin dituzte bete –edo ez dituzte bete nahi– lan-bizitzaren definizio horrek eskatzen dituen sakrifizioak. Hortaz, sarritan, lanari dagokionez, «errentagarritasun txikiagoa» etiketa dute emakumeek, lanez kanpoko bizitzan duten posizioagatik: ama gisa, bikotekide gisa... Horren ondorioz, orain dela gutxi arte, emakumeek bizi-lehentasunetatik kanpoko osagarritzat edo borondatezko aukeratzat hartzen zuten beren lan-jarduera.
- Lan-merkatuko segregazioa. Lanaren bereizketa sexista. Emakumeak gizonak baino askoz sektore eta lanbide gutxiagotan biltzen dira. Sektore horiek, halaber, balorazio eta ordainsari okerragoak izaten dituzte.
- Tradizioek eta estereotipoek eragina dute hezkuntzaren hautaketan, lanbideen ebaluazioan eta sailkapenean, eta enpleguko partaidetzan.
- Sistematikoki, balorazio eskasagoa izaten dute emakumeek betetako lanbideek, postuek eta karguek.

Izena	Soldaten egiturari buruzko inkesta
Dok. mota	Inkesta
Data	2009
Kokapena	www.ine.es
Sustatzailea	Estatistikako Institutu Nazionala
Egilea	Estatistikako Institutu Nazionala
Neurketa-unitatea	Batez besteko irabaziko eta soldata-arrailako adierazle ugariaren arabera aurkezten ditu datuak.
Datuen eremua	Espainiako Estatuak eta autonomia-erkidegoak
Datuen iturria	Soldaten egiturari buruzko urteko inkesta

## Edukiak

Espainiako Estatuan, soldaten egiturari buruzko inkestak (SEI) baino ez du balio emakumeen eta gizonen arteko soldata-aldeak neurtzeko estatistika-analisirako iturri gisa. Estatistikako Institutu Nazionalak egiten du inkesta hori, lau urtean behin. Azkenekoa 2011ko ekainean argitaratu zen, 2009ko datuak jaso zituela.

INEn webgunean, jarraian adierazitako estatistika-datuez gain, erabilitako galde-sorta, metodologia orokorra eta mikrodatuak ere ikus daitezke.

Gainera, erabiltzaileek neurrirako fitxategi anonimizatua eskatu ahal izango dute; hala, beren premien arabera, aldagaien baten banakapen handiagoa izango dute. Bereizketa hori egiterik dagoenean, azterketa- eta programazio-denboraren ondoriozko diru-kargua fakturatuko da (neurrirako informazioaren kostua); gainera, erabiltzeko baldintzak ere sinatu beharko dituzte.

## Adierazleak

- Lanordugatikoko irabazia.
- Lanordugatikoko irabazia, sexuka eta jarduera-sektoreka.
- Lanordugatikoko irabazia, sexuaren eta lanbidearen arabera.
- Lanordugatikoko irabazia, sexuaren eta kontratu motaren arabera.
- Urteko batez besteko irabazia, sexuka eta adin-tarteka.
- Urteko batez besteko irabazia, sexuka eta lanbide talde nagusika.
- Urteko batez besteko irabazia, sexuka eta lanaldi motaka.
- Urteko batez besteko irabazia, sexuka eta kontratu motaka.
- Urteko batez besteko irabazia, sexuka eta jarduera-sektoreka.
- Urteko batez besteko irabazia, sexuka eta nazionalitateka.

## Faktoreak

Ez dira jaso.

Izena	Osasun, Gizarte Politika eta Berdintasun Ministerioa
Dok. mota	Webgunea
Data	2008-2009
Kokapena	www.migualdad.es
Sustatzailea	Osasun, Gizarte Politika eta Berdintasun Ministerioa
Egilea	Osasun, Gizarte Politika eta Berdintasun Ministerioa
Neurketa-unitatea	Batez besteko irabaziko eta soldata-arrailako adierazle ugariaren arabera aurkezten ditu datuak.
Datuen eremua	Espainiako Estatuak, EAE
Datuen iturria	Soldaten egiturari buruzko inkesta

## Edukia

Soldaten egiturari buruzko inkestaren datuetatik abiatuta, soldata-arrailaren egoera aurkezten du, honako adierazle hauei kasu ginda:

## Adierazleak

- Lanordugatiko irabazia.
- Lanordugatiko irabazia, sexuka eta jarduera-sektoreka.
- Lanordugatiko irabazia, sexuaren eta lanbidearen arabera.
- Lanordugatiko irabazia, sexuaren eta kontratu motaren arabera.
- Urteko batez besteko irabazia, sexuka eta adin-tarteka.
- Urteko batez besteko irabazia, sexuka eta lanbide talde nagusika.
- Urteko batez besteko irabazia, sexuka eta lanaldi motaka.
- Urteko batez besteko irabazia, sexuka eta kontratu motaka.
- Urteko batez besteko irabazia, sexuka eta jarduera-sektoreka.
- Urteko batez besteko irabazia, sexuka eta nazionalitateka.

## Faktoreak

Ez dira jaso.

Izena	<i>Informe sobre la Brecha Salarial de Género (Generoko Soldata Arrailari buruzko txostena)</i>
Dok. mota	Azterlana
Data	2008
Kokapena	<a href="http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_ES.pdf">http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_ES.pdf</a>
Sustatzailea	Nazioarteko Konfederazio Sindikala (NKS)
Egilea	Incomes Data Services (London)
Neurketa-unitatea	Emakumeen eta gizonen arteko batez besteko diru-sarreraren proportzioa.
Datuen eremua	Nazioartea eta Europa
Datuen iturria	EUROSTAT, LANE (iturri nazionalak) eta WageIndicator <a href="http://www.wageindicator.org">www.wageindicator.org</a> .

## Edukia

Azterlanak generoko soldata-arraila kalkulatu du 63 herrialderentzat, denon eskuragarri dauden datuetatik abiatuta (Europako 30 herrialde eta munduko beste 33 daude).

Txostenaren lehen zatiak generoko soldata-arrailari buruz dauden sarbide publikoko iturriak aztertzen ditu. Hainbat herrialderi buruzko zifra berrienak eta denbora-serieak erakusten ditu, eta emaitzen azterketa laburra ere eskaintzen du. WageIndicator deritzonaren datuek zifra horiek osatzen dituzte hamabi herrialdetan zentratuta.

Bigarren kapituluan bibliografiaren berrikuspena dago; eskaintzen duen esparru analitiko eta teorikoak generoko soldata-arrailari buruzko ikerketarekin lotutako aukerak eta mugak xehetasun handiagoz azaltzen ditu. Soldata arraila nazioartean konparatzeko moduan kalkulatzeko erabilitako metodologiaren mugak aztertzen dira, baita horrek dakartzan ondorioak ere, erabaki politiko zuzenak har daitezten.

Azkeneko kapituluak hainbat gomendio jasotzen ditu generoko soldata-arrailari nola heldu jakiteko; etorkizuneko erronkak alegia.

## Adierazleak

Kontuan hartu behar dugu herrialdeetan datuak biltzeko erabilitako metodoaren arabera ezberdin kalkulatu dutela generoko arraila:

1. Europar Batasunetik kanpoko herrialde gehienak hileko diru-sarreretan oinarritzen dira generoko arraila kalkulatzeko (Japonia, Kazakhstan, El Salvador).
2. Beste batzuek orduko diru-sarrerak erabiltzen dituzte (Panama, Sri Lanka, Australia).
3. AEBetan, asteko diru-sarreraren batez bestekoa erabiltzen da generoko soldata-arraila kalkulatzeko.

### Azterlanean erabilitako adierazleak:

- Generoko soldata-arrail orokorra.
- Generoko soldata-arraila hartutako heziketaren arabera.

- Generoko soldata-arraila sektoreka (publikoa, pribatua eta irabazi asmorik gabekoa).
- Generoko soldata-arraila orduka (lanaldi mota).
- Generoko soldata-arraila sindikatzearen arabera.
- Generoko soldata-arraila, funtsean femeninoak edo maskulinoak diren inguruetan.
- Generoko soldata-arraila, lantokiko emakume-ehunekoaren arabera.
- Generoko soldata-arraila, NACEren industria-banaketaren arabera (Ekonomien Jardueren Nomenklatura: Europako Erkidegoan erabiltzen den ekonomia-jardueren estatistika-sailkapena).

## Faktoreak

Soldata-arraila faktore zenbaiten konbinazioaren ondorioz sortu da; honako hauek daude, besteak beste:

- Banakoaren ezaugarriak: adina, heziketa maila, enplegua, seme-alabak, lan-merkatuan hartutako eskarmentua.
- Enplegu - lanbidearen ezaugarriak: lan-ordutegia, kontratu mota, enplegu-baldintzak, karrera-aukerak eta lan-baldintzak.
- Enpresaren ezaugarriak: sektorea, enpresaren neurria, kontratazioari buruzko portaera, lanaren antolaketa.
- Generoko segregazioa lanbideka edo sektoreka.
- Erakunde-ezaugarriak: heziketa- eta prestakuntza-sistemak, soldata-negoiazio kolektiboa, lan-harremanak, guraso-baimena eta hartzaindegien hornidura.
- Gizarte-arauak eta tradizioak: heziketa, enplegu-hautapena, lanbideen sailkapena eta nagusiki gizonenak eta emakumeenak diren lanbideen ebaluazioa.

Izena	<i>Las mujeres en el mercado laboral asturiano en 2007</i> (Emakumeak Asturiasko lan-merkatuan 2007an)
Dok. mota	Azterlana
Data	2008
Kokapena	<a href="http://mujer.ccooasturias.es/dat/43.pdf">http://mujer.ccooasturias.es/dat/43.pdf</a>
Sustatzailea	Asturiasko CCOO
Egilea	Kabinete Teknikoa. Emakumearen idazkaritza. Asturiasko CCOO
Neurketa-unitatea	Urteko batez besteko diru-sarrerak, sexuka
Datuen eremua	Espainiako Estatuak eta Asturias
Datuen iturria	Zerga Agentzia. Lan-merkatua eta pentsioak zerga-iturrietan

## **Edukia**

Urteko txostena da, Asturiasko lan-merkatuan emakumeek duten egoera eta bilakaera aztertzen dituen; aipatutako gaietan oraindik dauden aldeak bereziki nabarmentzen ditu.

### **Bost kapitulu ditu:**

Lehen kapituluan egoera sozioekonomiko orokorrari buruzko datuak daude (mundua, Estatu eta autonomia-erkidegoak).

Bigarren kapituluan Estatuko eta erkidegoko lan-merkatuko emakumeari buruzko datuak jasota daude.

Hirugarren kapituluak Asturiasko lan-merkatuan emakumeak duen egoerari buruzko egoera aztertzen du.

Laugarren kapitulua diru-sarrerari buruzkoa da; haren helburua diru-sarrerari dagokienez sexuen artean dauden aldeak ezagutzea da.

Bosgarren eta azken kapituluan berdintasun-planen garrantziaren berri ematen da, enpresen funtsezko tresna baita emakumeentzat eta gizonentzat lan-baldintza berdinak bermatzeko.

## **Adierazleak**

- Urteko batez besteko diru-sarrerak, soldata gisa, sexuka eta autonomia-erkidegoka (2006).
- Urteko batez besteko diru-sarrerak, soldata gisa, sexuka eta jarduera-adarka.
- Urteko batez besteko diru-sarrerak, langabezia-sari gisa, sexuka eta autonomia-erkidegoka.

## **Faktoreak**

- Enpleguan segregazio bertikala izatea; hots, emakumeek behe-mailako kategoriak betetzea (okerrago ordainduta, hortaz).
- Segregazio horizontala izatea edo emakumeen enplegua ordainketa apalagoak dituzten jarduera-adarretan pilatzea.
- Antzinasun txikiagoa lanpostuan, lanean geroago hasten direlako edo lan-bizitza eteten dutelako familia-ardurak beren gain hartzeko.
- Lanbideak sailkatzeko sistemak ezberdinak dira gizonentzat eta emakumeentzat (emakumeentzat zehaztutako kategoriak soldata apalagoekin lotuta daude).
- Lanpostuen balorazioan eragiten duten faktoreak zehaztean emakumeek gehienbat egiten dituzten lanaren alderdiak alde batera uzten dira edo balio txikiegia ematen zaie.



Izena	<i>Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo (Soldata-aldea eta -diskriminazioa sexuagatik)</i>
Dok. mota	Azterlana
Data	2007
Kokapena	<a href="http://www.usc.es/smucea/Diferencia-y-discriminacion-salarial-por-razon-de-sexo">http://www.usc.es/smucea/Diferencia-y-discriminacion-salarial-por-razon-de-sexo</a>
Sustatzailea	Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioa. berdintasun Politiken Idazkaritza Nagusia.
Egilea	Tomillo Ekonomia Azterketa Zentroa. Tomillo fundazioa
Neurketa-unitatea	Orduko irabazia. Hileko irabazia / Hileko lanorduak
Datuen eremua	Espainiako Estatuak eta autonomia-erkidegoak
Datuen iturria	Soldaten egiturari buruzko inkestak. 1995 eta 2002

## Edukia

Lehenengo kapituluak helburu nagusiak eta azterketa-egoera jasota daude.

II. kapituluak soldata-diskriminazioari buruzko literatura aztertzen da; hala, Estatuan zein nazioartean ikertzaileek neurtzeko erabilitako metodologiak azaltzen dira, baita emaitza nagusiak ere.

III. kapituluak erabilitako metodologia azaltzen du, eta honako hauek zehatz-mehatz adierazten ditu: erabilitako informazio-iturriak, beren ezaugarriak, mugak eta erabilerak; soldata-aldea eta -diskriminazioa balioesteko aplikatutako estatistikako eta ekonometriako teknikak, zehazteko, balioesteko eta interpretatzeko; aintzat hartutako analisi-esparruak (2002, 1995 eta, 2002 1995arekin konparaturik), eta lortutako emaitza nagusiak.

IV. kapituluak, halaber, soldaten egiturari buruzko inkestak ustiatzearen emaitzak jasota daude (1995 eta 2002), eta gizonen eta emakumeen soldata-aldearen analisisan sakontzen da (sexu-arrazoiagatik) aipatutako hiru analisi-esparruentzat.

V. kapituluak soldata-diskriminazioa (zuzeneko zein zeharkakoa) aztertzen du; era berean, analisi ekonometrikoan aintzat hartutako hiru analisi-esparru horientzat lortutako ondorioak ere azaltzen ditu.

VI. kapituluak, langileen talde edo soslai jakin batzuetan soldata-diskriminazioa neurtzeko adierazleak ageri dira.

VII. kapituluak, azkenik, azterlanaren emaitza nagusiak jasota daude, baita haren emaitzak prestatu eta interpretatzeko prozesutik sortutako azken gogoetak ere.

## Adierazleak

- Orduko soldata eta sexuagatik soldata-aldea.
- Orduko soldata eta soldata-aldea, langileen adinaren eta sexuaren arabera.
- Orduko soldata eta soldata-aldea, langileen tituluaren eta sexuaren arabera.
- Orduko soldata eta soldata-aldea, langileen nazionalitatearen eta sexuaren arabera.

- Orduko soldata eta soldata-aldea, antzintasunaren eta sexuaren arabera.
- Orduko soldata eta soldata-aldea, lanbidearen eta sexuaren arabera.
- Orduko soldata eta soldata-aldea, lanaldi motaren eta sexuaren arabera.
- Orduko soldata eta soldata-aldea, kontratu motaren eta sexuaren arabera.
- Orduko soldata eta soldata-aldea, erakundeko arduraren arabera, sexuka.
- Orduko soldata eta soldata-aldea, enpresaren tamainaren arabera, sexuka.
- Orduko soldata eta soldata-aldea, enpresaren jabetzaren arabera, sexuka.
- Orduko soldata eta soldata-aldea, ekoizpenaren helburuko merkatuaren arabera, sexuka.
- Orduko soldata eta soldata-aldea, ekonomia-jardueraren eta sexuaren arabera.
- Orduko soldata, autonomia-erkidegoka.
- Orduko soldata eta sexuagatiko soldata-aldea, autonomia-erkidegoka.
- Sexuagatiko soldata-aldea, autonomia-erkidegoka.

## Faktoreak

- Segregazio bertikal eta horizontala.
- Emakumeei eta gizonei rol tradizionalak ematea; horietan, batzuk amak eta zaintzaileak dira, eta besteak, familiaren eta etxearen ekonomia-oinarria.
- Emakumeek okerrago dute sarrera-soldata negoziatzeko; estereotipoak familia-ardurak dituzten emakumeek lanari eskainitakoari eta botere-harremani buruz (horiek aditzera ematen dute emakumeak gutxiagorekin konformatzen direla).

Izena	<i>Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres (Jardutea emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-aldearen aurka)</i>
Dok. mota	Batzordeak Europako Parlamentuari, Kontseiluari, Europako Ekonomia eta Gizarte Lantaldeari eta Eskualdeen Lantaldeari Zuzendutako Jakinarazpena
Data	2007
Kokapena	<a href="http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10161_es.htm">http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10161_es.htm</a>
Sustatzailea	Europako Batzardea
Egilea	Europako Batzardea
Neurketa-unitatea	Emakumeen eta gizonen orduko ordainsari gordina
Datuen eremua	EBko estatu kideak
Datuen iturria	Eurostat (European Labour Force Survey)

## **Edukia**

Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-aldea oraindik ere errealitatea da Europar Batasunean. Neurri handi batean, alde hori ezin zaie irizpide objektiboei egotzi. Ordainsari-aldearen aurkako borroka, sinbolo bainoago, erronka handia da modernoa eta lehiakorra izan nahi duen eta aldaketa demografikoei aurre egin behar dien Europan (hau da, ziur aski biztanleria aktiboa murriztuko da).

Ikuspegi horretatik, Batzordeak, zergatiak aztertu ondoren, jakinarazpen horren bitartez beste bultzada bat eman nahi dio ordainsari-aldearen aurkako borrokari. Gainera, emakumeen eta gizonen arteko bidegabeko soldata-desberdintasunak ezabatzeko ahal duen gutxia egiteko Batzordeak hartutako konpromisoaren isla da; hartarako, dioenez, beharrezkoa izango da nahasitako alderdi guztiek aktiboki parte hartzea, estatu kideek eta gizarte-solas-kideek bereziki.

## **Adierazleak**

- Banakoaren ezaugarriak (adina, heziketa maila, hartutako eskarmentua).
- Enpleguarekin lotutako osagaiak (lanbidea, kontratu mota edo lan-baldintzak).
- Enpresan zuzenean eragiten duten alderdiak (jarduera-sektorea, tamaina).

## **Faktoreak**

- Emakumeek gehienbat betetako lanbideei eta karguei sistematikoki gizonenei baino balorazio txikiagoa ematea.
- Lan-merkatuko segregazioa. Emakumeak gizonak baino askoz sektore eta lanbide gutxiagotan biltzen dira. Sektore horiek, halaber, balorazio eta ordainketa okerragoak izaten dituzte.
- Dauden tradizioak eta estereotipoak. Horrek prestakuntza-aukeraren hautaketan eragiten du, besteak beste.
- Emakumeek pairatzen dute, oraindik ere, lanbide-bizitza eta bizitza pribatua uztartzearekin lotutako zailtasuna; horrek lanbide-ibilbidean eragiten du, eta ondorioz, gehiagotan jotzen dute lanaldi partzialera eta karrera etetera, lanbide-bilakaeran ondorio negatiboak edukita.

Izena	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako lan-plana (2006-2010)
Dok. mota	Batzordeak Europako Parlamentuari, Kontseiluari, Europako Ekonomia eta Gizarte Lantaldeari eta Eskualdeen Lantaldeari Zuzendutako Jakinarazpena
Data	2006
Kokapena	<a href="http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_es.htm">http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_es.htm</a>
Sustatzailea	Europako Batzordea
Egilea	Europako Batzordea
Neurketa-unitatea	
Datuen eremua	
Datuen iturria	

## Edukia

Gizonen eta emakumeen arteko programaren helburuak babesten ditu lan-planak. Gizonen eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko esparru-estrategiaren (2001-2005) jarraipena da; horren balantzea egiten du, beharrezko hobekuntzak nabarmenduta.

Plan horrek, gainera, lehentasunez esku hartzeko sei arlo zehazten ditu, dagozkien helburu eta ekintzekin; honako arlo hauek:

- Emakumeentzat eta gizonentzat independentzia ekonomiko bera lortzea; helburuetako bat emakumeen eta gizonen arteko aldea ezabatzea da.
- Bizitza pribatua eta lanbide-jarduera uztartzea.
- Ordezkaritza bera erabakiak hartzeko orduan.
- Generoko indarkeriaren era guztiak errotik ezabatzea.
- Estereotipo sexistak ezabatzea.
- Generoko berdintasuna sustatzea kanpoko eta garapeneko politikan.

Batzordeak ezin ditu helburuak bere kasa lortu, arlo askotan jardunaren erdigunea estatu kideetan baitago. Horrela bada, lan-plana, generoko berdintasuneko programa aurrera eramateko Batzordeak duen konpromisoaren isla da, estatu kideekin eta beste erakunde batzuekin lankidetzat indartuta.

## Adierazleak

Ez dira jaso.

## Faktoreak

Emakumeen aurkako zuzeneko diskriminazioaren eta egiturazko honako desberdintasun hauen ondorio da soldata-arrail iraunkorra:

- Jarduera-sektoreetako segregazioa.
- Lanbideak eta lan-ereduak.
- Hezkuntzarako eta prestakuntzarako sarbidea.
- Ebaluazio eta ordainketa ez-osoak, eta estereotipoak.

Izena	Equal Ariadna. Kanarietako berdintasun Institutua
Dok. mota	Webgunea
Data	2005-2007
Kokapena	<a href="http://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/historica.html">http://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/historica.html</a>
Sustatzailea	Kanarietako Berdintasun Institutua. Nazioarteko bazkideak: Austria, Eslovakia eta Eslovenia
Egilea	Kanarietako Berdintasun Institutua
Neurketa-unitatea	
Datuen eremua	
Datuen iturria	

## Edukia

Equal Ariadna proiektuaren helburua lan-merkatuan emakumeen eta gizonen arteko desorekak murriztea eta prestakuntzaren eta enpleguaren sexu-zatiketari aurre egitea da, artxipelagoko emakume etorkinei arreta berezia eskainita.

Proiektuaren jarduera-ardatzak ikerketa, prebentzioa, sentsibilizazioa eta orientazioa dira. Ekintzen artean, sentsibilizatzekoak nabarmendu behar ditugu, gizarte guztiari zuzenduta baitaude (gizon eta emakumeei, gizarte-eragileei, enpresen zuzendariari eta erabakimen politikoa duten pertsonari), sexuen arteko oreka handiagoa lortzeko, hala lan arloan, nola sozialean, ekonomikoan eta familiarrean.

## Adierazleak

Ez ditu jasotzen.

## Faktoreak

Ez ditu jasotzen.

Izena	EQUAL Proiektua. Desmontando las causas de la brecha salarial. KLARA! (Soldata-arrailearen zergatiak desmuntatzen. KLARA!)
Dok. mota	Webgunea
Data	2005eko uztailaren 1a-2007ko ekainaren 3a
Kokapena	<a href="http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/Desegregation/AT-Dismantling%20the%20root%20causes%20of%20the%20Gender%20pay%20gap.pdf">http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/Desegregation/AT-Dismantling%20the%20root%20causes%20of%20the%20Gender%20pay%20gap.pdf</a>
Sustatzailea	Austria
Egilea	Austria, Espainiako Estatuak, Italia, Eslovakia eta Eslovenia
Neurketa-unitatea	
Datuen eremua	Austria
Datuen iturria	

## Edukia

Sexuen arteko soldata-alderik handiena duten estatu kideetako bat Austria da. Eskualde eta lanbide-sektore batzuetan, emakumeek gizonen baino % 40 gutxiago irabazten dute. Equal Klara! proiektuaren helburua lan-merkatuan emakumeek eta gizonen ordainsari bera jasotzea da. Ordainsari bera jasotzeak esan nahi du emakumei eta gizonen berdintasunari behar zaiela, lan baliokidea egitearen truke.

Helburu hori lortzeko, maila anitzeko ikuspegia hartzen du proiektuak; hala, jarduerak bost azpiproiektu edo modulutan egituratzen ditu, eta horietan soldata-diskriminazioaren zergati nagusiei heltzen zaie. Hauexek dira:

- Publizitatea. Erakusketak, kartelak, zinema, webgunea, albiste-buletina, prentsa...
- Ordainsari-berdintasunari buruzko ikastaroa: diru-sarreraren aldeak nola murriztu ikasi nahi dutenei zuzendutako prestakuntza-programa.
- Generoko eskualde taldeak: Helburua emakume-elkarteak babestea izan zen, generoaren eta ordainsari-berdintasunaren arloan zuten tokia sendotzeko.
- Emakume etorkinentzako tutoretzako programa: Helburu nagusia beste kultura batzuetako emakumeak ahalduz izan zen, beren enplegu-aukerak eta diru-sarrerak hobetzeko.
- Ordainsari-berdintasunari eta genero-berdintasunari buruzko lantaldeak. Adituen foro nazionala egin zen, eta, bertan, berdintasun-politikak eta soldata-berdintasuna lortzeko estrategiak aztertu zituzten.

## Adierazleak

Honako adierazle hauetaz hitz egiten da, baina kuantifikatu gabe.

- Jarduera-sektorea
- Heziketa maila
- Adina

- Nazionalitatea
- Kontratu mota
- Lanaldi mota

## Faktoreak

- Ordainpeko lanaren eta ordaindu gabekoaren banaketa ezberdina.
- Lana eta familia-bizitza uztartzeko zerbitzuak.
- Ama langileen onarpen maila.
- Negoziatio kolektiboa.
- Austrian, ez dute nork bere lanpostuan kobratzen duenaz hitz egiten. Enpresa batzuetan, debekatuta dago langileen artean horri buruz mintzatzea ere.

Izena	Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea
Dok. mota	Webgunea
Data	2002-2006
Kokapena	www.emakunde.euskadi.net
Sustatzailea	Emakunde
Egilea	Tratu Berdintasunerako Behatokia INEren datuetatik abiatuta (Egiturari buruzko inkesta)
Neurketa-unitatea	Batez besteko irabaziko eta soldata-arrailako adierazle ugariaren arabera aurkezten ditu datuak.
Datuen eremua	EAE, Espainiako Estaturua eta EB
Datuen iturria	Soldaten egiturari buruzko inkesta eta EUROSTAT, Soldaten egiturari buruzko inkesta

## Edukia

Soldata Arrailari buruzko datuak eskuratzeko, zehazki Emakunderen Tratu Berdintasunerako Behatokira jo da; azken aldaketa-eguna 2009/09/08 izan zen.

Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak abiarazitako Tratu Berdintasunerako Behatokiaren funtsezko helburua emakumeen eta gizonen benetako egoerari buruzko informazio sistematikoa aldi behin bildu, aztertu eta zabaltzea da, iritzi publikoa sentsibilizatzeko eta dauden diskriminazio-egoerak salatzen.

Tratu Berdintasunerako Behatokiak atal hauek ditu:

0. arloa. EAEko egoera sozioekonomikoa.

1. arloa. Ordainpeko lana.

2. arloa. Diru-sarrerak.

3. arloa. Lana eta familia-bizitza uztartzea, eta erantzukidetasuna.

## **Adierazleak**

Tratu Berdintasunerako Behatokian, soldaten egiturari buruzko inkestatik lortutako adierazle hauek daude jasota:

- Emakumeen eta gizonen arteko orduko soldata-arraila.
- Emakumeen eta gizonen arteko orduko batez besteko irabazia eta soldata-arraila, adin-tarteka.
- Emakumeen eta gizonen arteko orduko batez besteko irabazia eta soldata-arraila, heziketa mailaka.
- Emakumeen eta gizonen arteko orduko batez besteko irabazia eta soldata-arraila, enpresako antzinasunka.
- Emakumeen eta gizonen arteko orduko batez besteko irabazia eta soldata-arraila, lanbideka.
- Emakumeen eta gizonen arteko orduko batez besteko irabazia eta soldata-arraila, lanaldi motaka.
- Emakumeen eta gizonen arteko orduko batez besteko irabazia eta soldata-arraila, kontratu motaka.
- Emakumeen eta gizonen arteko orduko batez besteko irabazia eta soldata-arraila, jarduera-sektoreka.
- Emakumeen eta gizonen arteko urteko soldata-arraila.
- Emakumeen eta gizonen arteko urteko batez besteko irabazia eta soldata-arraila, adin-tarteka.
- Emakumeen eta gizonen arteko urteko batez besteko irabazia eta soldata-arraila, heziketa mailaka.
- Emakumeen eta gizonen arteko urteko batez besteko irabazia eta soldata-arraila, enpresako antzinasunka.
- Emakumeen eta gizonen arteko urteko batez besteko irabazia eta soldata-arraila, lanbideka.
- Urteko batez besteko irabazia eta urteko soldata-arraila emakumeen eta gizonen artean, lanbidearen arabera, beste pertsona batzuen gainbegiratze-lanarekin edo gabe.
- Emakumeen eta gizonen urteko batez besteko irabazia eta soldata-arraila, lanaldi motaka.
- Emakumeen eta gizonen arteko urteko batez besteko irabazia eta soldata-arraila, kontratu motaka.
- Emakumeen eta gizonen arteko urteko batez besteko irabazia eta soldata-arraila, jarduera-sektoreka.



- Emakumeen eta gizonen arteko urteko batez besteko irabazia eta soldata-arraila, enpresa-tamainaka.
- Emakumeen eta gizonen arteko urteko batez besteko irabazia eta soldata-arraila, enpresaren kontrola publikoa edo pribatua den.

## Faktoreak

Ez dira jaso.

Izena	<i>Close the gap</i> (Arraila ixten)
Dok. mota	Webgunea
Data	2001etik
Kokapena	<a href="http://www.closesthegap.org.uk">http://www.closesthegap.org.uk</a>
Sustatzailea	Eskozia
Egilea	Eskoziako Gobernua, Eskoziako Ekintzaitza (Scottish Enterprise), Eskoziako Ipar eta Mendebaldeko Ekonomia eta Komunitatea Garatzeko Agentzia (Highlands and Islands Enterprise), Eskoziako Trebakuntza Garapenerako Agentzia (Skills Development Scotland), Berdintasun eta Giza Eskubideen Batzordea, eta Eskoziako Sindikatuen Kongresua
Neurketa-unitatea	
Datuen eremua	Eskozia
Datuen iturria	

## Edukia

Emakumeek gizonen diru-sarreraren % 84 baino ez dute irabazten gaur egungo Europan, nahiz eta ordainsari-berdintasunaren printzipioa 1958tik dagoen jasota Europako legedian. Sektore publikoan, egoera apur bat hobea da (% 89), baina sektore pribatuan % 75ekoa da, oraindik ere.

Eskoizian, egoera ez zen hobea 2001ean, soldata-arrailik handienetako bat baitzuen. Horregatik, «Close the Gap» (Arraila ixten) ekimena sortu zuten; bertan, Aukera Berdintasunerako Batzordea, Eskoziako Gobernua, sindikatuak eta toki-garapenerako agentziak biltzen dira, soldata-berdintasunaren onurei buruz lan egiteko helburuz.

Proiektua 2001etik egon da jardueran. Proiektuaren lehen fasea 2002tik 2005eko abendura arte gauzatu zen, eta Europako EQUAL ekimenaren finantzaketa jaso zuen. 2005etik aurrera, proiektuak Eskoziako Gobernuaren finantzaketa jaso du.

## Adierazleak

- Lanaldi mota
- Lanbide mota

- Kategoria
- Heziketa maila
- Soldata-pizgarriak
- Aparteko orduak

## Faktoreak

- Lanbide-segregazioa. Estereotipoen ondorioz, emakumeak era bateko lanetan aritzen dira, eta gizonak beste batzuetan. Gehienbat emakumeak aritzen diren lanak gizonenak baino okerrago daude ordainduta. Horrez gain, bada emakumeak zuzendaritzako postuetara iristea eragozten duen beirazko sabai modukoa ere.
- Malgutasunik eza. Gaur egun, emakumeak arduratzen dira, oraindik ere, seme-alabak eta mendeko beste pertsona batzuk zaintzeaz. Horri laneko malgutasunik eza gehitzen badiogu, emakumeek lanaldi partzialeko lana bilatu behar izaten dute, beren ardura guztiak orekatu ahal izateko. Lanaldi partzialeko lan horren ondorioz, soldata-arraila sortzen da, baita emakumeak lanaldi osora itzultzen direnean ere.
- Lanpostuen balorazioa.
- Prestakuntza eta sustapenerako sarbide desberdina.

Izena	Logib-D
Dok. mota	Excel tresna
Data	
Kokapena	<a href="http://www.logib-d.de/DE/02_Was%20ist%20Logib%20D/Was%20ist%20Logib-D_node.html">http://www.logib-d.de/DE/02_Was%20ist%20Logib%20D/Was%20ist%20Logib-D_node.html</a>
Sustatzailea	Emakumeen eta Gizonen Arteko Berdintasunerako Bulego Federala, Suitza
Egilea	Silvia Rothen, Rothen Ecotronics, Berna, Suitza
Neurketa-unitatea	
Datuen eremua	
Datuen iturria	

## Edukia

Logib-D honen txikigarria da: Enpresetako soldata-berdintasuna – Alemania. Logib-D enpresa-jardunerako tresna da, interesaturiko enpresekin batera soldata-ordainketen egitura azkar eta anonimotasunez aztertu ahal izatekoa. Tresna honen bidez, oro har, kokapen jakin bateko enpresa zehatz bateko langileen arteko soldata-aldeen batez bestekoa eta tamaina kalkulatu daitezke. Halaber, alde horien eragin eta jatorriko faktore tipikoak ere txertatu eta aztertu daitezke.

Logib-D tresnaren bidez, enpresan soldata-testa egin ahal izango da; berau estatistikako analisi erregresiboan oinarrituta dago: hartarako, Logib-D tresnak emakumeen eta gizonen soldataren ehuneko aldea kalkulatu du; guztiek prestakuntza, zerbitzuko urte kopuru eta

laneko esperientzia (potentzial) berak dituzte (oinarrizko erregresioa esaten zaio); baita enpresako lanbide-kargu bera eta lanposturako beharrezko eskakizun maila bera ere (erregresio zabaldua esaten zaio). Beste modu batera esanda: emaitzan generoak soldata-hazkuntzan duen eragina ikusiko dugu (baldintza berak daudela). Horrenbestez, soldata-berdintasuna lehenetsita aztertuko da efektu sistematikoa den edo ez, ez dela kasualitatez 0 baino handiagoa (hau da, estatistikoki adierazgarria izatea).

Gainera, Logib-D tresnak generoari buruzko informazio zabalagoa ematen du. Generoaren berezko soldata-aldeen gaineko ebaluazio zehatzak aurkeztuko dira, soldata-testean bildutako datuak erabiliz kalkulaturik. Esate baterako, emakumeen eta gizonen arteko soldata-aldeak bereiz identifikatuko dira, zerbitzuko antzintasun taldeen arabera.

## **Adierazleak**

- Erreferentziako urtea
- Enpresaren tamaina
- Asteko lanaldia
- Sarrera-data/antzintasun-data
- Langile kopurua
- Jaioturtea
- Sexua
- Lan-antzintasuna
- Prestakuntza
- Asteko lan-denbora (ordutan)
- Ordaindutako urteko lanorduak (aparteko orduak kanpo)
- Ordaindutako aparteko orduak (urtean)
- Urteko soldata gordina (aparteko ordainketarik gabe)
- Aparteko ordainketak (Bestelako ordainketak)
- Eskakizun maila
- Lanpostua
- Lan-etenik gabeko zerbitzu-urteak
- Zerbitzu-urteak, guztira
- Lan-etenen iraupena

## **Faktoreak**

Ez dira jaso.

Izena	<i>Sweden.Se The oficial gateway to Sweden</i> (Sweden.Se Suediako atari ofiziala)
Dok. mota	Webgunea
Data	
Kokapena	<a href="http://www.sweden.se/sp/Inicio/Trabajar-vivir/Datos/Igualdad-de-genero-en-Suecia/">http://www.sweden.se/sp/Inicio/Trabajar-vivir/Datos/Igualdad-de-genero-en-Suecia/</a>
Sustatzailea	Erakunde Suediarrak administratutako Sweden.se deritzona erakunde hauen arteko lankidetzeta da: Suediako Gobernuaren Idazkaritza Nagusia, Suediako Merkataritza Kontseilua, Suediako Inbertsioa Sustatzeko Agentzia (Invest Sweden), Suediako Turismo eta Bidaiei Webgune Ofiziala (VisitSweden) eta Erakunde Suediarra (Swedish Institute)
Egilea	Erakunde Suediarra (Swedish Institute)
Neurketa-unitatea	
Datuen eremua	
Datuen iturria	

## Edukia

Sexuen arteko berdintasunari dagokionez, munduko mailarik altuenetako bat du Suediak. Suediarren iritziz, emakumeek eta gizonak boterea eta eragina partekatzean, areagotu egiten dira gizartea bidezkoagoa eta demokratikoagoa izateko aukerak. Ongizate-sistema garatuak bi sexuei errazten die lana eta familia-bizitza orekatzeko aukera. Egoera horretan, honi buruzko informazioa dago webgunean: sexu-berdintasuna ikastetxean, guraso-baime-na, lau ombudsmän-ek (herriaren defentsari) bat egiten dute, emakumeak eta gizonak lantokian (Suediako legeriaren arabera, gutxienez hamar langile dituzten enplegatzaile guztiek urtero enpresako soldata guztien azterlana egin behar dute oinarririk gabeko soldata-aldeak ikusteko eta horien aurkako neurriak hartzeko; halaber, soldata parekideak eta berdintasuna lantokiko sektore guztietan lortzeko ekintza-plana ere egin behar dute), botere ekonomikoa eta politikoa, berdintasuna oinarritzko irizpide gisa, estatistika zehatzak, emakumearen aurkako indarkeria eta esteka interesgarriak.

## Adierazleak

Ez dira jaso.

## Faktoreak

Ez dira jaso.

Izena	Suediako Gobernua. Demokrazia, Aukera Berdintasun eta Giza Baliabideen Arloa
Dok. mota	Webgunea
Data	
Kokapena	<a href="http://www.sweden.gov.se/sb/d/4096/a/171701">http://www.sweden.gov.se/sb/d/4096/a/171701</a>
Sustatzailea	Suediako Gobernua
Egilea	Suediako Gobernua
Neurketa-unitatea	
Datuen eremua	
Datuen iturria	

## Edukia

Suediako Gobernuaren webgunean «Demokrazia, Aukera Berdintasuna eta Giza Eskubideak» ageri dira haren jardun-politiken artean.

Aukera Berdintasunaren arloan, zehazki, honako hauei buruzko informazioa dago, besteak beste: Suediako genero-berdintasuna, emakumeen aurkako indarkeria, prostituzioaren eta sexu-xedeetarako trafikoaren aurkako borroka, eta lan-merkatuko genero-berdintasunerako estrategia.

## Adierazleak

Ez dira jaso.

## Faktoreak

Ez dira jaso.

Izena	¿Cuáles son las causas de la brecha salarial? (Zein dira soldata -arrailaren eragileak?)
Dok. mota	Webgunea
Data	
Kokapena	<a href="http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_es.htm">http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_es.htm</a>
Sustatzailea	Europako Batzordea
Egilea	Europako Batzordea, Justizia, Genero Berdintasuna
Neurketa-unitatea	
Datuen eremua	
Datuen iturria	

## Edukia

Europako Batzordearen webgunearen atala da (Genero berdintasuna, Soldata-arraila); bertan, arrailaren zergatiak aipatzen dira, eta, berau azaltzeko, hainbat faktore konplexu eta erlazionatu adierazten dira. Honako hauek dira: zuzeneko diskriminazioa, emakumeen lana gutxiestea, lan-merkatuko segregazioa, tradizio kulturalak eta estereotipoak, lan-bizitzaren eta bizitza pertsonalaren arteko oreka.

## Adierazleak

Ez dira jaso.

## Faktoreak

- Zuzeneko diskriminazioa: emakume batzuek gizonak baino gutxiago kobratzen dute, lan bera egiteagatik. Faktore horrek soldata-arrailaren zati txiki bat baino ez du azaltzen.
- Emakumeen lana gutxiestea: emakumeek, sarritan, gizonak baino gutxiago kobratzen dute balio bereko lanagatik. Alde horren zergatia, besteak beste, emakumeen gaitasunak gizonenekin alderatuta baloratzeko moduarekin dago lotuta. Antzeko trebetasunak, prestakuntza edo esperientzia behar dituzten lanak gutxietsi eta okerrago ordaintzen dira, nagusiki emakumeek egiten badituzte. Esate baterako, supermerkatuetako kutxazainek (emakumeak gehienbat) artikuluak birjartzen aritzen diren langileek (gizonak bereziki) baino gutxiago kobratzen dute. Horrez gain, lanaren ebaluazioa eta, ondorioz, soldata maila eta lanbide-karreraren garapena gizonen alde lerratuta ere egon daitezke. Adibidez, emakumeek eta gizonak prestakuntza bera duten lanpostuetan, balio handiagoa ematen zaio kapitalagatik erantzukizunari, pertsonen gaineko erantzukizunari baino.
- Lan-merkatuko segregazioa: Emakumeek eta gizonak lanbide ezberdinetan aritzeko joera dute oraindik ere. Batetik, emakumeak eta gizonak gehiago dira hainbat sektoretan. Sektore edo erakunde beraren barruan, emakumeak gehiago dira balorazio eta ordainsari okerrenak dituzten lanbideetan. Lana gizonak gehiago diren sektoreetan baino gutxiago baloratzen da, eta okerren ordaintzen diren sektoretan aritzen dira emakumeak. Gainera, emakumeek maiz administrazio-laguntzaile edo saltzaile modura egiten dute lan, edo prestakuntza txikiko edo gabeko lanetan. Emakume asko, ordainsari txikiko lanbideetan aritzen dira; garbiketean eta zaintza-lanetan adibidez. Oso emakume gutxi daude zuzendaritzako eta goiko postutan.
- Tradizioak eta estereotipoak. Segregazioa tradizioekin eta estereotipoekin egoten da lotuta, oro har. Kasu batzuetan, aukeraketan lehentasun pertsonalen isla badago ere, tradizioek eta estereotipoek eragina izaten dute emakumeen ikasketen aukeraketan, eta, ondorioz, lanbide-karreretan. Ondorioz, gutxiago dira zientzia- eta teknika-lanbideetan aritzen diren emakumeak. Horregatik, askotan emakume gehiago egoten dira gutxien baloratu eta okerren baloratutako ekonomia-sektoretan. Tradizioak eta estereotipoak direla-eta, emakumeekin lotzen da lanorduak murrizteko edo lan-merkatua uzteko beharra, umeak edo adinekoak zaintzeko.
- Lanaren eta bizitza pribatuaren arteko oreka: Emakumeek gizonak baino zailtasun handiagoa izaten dute oreka horri eusteko. Familia-ardurak ez daude, oraingo, berdintasunez banatuta, eta emakumeen esku gelditzen dira. Gizonak baino emakume gehiagok

eskatzen dituzte xede hartarako baimen eta lizentziak. Faktore horrengatik, eta zaintzen zerbitzu publikorik ezagatik, emakumeek lan-merkatua utzi behar izaten dute. Lanaldi partzialean aritzea aukera pertsonala izan badaiteke ere, emakumeek askoz gehiagotan jotzen dute era horretako kontratura familiako eta laneko ardurak uztartzeko. Hainbat datu badira, lanaldi partzialeko eta lanaldi osoko lanaren artean orduko irabazien aldeak eragiten duen soldata-arrailari buruz. Hortaz, emakumeek gizonak baino gehiago eteten dute karrera, edo lanordu gutxiagoko lanaldiak dituzte, eta horrek eragin negatiboa izan dezake haien lanbide-karreraren edo sustapenean. Ordainsari txikiagoko karrerak ere sustatzen ditu.