

Matxismoa soldatetan

URTEAN 7.666 EURO GUTXIAGO

Ohituta gaude titularrera: Emakumeek gizonen soldaten azpitik kobratzen dute. Auzia ez da lan berdinean ordu berdinak egiteagatik gutxiago ordaintzen zaiela emakumeei. Eta orduan? Sexuaren arabera lan bereizketak eta enplegutik at geratzen diren lanez nagusiki emakumeak arduratzeak nabarmen baldintzatzen dute haien jardun profesionala. Honela, Espainiako eta Frantziako Estatuaren estatistika erakundeek arabera, iaz Euskal Herriko emakumeek, batez beste, gizonek baino 7.666 euro gutxiago irabazi zuten urte amaieran, eta aurten ere, zifra ez da larregi aldatuko.



Itziar Ugarte Irizar
@itzugarte

Zergatik balio du gehiago bonbilla bat aldatzeak agure bat artatzeak baino? Nolatan irabazten du gehiago makina gainean doan kaleko gizon garbitzaileak, bulegoetan zoru garbigailua pasatzen duen emakume garbitzaileak baino?

Soldata arrailaz hitz egitea lan merkatuko genero ezberdintasunez jardutea da, emakumeei eragiten dietenak modu nabarmenean. Lantoki gehienetan kargu bera duten emakume eta gizonak berdin irabazten dute, bestelakorik ilegala bailitzateke. Honenbestez, egiturazko desberdintasunak dira soldata arrailaren oinarrian daudenak: sexuaren arabera lan banaketa eta etxeko zein zaintza lanak ia osorik emakumeengan erortzea. Azkenean, gaur oraindik, haiek baitira ia beti lan-bizitza sakrifikatzen dutenak, besteak beste, seme-alaben eta zaharren zaintzarako.

Zenbait estereotipo eta uste hedatu ditu horrek, emakumeek egindako lanari zentraltasuna eta balioa kendu diotenak. Hein horretan, emakumeek urte amaieran diru gutxiago irabazten dute lan baldintza prekarioenak eta ezegonkortasun handiena pairatzen dituztelako.

Lanpostua ez, langilea da eragilea

Sexuaren arabera lan bereizketaren ondorioz, andrazkoei lan jakin batzuk egotzi zaizkie, femininotzat jo eta gutxietsi direnak, nola ekonomian hala gizartean. Bestela esanda, gizona ezkotzat hartu diren lanak hobeto ordaintzen dira rol maskulinoarekin bat datozelako, eta emakumeek bete dituzten funtzioak askoz okerrago logika beragatik. Esaterako, supermerkatu batean mantentze lanak egiten dituen gizonak lantoki berean kutzazain lanak egiten



dituen emakumeak baino gehiago kobratzea, indar fisiko gehiago behar duelakoan bere egitekoak.

Lanpostuak eskatzen duen trebetasuna berdina denean ere, ordainsarien arteko arrakala ikaragarria dela dio Zalao Ibeas LABeko emakume idazkaritzako arduradunak: "Erabakigarria ez da zein lan mota egiten den, nork egiten duen baizik. Ez da garbiketa lanak ez duela soldata duina merezi, arazoa da emakumeek egin behar badugu, gutxiago merezi dugula".



Askotan aurkakoa entzun arren, administrazio publikoan ere diskriminazioa jazotzen dela azpimarratu du Ibeasek: “Ospitaletan sukaldean dauden gehiengoa emakumeak dira, aldiz, garbiketako makinekin ari direnak gizonezkoak eta soldata diferentzia handia da”.

Zerbitzuetan erreginak, eta pobreak

Enpleguaren feminizazioak zera esan nahi du: emakumeen bizitza eta lana zehaztu duten ezaugarriak –ezegonkortasuna edo lan anitzei aurre egin beha-

rra, kasu- gero eta enplegu gehiagotara ari direla zabaltzen, gizon eta emakumezkoek okupatzen dituztenak. Lan munduak feminizazio prozesu orokorra bizi duela esateak ez dakar, ordea, sexua- ren arabera lan banaketa murriztea.

Hain zuzen, emakumeek dituzte lan merkatuko kontraturik prekarioenak, zerbitzuen sektorean gehiengoa direlako. Emakunderen arabera, EAEn hamar emakumetik bederatzik egiten du lan zerbitzuetan. Aldiz, prestigioaren eta ordainaren beste muturrean dauden

Argazkian, Bizkaiko zahar etxeetako langileak manifestazioan Bilbon, 2016ko ekainean. Emakumeen 10etik 9k zerbitzu sektorean egiten du lan, enplegu prekarioenetan.

MARISOL RAMIREZ / ARGAZKI PRESS

sektoreetan, eraikuntzan eta industrian bereziki, hiru laurdenak baino gehiago gizonezkoak dira.

Emakumeak lan merkatura sartzen joatean, eurek betetzen zituzten lanak oso modu prekarioan merkantilizatu dira, zaintzaren sektorea da adibide garbia. “Emakumeak merkatuaren interesen arabera sartu gara lan mundura, ingurukoen ardura eta beste lan guztiak utzi gabe. Ez gabiltza gizonen baldintza berdinekin, eta horrek, lanaldi murriztu inposatua dakar”, azaldu du LABeko langileak.

Lanaldi murriztua edo partziala dutenen ia %80 emakumeak dira eta haue- tatik nahita hori aukeratzen dutenak oso gutxi. Ibeasek dioenez, “hori da lan merkatuak eskaintzen dien aukera ba- karra. 400-500 euroko soldatez ari gara, bizitza proiektu bat ateratzeko ezinez- koa. Azkenean, sistema kapitalista hete- ropatriarkalaren logika du, emakumea menpeko bihurtzen baitu. Gizonaren soldata eusten du etxeko ekonomia, eta emakumearenak osatu. Sistemak bere sostengurako behar du diskriminatu”.

Sabaia ezin hautsi

Okerren ordaindutako lanpostuetan gehiengoa izatearekin bat, emakumeak gutxiengo nabarmena dira lanpostu altuenetan. Ardura kargu hauetara iris- tea eragozten dien oztopo ikusezinak, kristalezko sabaia, eragin zuzena du soldata arrailan, zenbat eta altuagoak ordainsariak orduan eta handiagoa baita emakume eta gizonen arteko ira- bazien diferentzia. Hamar kargu exe- kutiboetatik hiru baino ez dira emaku- mezkoenak eta urrun daude oso haien gizonezko lankideen soldatengandik. Gainera, 2008ko krisiak kristala inoiz baino gehiago gogortu duela dirudi.

Aginte dohainak eta lidergo postuak tradizioz gizonekin lotzea jendartean oso barneratuta dagoela dio Ibeasek, eta emakumeak botereari lotuta ikusteare- kiko erresistentzia agerikoa dela orain- dik, izan enpresaburu zein haur eskola bateko zuzendari. Ardura postu batera iristeak ez du hartzen, gainera, zentzu

bera batean eta bestean. Goi karguetara ailegatzen diren andrazkoek presio gehiago daukatela dio, postua merezi dutela etengabe erakutsi beharra.

Ardura karguan egoteak enplegua beste guztiaren gainetik jartzea ere badakar sarri, desordutan bileretarako prest egotea esaterako, eta emakume ugarik ezin dute, ez badago inguruan etxeko eta zaintza lanez arduratuko denik. Horregatik, enplegura eta etxeko eta zaintza lanetara iristeko, malgutatsun handiagoko postuak onartu behar izaten dituzte.

Ibeasen arabera, bestalde, diskriminazioa ahortzi gabe, emakume asko ez daude prest lan merkatuko exijentzia horiei men egiteko, ez delako bateragarria bizitza erdigunean jartzea lehenesten dutenekin.

Etxearen itzala lanera

Emakume ugarik etxearen eta familiaren itzala gainean eramaten dute lanera. Eremu pribatukotzat ulertzen diren ardurak ia osorik haien gain uzteak ikaragarri zailtzen die bizitza pertsonalaren eta lan bizitzaren arteko oreka, eta adin batera iristean, euren ibilbide profesionala eteten dute askok. Soldata arraila 35 urtetik aurrera etengabe haztearen arrazoietakoa bat da hain justu haurren eta zaharren kargu egiteko garaia iristen dela etxe askotan.

Balio beza datuak, Emakunderen arabera, 2014an enplegua eta familia bateratzeko neurriak (amatasun eta aitasun baimenak, lanaldi laburtzeak edo familia zaintzeko eszedentziak) hartu zituztenen %95,5 emakumeak ziren. Gizonak %4,5 baino ez.

Emakunderen *Soldata arraila: eragileak eta adierazleak* txostenean agerienez, emakumeek enpleguaren gainetik familia jartzen dutenaren usteak eragina du honetan. Inguruko zaintzarako lan bizitza alboratzean, gizonen enpleguak haienak baino balioespen eta garrantzi handiagoa irabazten du. Beraz, batoren zein bestearen familia-babesa ere ez da parekoa, ekonomikoki bezala, motibazio zein itxaropenari dagokionean.

Matxismo ilegala

Legez kontrakoa bada ere, badira oraindik politika zuzenki matxistak dituzten enpresak, gizonak egindako lan berragatik emakumei gutxiago ordaintzen

dietenak. Sindikatuak behin salatuta egoera kontatu du Ibeasek: “Eskoletako janaria prestatzen zuten catering batean, sukaldean zeuden gizonzkoiei, alboan lan berean ziharduten emakumei baino 200 euro gehiago ematen zieten gutun-azal batean. Salatu ostean, emakumei ere eman beharrean, gizoni kendu zieten eta sekulakoa muntatu zen. Diskriminazio oso zuzena da, sinesgaitza irudi lezake, baina oraindik halakoak badira”. Enpresa askok gisako bazterketa zuzenak soldata osagarrien bidez estaltzen dituztela dio, lantokietan oso praktika komuna den plusen banaketarekin.

» ZALOA IBEAS (LAB):

“Erabakigarria ez da zein lan mota egiten den, nork egiten duen baizik. Ez da garbiketa lanak ez duela soldata duina merezi, arazoa da emakumeok egin behar badugu, gutxiago merezi dugula”

Krisiaren ostean gertatutako beste kasu esanguratsu bat ere jarri du matxismo bizi horren adibidetzat Ibeasek: “Nafarroan gazta freskoa egiten zuten enpresa batean emakumeak aritzen ziren kateko lanean. Krisia iristean, kale-ratu egin zituzten herrian langabezia zeuden gizonak kontratatzeke, eta zuzenean, soldata igo eta lan baldintzak hobetu zizkieten”. Sektore feminizatuetera gizonak sartzean lan baldintzak nola hobetzen diren baieztatu ahal izan dutela dio, telemarketingean esaterako.

Zenbakien zartada

Soldata diferentziaren faktore eragileak aztertu ditugu argazki osoago baten bila. Datuak, ordea, hor daude eta lan merkatuan emakumeek jasaten duten bazterketaren isla dira: Euskal Herrian iaz batez beste 21.453 euro irabazi zituzten emakumeek, gizonak baino 7.666 euro gutxiago. Hau da, emakumezkoek %26,3 gehiago irabazi behar

lukete gizonetako lankideen soldatara iristeko, Gaindegia Euskal Herriko ekonomia eta gizarte garapenerako behategiaren arabera.

Espainiako eta Frantziako Estatuak alderatuta, Imanol Esnaola Gaindegia-ko koordinatzailearen arabera, Ipar Euskal Herriko egoera sendoagoa da: “Frantziako Estatuak baditu gizarte babeserako zenbait elementu, gutxieneko 1.200 euroko soldata eta familia, langabezia edo pobrezia egoeretarako prestazioetarako beste kultura zein berme juridiko bat, kasu. Horrek Iparraldean Hegoaldean baino kohesio sozial handiagoa izatea eragiten du, bizi baldintza duinagoak eta pertsonen formaziorako sustapen eta babes gehiago izatea”.

Zifretara itzulita, puntuz puntu bada xehetasunik:

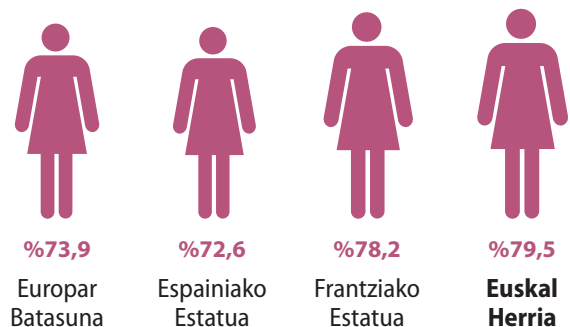
- Adinaren arabera, lan merkatura sartzen diren gazteen artean apalagoa da soldata diferentzia. Behin 35 urteko langa igarota, ordea, hazi besterik ez da egiten, soldatak gero eta poto-loagoak bihurtzen hasten direnean eta seme-alaba eta aurrerago gurasoen zaintza garaia iristean. Lan merkatuan aktibo dauden emakume eta gizonen soldaten arteko diferentzia handiena 55 urtetik gorako artean dago.
- Sektoreari behatuta, emakume gutxiene dauden sektoreetan da soldata arraila txikiena, eraikuntzan edo industrian kasu. Zerbitzuen sektore feminizatuan arraila zabala da, ordea. Hala ere, Esnaolak dio EAEn, EUSTATEk emandako datuen arabera, eskualde industrializatuenean dagoela soldata arraila zabalen, Goierri gehien, %51ko diferentziarekin. Salbuespentzat Debagoiena aipatu du, kooperatiben konpromisoagatik.
- Lan baldintzak hobera egin ahala, soldata diskriminazioa hazi egiten da. Honela, behin-behineko langileen artean estua da soldata arraila, eta handia kontratu finkoa dutenen artean. Kontratuaren iraupenean, Euskal Herrian enplegu partzialaren %79,5 emakumeek egiten dute eta aldi baterako enpleguan ere haiek dira nagusi, %54,3. Biak Europar Batasuneko batez bestekotik bospasei puntu gorago.
- Formazioan ikusten du Esnaolak errenta segregaziorako eltze beroa, sexuaren araberrako ibilbide formatiboan. Emakumeak aitoritza ekonomiko txikiagoko sektoreetan jarduteko

SOLDATEN FEMINIZAZIOA

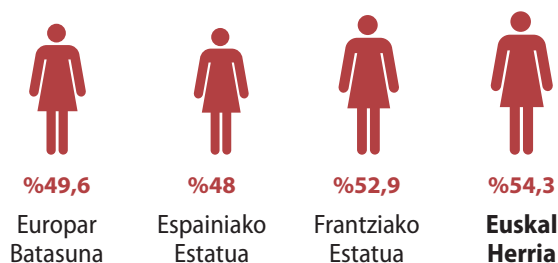
URTEKO BATEZ BESTEKO SOLDATAK (2013)



ENPLEGU PARTZIALAREN
FEMINIZAZIOA (2015)

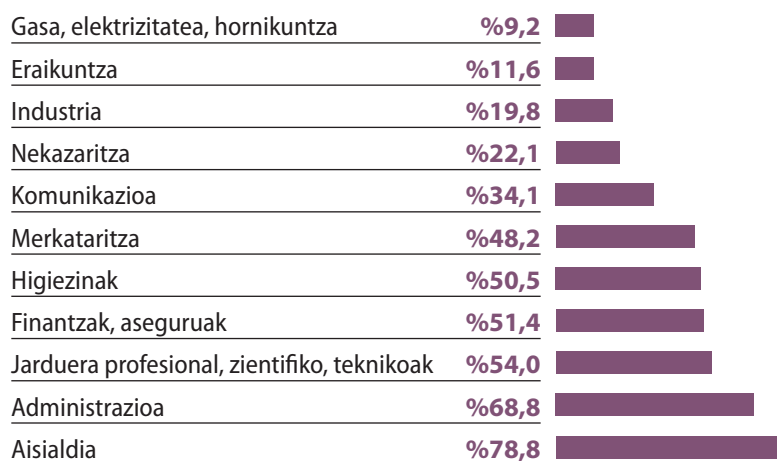


ALDI BATERAKO ENPLEGUAREN
FEMINIZAZIOA (2015)



Iturriak: EUROSTAT, EUSTAT eta GAINDEGIA.

JARDUERA ADARREN
FEMINIZAZIO TASA
(HEGO EUSKAL HERRIA, 2016)



Iturria: INE



Argazkian, 2016ko martxoan Erreterian etxeko langileek egindako elkarretaratzea. Etxeko langile ia denak emakumeak dira eta gehienak atzeritarak.

ANDONI CANELLADA / ARGAZKI PRESS

formazio adarretara bideratzen dituzte, eta gizonezkoak, eraginkortasun ekonomiko handieneko lanbideetara. Kultura hori oso bizirik dagoela uste du. Hala, EAEn ingeniari-tza eta arkitektura ikasketak lau emakumetatik batek hautatzen ditu, osasun zientzia-takoak, aldiz, lautik hiruk.

Segregazioa hausteko gakoak

“Orain kotizazio maila baxutan ari diren emakumeek, erretiro adinera iristen direnerako zer kotizatuko dute? Titulazio handiekin jardun ekonomiko apaletan dabiltzan emakume prestuek, zein norabide hartuko dute?”. Esnaolaren arabera, urte gutxi barruko prebisio sistemak argi gorriak dauzka begien aurrean. Adinekoen pobrezia-aren aurpegi femininoa izango dela aurreratu du, eta horri aurre egiteko, eraginkortasun ekonomiko handiena duten sektoreetan emakumeen presentzia indartzea gakoak izango dela.

Bestela, hurrengo urteetan indartze ekonomikorik badago ere, nekez aldatuko da egoera, emakumeak ez baitaude industriara bideratuta. Bestalde, garrantzitsua iruditzen zaio Esnaolari emakume gehien dagoen sektoreetan eraginkortasun ekonomikoa handitzea sustapen ekonomikoren bidez.

Egoera aldatuko bada, giltzarria izango da bai lbeasen bai Esnaolaren iritziz zaintza begirunez hartuko duen legedia.

» Lan baldintzak hobera egin ahala, soldata diskriminazioa hazi egiten da. Behin-behineko langileen artean estua da soldata arraila eta handia kontratu finkoa dutenen artean

“Herri hitzarmena” deitu dio Esnaolak: “Herri bezala pentsatuko bagenu, zaintza, amatasuna... gure lan harremanetan ez lirakeke ibilbide profesionalerako oztopo izango eta oso babestuta egongo lirakeke.” Joera kontrakoa dela dio, baina, lbeasek, zaintzaren arloan murrizketak gero eta ugariagoak direla eta.

Sexuaren araberrako segregazio labo-rala eta ekonomikoa gairiditze-ko maila ugaritan eragin beharko da; zuzeneko diskriminazioan, lanpostuak baloratze-ko irizpideetan, genero-estereotipoetan eta enpresa kulturaren, besteak beste. Gainontzean, kristalezko sabaiaren pean, menpeko lan bizitza bermatuko da hurrengo belaunaldietako emakumeentzat. ■

Alberdi

EUSKAL ARTISAUTZA

MAKILA

Opari berezietarako
Pertsonalizatuak
Prezio aukera desberdinak

ARGIA

www.argia.eus/denda/makilak
denda@argia.eus | 943 371 545