

2030

ESTRATEGIA

Euskadin soldata-arrakala murrizteko



*Euskadi,
bien común*



BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA
DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

Aurkibidea

Atala	Orrialdea
1) Sarrera. Testuingurua eta konpromesuak	5
1.1) Testuingurua	6
1.2) Konpromesuak	8
2) Kontzeptu- eta arau-esparrua. Soldata-arrakalaren faktore erabakigarriak	11
2.1) Kontzeptu-esparrua. Zer da soldata-arrakala? Oinarrizko kontzeptuak	12
2.2) Arau- eta estrategia-esparrua	15
2.3) Faktore eta palankak erabakigarriak	24
3) Diagnostikoa. Egungo egoera. Elementu aipagarriak. Prospektiba eta joerak	29
3.1) Euskadiko egungo egoera eta soldata-arrakalak berriki izan duen bilakaera	30
3.2) Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten elementu garrantzitsuak	40
3.3) Diagnostikoaren ondorioak	54
3.4) Prospektiba eta soldata-arrakalan eragina izan dezaketen joerak	57
4) Eusko Jaurlaritzaren konpromisoa soldata-arrakalaren aurka	59
4.1) Eusko Jaurlaritzaren ibilbidea, berdintasunaren alde	61
4.2) Soldata-arrakala Gobernuaren plangintza estrategikoaren esparruan	65
5) Estrategia egiteko prozesuaren faseak. Gizarteak parte hartzeko prozesuaren xehetasunak eta ondorioak	67
5.1) Ibilbide-orriaren eskema	68
5.2) Parte hartzeko prozesuaren xehetasunak	70

5.3) Ondorio eta ekarpen nagusiak	73
5.3.1) Herritarrek ateratako ondorioak eta egindako ekarpenak	74
5.3.2) Adituek eta elkarteek ateratako ondorioak eta egindako ekarpenak	76
5.4) Parte-hartze prozesuaren ostean Estrategian gehitutako kontuak	79
6) Estrategia 2030 Euskadiko soldata-arrakala murrizteko	82
6.1) Ikuskera, erronkak eta helburuak	85
6.2) Printzipioak eta lehentasunezko jarduera-ardatzak	91
6.3) Euskadiko soldata-arrakala murrizteko gidalerro orokorrak	96
6.4) Gobernantza eredua	111

ERANSKINEN ZERRENDIA

1. ERANSKINA — ERREFERENTZIAKO DOKUMENTUAK	118
1.1 eranskina. Araudi aipamenak	
1.2 eranskina. Estrategia-erreferentziak	
1.3 eranskina. Emakunderen txostena: "Soldata-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoan. 2018ko martxoa"	
2. ERANSKINA – HERRITARREN EKARPENAK	124
2.1 eranskina. Lehendakartzako Prospekzio Soziologikoen Kabinetearen Azterlan kuantitatiboak. 2018ko maiatza eta urria	
2.2 eranskina. Azterlan kualitatiboak, Lehendakartzako Prospekzio Soziologikoen Kabinetearenak eta Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailarenak. 2018ko uztaila eta urria	
3. ERANSKINA – ADITUEN ETA ELKARTEEN EKARPENAK	127
Gidalerro orokorreari eta oinarritzko jarduketa-ildoei loturiko parte-hartze prozesua. 2018ko urria	
4. ERANSKINA — ERAGILE EKONOMIKO ETA SOZIALEN EKARPENAK	128

1. Sarrera.

Testuingurua eta konpromesuak

1.1. Testuingurua

Testuingurua

Azken hamarkadetan aurrerapen nabarmena egin arren, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak oraindik ere antzematen dira gure gizartean. Ildo horretan, gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakala desberdintasun horien ondorio larrienetako bat da, emakumeen eta gizonen artean berdintasunik eza berriz eragiten eta betikotzen duen faktoreetako bat, alegia.

Euskadiko soldata-arrakalaren egoerari dagokionez, Emakundek egin duen diagnostikotik ondorioztatzen da EAEko landun bakoitzeko urteko batez

besteko irabazia 27.480,71 eurokoa zela 2016an. Sexuaren arabera, 31.001 eurokoa gizonentzat, eta 23.428 eurokoa emakumeentzat. Beraz, urteko irabazia aintzat hartuz gero, EAEko soldata-arrakala % 24,4koa da (7.573 €), hau da, 2009an baino 2,3 puntu gehiago (% 22,1). Orduko irabazia aztertzen bada, Europar Batasunean egiten den bezala, soldata-arrakalak behera egin du: % 17,6tik (2009an) % 14,3raino (2016).

Nolanahi ere, urteko batez besteko irabazi gisa edo orduko irabazi gisa, **gizonen eta emakumeen artean dagoen soldata-arrakala arazo konplexua da, egitura izaera duena**, sorburuan zergati asko dituen; hori dela eta, mota guztietako neurriak aplikatzea eskatzen du, esku hartzen duten faktore askotarikoak ikuspegi desberdinetatik aztertzeko; era berean, parte hartzen duten eragile guztien eta gizartearen inplikazioa eta konpromisoa behar du.

Ildo horretan, aldatu behar da gizartearen ikuspegia –batez ere gizonena–, baita emakumeek eta gizonek betetzen duten rola ere. Gizarteak gero eta sensibilizatuago eta kontzienteago izan behar du dauden desberdintasunak zuzentzea garrantzitsua dela; izan ere, justizia sozialeko kontua izateaz gain, herrialdearen elementu estrategikoa ere bada. Emakumeen ahalduntze ekonomikoa funtsezkoa da, praktikan gizartearen erdia direla eta prestakuntza maila ona duen taldea osatzen dutela kontuan hartuta; gauzak horrela, emakumeen talentua eta ekarpena giltzarriak dira hazkunderako eta etorkizuneko lehiakortasun ekonomikorako.

Begi-bistakoa den interes soziala eta estrategikoa erakunde mailan ere ikus daiteke. Gure inguruko herrialde batzuek neurri aurreratuak hartzen ari dira soldata-arrakalaren aurka borrokatzeko. Estatu mailan, hainbat talde parlamentario legegintzako proposamenak egiten ari dira, ordainsari-berdintasunaren kontuari heltzeko. EAEn, XI. legegintzaldirako prestatutako Gobernu Programak (2016-2020) esplizituki jasotzen ditu honako konpromiso hauek: “neurri ekonomikoak eta sozialak sustatzeko, ordainsariei dagokienez berdintasunean aurrera egiteko; enpresetan soldata-gardentasuna sustatzeko; eta soldata-diskriminazioari aurre egiteko konpromisoa”. Era berean, Eusko Legebiltzarrak, talde politikoen ahobatezko erabakiz, 2018-2020rako ekintza-plan bat aurkezteko eskatu zion gobernuari, soldata-arrakala kentzeko gaur egungo politikak indartze aldera.

Hitz batez, **funtsezkoa da behar den azterketari ekitea, soldata-desberdintasunaren hedadura eta faktoreak zehazteko, eta, emakumeek oraindik jasaten duten bidegabekeria horren aurka eraginkortasun handiagoz borrokatzeko estrategia proposatzea.**

1.2. Konpromesuak

Zer dela-eta soldata-arrakala murrizteko estrategia bat?

- ❑ **Gobernuaren konpromiso instituzionalagatik.** Gobernuak XI. legegintzaldirako prestatutako programako konpromisoen artean, bereziki nabarmentzen da soldata-diskriminazioari aurre egiteko eta lan-eremuan gizonen eta emakumeen arteko benetako berdintasuna bultzatzeko konpromisoa (hain zuzen, 10. konpromisoa), baita neurri ekonomikoak eta sozialak bultzatzeko konpromisoa ere, ordainsari-berdintasunean aurrera egiteko, enpresetako soldata-gardentasuna sustatzeko eta soldata-diskriminazioari aurre egiteko (146. konpromisoa).
- ❑ **Legebiltzarraren konpromisoagatik.** Estrategiak Eusko Legebiltzarraren eskaerari erantzuten dio; hain zuzen ere, organo horrek Eusko Jaurlaritzari eskatu dio 2018-2020 ekintza-plan bat aurkez dezan, soldata-arrakala murriztarazteko. Aldi berean, Estrategiak, emakumeen presentzia industrian areagotzeko ekintza-plan integral bat diseinatzeko eskaerari erantzuten dio; plan horrek, neurri ekonomiko eta sozialak bultzatuko ditu, soldata-berdintasunean aurrera egiteko, enpresetan soldata-gardentasuna bultzatzeko eta soldata-diskriminazioari aurre egiteko.
- ❑ **Konpromiso sozialagatik.** Erantzuna eman behar baitzaio gizartean gero eta handiagoa den eskaera honi: sexuan oinarritutako desberdintasun mota guztien kontra borroka egitea, eta, bereziki, soldataren eremuan. Kontu horri ikuspegi bateratzailerik helduz gero, eta soldata-desberdintasunaren hedadura zein askotariko faktoreak kontuan hartuta, estrategia eta neurri zuzentzaileak proposa daitezke, soldata-arrailaren aurka eraginkortasun handiagoz borrokatzeko.
- **Eragile ekonomiko eta sozialekin ere aritu gara.** Helburua gizarte eta ekonomia arloetako eragileekin partekatzen den lan-prozesu bat garatzea da, neurriak eta beharrezkoak izan daitezkeen ebaluazio lanak abiarazteko. Hori guztia, justiziari eta estatuaren garapenari loturiko erronkari heltzeko helburu erkidearekin.

Konpromiso horiekin bat, dokumentu honetan honako hauei heldu zaie:

- ❑ **EAEko soldata-arrakalaren egoeraren eta azkenaldiko bilakaeraren diagnostikoa**, arreta faktoreen ugaritasunaren azterketan jartzen duena; izan ere, epe labur, ertain eta luzean, faktore horiek landu beharko dira soldata-arraila desagerrarazteko.
- ❑ **Burutu den kontraste-prozesuaren eta ekarpenen bidez jasotako gomendioak**. Enpresa munduko eta sindikatueta eragileek ekarritako dokumentuak, herritarren eta esparru akademikoan adituak diren pertsonen ekarpenak, baita emakumeen elkarteek, antolakundeek eta erakundeek emandako iritziak ere.
- ❑ Epe ertain eta luzeko elementuak konbinatzen dituen **estrategia bat definitzea**, ikuspegia eta 2030era arte lortu nahi diren helburuak planteatuta, ikuspegi hori lortu nahi izanez gero, garatu beharko liratekeen printzipio, ardatz eta lan-gidalerro nagusiekin batera. Horrez gain, gobernantza ereduaren proposamen bat jasotzen du, zehaztuko den Estrategiaren hedapen eraginkorra, baita horren jarraipena eta ebaluazio jarraitua lortzea helburu duena, gardentasunik handiena abiapuntu hartuta.
- ❑ **Epe laburreko Plan Eragile bat zehaztea**, 2018-2020 aldian gizonen eta emakumeen artean soldata-berdintasun handiagoa lortzeko bidean aurrera egitea ahalbidetzen duten neurri eta politika osagarriekin.

Dokumentu hau Eusko Jaurlaritzak egindako hausnarketaren emaitza da, eta kanpoko erreferentzia batzuen azterketarekin eta hainbat adituek eta gizarte eta ekonomia-eragilek soldata-arrakalaren inguruan eta arazoaren balizko konponbideen inguruan egindako ekarpenekin osatu da.

Aurkezten ari den soldata-arrakalaren aurkako Estrategia hau bizirik dagoen dokumentu dinamikoa da, eta eguneratu, aldatu eta zabalduz joango da, dagozkion plan eragileak betearazi ahala egingo diren ebaluazioen arabera.

2. Kontzeptu- eta arau- esparrua. Soldata- arrakalaren faktore erabakigarriak

2.1. Kontzeptu-esparrua

Zer da soldata-arrakala?

Oinarrizko kontzeptuak

Zer da soldata-arrakala? Definizio kontzeptuala

Hasi baino lehen, kontzeptu batzuk argitu behar dira, ondoren, azterlan eta ikerketa batzuen arabera, soldata-arrakala sortzen duten faktore nagusiak aipatzeko.

Balio bereko lanagatik emakumeen eta gizonen arteko **SOLDATA DISKRIMINAZIO EZA** edo **ORDAINSARI BERDINTASUNA** eskubidea da, baita oinarritzko printzipioa ere; espresuki aipatzen da Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuan, eta Europako arautegian dauka babesa, baita nazioarteko, estatuko eta Euskal Autonomia Erkidegoko arauetan ere.

"Estatu kide bakoitzak, lan berdinarengatik edo balio bereko lanarengatik gizonak nahiz emakumeek lansari berdina jaso behar dutelako printzipioa aplikatuko zaiela bermatu behar du"

Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratuaren 157. artikulua (lehenago, Europako Erkidegoa Eratzeko Tratuaren 141. artikulua)

Definizio horretan, halaber, zehaztu behar diren bi kontzeptu agertzen dira:

❑ **ORDAINSARIA**, hau da, enpresaburuak, lan-harremana dela eta, langileari ordaintzen dion oinarritzko edo gutxieneko alokairu edo soldata ohikoa, eta, zuzenean nahiz zeharka, diruz nahiz gauzaz ordaindutako beste edozein haborokin (Amsterdamgo Itunaren 141. artikulua).

❑ **LAN BERDINAREN EDO BALIO BERDINEKO LANAREN** kontzeptua, lehenengo aldiz araudi batean jasotzeko kasua Lanaren Nazioarteko Erakundearen 1951eko 100. hitzarmena –balio berdineko lanagatik gizonak nahiz emakumeen eskulanaren arteko ordainketa-berdintasunari buruzkoa– izan da.

Balio bereko lanari loturiko lanpostuak zeintzuk diren zehazten duen legez xedapenik ez badago ere, balio bereko lantzat jotzen dira, honako multzo hau kontuan hartuta, baliokideak diren lanpostuak: gaitasunen berdintasuna (ezagutza, trebetasunak eta ekimena), ahalegina (fisikoa, mentala eta emozionala), erantzukizunen berdintasuna (agintari edo gainbegiratzailerik izatea, baliabide materialen edo informazioaren segurtasuna edo pertsonen segurtasuna eta ongizatea bermatzeko ardura) eta lan-baldintzen berdintasuna.

Oinarrizko kontzeptuak

SOLDATA DISKRIMINAZIOA:

ZUZENEKOA: Pertsona batek lan egindako orduagatik balio bereko lana egiten duen beste batek baino gutxiago kobratzen duenean. Egoera hori, hau da, antzeko egoera batean, ordainsariari dagokionez, pertsona batek tratatu ez hain mesedegarria jasatea (2006/54 Zuzentarauaren 2.a artikulua) espresuki debekatuta dago Europar Batasuneko herrialde guztietan. Lan berdinatik gizonei eta emakumeei berdin ordaintzeko betebeharra Europar Batasunean eta Estatu Espainiarrean finkatutako lege-printzipioa da (75/117 Zuzentaria eta Espainiako Konstituzio Auzitegiaren epaiak).

ZEHARKAKOA: Itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo praktika baten ondorioz, sexu jakin bateko pertsonak desabantaila-egoera berezian geratzen dira (2006/54 Zuzentaria, 2.b artikulua, eta 3/2007 Lege Organikoa). Izan ere, osagarri eta pizgarri batzuk aplikatzen zaizkio sexu bietako baten oinarriko soldadari, normalean gizonenari, eta horrek eragiten du aipatu egoera.

SOLDATA-ARRAKALA:

SOLDATA-ARRAKALA LAN EGINDAKO ORDUKO: Gizonen eta emakumeen arteko "soldata-arrakala" deitzen zaio sexu bietako langileek lan egindako ordu bakoitzeko jasotzen dituzten soldata gordinen arteko aldeari. Europako Batasunak ofizialki erabiltzen du adierazle hori herrialdeen arteko soldata-arrakala ebaluatzeko indize gisa (Europako Batzordea, 2014. Soldata-arrakalari buruzko dokumentua).

GUZTIRAKO SOLDATA-ARRAKALA: Urteko batez besteko irabaziari dagokionez, gizonen eta emakumeen arteko aldea, guztira. Hau da, orduko diru-sarreraren gordinen arteko batez besteko aldea gehi lan egindako eta ordaindutako orduen kopuru txikiagoaren ondoriozko aldea.

Guztirako soldata-arrakala = soldata-arrakala lan egindako orduko + lan egindako orduen kopuru txikiagoaren ondoriozko soldata-arrakala

2.2. Arau- eta estrategia- esparrua

Arau- eta estrategia-esparrua, soldata-berdintasunari dagokionez

Balio bereko lanagatik ordainsari berdina jasotzeko eskubidea, nazioarteko, Europako, estatuko eta EAEko legediak aitortzen duen eskubidea da.

Euskadin soldata-arrakala gutxitzeko Estrategia eta Plan Eragilearen garapena, arau-esparru honetan eratzen da, eta bat dator soldata-berdintasunerako eskubidearen eta, ordainsariari dagokionez, emakumeen eta gizonen artean bereizkeriarik ez jasateko eskubidearen inguruan nazioarteko mailan garatu diren estrategia eta plan nagusiekin.

Jarraian, gai horri dagokionez, araudi eta estrategia mailako erreferentzia nagusiak jasotzen dira, Estrategia eta 2018-2020rako Plan Eragilea diseinatzeko orduan kontuan hartu direnak.

EUROPAN ETA NAZIOARTEKO MAILAN ARAUTZEA

NAZIOARTEKO MAILAN azpimarratu behar da:

- ❑ **Giza Eskubideen Aldarrikapen Unibertsala, 1945eko abenduaren 10eko;** 23.2 artikuluan ezartzen du pertsona orok duela, bereizkeriarik gabe, lan beragatik lansari berbera jasotzeko eskubidea.
- ❑ **Lanaren Nazioarteko Erakundearen (OIT) 100. Hitzarmena, 1951ekoa;** balio berdineko lanagatik ordainketa-berdintasunaren printzipioa aplikatzea sustatu eta bermatze aldera, agintzen die estatuei balio bereko lanagatik ordainketa-berdintasunaren printzipioa aplika dezaten. Hitzarmen hori oinarri hartuta garatu dira geroago bai Europar Batasuneko araudia, bai Espainiako arauak. Testuak balio bereko lanaren kontzeptua jasotzen zuen dagoeneko, erreferentzia termino moduan, eta kontzepzio osoa ematen zuen, ordainsaritzat jotzen denari dagokionez.
- ❑ **Ekonomia-, gizarte- eta kultura-eskubideen Nazioarteko Itunak, 1966koak (NBEko Batzar Orokorra),** 7. artikuluan aipatzen du soldata-berdintasuna, hain zuzen, hauxe dio: «Itun honetako estatu-alderdiek aitortzen dute pertsona orok duen eskubidea, lan-baldintza bidezko eta egokiak izateko; lan-baldintza horiek pertsona guztiei ziurtatuko dizkiete: a) Ordainsariak, langileei begira eratorriko dituztenak, gutxienez: i) Alokairu bidezkoa eta berdina, balio bera duen lanarengatik, inolako bereizkeriarik gabea; bereziki, emakumei gizonen pareko lan-baldintzak ziurtatu behar zaizkie, alokairu bera ordainduz lan bera egiteagatik».

- ❑ **Emakumearen aurkako bereizketa-mota guztiak ezabatzeko Nazio Batuen Konbentzioak (CETFDKM), 1979koak,** honako hau ezarri du 11. artikuluan: «Estatu alderdiek egoki diren neurri guztiak hartuko dituzte emakumearen aurkako bereizkeria ezabatzeko, xede izanik enpleguaren esparruan eskubide berberak ziurtatzea, gizonen eta emakumeen arteko berdintasun-baldintzetan».

EUROPA MAILAN, soldata-berdintasuna eskubidea da, baita honako hauetan jasotako oinarritzko printzipioa ere:

- ❑ **Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren** 157. artikulua (lehen, Europako Erkidegoa Eratzeko Tratatuaren 141. artikulua) ezartzen duenez: «Estatu kide bakoitzak, lan berdinarengatik edo balio bereko lanarengatik gizonen nahiz emakumeek lansari berdina jaso behar dutelako printzipioa aplikatuko zaiela bermatu behar du».
- ❑ **Oinarritzko Eskubideen Europar Batasuneko Gutuna;** 23. artikulua arabera: «Gizonezkoen eta emakumeen arteko berdintasuna eremu guztietan bermatuko da, baita enpleguari, lanari eta ordainsariari dagokionez ere. Berdintasun-printzipioa ez da eragozpen izango ordezkariarik txikieneko sexuaren alde abantaila zehatzak dakartzaten neurriei eusteko zein beste batzuk hartzeko».
- ❑ **Europar Batasuneko zuzentarauak** (75/117/EEE Zuzentaraua, Kontseiluaren 79/7/EEE Zuzentaraua, 86/613/EEE Zuzentaraua, 92/85/EEE Zuzentaraua, 2002/73/EE Zuzentaraua, 2006/54/EE Zuzentaraua). 75/117/CE Zuzentaruarekin hasitako Europar Batasuneko araudia Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren uztailaren 5eko **2006/54/EE Zuzentaruarekin («Zuzentarau bategina»)** burutzen da; azken horrek, gizonen eta emakumeen artean tratu-berdintasunaren printzipioa enpleguarekin eta okupazioarekin zerikusia duten gaitan aplikatzeari buruzkoak, 7 neurri bateratzen ditu, hain zuzen:

- Ordainsari-berdintasunari buruzko zuzentaraua.
- Lanean berdin tratatzeari buruzko zuzentarauak.
- Gizarte segurantzaren lanbide-araubideetan tratu-berdintasunari buruzko zuzentarauak.
- Frogatu beharraren kargari buruzko zuzentaraua.

Zuzentarau horretan ezarritakoarekin bat (4. artikulua), lan berdina bada edo balio bera duen lana ordaindu behar denean, sexuagatiko ordainsari diskriminazio zuzena zein zeharkakoa ezabatuko da ordainsariaren baldintza eta elementu guztietan. Hain zuzen, ordainsariak zehazteko lanbide-sailkapenaren sistema erabiltzen denean, sistema hori oinarrituko da bi sexuetao langileentzat erkidea diren irizpideetan, eta sexuan oinarritutako bereizkeriak baztertzeo moduan ezarriko da.

Era berean, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak garatutako interpretazio eta jurisprudentziatik datozen printzipioak hartzen ditu kontuan, emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasunaren kontzeptuari dagokionez; izan ere, azken hori Europako oinarritzko eskubidetza jotzen da, eta herritar orok eska dezake horren babesa nazioarteko jurisdikzioen aurrean (eragin zuzena).

- ❑ **Batzordearen 2014ko martxoaren 7ko Gomendioak**, emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasunaren printzipioa gardentasunaren bidez indartzeari buruzkoak, dei egiten die estatu kideei bultza ditzaten enpresa publiko nahiz pribatuak eta gizarte-ordezakariak soldata-gardentasuna ahalbidetzeko politikak hartzera; horrez gain, estatu kideek enplegu ez-sexistak detektatu, sailkatu eta ebaluatzeo sistemak sustatu beharko lituzkete, baita gardentasuna –eta, bide batez, soldata-berdintasuna– bultzatzeko berariazko neurriak ezarri ere.

- ❑ **Espainiako Konstituzioak (1978)**, 14. artikuluan, debekatzen du sexu-bereizkeria; izan ere, artikulua horren arabera, «Espainiarrak legearen arabera berdina dira, eta ezin da inolako bereizkeriarik egin, jaiotza, arraza, sexu, erlijio, iritzia nahiz bestelako inguruabar edo egoera pertsonal zein sozialak aintzat hartuta». Era berean, 35.1 artikuluan, lanerako eskubidea ezartzen da, baita langilearen beharrianak eta beren familiarenak asetzeko adina ordainsari jasotzeko eskubidea ere, inoiz sexu-arrazoiengatik bereizkeriarik gertatu gabe: «Espainiar guztiek lan egiteko eginbeharra dute, eta lanerako eskubidea dute, lanbide edo ogibidea askatasunez aukeratzeko eta lanean igotzeko eskubideak dituzte, eta beren beharrianak eta beren familiarenak asetzeko adina ordainsari jasotzeko eskubidea ere, inoiz sexu-arrazoiengatik bereizkeriarik gertatu gabe».
- ❑ **Langileen Estatutua**; horren 28. artikulua honako hau xedatzen du: «Baila bera duen lanagatik ordainsari bera ordaindu behar du enpresaburuak, zuzenean edo zeharka ordaintzen duela ere, eta soldata bidez edo bestelako bideren baten bidez ordaintzen duela ere, eta horretan ezin izango da sexua dela-eta inolako bereizkeriarik egin soldataren osagaietako edo baldintzetako batean ere». Halaber, 22.3 artikuluan ezartzen duenez: «emakumeen eta gizonen arteko diskriminazio zuzenik nahiz zeharkakorik egongo ez dela bermatzen duten irizpideak eta sistemak erabili dira lanbide-taldeak zehazteko».
- ❑ **Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa**, 5. artikuluan, jasotzen du emakumeen eta gizonen tratua eta aukera-berdintasunaren printzipioa, enplegu pribatuaren nahiz enplegu publikoaren eremuan aplikatzekoa, aplikatu beharreko araudian xedatutakoari jarraikiz, honako egoera hauetan bermatuko dela: enplegua eskuratzeko, baita norberaren konturako lana denean ere; lanbide-prestakuntza; sustapen profesionalean; lan-baldintzetan, ordainsariak eta kaleratzeko baldintzak; sindikatuen eta enpresaburuaren erakundeetan nahiz lanbide jakin bat egiten duten kideez osatutako erakundeetan afiliatzeko eta parte hartzeko baldintzetan, erakunde horiek emandako prestazioak barne.

Enplegua lortzeko dagokionez, horretara biltzen dela behar besteko prestakuntza lortzea ere, ez da bereizkeria izango, sexuarekin zerikusia duen ezaugarria, baldin eta, kasuan kasuko lanbide-jardueraren izaera edo jardura hori gauzatzeko ingurua dela bide, ezaugarri hori oinarritzkoa eta erabakigarria bada lanbide-betekizun gisa. Horrez gain, tratu-berdintasunaren xedea legitihoa izan beharko da, eta lanbide-betekizuna proportzionala.

Era berean, 6. artikuluan zuzeneko eta zeharkako diskriminazioen kontzeptuak ezartzen ditu, honako hau adieraziz:

- Sexuan oinarritutako zuzeneko bereizkeria da, antzeko egoera batean, sexuaren ondorioz, pertsona batek, beste batekin alderatuta, tratua ez hain mesedegarria jasatea, jasan izana edo jasateko arriskua izatea.
- Sexuan oinarritutako zeharkako bereizkeria da, itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo eginera batek sexu jakin bateko pertsonentzat desabantaila jakin bat ekartzea beste sexuko pertsonen begira.

Legeak, gainera, urrats bat gehiago ematen du soldata-berdintasuna arautzeko bidean, xedatzen baitu enpresek emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna errespetatu behar dutela lan-arloan, baita lan-izaerako edozein motatako bereizkeria saihestu ere (45. artikulua); horrez gain, enpresei dagokienez, berdintasun-planetan ordainsari-desberdintasunak kentzera bideratutako neurriak sartzeko betebeharra ezartzen du.

- ❑ **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak, otsailaren 18koak**, 36. artikuluan honako hau ezartzen du: “Euskal herri-administrazioek, beren eskumen-eremuan, emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna erreal eta benetakoa izateko behar diren baldintzak sustatu behar dituzte, hala norbere konturako zein inoren konturako lana lortzean, nola lan-, prestakuntza-, sustapen-, ordainketa- eta kontratuen amaiera-baldintzetan.” Gainera 42. artikuluan honako hau ezartzen du: «Autonomia Erkidegoko Administrazioak, bere langileekin hitzarmen kolektiboak negoziatzeko orduan, enplegu publikoaren eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak planteatu behar ditu. Era berean, elkarrikitasuna sustatu behar du lan-munduko ordezkarien artean, eremu pribatuko hitzarmen kolektiboaren negoziazioan era honetako neurriak ere sar daitezkeen, batik bat ordainsari-bereizkeria desagerraraztera zuzendutakoak».

Soldata-berdintasunaren estrategia-esparrua

Europar Batasuneko araudiak soldata-berdintasunaren printzipioari ematen dion lehentasunaren seinale, jarduera-lerroak gidatzen dituzten estrategietan ere jaso da, bai nazioarteko mailan, bai Europar Batasunaren mailan.



Nazio Batuen "Agenda 2030", garapen jasagarria lortzeko (Garapen Jasagarriko Helburuak)

5. helburuak –generoen artean berdintasuna lortzea eta emakume eta neska guztiak ahalduntzea– honako xede hauek ezartzen ditu, besteak beste:

- ☐ Emakume eta neskato guztien aurkako diskriminazioari amaiera ematea mundu osoan.
- ☐ Ordaindu gabeko zaintza-lanak eta etxeko lana aitortzea eta baloratzea zerbitzu publiko, azpiegitura eta gizarte-babeserako politiken bidez, eta etxean eta familian partekatutako erantzukizuna sustatuz, herrialde bakoitzean dagokionaren arabera.
- ☐ Emakumeek erabateko parte-hartze eraginkorra eta bizitza politiko, ekonomiko eta publikoan erabakiak hartzeko maila guztietako lidergorako aukera-berdintasuna izan dezaten bermatzea.

8. helburuak (Lan duina eta hazkunde ekonomikoa), dagozkion jomugen artean, honako hau ezartzen du: hemendik 2030era bitarte, enplegu osoa eta produktiboa, eta taxuzko lana lortzea emakume eta gizon guztientzat, gazteak eta desgaitasunen bat dutenak barne; eta balio bereko lanagatik ordainsari berdina eman dadila lortzea.

Era berean, genero-berdintasuna eta emakume guztiak ahalduntzea funtsezko elementutzat hartzen dira proposatutako gainerako helburu eta jomugak lortzeko. Estatuak helburu horrekiko duten konpromisoa ez da soilik formala, berau ezarri nahi izanez gero, baliabideak esleitu behar direlako.

Europako Gutuna, emakumeek eta gizonek tokian tokiko bizimoduan izan behar duten berdintasunerako

Europako Gutuna, emakumeek eta gizonek tokian tokiko bizimoduan izan behar duten berdintasunerako, Europako tokiko eta eskualdeko gobernuei zuzenduta dago; izan ere, gobernu horiek gonbidatzen ditu gutuna sinatzera, emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioaren aldeko jarrera publikoa hartzera, eta gutunean zehaztutako konpromisoak haien eskualdeetan aplikatzera.

Konpromiso horiek aplikatzea bermatzeko, gobernu sinatzaile bakoitzak berdintasuna lortzeko ekintza-plan bat idatzi behar du, lehentasunak, ekimenak eta horiek burutzeko behar diren baliabideak zehaztuko dituena. Gainera, agintari sinatzaile bakoitzak konpromisoa hartzen du bere lurraldeko erakunde eta antolakunde guztiekin elkarlanean arituko dela, benetako berdintasuna ezartzea bultzatze aldera.





Europako Batzordearen Estrategia, emakumeen eta gizonen berdintasunerako (2010-2015)

Estrategia honetan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren gaiari dagokionez, Batzordeak bere lehentasunak aurkeztu zituen, emakumeen egoera lan-merkatuan, gizartean eta erabakiguneetan hobetzen laguntzeko, Europar Batasunean nahiz mundu osoan. Testuan azpimarratzen denez, oraindik ere nabaritzen dira ezberdintasunak gizonen eta emakumeen soldaten artean, baita lan berdina edo balio bereko lana egiten duten langileen artean ere. Era berean, desberdintasun horien arrazoiak askotarikoak direla adierazten da, eta hezkuntzan eta lan-merkatuan gertatzen den segregazioaren ondorio dira batez ere.

Soldata-desberdintasunak ezabatzen laguntzeko, Batzordeak nahi du:

- ☐ Gizarte arloko solaskideekin batera, lansarien gardentasuna hobetzeko balizko bideak aztertu;
- ☐ Lan-eremuan soldata-berdintasunaren aldeko ekimenak babestu, batez ere, berdintasunaren bereizgarri, gutun eta sarien bidez;
- ☐ Soldata Berdintasunaren Europako Eguna ezarri;
- ☐ Emakumeak «ez-ohikoak» deitzen zaien sektore eta lanbideetan jardun dezaten animatu, batez ere, sektore ekologiko eta berritzaileetan.

Genero Berdintasunerako Europako Ituna, 2011-2020

Itunean, Kontseiluak estatu kideei eta Europar Batasunari eskatzen die neurriak har ditzaten enplegu arloko genero-arrailek ezabatzeko, emakumeen eta gizonen bizitza osoan lana eta bizitza pribatua bateratzea sustatzeko, baita emakumeen kontrako indarkeria mota guztien aurre egiteko ere.

Hortaz, Kontseiluak berretsi egiten du bere konpromisoa Europar Batasunaren Tratatuan jasotako asmoak –genero-berdintasunaren inguruan– betetzeko; bereziki, honako hauek: «Desberdintasunak murriztea, enplegu eta gizarte-babesari dagokienez, emakumeen eta gizonen ordainsarien arteko aldeak barne, Europa 2020 estrategiaren helburuak betetze aldera, batez ere, genero-berdintasunaren ikuspuntutik garrantzi handikoak diren hiru esparrutan: enpleguan, hezkuntzan eta gizarteratzearen sustapenean, batik bat, pobrezia murriztuz, eta horrela Europako biztanleria aktiboaren hazteko ahalmena areagotuz».



Genero Berdintasunerako Konpromiso Estrategikoa 2016-2019

Genero-berdintasunari dagokionez, Batzordearen lanak «Genero Berdintasunerako Konpromiso Estrategikoa 2016-2019» hartzen du oinarri; eta horrek lehentasunezko 5 esparrutan jartzen du arreta:

- ☐ Lan-merkatuan emakumeen parte-hartzea areagotzea, eta emakumeen eta gizonen independentzia ekonomikoa parekatzea.
- ☐ Soldata-arrakala eta, soldatei eta pentsioei dagokienez, berdintasunik eza murriztea, eta, ondorioz, emakumeen pobrezia aurre egitea.
- ☐ Erabakiak hartzean emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea.
- ☐ Genero-indarkeriaren aurka borrokatzea eta indarkeria horren biktimei babesa eta laguntza ematea.
- ☐ Genero-berdintasuna eta emakumeen eskubideak sustatzea mundu osoan.



Europar Batasunaren Ekintza Plana 2017-2019, gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakalari heltzeko

Gizonen eta emakumeen artean dagoen soldata-arrakalari heltzeak, eta kolektibo bien arteko ordainsari-berdintasunaren printzipioa erabat aplikatu dadin bermatzeak jarraitzen du lehentasun politikoa izaten Europako Batzordearentzat. Gaurko egoerak Europar Batasunaren mailan neurri berriak aztertu behar direla iradokitzen du, EBan enplegua eta hazkundea bultzatzen, eta lan-merkatu bakarra, justuagoa, sortzen laguntzeko.

Ekintza-plana Batzordearen 2014ko martxoaren 7ko Gomendio ez lotesleari (emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasunaren printzipioa gardentasunaren bidez indartzeari buruzkoari) loturiko ebaluazio-txostenarekin batera argitaratu da, eta gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakalaren kontuari ahal diren alde guztietatik heltzeko jarduketan multzo zabala eta koherentea jasotzen

du, faktore edo arrazoi bakarra azpimarratu beharrean. Jarduera horiek elkar indartuko dute. 8 ekintza-lerro nagusiak aipatu dira:

- ☐ Soldata-berdintasunari buruzko printzipioa hobeto aplikatzea
- ☐ Lanbide- eta sektore-segregazioaren kontra borrokatzea
- ☐ Kristalezko sabaia haustea: segregazio bertikala eragozteko ekimenak
- ☐ Zaintza-lanagatik zigortzeari heltzea
- ☐ Emakumeen gaitasun, ahalegin eta erantzukizunei garrantzi handiagoa ematea
- ☐ Agerian jartzea: desberdintasunak eta estereotipoak jakitera ematea
- ☐ Gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakalaren berri ematea eta ohartaraztea
- ☐ Elkarrekin hobetzea, gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakala zuzentzeko

2.3. Faktore eta palanka erabakigarriak

Soldata-arrakala sortzen duten faktore garrantzitsuak

Aurreko arau eta estrategia esparru hori aztertzeak erakutsi du faktore multzo zabal batek baldintzatzen dituela gizonen eta emakumeen soldaten arteko aldeak; askotan, genero faktorea da, eta gizarte eta kulturari loturiko elementuak; horien ondorioz, ekonomia arloan islatzen da emakumeek gizartean duten posizioa –gizonek daukatena ez bezalakoa–, eta, hortaz, enpleguarekiko harreman desberdina ere.

Hala, alde horiek eragiten dituzten **arrazoi edo faktore** horietako asko nabarmentzen dira.

Batetik, emakumeek **lan egindako ordu bakoitzeko ordainsari txikiagoa** jasotzea eragiten duten faktoreak, hala nola:

- ☐ Zuzeneko soldata-diskriminazioa.
- ☐ Sektorearen araberako segregazioa eta lan-segregazioa.
- ☐ Segregazio bertikala (edo kristalezko sabaia delakoa).

Bestetik, **lan produktiboan emandako orduen kopurua txikiagoa** izatea eragiten duten faktoreak, hau da, emakumeen lanaldia laburragoa izatea, eta, ondorioz, ordainsari txikiagoa jasotzea. Faktore horiek honako hauekin lotuta daude:

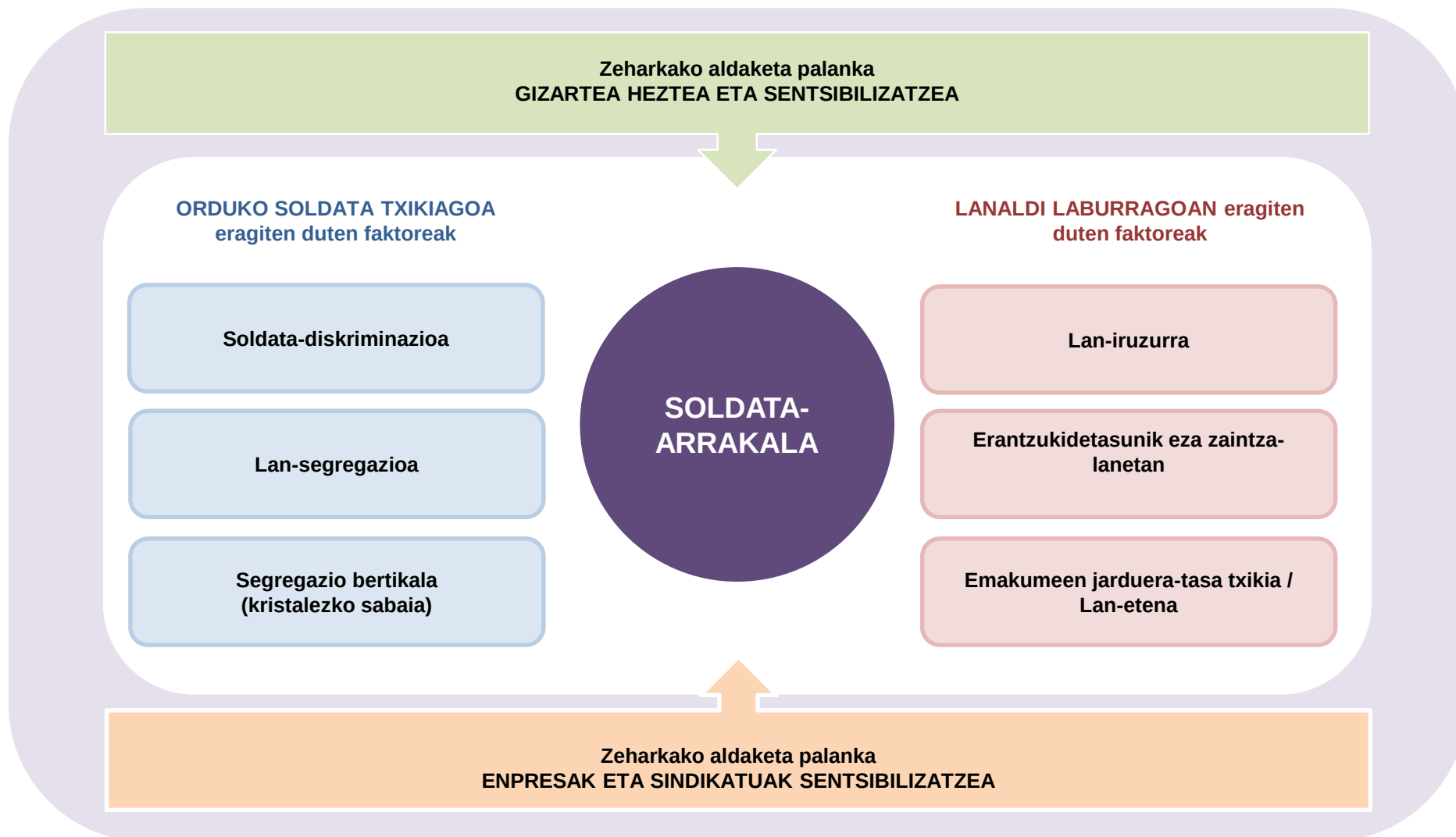
- ☐ Lan-iruzurra.
- ☐ Erantzukidetasunik eza zaintza-lanetan.
- ☐ Emakumeen jarduera-tasa baxua.

Badaude beste bi **zeharkako elementu**, aipatu faktoreekin zerikusia dutenak, eta soldata-desberdintasunen aurka borrokatzeko aldaketa palanka gisa erabil daitezkeenak:

- ☐ Gizartea hezte eta sentsibilizatzea.
- ☐ Enpresak eta sindikatuak sentsibilizatzea.

Hurrengo orrialdean dagoen **kontzeptu-grafikoak** soldata-arrakalari eragiten dioten **zergati edo faktore zuzenak** adierazten ditu, baita **zeharkako aldaketa palankak** ere, hau da, soldata-desberdintasunari aurre egiteko, aktibatu behar diren **elementuak**; hain zuzen ere, horien inguruan lan egin beharko da batez ere.

Soldata-arrakalari eragiten dioten faktore eta palanken kontzeptu-grafikoa



FAKTOREA	GOGOETA NABARMENENAK
Soldata-diskriminazioa	Legegintzan izandako aurrerapausoei eta horiek eraginkortasunez aplikatzeari esker, gero eta gutxiago, baina oraindik ere gertatzen da emakumeak gizonezkoak egiten duten lan bera egiteagatik ordainsari txikiagoa jasotzen duela.
Sektorearen arabera segregazioa eta lan-segregazioa	Ikus daitekeenez, emakumeen presentzia nabarmena duten sektore eta jardueretan ordainsaria txikiagoa da, gizonak nagusitzen diren sektoreetan baino; sektore horiek, gainera, prekarietate handiagoa izaten dute, hortaz, garapenerako eta ordainsari ona izateko aukera gutxiago. Gainera, sektore eta/edo enpresa berean, emakumeek balio txikiagoko eta ordainsari gutxiagoko lanpostuak betetzen dituzte. Emakumeek egiten duten lanari balio sozial eta ekonomiko txikiagoa ematen zaionez, emakumeak behartuta daude betetzen dituzten eginkizunen arabera legozkiekeen baino lanbide-kategoria baxuagoetan kokatzera, eta, ondorioz, soldata txikiagoak jasotzera.
Segregazio bertikala (edo kristalezko sabaia delakoa)	Emakumeek zuzendaritza eta kudeaketarekin zerikusia duten lanpostuak gutxitan betetzeak ondorioak ditu ordainsariaren maila txikiagoan. Emakumeak gehiago handia diren jarduera eta sektoreetan ere, kargu altuak gizonak bete ohi dituzte.
Lan-iruzurra	Lanaldi partzialeko hamar kontratutik zazpi emakumeek sinatu dituzte. Lanaldi partzialeko kontratu baten atzean lanaldi osoa ezkutatzea saihestu behar da. Lan gehiago egin eta lanaldi partziala balitz bezala kobratzeak esan nahi du soldata txikiagoa jasotzen dela; baina iruzurra ere bada langilearentzat, lanaldi osoagatik kotizatzen ez duelako.
Erantzukidetasunik eza zaintza-lanetan	Berdintasunari eta norberaren lana, familia eta bizitza bateratzeko politikei buruzko araudiaren garapenak emakumeek lan-merkatuan parte hartzea eragin du, baina aurkako eragina ere izan du, kontziliazio neurriak batez ere emakumeek erabili dituztelako; horrek ondorio txarrak izan ditu haien lanaldian (murrizketak, lanaldi partzialak, aldi-baterakotasun handiagoa emakumeen lanean, baimenak eta eszedentziak,...), baita ordainsarian ere, azken hori murriztea ekarri duelako. Era berean, mendekotasuna duten pertsonen arreta emateko egiturarik eta zerbitzurik ezak, zaintza-lanekiko gizarte-erantzukidetasunaren defizitak, eta desorekak, emakumeen eta gizonen artean familia-ardurak banatzeko orduan, eragin negatiboa dute soldata-berdintasunean.

FAKTOREA	GOGOETA NABARMENENAK
Emakumeen zuzeneko jarduera-tasa baxua / lan etenaldia	Senideak (adingabeak, gaixoak, menpekotasuna dutenak edo adinekoak) zaintzeko lan-ibilbidea etetea askoz ere ohikoagoa da emakumeen artean gizonen artean baino. Ondorioz, murriztu egiten dira enplegarritasuna hobetzeko aukerak, garapen profesionala moteldu egiten da (edo erabat gelditu), eta lana maila baxuetan mantentzen da; eta horrek soldata-desberdintasuna dakar.
Gizartea heztea eta sentsibilizatzea	Prestakuntza mota hautatzerakoan eta geroko lanbide-garapenean, emakumeen eta gizonen artean antzematen diren aldeak genero-desberdintasunean oinarritutako gizarteratze-prozesuak markatzen ditu; eta aukeraketa horiek erakusten dute sexuaren arabeko tradiziozko lan-banaketaren ondoriozko genero-erolek eta generoen inguruko estereotipoek gizartean bizirik dirautela; azken horiek, hain zuzen, ikasketa- zein lanbide-bokazioak erabakiarazten dituzte. Estereotipoak eta genero-rolak gainditzearen garrantziaz sentsibilizatzea eta prestakuntza ematea, edo kontziliazio erantzukidea eta gurasotasun positiboa sustatzea soldata-desberdintasunei aurre egiteko aldaketa palanka gisa ikus daitezke. Halaber, heziketa lan horretan funtsezkoa da bistara ekartzea eta balioestea zainketak ezinbestekoak direla bizitzari eta sistemari eusteko, eta aldaketarako palanka erabakitzailea direla soldata arrakalari iraunarazten dion eredu ekonomikoa aldatzeko. Era berean, soldata-arrakalaren egoera aztertzea eta soldata-desberdintasunen arrazoi konplexuak ulertzea ahalbidetzen duten estatistika eguneratuak eta ikerketa espezifikoak egiten badira, lagungarriak izan daitezke egoera horren aurka eraginkortasun handiagoz borrokatzeko.
Enpresak eta sindikatuak sentsibilizatzea	Oro har, lan-antolamendua eta lanari dagokion enpresa-kultura dedikazio maila altuaren, lan egiteko prestutasunaren eta mugikortasunaren inguruan egituratzen da, lana familiatik eta bizitzaren beste edozein aldetatik bereizita dagoela jotzen duen eredu. Eredu horrek ondorio garrantzitsuak ditu emakumeen enpleguan, ordainketa eta maila-igoera erabateko dedikazio horri lotuta daudela kontuan hartuta; izan ere, hori ez da bateragarria bizitzari eusteko behar diren zaintza-lanekin, zeintzuk emakumeen ardurapean utzi baitira. Gizarte-eragileek funtsezko eginkizuna izan dezakete, soldaten negoziazio kolektiboaren esparru egokia –gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunik gabekoa– ezartzen. Soldata-arrakala murrizteko ahaleginetan inpaktu handiena izan dezaketen neurriak, batetik, enpresen eta negoziazio kolektiboaren mailan ezar daitezke generoa kontutan izanda, eta honako hauetan oinarritzen dira, besteak beste: ordainsari-sistema gardenak ezartzean, lanpostuen eta lanbide-kategorien sailkapenetan, lanpostu-zerrendaren balorazioan; bestaldetik, soldata-berdintasuna sustatzeko neurriak jasotzen dituzten berdintasun-planen bidez ezartzen dira.

3. Diagnostikoa.

Egungo egoera
Elementu aipagarriak
Prospektiba eta joerak

3.1. Euskadiko egungo egoera eta soldata-arrakalak berriki izan duen bilakaera

Euskadiko egungo egoera eta soldata-arrakalak berriki izan duen bilakaera

Hurrengo orrialdeetan, hainbat taula eta grafikoren bidez, azaltzen da EAEko gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakalaren adierazle nagusien egoera, baita adierazle horiek azkenaldian izan duten bilakaera ere, Europako beste herrialdeetako egoerarekin konparatuta.

EAEko gizonen eta emakumeen artean dagoen soldata-arrakalaren egoeraren ikuspegi orokorra izateko, bi neurketa-unitate ohikoenak erabiliko dira: orduko batez besteko irabazia eta urteko batez besteko irabazia.

Urteko batez besteko soldata-arrakala, langileko eta lanordu arrunteko

Lanordu arrunteko irabazia Euskadin (eurotan). Iturria: EIN. "Soldata-egiturari buruzko inkesta" (zuzeneko soldata-arrakala lan egindako orduko)

Urtea	Emakumeak	Gizonak	Berdintasun-indizea	Soldata-arrakala
2016	16,60	19,37	85,7	% 14,3
2015	16,99	19,49	87,2	% 12,8
2014	16,65	19,60	84,9	% 15,1
2013	15,38	19,13	80,4	% 19,6
2012	15,27	19,10	79,9	% 20,1
2011	15,22	18,58	81,9	% 18,1
2010	15,74	18,60	84,6	% 15,4
2009	14,82	17,98	82,4	% 17,6

Urteko batez besteko irabazia Euskadin (eurotan). Iturria: EIN. "Soldata egiturari buruzko inkesta" (soldata-arrakala, guztira)

Urtea	Emakumeak	Gizonak	Berdintasun-indizea	Guztirako soldata-arrakala (*)
2016	23.428	31.001	75,6	% 24,4
2015	23.537	31.088	75,7	% 24,3
2014	23.781	31.271	76,0	% 24,0
2013	22.687	30.312	74,8	% 25,2
2012	22.313	30.084	74,2	% 25,8
2011	22.449	29.492	76,1	% 23,9
2010	22.706	29.708	76,4	% 23,6
2009	22.502	28.889	77,9	% 22,1

Orduko irabazia aztertzen bada, Europar Batasunean egiten den bezala, soldata-arrakalak **3,3 puntuko beherakada izan duela ikus daiteke: % 17,6tik (2009an) % 14,3ra (2016).** Ondorioz, hobera egin du berdintasun indizeak, eta 85,7koa da orain.

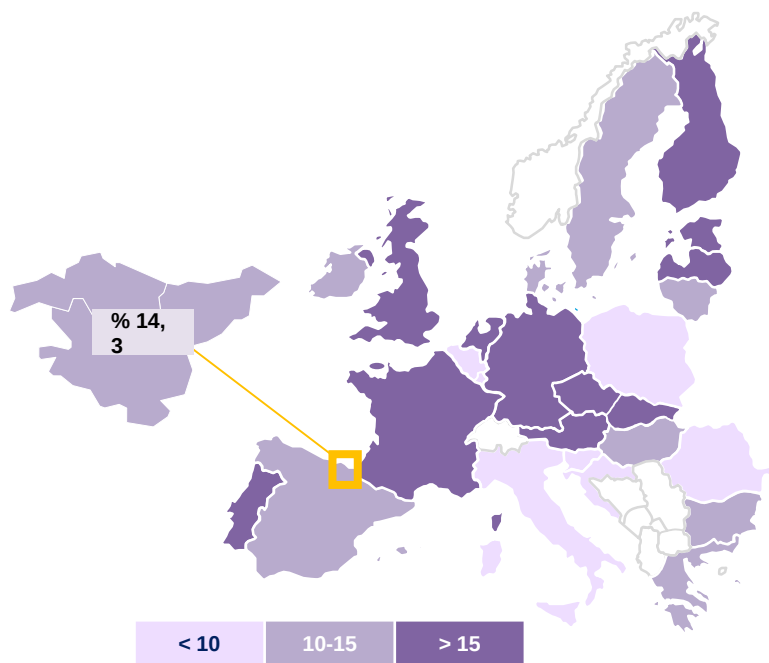
Lanordu arrunteko irabaziaren ikuspuntutik –Espainian, 13,60 €/ordu emakumeentzat, eta 15,94 €/ordu gizonentzat– **EAEko egoera ez da hain txarra:** izan ere, Espainiako batezbestekoaren azpitik (0,4 puntu gutxiago) dagoen soldata-arrakala antzematen da (% 14,7).

Soldata-arrakala, urteko batez besteko irabazian dagoen sexukako aldearen arabera neurtuta, langile bakoitzeko, **% 24,4koa zen (7.573 €) EAEn, 2016an; hau da, 2,3 puntu igo da 2009tik aurrera.** Era berean, berdintasun-indizean ikusten da bilakaera hori: hain zuzen, 75,6koa izatera iritsi zen 2016an.

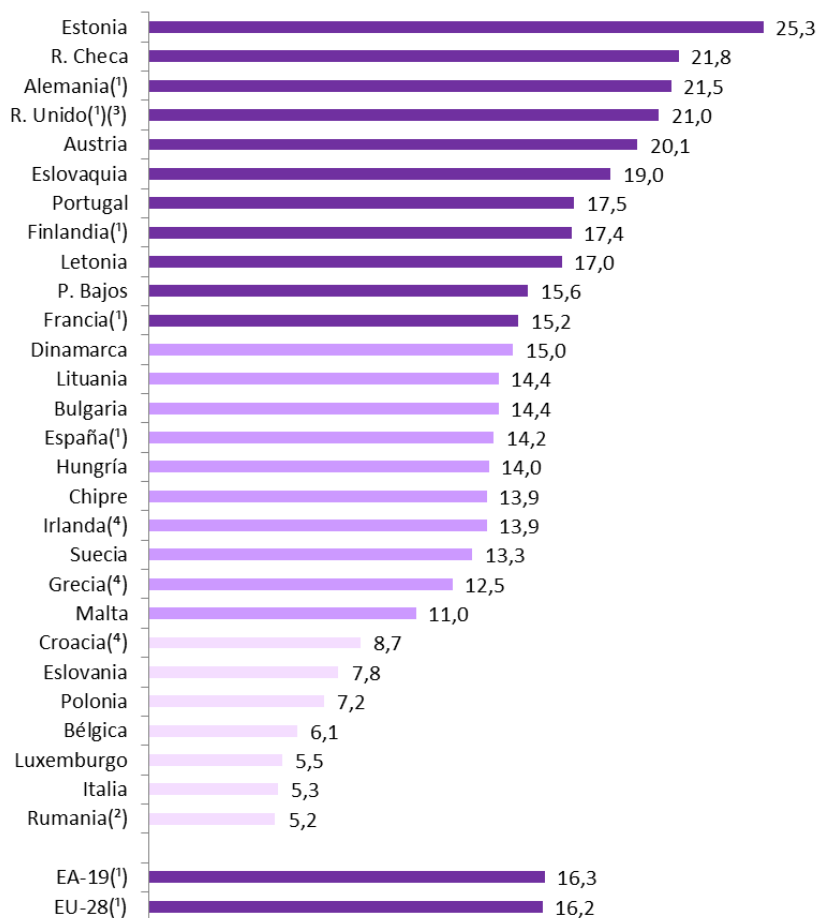
(*) Guztirako soldata-arrakala: Zuzeneko soldata-arrakala (lan egindako orduko batez besteko irabazian dagoen diferentzia) + zeharkako soldata-arrakala (egindako eta ordaindutako ordu kopuru txikiagoaren ondoriozko diferentzia).

Oharra: Berdintasun-indizea, emakumeak dauden egoeraren eta gizonak dauden egoeraren arteko zatidura gisa ulertuta. 100eko berdintasun maila erabateko berdintasunaren egoera da. 100etik beherako berdintasun mailak emakumeen egoera erlatibo okerragoa adierazten du; 100etik gorako berdintasun mailak, aldiz, emakumeen egoera erlatibo hobea adierazten du.

Europa mailan, lanorduko batez besteko irabaziaren arabera neurtzen da soldata-arrakala; 2016an, % 16,2 izatera iritsi zen balioa (EB-28rako eskura daitezkeen azken datuak). Konparatuz, **EAEko egoera ez da EB-28ko batez bestekoa bezain txarra**, 2016an, **hemengo soldata-arrakala Europakoa baino 1,9 puntu txikiagoa baitzen.**



Soldata-arrakala Europar Batasunean, lanordu arrunteko batez besteko irabazia kontuan hartuta (%). Iturria: Eurostat 2016



Soldata-arrakala, jarduera-sektorearen arabera

Lanordu arrunteko irabazia EAEn, jarduera-sektorearen arabera (eurotan).

Iturria: EIN. "Soldata-egiturari buruzko inkesta" (zuzeneko soldata-arrakala lan egindako orduko)

Sektoreak	Emakumeak, 2016	Gizonak, 2016	Soldata-arrakala, 2016	Soldata-arrakala, 2009
Industria	17,56	20,73	% 15,3	% 18,1
Eraikuntza	-16,94 *	16,25	-% 4,2	Ez dago eskuragarri
Zerbitzuak	16,47	18,88	% 12,8	% 18,8
GUZTIRA	16,60	19,37	% 14,3	% 17,6

Urteko batez besteko irabazia, jarduera-sektorearen arabera (eurotan). Iturria:

EIN. "Soldata egiturari buruzko inkesta" (soldata-arrakala, guztira)

Sektoreak	Emakumeak, 2016	Gizonak, 2016	Soldata-arrakala, 2016	Soldata-arrakala, 2009
Industria	27.853	33.847	% 17,7	% 16,9
Eraikuntza	-24.439 (*)	27.218	% 10,2	Ez dago eskuragarri
Zerbitzuak	22.893	29.656	% 22,8	% 23,8
GUZTIRA	23.428	31.001	% 24,4	% 22,1

(*) Oharra: Datuaren ondoan agertzen den “-” ikurrak zenbakiaren aldagarritasun handia adierazten du, lagin-behaketa kopurua 100etik 500era artekoa delako.

Lanordu arrunteko datuak aztertuz gero, orduko soldata-arrakala handiena industria-sektorean antzematen da, % 15,3, eta gero, zerbitzu sektorean: % 12,8. Eraikuntza sektoreari dagozkion zenbakiak, berriz ere, onenak dira, eta emakumeen aldeko soldata-arrakala dagoela iradokitzen dute; hala ere, datu horrek ez du ondorioak ateratzeko moduko fidagarritasunik.

Denboran zehar izandako bilakaerari dagokionez, orduko irabaziari dagokion soldata-arrakalaren egoerak hobera egin du azken urteotan, batez ere zerbitzu sektorean, non murriztu baita (6 puntu gutxiago).

Jarduera-sektoreak kontuan hartuta, **urteko batez besteko irabazian antzemandako guztirako soldata-arrakala handiena zerbitzu sektorean izan da: % 22,8 (6.763 €) 2016an; eta gero, industria sektorean: % 17,7 (5.994 €).** Eraikuntza sektoreak egoera hobe erakusten du: guztirako soldata-arrakala % 10,2koa (2.779 €) da eta; hala ere, kontuan izan behar da eraikuntza sektoreko laginaren adierazgarritasuna txikia dela; horrek esan nahi du datuak oso aldakorak izan daitezkeela.

Soldata-arrakala, lan motaren arabera

Lanordu arrunteko irabazia Euskadin, lan motaren arabera (eurotan). Iturria: EIN. "Soldata-egiturari buruzko inkesta" (zuzeneko soldata-arrakala lan egindako orduko)

Lanbidea	Emakumeak, 2016	Gizonak, 2016	Soldata-arrakala, 2016	Soldata-arrakala, 2009
Altua	22,54	25,23	% 10,7	% 16,6
Ertaina	13,02	16,83	% 22,6	% 25,3
Behea	12,37	16,16	% 23,5	% 29,3
GUZTIRA	16,60	19,37	% 14,3	% 17,6

Lanbide talde handiei dagokionez, **lanordu arruntari** buruzko datuak aztertuta, **joera berberak ikusten dira**; izan ere, arrakala handiena da prestakuntza maila baxueneko lanbideetan (% 23,5), eta txikiena prestakuntza maila altuena eskatzen duten lanetan (% 10,7). Aipatu behar da **lanordu arrunteko arrakalak behera egin duela lanbide guztietan, 2009. urtearekin konparatuta.**

Urteko batez besteko irabazia Euskadin, lan motaren arabera (eurotan). Iturria: EIN. "Soldata egiturari buruzko inkesta" (soldata-arrakala, guztira)

Lanbidea	Emakumeak, 2016	Gizonak, 2016	Soldata-arrakala, 2016	Soldata-arrakala, 2009
Altua	33.564	40.708	% 17,5	% 18,4
Ertaina	18.428	26.851	% 31,4	% 29,6
Behea	15.158	25.743	% 41,1	% 40,0
GUZTIRA	23.428	31.001	% 24,4	% 22,1

Guztirako soldata-arrakala esanguratsua antzeman da **prestakuntza maila apalagoko lanbideetan ("okupazio apala" delakoan) jasotzen den urteko batez besteko irabazian: % 41,1 (10.585 €), 2016an.** Arrakala 1,1 puntu handiagotu da, 2009. urtearekin konparatuta..

Prestakuntza maila handiagoko lanbideetan ("okupazio altua") soldata-arrakala txikiagoa ikusten da urteko batez besteko irabazian, hain zuzen, % 17,5 (7.144 €), 2016an. Bilakaerari dagokionez, 0,9 puntuko murrizketa antzeman da arrakalan, 2009. urtearekin konparatuta.

Lanbide-taldeen xehetasunak. Iturria: EIN. "Soldata egiturari buruzko inkesta"

Lanbidea	Barnean dauden taldeak
Altua	1., 2. eta 3. taldeak: Zuzendariak eta gerenteak; Teknikoak eta profesionalak: zientifikoak eta intelektualak, eta laguntza emateko profesionalak
Ertaina	4., 5., 6., 7. eta 0. taldeak: Kontabilitateko, administrazioko langileak eta bulegoko beste enplegu batzuk; jatetxeetako zerbitzueta, zerbitzu pertsonaletako, babes-zerbitzueta langileak eta saltzaileak; nekazaritza-, abeltzaintza-, basogintza- eta arrantza-sektoreetako langile kualifikatuak; artisauak eta manufaktura-industriako eta eraikuntzako langile kualifikatuak –instalazioetako eta makinetako operadoreak izan ezik–; eta lanbide militarrik
Behea	8. eta 9. taldeak: Instalazioetako eta makineriako operadoreak eta muntatzaileak; eta oinarritzko lanbideak

Soldata-arrakala, kontratu motaren arabera

Lanordu arrunteko irabazia Euskadin, kontratu motaren arabera (eurotan).

Iturria: EIN. "Soldata-egiturari buruzko inkesta" (zuzeneko soldata-arrakala lan egindako orduko)

Kontratu mota	Emakumeak, 2016	Gizonak, 2016	Soldata-arrakala, 2016	Soldata-arrakala, 2009
Iraupen mugagabea	16,91	20,12	% 16,0	% 19,9
Iraupen mugatua	14,57	15,21	% 4,2	% 5,1
GUZTIRA	16,60	19,37	% 14,3	% 17,6

Urteko batez besteko irabazia Euskadin, kontratu motaren arabera

(eurotan). Iturria: EIN. "Soldata egiturari buruzko inkesta" (soldata-arrakala, guztira)

Kontratu mota	Emakumeak, 2016	Gizonak, 2016	Soldata-arrakala, 2016	Soldata-arrakala, 2009
Iraupen mugagabea	24.573	33.130	% 25,8	% 25,1
Iraupen mugatua	17.220	21.085	% 18,3	% 5,8
GUZTIRA	23.428	31.001	% 24,4	% 22,1

Kontratu motaren ikuspuntutik, **iraupen mugagabeko kontratuetan antzematen da orduko soldata-arrakala handiena. 2016an, arrakala % 25,8koa zen (8.557 €) urteko batez besteko irabaziaren kasuan, eta % 16koa lanordu arrunteko irabaziaren kasuan. 2009. urteari dagokionez, egoerak hobera egin du orduko soldata-arrakalaren kasuan (3,9 puntu murriztu baita); urteko batez besteko irabaziaren kasuan, berriz, igo egin da (0,7 puntu gehiago).**

Bestalde, **iraupen mugatuko kontratuek % 18,3ko guztirako soldata-arrakala erakusten dute urteko batez besteko irabazian (3.865 €), 2016rako; hau da, balioa nabarmen igo da, 2009. urtearekin konparatuta.** Aitzitik, orduko irabaziaren aldetik, arrakalaren egoerak bilakaera positiboa izan du: 0,9 puntu murriztu egin da, 2009. urtearekiko.

Guztirako soldata-arrakala adin-tarteen arabera

Urteko batez besteko irabazia Euskadin, adin-tartearen arabera (eurotan). Iturria: EIN. "Soldata egiturari buruzko inkesta" (soldata-arrakala, guztira)

Adin-tartea	Emakumeak, 2016	Gizonak, 2016	Soldata-arrakala, 2016	Soldata-arrakala, 2009
25 urtetik beherakoak	Ez dago eskuragarri	Ez dago eskuragarri	Ez dago eskuragarri	% 11,6
25-34 urte bitartekoak	19.863	23.836	% 16,7	% 18,0
35-44 urte bitartekoak	23.765	30.994	% 23,3	% 22,9
45-54 urte bitartekoak	24.660	33.673	% 26,8	% 21,7
55 urte edo gehiago	25.167	33.710	% 25,3	% 23,3
GUZTIRA	23.428	31.001	% 24,4	% 22,1

Urteko batez besteko irabaziak, adin-tarteka, **sexukako alde handiagoa erakusten du 45-54 urte bitartekoen artean: 2016ko soldata-arrakala % 26,8koa (9.013 €) zen.** 55 urte edo gehiagokoak taldeak hurbiletik jarraitzen dio, % 25,3ko arrakalarekin (8.543 €); eta gero, 35 eta 44 urte bitartekoak daude, % 23,3ko arrakalarekin (7.229 €).

Tarte horiek bat datoz emakumeak mendeko pertsona baten zaintzaile bihurtzeko adinekin, baita ugaltzeko adinarekin ere. Bestalde, soldata-arrakalak behera egiten du gazteak lehen aldiz lan-munduan sartzen diren adin-tarteetan.

2009. urteari dagokionez, soldata-arrakalak gora egin du 35 urtetik aurrerakoan tartean, batez ere 45-54 urte bitartekoen artean (5,1 puntuko igoera); 25-34 urte bitartekoen tartean, aldiz, jaitsi egin da (1,3 puntu).

Guztirako soldata-arrakala, nazionalitatearen arabera

Urteko batez besteko irabazia EAEn, nazionalitatearen arabera (eurotan).

Iturria: EIN. "Soldata egiturari buruzko inkesta" (soldata-arrakala, guztira)

Kontratu mota	Emakumeak, 2016	Gizonak, 2016	Soldata-arrakala, 2016	Soldata-arrakala, 2009
Espainia	23.615	31.491	% 25,0	% 22,1
Munduko gainerako herrialdeak	Ez dago eskuragarri	-21.492 (*)	Ez dago eskuragarri	% 29,9
GUZTIRA	23.428	31.001	% 24,4	% 22,1

(*) Oharra: Datuaren ondoan agertzen den “-” ikurrak zenbakiaren aldagarritasun handia adierazten du, lagin-behaketa kopurua 100etik 500era artekoa delako.

Urteko batez besteko irabazia nazionalitatearen arabera aztertuta, **datuen arabera, soldata-arrakala txikiagoa da Espainian jaiotako pertsonen artean**; hala ere, 2009. urtearekin konparatuta, gora egin du soldata-arrakalak, baina eskura dauden datuak ez dira nahikoak ondorio erabakigarriak atera ahal izateko.

Pentsioen arrakala

Pentsioen kopurua eta batez besteko pentsioak, motaren eta sexuaren arabera (eurotan). Iturria: Lanbideko Kabinete Teknikoa, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren "2016ko Bizitza Laboraleko Lagin Jarraituko" datuak oinarri hartuta

Pentsioen tipologia	Emakumeak, 2016		Gizonak, 2016	
	Kopurua	Batez besteko zenbatekoa (€)	Kopurua	Batez besteko zenbatekoa (€)
Ezgaitasuna	14.950	1.019	29.450	1.304
Erretiroa	126.525	878	220.950	1.571
Alarguntza	129.425	779	8.950	597
Zurztasuna	8.650	458	8.675	439
Senideen alde	1.875	644	525	719
KIROL-ELKARTEA	75	471	725	228
GUZTIRA	281.500	825	269.275	1.468

Erretiro- eta alarguntasun-pentsioen kopuruak izandako bilakaeraren xehetasunak (kopurua). Iturria: Lanbideko Kabinete Teknikoa, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren "2016ko Bizitza Laboraleko Lagin Jarraituko" datuak oinarri hartuta

Urtea	Erretiro-pentsioak		Alarguntza-pentsioak	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
2016	126.525	220.950	129.425	8.950
2015	119.274	215.345	126.877	8.273
2014	116.100	212.680	126.748	8.057
2013	113.005	209.291	126.151	7.843
2012	109.820	204.958	125.411	7.698
2011	107.368	202.188	124.673	7.477
2010	104.560	198.990	123.655	7.267
2009	101.416	196.064	122.672	7.112

Soldatek eta soldaten arteko aldeek eragin zuzena izaten dute pentsioetan, eta arlo horretan sortzen den genero-arrailean; izan ere, desberdintasunak antzematen dira bai pentsioen tipologian, baita horren batez besteko zenbatekoan ere. Hala, **emakume pentsiodunen % 46k (129.425) alarguntza-pentsioa (ez-kontributiboa) jasotzen dute; gizon pentsiodunen % 82k, aldiz (220.950), erretiro-pentsioa (kontributiboa) jasotzen dute.** Emakumeen kasuan, erretiro-pentsioak emakumeek jasotzen dituzten pentsio guztien % 45 dira (126.525).

Datu ekonomikoen aldetik, **batez besteko pentsioan antzematen den alderik handiena erretiro-pentsioetan dago, eta % 44ra iristen da (693 €),** gizonezkoen alde. Alarguntza-pentsioetan, emakumeek jasotzen duten batez besteko zenbatekoa % 30 handiagoa da (181 €) gizonek jasotzen dutenarekin konparatuta.

3.2. Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten elementu garrantzitsuak

Euskadiko soldata-arrakalari eragiten dioten eta etorkizunean eragina izan dezaketen elementu garrantzitsuak

Jarraian, gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakala sortzean eragin handiena daukaten edo –etorkizunari begira– izan dezaketen elementu nagusiak aztertuko dira. Elementu horiek honako alde aipagarri hauek dituzte:

- ☐ Prestakuntzaren maila eta modalitate desberdinak
- ☐ Enplegu arloko alderdi esanguratsuenetako batzuk, jarduera, lanbidea eta langabezia barne
- ☐ Sektore-segregazioa
- ☐ Kontratu mota eta lanaldia
- ☐ Kontziliazioari eta denboraren erabilerari loturiko alderdiak

Azterketarako behar den informazioa kontsultatutako iturri ofizialetan dauden datu berrienak oinarri hartuta bildu da.

Araututako hezkuntza

Araututako irakaskuntzako ikasleak EAEn, maila eta sexuaren arabera (2015-2016 ikasturtea). Iturria: Eustat

Heziketa maila	Guztira (kop.)	Emakumeak (kop.)		Gizonak (kop.)	
	(Abs.)	(Abs.)	(orduen %)	(Abs.)	(orduen %)
Haur-hezkuntza	93.389	45.298	% 48,5	48.091	% 51,5
Lehen hezkuntza	128.613	62.096	% 48,3	66.517	% 51,7
Bigarren hezkuntza (DBH)	79.668	38.560	% 48,4	41.108	% 51,6
Hasierako Lanbide Prestakuntzako Programak (HLPP)	34.128	1.215	% 29,8	2.868	% 70,2
Batxilergoa	30.045	15.781	% 52,5	14.264	% 47,5
Erdi-mailako Lanbide Heziketa	13.993	4.841	% 34,6	9.152	% 65,4
Goi-mailako Lanbide Heziketa	19.723	7.413	% 37,6	12.310	% 62,4
Unibertsitate-ikasketak	66.830	35.231	% 52,7	31.599	% 47,3
Helduen hezkuntza (HHE)	15.482	7.341	% 47,4	8.141	% 52,6
Araubide bereziko irakaskuntza	33.504	21.316	% 63,6	12.188	% 36,4

Irakaskuntza arloa heziketa mailen arabera aztertzen bada, gizonen eta emakumeen proportzioa orekatua da lehen hezkuntzan eta batxilergoan. Hala ere, joera horrek **zenbait alde** islatzen ditu **geroko hezkuntza-faseetan**; horri dagokionez, **azpimarratu behar da gizonezkoen presentzia handiena Lanbide Heziketan: erdi mailakoan (% 65,4) eta goi-mailakoan (% 62,4).**

Unibertsitate esparruan, aldea ez da hain nabarmena, emakumeen kopurua zertxobait handiagoa delako (% 52,7). Era berean, emakumeak nagusitzen dira araubide bereziko irakaskuntzetan (% 63,6).

Erdi-mailako Lanbide Heziketa

Erdi-mailako lanbide-heziketako ikasleak EAEn, lanbide arloaren eta sexuaren arabera (2016-2017 ikasturtea). Iturria: Eustat

Erdi-mailako lanbide-heziketako familiak	Guztira (kop.)	Emakumeak (kop.)		Gizonak (kop.)	
	(Abs.)	(Abs.)	(orduen %)	(Abs.)	(orduen %)
Nekazaritzako jarduerak	256	50	% 19,5	206	% 80,5
Gorputz eta kirol ekintzak	117	34	% 29,1	83	% 70,9
Itsas- eta arrantza-jarduerak	190	6	% 3,2	184	% 96,8
Administrazioa eta kudeaketa	1.077	651	% 60,4	426	% 39,6
Arte grafikoak	273	104	% 38,1	169	% 61,9
Merkataritza eta Marketina	394	209	% 53,0	185	% 47,0
Komunikazioa, irudia eta soinua	46	7	% 15,2	39	% 84,8
Eraikuntza eta obra zibila	94	27	% 28,7	67	% 71,3
Elektrizitatea eta elektronika	1.332	53	% 4,0	1.279	% 96,0
Energia eta ura	-	-	-	-	-
Fabrikazio mekanikoa	2.039	63	% 3,1	1.976	% 96,9
Ostalaritza eta turismoa	869	306	% 35,2	563	% 64,8
Irudi pertsonala	887	835	% 94,1	52	% 5,9
Elikagai-industriak	160	99	% 61,9	61	% 38,1
Informatika eta komunikazioak	935	63	% 6,7	872	% 93,3
Zurgintza, altzarigintza eta kortxogintza	252	14	% 5,6	238	% 94,4
Ibilgailuak mantentzea eta garraioa	1.203	37	% 3,1	1.166	% 96,9
Instalazioak eta produkzioko mantentze eta zerbitzuak	1.009	25	% 2,5	984	% 97,5
Kimika	85	45	% 52,9	40	% 47,1
Osasuna	2.309	1.729	% 74,9	580	% 25,1
Segurtasuna eta ingurumena	-	-	-	-	-
Gizarte eta kultur zerbitzuak eta komunitate-zerbitzuak	912	704	% 77,2	208	% 22,8
Ehungintza, jantzigintza eta larrugintza	-	-	-	-	-
GUZTIRA	14.439	5.061	% 35,1	9.378	% 64,9

EAEko emakume gazteen presentziak erdi mailako lanbide-heziketan, beti bezala, apala izaten jarraitzen du, hain zuzen, % 35 (5.061 emakume), 2016-2017 ikasturtean.

Prestakuntza-familiak aztertuz gero, desberdintasun substantzialak antzematen dira: **gizonezkoen artean, prestakuntza teknikoak eta fabrikazio eta/edo mantentzearekin zerikusia duen prestakuntza da nagusi; emakumezkoek, aldiz, humanitateekin, gizartearekin edo zerbitzuekin lotutako prestakuntza hautatzen dute.**

Izan ere, gizonak gehiago nabarmena dira (% 96tik gora) honako arlo hauetan: Arrantza-jarduerak; Elektrizitatea eta elektronika, Fabrikazioa; Garraioa, Instalazioa eta mantentzea; eta Produkzioaren zerbitzuak.

Aitzitik, emakumezkoen presentzia handiena da Irudi pertsonalarekin, Osasunarekin, Zerbitzu soziokulturekin eta Administrazio eta kudeaketarekin lotutako arloetan.

Kimikarekin eta Merkataritza eta marketinarekin zerikusia duen prestakuntzan lortzen da oreka.

Erazz aurreikus daiteke etorkizunean jarraituko duen arrakala Informatika eta komunikazioen familian, bertan emakumeak ikasle guztien % 7 baino ez dira.

Goi-mailako Lanbide Heziketa

Goi-mailako Lanbide Heziketako ikasleak EAEn, lanbide arloaren eta sexuaren arabera (2016-2017 ikasturtea). Iturria: Eustat

Goi-mailako Lanbide Heziketako familiak	Guztira (kop.)	Emakumeak (kop.)		Gizonak (kop.)	
	(Abs.)	(Abs.)	(orduen %)	(Abs.)	(orduen %)
Nekazaritzako jarduerak	246	41	% 16,7	205	% 83,3
Gorputz eta kirol ekintzak	790	157	% 19,9	633	% 80,1
Itsas- eta arrantza-jarduerak	247	14	% 5,7	233	% 94,3
Administrazioa eta kudeaketa	2.373	1.493	% 62,9	880	% 37,1
Arte grafikoak	256	138	% 53,9	118	% 46,1
Merkataritza eta Marketina	1.093	514	% 47,0	579	% 53,0
Komunikazioa, irudia eta soinua	549	155	% 28,2	394	% 71,8
Eraikuntza eta obra zibila	335	120	% 35,8	215	% 64,2
Elektrizitatea eta elektronika	2.433	141	% 5,8	2.292	% 94,2
Energia eta ura	120	15	% 12,5	105	% 87,5
Fabrikazio mekanikoa	2.917	285	% 9,8	2.632	% 90,2
Ostalaritza eta turismoa	1.032	508	% 49,2	524	% 50,8
Irudi pertsonala	392	379	% 96,7	13	% 3,3
Elikagai-industriak	12	8	% 66,7	4	% 33,3
Informatika eta komunikazioak	1.867	227	% 12,2	1.640	% 87,8
Zurgintza, altzarigintza eta kortxogintza	75	13	% 17,3	62	% 82,7
Ibilgailuak mantentzea eta garraioa	550	19	% 3,5	531	% 96,5
Instalazioak eta produkzioko mantentze eta zerbitzuak	1.346	80	% 5,9	1.266	% 94,1
Kimika	462	235	% 50,9	227	% 49,1
Osasuna	1.408	1.037	% 73,7	371	% 26,3
Segurtasuna eta ingurumena	151	50	% 33,1	101	% 66,9
Gizarte eta kultur zerbitzuak eta komunitate-zerbitzuak	2.246	1.758	% 78,3	488	% 21,7
Ehungintza, jantzigintza eta larrugintza	112	99	% 88,4	13	% 11,6
GUZTIRA	21.012	7.486	% 35,6	13.526	% 64,4

Goi-mailako Lanbide Heziketako familietan gizonen eta emakumeen artean gertatzen den segregazioak Erdi-mailako Lanbide Heziketan ikusten den joera bera du.

Kimika, Merkataritza eta marketina, Ostalaritza, Turismoa eta Arte grafikoak bezalako arloetan bakarrik orekatua da gizonen eta emakumeen presentzia.

Unibertsitateko irakaskuntza

EAEko unibertsitateetan matrikulatutako ikasleak, ikasketa motaren eta sexuaren arabera (2015/2016 ikasturtea). Iturria: Eustat

Especializazio adarra	Guztira (kop.)	Emakumeak (kop.)		Gizonak (kop.)	
	(Abs.)	(Abs.)	(orduen %)	(Abs.)	(orduen %)
Arteak eta Humanitateak	6.361	3.925	% 61,7	2.436	% 38,3
Zientziak	4.059	2.133	% 52,5	1.926	% 47,5
Osasun-zientziak	8.729	6.512	% 74,6	2.217	% 25,4
Gizarte- eta lege-zientziak	31.344	17.993	% 57,4	13.351	% 42,6
Ingeniaritza eta arkitektura	16.027	4.529	% 28,3	11.498	% 71,7
Zehaztu gabe	310	139	% 44,8	171	% 55,2
GUZTIRA	66.830	35.231	% 52,7	31.599	% 47,3

Gizonen eta emakumeen presentzia unibertsitate-ikasketetan orekatuagoa da lanbide-heziketan baino: **unibertsitatean ikasten dabiltn emakumezkoen kopurua apur bat handiagoa da gizonezkoena baino (% 52,7)**. Aldeak unibertsitateko espezializazioetan nabaritzen dira; izan ere, lanbide-heziketako arloetan ikusitakoaren antzeko joera dago.

Gauzak horrela, **gizonezkoen presentzia handiena da Ingeniaritza eta arkitekturan (% 71,7); eta emakumezkoak gehiengo dira Osasun-zientzietan (% 74,6)**. Zientziak banaketa orekatuagoa duen espezializazio adarra dira.

Etengabeko prestakuntza

EAEn, etengabeko prestakuntzan parte hartu duten 25 eta 64 urte bitarteko pertsonen ehunekoa, sexuaren arabera(2015).Iturria: Emakunde. "Zifrak 2016. Emakumeak eta gizonak Euskadin".

Guztira	Emakumeak	Gizonak
% 12,9	% 13,7	% 12,1

Etengabeko prestakuntza / prestakuntza jarraituari eta dagokion gaikuntza teknikoari dagokionez, eskura dauden azken datuen arabera, **EAEn, 25 eta 64 urte bitarteko emakumeen % 13,7k hartu zuten parte** hezkuntzako edo etengabeko **prestakuntzako jarduera batean**.

Datu horiek interpretatuz gero, emakumeek gizonek baino interes handiagoa erakusten dute etengabeko prestakuntzarekiko.

Jarduera, lana eta langabezia

EAEko 16 urteko eta gehiagoko biztanleen jarduera, enplegu eta langabezia-tasa (2017ko IV. hiruhilekoa). Iturria: Eustat. "Biztanleria jardueraren arabera".

Lan-egoeraren adierazleak	Guztira (%)	Emakumeak (%)	Gizonak (%)
Jarduera-tasa (*)	% 79,4	% 74,6	% 84,3
Okupazio-tasa	% 49,9	% 45,9	% 54,3
Langabezia-tasa	% 11,1	% 11,4	% 10,9

(*) Oharra: Jarduera-tasa 20-64 urte bitartekoei dagokie, Estatistikako Institutu Nazionalaren "Biztanleria Aktiboaren Inkestako" datuak aintzat hartuta.

Lan-egoerari dagokionez, **emakumeen jarduera-tasak jarraitzen du gizonen tasaren azpitik, eta % 74,6koa zen 2017ko laugarren hiruhilekoan**, hau da, ia 10 puntu gutxiago, gizonezkoen tasarekin konparatuta.

Bestalde, emakumeen langabezia-tasa gizonen tasaren gainetik dago, aldea txikia izan arren (0,5 puntu gehiago, 2017ko abenduan).

Jarduera-sektorea

EAEko 16 urteko edo gehiagoko biztanleria landuna, sektore ekonomikoaren eta sexuaren arabera (2016). Iturria: Eustat. "Biztanleria jardueraren arabera".

Jarduera-sektorea	Guztira (kop.)	Emakumeak (kop.)		Gizonak (kop.)	
	(Abs.)	(Abs.)	(orduen %)	(Abs.)	(orduen %)
Nekazaritza, abeltzaintza eta arrantza	9.700	2.700	% 27,8	7.000	% 72,2
Industria	188.700	39.300	% 20,8	149.300	% 79,1
Eraikuntza	47.400	5.400	% 11,4	42.000	% 88,6
Zerbitzuak	657.600	380.200	% 57,8	277.400	% 42,2
GUZTIRA	903.400	427.600	% 47,3	475.700	% 52,7

Biztanleria aktiboaren banaketa –jarduera-sektoreka– aztertuta, agerian jartzen dira sexuarekin loturiko aldeak, prestakuntza adarren azterketan dagoeneko aipatu direnak.

Gauzak horrela, **nekazaritza, abeltzaintza eta arrantzaren sektoreetan, baita industria sektorean ere, gizonen proportzioa 3 aldiz handiagoa da emakumeena baino**.

Joera hori are nabarmenagoa da eraikuntza sektorean: gizonezkoen proportzioa 8 aldiz handiagoa da emakumezkoen kopuruarekin konparatuta (% 88,6 gizonezkoak dira, eta % 11,4 emakumezkoak).

Joera hori **aldatu egiten da zerbitzu sektorean**, non emakumeen presentzia % 57,8koa baita.

Kontratu mota eta lanaldia

EAEko soldatapekoen banaketa, kontratu motaren arabera (2017ko IV. hiruhilekoa).

Iturria: EIN. "Biztanleria Aktiboaren Inkesta"

Kontratu mota	Guztira (%)	Emakumeak (%)	Gizonak (%)
Mugagabea	% 73,9	% 71,4	% 76,4
Aldi baterakoa	% 26,1	% 28,6	% 23,6

EAEko pertsona landunen banaketa, lanaldi motaren arabera (2017ko IV. hiruhilekoa).

Iturria: EIN. "Biztanleria Aktiboaren Inkesta"

Lanaldi mota	Guztira (%)	Emakumeak (%)	Gizonak (%)
Lanaldi osoa	% 83,2	% 73,3	% 92,0
Lanaldi partziala	% 16,8	% 26,7	% 8,0

Kontratu motari dagokionez, emakumezkoen aldi baterako kontratuak gizona baino 5 puntu handiagoak dira.

Lan-kontratazioaren partzialtasunaren aldetik, **emakumeen egoerak argi eta garbi islatzen du emakumezkoak desabantailan daudela, gizona baino konparatuta, batez ere lanaldi motari dagokionez.**

Izan ere, lanaldi partzialeko enpleguaren tasa, emakumezkoen dagokionez, % 27koa zen 2017an, hau da, 19 puntu handiagoa, gizona baino konparatuta.

Lanaldiaren ezaugarriak

EAEko biztanle landunak lanaldi motaka, ezaugarri soziodemografikoen arabera (2017).
Iturria: Eustat. "Lana, familia eta norberaren bizitza uztartzeari buruzko inkesta"

Malgutasuna eta ordutegiak		Emakumeak (%)	Gizonak (%)
Lanaldi arrunta	Jarraitua	% 56,9	% 49,2
	Zatitua (goizez eta arratsaldez)	% 33,3	% 41,5
	Mistoa (jarraitua eta zatitua)	% 9,7	% 9,4
Gaueko ordutegia (*)		% 10,9	% 17,7
Asteburuetan lan egitea	Beti	% 18,8	% 9,9
	Zenbaitetan	% 24,4	% 34,3
Txandakako lana		% 20,3	% 24,1

(*) Oharra: (*) Gaueko ordutegia dela esaten da, egunean 3 ordu edo gehiagoz, edo urteko lanaldiaren herena, gutxienez, 22:00etatik 06:00etara bitartean lan egiten bada.

Lanaldiari dagokionez, norberaren bizitza, lana eta familia bateratzean eragin handiagoa izan dezaketen ezaugarri batzuk aztertuta, hainbat alde antzeman dira emakumeen eta gizonen artean.

Emakumeen % 57k ohiko lanaldi jarraitua dutela adierazi dute; portzentaje hori gizonei dagokiena baino ia 8 puntu handiagoa da. **Gaueko ordutegiari dagokionez, gizonen ehunekoa (% 18) ia bi aldiz handiagoa da** emakumeena baino (% 11).

Hala ere, **asteburuetan lan egiteko joera nabarmenagoa da emakumeen artean (% 19);** beti asteburuetan lan egiten duten gizonen portzentajea baino ia bi aldiz handiagoa da (% 10).

Bestalde, **txandakako lanak garrantzi handiagoa du gizonezkoen artean (% 24),** emakumezkoen artean baino (% 20).

Malgutasuna eta ordutegiak

EAEko biztanle landunak ordutegiaren eta malgutasunaren motaka, ezaugarri soziodemografikoen arabera (2017). Iturria: Eustat. "Lana, familia eta norberaren bizitza uztartzeari buruzko inkesta".

Malgutasuna eta ordutegiak		Emakumeak (%)	Gizonak (%)
Irteteko ordutegi malgua		% 31,4	% 37,6
Lanaldia luzatzea	la inoiz ez	% 62,8	% 58,8
	Zenbaitetan	% 17,9	% 17,4
	la beti	% 19,3	% 23,8
Etxean lan egitea	Gutxienez egunen erdietan	% 6,4	% 4,7
	Noizean behin	% 8,6	% 8,1
	Egun bakar batean ere ez	% 85,0	% 87,2

Malgutasunerako eta ordutegia moldatzeko aukerei dagokionez, **lanetik irteteko ordutegia malgutu dezaketen gizonen proportzioa apur bat altuagoa** da, emakumeen aldean (6 puntu altuagoa).

Lanaldia luzatzeko joerari dagokionez, emakumeen artean ahulagoa da. Hala, emakumeen % 62,8k ia inoiz ez dute lanaldia luzatzeko beharrik; gizonen % 23,8k, aldiz, ia beti luzatzen dute ordutegia.

Etxetik lan egiteko modalitatea apur bat maizago aukeratzen da emakumeen artean; izan ere, emakumezkoen % 15ek noizean behin edo gutxienez egunen erdietan egiten dute lan etxetik, hau da, 2 puntu gehiago gizonezkoen kasuan baino.

Norberaren bizitza, lana eta familia-bizitzaren uztarketa

EAEko biztanleria landuna, kontziliazioarekin lotutako alderdiak uztartzeko zailtasun mailaren eta sexuaren arabera(2017. urtea).Iturria: Eustat. "Lana, familia eta norberaren bizitza uztartzeari buruzko inkesta".

Kontziliazio gaia	Balorazioa Guztira (1-10)	Balorazioa Emakumeak (1-10)	Balorazioa Gizonak (1-10)
Adin txikiko seme-alaben zaintza	4,4	4,2	4,5
Mendeko pertsonen zaintza	4,7	4,6	4,8
Etxeko zereginak	3,7	3,6	3,7
Kudeaketa burokratikoak	3,9	4,0	3,9
Norberaren jarduera	4,1	4,1	4,1
Guztian	3,9	3,9	3,9

Oharra: Balorazioak 0tik 10erako eskalan egiten dira, 10 zailtasun handiena delarik.

Lana, familia eta norberaren bizitza bateratzeko zailtasunari dagokionez, balorazioa desberdina da gizonen eta emakumeen kasuetan, kontziliazio-alde edo -arrazoi bakoitzaren arabera; mendekotasuna duten pertsonak zaintzea kolektibo biei zailtasun handienak sortzen dizkien aldea da.

Gizonek emakumeek baino zailtasun handiagoak izaten dituzte lan-bizitza mendeko pertsonak zaintzeko beharrarekin, seme-alaba adingabeen zaintzarekin eta etxeko zereginekin bateratzeko.

Bestalde, bulegoko kudeaketak egiterakoan, emakumeek gizonek baino zailtasun handiagoak dituztela esaten dute.

Lana norberaren jarduerarekin bateratzeko zailtasun maila berdina da gizon zein emakumeentzat.

Denboraren erabilera

EAEko pertsonako batez besteko denbora, jarduera motaren eta sexuaren arabera, egun bateko aldia(2013. urtea). Iturria: Eustat. "Denbora-aurrekontuen inkesta"

Jarduera mota	Guztira (ordu:minutu)	Emakumeak (ordu:minutu)	Gizonak (ordu:minutu)
Beharrian fisiologikoak	11:56	11:59	11:53
Lana eta prestakuntza	6:46	6:15	7:13
Etxeko lanak	2:45	3:23	1:59
Etxeko Pertsonak zaintzea	2:00	2:08	1:47
Gizarte-bizitza	1:34	1:33	1:36
Aisia aktiboa eta kirolak	2:17	2:02	2:29
Aisia pasiboa	3:10	3:04	3:16
Joan-etorriak	1:22	1:18	1:26

Ohitura sozialei eta eguneroko bizitzari dagokienez, **gizonezkoen eta emakumezkoen artean alde nabarmenak ikus daitezke eguneko denbora erabiltzeko moduan.**

Alde handienak etxeko lanetan, lanean eta prestakuntzan antzematen dira. Izan ere, egunean zehar, emakumeek gizonek baino ordubete eta erdi gehiago (batez beste) ematen dute etxeko lanetan, eta ordubete gutxiago lanean eta prestakuntzan.

Bestaldetik, emakumeek ia ordu erdi gehiago ematen dute etxeak zaintzen; gizonek, aldiz, ia ordu erdi gehiago ematen dute aisia aktiboan eta kirola egiten.

Egunean zehar, behar fisiologikoetan, bizitza sozialean, joan-etorrietan eta aisia pasiboan ematen den batez besteko denbora ia berdina da gizonezkoen zein emakumezkoen kasuetan.

3.3. Diagnostikoaren ondorioak

EAEko soldata-arrakalari buruzko datu nagusiak

- ❑ EAEko gizonen eta emakumeen soldatei dagozkien zenbaki nagusiak honako hauek izan ziren 2016an: urteko batez besteko irabazia 23.428 €, emakumeen kasuan; eta 31.001 € gizonen kasuan. Lanordu arrunteko batez besteko irabazia 16,6 €/ordukoa zen emakumeentzat, eta 19,37 €/ordu gizonentzat. Egoera hori islatu zen **urteko batez besteko irabazian antzemandako guztirako soldata-arrakalan: % 24,4 (7.537 €); eta lanordu arrunteko irabaziari dagokion arrakalan: % 14,3**. Erkatzen hasita, lanordu arrunteko irabaziari dagokionez, EAEko egoera Espainiakoa eta Europakoa baino hobe dela esan daiteke; izan ere, Espainiako soldata-arrakala % 14,7koa da, eta Europakoa % 16,2koa (EB 28).
- ❑ Era berean, jarduera-sektoreek erakusten dutenez, emakumeen posizioa ez da gizonena bezalakoa; izan ere, **zerbitzu sektoreak du soldata-arrakala handiena urteko batez besteko irabazian (% 22,8), eta industria sektorekoa da soldata-arrakala altuena, lanordu arrunteko irabaziari dagokionez (% 15,3)**. Eraikuntzaren sektorea alde txikiagoa duela ematen du.
- ❑ Enplegu mailen ikuspuntutik, **soldata-arrakala nabarmena antzematen da prestakuntza maila txikiagoko lanbideetan, batez ere, urteko batez besteko irabaziari dagokionez, arrakala hori % 41,1ekoa baitzen (10.585 €) 2016an**; izan ere, puntu bat baino gehiago igo zen 2009tik. Prestakuntza maila altuagoko lanbideek soldata-arrakala txikiagoa dute (% 17,5 urteko batez besteko irabazian, eta % 10,7 orduko irabazian).
- ❑ **Iraupen mugagabeko kontratuei loturiko arrakala handiagoa da iraupen mugatuko kontratuekin konparatuta**, bai urteko batez besteko irabaziari dagokionez (% 25,8), bai lanordu arrunteko irabaziari dagokionez (% 16). Iraupen mugatuko kontratuetan hazkunde nabarmena antzeman da urteko batez besteko irabaziari dagokion arrakalan (12,5 puntu); izan ere, arrakala % 18,3koa zen 2016an.
- ❑ Adina kontuan hartuta, **soldata-arrakala handiena 45-54 urte bitartekoen artean ikus daiteke: urteko batez besteko irabaziari dagokion soldata-arrakala % 26,8koa izan da (9.013 €)**. Alde hori pixka bat jaitsi egiten da 25-44 urte bitartekoen eta 55 urtetik gorakoen tarteetan; eta % 16,7ra murrizten da 25-34 urte bitartekoen kasuan.
- ❑ Soldatek eta soldaten arteko aldeek eragin zuzena izaten dute pentsioetan, eta arlo horretan sortzen den genero-arrailean; izan ere, desberdintasunak antzematen dira bai pentsioaren tipologian, baita horren batez besteko zenbaterakoan ere. Datu ekonomikoen aldetik, **batez besteko pentsioan antzematen den alderik handiena erretiro-pentsioetan dago, eta % 44ra iristen da (693 €)**, gizonezkoen alde. Alarguntza-pentsioen kasuan, emakumeek jasotzen duten batez besteko zenbaterakoa % 30 handiagoa da (181 €) gizonek jasotzen dutenarekin konparatuta.

Laburbilduz, EAEko soldata-arrakala % 24,4koa da (7.537 €), urteko batez besteko irabazia aintzat hartuta; eta % 14,3koa, lanordu arrunteko irabazia neurtzen bada. Antzeman daitezkeen segregazio sektoriala eta lan-bereizketa arrakala handiagok islatzen dira, hain zuzen, zerbitzu sektorean eta industrian, baita prestakuntza maila baxuagoko lanbideetan ere. Era berean, aldeak handiagoak dira iraupen mugatuko kontratuetan, eta 45-54 urte bitarteko emakumeei eragiten diete gehiago. Hori guztia pentsioetan islatzen da, batez ere, erretiro-pentsioetan, bertako arrakala % 44ra iristen delako.

Arrakalan eragina duten elementuak

Diagnostikotik ateratako datuak aztertuz emakumeen eta gizonen arteko soldata-desberdintasunak sortzean edo murriztean eragina duten elementu nagusiak, hauek dira arloka:

IRAKASKUNTZA ETA PRESTAKUNTZA

- **Gizonen presentzia handiena** (% 90etik gorakoa) Erdi-mailako eta Goi-mailako **Lanbide Heziketako** familietan, **teknika, industria, ekoizpen eta mantentzearekin zerikusia duten arloetan**.
- **Konpetentzia digitalen arloko arrakala:** Informatika eta komunikazioekin loturiko lanbide-heziketako ikasle guztien % 7 baino gutxiago dira emakumezkoak.
- **Unibertsitate-ikasketetan diharduten emakumeen proportzioa apur bat handiagoa izan arren, gutxiengo dira** ingeniaritza eta arkitekturaren **adar teknikoetan** (% 28), eta batez ere osasun, arte eta humanitateekin loturiko diziplinak ikasten dituzte.
- Etengabeko prestakuntzari dagokionez, emakumeen interesa (% 13,7) gizonen interesa baino (% 12,1) handiagoa.

ENPLEGAGARRITASUNA ETA ENPLEGUA

- **Emakumeen jarduera-tasa: % 74,6** (20-64 urte bitarteko emakumezkoak); hau da, ia 10 puntuko aldea (beherantz) gizonen jarduera-tasarekin konparatuta.
- **Segregazio sektoriala, lanbidearen ikuspuntutik**, zerbitzu sektoreko lanetan diharduten emakumeengan arreta jarrita; ikus daitekeenez, gizonezkoen proportzioa nabarmen handiagoa da industria, eraikuntza eta lehenengo sektoreko lanetan.
- **Aldi-baterakotasunaren eta partzialtasunaren eragin handiagoa** emakumeen kontratazioan, 19 puntuko aldea gizonezkoen lanaldi partzialeko enpleguaren tasarekin konparatuta, eta 5 puntukoa, aldi-baterako enpleguaren tasaren aldean.

KONTZILIAZIOA ETA DENBORAREN ERABILERA

- **Lanaldi jarraitua duten emakumeen proportzio handiagoa**, gizonekin konparatuta (8 puntu); **asteburuetan lan egiteko joera handiagoa**, gizonen ehunekoa baino ia bi aldiz; gizonezkoen aldean, gauez lan egiteko joera txikiagoa.
- **Lanaldia luzatzeko joera txikiagoa emakumeen artean**; eta lan-modalitateari dagokionez, etxean lan egiteko joera handiagoa.
- **Alde nabarmenak denbora erabiltzeko moduan**; izan ere, lanaldian zehar, emakumeek gizonen baino ordubete eta erdi gehiago (batez beste) ematen dute etxeko lanetan, eta ordubete gutxiago lanean eta prestakuntzan.

3.4. Prospektiba eta soldata- arrakalan eragina izan dezaketen joerak

Soldata-arrakalan eragina izan dezaketen joerak, etorkizunean kontuan hartzekoak

Prospektiba ariketa bat eginez, zenbait joera identifikatu dira, soldata-arrakala dela eta, gizartean eta ekonomian ondorioak izan ditzaketenak:

JOERA	GIZARTE ETA EKONOMIA MAILAKO ONDORIOAK, SOLDATA-ARRAKALARI DAGOKIONEZ
Biztanleriaren zahartzea	☐ Zainketa premia handiagoa, bai diruz ordaindu beharreko zerbitzuen premia (lan-aukera berriak), bai ordaindu gabeko zainketen premia (zainketa-lanetan denbora gehiago ematea) ☐ Gastu publiko handiagoa eta tentsioak babes sozialeko ereduaren gainean
Biztanle aktibo gutxiago	☐ Enplegu-aukera gehiago ☐ Talentua erakartzearen eta atxikitzearen garrantzi gero eta handiagoa, eta horrek enpresei eskatuko diena: rol garrantzitsuagoa esleitzea pertsonen kudeaketa aurreratuari
Aurrerapausoak Ezagutzaren Ekonomian. Ekonomia Digitalaren aurrerapena	☐ Enpresaren eta langileen aldetik, etengabeko prestakuntza-jardueretan inbertsio ekonomikoa egiteko eta denbora emateko premia handiagoa ☐ Ezagutza altuko eta ertain-altuko profileko enpleguen eskaera gero eta handiagoa; eta gero eta txikiagoa, ezagutza baxuko eta ertain-baxuko profileko enpleguei dagokienez ☐ Ekonomia digitalaren arloan espezializatutako pertsonentzako lanpostuen eskaera gero eta handiago izatea ☐ Ezagutza maila altuari lotutako ekintzailatzarako aukera gehiago ☐ Lanaldi malgua izateko aukera gehiago, batez ere, telelanerako
Gizarteak genero-berdintasunaren, soldata-arrakala murriztearen eta erantzukidetasuna lortzeko bidean aurrera egitearen garrantziaz duen kontzientzia gero eta handiagoa	☐ Presio handiagoa lan-iruzurraren eta zuzeneko lan-diskriminazioaren kasuak saihesteko/prebenitzeko ☐ Soldatei dagokienez, enpresen egoeraren inguruko barne-gardentasun handiagoa eskatzea ☐ Pixkanaka-pixkanaka erantzukidetasun gero eta handiagoa lortzeko joera, emakumeen eta gizonen lanbide-garapenean benetako aukera-berdintasuna ahalbidetzeko

4. Eusko Jaurlaritzaren konpromisoa soldata-arrakalaren aurka

Zergatik borrokatu soldata-arrakalaren kontra?

- ❑ **Ekintzailea, solidarioa eta guztien onerako lan egiteko gai den gizartea**, gainera, herritar horiek inplikatzeari lortzen duena, gizarte hori **bultzatzeko hartu dugun konpromisoa** bete nahi izanez gero, gizonezko zein emakumezkoek gure eskualdeko gizartea eta ekonomia eraikitzean berdintasunez parte-hartzea erraztu behar da.
- ❑ **Ez da bakarrik justizia sozialeko kontua; izan ere, gizonen eta emakumeen artean soldata-desberdintasunak desagerrarazteak onurak ekarriko dizkio ekonomiari eta gizarte osoari**, emakumeen ahalduntzeari eta autonomia ekonomiko handiagoari esker.
- ❑ **Soldata-aldeek emakumeengan duten inpaktua saihestuko dugu; izan ere, bizitzan zehar diru-sarrera txikiagoak izaten dituztenez**, pentsio handiagoak ere jasoko dituzte; ondorioz, gutxituko da zahartzaroan pobrezia egoeran geratzeko arriskua.
- ❑ **Emakumeen talentua eta gaitasunak modu eraginkorragoan erabiltzen lagunduko du**; izan ere, emakumeen gaitasunak baloratuko dira, eta bidezko ordainsaria eskainiko zaie dituzten konpetentzien arabera, jarduera jakin batzuk egiteko gai ez direla dioten estereotipoak eta aurreiritziak baztertuz.
- ❑ **Erantzukidetasuna bultzatzeko eta norberaren bizitza, lana eta familia bateratzeko politika eraginkorragoak diseinatzen lagunduko du**, baita, enpresak kudeatzeko, pertsonak ardatz dituzten ereduak aplikatzen ere; azken horrek bizi-kalitate hobea ekarriko die emakumeei, baita gizarte osoari ere.

Labur esanda, **erronka konplexu eta dimentsio anitzekoa da, askotan gure kulturaren eta tradizioetan errotuta dauden gaiekin zerikusia duena, eta diziiplina anitzeko ikuspegi bateratzaileetatik lantzea eskatzen du, gizarte- eta politika- talde eta indar guztien arduraz, ahaztu gabe erakunde-dinamikek horretan esku hartu ahal eta behar dutela, emakumeen eta gizonen arteko soldata-aldearen fenomenoaren murrizte aldera.**

4.1. Eusko Jaurlaritzaren ibilbidea, berdintasunaren alde

Eusko Jaurlaritzaren ibilbidea, berdintasunaren alde

Emakumeek jasaten dituzten bereizkeria-egoeren aurka borrokatzea (batez ere soldata-diskriminazioaren aurka), baita berdintasunik eza edo soldata-arrakala eragiten duten hainbat faktoreen aurka borrokatzea ere, presente egon da Eusko Jaurlaritzaren jardunean, bereziki, Emakumearen Euskal Erakundearen (Emakunde) jarduketetan.

- ❑ EAEk ibilbide luzea du **emakumeen eta gizonen berdintasunaren planak egitean**. Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko lehenengo planetik hasita, orain dela gutxi argitaratutako EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana zehaztu arte, politika publikoek, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortu nahi izanez gero, jarraitu behar duten bidea aipatzen dute definizioan, hain zuzen ere, soldata-arrakala murrizteko bidean aurrera egiteko jarduketak.
- ❑ Helburu hori betetzearen inguruko kezkaren seinale da 2012an argitaratutako **txostena, «Soldata-arraila: eragileak eta adierazleak»**; txostena arrakalaren arrazoiak deszifratzen saiatzen da, eta enpresek soldata-arrakala identifikatzeko oinarri gisa erabil ditzaketen adierazleen sistema bat proposatzen du. Dokumentu hau **2018ko martxoan eguneratu** zen, Eusko Legebiltzarraren soldata-arrakalari buruzko legez besteko proposamenari erantzunez; horren bidez, Legebiltzarrak 2012an argitaratutako txostena egunera zezan eskatu zion Emakunderi.
- ❑ Berdintasunaren inguruko planez gain, Eusko Jaurlaritzak **XI. legegintzaldirako Gobernu Programan** jasotzen dituen hamabost helburuetako bat Euskadi Europan genero-berdintasunean aurreratuen dauden herrialdeen artean kokatzea da.

- ❑ Gobernuak hartutako konpromisoen artean, bereziki nabarmentzen da soldata-diskriminazioari aurre egiteko eta lan-eremuan gizonen eta emakumeen arteko benetako berdintasuna bultzatzeko konpromisoa (**10. konpromisoa**), baita neurri ekonomikoak eta sozialak bultzatzeko konpromisoa ere, ordainsari-berdintasunean aurrera egiteko, enpresetako soldata-gardentasuna sustatzeko eta soldata-diskriminazioari aurre egiteko (**146. konpromisoa**).
- ❑ Era berean, beste konpromiso batzuk jasotzen ditu, hala nola euskal enplegu publikoa erronka berrietara egokitzea (58. konpromisoa), besteak beste, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren I. Enplegu Plana garatuz; edo emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzea, garapen jasangarria lortzeko funtsezko zutabea den aldetik (145. konpromisoa). Beste ekimen batzuen artean, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana egitea hartzen du barnean konpromiso horrek.

Gobernu-programa XI. legegintzaldirako

10. konpromisoa. Lanean osasuna eta segurtasuna sustatzea, eta berdintasuna

- **3. ekimena.** Soldata-diskriminazioari aurre egitea, eta gizonen eta emakumeen arteko benetako berdintasuna lan-eremuan bultzatzea.

146. konpromisoa. Lan-eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzea

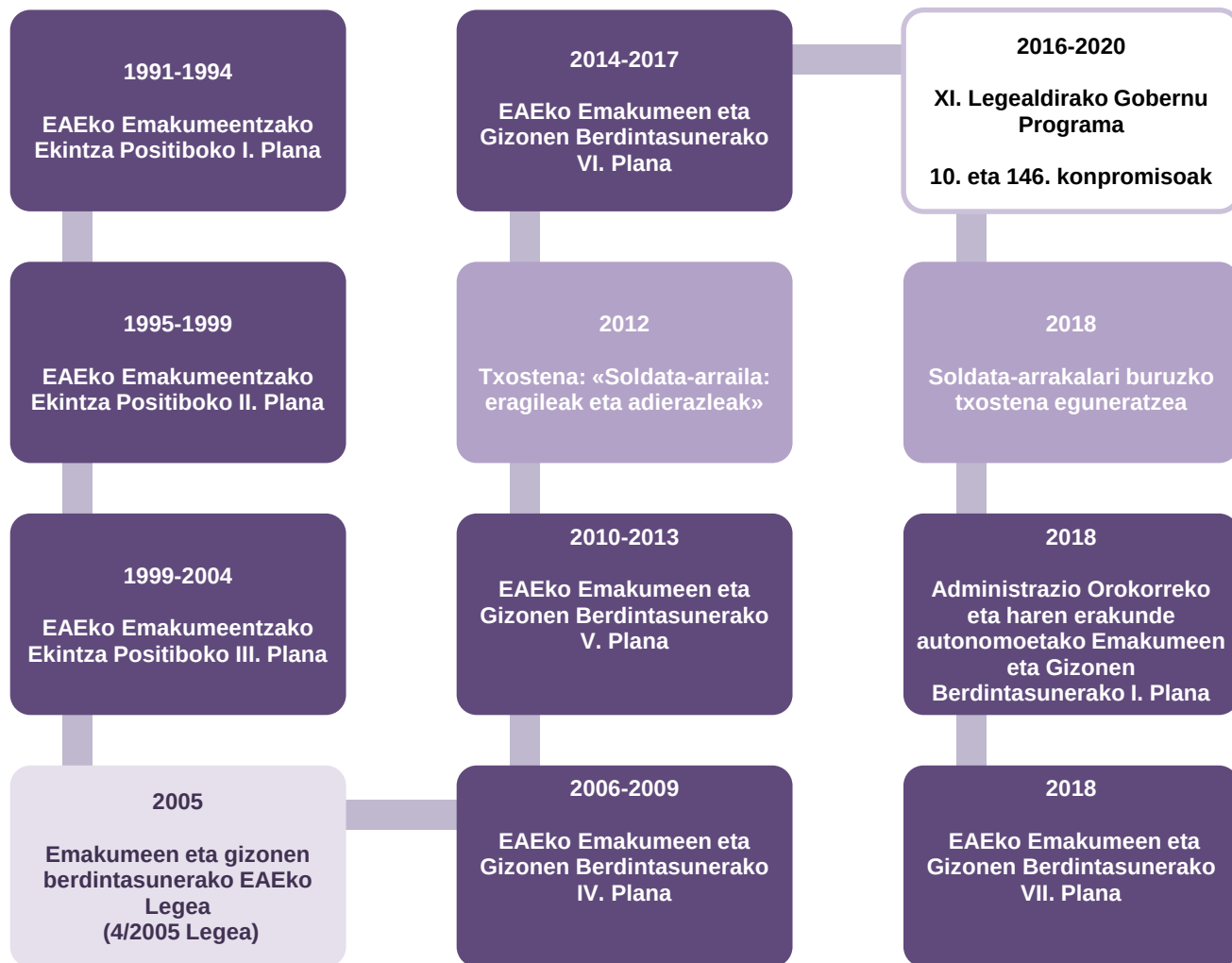
- **2. ekimena.** Ordainsari-berdintasunean aurrera egiteko, enpresetako soldaten gardentasuna sustatzeko eta soldata-diskriminazioari aurre egiteko neurri ekonomikoak eta sozialak bultzatzea

❑ **Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planak** soldaten inguruko politikaren azterketa xehea jasotzen du, generoan oinarritutako soldata-arrakala dagoen ala ez erabakitzeko; halaber, kontziliazioa lortzeko eta lan-denbora antolatzeko politika aztertzen da. Azterketa horren ondorioz, zenbait neurri zehaztu dira, hala nola generoan oinarritutako soldata-arrakalan eragina duten faktoreen azterketan sakontzea, neurri zuzentzaileak proposatu ahal izateko; edo, era berean, aztertzea ea lanpostu-zerrendaren balorazioa egiterakoan generoa kontuan ez hartzeak inpaktua duen Administrazio Orokorreko langileen ordainsarietan. Halaber, beste neurri batzuk jasotzen dira, amatasun eta aitatasun baimenak parekatzea dela eta (iraupen berekoak eta besterenezinak izan daitezen), erantzukidetasuna eta inpaktu ekonomikoaren azterketa sustatzeko.

❑ **EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak**, Gobernu Onaren neurrien artean, ordainsari-desberdintasunak sortzen dituzten faktoreetan arreta berezia jartzen duten hiru programa jasotzen ditu: konpromiso politikoa, emakume eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko borondate politikoa zehaztu eta bideragarri egiten duten neurriak deskribatzen dituen; genero-ikuspegia lan prozeduretan, zenbait neurri, administrazio-prozedurak eta -prozesuak tresna baliagarriak izan daitezen berdintasuna lortzeko bidean; parte-hartzea eta eragina, herritarren hitza, batez ere emakumeena, politika publikoen diseinuan kontuan hartzeko neurriak jasotzen dituen.

Era berean, plan horrek esku hartzeko ardatzak ezartzen ditu, soldata-arrakalaren aurka borrokatzeko erabakigarriak diren elementuak jasotzen dituztenak: emakumeak ahalduntzea; berdintasuna gizartea eta ekonomia eraldatzeko ezinbesteko balioa dela onartzea; emakumeen autonomia ekonomikoa; eta zainketa-lanen ekonomia feminista.

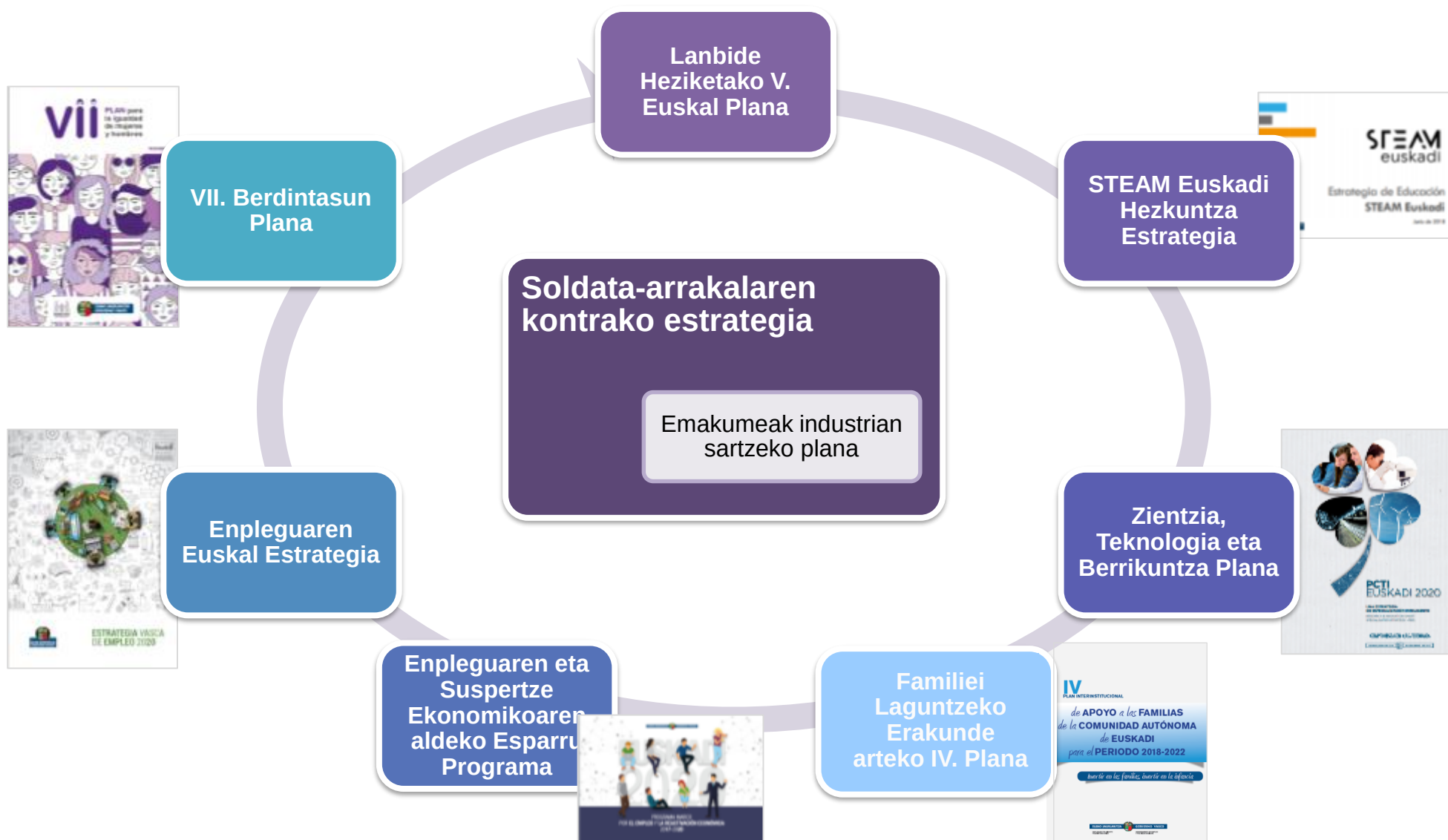
❑ Araudi mailan, azpimarratzekoa da **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea, otsailaren 18koa**; lehenago aipatu dugunez, lege horren 36 artikulua honako hau ezartzen du: «Euskal herri-administrazioek, beren eskumen-eremuan, emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna erreala eta benetakoa izateko behar diren baldintzak sustatu behar dituzte, hala norbere konturako zein inoren konturako lana lortzean, nola lan-, prestakuntza-, sustapen-, ordainketa eta kontratuen amaiera-baldintzetan». Zehaztasun gehiagorako, eta lehen aipatu den moduan, lege horren 42. artikulua ere honako hau ezartzen du: «Autonomia Erkidegoko Administrazioak, bere langileekin hitzarmen kolektiboak negoziatzeko orduan, enplegu publikoaren eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak planteatu behar ditu. Era berean, elkarrizketa sustatu behar du lan-munduko ordezkarien artean, eremu pribatuko hitzarmen kolektiboen negoziazioan era honetako neurriak ere sar daitezen, batik bat ordainsari-bereizkeria desagerraraztera zuzendutakoak».



4.2. Soldata-arrakala

Gobernuaren plangintza estrategikoaren esparruan

Soldata-arrakalaren aurkako estrategia, Gobernuaren plangintza estrategikoaren esparruan

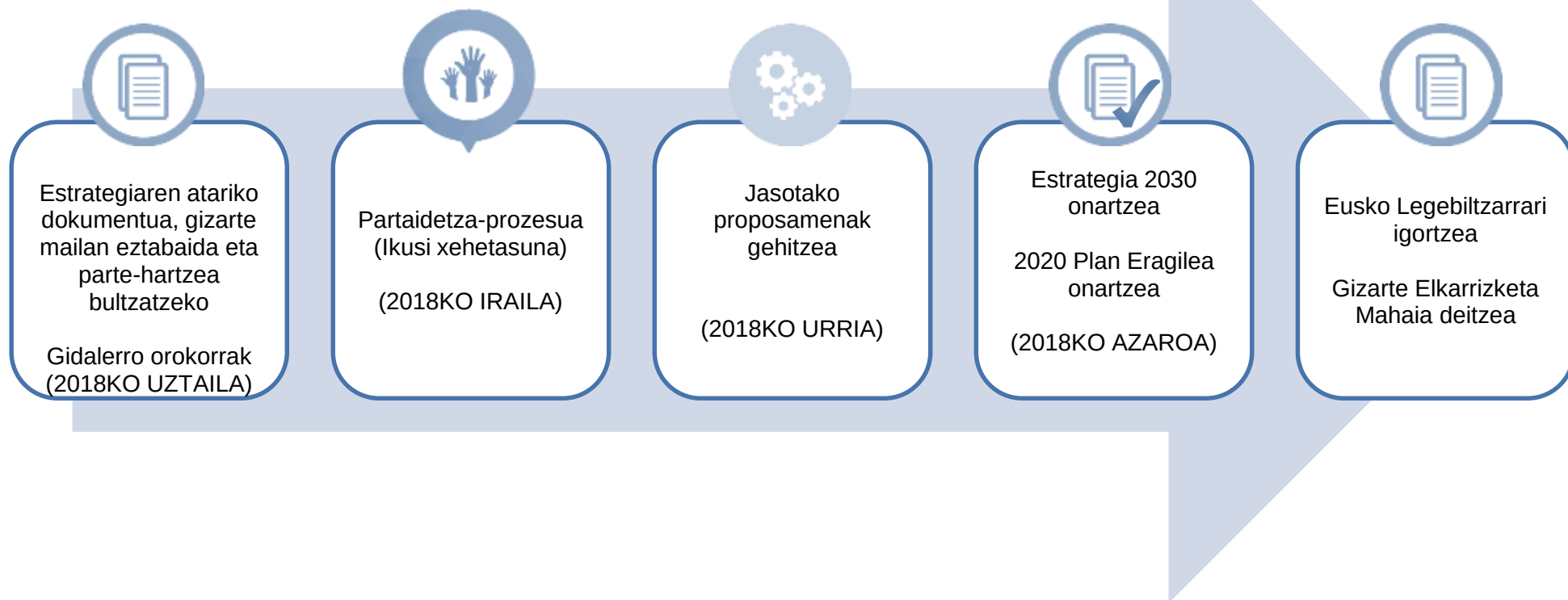


5. Estrategia egiteko prozesuaren faseak. Gizarteak parte hartzeko prozesuaren xehetasunak eta ondorioak

5.1. Ibilbide-orriaren eskema

Ibilbide-orriaren eskema

Ibilbide-orriak modu eskematiko eta ikusgarrian erakusten ditu **Estrategia zehazteko eta onartzeko prozesuaren gertaera nagusiak**, eragileek eta herritarrek parte hartzeko prozesuekin batera.

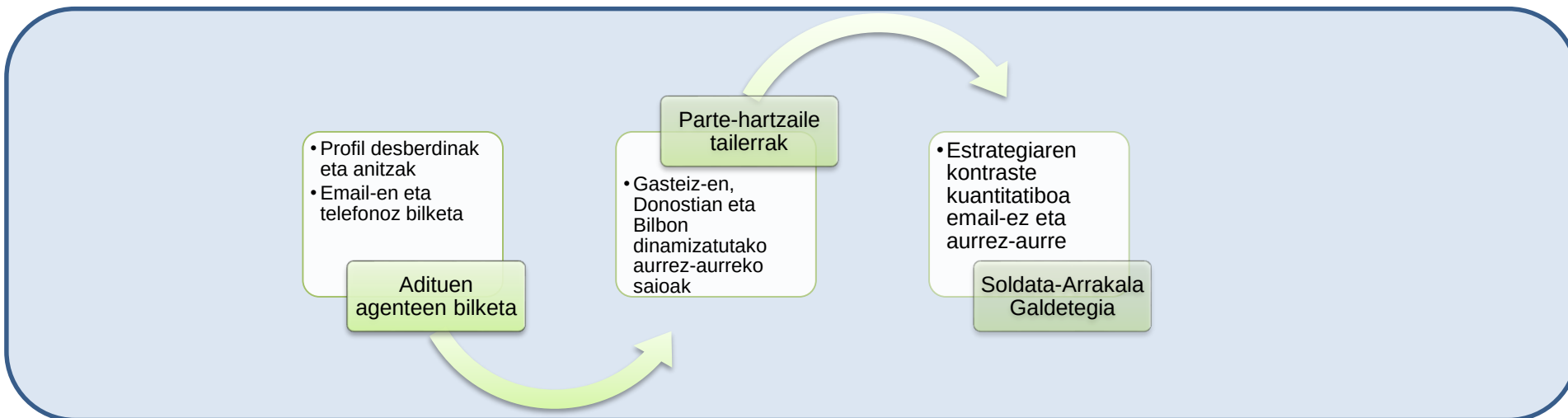


5.2. Parte hartzeko prozesuaren xehetasunak

Parte hartzeko prozesuaren xehetasunak

Estrategia **partekatutako ikuspegi batetik eta giza akordio altu** batekin diseinatu eta laboratu izan da. Helburu honi erantzuna emateko, Eusko Jaurlaritzako Emakunde eta Gobernu Irekia-k, parte-hartzailea den prozesu bat diseinatu eta martxan jartzen dute beharrezkoak diren elementuak jasotzeko, **estrategia lurreratzeko, lehenetsuna duten ekintzak zehazteko** eta ekintzen ardatzak eta proposaturiko zeharkako palankak **oinarrizko agenteekin kontrastea** egiteko.

Horretarako, **erabilitako metodologia** oinarritzko hiru ekintzen bitartez antolatu da:



Osagarri moduan, zenbait ikerketa kuantitatibo eta kualitatiboak egin dira (*Ikus 2.1 Eranskina eta 2.2 Eranskina*), EAEko emakume zein gizonen iritzia, hautemate eta giza diskurtsoetan oinarrituta non soldata-arrakalaren analisi bat egiteko aukera eman duten, emakume eta gizonen lan egoeretan dauden desberdintasunak identifikatuz eta hauen atzean dauden faktoreak eta oinarritu egiten diren faktoreak identifikatuz.

Adituen agenteen bilketaren inguruan, irizpide desberdinak jarraituz agente desberdinei gonbidapena egin zaie. Agente hauen ekarpenak hainbat **parte-hartzaile tailerren** bitartez, **eztabaidarako tailerren** bitartez, **on line galdetegi**en bitartez eta **galdetegi telefoniko eta etxez etxekoen** bitartez egin dira (*Ikus 3 Eranskina eta 4 Eranskina*).



5.3. Ondorio eta ekarpen nagusiak

5.3.1. Herritarrek ateratako ondorioak eta egindako ekarpenak

Herritarrek egindako ekarpenak, Estrategia eta Ekintza Plan Eragilearen definizio eta prozesurako momentu desberdinen bitartez lortu dira. Zentzu honetan, herritarrek, lan-desberdintasunaren eta soldata-arrakalaren inguruan duten aurre-iritzi bat dago, eta Estrategiaren aurretiko dokumentua aurkeztu ondoren bestelako balorazioa.

Laburtuz, herritarren artean modu zabalean egin den prozesu parte-hartzaileen ondorio eta ekarpen nagusienak aurkezten dira:

Estrategia eta Ekintza Plan Eragilearen aurretiko dokumentuaren AURRE IRITZIAK (*Ikus 2.1 Eranskina eta 2.2 Eranskina*):

HERRITARREN iritziak lan-desberdintasuna eta soldata-arrakalaren inguruan (*)

- Soldata-arrakalaren pertzepzioa. %72k, Euskadin lan orduen arabera emakumeei gizonekoei baino gutxiago ordaintzen zaiela uste du eta %89ak, ez du ontzat ematen egoera hau.
- %37k uste du, neurri batean, lan egiten duen enpresan edo erakundean soldata desberdintasunaren arazoari arreta ematen zaiola.
- Soldata-arrakalako funtsezko gaia, erantzukidetasuna da eta desberdintasunaren sintoma nabariak segregazio horizontala eta bertikala dira.
- Giza kontzientzia teorikoan aurrerapausuak eman direla onartzen da, ez horrela praktikan, gaurko momentua bitarteko momentu bat dela adieraziz non gaiarekiko aurrerapenak ematen ari diren.

EMAKUMEEN iritziak lan-desberdintasuna eta soldata-arrakalaren inguruan (*)

- Berdintasunik ezaren pertzepzio orokorra. % 4k bakarrik uste dute erabateko berdintasuna lortu dela lanean; % 2k lidergo-lanpostuetan; eta % 4k politikan.
- %63k berdintasuna lan arloan lortuko dela uste du baina urteak eta urteak behar direla; epe luzerako helburu gisa ikusten da.
- Erakundeei eskatzea gaiaren inguruan jardun dezaten: % 68 oso ados daude laneko berdintasunak lehentasunezkoa izan behar duela erakundeentzat; % 25 nahiko ados daude.
- Jendea, oro har, ados dago Euskadin arrakala **dagoela** (% 78) eta **onartezina dela** (% 94 guztiz onartezina)

(*) Iturriak:

1go Ikerketa kuantitatiboa – “Emakume eta gizonen berdintasunaren inguruko balioak”. 2018 Maiatza (telefonikoa). Prospekzio Soziologikoen Kabinetea. Lehendakaritza

1go Ikerketa kualitatiboa – “EAE-n lan ordainduaren esparruan dagoen genero-etenari buruzko Azterketa kualitatiboa”. 2018 Uztaila (eztabaida taldeak eta sakontasunean egindako elkarriketa). Siadeco

Estrategia eta Ekintza Plan Eragilearen aurretiko dokumentuaren AURKEZPENAREN ONDORENGO IRITZIAK (Ikus 2.1 Eranskina eta 2.2 Eranskina):

EMAKUMEEN soldata-arrakalaren inguruko IRITZIAK (*)

- %55k soldata-arrakalari buruz hitz egitea entzun du nahiz eta gaiaren inguruan ezagutza eskasa egon.
- %78k, lan orduen arabera emakumeei, gizonei baino gutxiago ordaintzen zailea uste du (*ehuneko honek, 4 puntutan handitzen da maiatzan egindako inkestaren arabera*).
- %94k, lan mota berdinatik, emakumeek gizonek baino soldata txikiagoa jasotzea guztiz desegokia dela uste du. (*ehuneko honek, 3 puntutan handitu da maiatzan egindako inkestaren arabera*)
- %68k, erakundeen lehentasunen artean, emakume eta gizonen berdintasuna izan behar dela uste du.

Estrategia eta Ekintza Plan Eragilearen inguruan EMAKUMEEK egindako EKARPENAK (*)

- Ondorio positiboak (pizgarria edo aintzatespena) edo negatiboak (zehapenak) ekartzen dituzten ikuskapen gehiago enpresetan.
- Emakumeen presentzia eta eragina areagotu erabaki eta zuzendaritza postuetan.
- Enpresetan kontziliazio erantzukiderako neurriak aplikatzea, ordutegiak arrazionalizatzea eta malgutzea.
- Familientzako zerbitzu eta laguntza gehiago, kontziliazio erantzukiderako neurriak jartzeko.
- Haurtzarotik berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzea. Eragina izatea, bai eskolan, baita komunikabideetako, sare sozialetako eta abarrekoetako edukietan ere.
- Berdintasunerako Planak enpresa guztietan egotea.
- Administrazioak kontratatutako enpresei soldata-berdintasuna eskatzea.
- Eremu eta sektore guztietan zeharkako lanaren beharra.
- Mendekotasunak dituzten pertsonen arretarako zerbitzuak hobetzearen beharra.
- Aitatasun-baimenen iraupena luzatzea.

(*) Iturriak:

2. Ikerketa kuantitatiboa – “Euskadiko emakumeen pertzeptzio eta iritziak soldata arrakalari buruz”. 2018 Urria (etxekoa). Prospekzio Soziologikoen Kabinetea. Lehendakaritza

2. Ikerketa kualitatiboa - “Eusko Jaurlaritzaren soldata-etenaren aurkako estrategia eta plan operatiboko lan-ildo eta neurrien azterketa kualitatiboa”. 2018 Urria (eztabaida taldeak). Enpleguko eta Gizarte Politiketako Saila

5.3.2. Adituek eta elkarteek ateratako ondorioak eta egindako ekarpenak

Estrategia eta Ekintza Plan Eragilearen kontrastean parte hartzen duten hainbat agenteren bitartez, ondorio eta ekarpen desberdinak ateratzen dira (*ikus 3 Eranskina*). Ondorio hauetara ailegatzeko, prozesua adituen eskutik dinamizatzen da Estrategia eta Plan Operatiboaren aurretiko dokumentua **kontrastatzeko, ebaluatzeko eta proposatutako neurri desberdinei lehentasunak emateko** helburuarekin. Aldi berean, honelako ekintzak proposatzen dira: Emakunde eta Eusko Jaurlaritzaren eskutik, Estrategiaren aurkezpena egitea; proposaturiko neurrien analisiaren arabera, helburuan eragin gehiago (edo gutxiago) duten ordena ematea, bideragarritasun handiago (edo gutxiago) duten ikusita; eta aurrera eraman ahal diren neurrien lehentasunak adostea.

Horrez gain, pertsona desberdinen eta funtsezko agenteen artean ahalik eta ekarpen gehiago lortzeko, galdetegi bat diseinatzen da (helburu desberdinak lortzeko, zabalik, itxiak eta mistoak diren galderen bitartez).

Jarraian, ondorio nagusiak eta Euskadiko soldata-arrakala murrizteko Estrategia eta Ekintza Plan Eragilea gizarte-, ekonomia-, kultura-eragileekin eta herritarrekin kontrastatzeko asmoz egindako parte hartzeko prozesuan jasotako ekarpenak laburbildu dira.

1. Estrategia **harrera ona** izaten ari da parte-hartzaileen artean.
2. **Diagnostiko partekatua** da soldata-arrakala murrizteko ahalegina EAEko gizartearen alderdi sozial eta ekonomiko guztietan eragina duen **zeharkako estrategia** gisa ulertu behar dela.
3. **Administrazio publikoarekin** identifikatzen da, **lehen urratsa eman eta** soldata-arrakala murrizteko aldaketaren **eragile gisa jardun behar duen erakundea** dela uste delako.
4. Hala ere, **helburua lortzeko ardura zeharkako apustu globala dela eta –erakundeetatik haratago– guztiengana hedatzen dela uste da**. Ildo horretan, **guztion ahalegina eta EAEko gizartea osatzen duten eragile guztiek/guztiok batera** egin behar duten/dugun **lana dela ulertzen da**.
5. Soldata-arrakala murrizteari ekin aurretik eman beharreko urrats gisa, arazoari **hasierako diagnostiko on baten eta** egin beharreko pausoen **planifikazio argiaren bidez heltzeko premiaren inguruko adostasuna** helarazten da. **Diagnostikoak eta planak eman beharreko urratsak dira** jarduera behar duen egoera ezagutzeko; hala ere, **ekintzen espektroa sakabanatzeko** beharra planteatzean da, esparru guztietan eragina izan dezaten.
6. Hasiera batean halakorik antzeman ez bazen ere, ekintzak aztertuta, komenigarritzat jotzen dira **lan-ikuskapenak, benetako soldata-arrakala murriztea bermatzeko**. Ikuskapen horiek **alderdi ukigarrien konparaketa hutsa izan beharrean, sakondu beharko lukete gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunetan**, haien lan-baldintzak eta -aukerak aztertuz.
7. **Soldata-arrakalari aurre egiteko** moduari dagokionez, ekintzei ekiteko premia ikusten da; horretarako, **hertsapen- eta legeegintza-neurriak** abian jarri beharko lirатеke, aldaketa sozial zehatzak onartzera behartzeko.

8. **Kontziliazio erantzukideari** dagokionez, horren inguruko lan garrantzitsua egiteko beharra aipatzen da nolabait, eta behin baino gehiagotan **aitatasun baimena amatasun baimenarekin parekatzeko eta aitentzat derrigorrezkoa izateko aukera/beharra planteatzen da.**
9. Garrantzitsua dirudi ahaleginak egitea emakumeen presentzia handiagoa duten **zainketek eta arreta emateko lanek daukaten garrantziari balioa emateko.**
10. Bestalde, **aukera-berdintasunari** dagokionez, emakumeek, **tradizioz maskulinizatuta egon diren lanbideak ikasteko eta horietan jarduteko orduan, topa ditzaketen oztopoak kentzeko** premia nabaritzen da.
11. Enpresa pribatuei eta **berdintasuna enpresen sektorean sustatzeari dagokionez**, ezinbestekoa dirudi estrategia bat lantzea, **haien baitan berdintasunaren alde lan egiten duten enpresei balioa eta garrantzia emateko.** Ildo horretan, azken helburua lortzeko oso interesgarria eta garrantzitsua izan daiteke berdintasun-planak dituzten **enpresen erregistro publikoak** sortzea, baita arlo horretan **erreferentzia izan daitezkeen jarduerak saritzea** ere.
12. Era berean, helarazten da kontratazio pribatuan gardentasuna bultzatzeko **estrategiak lantzeko** aukera, baita "curriculumitsuak" bezalako ekimenak ere, langileak **berdintasun-baldintzetan hautatzen** laguntzeko.
13. Sentsibilizazioari dagokionez, eredu produktibo eta ez-produktibo berriak sustatuz jarduteko **premia** antzematen da, **emaitza epe laburrean lortzeko mugak daudela onartu arren.**
14. Azkenik, administrazio publikoak ere eragile gisa jardun dezake enpresa pribatuetan berdintasunerako estrategiak txertatzeko, **kontratazio publikoan kanonak eta/edo baldintzak ezarriz.** Horrela, enpresek **derrigorrez bete beharko lituzkete gutxieneko baldintzak, erakunde publikoetan zerbitzuak ematen dituzten enpresetan benetako berdintasuna bermatzeko.**

Jarraian, lan-saioak egin ondoren, jarduera-ardatz bakoitzean lehentasunezko zatik jo diren ekintzak aurkezten dira. Esan daiteke lehenengo urratsak direla Euskadiko soldata-arrakala murrizteko Estrategia eta Ekintza Plan Eragilea abian jartzeko. Honako oinarritzko 15 ekintza hauetan jartzen da arreta:

1. ARDATZA. SOLDATA / ORDUA

- Prestakuntzari eta enpleguari buruzko sentsibilizazioa, tradizioz maskulinizatuta eta feminizatuta egon diren lanbide-adarretan.
- Ordainsari-berdintasuna ikuskatzeko berariazko plana, eta auditoretza sistema bateratzaile bat abian jartzea.

2. ARDATZA. LANALDIA

- Ordutegiak arrazionalizatzea, EAEko sistema produktiboan.
- Aitatasun- eta amatasun-baimenak eta zaintzagatiko baimenak parekatzea, 16 astera arte luzatuz (*derrigorrezkoak, besterenezinak eta elkarren segidakoak*)
- Arretarako zerbitzu sozio-komunitarioen estaldura eta ordutegi-malgutasuna handitzea

3. ARDATZA. GIZARTEA HEZTEA ETA SENSIBILIZATZEA

- Hezkidetzako II. Plan Gidaria zabaltzea, berdintasunean oinarritutako hezkuntza haur hezkuntzatik hasita sustatzeko.
- Soldata-arrakalari buruz Emakundek egiten dituen txostenak gaurkotzea.
- Azterlan bat egitea, "balio bereko lana" kontzeptua mugatuko duena, ordainsari-berdintasunaren printzipioa bermatzeko.
- Sentsibilizazio-kanpaina eta prestakuntza, kontziliazio erantzukideaz eta zaintza-lanen garrantziaz.
- Kanpaina instituzionala, gizartea soldata-arrakala desagerrarazteko/murrizteko erronkaz sentsibilizatzeko

4. ARDATZA. ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENSIBILIZATZEA

- Proiektu pilotua, hitzarmen kolektiboen genero-inpaktuari buruzko txostenak egiteko.
- Enpresetako hautaketa-, sustapen- eta postu-balorazioko prozesuetan sistematizazio eta gardentasun handiagoa, elkarrikeria sozialaren bitartez.
- Soldata-gardentasun handiagoa eta berdintasun handiagoa, enpresetan.
- Berdintasuna txertatzea Kudeaketa Aurreratuko Ereduan (KAE).

5.4. Parte-hartze prozesuaren ostean Estrategian gehitutako kontuak

Parte-hartze prozesuaren ostean Estrategian gehitutako kontuak

Estrategia eta Ekintza Plan Eragileak parte hartze prozesuan jaso diren ekarpen eta ondorio guztiak kontutan hartu ditu. Ekarpene eta ondorio hauek, aztertu eta baloratu dira beraien bideragarritasuna baloratuz eta aldi berean bere martxan jartzea, bai epe laburrean, epe erdian edo luzean.

Zehazki, jarraian, bildutako ondorioak eta ekarpenak ikusita, Estrategian aintzat hartutako eta dokumentuan bertan jasotako alde nagusiak aipatzen dira:

Estrategia eta Ekintza Plan Eragilearen **EGITURARI** dagokionez:

- Ardatzaren eta palankaren arteko bereizketa ezabatzea egokia dela erabaki da, horrela errazten baita terminologia, testua hobeto ulertzeko.
- Gidalerroak eta oinarritzko jarduketa-ildoak kontrastatuta, proposatutako neurrien azalpen xehea egin da, horien arduradunak, baita betetzeko behar diren baliabide ekonomikoen eskema bat aipatuz. Azpimarratu behar da baliabide ekonomikoen osagarritasunari buruzko proposamen bat gehitu dela, Estrategia 2020ko Plan Eragilearen bidez abiaraztea indartzeko asmoz.
- Dokumenturen balorazio orokorra egin ondoren, neurri berrien proposamenak sartu dira baliabide ekonomikoak erantsiz.
- Soldata-arrakalaren aurkako Estrategia hau bizirik dagoen dokumentu dinamiko gisa sortu da, hortaz, eguneratu, aldatu eta zabaldu egingo da, dagozkion plan eragileak betearazi ahala egingo diren ebaluazioen arabera.

Estrategia eta Ekintza Plan Eragilearen neurrien artean **OINARRIZKOAK DIREN KONTUAK IKUSGAI EGITEA**:

- Modu berezian, azpimarratu eta agerian jarri da zainketen garrantzia, soldata-arrakala desagerrarazteari begira. Horretarako, lan horiekin lotutako neurriak argitu edo indartu egin dira.

Estrategia eta Ekintza Plan Eragilearen martxan jartzearekin **LEHENTASUNA DUTEN NEURRIEN IDENTIFIKAZIOA**:

- Estrategia eta Ekintza Plan Eragilea abian jartzeko lehenengo pausotzat har daitezkeen neurri esanguratsuenak adostu dira Euskadin soldata-arrakala murrizteko. Neurri horiek modu berezian aipatu dira dokumentuan.

(*) *Bestelako ekarpenak diseinatuko diren hurrengo Plan Eragileetan kontutan hartuko dira, bideragarritasuna baloratu ondoren.*

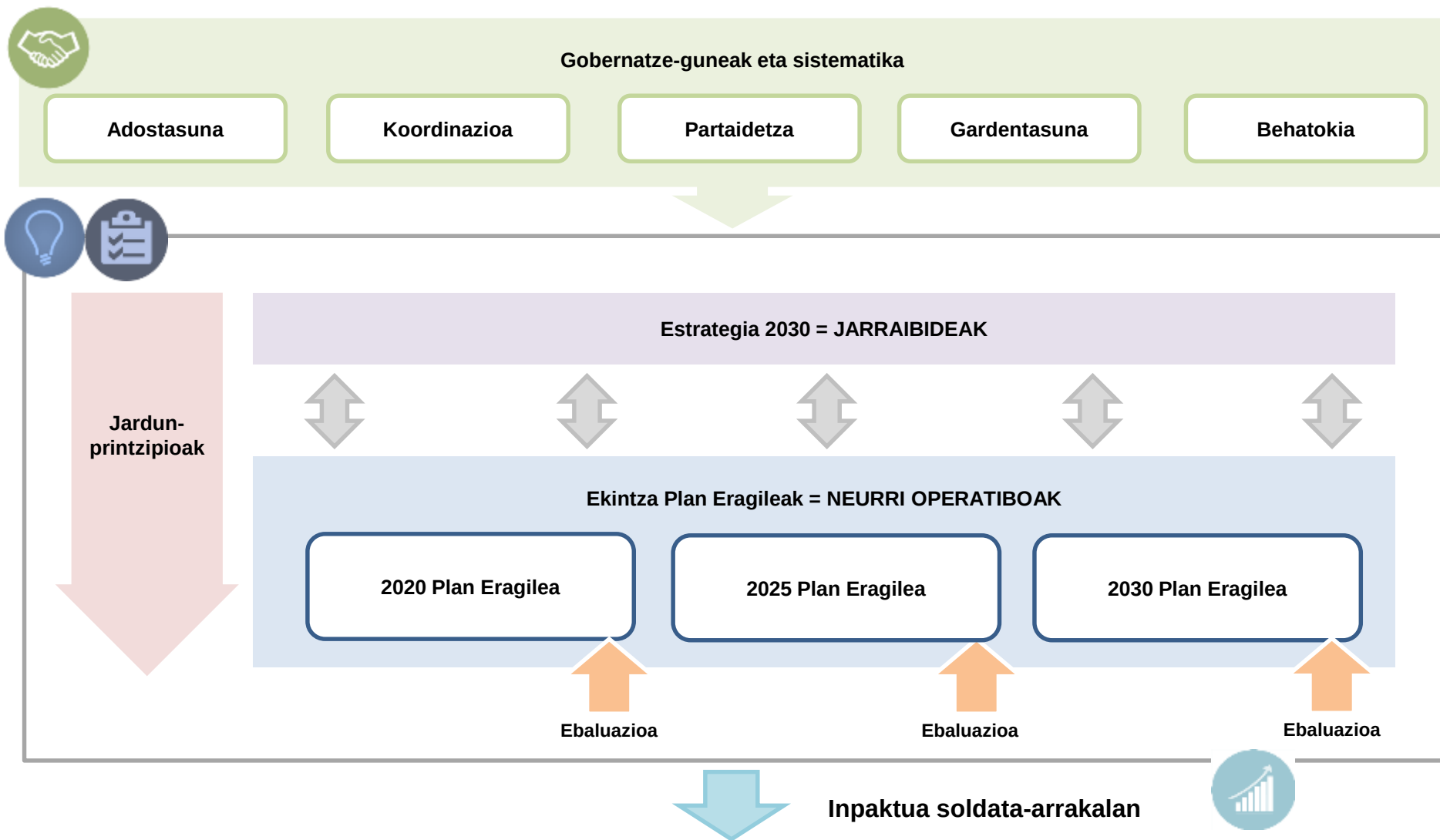
Orokorrean, herritarren, adituen eta elkarleen parte hartze prozesuan adostasun handiagoa lortu duten neurriak, hurrengo arlotan biltzen dira:

IKUSKARITZA	☐ Ordainsari-berdintasuna ikuskatzeko plan espezifikoa, eta soldata-auditoriako sistema bat abian jartzea. ☐ Prestakuntza-programa espezifikoa, ikuskaritzako langileentzat. ☐ Betearazpen-klausula berezi bat sartzea, kontratazio publikoan ordainsari-berdintasuna bermatzeko.
KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA	☐ Ordutegiak arrazionalizatzea eta malgutzea, EAEko sistema produktiboan. ☐ ETEei laguntzak ematea, kontziliazio erantzukiderako neurriak laguntzeko, soldata-arrakala murrizten zuzenean eragiteko. ☐ Hitzarmen kolektiboetan kontziliazio erantzukiderako neurriak (bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko) sartzea. ☐ Arretarako zerbitzu sozio-komunitarioen estaldura eta ordutegi-malgutasuna handitzea toki mailan. ☐ Enpresa-eremuan kontziliazio erantzukiderako neurriak akreditatzeko eta egiaztatze sistemak bultzatzea. ☐ Enpresetan aholkularitza- eta bidelagun-programa pilotu bat abian jartzea, kontziliazio erantzukidea errazteko, eta eremu horretan enpresetan egiten diren praktika egokiak zabaltzea. ☐ 16 astera arte aitatasun- eta amatasun-baimenak eta zaintzagatiko baimenak parekatzea eremu publiko zein pribatuan.
HEZKUNTZA	☐ Hezkidetzako II. Plan Gidaria zabaltzea, berdintasunean oinarritutako hezkuntza haur hezkuntzatik hasita sustatzeko. ☐ Prestakuntza etengabea, hezkidetzaren ereduarekin bat datorren irakasleen konpetentzia-profila lortzeko. ☐ Bokazio zientifiko-teknikoak eta asmo profesionalak sustatzea – STEAM Euskadi Hezkuntza Estrategia.
PRESENTZIA ORDEZKARITZA	ETA ☐ Diagnostikoa: emakumeek zer presentzia duten EAEko enpresa industrialetako zuzendaritza-postuetan, administrazio-kontseiluetan eta erakunde publikoetan. ☐ Okupazio teknikoetan eta teknologikoetan erreferenteak diren emakumeen ereduak, orientazio-jardueretan. ☐ EAEko enpresa eragileen konpromisoa, emakumeei tradizioz maskulinizatuta egon diren okupazioetan sartzea errazteko.
SENTZIBILIZAZIOA	☐ Prestakuntzari eta enpleguari buruzko sentsibilizazioa, tradizioz maskulinizatuta eta feminizatuta egon diren lanbide-adarretan. ☐ Sentsibilizazio-kanpaina eta prestakuntza, sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ez jasateko eskubideari buruz; kontziliazio erantzukideaz eta zaintza-lanen garrantziari buruz eta gizartearen soldata-arrakala desagerrarazteko/murrizteko erronkari buruz. ☐ Sentsibilizazioa, zaintza-lanen balioari buruzkoa eta gizonak zainketan gehiago inplikatu daitezkeen lortzeko. ☐ Proiektu pilotua, hitzarmen kolektiboan genero-inpaktuari buruzko txostenak egiteko. ☐ Enpresetako hautaketa-, sustapen- eta postu-balorazioen prozesuetan sistematizazio eta gardentasun handiagoa, elkarriketa sozialaren bitartez. ☐ Emakundek egindako soldata-arrakalari buruzko txostena eguneratzea.

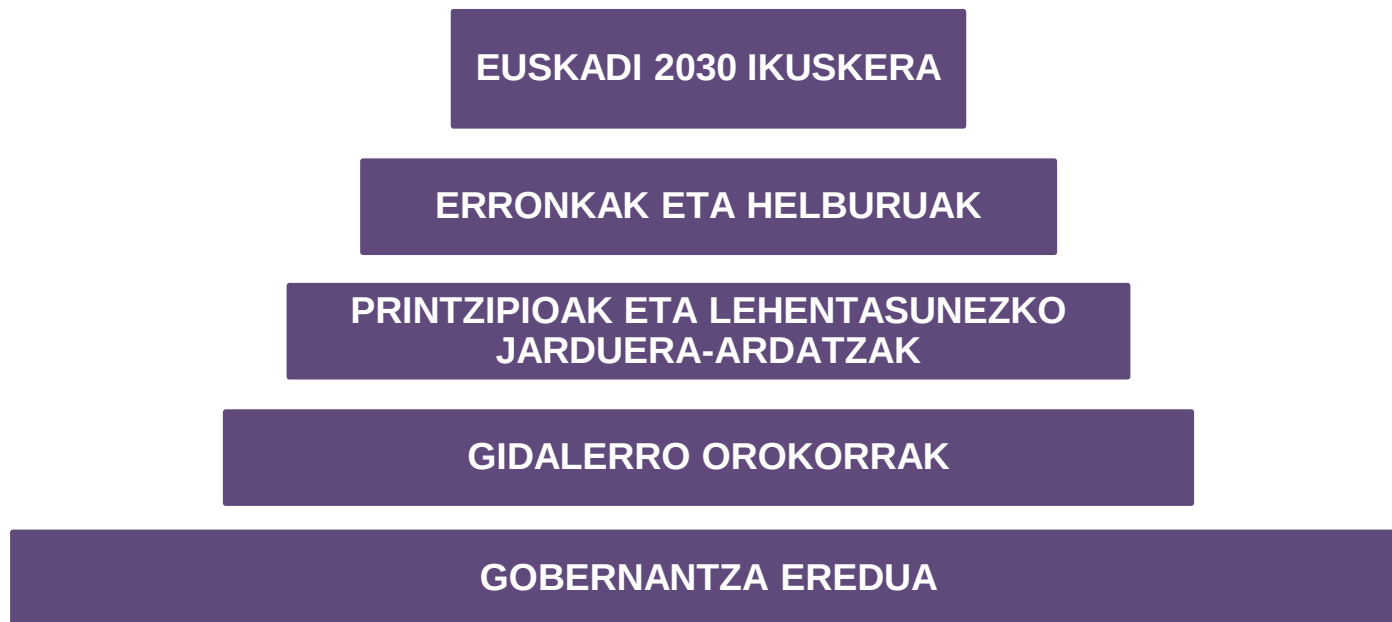
6. Estrategia 2030

Euskadiko soldata- arrakala murrizteko

Estrategia 2030 eta Plan Eragileak



Eskema orokorra: Estrategia 2030



6.1. Ikuskera, erronkak eta helburuak

Euskadik 2030ean honako hauek izatea:

- ☐ Euskal lan-merkatu bat, non **soldata-diskriminazioa desagerraraztea lortu duen**.
- ☐ Europako soldata-arrakala txikien duten bost herrien artean kokatzea.
- ☐ **Ordainsari-berdintasunarekin erabat konprometituta dagoen gizartea** (herritarrak eta agente instituzional, sozial eta ekonomikoak), batetik, berdintasunean oinarritutako hezkuntza, eta, bestetik, garatutako berdintasun-balioekin koherenteak diren jokabide sozialak oinarri dituen.

ERRONKAK

Egindako diagnostikotik hainbat erronka ondorioztatzen dira. Hain zuzen ere, emakumeen eta gizonen arteko soldata-desberdintasunak desagerrarazteko, honako hauek lortu behar dira:

1

Zuzeneko soldata-diskriminazioa desagerraraztea

Laneko soldata-berdintasuna eskubidea da, hortaz, ez betetzea pertsegitu eta zigortu behar da. Behar diren neurri guztiak jarri behar dira abian (funtsean, kontrol-neurriak), soldata-arrakala errotik kentzeko, eta, aldi berean, eskubide horretaz kontzientziazteko.

2

Lan motaren arabera segregazioa murriztea

Soldata-arrakalaren arrazoi nagusietako bat sektorearen arabera segregazioa eta lan motaren arabera segregazioa da. Emakume gehienek aukeratzen dituzten sektore eta lanbideetan ordainsari txikiagoak jasotzen dira, gizon gehienek aukeratzen dituzten horietan baino. Egoera horren aurrean, emakume gehiago industria bezalako sektoreetara eta gaitasun tekniko eta teknologikoak eskatzen dituzten lanbideetara erakarri behar da; izan ere, sektore eta lanbide horietan oso emakume gutxi dihardute. Era berean, estrategiak garatu behar dira zerbitzu sektoreko balorazioa eta ordainsariak hobetzeko, batez ere bizitza iraunaraztearekin eta zainketekin zerikusia duten lanetan.

Kontua ez da bakarrik emakumeek lanpostu maskulinizatuak eskuratzea, emakumeek bete ohi dituzten lanei balio ematea baizik. Enplegu feminizatuak gutxiago baloratzean antzeman daitezke soldata-diskriminazioaren sintoma nabarmenenak; izan ere, “iruditegi kolektiboak” (gizarteak, gizarte-eragileek, enpresariak, langileak) balio txikiagoa ematen die emakumeek egin ohi dituzten lanei, sektore- eta lanbide-ikuspegitik, baita lan berari edo balio bereko lanari ere, lan hori emakume batek egiten duenean. Eraberean, ordainduak diren zaintza lanak balorean jartzean datza, giza eta ekonomiko ikuskapena emanez.

3

Berdintasunezko eta berdintasunerako hezkuntza sakontzea

Soldata-berdintasunerako bidean aurrera egiteko, berdintasunaren kontzeptua txikitatik landu behar da emakumeen ahalduntzea sustatuko duten hezkuntza- eta lan-ibilbideetan. Berdintasunezko hezkuntza –genero-lerratzerik gabea– oinarri hartzen ez bada, ezinezkoa izango da sexuaren arabera tradiziozko lan-banaketa ondoz esleitutako rolak (ekoizpena eta ugalketa) eta estereotipoak gainditzea; hain zuzen, horiekin bat, emakumeek erantzukizun txikiagoko lanpostuak, lanaldi partzialeko lanak, egonkortasun txikiagokoak betetzeko joera izango lukete, eta, beraz, txikiagoa izango litzateke jasotzen duten ordainsaria.

4

Zaintza-lanei dagokienez, horiek birbanatuko dituen gizarte-antolamendu berri baten alde egitea

Gizarte-antolakuntza berri bat, zaintza-lanak birbanatuko dituena, ardura horiek naturalki bere gain hartzen dituztenak emakumeak ez izateko, lanaren sexuaren arabera banaketa ezabatzeko, eta erantzukidetasunaren aldeko politika publiko eraginkorrak aplikatzeko bidean aurrera egiteko, horretarako sentsibilizazio-neurriak jarri eta prestakuntza emanez, etxeko zereginak eta zaintza-lanak gizonen eta emakumeen artean banatzea ahalbidetzeko. Era berean, kontziliazio- eta adingabeak zein mendeko pertsonak zaintzeko beste laguntza-sistema batzuk aztertu beharko lirateke.

5

Helburu horretan euskal gizarte osoa sentsibilizatzea eta konprometitzea

Argi dago soldata-arrakalaren aurkako borroka erakunde publikoen lidergoa eskatzen duela; baina, aldi berean, gizarte osoaren konpromisoa eskatzen du, bereziki, enpresa eta antolakundeena, baita gizarte-ordezkarien eta hezkuntza sektorearen konpromisoa ere, elkarlanean aritzeko plataforma zabalak abian jarri, ezinbestekoak baitira soldata-arrakala bezalako dimentsio anitzeko arazoari aurre egiteko bidean aurrera egin ahal izateko.

Ordainsari-berdintasunaren printzipioaz eta bere garrantziaz kontzientziatu eta sentsibilizatu behar da, enpresan berdintasunean oinarritutako kultura planteatuz, emakumeei zein gizoni aukera-berdintasuna eta erantzukidetasuna –kontziliazio-eskubideak erabiltzean– bermatzeko. Argi eta garbi aipatu behar da soldata-arrakala, baita ordainsari-gardentasunerako bideetan sakontzeko asmoa ere.

Epe luzera, funtsezkoa da gizarte haurtzarotik bertatik berdintasunera, erantzukidetasunera eta kontziliaziora begira egon dadin, berdintasunean oinarritutako heziketa-ibilbideei esker.

HELBURUAK

Planteatutako helmugara iriste aldera, honako helburu hauek ezarri dira, epe labur, ertain eta luzerako:

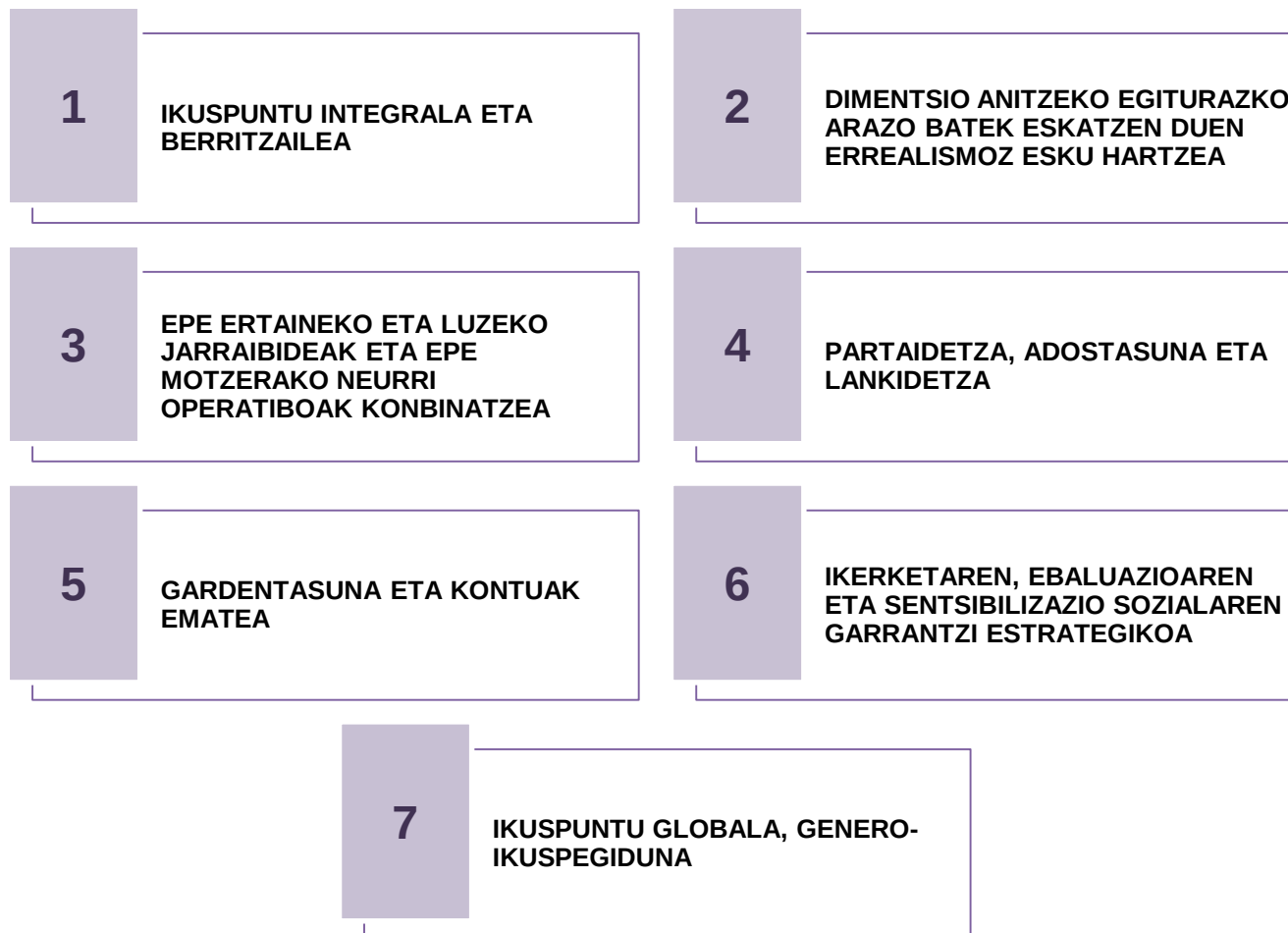
Elementua	Epe laburreko/ertaineko lehentasunak (2020 Plan Eragilea)	Epe luzeko helburuak (Estrategia 2030)
Soldata-arrakala (emaitza orokorra)	☐ Zuzeneko soldata-arrakala murriztea ☐ Zeharkako soldata-arrakala murrizteko neurriak abian jartzea	☐ Zuzeneko soldata-diskriminazioa guztiz desagerraraztea ☐ Zeharkako soldata-arrakala nabarmen murriztea
Soldata-gardentasuna	☐ Gure lan-merkatuan soldata-gardentasuna ezartzeko bideak abian jartzea ☐ Gardentasuna tamaina handiagoko enpresetan lortzea	☐ Gardentasuna EAEko enpresa guztietara zabaltzea, tamaina edozein dela ere
Kontziliazio erantzukidea	☐ Dauden jardunbide egokiak nabarmentzea eta hedatzea ☐ Kontziliazio erantzukidearen formula berriak probatu nahi dituzten proiektu pilotuak abiarazten laguntzea, batez ere sektore tradizionalagoetan, edo <i>a priori</i> zailagoa izan daitekeen horietan ☐ Oinarriak ezartzea, era koordinatuan eta arlo guztietan (hezkuntzan, aisian eta aisialdian, lanean...) zainketa lanen inguruko erantzukidetasunaren kultura lantzen jarraitzeko	☐ Kontziliazio neurriak EAEko enpresa gehienetara hedatzea, haien tamaina eta jarduera-sektorea edozein dela ere ☐ Denboraren erabilera parekatzean aurrerapen nabarmena egin izatea, erantzukidetasunaz kontzientziazatuta dagoen eta zaintza-lanak era orekatuan banatzeko bidean dagoen gizartea oinarri hartuta

Elementua	Epe laburreko/ertaineko lehentasunak (2020 Plan Eragilea)	Epe luzeko helburuak (Estrategia 2030)
Lan-segregazioa eta segregazio bertikala	☐ Eskola- eta bokazio-orientazioaren mekanismoak sakonki berraztertzea, etorkizunean lan-segregazio txikiagoa izateko oinarriak ezartzeko ☐ Proiektu pilotuak ezartzea, emakumeak tradizioz maskulinizatuta egon diren sektore eta lanbideetan sartzea sustatzeko ☐ Emakumeen presentzia eta eragina handitzea erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan	☐ Lan-segregazioa nabarmen murriztea lanbide-heziketan eta unibertsitatean, funtsezkoa baita enplegua eskuratzeko orduan ager daitezkeen desberdintasunak arintzeko ☐ Erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan –publiko zein pribatuetan– emakumeen presentzia orekatua lortzea
Kontzientziazio soziala	☐ Gizarte osoa, batez ere enpresa-eremua eta sindikatuak, soldata-arrakala murrizteko erronkari ekiteko beharraz kontzientziaztea, eta eragile garrantzitsu guztien adostasuna eta konpromisoa lortzea ☐ Antolakuntza eta enpresako kultura lerrokatu, berdintasuna giza balio moduan onartzeko eta, erabatean, zaintza bizitzaren sostenurako beharrezkoa den baldintza bezala hartu, ekonomiako elementu nagusia eta giza antolakuntzarako elementu nagusia den bezala	☐ Soldata-arrakalaren aurka borrokatzea gizarte-helburu gisa erabat barneratua izatea, aurrerapenak egin diren arren, epe luzera lan egiten jarraitzea ezinbestekoa dela ahaztu gabe ☐ Enpresetan emakume eta gizonen berdintasunerako planak barneratuta izan ☐ Enpresetan kontziliazio erantzukiderako planak barneratuta izan

6.2. Printzipioak eta lehentasunezko jarduerak

PRINTZIOAK

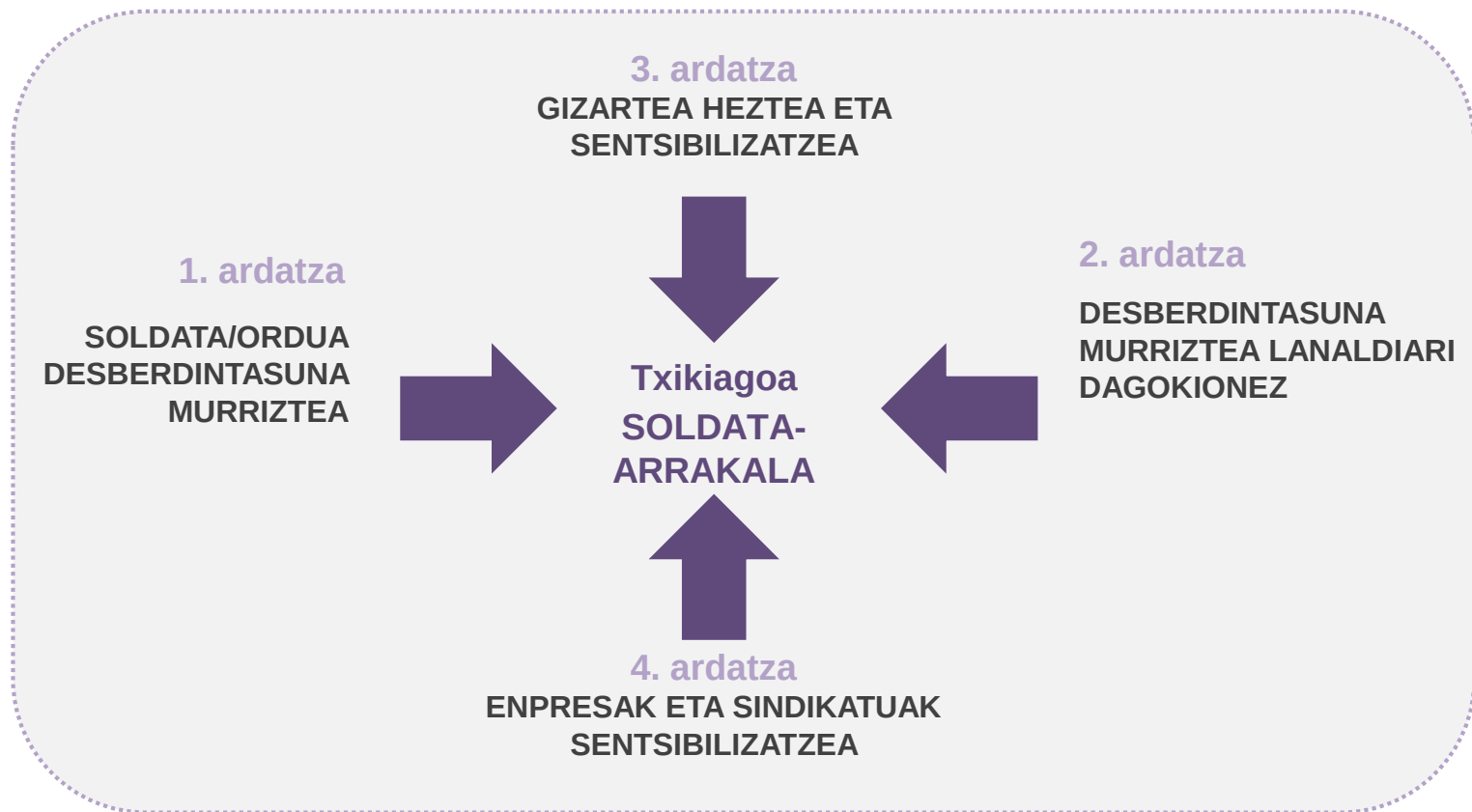
Soldata-arrakalaren aurka borrokatzeko Estrategiak honako lan-printzipio hauei jarraitzen die:



PRINTZIOIAK	PRINTZIOARI DARIZKION ELEMENTUAK
1) IKUSPUNTU INTEGRALA ETA BERRITZAILEA	La soldata-arrakala askotariko faktoreek eragindako fenomenoaren denez, ahal diren alde guztietatik horren aurka borrokatzeko ekimen multzo zabal eta koherente bat barnean hartzen duen ikuspuntu bateratzaitetik ekin behar zaio.
2) DIMENTSIONITZEKO EGITURAZKO ARAZO BATEK ESKATZEN DUEN ERREALISMOZ ESKU HARTZEA	Estrategiaren abiapuntua honako hau da: soldata-arrakala dimentsio anitzeko fenomenoaren dela, eta ez dela lan-munduan bakarrik gertatzen. Kontziente izan behar dugu zaila dela askotariko arazo horietako batzuk azpimarratzea, batez ere, gizartean errotuta dauden kultura eta ohiturei lotuta badaude, hala nola zaintza-lanen inguruko antolamendu soziala; horiek kontzientziatzia eta sentsibilizazioa lortzeko lan egitea eskatzen dute, gizartean benetako eraldaketa gerta dadin.
3) EPE ERTAINEKO ETA LUZEKO JARRAIBIDEAK ETA EPE MOTZERAKO NEURRI OPERATIBOAK KONBINATZEA	Lan egin behar da soldata-arrakalaren aurka borrokatzeko, batetik, epe laburreko neurriak jasotzen dituzten gidalerroak, eta bestetik, soldata-desberdintasunak sortzen dituzten eta egiturarekin zerikusia duten faktoreei epe luzeagoan eragingo dieten neurri osagarriak konbinatuz.
4) PARTAIDETZA, ADOSTASUNA ETA LANKIDETZA	Ezinbestekoa da enpresen, erakunde publiko zein pribatuen, gizarte-eragileen eta gizarte osoaren parte-hartzea balio bereko lanagatik ordainsari berdina jasotzearen printzipioa soldata-gardentasuna bultzatzeko, gizonen eta emakumeen soldaten artean aldeak egoteko zergatiki aurre egiteko, baita soldata-desberdintasunak aztertu eta ebaluatzeko tresnak lantzeko ere. Gainera, erakundeen eta gizartearen mailako adostasuna indartu behar dugu, helburu horiek betetzeari begira.
5) GARDENTASUNA ETA KONTUAK EMATEA	“Kontuak ematearen” aroan bizi gara. Gizonen eta emakumeen arteko ordainsari-berdintasunaren printzipioa gardentasunaren bidez indartzei buruzko informazio guztia gizartearen eskura jartzea ezinbestekoa da.
6) IKERKETAREN, EBALUAZIOAREN ETA SENSIBILIZAZIO SOZIALAREN GARRANTZI ESTRATEGIKOA	Txosten eta estatistikei esker gizonen eta emakumeen ordainsarien arteko aldeari buruzko datu eguneratuak eskurago egoteak, baita Estrategia honen gidalerroak aplikatzeko bidean egindako aurrerapenaren ebaluazioak ere, ordainsari-berdintasunaren printzipioa hobeto eta efikazia handiagoz aplikatzen lagunduko dute, ordainsariaren arloko diskriminazioen aurka egiteko.
7) IKUSPUNTU GLOBALA, GENERO- IKUSPEGIDUNA	Feminismoa ekintza politikorako planteamendu teorikoa da, eta aukera ematen du emakumeen eta gizonen berdintasunari eza eta bereizkeriak nola eta zergatik sortzen diren azaldu eta ulertzeko; gizarte-aldaketaren konpromisoa dakar, pertsonen arteko harremanak eta gizartearekiko lotura bidezkoak eta orekatuak lortzeko. Genero-ikuspegia programan jasotako beste printzipio bat da, diseinatutako estrategia zuzenduko duena; emakumeen eta gizonen arteko aldeak agerian jartzen laguntzen duenez, haiei heldzea ahalbidetzen du.

LEHENTASUNEZKO JARDUERA-ARDATZAK

Estrategiak **lau jarduera-ardatz** ditu, gizon eta emakumeen arteko soldata-arrakala murrizteko konpromisoa azaltzen dutenak; ahal diren ikuspuntu guzti-guztietatik lantzen dute arazoa, bereziki soldata-arrakalaren sorburuan dauden faktoreak aztertuz, eta soldata-arrakala gaitzitzeko behar diren palankei eraginez, horretarako gizarte-erlidaketa eta enpresa-antolamenduaren eredu berriak bultzatuz. Lau ardatz horiek elkar indartuko dute.



ARDATZAK	LORTU NAHI DEN HELBURUA
E1. SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA	Emakumeek lan egindako ordu bakoitzeko ordainsari txikiagoa jasotzea eragiten duten faktoreei heltzea; hain zuzen ere: ☐ Zuzeneko soldata-diskriminazioa ezabatzea, bai informazio eta sentsibilizazio neurriekin, baita behar diren ikuskaritzako, kontrol eta zehapen-neurriekin ere, lanean sexuan oinarritutako bereizkeriarik ez jasateko eskubidea dela eta, EAEko enpresak eta langileak jakinaren gainean egon daitezen. ☐ Lan-segregazioa murriztea, euskal gazteek hezkuntza- eta lan-ibilbideak aukeratzeko orduan zuzentasun handiagoz jokatzeko nabarmenduz. ☐ Emakumeen presentzia eta eragina handitzea erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan.
E2. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ	Emakumeek lan produktiboa egiten emandako denbora laburragoa izatea eragiten duten faktoreei heltzea, horrek ondorioz baitakar ordainsari txikiagoa; hain zuzen ere: ☐ Gizartea, eta batez ere gizonak, erantzukidetasun handiagoa lortzeko eta denboraren erabilera dagoen arrakala murrizteko bidean aurrera egiteko beharraren inguruan sentsibilizatzea. ☐ EAEko enpresa sarearen konpromisoa –emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko–, eta kudeaketa aurreratua sustatzea, funtsezko elementuak baitira emakumeek lan-merkatuan bete-betean parte-hartzea ahalbidetzeko. ☐ Lanaldi partzialeko lana edo iraupen mugatuko kontratuak bezalako modalitateek soldata-berdintasunean izan dezaketen inpaktua murriztea.
E3. GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA	☐ Administrazioak eta sektore publikoa bultzagile-eragile moduan aritzen direla aprobetxatzea, modu zuzenean edo ez-zuzenean soldata-arrakala murrizten lagunduko duten neurriak sustatzeko. ☐ Soldata-arrakalaren aurka abian jarritako neurriak ezartzeko prozesua monitorizatzea, ikerketaren osagai garrantzitsua gehituta, neurri horien inpaktua ebaluatzeko, eta lan-ildo berriak proposatzeko, baita martxan jartzeko ere, euskal gizartea berdintasunik ezaren eta soldata-arrakalaren arazoaren inguruan sentsibilizatu bitartean.
E4. ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENTSIBILIZATZEA	☐ Erabat betetzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa EAEko enpresen estrategian, guztien (emakume zein gizonen) talentuari eta enpresa lehiakorragoak eta, aldi berean, arduratsuagoak eraikitzeko ekarpenari balioa emateko eta horiek areagotzeko.

6.3. Euskadiko soldata-arrakala murrizteko gidalerro orokorrak

Jarraibideen ikuspuntua

Jarraian azaltzen diren gidalerroak **orientabide estrategiko gisa sortu dira**, batetik, **erronkei erantzuteko**, eta bestetik, soldata-arrakalari aurre egiteko 2030eko Estrategian **ezarritako helburuak betetzeko**.

Gidalerro bakoitzak jasotzen dituen 20 orientabidek **lan-proposamenak adierazten dituzte**, lehenago azaldutako erronka eta helburuetan aurrera egiteko. **Estrategiaren ikuspuntutik, gidalerroek markatutako norabidean aurrera egitea da garrantzitsua, Estrategia aplikatzeko orduan une bakoitzean erabili nahi diren tresnak alde batera utzita.**

Era berean, garrantzitsua da aipatzea **gidalerro horiek formulatzeak ez duela esan nahi haiek markatutako norabidean pausoak ematen ari ez direnik; Estrategiak soldata-desberdintasunak desagerrarazteko ikuspegi bateratzailea aldarrikatzen du abian dauden lan-ildoak indartuz eta ahaleginak areagotuz.**

ARDATZA	Jarraibide kodea	GIDALERRO OROKORRAK (*)
1. ARDATZA Soldata/ordua desberdintasuna murritztea	1.1	Ikuskapen gehiago egitea, sexuan oinarritutako soldata-diskriminazioak zuzentzeko, halakorik egonez gero
	1.2	Langileei informazioa ematea, sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubideaz, eta zuzeneko diskriminazio-egoerak sala ditzaten bultzatzea
	1.3	Bokazio-orientaziorako jarduera indartzea eta hobetzea, EAEko gazteek karrera profesionala informazio gehiago izanda eta genero-estereotiporik gabe aukera dezaten
	1.4	Pizgarriak eskaintzea ikasketa tekniko eta teknologikoetan emakume gehiago sartzeko
	1.5	Emakumeen presentzia eta eragina handitzea erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan
2. ARDATZA Desberdintasuna murritztea lanaldiari dagokionez	2.1	Lan-iruzurraren kontrako borroka indartzea
	2.2	Kontziliazio erantzukidearen aldeko kultura handiagoa eta praktika gehiago sustatzea EAEko enpresetan
	2.3	Herritarrak sentsibilizatzea, bereziki gizonak, etxeko lanetan eta pertsonen zaintza-lanetan erantzukide izan daitezen
	2.4	0-3 urtekoen eskolatzea bultzatzea
	2.5	Kontziliazio erantzukidean sakontzea EAEko administrazio publikoan
	2.6	Ordutegiak arrazionalizatzea, kontziliazioa errazteko
	2.7	Kontziliazio erantzukidea errazten duten pizgarri ekonomikoak eta zerbitzuak gehitzea, emakumeak lan-merkatutik atera ez daitezen eta haien jarduera-tasa hobetu dadin

AR DATZA	Jarraibide kodea	GIDALERRO OROKORRAK (*)
3. AR DATZA Gizartea heztea eta sentsibilizatzea	3.1	Hautzarotik berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzea
	3.2	Ikerketarako dinamika bat txertatzea, arazoa monitorizatzen uzteko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaerari jarraipena egiteko
	3.3	Ebaluatzea zer aurrerabide gertatu den jarraibideen garapenean, eta abian jarritako neurri bakoitzak zer nolako inpaktua lortu duen
	3.4	Gizarteari jakinaraztea soldata-arrakala murrizteak zer balio dakarren gure herriarentzat
4. AR DATZA Enpresak eta sindikatuak sentsibilizatzea	4.1	Berdintasun-planak orokortzea, zuzeneko eta zeharkako soldata-arrakalaren kontra egiteko neurriak dituzten enpreetan
	4.2	Kudeaketa aurreratuan sakontzea, pertsonen garapena balioesteko eta babesteko, genero-lerratzerik gabe
	4.3	Soldata-gardentasuna sustatzea
	4.4	Kontratazioan klausula sozialak erabiltzea, soldata-arrakala murrizteko bidean aurrera egiteko

(*) Parte hartze prozesu desberdinetan egindako kontrastearen ondorioz identifikatutako 20 orientabide esanguratsuenak

1. ardatzeko jarraibideak – Soldata/orduan desberdintasuna murriztea

1.1 JARRAIBIDEA – IKUSKAPEN GEHIAGO EGITEA, SEXUAN OINARRITUTAKO SOLDATA-DISKRIMINAZIOAK ZUZENTZEKO, HALAKORIK EGONEZ GERO

Eskura dauden datuen arabera, gure ordenamendu juridikoan sexu-bereizkeria, bereziki, ordainsarien arloan, debekatuta egon arren, zuzeneko soldata-diskriminazioa emakumeen eta gizonen artean, lan berdina egiteagatik, gutxitan bada ere, ordainik ere gertatzen da. Hori dela eta, administrazio publikoen kontrol-lanak indartu behar dira, araudian jasotako soldata-berdintasunaren printzipioa bermatzeko.

Helburu hori betetzeko, honako lan-ildo hauetan aurrera egin beharko da:

- 👍 Ikuskapen-lanak indartzea, emakumeek lan-merkatuan jasaten duten soldata-diskriminazioaren aurka borrokatzeko, soldata-berdintasuna babesteaz arduratzen diren enpresetan egiten diren berariazko kontrol-kanpainen bidez. Horrela, legea betetzen ez duten enpresei presioa egiten saiatzen da, eta konpainiek lan-ingurunean berdintasuna zaintzearen garrantziaz gero eta kontzientzia handiagoa izan dezaten lortu nahi da.
- 👍 Ikuskatzaileei arlo horri buruzko berariazko prestakuntza ematea, ahalik eta efizientzia handiena lortzeko, batetik, ordainsari-politiketan zein lanpostuen kategorizazioan urraketak eta irregulartasunak detektatzeko; eta bestetik, negozioazio kolektiboari buruzko klausuletan, klausula diskriminatzaileak sartzea saihesteko.

1.2 JARRAIBIDEA – LANGILEEI INFORMAZIOA EMATEA, SEXUAN OINARRITUTAKO SOLDATA-DISKRIMINAZIOK EZ IZATEKO ESKUBIDEAZ, ETA ZUZENKO SOLDATA-DISKRIMINAZIO EGOERAK SALA DITZATEN BULTZATZEA

Araudiak sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ez jasateko eskubidea babestu arren, benetan gertatzen diren bereizkeria egoera gehienak inoiz ez dira ezagutzero ematen, jasan dutenek erreklamazio edo salaketarik jartzen ez dutelako. Hori dela eta, pertsonak gai horri loturiko eskubideak ezagutu behar dituzte, eta horrelako diskriminazio egoera bat antzeman edo jasan badute, eskubidea urratzea nola salatu jakin behar dute.

Helburu hori betetzeko, honako lan-ildo hauetan aurrera egin beharko da:

- 👍 Lan arloko legeriaren kontrako jarduketak, eta zehazki, soldata-diskriminazioan eragina duten jokabide diskriminatzaileak lan-ikuskaritzaren bidez jakinarazteko bidea ezagutaraztea.
- 👍 Tresnak eskura jartzea, horrelako egoerak antzematen direnean, salaketa aurkeztea errazteko.

1.3 JARRAIBIDEA – BOKAZIO-ORIENTAZIORAKO JARDUERA INDARTZEA ETA HOBETZEA, EAEKO GAZTEEK KARRERA PROFESIONALA INFORMAZIO GEHIAGO IZANDA ETA GENERO-ESTEREOTIPORIK GABE AUKERA DEZATEN

Sektoreak eta lanbideak sexuaren arabera bereizita daude; hau da, batez ere gizonezkoak, edo bestela, emakumezkoak bakarrik erakartzen dituzten sektoreak topa ditzakegu. Gainera, emakume gehienek aukeratzen dituzten sektore eta lanbideetan ordainsari txikiagoak jasotzen dira, gizon gehienek aukeratzen dituzten horietan baino. Bestalde, lan feminizatuek balorazio baxuagoa dute gizartean.

Oraindik ere bizirik daude gizonak eta emakumeek gizartean –eta ondorioz lan-merkatuan, lanbide motan eta sektorean– bete behar omen duten rola inguruko estereotipoak. Hezkuntzatik eta lanbide-bizitzatik lehenbailehen kendu behar dira hainbat arlotan emakumeen eta gizonen enpleguen artean desberdintasunak sortzen dituzten estereotipo horiek.

Lanbide- eta sektore-segregazioaren kontra borrokatzeko, honako lan-ildo hauetan aurrera egin ahal izango da:

- 👍 Hezkuntza eta lan arloetan, genero-lerratzetik gabeko ibilbideak bultzatzea, gazteek genero-estereotipoek baldintzatuta egon gabe aukera ditzaten lanbideak; horrela, lan-ibilbidea hautatu aurreko unetik bertatik muga daiteke lan-segregazioa.
- 👍 Hainbat sektoretan berariazko ekimenak praktikan jartzea, emakumeen eta gizonen gaitasun, ahalmen eta rolen inguruko estereotipoak errotik kentzeko.
- 👍 Maskulinizatutako sektoreetan erreferentzia ereduak ezartzea, EAEko emakume gazteak industria, teknika eta teknologia bezalako arloetara erakartzeko, eta feminizatuta dauden sektoreetan, EAEko gizon gazteak osasun eta zaintza arloetara erakartzeko.

1.4 JARRAIBIDEA – PIZGARRIAK ESKAINTZEA IKASKETA TEKNIKO ETA TEKNOLOGIKOETAN EMAKUME GEHIAGO SARTZEKO

Emakumeak zientzia eta teknologia bezalako sektoreetan sartzera animatzeko orduan hainbat ekimenek arrakasta izan duten arren, arlo horietan diharduten emakumeen kopurua gizonena baino txikiagoa da oraindik; arlo horietan, hain zuzen ere, kalitateko eta ondo ordaindutako lanpostuak lortzeko aukerak iragartzen dira.

Hori dela eta, honako lan-ildo hauetan aurrera egingo da:

- 👍 Emakumeen kolektiboan bokazio teknologikorik ezaren zergatiak aztertzea, eta STEAM (ingelesezko akronimoa, Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics esan nahi duena) direlako arlo desberdinetan emakumeen kopurua areagotzeko gomendioak planteatzea, etorkizunean teknologia-sektore aurreratuenetan eta garapen intentsibokoetan lan egingo duten emakumeen kopurua handiagoa izan dadin.
- 👍 Bokazioaren eta lanbidearen inguruko orientazioa sustatzea, emakume gehiagok, batez ere emakume gazteek, industria eta zientziarekin zerikusia duten prestakuntza-espezialitateak aukera ditzaten (bai lanbide-heziketan, bai unibertsitatean).
- 👍 Enpresak tartean sartzera animatzea, emakumeek prestakuntza-jardueretan parte hartzea susta dezaten; horrela, sektore tekniko eta teknologikoetan etorkizunean sortuko diren lan-aukerak baliatu ahal izango dituzte; aldi berean, sektore hori irekitzeko eta emakumeak erakartzeko helburua beteko da.

1.5 JARRAIBIDEA – EMAKUMEEN PRESENTZIA ETA ERAGINA HANDITZEA ERABAKI- ETA ZUZENDARITZA-EREMUETAN

Segregazio bertikala delakoak esan nahi du botere eta ardura maila zenbat eta handiago izan, orduan eta emakume gutxiago daudela lanpostuetan. Izan ere, segregazio bertikala erabakiak hartzearekin lotura zuzenagoa duten kategorietan gertatzen da.

Oraindik ere badago «kristalezko sabaia» delakoa. Sektore ia guztietan gizonak emakumeak baino maizago igotzen dira mailaz, ikuskaritzako edo zuzendaritzako eginkizunak betetzeko. Segregazio «bertikal» horrek gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakalaren proportzio esanguratsua azaltzen du.

Horretarako, honako lan-ildo hauetan aurrera egin beharko da:

- 👍 Erabakiak hartzeari dagokionez, emakumeen eta gizonen arteko oreka hobetzea, eta genero-berdintasuna maila guztietan bermatzea, erabakiak hartzean emakumeak hobeto ordezkatzeko neurri zehatzak ezarrita.
- 👍 Erabakiak hartzearekin loturiko lanpostuak edo zuzendaritza-karguak betetzen dituzten emakumeak erreferentzia gisa erakustea, estereotipoak hausteko; horretarako, adibidez, mintegi, hitzaldi eta beste ekitaldi publiko batzuetan parte har dezatela proposatuko zaie.

2. ardatzeko jarraibideak – Desberdintasuna murriztea, lanaldiari dagokionez

2.1 JARRAIBIDEA – LAN-IRUZURRAREN KONTRAKO BORROKA INDARTZEA

Lanaldi partzialeko kontratu motak batzuetan lanaldi osoko lana ezkutatzen du. Aurrera egiten jarraitu behar da langileen eskubideak urratzen duen praktika errotik kentzeko, jasotzen diren ordainsarietan eragin negatiboa duelako, batez ere, emakumeen kasuan, lanaldi partzialeko hamar kontratutik zazpi emakumeenak dira eta.

Helburu hori betetzeko, honako lan-ildo hauetan aurrera egin beharko da:

- 👍 Jardunbide desegoki horiek salatzeko bidea ematea, salaketarako bideak indartuz, salatzailen nortasuna eta konfidentzialtasuna gordeta.
- 👍 Lan-iruzurrak dakartzan kalteez kontzientziazteko kanpainak garatzen jarraitzea, baita lanaren kalitate baxua –egonkortasunari eta nahi ez den partzialtasunari dagokienez– eskaintzen duten sektoreetan iruzurra detektatzeko kanpainak indartzea ere.

2.2 JARRAIBIDEA – KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEAREN ALDEKO KULTURA HANDIAGOA SUSTATZEA EAEKO ENPRESETAN

Enpresako kultura gizarte-kultura bezalakoa da. Izan ere, familia-egiturak eta lan-antolamendua oraindik ere ez dira egokitu ekonomia- eta bizitza eredu berriak ezartzen dituen betekizunetara. Marko horretan, enpresak funtsezko elementu bihurtzen dira lan-antolamendu berriaren sustapenean. Lan-antolaketa horrek kontziliazio erantzukidea bultzatuko du, pertsona guztien talentua eta ahalegina aprobetxatu ahal izateko.

Enpresa eremuan kontziliazio erantzukidea babesten duten dinamikak hobetzeko, honako lan-ildo hauetan egin beharko da aurrera:

- 👍 Sentsibilizatzea, enpresan berdintasunean oinarritutako kultura berrian, emakumeei zein gizonei aukera-berdintasuna eta erantzukidetasuna –kontziliazio-eskubideak erabiltzean– bermatzeko.
- 👍 Enpresei laguntza eta babesa ematea, kontziliazio erantzukidea bultzatzeko neurriak ezartzean, lanaldiak eta lan-metodoak malguagoak erabiliz.
- 👍 Hitzarmen kolektiboetan eta enpresa akordioetan kontziliazio erantzukidearen aldeko neurriak txertatzeko joera sustatzea, baita denbora-kudeaketaren, malgutasunaren eta bizitza pertsonal, familiako eta lanekoaren arteko orekaren arloan neurri berritzaileak garatzen dituzten enpresen lana aintzatestea ere.

2.3 JARRAIBIDEA – HERRITARRAK SENTSIBILIZATZEA, BEREZIKI GIZONAK, ETXEKO LANETAN ETA PERTSONEN ZAINZA-LANETAN ERANTZUKIDE IZAN DAITEZEN

Oraindik ere, emakumeek gizonek baino gehiagotan hartzen dituzte bere gain familia-ardurak eta zaintza-lanak; ondorioz, askotan, aukera gutxiago izaten dute haien denboran lan produktiboa egiteko, eta ordainsari txikiagoa jasotzen dute, ordu gutxiago ematen baitute lanean. Gainera, zahartzen ari den biztanleriari arreta emateko erronkak, etorkizunean, adin aurreratuan dauden senideak zaintzeko premia handiagoak ekar ditzake.

Honako lan-ildo hauetan aurrera egin beharko da:

- 👍 Gizartea erantzukidetasunaz eta gizonek "tradizionalki" emakumeei esleitutako balioak integratzearen garrantziaz kontzientziatzea, pertsonak eta etxea zaintzeko lanak banatzeko orduan oreka lortzeko.
- 👍 Gizonei prestakuntza ematea eta zaintza-lanetan behar den erantzukidetasun handiagoaren garrantziaz sentsibilizatzea, aldaketaren eragile bihurtzeko.
- 👍 Ordaindu gabeko zainketa-lanak agerian jartzea eta zeregin horiei balioa ematea, bizitza iraunarazteko eta gizartearen antolamendu berriaren alde egiteko, zaintza-lanak birbanatuta.

2.4 JARRAIBIDEA – 0-3 URTEKOEN ESKOLATZEA BULTZATZEA

Gaur egun, batez ere emakumeek eskatzen dute adingabeak zaintzeko eszedentzia. Horrela, lan-merkatua uzten dute, eta horrek ondorioak izaten ditu lanbide-garapenean. Askotan, familiak 0-3 urte bitarteko haurrak eskolatzeko izaten dituzten zailtasunak dira arrazoi, batez ere, baliabide ekonomiko eskasak dituzten familietan; egoera horrek kontziliazioan genero arraila eragiten du.

Lan-merkatuan genero-berdintasuna hobetzeko eta sustatzeko, honako lan-ildo hauetan aurrera egingo da:

- 👍 0-3 urtetik aurrera, hezkuntza unibertsala eta doakoa pixkanaka ezartzeko, eta horri esker, zaintza amen edo aiten lanarekin bateragarria izatea lortzeko.
- 👍 Nahi duten familientzat, eta batez ere familia ahulenentzat, 0-3 urte bitartekoak eskolan sartzeko errazteko neurriak garatzea.

2.5 JARRAIBIDEA – EAEKO ADMINISTRAZIO PUBLIKOAN KONTZILIAZIOAREN GAIAN SAKONTZEA

Kontziliazio neurriak finkatuta daude EAEko administrazio publikoan. Lan-bizitza eta bizitza pertsonala uztartzea errazten duten ordutegi, lanaldi, neurri eta baimenen arloko aukera-aniztasuna. Hala ere, EAEko Administrazio Orokorrean eta bere erakunde autonomoetan Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako I. Planean aztertutako datuen arabera, EAEko administrazio publikoan batez ere emakumeek baliatzen dituzte malgutasun eta kontziliazio neurriak.

Ildo horretan, administrazio publikoak bultzatzaile lana egin behar du, eta arlo horretako erreferente soziala izan behar du, erantzukidetasunaren alde jardun, eta kontziliazio neurriak batez ere emakumeek erabiltzeko joera gelditu, soldata eta antzinasun denbora murriztea ekartzen duelako.

Horretarako, honako lan-ildo hauetan aurrera egin beharko da:

- 👍 Lan-denboraren eta uztarketa-neurrien antolamendu-politika berrikustea eta egokitzea, erantzukidetasuna helburu gisa lehenetsi dadin, adibidez, aitatasun eta amatasun baimenak parekatzea.
- 👍 Senideak zaintzeko baimenak arautzea, ez bakarrik adingabeak zaintzera bideratuta, baizik eta adineko pertsonak, dibertsitate funtzionala dutenak edo nolabaiteko mendekotasuna dutenak ere.
- 👍 Denbora gehiago edukitzea eta etxean gehiago egotea sustatzen duten aukeretan sakontzea, biak lanbideari dagozkion zereginak –hala nola telelana– betetzearekin bateragarri.

2.6 JARRAIBIDEA – ORDUTEGIAK ARRAZIONALIZATZEA, KONTZILIAZIOA ERRAZTEKO

Lan-ordutegiak arrazionalizatzea, eta bateratzailea, erantzukidea eta denbora-erabilerari dagokionez berritzailea den lan-antolamendu berri bat sustatzea funtsezkoak bilakatzen dira norberaren bizitza, familia eta lanaren artean oreka lortzeko. Bizitza pribatu eta profesionalaren arteko oreka sustatzeko politikak aurretiazko baldintza dira emakumearen emantzipazio ekonomikoa hobetzeko, arlo bi horien arteko oreka onak areagotzen baititu emakumearen aukerak lan-merkatuan, eta ezabatzen ditu enplegua lortzeko oztopoak.

Hori dela eta, honako lan-ildo hauetan aurrera egingo da:

- 👍 EAEko produkzio-sistemako ordutegiak arrazionalizatzea sustatzea, gizarte-elkarriketaren bidez, negozioazio kolektiboaren edukiak hobetzeko; horretarako, kontziliazio erantzukidea ahalbidetuko duten ordutegiei buruz hitz egin behar da, horrek ekarriko baitu ondorioz soldata-arrakala murriztea.

2.7 JARRAIBIDEA – KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA ERRAZTEN DUTEN PIZGARRI EKONOMIKOAK ETA ZERBITZUAK GEHITZEA, EMAKUMEAK LAN-MERKATUTIK ATERA EZ DAITEZEN ETA HAIEN JARDUERA-TASA HOBETU DADIN

Familia-ardurak lan egiteko oztopo bihurtzen dira, eta egoera hori jarduerataxa txikiagoan nabaritzen da, baita lan-merkatua uzteko joeran ere; izan ere, emakumeek familia eratzeke urteekin bat datorren aldian lan-merkatua uzteko joera handiagoa dute; ondorioz, aldea sortzen da soldaten artean, baita –epe luzera– pentsioen artean ere.

Emakume gehiago lan-merkatura erakartzea, lanerako adinean daudenak gero eta gutxiago duen gizartearen egoera konpentsatzen laguntzeko funtsezkoa izateaz gain, ezinbestekoa da emakumeen autonomia ekonomikoa bermatzeko, aurretiazko betekizuna baita emakumeek haien bizitza kontrola dezaten, eta benetan askatasunez erabaki dezaten lan-merkatuan parte hartu nahi duten ala ez, eta zer neurritan. Funtsezkoa da kontu desberdinei erantzutea, besteak beste, honako kontu hauei: familia kontziliazioa; gurasoei dagozkien zainketak banatzeko ekitatea; aitatasun eta amatasunagatik hartzen diren lan-bajak parekatzea.

Honako lan-ildo hauetan aurrera egin beharko da:

- 👍 Erantzukidetasunaren aldeko politika publiko eraginkorrak aplikatzea, sentsibilizatzeko eta prestatzeko hainbat neurri erabiliz, etxeko eta zainketako lanak emakumeen eta gizonen artean banatzea ahalbidetzeko; bestalde, lana eta familia bateragarri egiteko eta adingabeak zaintzeko beste laguntza-sistema batzuk aztertzea.
- 👍 Haurren, adinekoen eta mendekotasun egoeran dauden pertsonen eta haien familien beharrei erantzuteko zerbitzu sozio-sanitarioak hedatzea eta indartzea.
- 👍 Familia bizitza eta lana bateratzeko laguntza publikoetarako baliabide gehiago bideratzea, hala nola laguntza-zerbitzuak ordaintzeko diru-laguntzak; guraso bietako baimenak parekatzean aurrera egiteko laguntzak, sexua edo familia mota kontuan hartu gabe, eta abar.

3. ardatzeko jarraibideak – Gizartea heztea eta sentsibilizatzea

3.1 JARRAIBIDEA – HAURTZAROTIK BERDINTASUNEAN OINARRITUTAKO HEZKUNTZA SUSTATZEA

Hezkuntzaren bidez, hain zuzen ere, transmititzen dira ezagutzak, balioak, ohiturak eta jokamoldeak, emakumeen lan-arloko rolari buruzko estereotipo edo aurreiritziak eustean edo errotik kentzean eragina izan dezaketenak. Hori dela eta, genero-berdintasunean oinarritutako hezkuntza, haurtzarotik, funtsezkoa dirudi desberdintasunak galarazteko eta berdintasunean oinarritutako etorkizuna eraikitzeke, genero-lerratzetik gabe.

Berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzeko, honako lan-ildo hauetan aurrera egin beharko da:

- 👍 Hezkidetzaren eredua modu koordinatuan bultzatzeko egiturez eta pertsonen hornitutako hezkuntza-sistema sortzea, eta berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzea haur-hezkuntzatik hasita, pertsonen garapen osoa bultzatuz, eta genero-estereotipoek ezartzen dituzten mugak gaindituz, horretarako, Hezkidetzako II. Plana hedatuta.
- 👍 Ikastetxeek genero-ikuspegia beren kulturean, politiketan eta praktiketan txertatzea bultzatzea, eskola-komunitateko hainbat eragileren laguntzarekin.
- 👍 Hezkidetzaren dela eta, irakasleen lan-gaitasunak hobetzea, eskuratutako ezagutza ikasgeletan garatzen duten jardueran erabil dezaten, horrela ikastetxean inpaktua sortzeko, eta ondorioz, lan arlo guztietan estereotipo sexistak desagerrarazteko.

3.2 JARRAIBIDEA – IKERKETARAKO DINAMIKA BAT TXERTATZEA, ARAZOA MONITORIZATZEKO ETA EUSKADIKO SOLDATA-ARRAKALAN ERAGINA DUTEN HAINBAT FAKTOREREN BILAKAERARI JARRAIPENA EGITEKO

Gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakalari heltzeko, behar bezala ezagutu behar dira arloari atxikitako arazoak, eta horien helmena ere, soluziobide egokiak proposatu ahal izateko. Hori dela eta, lanean jarraitu behar da etenik gabe, gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakalari eta horren ondorioei buruzko datu garrantzitsuak emateko.

Honako lan-ildo hauetan aurrera egin beharko da:

- 👍 Ikerketa-dinamika bat ezartzea, Euskadiko soldata-arrakalaren bilakaera monitorizatzeko, eta generoan oinarritutako soldata-arrakalan eragina duten faktoreen azterketan sakontzeko, neurri zuzentzaileak proposatu ahal izateko.
- 👍 Eragileen eta gizarte osoaren artean lortutako ezagutza zabaltzea.
- 👍 «Balio bereko lanaren» kontzeptua zehaztea, ebaluatu eta irizpide objektiboak erabiliz konparatu ahal izateko; irizpide horien artean honako hauek jaso daitezke: hezkuntza, lan eta prestakuntza arloetako betekizunak, prestakuntza maila, ahalegina eta erantzukizun maila, egindako lanak eta zereginen izaera.

3.3 JARRAIBIDEA – EBALUATZEA JARRAIBIDEEN GARAPENEAN ZER AURRERABIDE GERTATU DEN ETA ABIAN JARRITAKO NEURRI BAKOITZAK ZER NOLAKO INPAKTUA LORTU DUEN

Ebaluazioa funtsezko alderdietako bat da Estrategiaren eta hura hedatzeko plan eragileen baitan egindako aurrerapenaren maila eta abian jarritako neurrien inpektua ezagutzeko, eta gero, hala badagokio, soldata-arrakalaren aurka modu eraginkorrean eta efizientean borrokatzeko behar diren egokitzapenak proposatzeko.

Honako lan-ildo hauek proposatzen dira:

- 👍 Zehaztutako gidalerroen eta neurrien jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistematika bat ezartzea, jardueraren zein emaitzen adierazleak gehituta, eta, pixkanaka, eraginaren, gogobetetzearen, efikazia eta efizientziaren adierazleak sartzea; azkenean, ebaluazioaren emaitzak etorkizuneko ekintzak lehenesteko erabiltzea.
- 👍 Urtean behingo ebaluazioa egitea, aurrerapena eta plan eragileak ezartzeko egindako aurrerapausoak aztertzeke, eta emaitza oinarri hartuta, neurri berriak hartzeke beharra aztertzea; era berean, Estrategiaren azken ebaluazioa edo balantze orokorra egitea, Estrategia indarrean dagoen bitartean.
- 👍 Informazio hori modu argian parte hartzen duten eragileen eta gizarte osoaren eskura jartzea, ardurak kontrolatzea eta kontuak ematea errazte aldera.

3.4 JARRAIBIDEA – GIZARTEARI JAKINARAZTEA SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEAK ZER BALIO DAKARREN GURE HERRIAREN TZAT

Gizonen eta emakumeen arteko soldata-diskriminazioaren aurka borrokatzeke, beharrezkoa da eragindako eragile guztiak –langileak, enpresak, administrazio publikoak eta gizartea, oro har– gogoz inpletatzea. Funtsezkoa da agerian jartzea arrazoi ugari dituen arazoa, ahal diren alde guztietatik heltzea eskatzen duena, testuinguru eta bizitza esparru guztietan emakumeen eta gizonen artean benetako berdintasuna lortzeke.

Honako lan-ildo hauetan aurrera egingo da:

- 👍 Enpresak, erakunde publiko zein pribatuak, gizarte-eragileak eta herritarrak sentsibilizatzeko kanpainak egitea, balio bereko lanagatik ordainsari berdina jasotzearen printzipioa eta soldata-gardentasuna sustatzeko, gizonen eta emakumeen soldaten artean aldeak egoteko zergatieri aurre egiteke, baita soldata-desberdintasunak aztertu eta ebaluatzen laguntzeke tresnak lantzeke ere.

4. ardatzeko jarraibideak – Enpresak eta sindikatuak sentsibilizatzea

4.1 JARRAIBIDEA – BERDINTASUN-PLANAK OROKORTZEA, ZUZENEO ETA ZEHARKAKO SOLDATA-ARRAKALAREN KONTRA EGITEKO NEURRIAK DITUZTEN ENPRESETAN

Berdintasun-planak emakumeen eta gizonen artean egoten diren desberdintasunen eta diskriminazio-egoerei aurre egiteko neurri eraginkor gisa eratu dira; hortaz, tresna eraginkorra dira soldata-arrakalaren aurka borrokatzeko.

Honako lan-ildo hauetan aurrera egingo da:

- 👍 Enpresa txiki eta ertainei laguntzea, diagnostikoak eta berdintasunerako planak egin ditzaten, azken horietan zuzeneko soldata-arrakalaren edo zeharkakoaren aurkako neurriak sartuta.
- 👍 Ebaluazioa egiteko neurriak, araudia benetan aplikatzea bermatzeko joera dutenak, baita, gizonen eta emakumeen arteko lan-berdintasuna bultzatzeko, enpresetako berdintasun-planetan jasotako neurriak ere garatzea.
- 👍 Enpresa eta sindikatuko eremuen eragileen artean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko prestakuntza sustatzea. Ekonomia eta giza esparruko eragileen prestakuntza-planak tresna egokiak dira negoziazio kolektiboaren arloko jardunbide egokiak sustatzeko, hain zuzen ere, berdintasunerako planak eta neurriak negoziatzerakoan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko negoziazioa sustatzeko.

4.2 JARRAIBIDEA – KUDEAKETA AURRERATUAN SAKONTZEA, PERTSONEN GARAPENA BALIOESTEKO ETA BABESTEKO, GENERO-LERRATZERIK GABE

Enpresen aurrerapen lehiakorra eta Euskadiren garapen jasangarria ezinezkoak izango dira emakumeen eta gizonen arteko egiazko berdintasun eraginkorra bermatzen ez bada. Kudeaketa aurreratuko elementu guztietan genero-ikuspegia txertatzeari esker, balioa sortzeaz gain, lortutako hobekuntzak inpaktu positibo bera izatea bermatzen da, emakumeengan nahiz gizonengan, enpresan bertan, bezeroengan, erakunde hornitzaileetan eta gizartean, orokorrean. Era berean, erakundeetan gauzatzen den berdintasunaren kudeaketa eraginkorragoa izango da, erakundearen kudeaketa globalaren barruan sartzen bada.

Honako lan-ildo hauetan aurrera egin beharko da:

- 👍 EAEko enpresen kudeaketan genero-berdintasunaren arloko jardunbide egokiak bultzatzea.
- 👍 Kudeaketa aurreratuaren elementuak EAEko erakundeetan aplikatzean genero-ikuspegia txertatzea.

4.3 JARRAIBIDEA – SOLDATA-GARDENTASUNA SUSTATZEA

Gardentasun handiagoak langileei, enpresei eta gizarte mailako eragileei neurri egokiak hartzeko aukera ematen die, ordainsari-berdintasunaren printzipioa aplikatzea bermatzeko.

Honako lan-ildo hauetan aurrera egin beharko da:

- 👍 Soldata-gardentasun handiagoa sustatzea eta elkarriketa soziala erraztea, hitzarmen kolektiboetan eta enpresa-akordioetan langileen ordezkariak errazago eskura dezaten enpresetako soldata-errealitateari buruzko informazioa, sexuaren arabera berezita.
- 👍 Soldata-berdintasunari buruzko klausulak hitzarmen kolektiboetan eta enpresa-akordioetan txertatzea bultzatzea.
- 👍 Tamaina handiko enpresa eta antolakundeetan soldaten auditoretzak sustatzea, honako hauek barne: langile edo lanpostu kategorია bakoitzean emakumeen eta gizonen proportzioari buruzko azterketa; lanpostuak ebaluatzeke eta sailkatzeke sistemaren analisia; eta informazio xehea, ordainsariei eta generoaren ondoriozko soldata-aldeei buruz.

4.4 JARRAIBIDEA – KONTRATAZIOAN KLAUSULA SOZIALAK ERABILTZEA, SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO BIDEAN AURRERA EGITEKO

Administrazio Publikoaren arloan kontratatzen eta azpikontratatzaren diren enpresek bete beharreko baldintzak eta kontrol-neurriak ezartzen dituzten klausula sozialak gehitzea tresna eraginkortzat jo daiteke soldata-berdintasuna bermatzeko, eta soldata-arrakala murrizten lagun dezaketen baldintzak sustatzeko.

Hori dela eta, honako lan-ildo hauetan aurrera egin ahal izango da:

- 👍 Klausula sozialak ezartzea, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko planak edo neurriak dituzten, edo norberaren bizitza, familia eta lana uztartzea sustatzen duten enpresak lehenesteko.
- 👍 Sektore publikoko lizitazioen plegu guztietan nahitaez betearazi behar den klausula berezi bat sartzea, emakume eta gizonen artean soldata-diskriminazioa eman ez dadin bermatzeko.

6.4. Gobernantza eredua

Estrategiaren gobernantza-eredua

Estrategiaren gobernantza-eredua funtsezko tresna gisa eratu da, formulatutako estrategia benetan ezartzeko. Barnean hartzen du **Estrategiako gidalerroen eta Plan Eragileetan ezarritako neurrien egoera monitorizatzea, eta segimendu jarraitua zein amaierako ebaluazioa edo balantze orokorra egitea ere, Estrategia indarrean dagoen bitartean.**

Proposatutako Gobernantza Ereduaren helburu nagusiak honako hauek dira:

- ☐ Estrategia eta Plan Eragileak ezartzeko, monitorizatzeko, eta haien jarraipena eta ebaluazioa egiteko egokiena den antolaketa-egitura zehaztea.
- ☐ Estrategia eta Plan Eragileen jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistematika ezartzea.
- ☐ Estrategia eta Plan Eragileak ezartzean zuzenean parte hartzen duten eragile ekonomiko eta/edo sozialen artean koordinazio ezin hobe bermatzea.
- ☐ Estrategia indarrean dagoen bitartean eragina izan dezaketen gizarte- edo/eta ekonomia-aldagaien bilakaeraren aurrean beharrezkoak diren neurri zuzentzaileak hartzeko premia detektatzea.
- ☐ Ahalik eta gardentasun handiena ahalbidetzea, helburu eta gidalerroek izandako bilakaeraren berri, baita aldiaren zehar eskuratutako lorpen nagusien berri ere, herritarrei eta gizarte- eta ekonomia-eragileei eman ahal izateko («kontuak ematea»).

Gauzak horrela, Estrategia bideratzeko **koordinaziorako eta jarraipenerako 3 tresna** erabiliko dira:

- ☐ **SAILEN ARTEKO LANTALDEA**, jarraipenaren dinamika eta Gobernuaren baitan barne-koordinazioa mantenduz.
- ☐ **ERAKUNDEEN ARTEKO KOORDINAZIO-TALDEA**, zenbait maila instituzional inplikatzeko dituzten eta soldata-arrakala murriztearekin zerikusia duten estrategia eta neurrien jarraipena eta ebaluazioa koordinatu eta burutzeko gunea
- ☐ **EUSKADIKO GIZARTE ELKARRIZKETA MAHAIA – (SOLDATA-ARRAKALARI BURUZKO FOROA)**, kontsultak eta konparaketak egiteko gunea da, soldata-arrakala murrizteko helburuz gizarte mailan lortzen diren akordioetan aurrera egiteko, enpresa-eragileen eta eragile sindikalen parte-hartzearekin.

Koordinaziorako eta jarraipenerako tresnak

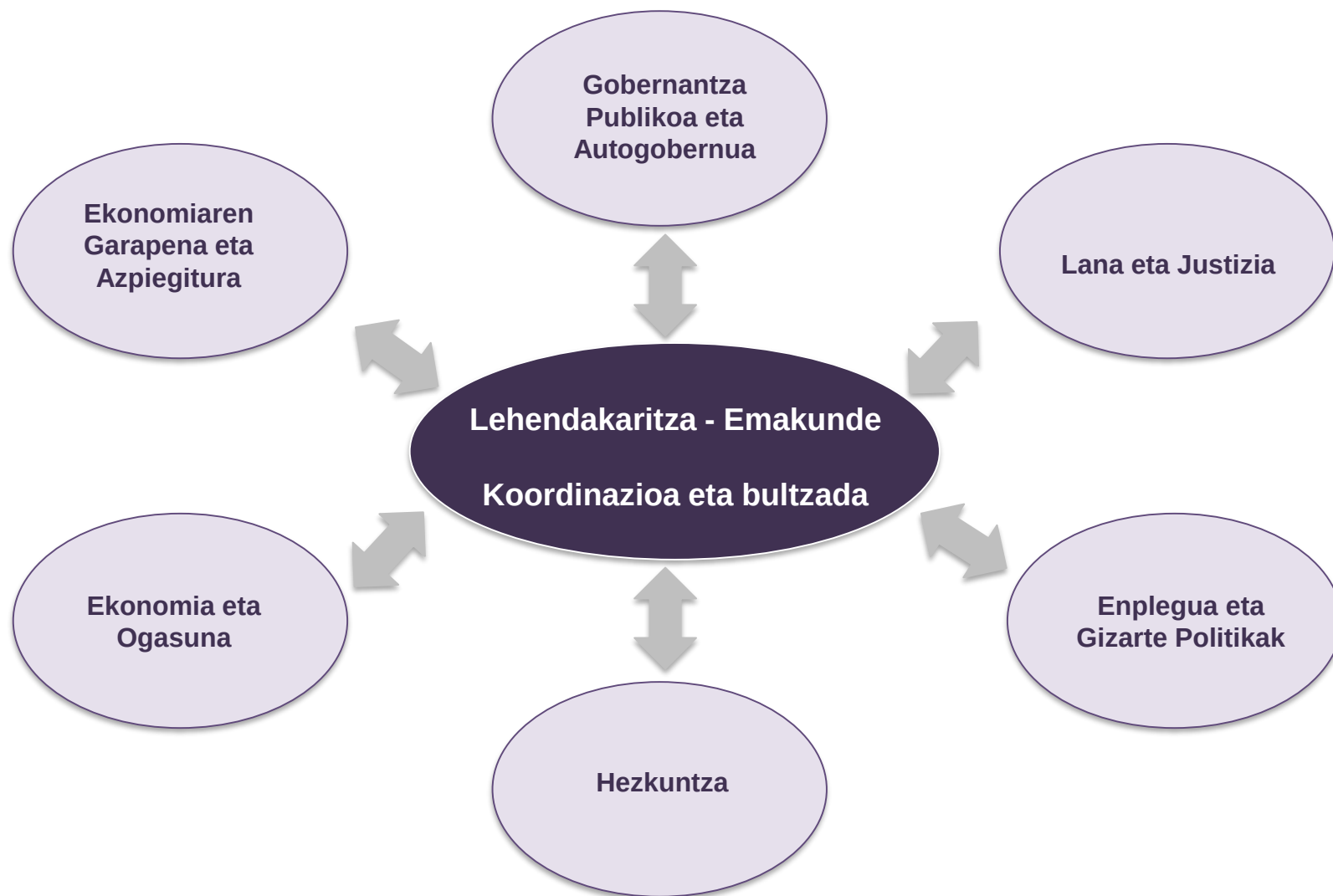
SAILEN ARTEKO LANTALDEA

ERAKUNDEEN ARTEKO KOORDINAZIO-TALDEA

ELKARRIZKETA SOZIALERAKO EUSKADIKO MAHAIA - SOLDATA-ARRAKALARI BURUZKO FOROA

ZEREGINA	Jarraipena eta barne koordinazioa, Gobernuaren barruan	Erakundeen arteko koordinazioa	Kontsultatzeko eta kontrastatzeko
OSAERA	Eusko Jaurlaritzaren sailak eta erakundeak, Estrategiaren eta planaren edukiekin zerikusirik dutenak	☐ Eusko Jaurlaritza ☐ Foru-aldundiak ☐ EUDEL	Enpresa- eta sindikatu-agentek, aipatu mahaian ordezkaritza dutenak
FUNTZIOAK	Monitorizazioa, jarraipena, ebaluazioa eta kontu ematea, Estrategiari eta Planari buruz	Zenbait maila instituzional inplikatzeko dituzten neurrien jarraipena eta ebaluazioa egiteko eta ezartzeko estrategiak koordinatzeko gunea	Soldata-arrakala murrizteko, enpresa- eta sindikatu-eragileen artean adostasunak lortzeko bidean aurrera egiteko gunea
BILEREN MAIZTASUNA	Lau hilean behingo jarraipena	Sei hilean behingo jarraipena	Mahaiak zehaztu behar du

Sailen arteko lantaldearen osaera



Jarraipen, ebaluazio eta kontuak ematearen sistematikotasuna

Lehenago aipatu bezala, Gobernantza Ereduak Estrategia indarrean dagoen bitartean horren eta Plan Eragileen jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistematika ezartzea jasotzen du. Sistematika hori antolatze aldera, **Estrategia eta Plan Eragileak betetzeko maila monitorizatzea eta aztertzea ahalbidetuko duten jarraipen- eta ebaluazio-adierazleen sistema bat zehaztuko da**, aginte-koadroa eratuz.

Horretarako, **adierazle-zerrenda** bat osatu da, **batetik, soldata-arrakalaren testuinguruarekin eta ingurunearekin loturiko aldeak, eta bestetik, Plan Eragileetan jasotako neurrien ondorioei zuzenean lotuta dauden aldeak aintzat hartzen dituen**a. Kontuan izan behar da Plan Eragileetan jasotako neurri guztiek sexuaren arabera bereizitako adierazleak dituztela.

Adierazle-sistema hori definitzeko, hainbat irizpide hartu dira kontuan: garrantzia; neurraketa egiteko behar diren datuak eskuratzeko aukera; eta Estrategia eta plan eragileen aldizkako jarraipenari gehitzen zaion balio edo interesa. Hori dela eta, zentzuzko luzera duen adierazleen zerrenda bat osatzen saiatu da, esanguratsuentzat jo direnak hautatuta. Zehaztu diren adierazleen zerrenda hurrengo orrialdean dago.

JARRAIPENERAKO ETA EBALUAZIORAKO ADIERAZLEAK (*)

1	Soldata-arrakala, EAEko langileko urteko batez besteko irabaziaren arabera (%)
2	Lanordu arrunteko soldata-arrakala EAEn (%)
3	Emakumeen ehunekoa, STEAM arloko unibertsitate-ikasketetan matrikulatu diren ikasle berrien artean (%)
4	Emakumeen ehunekoa, lanbide-heziketako industria arloko ikasketetan matrikulatu diren ikasle berrien artean (%)
5	Etxeko lanetan eta etxekoak zaintzean emandako batez besteko denbora, egun bateko aldian (orduak eta minutuak)
6	Emakumeen eta gizonen ehunekoen arteko aldea, aldi baterako kontratazioaren tasari dagokionez (portzentaje-puntuak)
7	Jarduera-tasa femeninoaren diferentziala maskulinoarekiko (portzentaje-puntuak)
8	Emakumeen eta gizonen ehunekoen arteko aldea, lanaldi partzialeko kontratazioaren tasari dagokionez (portzentaje-puntuak)
9	Soldata-arrakala, kontziliazio eta erantzukidetasunaren arloko prestakuntza jaso duten gizonak eta emakumeak (kopurua)
10	Kontziliazioarekin eta erantzukidetasunarekin zerikusia duten diru-laguntzen onuradun diren gizonak eta emakumeak (kopurua)
11	Kontziliazioarekin eta erantzukidetasunarekin zerikusia duten diru-laguntzen onuradun diren enpresak (kopurua)
12	Lan-iruzurra eta lan-diskriminazioa direla eta, egindako ikuskapenen kopurua (kopurua)
13	Lan-iruzurren Postontzian erregistratutako salaketak, soldata-diskriminazioarekin zerikusia dutenak (kopurua)
14	Enpresetan egindako ikuskapenen ondorioz hobetu diren kontratuen kopurua (kopurua)
15	Berdintasun-planak dituzten enpresak (kopurua)

(*) Oharra: pertsonekin zuzenean lotutako adierazle guztiak sexuaren arabera bereizita kuantifikatuko dira.

ERANSKINEN ZERRENDAA

- 1. ERANSKINA – ERREFERENTZIAKO DOKUMENTUAK
- 2. ERANSKINA – HERRITARREN EKARPENAK
- 4. ERANSKINA – ADITUEN ETA ELKARTEEN EKARPENAK
- 3. ERANSKINA – ERAGILE EKONOMIKO ETA SOZIALEN EKARPENAK

1 ERANSKINA-ERREFERENTZIAKO DOKUMENTUAK

1.1 eranskina. Araudi aipamenak

1.2 eranskina. Estrategia-erreferentziak

1.3 eranskina. Emakunderen txostena: "Soldata-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoan. 2018ko martxoan"

1.1. Eranskina Araudi aipamenak

Soldata-berdintasunaren gaineko arau-erreferentzia nagusiak

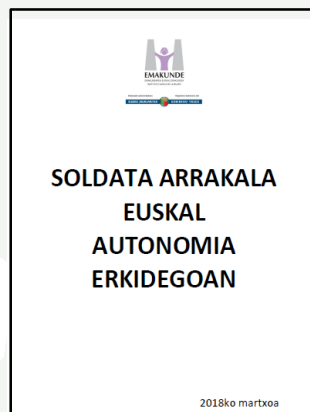
- ❑ Giza Eskubideen Aldarrikapen Unibertsala, 1945eko abenduaren 10ekoa <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- ❑ Lanaren Nazioarteko Erakundearen (OIT) 100. Hitzarmena, 1951ekoa http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
- ❑ Ekonomia-, gizarte- eta kultura-eskubideen Nazioarteko Ituna, 1966koa (NBEko Batzar Orokorra) <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- ❑ Emakumearen aurkako bereizkeria-era guztiak ezabatzeari buruzko Nazio Batuen Konbentzioa (CEDAW), 1979koa <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- ❑ Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatu <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=ES>
- ❑ Europar Batasunaren Oinarrizko Eskubideen Gutuna http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf
- ❑ Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006/54/EE Zuzentaraua, 2006ko uztailaren 5ekoa, enpleguari eta okupazioari lotutako gaitan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eta aukera-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa (testu bategina) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>
- ❑ Batzordearen 2014/124/UE Gomendioa, emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasunaren printzipioa gardentasunaren bidez indartzeari buruzkoa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=ES>
- ❑ Espainiako Konstituzioa (1978) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>
- ❑ Langileen Estatutua <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- ❑ 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerakoa <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- ❑ 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-17779

1.2. Eranskina Estrategia-erreferentziak

Soldata-berdintasunaren gaineko estrategia-erreferentzia nagusiak

- ❑ Nazio Batuen "Agenda 2030", garapen jasagarria lortzeko (Garapen Jasangarrirako Helburuak) <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- ❑ Emakumeen eta gizonen berdintasunerako estrategia 2010-2015 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:em0037>
- ❑ Genero Berdintasunerako Europako Ituna (2011-2020) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:PDF>
- ❑ Europar Batasunaren Ekintza Plana 2017-2019, gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakalari heltzeko <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-678-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF>
- ❑ Europako Gutuna, emakumeek eta gizonek tokian tokiko bizimoduan izan behar duten berdintasunerako http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_es.pdf

1.3 Eranskina Emakunderen txostena



["Soldata-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoan. 2018ko martxo"](#)

2. ERANSKINA HERRITARREN EKARPENAK

2.1 eranskina. Lehendakaritzako Prospekzio Soziologikoen Kabinetearen Azterlan kuantitatiboak.

2.2 eranskina. Lehendakaritzako Prospekzio Soziologikoen Kabinetearen eta Enplegu eta Gizarte Politika Sailaren Azterlan kualitatiboak.

2.1 Eranskina

Lehendakaritzako Prospekzio Soziologikoen Kabinetearen Azterlan kuantitatiboak. 2018ko Maiatza eta Urria



“Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruko balioak”. 2018ko maiatza



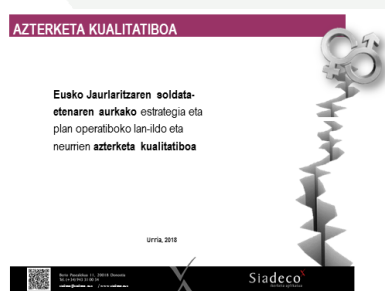
“Euskadiko emakumeen pertzeptzio eta iritziak soldata arrakalari buruz” 2018ko urria

2.2 Eranskina

Lehendakaritzako Prospekzio Soziologikoen Kabinetearen eta Enplegu eta Gizarte Politika Sailaren Azterlan kualitatiboak. 2018ko uztaila eta azaroa



[“EAE-n lan ordainduaren esparruan dagoen genero-etenari buruzko azterketa kualitatiboa”. 2018ko uztaila](#)



[“Eusko Jaurlaritzaren soldata-etenaren aurkako estrategia eta plan operatiboko lan-ildo eta neurrien azterkeeta kualitatiboa”. 2018ko azaroa](#)

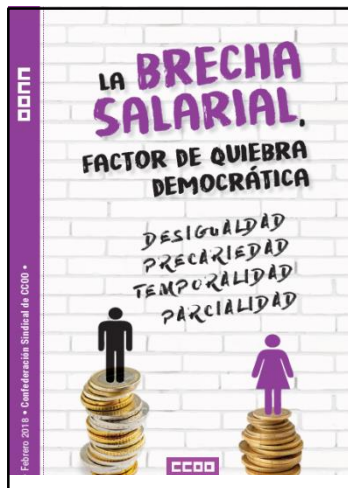
3. ERANSKINA ADITUEN ETA ELKARTEEN EKARPENAK



[Gidalerro orokorreari eta oinarrizko jarduketa-ildoei loturiko parte-hartze prozesua. 2018ko urria](#)

4. ERANSKINA EKONOMIA ETA GIZARTE ARLOKO ERAGILEEN EKARPENAK

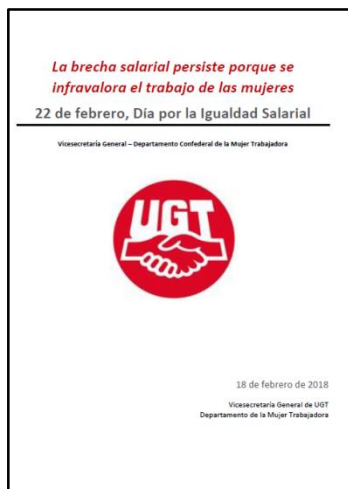
Ekonomia eta gizarte arloko eragileen ekarpenak



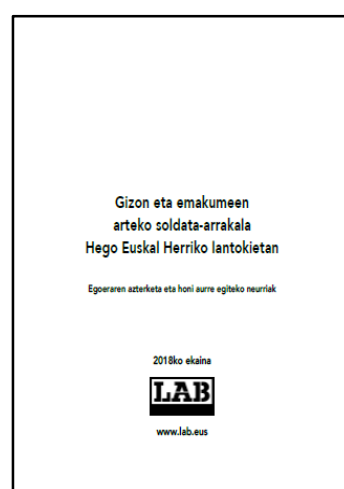
[CCOO. La brecha salarial. Factor de quiebra democrática. Febrero 2018](#)



[ConfeBask. Propuestas y Medidas de Confebask para abordar la Brecha Salarial en Euskadi. Abril 2018](#)



[UGT. La brecha salarial persiste porque se infravalora el trabajo de las mujeres. Febrero 2018](#)



[LAB. Gizon eta emakumeen arteko soldata –arrakala Hego Euskal Herriko lantokietan. 2018ko ekaina](#)

