



2024ko jarraipen-txostena
neurrien eta jarduketen aurrerapen eta
betetze maila

Euskadin Soldata Arrakala murrizteko
Estrategia eta Plan Operatiboa

2025eko iraila

Aurkibidea

1. AURKEZPENA	3
2. ERREFERENTZIA ESPARRUA: EUSKADIN SOLDATA ARRAKALA MURRIZTEKO ESTRATEGIA ETA PLAN OPERATIBOA.	5
3. METODOLOGIAREN INGURUKO OHARRAK	13
4. I. EMAITZAK: JARDUKETA NEURRIEN AURRERAPEN MAILA	14
4.1 2022-2025eko II. Plan Operatiboan aurreikusitako neurrien ezarpen-maila	14
4.2 Emakumeak Industrian Txertatzeko Planari lotutako neurrien ezarpen-maila	18
4.3 Exekutatutako aurrekontua	20
4.4 Kontsiderazio kualitatiboak.....	22
5. II. EMAITZAK: EKINTZA PLAN OPERATIBOEN BETETZE MAILA, NEURRIAK EZARTZEAREN ONDORIOZ	24
5.1 Estrategian eta II. Plan Operatiboan definitutako adierazleen emaitza	24
5.2 Soldata Arrakalaren beste adierazle batzuen emaitza.....	32
6. III. EMAITZAK: JARDUKETA NEURRI BAKOITZAREN GARAPENAREN INFORMAZIO XEHEA .38	
6.1 2022-2025eko II Plan Operatiboan aurreikusitako neurriak, 2024an ezarriak	39
6.1.1 1. ardatza: Soldata/ordua desberdintasuna murriztea.....	39
6.1.2 2. ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea	50
6.1.3 3. ardatza: Hezkuntza eta gizarte-sentsibilizazioa	61
6.1.4 4. ardatza: Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa.....	70
6.2 II. Plan Operatiboan hasiera batean aurreikusi gabeko neurriak, 2024an ezarriak.....	83
7. ONDORIOAK	86
8. ERANSKINA: EMAITZEN TAULAK.....	88

1. AURKEZPENA

Jarraian, Euskadiko Soldata Arrakala murrizteko 2030 Estrategiaren eta 2022-2025eko II. Ekintza Plan Operatiboaren bitartez abian jarritako neurrien eta jarduketan jarraipen-txostena aurkeztuko dugu, 2024an zehar egindako jardueri buruzkoa.

Aipatutako estrategiak eta Planak Eusko Jaurlaritzaren lehentasunezko helburua betetzen dute: “soldata-berdintasunean aurrera egiteko neurri ekonomikoak eta sozialak sustatzea, enpresetan soldata-gardentasuna sustatzea, eta soldata-diskriminazioari aurre egitea” emakumeen eta gizonen artean. Izan ere, helburu horrek emakumeen ahalduntzeari eta autonomia ekonomiko handiagoari ekarpena egiteaz gain, hazkunde ekonomikoa, produktibitatearen igoera eta bizitza familiarraren, pertsonalaren eta lanekoaren kontziliazio erantzunkidea sustatzen ditu.

Soldata-arrakalaren aurka egitea justizia sozialarekiko konpromisoa da. Arazo konplexua da, egiturazkoa, eta askotariko arrazoietan du jatorria. Hortaz, mota guztietako neurriak aplikatu behar dira esku hartzen duten askotariko faktoreak hainbat dimentsiotatik jorratzeko, eta beharrezkoa da eragiten dien eragile guztien eta gizarte osoaren inplikazioa eta konpromisoa izatea. Halaber, gizonen eta emakumeen arteko soldata-desberdintasunekin amaitzeak onurak dakartza, bai ekonomian, bai gizartean oro har.

Estrategia horren barruan dagoen Gobernantza Ereduaren helburua da Estrategiaren gidalerroen eta diseinatutako Ekintza Plan Operatiboaren aurreikusitako neurrien gaineko monitorizazioa eta etengabeko jarraipena egitea. Ahalik eta gardentasunik handiena bermatzeko eta herritarrek zein eragile sozial eta ekonomikoek helburuen irismenaren bilakaeraren berri izateko, kontuak ematen ditugu urtero, eta Estrategian eta orain arte definitutako bi Plan Operatiboetan aurreikusitako neurrien ezarpen mailaren berri ematen dugu (I. Plan Operatiboaren barruan 2019-2021 aldirako ekintzak daude jasota, eta II. Plan Operatiboan 2022-2025 aldirako ekintzak). Laster 2026-2030eko III. Ekintza Plan Operatiboa diseinatzeko eta egiteko prozesua hasiko da.

Horretarako, II. Ekintza Plan Operatiboan 2024. urterako aurreikusitako neurri guztien bilakaeraren eta ezarpen mailaren berri ematen du txosten honek. Halaber, urtean zehar inplikaturako hainbat sailek eta organismo autonomoek abian jarritako neurri bakoitzaren garapenari buruzko informazio kuantitatibo eta kualitatibo xehea aurkeztuko dugu. Txosten honek aukera emango du (Estrategiaren ebaluazioaren testuinguruan) Estrategiaren eta 2022-2025eko II. Ekintza Plan Operatiboaren gidalerroen eta ekintzen egokitzapen maila eta egiten duten ekarpena aztertzeko.

Txostena atal hauek osatzen dute:

- Lehen bi ataletan ebaluatuko dugun 2022-2025 II. Plan Operatiboa testuinguruan jarri eta jarraitutako prozesu metodologikoaren berri emango dugu.
- Egindako lanaren emaitzak hurrengo hiru ataletan jaso ditugu: lehenengoak neurrien ezarpen mailari buruzko ikuspegi bateratua eskaintzen du, datuen askotariko irakurketak egin ahal izateko hainbat irizpidetatik abiatuta (ardatza, gidalerroa, sail arduraduna...); hurrengoak, Euskadiko soldata-arrakalaren testuinguruarekin zerikusia duten datu kuantitatiboak eskaintzen ditu, bigarren mailako informazio-iturrietatik abiatuta. Datu horiek Estrategian eta haren Plan Operatiboetan jasotako eta parte hartzen duten sailek eta erakunde autonomoek gauzatutako neurrien emaitzak eta aurrerapenak islatzen dituzte (Estrategian aurreikusitako ebaluazio- eta jarraipen-adierazleak). Azkenik, hirugarrenak 2024rako aurrez ikusitako eta aztertu beharreko neurri bakoitzari buruzko informazio xehatua eskaintzen du. Neurri horiek Estrategiaren ardatzaren arabera daude antolatuta.
- Azkenik, txostenaren ondorio nagusiak jasotzen dituen atal bat dago, aurreko emaitzetatik ateratakoak.

2. ERREFERENTZIA ESPARRUA: EUSKADIN SOLDATA ARRAKALA MURRIZTEKO ESTRATEGIA ETA PLAN OPERATIBOA.

Soldata-arrakala gure gizartean oraindik indarrean dauden emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen ondoriozko larrikeria bat da eta, era berean, desberdintasun hori betikotzen duen faktoreetako bat.

Estatuan, Soldaten Egiturari buruzko azken Inkestaren datuen arabera (2023), gizonen urteko batez besteko irabaziak 30.372,49 €-ra igo ziren eta emakumeenak 25.591,31 €-koak izan ziren. Horrek esan nahi du **% 15,74eko aldea dagoela urteko soldatan**. Soldata-desberdintasunak edo -arrakalak ukatzeak eta ehuneko hori formula ez oso zorrotz batetik ateratzen dela eta hainbat faktore kontuan hartu gabe egiten dela arrazoitzeak (besteak jarduera-sektorea, lan-esperientzia edo laneko denbora) erakusten du hori adierazi duenak ez dakiela hain zuzen ere lan-merkatuaren egiturazko desberdintasunak direla hori eragiten dutenak.

Desberdintasunaren adierazlea edo soldata-arrakala behar bezala ulertzeko, argi bereizi behar dira soldata-arrakala eta soldata-diskriminazioa. **Soldata-diskriminazioa** dago emakumeek eta gizonak jasotzen duten soldatan dagoen aldea ez bada justifikatzen haien lanak egiten duen balioaren ekarpenagatik eta dagokien sexuaren ondorioa bada. Aldiz, **soldata-arrakala**, soldata desberdintasuna edo ordainsarien arrakala bi kopururen arteko zatiketaren emaitza da: gizonen batez besteko soldataren eta emakumeenaren arteko aldea, gizonen batez besteko soldataz zatituta. Desberdintasun horren jatorrian dago emakumeek lan-baldintza okerragoak dituztela oro har lan-merkatuan.

Erkidegoan, soldaten Egiturari buruzko Inkestan eskuragarri dauden azken datuen arabera (2023), emakumeek 31.038,84 euro jasotzen dituzte batez beste urtean eta gizonak 35.600,45. Horrek esan nahi du **% 12,81ko aldea dagoela urteko soldatan**. Hortaz, Euskadiko arrakala estatukoa baino txikiagoa den arren, Euskadiko Soldata Arrakala murrizteko Estrategiaren eta Ekintza Plan Operatiboaren (2020, 2025 eta 2030) helburu nagusia da 2030erako soldata-arrakalarik txikiena duten Europako herrialdeen artean egotea gure autonomia erkidegoa. Hori lortzeke dago oraindik.

Era berean, Emakundek 2030era bitartean dituen lehentasunen artean (orain dela gutxi onartutako Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako 2030erako Estrategian definitutako 11 helburuetako batzuetan jaso daude), honakoak topa ditzakegu: enplegu-tasari dagokion emakume eta gizonen arteko arrakala gutxienez erdira murriztea, eta soldatari dagokion emakume eta gizonen arteko arrakala 5 puntu murriztea.

Txosten honetako 5. kapituluari jasotako adierazleak aintzat hartuta, Estrategiaren eta Ekintza Plan Operatiboaren garapenak Soldata Arrakala murrizten lagundu du, langile bakoitzaren urteko batez besteko irabaziaren arabera. II. Plan Operatiboaren azken diagnostikotik abiatuta, 2019an % 19,5ekoa zen (2016ko lehen diagnostikoan baino ehuneko 5 puntu gutxiago, orduan % 24,4koa baitzen). Aldiz, 2023¹an, %12,81ra jaitsi da. Horrek esan nahi du ia ehuneko 7 puntu murriztu dela.

¹ EInen Soldata Egituraren inkestaren datua (eskuragarri dagoen azken datua 2023koa).

Zenbait kontzeptutan sakonduz

Euskadin Soldata Arrakala murrizteko Estrategian jasotakoaren arabera, emakumeen eta gizonen arteko balio bereko lan bategatik SOLDATA DISKRIMINAZIOARIK EZ egotea edo ORDAINSARI BERBERA IZATEA Europar Batasunaren Funtzionamendurako Itunean berariaz jasota dagoen eskubidea eta printzipioa da, eta Europako araudiak ez ezik, nazioarteko, estatuko eta Euskal Autonomia Erkidegoko arauak ere babesten dute.

Halaber, definizio honetan zehaztu beharreko bi kontzeptu ageri dira:

- A. **ORDAINSARIA** da oinarritzko edo gutxieneko soldata arrunta eta zuzenean edo zeharka, dirutan edo gauzaz, enpresariak lan-harremana dela eta langileari ordaindutako bestelako haborokinak (Amsterdamgo Itunaren 141. art.).
- B. **LAN BERDINA EDO BALIO BERA DUEN LANA** kontzeptua lehen aldiz jaso zen arau batean 1951ko NLEren 100. Hitzarmenean, balio bera duen lan bat egiteagatik gizonen lan-eskuaren eta emakumeenaren ordainsari-berdintasunari buruzkoan.

Balio bera duten lanak zer diren definitzen duen xedapen legalik ez dagoen arren, balio bera duten lanak dira gaitasun berdin batzuk dituztenak (ezagutzak, trebetasuna eta ekimena), ahalegin bera eskatzen dutenak (fisikoa, burukoa eta emozionala), erantzukizun berdinak dituztenak (arduraduna edo pertsonen ikuskatzailea, baliabide materialen eta informazioaren segurtasunaren gainekoa eta pertsonen segurtasunaren eta ongizatearen gainekoa) eta lan-baldintza berdinak dituztenak.

SOLDATA DISKRIMINAZIOA:

Zuzena: Pertsona batek beste batek baino gutxiago kobratzen du balio bereko lanean egindako ordu bakoitzeko. Bere egoera antzekoan dagoen pertsona bat baino okerrago tratatzen duten egoera hori debekatuta dago berariaz (2006/54 Zuzentarauaren 2.a. artikulua) Europar Batasuneko herrialde guztietan. Gizonen eta emakumeen artean balio bereko lanarengatik ordainsari bera jasotzeko betebeharra Europar Batasunean eta Espainiar Estatuan finkatuta dagoen legezko printzipioa da (75/117 zuzentzarua eta Espainiako Auzitegi Konstituzioaren sententziak).

Zeharkakoa: Ustez neutroa den xedapen, irizpide edo jarduketa batek desabantaila jakin batean uztea sexu jakin bateko norbait (2006/54 Zuzentarauaren 2.b artikulua eta 3/2007 Lege Organikoa). Egoera hori sexu jakin bati lotutako osagarriak eta pizgarriak aplikatzeagatik sortzen da, normalean, gizonari lotutakoak.

Sail batzuek emandako eta 5. kapituluan jasotako informazioaren arabera, **laneko iruzurrari eta laneko diskriminazioari buruzko ikuskapenekin**² lotutako Estrategiaren eta Plan Operatiboaren bidez martxan jarritako neurriei esker, ordainsarien berdintasunaren arloko 9 ikuskapen egin dira 2024an. Hala, 2024an, enpresei egindako ikuskapenen ondorioz; hau da, berrikusitako

² Iturria: Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren ordainsarien berdintasunari buruzko lan-ikuskaritzarako plan espezifikoak (norberak eskatuta).

emakumeen kontratuen %9 hobetu dira, **kontratu mugagabe eta jardunaldi osoko kontratu bihurtuaz.**

SOLDATA ARRAKALA

Soldata arrakala lan egindako ordu bakoitzeko: Emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala da bi sexuetako langileek lan egindako ordu bakoitzeko jasotzen duten soldata gordinaren artean dagoen aldea. Adierazle hori ofizialki erabiltzen du Europar Batasunak herrialdeen arteko soldata-arrakala ebaluatzeko (Europako Batzordea 2014. Soldata Arrakalari buruzko Dokumentua) indize gisa.

Soldata Arrakala guztira: Gizonek eta emakumeek urtean dituzten irabazi guztien artean dagoen aldea. Hau da, ordu bakoitzeko diru-sarrera gordinaren batez besteko aldea, gehi gizonen eta emakumeen ordaindutako lanaren ordu-kopuru gutxiagoengatik dagoen aldea. Soldata arrakala guztira = Soldata arrakala lan egindako ordu bakoitzeko + Soldata arrakala lan egindako ordu gutxiagorengatik.

Zer faktore daude arrakala horrekin lotuta?

Soldata-arrakalak edo gizonen eta emakumeen jasotzen dituzten ordainsarietako aldeak zenbait genero-faktoreekin eta elementu soziokulturalekin du zerikusia. Faktore horiek gizonen eta emakumeen enpleguarekin duten harremana markatzen dute, eta esparru ekonomikora bideratzen da emakumeek eta gizonen gizartean duten oso bestelako kokapen hori. Hala, hauek dira desberdintasun horietan eragina duten faktoreak:

- Emakumeek lan egindako ordu bakoitzeko ordainsari txikiagoan eragina duten faktoreak hauek dira: soldata-diskriminazio zuzena; sektorearen eta okupazioaren arabera bereizketa eta bereizketa bertikala edo kristalezko sabaia.
- Lan produktiboari eskainitako ordu-kopuru txikiagoan eragina duten faktoreak hauek dira: laneko iruzurra, zaintza-lanetan erantzukidetasunik ez izatea eta emakumeen jardueraren tasa baxua.

Zentzu horretan, badirudi Estrategiaren eta Ekintza Plan Operatiboen garapena laguntzen ari dela **emakumeen jarduera-tasa** hobetzen³; tasa hori hazten joan da 2009tik (% 47,6), 2016an % 52,3koa izan zen eta 2024ko eskuragarri dugun azken datuaren arabera, % 52,6koa da. Halaber, **aldi baterako kontratazioen tasa**⁴ murriztu egin da emakumeen kasuan azken urteotan zehar. 2016an, lanaldi partzialeko kontratazioa % 20,5 handiagoa zen emakumeen kasuan, gizonen kasuan baino. 2024an, eskuragarri dauden azken datuen arabera, kontratazio partziala % 18,8 handiagoa da emakumeen kasuan, gizonen kasuan baino. Hortaz, aldea ia 2 puntu murriztu da.

³ Iturria: EUSTAT Herritarren inkesta jarduerarekin lotuta. Adierazleen xehetasun guztiak jasotzen dituzten koadroak 5. kapituluari daude.

⁴ Iturria: EIN. Biztanleria Aktiboaren Inkesta. Adierazleen xehetasun guztiak jasotzen dituzten koadroak 5. kapituluari daude.

Zertan datza 2030 Estrategiak?

Estrategiaren helburua da 2030ean Euskadiko lan-merkatuan soldata-arrakalarik ez egotea, soldata-arrakalarik txikiena duten Europako herrialdeen artean egotea eta ordainsarien berdintasunarekin erabat konprometituta dagoen gizartea izatea (herritarrak eta eragile instituzionalak, sozialak eta ekonomikoak). Horretarako, beharrezkoa da berdintasunean oinarritutako heziketa izatea eta jokabide sozialak garatutako berdintasun-balioekin bat etortzea.

Ikuspegi hori lortzeko hainbat helburu planteatzen dira epe labur, ertain eta luzera:

Elementua	Epe labur / ertaineko helburuak		Epe luzeko helburuak (Estrategia 2030)
	I. Plan Operatiboa 2020	II. Plan Operatiboa 2025	
Soldata-arrakala (emaitza orokorra)	- Soldata-arrakala zuzena murriztea. - Zeharkako soldata-arrakala murrizten duten neurriak abian jartzea.	- Soldata diskriminazio zuzena erabat murriztea. - Zeharkako soldata-arrakala erabat murriztea.	- Soldata diskriminazio zuzena erabat murriztea. - Zeharkako soldata-arrakala erabat murriztea.
Soldata-gardentasuna	- Gure lan-merkatuan soldata-gardentasuna ezartzeko mekanismoak abian jartzea. - Enpresarik handienetan gardentasuna lortzea.	- Gure lan-merkatuan soldata-gardentasuna ezartzeko mekanismoak aplikatu eta zabaltzea. - Ordainsarien gardentasuna bermatzea 50 langile baino gehiagoko enpresetan	Gardentasuna Euskadiko enpresa guztietara zabaltzea, tamaina edozein dela ere.
Kontziliazio erantzunkidea	- Jarduketa onen balioa nabarmentzea eta zabaltzea - Kontziliazio erantzunkidearen formula berriak esperimentatzen dituzte proiektu pilotuak abian jartzeko apustua babestea, batez ere sektorerik tradizionalenetan edo hasiera batean errazagoa dirudienetan. - Zaintzen arloko erantzunkidetasunaren kultura arlo guztietan (hezkuntzan, aisialdian eta denbora librean, lanean...) eta modu koordinatuan lantzen jarraitzeko oinarriak finkatzea.	- Jarduketa onen balioa nabarmentzen eta zabaltzen jarraitzea - Zaintzen arloan benetako erantzukizun soziala sustatzea, gizonak, erakunde publikoak eta enpresak hein handiagoan inplika daitezten, enpleguan emakumeek eta gizonek baldintza berdinetan parte har dezaten lortzeko. - Zaintzen arloko erantzunkidetasunaren kultura arlo guztietan (hezkuntzan, aisialdian eta denbora librean, lanean...) eta modu koordinatuan lantzen jarraitzea.	- Kontziliazio-neurriak Euskadiko enpresa gehienetara zabaltzea, tamaina eta sektorea edozein izanik ere. - Denboraren erabilerak orekatzeko aurrerapauso esanguratsuak egitea, erantzunkidetasunaren gaineko kontzientzia duen gizartearen gainean eta zaintza-lanen birbanaketa parekidera bideratuta.
Enpleguaren segregazio bertikala	- Eskola orientaziorako eta bokazionalerako mekanismoak sakon berrikustea, etorkizunean enpleguan bereizketa txikiagoa egon dadin. - Emakumeak tradizionalki maskulinizatuta egon diren sektore eta lanbideetara sar daitezten sustatzeko proiektu pilotuak ezartzea. - Emakumeek erabakitze arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.	- Eskola-orientaziorako eta bokazionalerako mekanismoak hobetzen jarraitzea, askatasunetik eta genero-baldintzarik gabe, etorkizunean enpleguen segregazio txikiagoa izateko oinarriak finkatzeko. - Emakumeak tradizionalki maskulinizatuta egon diren sektore eta lanbideetara sar daitezten sustatzea. - Emakumeek erabakitze arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.	- Lanbide heziketan eta unibertsitatean okupazioaren bereizketa nabarmen murriztu dadin lortzea, enplegura sartzeko desberdintasunak murriztu ahal izateko funtsezko oinarri gisa. - Emakumeen presentzia orekatua lortzea erabakiak hartzen diren arloetan eta zuzendaritzan, bai arlo pribatuan, bai publikoan.
Gizarte-kontzientziazioa	Gizarte osoa, eta zehazki enpresen eta sindikatuen arloa, kontzientziaztea soldata-arrakala murrizteko erronka joratzeko beharraz, eragile adierazgarri guztien	Gizarte osoa, eta zehazki enpresen eta sindikatuen arloa, kontzientziaztea jarraitzea soldata-arrakala murrizteko erronka joratzeko beharraz, eragile adierazgarri guztien	Soldata-arrakalaren aurkako borroka erabat txertatuta izatea helburu sozial gisa. Izan ere, aurrerapausoak egin diren arren, ezinbestekoa da epe luzera begira lanean jarraitzea.

adostasuna eta konpromisoa lortuz.	adostasuna eta konpromisoa lortuz.	Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako planak txertatuta izatea enpresetan.
Antolaketa- eta enpresa-kultura lerrokatzea, berdintasuna balio sozial gisa aitor dadin, eta zaintza bizitzari eusteko ezinbesteko baldintzat eta ekonomiaren eta gizarte-antolaketa elementu nagusitzat har dadin.	Antolaketa- eta enpresa-kultura lerrokatzea, berdintasuna balio sozial gisa aitor dadin, eta zaintza bizitzari eusteko ezinbesteko baldintzat eta ekonomiaren eta gizarte-antolaketa elementu nagusitzat har dadin.	Kontziliazio erantzunkiderako planak txertatuta izatea enpresetan.

Ezarritako helburuak betetzeko, **Estrategia 4 jarduketa-ardatzetan** dago artikulatuta, eta elkar indartuko dira. Ardatz horien xedea da emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala murrizteko konpromisoa islatzea. Era berean, ardatz bakoitzak hainbat gidalerro estrategiko barne hartzen ditu, soldata-arrakalaren aurka egiteko Estrategian definitutako helburuak betetzeko:

- 1. ardatza: Soldata/orduaren desberdintasuna murriztea (5 gidalerro)
- 2. ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea (7 gidalerro)
- 3. ardatza: Hezkuntza eta gizarte-sentsibilizazioa (4 gidalerro)
- 4. ardatza: Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa (4 gidalerro).

ARDATZAK	BETE NAHI DITUEN HELBURUAK
E1. SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA	Emakumeek lan egindako ordu bakoitzeko ordainsari txikiagoa jasotzeko pertzepzioan eragina duten faktoreen gainean jardutea, eta zehazki: - Soldata-diskriminazio zuzena desagerraraztea, bai informazio- eta sentsibilizazio-neurrien bidez, bai beharrezkoak diren ikuskapen-, kontrol- eta zigor-neurrien bidez. Horretarako, enpresak eta langileak erabat kontziente izan behar dira sexuagatik lan-diskriminaziorik ez pairatzeko duten eskubideaz. - Okupazioaren bereizketa murriztea, Euskadiko gazteen hezkuntza- eta lan-ibilbideen aukeraketan parekidetasun handiagoa lortuz batez ere. - Emakumeek erabakitze arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.
E2. LANALDIARI DAGOKIONEZ DESBERDINTASUNA MURRIZTEA	Emakumeek lan produktiboan ordu gutxiago ematearen gainean eragiten duten faktoreetan jardutea. Izan ere, horren ondorioz ordainsari txikiagoak dituzte. Zehazki, honen gainean: - Gizarte sentsibilizazioa, bereziki gizonak, erantzunkidetasun handiagoa lortzeko aurrerapausoak egiteari buruz, eta egun denboraren erabilera dagoen arrakala murriztea. - Euskadiko enpresa-ehundurak gizonen eta emakumeen berdintasunarekin eta kudeaketa aurreratuarekin duen konpromisoa sustatzea, emakumeek lan-merkatuan erabateko parte-hartzea izan dezaten ahalbidetzeko funtsezko elementu gisa. - Besteak beste, lanaldi partzialek edo epe jakin bateko kontratuek soldata-berdintasunean duten inpaktua murriztea.
E3. HEZKUNTZA ETA GIZARTE SENTSIBILIZAZIOA	- Administrazioen eta sektore publikoaren traxio-bultzada baliatzea <i>soldata-arrakala murrizten laguntzeko zuzeneko edo zeharkako neurriak sustatzeko</i>. - Soldata-arrakalaren aurka abian jarritako neurrien ezarpena monitorizatzea, eta ikerketarako arlo indartsua gehitzea, neurri horien inpaktua ebaluatu ahal izateko eta lan-ildo berriak abian jartzeko. Aldi berean, Euskadiko gizarte sentsibilizatu behar da desberdintasunen eta soldata-arrakalaren gaineko arazoaz.
E4. ENPRESEN ETA SINDIKATUEN SENTSIBILIZAZIOA	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna erabat txertatzea Euskadiko enpresen estrategian, talentuaren garrantzia eta guztiok (emakume zein gizon) enpresa lehiakorragoak eta sozialki arduratsuagoak sortzeko egin dezakegun ekarpena nabarmentzeko eta sustatzeko.

Zer da 2022-2025eko II. Ekintza Plan Operatiboa? 2022-2025eko II. Ekintza Plan Operatiboko zer neurri ebaluatuko ditugu txosten honetan?

2022-2025erako II. Plan Operatiboak 74 neurri ditu guztira, urtebete, bi urte edo hiru urteko indarraldiarekin edota Plana indarrean dagoen urte guztietan zehar garatu beharreko neurriekin. Guztietatik, 43k zuten aurreikusita 2024an zehar ezartzea.

8 sail eta Eusko Jaurlaritzaren organismo autonomo 1 arduratzen dira neurri horien garapenez⁵: Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna; Hezkuntza; Ongizatea, Gazteria eta Erronka Demografikoa; Osasuna-Osakidetzaren bitartez; Ogasuna eta Finantzak; Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua; Ekonomia, Lana eta Enplegua; Lehendakaritza eta Emakunde.

ARDATZAK	SAILA	NEURRI KOP.
1. ARDATZA	EKONOMIA, LANA ETA ENPLEGUA	6
Soldata/ordua	HEZKUNTZA	2
desberdintasuna murriztea	INDUSTRIA, TRANTSIZIO ENERGETIKOA ETA JASANGARRITASUNA	2
	EMAKUNDE	1
	GUZTIRA	11
2. ARDATZA	ONGIZATE, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOA	6
Lanaldiari dagokionez	EKONOMIA, LANA ETA ENPLEGUA	2
desberdintasuna murriztea	GOBERNANTZA, ADMINISTRAZIO DIGITALA ETA AUTOGOBERNUA	1
	EMAKUNDE	1
	GUZTIRA	10
3. ARDATZA	EMAKUNDE	2
Hezkuntza eta gizarte-sentsibilizazioa	HEZKUNTZA	3
	GOBERNANTZA, ADMINISTRAZIO DIGITALA ETA AUTOGOBERNUA	2
	EKONOMIA, LANA ETA ENPLEGUA	1
	LEHENDAKARITZA	1
	GUZTIRA	9
4. ARDATZA	EMAKUNDE	9
Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa	EKONOMIA, LANA ETA ENPLEGUA	1
	OGASUNA ETA FINANTZAK	2
	OSASUNA-OSAKIDETZA	1
	GUZTIRA	13

Estrategiaren barruan, gainera, Emakumea Industrian Sartzeko Plana (EISP aurrerantzean) sustatzeko neurriak daude, zehazki, II. Ekintza Planean 2024rako jasotako 43 neurrietatik bederatzi neurriek erreferentzia egiten diote plan horri.

Jarraian ageri den taulak 43 neurri horietako bakoitzaren sailkapen xehea jasotzen du, honen arabera: kokatzen diren ardatzaren arabera, EISP Planaren barruan barneratuta daudenaren arabera eta neurria ezartzeko ardura duen sailaren arabera.

⁵ 18/2024 Dekretua, 2024ko ekainaren 23koa, Lehendakariarena, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun arloak finkatzen dituenak berregituratu zuen Eusko Jaurlaritzaren sailen osaketa.

Ardatza	Neurriaren kodea	2023an aztertutako neurria	“Emakumea industrian sartzeko Plana” erreferentzia	Sail arduraduna
1	1.1.1	Ordainsarien berdintasunerako lan-ikuskaritzaren plan espezifiko, soldaten auditoretzarako sistema abian jartzearekin batera.	Ez	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila.
1	1.1.2	Ikuskapeneko langileentzako prestakuntza-programa espezifiko	Ez	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila.
1	1.2.1	Balizko soldata-diskriminazioen berri emateko postontzi birtuala	Ez	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila.
1	1.2.2	Sexuagatik soldata-diskriminaziorik ez jasateko eskubideari buruzko sentsibilizazio- eta informazio-kanpainak	Ez	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila.
1	1.2.3	Berdintasun-eskubideen defentsa	Ez	Emakunde
1	1.3.1	Orientazio bokazional ez sexistari buruzko prestakuntza espezifiko hezkuntzako orientatzaileentzat	Bai	Hezkuntza Saila
1	1.4.1	Tradizionalki maskulinizatuta egon diren lanbideetara emakumeak sar daitezen sustatzeko Euskadiko enpresa eragileek duten konpromisoa.	Bai	Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna
1	1.4.2	Bokazio zientifiko-teknikoen eta aspirazio profesionalen sustapena, Steam Euskadi Hezkuntza Estrategia	Bai	Hezkuntza Saila
1	1.4.5	Lan-bitartekaritza ez sexista	Ez	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila.
1	1.5.1	Emakumeek EAEko industria enpresen zuzendaritza-postuetan eta administrazio-batzordeetan duten presentzia handitzeko ekintzak	Bai	Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna
1	1.5.3	Emakumeen ekintzailetzaren sustapena eta emakumeen talentua enpresen eta erakundeen zuzendaritza-organoetan txertatzea	Bai	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila.
2	2.1.1	Emakumeen kolektiboaren lan-kontratazioarako modalitateei buruzko lan-ikuskaritzaren plan espezifiko	Ez	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila.
2	2.3.1	Adingabeen zaintzan gizonak gehiago inplika daitezen lortzeko gurasotasun positibotako programak	Ez	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila
2	2.3.2	Gizonduz programa	Ez	Emakunde
2	2.3.4	Zainlab: Zaintzen arloan eta Silver Economy enplegu-aukerak eta ekintzailetza definitzeko eta sustatzeko estrategia	Bai	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila.
2	2.3.5	Euskadiko senide zaintzaileen estatutua edo eskubideen gutuna	Ez	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila
2	2.3.7	Hezkuntzako agenda diseinatzea eta zabaltzea, eta zaintzaren balioen eskola abian jartzea	Ez	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila
2	2.5.1	Telelanaren esperientziak Euskadiko administrazio publikoan izandako inpaktuaren ebaluazioa, egokitzea jorratu ahal izateko	Ez	Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua Saila.
2	2.7.1	Bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta lanekoaren kontziliazio erantzunkiderako laguntzak, 14 urteko adingabeak zaintzeko langileak kontratatzeko	Bai	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila
2	2.7.4	Arlo pribatuan aitatasun-baimenak parekatzeko laguntza	Bai	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila
2	2.7.7	Zaintzaren egoera desagokiak eta/edo gehiegizko karga joratzeko zerbitzuak edo jarduerak sustatzea	Ez	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila
3	3.1.1	Haur Hezkuntzako, Lehen Hezkuntzako, Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako eta Batxilergoko ikastetxe publiko eta itunpekoen hezkidetzaren planak egin ditzaten sustatzea	Ez	Hezkuntza Saila
3	3.1.2	II. Hezkidetzaren Plana ezartzea eta horren jarraipena eta ebaluazioa egitea	Ez	Hezkuntza Saila
3	3.1.3	Irakasleen etengabeko prestakuntza hezkidetzaren ereduak dagokienez	Ez	Hezkuntza Saila
3	3.2.3	Eusko Jaurlaritzako Administrazio Orokorreko soldata-arrakalaren diagnostikoa	Ez	Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua Saila.
3	3.2.6	Enpleguaren politika aktiboetan genero-ikuspegia txertatzeko plana diseinatu eta ezartzea	Ez	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila.

Ardatza	Neurriaren kodea	2023an aztertutako neurria	“Emakumea industrian sartzeko Plana” erreferentzia	Sail arduraduna
3	3.2.7	EAE-ko administrazio orokorrean eta bere organismo autonomoetan zerbitzuak eskaintzen dituzten langileei zuzendutako soldata arrakalari buruzko prestakuntza	Ez	Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua Saila.
3	3.3.1	Soldata-arrakalaren murrizketan izandako aurrerapena neurtzeko jarraipen-jarduketak	Ez	Emakunde
3	3.3.3	Erreferentziako planetan eta estrategietan enpleguarekin lotutako neurriak sustatzea eta koordinatzea.	Ez	Lehendakaritza
3	3.4.1	Soldata-arrakala ezabatzeko/murrizteko erronkari dagokionez sentsibilizazio sozialerako dauden jarduketak	Ez	Emakunde
4	4.1.2	Enpresa ertain eta txikietan berdintasun-planak egiteko laguntza ekonomikoak	Bai	Emakunde
4	4.1.5	EAE-ko emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaileen BAI SAREaren kudeaketa.	Ez	Emakunde
4	4.1.7	Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko enpresentzako arreta- eta aholkularitza-zerbitzua	Ez	Emakunde
4	4.1.8	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa aitortzea	Ez	Emakunde
4	4.1.9	Erakundeen berdintasunerako diagnostikoak eta planak egiteko eta ordainsarien berdintasuna sustatzeko materialak eta prestakuntza-ekintzak egitea eta/edo eguneratzea	Ez	Emakunde
4	4.1.11	Emakumeen eta gizonen berdintasunaren sustapena eta ekonomia sozialeko enpresetan txertatzea	Ez	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila.
4	4.1.12	Elkargiren eta Luzaroren bitartez ETE-etan emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak egin ditzaten sustatzea	Ez	Ogasun eta Finantza Saila
4	4.1.14	Enpresa kooperatiboarentzako laguntza, eredu ekonomikoa eta eredu sozial jasangarria eraldatzeko funtsezko eragile gisa	Ez	Emakunde
4	4.1.15	Euskadiko emakume enpresarien, zuzendarien eta profesionalen federazioari laguntzea, emakumeak enpresa arloan ahaldundu daitezen ekintzak egiteko	Ez	Emakunde
4	4.2.1	Genero-ikuspegia duen kudeaketa aurreratuaren sustapena	Ez	Emakunde
4	4.4.1	Gobernu Batzordeak soldata arrakalari dagokionez onartutako akordioak eta gidalerroak akordio batean jasotzea eta eguneratzea	Ez	Ogasun eta Finantza Saila
4	4.4.2	Kontratueta, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan genero-ikuspegia txerta dadin sustatzea	Ez	Emakunde
4	4.4.3	Osakidetzak egindako kontratazio publikoetan berdintasun-klausulak txertatzea eta horien jarraipena egitea	Ez	Osakidetzako Osasun Saila

3. METODOLOGIAREN INGURUKO OHARRAK

Txosten honetan jasotzen diren emaitzen lan-prozesuak hiru fase izan ditu, eta gutxi gorabehera hiru hilabeteko epean garatu dira (2025eko maiatza eta iraila bitartean). Zehazki, lehen fasean tresnak diseinatu dira, bigarrenetan informazio-bildu eta hirugarrenean dokumentazioa aztertu eta txostena idatzi da.

Hainbat tresna aplikatu dira azterketaren xede-neurriei buruzko informazio kualitatiboa eta kuantitatiboa biltzeko, bigarren mailako iturrien (txostenak, memoriak, datu estatistikoak...) eta lehenengoen bitartez (inplikaturako sailei zuzenean egindako kontsulta, prozesu honetan parte hartzea errazteko galdetegi-fitxa baten bitartez).

Hurrengo taulan daude jasota fase eta garatu den une bakoitzari lotutako ekintzak:

	1. fasea: DISEINUA	2. fasea: INFORMAZIOA BILTzea	3. fasea: AZTERKETA, ONDORIOAK ETA HOBETZEKO PROPOSAMENAK
Zereginak	- Dokumentuen berrikusketa (arau-esparrua, erreferentziazko txostenak...). - Informazio biltzeko eta iraultzeko tresnen diseinua: oinarritzko galdetegiak eta iraultzeko datu-baseak. - Taldeko saioa Sailen Arteko Lantaldearekin, prozesuaren berri emateko, zalantzak argitzeko eta datuak biltzeko gidalerroak emateko.	- Bigarren mailako iturriak biltzea eta kontsultatzea: memoriak, txostenak, etab. - Lehen mailako iturriei/sail arduradunei neurriei buruz egindako kontsulta (galdetegi/fitxa, jarraipena, motibazioa eta zalantzei erantzutea). - Datu-basean jasotako informazioa iragaztea eta iraultzea.	- Bildutako datuen analisia - Jarraipen-txostena idaztea, hobetzeko orientazioak barne. - Jarraipen-txostenaren tresna osagarria egitea, emaitzen hainbat irakurketa egin ahal izateko: ardatzen eta gidalerroen arabera, eragile arduradunen arabera, arloaren arabera, etab.
Egutegia	2025eko maiatza	2025eko ekaina - uztaila	2025eko iraila

8 sailen eta organismo autonomo baten informazioa jaso eta baliozkotu dugu, 2022-2025eko II. Ekintza Plan Operatiboan jasota dauden eta ebaluatu diren 43 neurriei buruz. Neurri hauek gauzatzeaz arduratu diren 8 sailek eta organismo autonomoak parte hartu dute datuen bilketan: Hezkuntza; Ongizatea, Gazteria eta Erronka Demografikoa; Ogasuna eta Fidantzak; Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua; Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna; Ekonomia, Lana eta enplegua; Lehendakaritza; Osasuna-Osakidetza eta Emakunde.

4. I. EMAITZAK: JARDUKETA NEURRIEN AURRERAPEN MAILA

Atal honetan, Euskadiko Soldata Arrakala murrizteko 2022-2025eko II. Plan Operatiboak 2024an zehar izandako **ezarpen- edo betetze-mailaren azterketa** egin dugu.

Neurri baten ezarpen-maila neurtzeko, kategoria hauek bereizten dituen eskala ezarri dugu:

- Hasitako neurriak: abian jarri arren konplexutasunagatik edo beste arrazoi batzuegatik baliabideen antolaketa handiagoa edo garapen handiagoa behar duten neurriak dira.
- Partzialki garatutako neurriak: kategoria honetan aintzat hartu ditugu ehuneko ertain-altuan egindako neurriak. Erabat ez garatzeko arrazoiak askotarikoak izan daitezke: aurrekontua murriztu izana, jarduketa batzuk egokitzea, hainbat urteko jarduketa baten parte izatea...
- Betetako neurriak: gauzatu diren horiek dira. Neurria % 100ean gauzatu da, hau da, 2024rako aurreikusitako guztia egin da.
- Indargabetutako neurriak: neurri horiek abian jartzea baztertu egin da. Hau da, neurria azkenean ez da aurreikusitako urtean gauzatu edo garapena hurrengo ekitaldietara atzeratu da.

Neurriak hainbat irizpideren arabera daude sailkatuta, datuen hainbat irakurketa egiteko (ardatza, gidalerroa, sail arduraduna...). Gainera, taula espezifikoak daude EISP Planari lotutako neurriei buruz.

4.1 2022-2025eko II. Plan Operatiboan aurreikusitako neurrien ezarpen-maila

Erabat edo partzialki garatu dira 2024rako II. Plan Operatiboan aurreikusitako neurrien % 86,0. Kopuru hori aurreko ekitaldian erregistratutakoa baino altuagoa da; izan ere, 2023an, garatutako neurrien kopurua % 82,5koa izan zen. Zehazki, 2024an neurrien % 67,4 osorik garatu dira eta neurrien % 18,6 partzialki garatu dira. Hala ere, aurreko urtean, osatutako neurrien ehunekoa % 57,1koa izan zen, partzialki garatutako neurrien ehunekoa % 25,4koa izan zen eta neurrien % 3,2 urte horretan hastea lortu zen.

Indargabetutako neurriei dagokienez, 2024an aurreikusitako neurri guztien % 14 izan dira. Hainbat sail eta organismo autonomotatik jasotako txostenaren arabera, hainbat arrazoiengatik gertatu da hori; 2024an zehar Soldata Arrakalaren Estrategiarekin lotutako ekintzarik egin ez duten sailei dagozkien neurriak dira edo lehentasunak aldatu direlako azkenean egin ez diren neurriak dira.

Aipatzekoa da hasiera batean aurreikusita ez zeuden Soldata Arrakala murrizteko 3 neurri berri txertatu dituztela hainbat sailek 2024an zehar.

Ardatzen arabera neurrien garapenaren banaketari erreparatzen badiogu, 2. ardatza, lanaldian dagoen desberdintasuna murrizteari buruzkoa, da betetako neurrien ehunekorik handiena duena (2024ko 10 neurrien % 80).

Gero 4. ardatza dago, enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioari buruzkoa. 2024an neurri gehien biltzen dituen ardatza da eta urte horretarako aurreikusitako 13 neurrien artean % 76,9 bete ditu.

Halaber, 1. ardatzak, soldata/ordu desberdintasuna murrizteari buruzkoak, garapen onargarria du, 2024rako aurreikusitako bere 11 neurrietatik % 72,7 garatu baitu.

2022-2025EKO II. PLAN OPERATIBOAN 2024RAKO AURREIKUSITAKO NEURRIEN BANAKETA, EZARPEN MAILAREN ETA DAGOKIEN JARDUKETA ARDATZAREN ARABERA Balio absolutuak eta ehunekoak. 2024

SAILA	AURREIKUSITAKO NEURRIAK GUZTIRA (KOP.)	HASITAKO NEURRIAK (%)	PARTZIALKI GARATUTAKO NEURRIAK (%)	BETETAKO NEURRIAK (%)	INDARGABETUTAKO NEURRIAK (%)	ED/EDE (%)	AURREIKUSITA EZ DAUDEN NEURRI BERRIAK (KOP.)
1 Soldata/ordua desberdintasuna murriztea	11	0,0	9,1	72,7	18,2	0,0	1
2 Lanaldiari dagokion desberdintasuna murriztea	10	0,0	0,0	80,0	20,0	0,0	0
3 Hezkuntza eta gizarte-sentsibilizazioa	9	0,0	44,4	33,3	22,2	0,0	0
4 Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa	13	0,0	23,1	76,9	0,0	0,0	2
GUZTIRA	43	0,0	18,6	67,4	14,0	0,0	3

3. ardatza, hezkuntzari eta sentsibilizazioari buruzkoa, da 2024an ezarpen-mailarik baxuena izan duena (2024an neurrien % 33,3 soilik bete da guztiz).

Indargabetutako neurriei dagokienez, modu oso antzekoan banatzen dira 1, 2 eta 3 ardatzen artean, batez ere hainbat sailek ez dituztelako neurriak gauzatu.

Hurrengo taulak 2024an zehar erabat bete diren neurrien edo aurrerapen partziala izan dutenen proportzioaren zerrenda ageri da, ardatz bakoitzean eta gidalerro bakoitzari dagokionez:

2022-2025EKO II. PLAN OPERATIBOAN 2024RAKO AURREIKUSITAKO NEURRI GUZTIEN GAINEAN ERABAT EDO PARTZIALKI GARATU DIREN NEURRIEN PROPORTZIOA, JARDUKETA ARDATZAREN ETA DAGOKIEN GIDALERROAREN ARABERA Balio absolutuak eta %.2024

ARDATZA ETA GIDALERROA		2024AN AURREIKUSITAKO NEURRIAK GUZTIRA (KOP.)	PARTZIALKI GARATUTAKO ETA BETETAKO NEURRIAK (%)
1 Soldata/ordua desberdintasuna murriztea	1.1 gidalerroa	2	100,0
	1.2 gidalerroa	3	100,0
	1.3 gidalerroa	1	100,0
	1.4 gidalerroa	3	66,7
	1.5 gidalerroa	2	50,0
ARDATZAREN GUZTIZKOA 1		11	81,8
2 Lanaldiari dagokion desberdintasuna murriztea	2.1 gidalerroa	1	100,0
	2.3 gidalerroa	5	80,0
	2.5 gidalerroa	1	0,0
	2.7 gidalerroa	3	100,0
ARDATZAREN GUZTIZKOA 2		10	80,0
3 Hezkuntza eta gizarte-sentsibilizazioa	3.1 gidalerroa	3	100,0
	3.2 gidalerroa	3	33,3
	3.3 gidalerroa	2	100,0
	3.4 gidalerroa	1	100,0
ARDATZAREN GUZTIZKOA 3		9	77,8
4 Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa	4.1 gidalerroa	9	100,0
	4.2 gidalerroa	1	100,0
	4.4 gidalerroa	3	100,0
ARDATZAREN GUZTIZKOA 4		13	100,0
GUZTIRA		43	86,0

Lehen ardatzaren garapenari dagokionez, erabat ezarri dira lehen hiru gidalerroetan multzokatutako neurri guztiak: 1.1 (*Langileei sexuagatiko soldata-diskriminaziorik ez izateko*

eskubidearen berri ematea eta zeharkako diskriminazio-egoerak salatzea animatzea), 1.2 (*Langileei informazioa ematea sexuagatiko soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubideari buruz, eta zuzeneko diskriminazio-egoeren salaketa bultzatzea*) eta 1.3 gidalerrokoak (*Orientazio-jarduera bokazionala indartu eta hobetzea, Euskadiko gazteek ibilbide profesionala aukeratzeko garaian informazio gehiago eta genero-estereotiporik gabea izan dezaten*). Hala ere, 1.4 (*Ikasketa tekniko eta teknologikoetan emakume gehiago izan daitezen sustatzeko pizgarriak eskaintzea*) eta 1.5 gidalerroen garapena (*Emakumeek erabakitzeko arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea*) zertxobait txikiagoa izan da.

Aldiz, bigarren ardatzak garapen maila desberdina du gidalerroen artean; izan ere, 2.1 (*Laneko iruzurraren aurkako borroka handitzea*) eta 2.7 gidalerroek (*Kontziliazio erantzunkidea sustatzen duten zerbitzuak eta pizgarri ekonomikoak handitzea, emakumeak lan-merkatutik ateratzea ekiditeko eta haien jarduera-tasa hobetzeko*) % 100eko betetze-maila partziala edo erabatekoa lortu dute. Aldiz, 2.3 (*Herritarrak, eta bereziki gizonak sentsibilizatzea etxeko zereginen eta pertsonen zaintzaren erantzunkidetasunarekiko*) gidalerroak % 80ko ezarpen maila izan du eta 2.5 gidalerroa (*Euskadiko administrazio publikoaren kontziliazio erantzunkidean sakontzea*) ezin izan da osatu.

Hirugarren ardatzaren kasuan, garapen maila altua du, lau gidalerrotik hiruk % 100eko garapen partziala edo erabatekoa baitute: 3.1 (*Hautzarotik haur-hezkuntzan oinarritzen den hezkuntza garatzea*), 3.3 (*Gidalerroak garatzeko egin diren aurrerapausoak eta abian jarritako neurri bakoitzak izandako inpaktu erreala ebaluatzea*) eta 3.4 (*Soldata-arrakala murrizteak gure herrialdeari ematen dion balioa sozialki helaraztea*) gidalerroek. Alabaina, 3.2 gidalerroak (*Arazoa monitorizatu ahal izateko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaeraren jarraipena egiteko ikerketa-dinamika txertatzea*) aurrerapen maila txikiagoa du, neurrietako bi ez direlako ezarri.

Azkenik, 4. ardatzean, enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioarekin lotutakoan, dauden gidalerroek garapen partzial edo oso erabatekoa dute, hiru gidalerroak %100ean ezarri baitira.

Horrez gain, 2024an zehar aurreikusi gabeko 3 neurri berri gehitu dira, gidalerro hauetan multzokatuta: 1.4 *Ikasketa tekniko eta teknologikoetan emakume gehiago izan daitezen sustatzeko pizgarriak eskaintzea*, 4.3 *Soldata gardentasuna bultzatzea* eta 4.4 *Klausula sozialak kontratazioan erabiltzea, soldata arrakalaren murrizketan aurrera egin ahal izateko*.

2024ko sailen eta organismo autonomoen arabera azterketari erreparatzen badiogu, hau ikus daiteke:

- Emakunde da 2024an sail guztien artean neurri gehien esleitu dituen organismo autonomoa, 13 neurri aurreikusi baititu. Gainera, ezarpen maila erabatekoa izan da % 92,3an eta partziala % 7,7an.
- Halaber, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila da Emakunderen ondoren 2024an neurri gehien ezarri dituen saila, eta neurrien % 100 garatu du partzialki edo erabat.
- Hezkuntza Sailak, bestalde, 5 neurri ditu aurrez ikusita 2024rako eta garapen-maila handia du; izan ere, partzialki edo erabat ezarri ditu neurrien % 100.
- Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Sailak 6 neurri garatu ditu 2024an, eta neurri horien % 83,3 betetzea lortu du. Gainerako % 16,7 abian jarri ez den neurriari

dagokio (2.3.1 gurasotasun positiboari buruzkoa), 2023an gertatu zen moduan, lehentasunak aldatu egin direlako.

- Ogasun eta Finantza Sailak, osorik edo partzialki garatu ditu 2024an sail horri esleitutako ekintza guztiak eta aurreikusi gabeko bi neurri berri gehitu ditu.

2022-2025EKO II. PLAN OPERATIBOAN 2024RAKO AURREIKUSITAKO NEURRIEN BANAKETA, EZARPEN MAILAREN ETA SAIL ARDURADUNAREN ARABERA Balio absolutuak eta ehunekoak. 2024

SAILA	2024AN AURREIKUSITAKO NEURRIAK GUZTIRA (KOP.)	HASITAKO NEURRIAK (%)	PARTZIALKI GARATUTAKO NEURRIAK (%)	BETETAKO NEURRIAK (%)	INDARGABETUTAKO NEURRIAK (%)	ED/EDE (%)	AURREIKUSITA EZ DAUDEN NEURRI BERRIAK (KOP.)
Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna	2	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0
Ogasuna eta Finantzak	2	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	2
Hezkuntza	5	0,0	40,0	60,0	0,0	0,0	0
Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua Saila.	3	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0
Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila	6	0,0	0,0	83,3	16,7	0,0	0
Ekonomia, Lana eta Enplegua	10	0,0	20,0	80,0	0,0	0,0	1
Emakunde	13	0,0	7,7	92,3	0,0	0,0	0
Osasuna-Osakidetzak	1	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0
Lehendakaritza	1	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0
GUZTIRA	43	0,0	18,6	67,4	14,0	0,0	3

- Osasun Sailak Osakidetzaren bitartez eta Lehendakaritzak partzialki ezarri dute 2024rako aurreikusita zuten neurri bakarra.
- Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna eta Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua sailek ez dute bete Soldata Arrakalaren Estrategiarekin lotutako 2024rako esleitutako neurriak.

2022-2025EKO II. PLAN OPERATIBOAN AURREIKUSITAKO NEURRI GUZTIEN GAINEAN 2024AN ERABAT EDO PARTZIALKI GARATU DIREN NEURRIEN PROPORTZIOA, JARDUKETA ARDATZAREN ETA SAIL ARDURADUNAREN ARABERA. Balio absolutuak eta ehunekoak.
2024

ARDATZA	SAILA	2024AN AURREIKUSITAKO NEURRIAK GUZTIRA (KOP.)	PARTZIALKI GARATUTAKO ETA BETETAKO NEURRIAK (%)
1 Soldata/ordua desberdintasuna murriztea	Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna	2	0,0
	Emakunde	1	100,0
	Hezkuntza	2	100,0
	Ekonomia, Lana eta Enplegua	7	100,0
ARDATZAREN GUZTIZKOA 1		11	81,8
2 Lanaldiari dagokion desberdintasuna murriztea	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila	6	83,3
	Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua Saila.	1	0,0
	Ekonomia, Lana eta Enplegua	2	100,0
	Emakunde	1	100,0
ARDATZAREN GUZTIZKOA 2		10	80,0
3 Hezkuntza eta gizarte-sentsibilizazioa	Hezkuntza	3	100,0
	Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua Saila.	2	0,0
	Ekonomia, Lana eta Enplegua	1	100,0
	Emakunde	2	100,0
	Lehendakaritza	1	100,0
ARDATZAREN GUZTIZKOA 3		9	77,8
4 Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa	Ogasuna eta Finantzak	2	100,0
	Ekonomia, Lana eta Enplegua	1	100,0
	Emakunde	9	100,0
	Osasuna-Osakidetza	1	100,0
ARDATZAREN GUZTIZKOA 4		13	100,0
GUZTIRA		43	86,0

4.2 Emakumeak Industrian Txertatzeko Planari lotutako neurrien ezarpen-maila

Euskadiko soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiak bost erronka planteatu ditu emakumeen eta gizonen arteko soldata-desberdintasunak desagerrarazteko, eta horien artean dago okupazioaren bereizketa murriztea, soldata-arrakalaren arrazoi nagusietako bat baita. Emakumeak egon ohi diren sektore eta lanbideek ordainsari okerragoak izan ohi dituzte gizonenek baino. Errealitate horren aurrean, beharrezkoa da emakumeak industria gisako sektoreetara eta konpetentzia tekniko eta teknologikoekin lotura handiagoa duten lanbideetara erakartzea, sarri emakumeek ordezkaritza txikia baitute horietan. Horregatik, garrantzitsua da EISP bezalako Plana egitea.

2024an, **EISPri lotutako neurrien % 77,8 bete dira** (tasa hori 2023koa baino altuagoa da, urte horretako kopurua % 57,9koa izan baitzen). Hala ere, EISPri lotutako indargabetutako neurri asko daude aurrean, % 22,2; izan ere, 9 neurritik 2 ez dira ezarri.

EISP neurrien ardatzen arabera garapena aztertuz gero, 1. ardatzak, soldata/ordua desberdintasuna murrizteari buruzkoak, % 60ko garapen partzial edo osoa lortu du 2024an eta neurrien % 40 indargabetu egin dira; izan ere, bi neurri ez dira garatu.

Hala ere, 2 eta 4 ardatzek, lanaldiari dagokionez desberdintasuna murrizteari buruzkoak eta enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioari buruzkoak, % 100eko garapen partziala edo erabatekoa lortu dute. Ez dago EISPekin lotutako neurririk 3. ardatzean.

2022-2025EKO II. PLAN OPERATIBOAN 2024RAKO AURREIKUSITAKO EMAKUMEAK INDUSTRIAN SARTZEKO PLANARI LOTUTAKO NEURRIEN BANAKETA, EZARPEN MAILAREN ETA DAGOKIEN JARDUKETA ARDATZAREN ARABERA Balio absolutuak eta ehunekoak. 2024.

ARDATZA	AURREIKUSITAKO EISPNI-RI LOTUTAKO NEURRI GUZTIAK (KOP.)	HASITAKO NEURRIAK (%)	PARTZIALKI GARATUTAKO NEURRIAK (%)	BETETAKO NEURRIAK (%)	INDARGABETUTAKO NEURRIAK (%)	ED/EDE (%)
1 Soldata/ordua desberdintasuna murriztea	5	0,0	0,0	60,0	40,0	0,0
2 Lanaldiari dagokion desberdintasuna murriztea	3	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
4 Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa	1	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
GUZTIRA	9	0,0	0,0	77,8	22,2	5,3

Sail guztiek ezarri dituzte partzialki edo erabat EISPri lotutako neurriak (Industria, Energia-trantsizioa eta Jasangarritasuna Sailaren kasuan izan ezik, ezin izan baitirai EISPri lotutako aurrez ikusitako bi neurriak ezarri).

EMAKUMEAK INDUSTRIAN SARTZEKO PLANARI LOTUTA 2024AN ERABAT EDO PARTZIALKI GARATU DIREN NEURRIEN PROPORTZIOA, **2022-2025EKO II. PLAN OPERATIBOAN** AURREIKUSITAKO EISP-RI LOTUTAKO NEURRI GUZTIEN GAINEAN, SAIL ARDURADUNAREN ARABERA Balio absolutuak eta ehunekoak. 2024

SAILAK	AURREIKUSITAKO EISP NEURRIAK, GUZTIRA (KOP.)	PARTZIALKI GARATUTAKO ETA BETETAKO EISP NEURRIEN %
Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna	2	0,0
Hezkuntza	2	100,0
Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila	2	100,0
Ekonomia, Lana eta Enplegua	2	100,0
Emakunde	1	100,0
GUZTIRA	9	77,8

Jarraian ageri den taulak 2024an EISPri lotutako 9 neurrien ezarpen-mailaren xehetasuna erakusten du, neurri horien exekuzioaz arduratzen den sailaren arabera:

2022-2025EKO II. PLAN OPERATIBOAN AURREIKUSITAKO EMAKUMEAK INDUSTRIAN SARTZEKO PLANARI LOTUTAKO NEURRIEN XEHETASUNA, SAIL ARDURADUNAREN ARABERA 2024

NEURRI KODEA	NEURRIA	SAILA	EZARPEN MAILA
1.3.1	Orientazio bokazional ez sexistari buruzko prestakuntza espezifikoaren hezkuntzako orientatzaileentzat	Hezkuntza Saila	Osatua
1.4.1	Tradizionalki maskulinizatuta egon diren lanbideetara emakumeak sar daitezen sustatzeko Euskadiko enpresa eragileek duten konpromisoa.	Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna	Indargabetua
1.4.2	STEM aspirazio profesionalen eta STEM asmo profesionalen sustapena genero-ikuspegitik - STEAM Hezkuntzaren Estrategia Euskadin	Hezkuntza Saila	Osatua
1.5.1	Emakumeek EAEko industria enpresen zuzendaritza-postuetan eta administrazio-batzordeetan duten presentzia handitzeko ekintzak	Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna	Indargabetua
1.5.3	Emakumeen ekintzailetzaren sustapena eta emakumeen talentua enpresen eta erakundearen zuzendaritza-organoetan txertatzea	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila.	Osatua
2.3.4	Zainlab: Zaintzen arloan eta Silver Economy enplegu-aukerak eta ekintzailetza definitzeko eta sustatzeko estrategia	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila	Osatua
2.7.1	Bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta lanekoaren kontziliazio erantzunkiderako laguntzak, 14 urteko adingabeak zaintzeko langileak kontratatzeko	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila	Osatua
2.7.4	Arlo pribatuan aitatasun-baimenak parekatzeko laguntza	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila	Osatua
4.1.2	Enpresa ertain eta txikietan berdintasun-planak egiteko laguntza ekonomikoak	Emakunde	Osatua

4.3 Exekutututako aurrekontua

Atal honetan daude 2024an gauzatutako II. Plan Operatiboko neurriei dagokien aurrekontuaren exekuzio-mailaren emaitzak.

Hala ere komeni da argitzea ezin izan dela 2024an aztertutako neurri guztietan erabilitako aurrekontuaren gaineko informazio guztia jaso; izan ere, alde batetik, neurri batzuk ez dute ezartzeko zenbateko espezifikorik esleituta, gastuak sailaren baliabide propioetatik ordaintzen direlako, eta, bestetik, kasu batzuetan, ezin izan da erabilitako aurrekontuaren gaineko informaziorik lortu.

Gainera, kontuan izan behar da neurri batzuen kasuan, aurrekontuari buruz jasotako datuak gutxi gorabeherako hurbilpenak direla (kasuaren eta sailaren arabera aldatzen dira), izan ere, sailek ez dute beti eskatzen zaien informazioa bereizketa maila nahikoarekin izaten. Bestalde, kontuan izan behar da neurri batzuk berriki jarri direla abian eta oraindik ez dela astirik izan aurrekontua exekutatzeke. Hala, txostenaren atal honetan aurkeztuko ditugun datu guztiak modu orientatiboan hartu behar dira aintzat, eta zuhurtziaz interpretatu.

Aurrekontuaren exekuzioa

2024ko aurrekontuaren azterketa egiteko, urte horretarako aurreikusitako 43 neurrietatik 23ren datu kuantitatiboak bildu ahal izan dira, gainerako neurriak Sailaren baliabide propioekin gauzatu baitira.

23 neurri horientzako jasotako aurrekontuaren informazio kuantitatiboak erakusten du **2024rako⁶ aurreikusitako aurrekontuaren % 92,6 exekutatu** dela gutxi gorabehera (horrek esan nahi du 2023koa baino ehuneko nabarmen altuagoa dela, orduan % 80koa izan baitzen). Balio absolututan, aurrekontuaren exekuzioa 16,86 milioi eurotik gorakoa da.

Ardatzen arabera, lanaldiari dagokionez dauden desberdintasunak murrizteari buruzko 2. ardatza nabarmentzen da. Izan ere, aurreikusitako aurrekontuaren gainean lortu duen aurrekontuaren exekuzioa nabarmena da, 15.028.842,63 €. Termino erlatiboetan esan nahi du % 92,6ko exekuzio-maila izan duela (ehuneko hori 2023koaren gainetik geratzen da, orduan % 82,1 erregistratu baitzen).

4. ardatzaren kasuan ere (enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa), aurrekontuaren exekuzio maila altua da, % 98,6koa, baina bolumen ekonomikoa askoz ere baxuagoa da 2. ardatzarena baino: 773.300 euro inguru.

1. ardatzari dagokionez (soldata/ordua desberdintasuna murriztea), aurrekontuaren exekuzio maila % 89,8 da, 2. eta 4. ardatzen kasuan baino baxuagoa. Erabilitako aurrekontuaren bolumena 991.000 eurotik gorakoa izan da.

⁶Atal honetako kalkuluak egiteko, hasieran II. Plan Operatiboan aurreikusita zegoen aurrekontua hartu da aintzat, sail bakoitzak emandako informazioarekin berrikusi eta egokitu ondoren. Hortaz, aurreikusitako eta exekutututako aurrekontua sail bakoitzak emandakoa da. Neurri bakoitzaren fitxen xehetasuna txosten honen 6. atalean dago jasota.

Bestalde, hezkuntza eta gizarte-sentsibilizazioari buruzko 3. ardatza da aurreikusitako aurrekontuaren eta erabilitakoaren artean bat-etortzerik handiena duena, 74.457 euroekin. Hala ere, zifra hau oso urrun dago beste ardatzetan exekutatu den aurrekontuaren zenbatekotik, ardatz honetako ekintza gehienak baliabide propioekin egin bait dira⁷.

2022-2025EKO II. PLAN OPERATIBOAN 2024RAKO AURREIKUSITAKO NEURRIEI DAGOKIENEZ AURREIKUSITAKO ETA EXEKUTATUTAKO AURREKONTUA, JARDUKETA ARDATZAREN ARABERA Balio absolutuak eta ehunekoak 2024

ARDATZA	Informazio kuantitatiboa duten neurrien kopurua/neurri guztien gainean	AURREIKUSITAKO AURREKONTUA, GUZTIRA (€) 23 neurri	EXEKUTATUTAKO AURREKONTU OSOA (€) 23 neurri	AURREIKUSITAKOAREN GAIANEAN EXEKUTATUTAKO AURREKONTUA (%) 23 neurri
1 Soldata/ordua desberdintasuna murriztea	3/11	1.105.000,00	991.772,38	89,8
2 Lanaldiari dagokion desberdintasuna murriztea	6/10	16.242.604,00	15.028.842,63	92,5
3 Hezkuntza eta gizarte-sentsibilizazioa	3/9	75.500,00	74.457,91	98,6
4 Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa	11/13	786.935,00	773.306,48	98,3
GUZTIRA	23/43	18.210.039,00	16.868.379,40	92,6

Oharra: Lehen zutabea, aurreikusitako eta exekutatutako aurrekontuaren gaineko informazio kuantitatiboa duten neurrien kopurua ageri da, 2024rako neurri guztiei dagokienez (berezko baliabideekin garatzen diren neurriak ez dira zenbatzen). Bigarren zutabea, aurrekontuaren informazio kuantitatiboa duten II. Plan Operatiboan hasieran aurreikusita zegoen aurrekontua ageri da, 2024ko neurri guztientzat (gainerakoak zenbaketatik kanpo geratu dira).

Hurrengo taulan sail bakoitzarentzako exekutatutako aurrekontuaren azterketa ageri da, kasu bakoitzerako eskuragarri dagoen informazioaren arabera (gogoan izan behar da neurri batzuk berezko neurriekin garatu direla, kuantifikatu gabe, eta ez direla taulan ageri).

2022-2025EKO II. PLAN OPERATIBOAN 2024RAKO AURREIKUSITAKO NEURRIEI DAGOKIENEZ AURREIKUSITAKO ETA EXEKUTATUTAKO AURREKONTUA, SAIL ARDURADUNAREN ARABERA. Balio absolutuak eta ehunekoak 2024

SAILA	Informazio kuantitatiboa duten neurrien kopurua, aurrekontuaren/neurri guztien gainean	AURREIKUSITAKO AURREKONTUA GUZTIRA (€) 23 neurri	EXEKUTATUTAKO KUANTIFIKATUTAKO AURREKONTU OSOA (€) 23 neurri	AURREIKUSITAKOAREN GAIANEAN EXEKUTATUTAKO AURREKONTUA (%) 23 neurri
Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila	4/6	15.560.000,00	14.186.238,63	91,2
Hezkuntza	3/5	758.000,00	682.821,14	90,1
Ekonomia, Lana eta Enplegua	3/10	957.604,00	978.273,40	102,2
Emakunde	11/13	916.220,00	1.002.831,23	109,5
Ogasuna eta Finantzak	2/2	18.215,00	18.215,00	100,0
GUZTIRA	23/43	18.210.039,00	16.868.379,40	92,6

Oharra: Lehen zutabea, aurreikusitako eta exekutatutako aurrekontuaren gaineko informazio kuantitatiboa duten neurrien kopurua ageri da, 2024rako neurri guztiei dagokienez (berezko baliabideekin garatzen diren neurriak ez dira zenbatzen). Bigarren zutabea, aurrekontuaren informazio kuantitatiboa duten II. Plan Operatiboan hasieran aurreikusita zegoen aurrekontua ageri da, 2024ko neurri guztientzat (gainerakoak zenbaketatik kanpo geratu dira). Hirugarren zutabeak erabilitako aurrekontua islatzen du (indargabetutako neurriak edo baliabide propioekin garatutakoak ez dira kontuan hartu).

Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Sailaren aurrekontuaren exekuzioa da altuena, zifra absolutuetan: 14.186.238,63 euro. Aurreikusitako aurrekontuan kontuan hartuta, exekuzio maila % 91,2koa da. Aipatu beharra dago Sail horrek 2024an erabilitako aurrekontuaren zati handi bat datorrela 2.7.7 neurriarekin, zaintzaren egoera desegokiak eta/edo gehiegizko karga jorrazteko zerbitzuak edo jarduerak sustatzeari buruzkoarekin (Betion zerbitzua, Zaintek eta Zaindu app).

Ondoren, Emakunde da, 1.002.831,23€-rekin, 2024rako aurreikusita zituen neurri guztientzat, exekutatutako aurrekontu-bolumen handiena duena.

⁷Txosten honen 6. atalean gehitutako fitxetan jasota dago neurri bakoitzari buruzko informazio xehea.

Bestalde, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak, 978.273,40 euro exekutatu ditu 2024an. Sail horren kasuan, aurreikusitako 10 ekintzatik 7 baliabide propioekin egin dira, hortaz, erabilitako aurrekontua aurreko urteetako baino nabarmen txikiagoa da.

Hezkuntza Sailak aurrekontuaren %90,1 erabili du termino erlatiboetan, hau da, 682.821 euro inguru; eta, azkenik, Ogasun eta Finantza Sailak erabilitako aurrekontuaren kopurua aurretik aipatutakoena baino txikiagoa da, 2024rako neurri gutxiago aurreikusi dituelako eta neurri horien tipologiagatik.

EISP Planari dagokionez, 2024rako aurreikusitako 9 neurrietatik 6ri buruz eskuragarri dagoen informazioaren arabera, aurrekontuaren % 68,3ko gauzatze maila lortu da (2023an nabarmen handiagoa izan zen, % 81,2). Horrek esan nahi du 2.914.667,61 €-ko exekuzioa izan dela aurreikusitako 4.267.604,00 €-ko guztizkoaren gainean. Aurreikusitako eta erabilitako aurrekontuaren arteko aldearen arrazoiak da 2024an EISPrekin lotutako kontziliaziorako laguntzei eta aitatasun- eta amatasun-baimenei zenbateko txikiagoa eman zaiela, hasieran aurreikusitako kopuruekin alderatuta.

2022-2025EKO II. PLAN OPERATIBOAN 2024RAKO AURREIKUSITAKO EISP-RI LOTUTAKO NEURRIEI DAGOKIEN AURREIKUSITAKO ETA EXEKUTATUTAKO AURREKONTUA Balio absolutuak eta ehunekoak 2024

	Informazio kuantitatiboa duten neurrien kopurua, aurrekontuaren/neurri guztien gainean	AURREIKUSITAKO AURREKONTUA GUZTIRA (€) 6 neurri	EXEKUTATUTAKO KUANTIFIKATUTAKO AURREKONTU OSOA (€) 6 neurri	AURREIKUSITAKOAREN GAINEAN EXEKUTATUTAKO AURREKONTUA (%) 6 neurri
GUZTIRA	6/9	4.267.604,00	2.914.667,61	68,3

4.4 Kontsiderazio kualitatiboak

2024an zehar, lehentasun batzuk aldatu izanak eragina izan du, hein batean, EAEko Soldata Arrakala murrizteko Estrategian eta 2022-2025 II. Plan Operatiboan aurreikusitako neurrien garapenean. Sailek eta organismo autonomoek aurreikusita zituzten ekintzak egokitu behar izan dituzte, baina neurrien kopuru handi bat partzialki eta/edo osorik garatzea lortu dute: % 86. Hortaz, sail gehienek neurrien gauzatzearen gainean egin duten balorazioa positiboa izan da (aurreikusitako neurrien %14 indargabetu egin bada ere⁸).

Gainera, hasieran Estrategiaren eta 2022-2025eko II. Plan Operatiboaren esparruan aurreikusita ez zeuden 3 neurri berri txertatu dira, eta horien xehetasuna txosten honen 6. atalean dago jasota. 3 neurrietatik, bik erabat garatu dira eta Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioari buruzko 4. ardatzean daude neurri horiek. Bestea, Soldata/ordu desberdintasunak murriztearekin lotutako 1. ardatzean kokatzen da eta 2024an hasi zen ezartzen eta datozen urteetan jarraituko du dagozkien Sailek pasatako informazioaren arabera.

Neurri berri horien artean, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak Lanbideren bitartez sustatutako neurria nabarmentzen da, *hautaketa-prozesuak eta laneko bitartekaritza ez-sexistak hobetzeko (curriculum itsua erabiltzea)*. Jardunbide egokia da hori, profil profesionalak bilatzeko beste urrats bat egiten duelako. Aurten, curriculum itsua eskatzen zuten 234 eskaintza argitaratu dira, hau da, argitaratutako eskaintza guztien % 12,8.

⁸ Bi sailek ez dute garatu Soldata Estrategiarekin lotuta 2024rako aurreikusitako neurri bat bera ere.

Horrez gain, Soldata Arrakalaren Estrategiarekin lotutako beste ekintza batzuk ere egin dira aurten. Jardunbide egokiak dira horiek eta aipatzea merezi du:

Lehenengoa lotuta dago *Kontratazio publikoan eta horien jarraipenean berdintasun-klausulak gehitzearekin*. 2021-2024rako Osakidetzako Berdintasun Planaren barruan sartzen da neurri hori eta Osasun Sailak sustatzen du Osakidetzaren bitartez. Zabaldutako lau urteetan % 85eko betetze maila izan du. Hauek izan dira garatu diren ekintzarik esanguratsuenak:

- Berdintasun-klausulak gehitu dira 224 espedienteren Administrazio Klausulen Pleguetan, kontratuak gauzatzeko baldintza berezietan.
- Kontratazio Korporatiboko Zerbitzuarekin batera lan egin da eranskin-eredu bat definitzeko. 50 langiletik gora dituzten enpresei berdintasun-plana eskatzeaz gain, lanean sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko neurri espezifikoak dituztela bermatzeko zinpeko adierazpena ere eskatu zaie.
- 2024an Kontratazio Publikoaren Jardunaldi bat egin da eta berariaz aipatu dira berdintasun-klausulak.

Eta bigarrena Ogasun eta Finantza Sailak sustatutako *Eusko Jaurlaritza osoaren kontratueta berdintasun-klausulak gehitzeko prozesuarekin* lotuta dago. Neurri horren barruan, aztertu diren sailen eta haien organismo autonomoen 72 kontratuen kolektibo hartzaileetan dauden emakume eta gizonen arteko arrakala nagusiak identifikatu eta aztertu dira, eta klausulak gehitzeko gomendioen proposamena eta txostena egin da ondoren. Prozesu aberasgarria izan da eta Eusko Jaurlaritzako sailen arteko zeharkako ikaskuntza eta ikaskuntza partekatua sustatu du.

Jarraipen-txosten guztietan etengabe txertatzen diren neurri berriek, jarraipen-adierazleek erakusten duten aurrerapen mailak⁹ eta dagoeneko txertatuta zeuden neurrien garapen mailak agerian uzten du sailek eta organismoek Soldata Arrakala Murrizteko 2030 Estrategiarekin eta horren baitako Plan Operatibo eta Ekintza Planekin duten konpromisoa.

⁹ Txosten honen 5. eta 6. kapitulueta jasota daude.

5. II. EMAITZAK: EKINTZA PLAN OPERATIBOEN BETETZE MAILA, NEURRIAK EZARTZEAREN ONDORIOZ

Atal honetan ageri da Estrategiak eta Ekintza Plan Operatiboek soldata-desberdintasunaren gainean duten eragin zuzentzailea, emaitza- edo inpaktu-adierazleen bitartez. Adierazle mota horiek xede-biztanlerian izandako aldaketak islatzen dituzte (kasu honetan, sexuaren arabera ordainsariari dagokionez) eta soldata-berdintasuna hobetzeko eta emakumeen eta gizonen artean diskriminaziorik ez izateko Estrategia ebaluatzeko aukera ematen du.

Estrategiaren jarraipen- eta ebaluazio-sisteman definitutako 15 adierazleren emaitzak ageri dira, aurrerapenak dagokien betetze mailaren arabera monitorizatzeko. Horrez gain, soldata-arrakalan eragina duten faktore esanguratsuei buruzko datuen beste 23 adierazleren emaitzak ere jasotzen dira. Adierazle horiek ere kontuan izan dira Ekintza Plan Operatiboak egiteko garaian.

II. Plan Operatiboa egin aurreko egoeraren berri ematen duen diagnostikoaren erreferentzia gehienak 2019koak edo aurreko urtetakoak dira. Egun, 2024ko datuak daude jasota adierazle gehienentzat, baina kasu batzuetan argitaratutako azkeneko datua 2023koa da.

Atal honetan jasotako datuek 2026-2030erako III. Plan Operatiboa eta Ekintza Plana egiteko testuingurua sortzen lagunduko dute.

5.1 Estrategian eta II. Plan Operatiboan definitutako adierazleen emaitza

Estrategiaren garapenak eta Ekintza Plan Operatibo desberdinen garapenak EAEko Soldata Arrakala murriztu dute, langile bakoitzaren urteko batez besteko irabaziaren arabera¹⁰. II. Plan Operatiboaren azken diagnostikotik abiatuta, 2019an, emakumeen eta gizonen batez besteko irabazien arteko aldea % 19,5koa zen (2016ko lehen diagnostikoan baino ehuneko 5 puntu gutxiago, orduan % 24,4koa baitzen). Aldiz, 2023an, % 12,81ra egin du behera. Horrek esan nahi du ia ehuneko 7 puntu murriztu dela. Adierazle horrek azken urtean izan duen bilakaera aztertuz gero, oso positiboa da: 2022an % 16,5 izatetik aipatutako % 12,81ra igaro da. Zehazki, 2023an, emakumeek 31.038,84 euro jaso zituzten batez beste urtean eta gizonak 35.600,45 euro. Hala, berdintasun-indizea 87,2 puntukoa da¹¹.

Bistakoa da hainbat urtez ahalegina egin ondoren, **lan-ordu arrunt bakoitzeko Soldata Arrakala** murriztea lortu da¹². 2019an, 9,5 puntukoa izan zen (2016koa baino zifra handiagoa, % 14,3koa baitzen orduan) eta 2023an, aurreko urteetan bezala, % 3,6ra arte murriztu da. Horrek esan nahi du 5,2 puntu egin duela behera 2022tik eta ia sei puntu 2019tik. Emakumeen orduko batez besteko irabazia 21,55 € ingurukoa zen eta, aldiz, gizonezkoena 22,36 €-koa. Berdintasun-indizea 96,4 puntukoa zen.

¹⁰ Iturria: EIN. Soldaten egiturari buruzko inkesta.

¹¹ Berdintasun-indizea emakumeen egoeraren eta gizonen egoeraren arteko zatidurari dagokio.. 100en baliokidea den berdintasun-mailak erabateko berdintasuna adierazten du. 100en azpitik dagoen berdintasun-mailak esan nahi du emakumeen egoera erlatiboa okerragoa dela eta 100en gainetik dagoen berdintasun-mailak emakumeen egoera erlatiboa hobea dela.

¹² Iturria: EIN. Soldaten egiturari buruzko inkesta.

Zientziarekin, ingeniariarekin eta arkitekturarekin (STEAM) ¹³lotutako ikasketetako emakumeen matrikulazioen joerak nabarmen goranzkoa izaten jarraitzen du azken hamarkada honetan zehar, bai unibertsitate publikoetan, bai pribatuetan. 2016/2017 ikasturtean zientzietako edo ingeniarietako eta arkitekturako graduatan emakumeak ikasleen % 32,05 ziren (2009/2010ean baino 7,6 puntu gehiago); ehuneko hori % 34,30era igo da 2023/2024 azken ikasturtean, hau da, ehuneko 2,2 puntu igo da. Aurtengo ikasturtean ia 6.000 emakume matrikulatu dira STEAM ikasketetan.

Halaber, **Industriako Lanbide Heziketaren adarretan¹⁴, igo egin da matrikulazio berrietako emakumeen proportzioa (erdi-maila + goi-mailako graduak):** 2016/2017 ikasturtean % 8,09 izatetik 2023/2024 ikasturtean % 10,57 izatera igaro dira. Zehazki, hazkunderik handiena industria kimikoaren adarrean matrikulatutako emakumeen artean izan da, eta, gero elektrizitatean eta elektronikan matrikulatutakoen artean.

Etxeko lanei eta etxeko pertsonen zaintzari¹⁵ egun batean (denbora soziala) eskaintako batez besteko denbora 12:30 minutu murriztu da 2013 eta 2023 artean. Emakumeek eta gizonak ordaindu gabeko lan horri eskaintzen dioten denboraren arteko aldea ere 45 minutu murriztu da adierazitako aldi horretan zehar, baina, hala ere, emakumeek denbora askoz gehiago eman dute horretan. Eskuragarri dauden azken datuen arabera (2023), emakumeek 3 ordu eta 11 minutu ematen dituzte egunean etxeko lanak egiten eta etxeko pertsonak zaintzen; gizonak, berriz, 1 ordu eta 50 minutu.

Aldi baterako kontratazio-tasak¹⁶ gora egin du berriro ere emakumeen artean, % 24,4ra arte. Hala ere, 2009ko (% 27,3) eta 2016ko (% 26,8) zifren azpitik geratu da. Gizonen egoera askoz hobea dela kontuan hartuta, emakumeen aldi baterako kontratazioen tasan dagoen ehuneko aldea 8,6 puntukoa zen 2009an gizonekin alderatuta; 5,4 puntura jaitsi zen 2016an, eta 2024an, eskuragarri dagoen azken urtean, aldiz, emakumeen kontratazio-tasak berriro ere gora egin du 8,4 punturaino.

Emakumeen jarduera-tasa¹⁷ handituz joan da 2009tik (% 47,6) 2024ra arte (% 52,6). Bestalde, gizonen jarduera-tasa murriztu egin da pixkanaka 2009tik (% 63,9) eta 2024an % 60,3an kokatu da. Beraz, emakumeen jarduera-tasaren eta gizonen jardueraren arteko aldea murriztu egin da adierazitako proportzioan. 2009an, emakumeen tasa gizonena baino 16,3 baxuagoa zen, 2016an 10,2 puntukoa zen gizonen alde eta, 2024an, 7,7 puntukoa da. Horrek esan nahi du azken zortzi urteetan desberdintasun hori ehuneko 2,5 puntu murriztu dela, eta horrek hobekuntza nabarmena ekarri du.

¹³ Iturria: EUSTAT. Unibertsitateko Estatistika.

¹⁴ Iturria: EUSTAT. Eskola Jardueraren Estatistika.

¹⁵ Iturria: EUSTAT. Denbora Aurrekontuen Inkesta. Inkesta bost urtez behin egiten da. Eskuragarri dagoen azken datua: 2023

¹⁶ Iturria: EIN. Biztanleria Aktiboaren Inkesta.

¹⁷ Iturria: EUSTAT Herriarren inkesta jarduerarekin lotuta.

Aldi baterako kontratazioen tasa¹⁸ murriztu egin da emakumeen kasuan azken urteotan zehar, gizonena aldiz, igo. 2009an, aldi baterako kontratazioen tasan, emakumeen eta gizonen arteko ehuneko aldea % 23,1ekoa zen; 2016an % 20,5ekoa eta eskuragarri dagoen azken urtean, 2024an, kontratazio partziala % 18,8 handiagoa da emakumeen kasuan gizonenean baino. Hortaz, arrakala egoten jarraitu arren, hau murriztu egin da.

Kontziliazioarekin eta erantzunkidetasunarekin lotutako dirulaguntza publikoak jasotzen dituzten enpresei erreparatuz¹⁹, 2024an, 28 enpresak jaso dute beren egoerari buruzko diagnostikoa egiteko eta kontziliazio erantzunkiderako plana garatzeko dirulaguntzen lerroa. 2023an, 27 enpresa onuradun izan ziren.

Laneko iruzurrari eta laneko diskriminazioari dagokionez egindako ikuskapenen kasuan²⁰, 2024an, 9 ikuskapen-jarduera egin dira ordainsarien berdintasunaren arloan. Ez dira arau-hauste akta zabaldu, baina kasu batean, irregulartasunak hauteman dira. Horiek epe baten barruan zuzentzea eskatu da.

Gainera, egindako ikuskapenen bitartez emakumeen 38.806 kontratu berrikusi dira 2024an. Horietatik **3.345 mugagabeak eta lanaldi osokoak bihurtu dira** eta horrek esan nahi berrikusitako kontratuen % 9k hobera egin duela. 2023an, emakumeentzako hobetutako kontratuen ehunekoa % 39koa izan zen.

2024an, 14 salaketa erregistratu dira guztira **Laneko iruzurraren aurkako Postontzian**²¹, soldata-diskriminazioarekin lotuta, 2023an erregistratutakoa baino pixka bat handiagoa, orduan 11 salaketa erregistratu baitziren.

Berdintasun Planak dituzten enpresen kasuan, 2024an 290 plan erregistratu ziren guztira EAEn²² eta horietatik 37 berdintasun-plan kooperatiboak izan dira. Hortaz, % 2,1 handitu da kopuru hori, 2023an 284 plan erregistratu baitziren guztira EAEn (horietatik 9 berdintasun-plan kooperatiboak). Beraz, esan daiteke koooperatiba-sozietateen artean bultzada nabarmena izan dutela plan horiek.

2024an, **emakumeen ekintzailatza sustatzeko eta emakumeen talentua enpresen eta erakundeen zuzendaritza-organoetan txertatzeko helburua duten**²³ erakundeei zuzendutako dirulaguntzen esleipenaren deialdia egiteko eta arautzeko agindua argitaratu da. Agindu horren ondorioz, 7 erakunde lagundu dira diruz guztira eta 27 jarduera garatu dituzte horiek. 1.422 emakume onuradun izan dituzte jarduera horiek.

Jasotako prestakuntzari dagokionez, emakumeen eta gizonen artean bereizitako daturik ez dagoen arren, 4.500 eskaera baino gehiago egin dira lau urtean (2021, 2022, 2023 eta 2024), Balio

¹⁸ Iturria: EIN. Biztanleria Aktiboaren Inkesta.

¹⁹ Iturria: Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Sailaren Bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta lanekoaren kontziliazio erantzunkiderako neurriak ezartzeko enpresentzako dirulaguntzak (norbere eskaria).

²⁰ Iturria: Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren ordainsarien berdintasunari buruzko lan-ikuskaritzarako plan espezifiko (norbere eskaria).

²¹ Iturria: Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren laneko iruzurra salatze postontzi birtuala (norbere eskaria).

²² Iturria: Hitzarmenen, Laneko Itun Kolektiboen eta Euskadiko Berdintasun Planen erregistroa eta gordailua. Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila (norbere eskaria) Adostutako planak, adostu gabeak, indarrean daudenak eta indarrean ez daudenak barne hartu dira (enpresa batzuek plan bat baino gehiago izan dezakete).

²³ Iturria: Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila (norbere eskaria).

Eskolako Hezkuntza Agenda bat diseinatu eta hedatu, eta zaintzaileekin batera abian jarri ondoren. Agenda horrek zainketen balioaz eta zaintza-balioez sentsibilizatzeko eta prestatzeko hezkuntza-programak eta -ekintzak bultzatu ditu (zaintzaren egokitzapena eta etika, gizonen eta emakumeen erantzunkidetasuna...) ²⁴.

Kontziliazioari eta erantzukidetasunari ²⁵ lotutako laguntza publikoen onuradunentzako laguntzei dagokienez, honako laguntza-ildo hauek hartu dira kontuan:

- **Lan-eszedentzian dauden langileentzako laguntzak, gurasoek jaiotzagatik eta urtebetetik beherako haurra zaintzeagatik jasotzen dituzten prestazio kontributiboen aldiak parekatzeko (E lerroa):** Langileen Estatutua aplikagarri zaien besteren konturako langileak, Administrazio Publikoko sektore publikoko lan-kontratuko langileak izan ezik; kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak edo lan-bazkideak; norbere konturako langileak edo autonomoak.
- **3 urtetik beherako adingabea zaintzeko lan-eszedentzian edo 12 urtetik beherako adingabea zaintzeko lanaldi-murrizketan dauden langileentzako laguntzak (N lerroa):** besteren konturako langileak; kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak edo lan bazkideak.
- **Mendetasun-egoeran edo muturreko osasun-egoera larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzian edo lanaldi-murrizketan dauden langileentzako laguntzak (D lerroa):** besteren konturako langileak; kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak edo lan-bazkideak.
- **14 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko langileak kontratatzeako laguntza (Z lerroa):** familia-unitatea osatzen duten gurasoak, baldin eta 14 urtetik beherako semea edo alaba zaintzeko kontratatutako etxeko langilearen Gizarte Segurantzako kotizazio-dokumentuan familia-etxearen titular gisa ageri badira, eta ordaindutako jarduera bat egiten badute besteren edo norberaren kontura, edo erabateko ezintasun iraunkorra edo lanerako ezintasun osoa badute.

Horri dagokionez, dirulaguntza horien onuradunak (**14. adierazlea**) egonkor mantendu dira 2021 eta 2022 artean, 15.000 inguruan; 2023an 14.485 pertsona izan dira eta 2024an behera egin du apur bat kopuruak, 12.635 pertsona. Horietatik 10.493 emakumeak izan dira eta 2.142 gizonak.

Zehazki, dirulaguntza-lerroen banaketa hau izan da:

- N lerroa: 11.316 (9.553 emakume eta 1.763 gizonezko)
- D lerroa: 461 (364 emakume eta 97 gizonezko)
- Z lerroa: 821 (546 emakume eta 275 gizonezko)
- E lerroa: 37 (30 emakume eta 7 gizonezko).

²⁴ Datuak 13. adierazlean jasota daude. Iturria: Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila

²⁵ Datuak 14. adierazlean jasota daude. Iturria: Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila



SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIAK LANGILE BAKOITZEKO ETA LANORDU ARRUNT BAKOITZEKO Balio absolutuak eta ehunekoak. EAE. 2009 eta 2016-2023

Zk.	Adierazlea	2009ko datua	2016ko datua	2018ko datua	2019ko datua	2020ko datua	2021eko datua	2022ko datua	2023ko datua	2016arekiko dagoen aldea
1	Soldata-arrakala langile bakoitzaren urteko batez besteko irabazien arabera %	22,1	24,4	22,6	19,5	17,9	16,7	16,5	12,8	-11,6
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	6.387,5	7.573,0	7213,1	6.331,6	5.914,2	5.622,2	5.781,0	4.561,61	-3.011,39
	Gizonen urteko irabazien batez bestekoa €	28.889,92	31.001,21	31.970,30	32.529,17	33.040,10	33.706,34	35.095,67	35.600,45	4.599,24
	Emakumeen urteko irabazien batez bestekoa €	22.502,47	23.428,18	24.757,18	26.197,62	27.125,90	28.084,16	29.314,69	31.038,84	7.610,66
2	Soldata arrakala lan egindako ordu arrunt bakoitzeko%	17,6	14,3	11,9	9,5	8,3	7,3	8,8	3,6	-10,7
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	3,2	2,8	2,4	1,9	1,7	1,5	1,9	0,8	-2
	Irabaziak gizonen lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	17,98	19,37	19,95	20,40	20,72	21,12	21,72	22,36	2,99
	Irabaziak emakumeen lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	14,82	16,60	17,57	18,46	18,99	19,58	19,81	21,55	4,95

Iturria: EIN. Soldaten egiturari buruzko inkesta. Eskuragarri dagoen azken datua: 2023

SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: MATRIKULAZIO BERRIAK STEAM IKASKETETAN. Balio absolutuak eta ehunekoak EAE. 2009/10 eta 2016/17, 2023/24ra arte

Zk.	Adierazlea	2009/10 ikasturteko datua	2016/17 ikasturteko datua	2017/18 ikasturteko datua	2018/19 ikasturteko datua	2019/2020 ikasturteko datua	2020/2021 ikasturteko datua	2021/2022 ikasturteko datua	2022/2023 ikasturteko datua	2023/2024 ikasturteko datua	2016/17 ikasturtearekiko aldea
3	Emakumeen % unibertsitate-arloko STEAM ikasketetako matrikulazioetan	24,43	32,05	32,25	32,21	32,24	32,72	33,07	33,73	34,30	+2,2
	STEAM arloko matrikulazio berriak guztira	1.228	15.427	15.322	15.505	15.798	16.166	16.323	16.812	17.464	+2.037
	STEAM arloko emakumeen matrikulazio berriak	300	4.944	4.941	4.994	5.094	5.289	5.398	5.671	5.982	+1.038
	Zientziak [Natur zientziak eta matematikak] (matrikulazio berri guztien kopurua)		3.021	3.050	3.114	3.124	3.165	3.138	3.060	3.074	+53
	Zientziak [Natur zientziak eta matematikak] (emakumezkoen matrikulazio berrien kopurua)		1.581	1.590	1.606	1.588	1.629	1.595	1.614	1.629	+48
	Ingeniaritza eta arkitektura (matrikulazio berri guztien kopurua)	1.228	12.406	12.272	12.391	12.674	13.001	13.185	13.752	14.390	+1.984
	Ingeniaritza eta arkitektura (emakumezkoen matrikulazio berrien kopurua)	300	3.363	3.351	3.388	3.506	3.660	3.803	4.057	4.353	+990

Iturria: EUSTAT. Unibertsitateko Estatistika. Eskuragarri dagoen azken datua: 2023/2024



SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: MATRIKULAZIO BERRIAK INDUSTRIAKO LANBIDE HEZIKETAKO ADARRETAN. Balio absolutuak eta ehunekoak EAE. 2009/10 eta 2015/16, 2023/24ra arte

Zk.	Adierazlea	2009/10 ikasturteko datua	2016/17 ikasturteko datua	2017/18 ikasturteko datua	2018/19 ikasturteko datua	2019/2020 ikasturteko datua	2020/2021 ikasturteko datua	2021/2022 ikasturteko datua	2022/2023 ikasturteko datua	2023/2024 ikasturteko datua	2016/17 ikasturtearekiko aldea
4	Emakumeak industriako Lanbide Heziketako matrikulazio berrietan (Erdi-mailako graduak + goi-mailako graduak) %	10,48	8,09	8,43	9,54	10,55	10,29	9,78	10,15	10,57	+2,1
	FP arloko matrikulazio berriak guztira	13.995	14.470	14.523	15.046	15.608	15.933	15.236	13.995	15.589	+1.119
	FP arloko emakumeen matrikulazio berriak	1.132	1.220	1.386	1.587	1.606	1.558	1.546	1.132	1.649	+429
	Elektrizitatea eta elektronika (matrikulazio berri guztien kopurua)	3.765	3.758	3.647	3.725	3.897	4.114	4.012	3.765	4.124	+366
	Elektrizitatea eta elektronika (emakumezkoen matrikulazio berrien kopurua)	194	193	232	250	257	252	258	194	289	+96
	Energia eta ura (matrikulazio berri guztien kopurua)	120	114	99	115	131	219	226	120	266	+152
	Energia eta ura (emakumezkoen matrikulazio berrien kopurua)	15	16	8	11	13	13	18	15	24	+8
	Fabrikazio mekanikoa (matrikulazio berri guztien kopurua)	4.956	5.310	5.452	5.592	5.670	5.314	4.940	4.956	4.997	-313
	Fabrikazio mekanikoa (emakumezkoen matrikulazio berrien kopurua)	348	402	467	564	528	453	442	348	452	+50
	Elikagaien industriak (matrikulazio berri guztien kopurua)	172	176	189	186	208	219	197	172	189	+13
	Elikagaien industriak (emakumezkoen matrikulazio berrien kopurua)	107	109	107	107	128	125	102	107	115	+6
	Egurra, altzariak eta kortxoa (matrikulazio berri guztien kopurua)	327	328	331	357	378	424	392	327	402	+74
	Egurra, altzariak eta kortxoa (matrikulazio berri guztien kopurua)	27	46	52	64	59	58	54	27	54	+8
	Garraioa eta ibilgailuen mantentzea (matrikulazio berri guztien kopurua)	1.753	1.744	1.732	1.746	1.800	1.900	1.809	1.753	1.827	+83
	Garraioa eta ibilgailuen mantentzea (emakumezkoen matrikulazio berrien kopurua)	56	52	67	86	96	95	81	56	96	+44
	Instalazioa eta mantentzea (matrikulazio berri guztien kopurua)	2.355	2.479	2.515	2.727	2.938	3.125	3.002	2.355	3.044	+565
	Instalazioa eta mantentzea (emakumezkoen matrikulazio berrien kopurua)	105	112	132	151	181	186	201	105	192	+80
	Kimika (matrikulazio berri guztien kopurua)	547	561	558	598	586	618	658	547	740	+179
	Kimika (emakumezkoen matrikulazio berrien kopurua)	280	290	321	354	344	376	390	280	427	+137

Iturria: EUSTAT. Eskola Jardueraren Estatistika. Eskuragarri dagoen azken datua: 2023/2024



SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: ETXKO LANETAN ETA ZAINZA LANETAN EMANDAKO DENBORA Balio absolutuak. EAE. 2013-2023

Zk.	Adierazlea	2013ko datua	2018ko datua	2023ko datua	2013arekiko dagoen aldea
5	Etxeko lanei eta etxeko pertsonen zaintzari egun batean eskainitako batez besteko denbora (batez besteko denbora soziala). Orduak: minutuak	2:53:00	2:34:00	2:40:30	-0:12:30
	Gizonen eta emakumeen arteko aldea (etxeko lanetan eta zaintza-lanetan emandako batez besteko denbora soziala). Orduak: minutuak	1:46:00	1:36:00	1:01:00	-0:45:00
	Etxeko lanetan eta zaintza-lanetan gizonen emandako batez besteko denbora (Orduak: minutuak)	1:58:00	1:44:00	2:10:00	+0:12:00
	Etxeko lanetan eta zaintza-lanetan emakumeen emandako batez besteko denbora (Orduak: minutuak)	3:44:00	3:20:00	3:11:00	-0:33:00
	Etxeko lanetan gizonen emandako batez besteko denbora (Orduak: minutuak)	1:37:00	1:21:00	1:50:00	+0:13:00
	Etxeko pertsonen zaintza-lanetan gizonen emandako batez besteko denbora (Orduak: minutuak)	0:21:00	0:23:00	0:20:00	-0:01:00
	Etxeko lanetan emakumeen emandako batez besteko denbora (Orduak: minutuak)	3:08:00	2:35:00	2:38:00	-0:30:00
	Etxeko pertsonen zaintza-lanetan emakumeen emandako batez besteko denbora (Orduak: minutuak)	0:36:00	0:45:00	0:33:00	-0:03:00

Iturria: EUSTAT. Denbora Aurrekontuen Inkesta. Inkesta bost urtez behin egiten da. Eskuragarri dagoen azken datua: 2023

SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: ALDI BATERAKO KONTRATAZIO TASA, JARDUERA ETA LANALDI PARTZIALEKO KONTRATAZIOA Ehunekoak. EAE. 2009 eta 2016-2024

Zk.	Adierazlea	2009ko datua	2016ko datua	2018ko datua	2019ko datua	2020ko datua	2021eko datua	2022ko datua	2023ko datua	2024ko datua	2016arekiko dagoen aldea
6	Emakumeen eta gizonen aldi baterako kontratazioen tasan dagoen ehuneko aldea %	8,6	5,4	5,0	4,4	5,6	7,6	8,4	7,2	8,4	3
	Gizonen aldi baterako kontratazioen tasa	18,7	21,4	23,4	22,1	19,3	20,0	17,6	16,9	16,0	-5,4
	Emakumeen aldi baterako kontratazioen tasa	27,3	26,8	28,4	26,5	24,9	27,6	26,0	24,1	24,4	-2,4
7	Emakumeen jarduera-tasaren eta gizonenaren arteko aldearen %	-16,3	-10,2	-9,7	-9,3	-9,2	-9	-9,2	-9	-7,7	2,5
	Gizonen jarduera-tasa	63,9	62,5	61,8	61,7	60,5	60,9	61,2	60,9	60,3	-2,2
	Emakumeen jarduera-tasa	47,6	52,3	52,1	52,4	51,3	51,9	52,0	51,9	52,6	0,3
8	Emakumeen eta gizonen lanaldi partzialeko kontratazioen tasan dagoen ehuneko aldea %	23,1	20,5	18,9	20,2	19,9	17,8	16,5	18,4	18,8	-1,7
	Gizonen lanaldi partzialeko kontratazio-tasa	3,9	8,2	7,3	7	6,5	6,7	7,9	7,2	7,7	-0,5
	Emakumeen lanaldi partzialeko kontratazio-tasa	27	28,7	26,2	27,2	26,4	24,5	24,4	25,6	26,5	-2,2

Iturria: EIN. Biztanleria Aktiboaren Inkesta (aldi baterako kontratazio-tasa eta lanaldi partzialeko kontratazio-tasa) eta EUSTAT Herritarren inkesta jarduerarekin lotuta (jarduera-tasa). Eskuragarri dagoen azken datua: 2024



SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: DIRULAGUNTZA PUBLIKOEN ENPRESA ONURADUNAK, LANEKO IRUZURRAREN IKUSKAPENAK ETA LANEKO IRUZURRAREN POSTONTZIAN ERREGISTRATUTAKO SALAKETAK.

Balio absolutuak. EAE. 2021-2024

Zk.	Adierazlea	2021eko datua	2022ko datua	2023ko datua	2024ko datua
9	Kontziliazioarekin eta erantzukidetasunarekin lotutako dirulaguntza publikoen enpresa onuradunak (kop.) (*)	--	42	27	28
10	Laneko iruzurraren eta laneko diskriminazioaren gainean egindako ikuskapenak (kop.) (*)	41	38	17	9
11	Soldata-diskriminazioarekin lotutako Laneko iruzurraren aurkako Postontzian erregistratutako salaketak (kop.) (*)	0	0	11	14

(*9) Iturria: Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta laneoaren kontziliazio erantzunkiderako neurriak ezartzeko enpresentzako dirulaguntzak (norbere eskaria).

(*10) Iturria: Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren ordainsarien berdintasunari buruzko lan-ikuskaritzarako plan espezifikoak (norbere eskaria).

(*11) Iturria: Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren balizko soldata-diskriminazioen berri emateko postontzi birtuala (norbere eskaria).

SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: BERDINTASUN PLANAK DITUZTEN ENPRESAK Balio absolutuak. EAE. 2021-2024

Zk.	Adierazlea	2021eko datua	2022ko datua	2023ko datua	2024ko datua
12	Berdintasun Planak dituzten enpresak	135	351	284	290

Iturria: Hitzarmenen, Laneko Itun Kolektiboen eta Euskadiko Berdintasun Planen erregistroa eta gordailua. Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila (norbere eskaria)

SOLDATA ARRAKALAREN BESTE ADIERAZLE BATZUK. Balio absolutuak. EAE. 2021-2024

Zk.	Adierazlea	2021eko datua	2022ko datua	2023ko datua	2024ko datua
13	Soldata-arrakalaren, kontziliazioaren eta erantzukidetasunaren arloan prestakuntza duten pertsonak (kop.)	1.700	1.715	695	408
	Logela kopurua	1.700	1.715	695	408
	Gizonen kopurua	daturik ez	daturik ez	daturik ez	daturik ez
	Emakumeen kopurua	daturik ez	daturik ez	daturik ez	daturik ez
14	Kontziliazioarekin eta erantzukidetasunarekin lotutako dirulaguntza publikoen gizon-emakume onuradunak (Kop.) N, D, Z eta E lerroak	15.801	13.286	14.485	12.635
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna	-9.143	-8.854	-9.815	-8.351
	Gizonen kopurua	3.329	2.216	2.335	2.142
	Emakumeen kopurua	12.472	11.070	12.150	10.493
15	Enpresei egindako ikuskapenen ondorioz emakumeei hobetutako kontratuen kopurua eta % (ikuskatutako kontratu guztien gainean)	--	2.373/% 42	956/% 39	3.345/% 9

Oharra: (--) ikurrarekin daude adierazita informazio nahikorik ez duten kasuak. Iturria: Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila

5.2 Soldata Arrakalaren beste adierazle batzuen emaitza

Jarduera-sektorearen arabera Soldata Arrakala²⁶ kontuan hartuta, 2016tik, urteko batez besteko irabazien murrizketarik handiena zerbitzuen sektorean izan da: 2016 eta 2023 artean 12,3 puntu murriztu da. Horrez gain, hobekuntzak izan dira sektore industrialean, emakumeen eta gizonen arteko arrakalak ia 11 puntu egin baitu behera 2016tik. 2023an, emakumeen eta gizonen arteko arrakala % 6,9koa izan da, eta soldata-desberdintasuna 2.735,59 €-koa. Emakumeez batez besteko soldatak 9.131,56 € egin du gora 2016tik. Eraikuntzaren sektorean, ezin izan dira datuak eguneratu.

Okupazio-taldearen arabera Soldata Arrakalari dagokionez, bereziki adierazgarria izaten jarraitzen du kualifikaziorik baxuenak dituztenen artean. 2023an, *urteko batez besteko diru-sarreraren arabera soldata-arrakala* % 40,8 ingurukoa da okupazio Baxuan²⁷. 2016an baino 8,1 puntu gutxiagokoa, eta 12.191,1 €-ko batez besteko soldata-desberdintasuna dago gizonen eta emakumeen artean. Urte horretan bertan, urteko batez besteko irabazien arabera soldata-arrakala okupazio Ertainean²⁸ 10,2 puntu murriztu da, baina altua izaten jarraitzen du (% 21,2 ingurukoa), eta azkenik, okupazio Altuko²⁹ taldeetan 9 puntu murriztu da (% 8,5 arte).

Okupazioen arabera lanordu arrunt bakoitzeko soldata-arrakalarik txikiena okupazio Altuko taldean dago, emakumeen eta gizonen artean % 3,9ko arrakala erregistratu baita. Horrek esan nahi du 7,2 puntuko desberdintasuna izan dela 2016rekiko (I. Ekintza Plan Operatiboaren aurreko diagnostikoaren urtea) eta 4 puntukoa 2019arekiko (II. Plan Operatiboaren eta Ekintza Planaren aurreko diagnostikoaren urtea). Okupazio Baxu eta Ertainen kasuan, emakumeen eta gizonen arteko aldea handiagoa da, 2023an % 23,8ko eta % 13,0ko arrakala erregistratu zen hurrenez hurren. 2016tik izandako bilakaerari erreparatzen badiogu, okupazio baxuaren arrakala 0,3 puntu handitu da eta okupazio ertainarena nabarmen txikitu da, 9,6 puntu.

Adin taldeen arabera Soldata Arrakala da aztertutako aldiaren eta adin talde guztietan gehien hobetu den adierazleetako bat, baina batez ere adin gehieneko taldeen kategorian. Hortaz, 2016 eta 2023 artean behera egin du urteko batez besteko irabazien arrakalak: 25-34 urte bitarteko emakumeen eta gizonen artean % 5,8; 35 eta 44 urte bitartekoen artean, % 10,8; eta bai 45 eta 54 urte bitarte dituzten pertsonen artean, bai 55 urtetik gorakoetan, % 11,1. Datu horiek aldeko bilakaera erakusten dute, baina, hala ere, emakumeen eta gizonen arteko soldata-desberdintasunak handia izaten jarraitzen du: 45-54 urte bitarteko emakumeen eta gizonen artean % 15,7 ingurukoa da, 6.078,08 €-ko soldata-desberdintasunarekin; 55 urtetik gorakoaren artean % 14,2an dago, 5.741,43 €-ko soldata-desberdintasunarekin; 35-45 urteko langileen artean % 12,5ekoa, 4.314,15 €-ko aldearekin 2023an eta, azkenik, desberdintasunik txikiena gazteenen artean dago, 25-34 urtekoen artean, % 10,5eko aldearekin. Horrek esan nahi du 3.052,30 €-ko aldea dagoela balio absolutuetan emakumeen eta gizonen artean.

²⁶ Eraikuntzaren sektorean, ezin izan dira datuak eguneratu.

²⁷ 1, 2 eta 3 taldeak: Zuzendariak eta Gerentzia; Teknikariak eta langile zientifiko eta intelektuak eta laguntzaileak.

²⁸ 4, 5, 6, 7 eta 0 taldeak: Kontulariak, administrariak eta bulegoko beste lan batzuk; sukaldaritzako, zerbitzu pertsonaletako, babeseko langileak eta saltzaileak; nekazaritza, abeltzaintza, basozaintza eta arrantzen arloko langile kualifikatuak eta artisauak eta manufaktura-industrietako eta eraikuntzako langile kualifikatuak –instalazioetako eta makinatako langileak izan ezik–; eta militarrek.

²⁹ 8 eta 9 taldeak: Instalazioetako eta makinatako operadoreak eta muntaketako langileak; eta oinarritzako okupazioak.

Existitzen den soldata-arrakala neurtzeko beste adierazle garrantzitsuetako bat **pentsioei dagokien arrakala da**. Kasu honetan, 2016 eta 2024 urteen artean behera egin du arrakala horrek, pentsio motetan jasotzen den batez besteko zenbatekoak gora egin duelako. Soldata-arrakalarik esanguratsuena erretiro-pentsioetan dago. 2024an, % 34,3 ingurukoa zen, eta 706,80 €-ko aldea zegoen gizonen eta emakumeen artean. Hala ere, 2016 eta 2024 artean, nabarmen murriztu da (% 9,8).

Pentsio motaren arabera aztertuta, arrakala-murrizketa kasu guztietan gertatu da, umezurtzentzako pentsioetan izan ezik. Kasu horretan, -% 0,9ko arrakala zegoen 2016an emakumeen eta gizonen artean eta 2024an 3,2 puntu ingurura igo da (pentsio mota hori jasotzen duten gizonek emakumeek baino 19,70 euro gehiago jasotzen dituzte batez beste).

Pentsioak jasotzen dituzten pertsonen sexuaren araberako proportzioari dagokionez, *erretiro pentsioen* kasuan, emakumeen ratioa 4,5 puntu handitu da 2024an 2016arekiko eta 2,8 puntu 2019arekiko. Horrek esan nahi du, 2024an, erretiro-pentsioa duten emakumeen proportzioa % 40,6koa izan dela. 2016an % 36,1era baino ez zen iristen. *Alarguntza-pentsioen* kasuan, emakumeek gehiengoa izaten jarraitzen dute 2024an, baina murriztu egin da apur bat haien pisua (% 92,2, 2016an % 93,7).



SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIAK JARDUERA SEKTORE BAKOITZEAN LAN EGITEN DUEN PERTSONA BAKOITZEKO Balio absolutuak eta ehunekoak EAE. 2009 eta 2016-2023

Zk .	Adierazlea	2009ko datua	2016ko datua	2018ko datua	2019ko datua	2020ko datua	2021eko datua	2022ko datua	2023ko datua	2016arekiko dagoen aldea
16	Soldata-arrakala industriako langile bakoitzaren urteko batez besteko irabazien arabera %	16,9	17,7	17,2	12,2	11,8	12,5	10,9	6,9	-10,8
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	4.967,76	5.994,42	5.968,96	4.281,54	4.142,07	4.508,19	4.102,95	2.735,59	-3.258,83
	Gizonen urteko irabazien batez bestekoa €	29.469,36	33.847,28	34.624,90	35.120,22	35.144,30	36.056,05	37.738,69	39.720,01	5.872,73
	Emakumeen urteko irabazien batez bestekoa €	24.501,60	27.852,86	28.655,94	30.838,68	31.002,23	31.547,86	33.635,74	36.984,42	9.131,56
17	Soldata-arrakala eraikuntzako langile bakoitzaren urteko batez besteko irabazien arabera %	--	10,2	--	-0,4	5,2	3,2	--	--	--
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	--	2.779,44	--	-110,28	1474,62	935,21	--	--	--
	Gizonen urteko irabazien batez bestekoa €	25.770,34	27.218,35	26.980,65	26.619,58	28.323,09	28.919,13	31.430,96	31.545,01	4.326,66
	Emakumeen urteko irabazien batez bestekoa €	--	24.438,91	--	26.729,86	26.848,47	27.983,92	--	--	--
18	Soldata-arrakala gizarte-zerbitzueta langile bakoitzaren urteko batez besteko irabazien arabera %	23,8	22,8	21,8	19,3	17,7	16,0	15,1	10,5	-12,3
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	6953,76	6.762,71	6754,62	6149,13	5751,86	5279,36	5.157,57	3.569,50	-3.193,21
	Gizonen urteko irabazien batez bestekoa €	29.213,31	29.655,89	31.039,17	31.838,55	32.478,78	33.022,58	34.060,44	34.043,92	4.388,03
	Emakumeen urteko irabazien batez bestekoa €	22.259,55	22.893,18	24.284,55	25.689,42	26.726,92	27.743,22	28.902,87	30.474,42	7.581,24

Iturria: EIN. Soldaten egiturari buruzko inkesta. Eskuragarri dagoen azken datua: 2023

SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIAK JARDUERA SEKTORE BAKOITZEAN LAN EGINDAKO ORDU ARRUNT BAKOITZEKO. Balio absolutuak eta ehunekoak EAE. 2009 eta 2016-2023

Zk .	Adierazlea	2009ko datua	2016ko datua	2018ko datua	2019ko datua	2020ko datua	2021eko datua	2022ko datua	2023ko datua	2016arekiko dagoen aldea
19	Soldata arrakala Industriari lan egindako ordu arrunt bakoitzeko %	18,1	15,3	14,6	8,7	7,2	7,0	8,7	4,2	-11,1
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	3,34	3,17	3,10	1,85	1,54	1,52	1,99	1,01	-2,2
	Gizonen urteko irabazien batez bestekoa €	18,43	20,73	21,22	21,35	21,33	21,82	22,8	24,07	3,3
	Emakumeen urteko irabazien batez bestekoa €	15,09	17,56	18,12	19,50	19,79	20,30	20,8	23,06	5,5
20	Soldata-arrakala eraikuntzan lan egindako ordu arrunt bakoitzeko %		-4,2		-9,7	-4,3	-11,7	--	--	--
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €		-0,69	16,34	-1,55	-0,73	-2,04	--	--	--
	Gizonen urteko irabazien batez bestekoa €	15,70	16,25	16,34	15,93	17,02	17,43	18,6	18,7	2,5
	Emakumeen urteko irabazien batez bestekoa €		16,94		17,48	17,75	19,47	--	--	-16,9
21	Soldata arrakala gizarte-zerbitzuetan lan egindako ordu arrunt bakoitzeko %	18,8	12,8	11,1	10,4	9,4	8,1	8,4	--	-10,5
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	3,42	2,41	2,18	2,13	1,96	1,71	1,81	0,5	-1,9
	Gizonen urteko irabazien batez bestekoa €	18,21	18,88	19,67	20,48	20,88	21,22	21,5	21,9	3,0
	Emakumeen urteko irabazien batez bestekoa €	14,79	16,47	17,49	18,35	18,92	19,51	19,7	21,4	4,9

Iturria: EIN. Soldaten egiturari buruzko inkesta. Eskuragarri dagoen azken datua: 2023

SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: LANGILE BAKOITZAREN URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIAK, OKUPAZIOAREN ARABERA Balio absolutuak eta ehunekoak EAE. 2009 eta 2016-2023

Zk .	Adierazlea	2009ko datua	2016ko datua	2018ko datua	2019ko datua	2020ko datua	2021eko datua	2022ko datua	2023ko datuak.	2016arekiko dagoen aldea
22	Soldata-arrakala okupazio Altuaren arabera langile bakoitzaren urteko batez besteko irabazien arabera %	18,4	17,5	18,4	12,4	14,4	12,1	13,7	8,5	-9,0
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	6.881,45	7.143,92	7.722,27	5.055,00	6.178,07	5.252,82	6.385,12	3.921,84	-3.222,08
	Gizonen urteko irabazien batez bestekoa €	37.442,95	40.708,36	42.028,08	40.849,03	42.982,85	43.539,82	46.658,64	46.126,92	5.418,56
	Emakumeen urteko irabazien batez bestekoa €	30.561,50	33.564,44	34.305,81	35.794,03	36.804,78	38.287,00	40.273,52	42.205,08	8.640,64
23	Soldata-arrakala okupazio Ertainaren arabera langile bakoitzaren urteko batez besteko irabazien arabera %	29,6	31,4	31,9	29,3	25,9	24,4	22,4	21,2	-10,2
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	7.470,15	8.423,15	8.885,68	8.492,96	7.394,11	7.045,59	6.617,39	6.473,27	-1.949,88
	Gizonen urteko irabazien batez bestekoa €	25.207,44	26.851,36	27.893,02	28.938,50	28.506,37	28.845,69	29.564,51	30.529,66	3.678,30
	Emakumeen urteko irabazien batez bestekoa €	17.737,29	18.428,21	19.007,34	20.445,54	21.112,26	21.800,10	22.947,12	24.056,39	5.628,18
24	Soldata-arrakala okupazio Baxuaren arabera langile bakoitzaren urteko batez besteko irabazien arabera %	40,0	48,9	44,0	36,9	38,1	39,9	39,7	40,8	-8,1
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	9.568,03	14.498,38	11.962,40	9.867,66	10.088,69	11.045,42	11.748,02	12.191,18	-2.307,20
	Gizonen urteko irabazien batez bestekoa €	23.939,34	29.655,89	27.170,38	26.757,80	26.475,82	27.676,77	29.598,93	29.911,82	255,93
	Emakumeen urteko irabazien batez bestekoa €	14.371,31	15.157,51	15.207,98	16.890,14	16.387,13	16.631,35	17.850,91	17.720,64	2.563,13

Iturria: EIN. Soldaten egiturari buruzko inkesta. Eskuragarri dagoen azken datua: 2023

SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: OKUPAZIOAREN ARABERA LAN EGINDAKO ORDU ARRUNT BAKOITZEKO IRABAZIAK Balio absolutuak eta ehunekoak EAE. 2009 eta 2016-2023

Zk .	Adierazlea	2009ko datua	2016ko datua	2018ko datua	2019ko datua	2020ko datua	2021eko datua	2022ko datua	2023ko datuak.	2016arekiko dagoen aldea
25	Okupazio altuaren arabera lan egindako ordu arrunt bakoitzeko soldata-arrakalaren %	16,6	10,7	13,5	7,6	9,1	6,6	9,3	3,5	-7,2
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	3,88	2,69	3,63	1,99	2,47	1,83	2,69	1,03	-1,7
	Gizonen urteko irabazien batez bestekoa €	23,38	25,23	26,82	26,08	27,03	27,68	28,99	29,36	4,1
	Emakumeen urteko irabazien batez bestekoa €	19,50	22,54	23,19	24,09	24,56	25,85	26,30	28,33	5,8
26	Okupazio ertainaren arabera lan egindako ordu arrunt bakoitzeko soldata-arrakalaren %	25,3	22,6	21,7	19,0	16,4	15,5	15,3	13,0	-9,6
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	3,94	3,81	3,76	3,40	2,92	2,77	2,78	2,47	-1,3
	Gizonen urteko irabazien batez bestekoa €	15,56	16,83	17,29	17,87	17,82	17,88	18,21	19,00	2,2
	Emakumeen urteko irabazien batez bestekoa €	11,62	13,02	13,53	14,47	14,90	15,11	15,43	16,53	3,5
27	Okupazio baxuaren arabera lan egindako ordu arrunt bakoitzeko soldata-arrakalaren %	29,3	23,5	25,6	19,5	21,1	23,4	25,5	23,8	0,3
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	4,40	3,79	4,28	3,26	3,50	4,05	4,70	4,46	0,7
	Gizonen urteko irabazien batez bestekoa €	15,03	16,16	16,72	16,75	16,60	17,28	18,4	18,74	2,6
	Emakumeen urteko irabazien batez bestekoa €	10,63	12,37	12,44	13,49	13,10	13,23	13,7	14,28	1,9

Iturria: EIN. Soldaten egiturari buruzko inkesta. Eskuragarri dagoen azken datua: 2023



SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: LANGILE BAKOITZAREN URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIAK, ADINAREN ARABERA Balio absolutuak eta ehunekoak EAE. 2009 eta 2016-2023

Zk .	Adierazlea	2009ko datua	2016ko datua	2018ko datua	2019ko datua	2020ko datua	2021eko datua	2022ko datua	2023ko datuak.	2016arekiko dagoen aldea
28	Soldata-arrakala adin-tarte bakoitzeko urteko batez besteko irabazien arabera (25-34 urte) %	18,0	16,7	19,3	18,5	14,4	14,2	11,4	10,9	-5,8
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	4.451,78	3.972,75	4.754,45	4.689,32	3.714,07	3.725,16	3.127,52	3.052,30	-920,45
	Irabaziak gizonen lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	24.698,84	23.835,97	24.678,99	25.309,68	25.804,45	26.241,76	27.340,37	27.897,83	4.061,86
	Irabaziak emakumeen lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	20.247,06	19.863,22	19.924,54	20.620,36	22.090,38	22.516,60	24.212,85	24.845,53	4.982,31
29	Soldata-arrakala adin-tarte bakoitzeko urteko batez besteko irabazien arabera (35-44 urte) %	22,9	23,3	25,5	22,6	18,7	17,7	15,9	12,5	-10,8
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	6.673,19	7.228,56	8.227,48	7.523,58	6.004,99	5.739,32	5.417,12	4.314,15	-2.914,41
	Irabaziak gizonen lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	29.168,94	30.993,76	32.269,51	33.273,44	32.059,17	32.455,01	34.075,58	34.459,27	3.465,51
	Irabaziak emakumeen lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	22.495,75	23.765,20	24.042,03	25.749,86	26.054,18	26.715,69	28.658,46	30.145,12	6.379,92
30	Soldata-arrakala adin-tarte bakoitzeko urteko batez besteko irabazien arabera (45-54 urte) %	21,7	26,8	23,6	21,8	19,8	20,1	21,0	15,7	-11,1
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	7.025,43	9.012,71	8.276,51	7.760,36	7.049,32	7.385,62	8.164,24	6.078,08	-2.934,63
	Irabaziak gizonen lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	32.367,44	33.672,87	35.058,63	35.577,08	35.682,42	36.817,22	38.890,84	38.666,34	4.993,47
	Irabaziak emakumeen lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	25.342,01	24.660,16	26.782,12	27.816,72	28.633,10	29.431,60	30.726,60	32.588,26	7.928,10
31	Soldata-arrakala adin-tarte bakoitzeko urteko batez besteko irabazien arabera (55 urtetik gora) %	23,3	25,3	16,7	14,9	15,9	15,3	18,2	14,2	-11,1
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	7.122,66	8.542,68	5.752,49	5.238,22	5.784,38	5.699,69	7.222,11	5.741,43	-2.801,25
	Irabaziak gizonen lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	30.561,81	33.710,09	34.466,88	35.233,24	36.421,42	37.133,42	39.787,66	40.514,34	6.804,25
	Irabaziak emakumeen lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	23.439,15	25.167,41	28.714,39	29.995,02	30.637,04	31.433,73	32.565,55	34.772,91	9.605,50

Iturria: EIN. Soldaten egiturari buruzko inkesta. Eskuragarri dagoen azken datua: 2023



SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: PENTSIONEN ARRAKALA. Balio absolutuak eta ehunekoak EAE. 2009 eta 2016-2024

Zk.	Adierazlea	2009ko datua	2016ko datua	2018ko datua	2019ko datua	2020ko datua	2021eko datua	2022ko datua	2023ko datua	2024ko datua	2016arekiko dagoen aldea
32	Ezgaitasun-pentsioen soldata-arrakalaren %	27,0	20,3	18,9	18,6	18,3	17,9	17,4	17,4	17,4	-2,9
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	314,85	258,30	244,59	246,72	245,55	242,32	244,70	264,46	274,58	16,28
	Irabaziak gizonen lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	1.164,55	1.273,00	1.292,49	1.329,62	1.341,69	1.356,75	1.408,83	1.521,12	1.575,93	302,93
	Irabaziak emakumeen lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	849,70	1.014,70	1.047,90	1.082,90	1.096,14	1.114,43	1.164,13	1.256,66	1.301,35	286,65
33	Erretiro-pentsioen soldata-arrakalaren %	50,2	44,1	41,3	39,9	38,9	37,8	36,8	35,8	34,3	-9,8
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	647,36	676,98	657,82	657,65	653,05	647,82	660,86	703,83	706,8	29,82
	Irabaziak gizonen lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	1.290,17	1.533,79	1.592,25	1.650,15	1.679,06	1.711,96	1.798,06	1.965,07	2.060,43	526,64
	Irabaziak emakumeen lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	642,81	856,81	934,43	992,50	1.026,01	1.064,14	1.137,20	1.261,24	1.353,63	496,82
34	Alarguntasun-pentsioen soldata-arrakalaren %	-20,2	-26,8	-31,3	-38,8	-40,8	-42,7	-44,8	-46,8	-50,6	-23,8
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	-111,25	-162,45	-192,61	-246,57	-260,73	-274,97	-299,80	-338,36	-376,41	-213,96
	Irabaziak gizonen lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	550,82	20,3	616,12	635,42	639,47	644,61	668,86	723,13	744,15	137,69
	Irabaziak emakumeen lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	662,07	258,30	808,73	881,99	900,20	919,58	968,66	1.061,49	1.120,56	351,65
35	Zurztasun-pentsioen soldata-arrakalaren %	-2,7	-0,9	0,8	0,7	1,4	1,7	2,4	2,9	3,2	4,1
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	-10,63	-3,80	3,76	3,32	6,77	8,68	12,64	17,20	19,7	23,5
	Irabaziak gizonen lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	386,71	439,99	462,15	483,09	493,56	504,08	532,00	585,69	617,62	177,6
	Irabaziak emakumeen lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	397,34	443,79	458,39	479,77	486,79	495,40	519,36	568,49	597,95	154,2
36	Senideen aldeko pensioen soldata-arrakalaren %	2,9	-0,9	1,1	0,0	0,5	-0,8	-1,4	-2,2	-1,7	-0,8
	Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	16,23	-5,76	7,49	-0,04	3,70	-5,69	-10,84	-19,48	-16,3	-10,58
	Irabaziak gizonen lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	552,85	646,68	684,55	714,34	738,05	748,00	790,38	867,00	934,1	287,4
	Irabaziak emakumeen lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	536,62	652,44	677,06	714,38	734,35	753,69	801,22	886,48	950,44	298,0

Iturria: GIZARTE SEGURANTZA: Pentsioen estatistikak. ESTADISS. Eskuragarri dagoen azken datua: 2024

SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: EMAKUMEEK ERRETIRO ETA ALARGUNTASUN PENTSIONETAN DUTEN PISUA. Balio absolutuak eta ehunekoak EAE. 2009 eta 2016-2024

Zk.	Adierazlea	2009ko datua	2016ko datua	2018ko datua	2019ko datua	2020ko datua	2021eko datua	2022ko datua	2023ko datua	2024ko datua	2016arekiko dagoen aldea
37	Emakumeen erretiro-pentsioetan duten pisuaren %	34,1	36,1	37,2	37,8	38,3	38,9	39,5	40,0	40,6	4,5
	Erretiro-pentsioen kopuru osoa	297.489,83	341.044,25	355.219,83	362.316,67	365.826,75	370.727,67	375.127,92	380.897,00	386.292,92	45.248,67
	Emakumeen erretiro-pentsioen kopurua	101.416,17	123.091,33	132.260,25	136.958,33	140.126,58	144.308,75	148.214,83	152.493,67	156.851,42	33.760,09
38	Emakumeen alarguntasun-pentsioetan duten pisuaren %	94,5	93,7	93,5	93,4	93,3	93,0	92,8	92,5	92,2	-1,5
	Alarguntasun-pentsioen kopuru osoa	129.791,25	135.269,42	135.365,42	135.436,83	134.941,58	135.051,67	134.649,58	134.352,08	133.801,58	-1.467,84
	Emakumeen alarguntasun-pentsioen kopurua	122.672,17	126.789,33	126.554,08	126.535,83	125.839,50	125.662,17	124.933,50	124.322,58	123.425,42	-3.363,91

Iturria: GIZARTE SEGURANTZA: Pentsioen estatistikak. ESTADISS. Eskuragarri dagoen azken datua: 2024.

6. III. EMAITZAK: JARDUKETA NEURRI BAKOITZAREN GARAPENAREN INFORMAZIO XEHEA

Atal honek informazio xehea eskaintzen du 2024an garatu beharreko eta 2022-2025erako II. Plan Operatiboan jasotako 43 neurriei buruz, hasieran aurreikusita ez zeuden 3 neurriak barne. Neurriak dagokien Estrategiako jarduketa-ardatzaren arabera daude ordenatuta.

“Fitxa” bat dago neurri bakoitzeko eta bertan informazio hau jasotzen da:

- Esparru estrategikoa, hau da, neurriaren ardatza eta gidalerroa.
- Eragina duen soldata-arrakala sortzen duen faktorea edo faktoreak.
- Helburu espezifikoak.
- Neurriaren sail arduraduna.
- Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea edo rola:
- 2024rako aurreikusitako jardueren deskribapen xehea.
- Neurriaren ezarpen-maila eta justifikazioa.
- 2024rako aurreikusitako aurrekontua eta exekutututako aurrekontua.
- Aurreikusitako jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak eta lortutako balioak.
- Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia.
- Neurriari buruzko balorazio orokorra.

Gainera, neurriaren ezarpen-mailaren balorazioa gehitu dugu, lau kategoriako eskalan oinarrituta³⁰: hasitako neurria, partzialki garatutako neurria, betetako neurria eta indargabetutako neurria.

³⁰ Hasitako neurriak: abian jarri arren konplexutasunagatik edo beste arrazoi batzuegatik baliabideen antolaketa handiagoa edo garapen handiagoa behar duten neurriak dira.

Partzialki garatutako neurriak: kategoria honetan aintzat hartu ditugu ehuneko ertain-altuan egindako neurriak. Ez garatzeko arrazoiak askotarikoak izan daitezke: aurrekontua murriztu izana, jarduketa batzuk egokitzea, hainbat urteko jarduketa baten parte izatea...

Betetako neurriak: gauzatu diren horiek dira. Neurria % 100ean gauzatu da, hau da, 2024rako aurreikusitako guztia egin da.

Indargabetutako neurriak: neurri horiek abian jartzea baztertu egin da. Hau da, neurria azkenean ez da aurreikusitako urtean gauzatu edo garapena hurrengo ekitaldietara atzeratu da.

6.1 2022-2025eko II Plan Operatiboan aurreikusitako neurriak, 2024an ezarriak

6.1.1 1. ardatza: Soldata/ordua desberdintasuna murriztea

1.1.1. ORDAINSARIEN BERDINTASUNERAKO LAN IKUSKARITZAREN PLAN ESPEZIFIKOA		
II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	1. ardatza. Soldata/ordua desberdintasuna murriztea 1.1 Jarraibidea. Sexuagatiko balizko soldata-diskriminazioak zuzentzeko ikuskapen-kopurua handitzea	
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila – Lan eta Gizarte Segurantza Sailburuordetza – Lan eta Gizarte Segurantza Zuzendaritza	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	EZ	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Lan Ikuskaritzaren kanpaina espezifikoa egitea 901 eta 902 Errege Dekretuek ezarritako lan-betebeharrak enpresa guztietan betetzen direla bermatzeko (2020ko urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua, berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen eta 2010eko maiatzaren 28ko 713/2010 errege Dekretua, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailutzeari buruzkoa, aldatzen duena, eta 2020ko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretua, emakumeen eta gizonen arteko ordainsariaren berdintasunerakoa).	2024ko ezarpen-maila: OSATUA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: 2024an, 9 ikuskapen-jarduketa egin dira ordainsarien berdintasun-arloan. Ez da hau-arau hausteen aktarik egin- 1 kasutan irregulartasunak hauteman dira, eta horiek epe baten barruan zuzentzea eskatu da.
Eragile parte-hartzea / rola:	▪ Enpresak eta Sindikatuak	2024ko eragileen parte-hartzea: Bai
Aurreikusitako aurrekontua:	Baliabide propioak	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: Baliabide propioak. 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: Ezin da kuantifikatu Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Ikuskapenen kopurua B. Arau-hauste akten kopurua (ikuskapenen gaineko ehunekoa) C. Eskakizunen kopurua (ikuskapenen gaineko ehunekoa)	2024 urterako adierazleak: A.9 B. 0 C. 1 Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:	Jarduketa honen garapena oso modu positiboan baloratu da, hasieran proposatutako helburuak bete baititu. Neurri hori sustatzen duen faktore gisa Lan Ikuskaritzako langileek berdintasunaren arloan jasotako prestakuntza espezifikoa hartu da. Datozen urteetan ekintza horrekin jarraitzea aurreikusten da.	



1.1.2. LAN IKUSKARITZAKO LANGILEEI ZUZENDUTAKO ORDAINSARIEN BERDINTASUNAREN ARLOKO PRESTAKUNTZA PROGRAMA ESPEZIFIKOAK

II. PLAN OPERATIBOA

Testuinguru estrategikoa:	1. ardatza. Soldata/ordua desberdintasuna murriztea 1.1 Jarraibidea. Sexuagatiko balizko soldata-diskriminazioak zuzentzeko ikuskapen-kopurua handitzea	
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila – Lan eta Gizarte Segurantz Sailburuordetza – Lan eta Gizarte Segurantz Zuzendaritza	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	EZ	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Lan-arloan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan prestakuntza-saioak ezartzen jarraitzea, bereziki ordainsarien berdintasunaren arloan, 901 eta 902 Dekretuak betez (2020ko urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua, berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen eta 2010eko maiatzaren 28ko 713/2010 errege Dekretua, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailutzeari buruzkoa, aldatzen duena, eta 2020ko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretua, emakumeen eta gizonen arteko ordainsariaren berdintasunerakoa).	2024ko ezarpen-maila: PARTZIALKI GARATUA
		Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: 2024an, estatu osoko Lan Ikuskaritza Eskolak emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko 2 prestakuntza-ikastaro antolatu ditu. Partzialki garatu da; izan ere, Lan Ikuskaritzako langileek jaso dute genero-berdintasunari buruzko prestakuntza, baina prestakuntza hori ez du Lan eta enplegu Sailak antolatu.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Definitu gabe	2024ko eragileen parte-hartzea: Ez dago eskuragarri
Aurreikusitako aurrekontua:	2024= definitu gabe	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua:Baliabide propioak.
		2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %:Ezin da kuantifikatu
		Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Antolatutako prestakuntza-ekintzen kopurua B. Prestakuntza-ekintza bakoitzean parte hartzen duten pertsonen kopurua (sexuaren arabera bereizia)	2024 urterako adierazleak:
		A. Ez dago eskuragarri B. Ez dago eskuragarri
		Oharrak: Ezin izan da daturik lortu.
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:		



1.2.1. BALIZKO SOLDATA DISKRIMINAZIOEN BERRI EMATEKO POSTONTZI BIRTUALA

II. PLAN OPERATIBOA

Testuinguru estrategikoa:	1. ardatza. Soldata/ordua desberdintasuna murriztea 1.2 Jarraibidea. Langileei sexuagatiko soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubidearen berri ematea eta zeharkako diskriminazio-egoerak salatzea animatzea	
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila – Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailburuordetza – Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritza	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Laneko iruzurraren postontzian jasota dagoen soldata-diskriminazioaren kasuei buruzko informazioa sistematizatzea eta aztertzea.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: 2019ko otsailaren 21ean, balizko soldata-diskriminazioei buruz informatzeko postontzi espezifikoak aktibatu zen. Generoagatik diskriminazio-egoerak eta soldata-arrakala salatzeak eta generoagatik ez diskriminatzeak eskubideari buruzko behar beste informazio gehitzeko laneko iruzurraren aurka egiteko postontzia aktibatu ondoren, soldata-arrakala eta egoera hori salatzeak eta horrekin amaitzeko dauden moduak barne (2020an egin zen); 2024ko ekintza izan da postontzi horretan jasotako soldata-diskriminazioari buruzko kasuen informazioa sistematizatzea eta aztertzea.
Hirugarren aldeen eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Sindikatuak	2024ko eragileen parte-hartzea: Bai
Aurreikusitako aurrekontua:	Baliabide propioak	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: Baliabide propioak. 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: Ezin da kuantifikatu Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Postontzian jasotako soldata-diskriminazioaren arloko salaketen kopurua	2024 urterako adierazleak: A. 14 Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	Postontzirako esteka: https://www.euskadi.eus/arbitraje_denuncia_reclamacion/buzon-del-fraude-laboral/web01-a2langiz/es	
Balorazio orokorra:		

1.2.2. SEXUAGATIK SOLDATA DISKRIMINAZORIK EZ JASATEKO ESKUBIDEARI BURUZKO SENTSIBILIZAZIO ETA INFORMAZIO KANPAINAK

II. PLAN OPERATIBOA

Testuinguru estrategikoa:	1. ardatza. Soldata/ordua desberdintasuna murriztea 1.2 Jarraibidea. Langileei sexuagatiko soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubidearen berri ematea eta zeharkako diskriminazio-egoerak salatzea animatzea	
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila – Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailburuordetza – Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritza – Komunikazio Zuzendaritza	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Sexuagatik soldata-diskriminaziorik ez jasateko eskubideari buruzko informazio- eta sentsibilizazio-kanpainak garatzea, alde batetik, komunikabideen bidez, eta, bestetik, arlo horrekin zerikusia duten eragileei (Lan eta Enplegu Saileko eta Lan Ikuskaritzako langileak, sindikatuak eta enpresa-erakundeak, berdintasuneko aholkulariak...) zuzendutako ekitaldiak antolatuz (kongresuak, jardunaldiak...).	2024ko ezarpen-maila: OSATUA
		Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: Gobernu Programaren 66. konpromisoaren arabera, helburu nagusia da enpleguan berdintasun eraginkorra lortzeko aurrerapausoak ematea, soldata-arrakala eragiten duten kausa guztiak murrizteko estrategia bat sustatzea, soldatarik baxuenen hazkundea sustatzea, emakumeen kopurua handitzea erantzukizuneko postuetan edo industrian eta teknologian, kontziliario erantzunkidea bultzatzea, nahi ez den kontratazio partziala murriztea eta emakumeen jardura-tasa handitzea. Horrez gain, asmoa da kontziliario-politikak sustatzea lanean eta arreta berezia jartzea genero-ikuspegian, emakumeen errealitate sozialaren eta laneakoaren azterketa intersektionala eginez, bai eta profil zehatzei laguntzeko ekintza positiboko neurriak garatzea ere, adibidez, guraso bakarreko familietako emakumeei edo emakume migratzaileei zuzenduta.
		2024ko eragileen parte-hartzea: Bai.
		2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: 190.669,40 € 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: % 82 Oharrak:
Parte-hartzea / Hirugarrenen rola	Eragile sozialak, Komunikabideak	
Aurreikusitako aurrekontua:	2024= 230.000 €	
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Egindako kanpaina-kopurua B. Egindako ekitaldi-kopurua C. Parte-hartzaileen kopurua (sexuaren arabera berezia)	2024 urterako adierazleak: A. 3 B. 1 C. 109 baino gehiago. 83 emakume 25 gizon 1 Ez binario
		Oharrak: Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak hainbat jarduketa jarri zituen martxan; tartean, sexuagatik soldata-diskriminaziorik ez jasateko eskubideari buruzko sentsibilizazio- eta informazio-kanpainak eta publizitate-lankidetzak El Correo eta Cadena Ser komunikabideekin Soldata Berdintasunerako Nazioarteko egunaren harira, otsailaren 22an. Horrez gain, informazio-kanpaina bat egin zuen Gasteizen abenduaren 10ean egin zen Soldata Arrakalari buruzko Nazioarteko III. Kongresua ezagutarazteko.
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	Soldata-arrakalari buruzko nazioarteko III. Kongresua- Lan eta Enplegu Saila - Eusko Jaurlaritza - Euskadi.eus	
Balorazio orokorra:	Jarduketa honen garapena oso modu positiboan baloratu da, hasieran proposatutako helburuak bete baititu.	



1.2.3 BERDINTASUN ESKUBIDEEN DEFENTSA

II. PLAN OPERATIBOA

Testuinguru estrategikoa:	1. ardatza. Soldata/ordua desberdintasuna murriztea. 1.2. Langileei sexuagatiko soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubidearen berri ematea eta zeharkako diskriminazio-egoerak salatzea animatzea	
Ardura duen Saila:	Emakunde	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	EZ	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2023 eta ondorengoak	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Sektore pribatuan sexuagatiko balizko diskriminazio-egoeren aurrean aholkularitza eskaintzeko zerbitzua. Zerbitzu horrek pertsona fisiko eta/edo juridikoen kontsultei erantzuten die eta gomendioak eskaintzen ditu diskriminazio-egoerak edo -jarduketak zuzentzeko.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA
		Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa:
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Ez dago halakorik aurreikusita	2024ko eragileen parte-hartzea: Ez
Aurreikusitako aurrekontua:	2024: Ez dago aurreikusitako aurrekonturik	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: baliabide propioak
		2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: ezin da kuantifikatu
		Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Lan-arloko aholkularitzen kopurua B. Lan-arloko gomendioen kopurua	2024 urterako adierazleak: A. 89 B. 8
		Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		Berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeria ezaren printzipioa defendatzea sektore pribatuan - Zerbitzu (euskadi.eus)
Balorazio orokorra:		Defendatzaileak lege ezarritako funtzioa betetzen du (1/2023 Dekretu legegilearen 68. Artikulua) eta eskaeren kopurua herritarren beharren arabera da.

1.3.1 ORIENTAZIO BOKAZIONAL EZ SEXISTARI BURUZKO PRESTAKUNTZA ESPEZIFIKOA ORIENTATZAILE HEZITZAILEENTZAT

II. PLAN OPERATIBOA

Testuinguru estrategikoa:	1. ardatza. Soldata/ordua desberdintasuna murriztea. 1.3 Jarraibidea. Orientazio-jarduera bokazionala indartu eta hobetzea, Euskadiko gazteek ibilbide profesionala aukeratzeko garaian informazio gehiago eta genero-estereotiporik gabea izan dezaten.	
Ardura duen Saila:	Hezkuntza Saila - Hezkuntza Politiketako Sailburuordetza - Dibertsitaterako eta Hezkuntza Inklusiorako Zuzendaritza	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa	Bai	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2022-2024	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Orientatzaileen prestakuntzan ahalegintzen jarraituko da, orientazio profesionala askatasunetik eta generoak baldintzatu gabe eskaintzeko, lan-merkatuaren eta emakumeek enpresan duten zereginaren gaineko ezagutzarekin.Ekintza ugari aurreikusten dira: • Orientatzaileei zuzendutako orientazio bokazional ez sexistari buruzko prestakuntza-moduluak diseinatzea, Prest Gararen bidez. • Berritzeguneen eremuetako mintegien bitartez moduluak eskaintzea. • Tutoretzen ekintza-planak berrikusi eta eguneratzea. • Bisitak egitea enpresetara emakumeak enpresan duen rola ezagutzeko. • Aurrera orientazio-programa hobetzea.	2024ko ezarpen-maila: OSATUTA
		Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: <i>Prest Gararen modulu bat eskatu zen eta Euskal Herriko Unibertsitateak garatu zuen. Bi txanda izango dira, 30 ordukoa bakoitza, eta orientazioaren arloko 20 profesional izango dira gehienez ere bakoitzean. Bi ikastaroak 2025ean eskainiko dira. Moduluen eta haien edukien garapenean, genero-ikuspegia txertatu da dimentsio guztietan.EAEko DBHko, Batxilergoko eta LHko orientazio estrategiak (2023-2026) zeharkako ikuspegiak edo begiradak ezartzen ditu GENERO IKUSPEGIAN txertatuko diren ekintzen garapena zuzentzeko, hezkuntza-orientazioaren dimentsio guztietan, hala, gizonen eta emakumeen arteko berdintasun eraginkorra sustatuko da.</i>
		Eragileen parte-hartzea: Bai.
		Erabilitako aurrekontua (€): Baliabide propioak.
Aurreikusitako aurrekontua:	Baliabide propioak.	Aurreikusitako guztizkoaren gainean gauzatutako aurrekontuaren %: Ezin da kuantifikatu
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Berritzeguneetan egindako prestakuntza-ekintzen kopurua. B. Tutoretzen ekintza-planen eguneraketaren kopurua C. Ezarritako tutoretzen ekintza-planen kopurua. D. Bisitatutako enpresen kopurua, parte hartu duten orientatzaileen kopurua eta bisiten balorazioa.	Oharrak:
		Adierazleak: A. 3 (lurralde guztietan) balorazioak 4tik gorakoak izan dira 5etik B. 1. Tutoretza-proposamena DBH eta Batxilergorako (prozesuan). C. STEM orientazio-programa bokazionala amaituta eta pilotua hasita D. 2 bisita Bizkaiko enpresetara, 20 pertsonako parte-hartzea. Balorazioa: 5etik 4,5 Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/planak/es_def/adjuntos/Plan_orientacion_2023_2026_c.pdf https://hezkidetza.gune.euskadi.eus/es/ii-hezkidetza-plana https://orientagunea.euskadi.eus/es/hezkuntza-tutoretza-plana https://steam.eus/es/orientacion-profesional/programa-etorkizuna-argitzen/	
Balorazio orokorra:	Hezkuntzako orientazioan genero-ikuspegia zaintzen da alderdi guztietan. Orientazio akademikoan eta profesionalean egiten diren programek emakumeen presentzia nabarmentzen dute tradizionalki maskulinoak izan diren lanbideetan.	



1.4.1. EMAKUMEAK TRADIZIONALKI MASKULINIZATUTA EGON DIREN LANBIDEETARA SAR DAITEZEN LAGUNTZEKO EUSKADIKO TRAKZIO ENPRESEN KONPROMISOA

II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	1. ardatza. Soldata/ordua desberdintasuna murriztea. 1.4. Gidalerroa Ikasketa tekniko eta teknologikoetan emakume gehiago izan daitezen sustatzeko pizgarriak eskaintzea	
Ardura duen Saila:	Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasun Saila-Industriako Sailburuordetza	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Bai	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2024	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Euskadiko trakzio enpresen erantzukizun sozial korporatiboko programak sustatu eta zabalduko dira, tradizionalki maskulinizatatuta egon diren lanbideei dagokienez, emakumeek prestakuntza-jardueretan parte har dezaten sustatzeko eta trakzio-enpresa horiek sortutako lan-aukeretara sarbidea izateko etorkizunean. Halaber, lurraldeko enpresa-elkarteen bitartez, enpresa-ibilbideak sustatuko dira eta arreta berezia jarriko da maskulinizatatutako sektoreen adar teknikoetan, eta, horrez gain, industria-sektore bateko elkarte batekin programa pilotu bat egingo da, enpresa eragileek eta sektoreko elkarteek konpromisoa izan dezaten lortzeko, eta, hala, emakumeak tradizionalki maskulinizatatuta egon diren lanbideetan eta, batez ere, industrian txertatzeko.	2024ko ezarpen-maila: INDARGABETUA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: <i>2024an ez zen aurrerapausorik egin neurri horretan.</i>
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	▪ Confebask	2024ko eragileen parte-hartzea: Ez.
Aurreikusitako aurrekontua:	2024:	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: 0 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: % 0 2024 urterako adierazleak: A. Ez zen ezer egin 2024an.
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Proiektu pilotuaren garapena 25 ikasgelatan	Oharrak: 2024an ez zen aurrerapausorik egin ekintza horretan. 2024ko ezarpen-maila: Indargabetua.
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:		



1.4.2. STEM ASPIRAZIO PROFESIONALAK ETA STEM ASMO PROFESIONALAK SUSTATZEA, GENERO IKUSPEGIAREKIN - STEAM HEZKUNTZAREN ESTRATEGIA EUSKADIN

II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	1. ardatza. Soldata/ordua desberdintasuna murriztea. 1.4 Jarraibidea. Ikasketa tekniko eta teknologikoetan emakume gehiago izan daitezen sustatzeko pizgarriak eskaintzea	
Ardura duen Saila:	Hezkuntza Saila– Ikaskuntzaren eta Hezkuntza Berrikuntzaren Zuzendaritza	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Bai	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	STEM profesionalak ikasleengana urbiltzea sustatuko da, neskeengana batez ere, estereotipoekin modu aktiboan apurtzeko eta lanbide horiei ikuspegi errealista eta gertukoa eskaintzeko. Halaber, topaketak egingo dira ikasleen eta STEM profesionalen artean interakzioa izateko, eta, halaber, ikasleei STEM profesionalen roletan parte hartzeko aukera ere emango zaie, bai lantoki profesionaletan, bai simulazio-testuinguruetan.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: Bai 2022/2023 ikasturtean, bai 2023/2024an, STEAM deialdia Euskadiko hezkuntza-sistemako ikastetxe publikoetan zein itunpekoetan argitaratu zen, eta harrera handia izan zuen ikastetxeen artean. Hala, aurrekontuaren zatirik handiena exekutatu zen, jarraian datozen datuetan ikus daitekeen moduan:
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	- Ikastetxe publiko eta pribatuak - Berritzeguneak	Eragileen parte-hartzea 2024an (2024-25 deialdia): Ikastetxe publikoak: 177 Itunpeko ikastetxeak: 95 Berritzeguneak (proiektuen ebaluazioan hartu zuten parte).
Aurreikusitako aurrekontua:	2024: 700.000euros	2024an eurotan (€) exekutaturako aurrekontua: 626.102,98 euro. Ikastetxe publikoak: 350.000 euro. Itunpeko ikastetxeak: 276.102,98 euro. 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutaturako aurrekontuaren %: % 89,5 Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. STEAM programan parte hartzen duten ikastetxeen kopurua. B. STEAM programan parte hartu duten ikasleen kopurua, sexuaren arabera bereizita C. STEAM programan parte hartzen duten ikasleen kopurua.	2024 urterako adierazleak: A. 272 B. Ikasle neska: 26.671 Ikasle mutilak: 27278 C. % 49,43 Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:	Positiboa.	



1.4.5. LAN BITARTEKARITZA EZ SEXISTA (A)

II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	1. ardatza. Soldata/ordua desberdintasuna murriztea 1.4. Gidalerroa Ikasketa tekniko eta teknologikoetan emakume gehiago izan daitezen sustatzeko pizgarriak eskaintzea	
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila – Lanbide	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2023-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Lan-bitartekaritzan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea, enpresa eskatzaileek izena eman duten hautagaien hautaketa-prozesuan curriculum anonimoa edo itsua ezarri, horretarako baimena eman duten pertsonen kasuan.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA
		Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: 2024tik, enpresentzat eskuragarri dagoen zerbitzu finkatua da eta profil profesionalen bilaketan modu estrukturalan dago integratuta.
Hirugarren aldeen eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Lanbide - Enpleguaren euskal zerbitzua eta bere zorroaren parte diren enpresak.	2024ko eragileen parte-hartzea: Bai
Aurreikusitako aurrekontua:	Baliabide propioak.	2024an eurotan (€) exekututako aurrekontua: Baliabide propioak.
		2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekututako aurrekontuaren %: Ezin da kuantifikatu
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. CV ITSUA WEBGUNEAREN BITARTEZ BILATU DUTEN ENPRESEN KOPURUA (AURRE-ESKAINTZAREKIN EDO GABE). B. AURRE-ESKAINTZEN KOPURUA: aurre-eskaintzak eskaintzaren eskariari egiten dio erreferentzia, aurre-eskaintzarik gabe ezin baitaiteke bilaketarik egin. C. BAIMENA EMAN DUTEN IZENA EMANDAKO PERTSONEN KOPURUA	Oharrak: Informazio-prozesuentzako eta informatikako aplikazioentzako ekipoen gastuaren barruan dago.
		2024 urterako adierazleak: A. Bilaketak egin dituzten enpresen guztizko kopurua: 1.081 B. AURRE-ESKAINTZEN KOPURUA (eskaintzaren eskaerak): 2.158 C. Ez dago daturik.
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		Oharrak:
		Profil profesionalen bilaketa - Lanbide
Balorazio orokorra:		Oso asebetegarria; izan ere, enpresek bilaketa-prozesuan hartu dute parte eta bat dator haien etikarekin eta sexuaren, adinaren, jatorriaren edo bestelakoren arabera diskriminazioaren aurkako konpromisoarekin.

1.5.1. EMAKUMEEK EAE-KO INDUSTRIA ENPRESEN ZUZENDARITZA POSTUETAN ETA ADMINISTRAZIO BATZORDEETAN DUTEN PRESENTZIA HANDITZEKO EKINTZAK		
II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	1. ardatza. Soldata/ordua desberdintasuna murriztea. 1.5 Jarraibidea. Emakumeek erabakitze arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.	
Ardura duen Saila:	Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasun Saila-Industriako Sailburuordetza	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Bai	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2024	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Emakumeek EAEko industria-enpresen administrazio-kontseiluetan duten presentziari buruzko informazioa biltzeko eta emakumeek industriako ekitaldi publikoetan duten presentzia sustatzeko, EAEko 100 langile baino gehiagoko industria-enpresetan egindako administrazio-kontseiluetan emakumeek duten parte-hartzearen kuantifikazioari buruzko azterketaren jarraipena egingo da, eta 50 langile baino gehiagoko enpresetan egingo da azterketa hori. Halaber, emakumeek Eusko Jaurlaritzak sustatu edo babesten dituen industriako mintegietan, hitzaldietan eta gainerako ekitaldi publikoetan parte hartzea sustatuko da.	2024ko ezarpen-maila: INDARGABETUA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: <i>2024an ez zen aurrerapausorik egin neurri horretan.</i>
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	- Confebask - AED	2024ko eragileen parte-hartzea: Ez.
Aurreikusitako aurrekontua:	2024: Ez dago eskuragarri	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: 0 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: % 0
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Egindako azterketaren eguneraketa. B. 50 langiletik gorako enpresentzako azterketa berri bat egitea. C. Sailak sustatutako industriako jardueretan parte hartzen duten emakumeen kopurua.	2024 urterako adierazleak: A. Ez zen ezer egin 2024an. Oharrak: 2024an ez zen aurrerapausorik egin ekintza horretan.
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:		



1.5.3. EMAKUMEEN EKINTZAILTZAREN SUSTAPENA ETA EMAKUMEEN TALENTUA ENPRESEN ETA ERAKUNDEEN ZUZENDARITZA ORGANOETAN TXERTATZEA

II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	1. ardatza. Soldata/ordua desberdintasuna murriztea 1.5 Jarraibidea. Emakumeek erabakitze arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.	
Ardura duen Saila:	Lan eta enplegu Saila - Enplegu eta Gizarteratze Sailburuordetza - Enplegu eta Gizarteratze Zuzendaritza	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Bai	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2024	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Emakumeen ekintzailtza sustatzeko eta emakumeen talentua enpresen eta erakunde zuzendaritza-organoetan txertatzeko helburua duten erakundeei zuzendutako dirulaguntzen deialdia.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: 2024an, emakumeen ekintzailtza sustatzeko eta emakumeen talentua enpresen eta erakunde zuzendaritza-organoetan txertatzeko helburua duten elkarteei eta gainerako irabazi-asmorik gabe erakundeei zuzendutako dirulaguntzen esleipenaren deialdia egiteko eta arautzeko agindua argitaratu da.
Eragileen parte-hartzea / rola:	Ez da eragilerik aurreikusten	2024ko eragileen parte-hartzea: Ez dago eskuragarri.
Aurreikusitako aurrekontua:	2024=175000	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: 175.000 € 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: % 100 Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Diruz lagundutako erakunde kopurua B. Diruz lagundutako proiektuen kopurua C. Emakume onuradunen kopurua	2024 urterako adierazleak: A. 7 B. 27 jarduera eginda/aurreikusita C. 1.422 emakume izena emanda edozein jardueratan Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		2024an, emakumeen ekintzailtza sustatzeko eta emakumeen talentua enpresen eta erakunde zuzendaritza-organoetan txertatzeko helburua duten elkarteei eta gainerako irabazi-asmorik gabe erakundeei zuzendutako dirulaguntzen esleipenaren deialdia egiteko eta arautzeko Gobernu bigarren lehendakariordearen eta Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailburuaren 2024ko uztailaren 9ko AGINDUA. Emakumeen ekintzailtza sustatzeko eta emakumeen talentua enpresen eta erakunde zuzendaritza-organoetan txertatzeko helburua duten elkarteei eta irabazi asmorik gabeko erakundeei zuzendutako dirulaguntzen deialdia 2024 - Eusko Jaurlaritza
Balorazio orokorra:		

6.1.2 2. ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea

2.1.1. EMAKUMEEEN KOLEKTIBOAREN LAN KONTRATAZIORAKO MODALITATEEI BURUZKO LAN IKUSKARITZAREN PLAN ESPEZIFIKOA		
II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	2. ardatza. Lanaldiari dagokionez dagoen arrakala murriztea 2.1. Gidalerroa Laneko iruzurraren aurkako borroka intentsifikatzea	
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila – Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailburuordetza – Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritza	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	EZ	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Iruzurrezko kontratazioaren aurkako Lan Ikuskaritzaren kanpainak indartzea, kontratazio partzialen eta aldizkakoen gaineko kanpainak indartuz.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA
		Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: Ikuskaritzak hainbat kanpaina egin zituen kontratazioaren arloko iruzurraren aurka eta 38.806 kontratu berrikusi zituen. Horietatik 3.345 mugagabeak eta lanaldi osokoak bihurtu ziren. Hala ere, azken bi talka-panelen emaitzekin gehiago izatea aurreikusten da. Kasu honetan, dagokien jardura-sektoreko enpresek baino lanaldi partzialeko kontratu gehiago dituztela hauteman duelako edo partzialtasun-koefiziente altuagoa dutelako aukeratu ditu tresnak. Kanpaina 2024 osoan zehar egin da.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Enpresak eta sindikatuak	2024ko eragileen parte-hartzea: Bai
Aurreikusitako aurrekontua:	2024= bitarteko propioak	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: Baliabide propioak.
		2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: Ezin da kuantifikatu
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Egindako kanpaina-kopurua B. Aldatu diren emakumeen kontratuen kopurua	Oharrak:
		2024 urterako adierazleak: A. 2 kanpaina B. Ez dago daturik. Oharrak: 2 kanpaina egin dira lanaldi partzialeko kontratazioetan eta aldi baterako kontratazioetan iruzurraren aurka egiteko. Otsailaren 21ean, Soldata Berdintasunaren Nazioarteko Egunean, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak jardunaldi bat antolatu zuen eta lanaldi partzialari buruzko ikerketa bat aurkeztu zuen. Euskadin, partzialtasuna ez da borondatezkoa kasu askotan: modalitate horretan lan egiten duten pertsonen % 50ek lanaldi osoko enplegurik aurkitzen ez duelako egiten du.
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:		

2.3.1. ADINGABEEN ZAINZAN GIZONAK GEHIAGO INPLIKA DAITEZEN LORTZEKO GURASOTASUN POSITIBORAKO PROGRAMAK

II. PLAN OPERATIBOA

Testuinguru estrategikoa:	2. ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.3. Gidalerroa Herritarrak, eta bereziki gizonak sentsibilizatzea etxeko zereginen eta pertsonen zaintzaren erantzunkidetasunarekiko.	
Ardura duen Saila:	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	EZ	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Ikerketa eta ezagutza zientifikoa kontuan hartuta, esku-hartze eremuak definitzen dituen azterketa bat egin dezan eskatzea Euskal Herriko Unibertsitateari. Gizonek adingabeen hazkuntzan eta zaintza-lanetan duten inplikazioa gogoetagai izango da txostenean. Definitzen diren jarraibideen arabera, neurriak garatuko dira hurrengo urteetan gurasotasun positiborako programen esparruan.	2024ko ezarpen-maila: INDARGABETUA
		Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: 2023an, behera egin zuen ekintzak, baina aurrekontua mantendu egin zen epe laburrean berrekitea espero baitzen. Azkenik ez da hala izan eta 2024an ez zen egin EHUn azterketa. Epe laburrean ez da besterik garatzea aurreikusten.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	EHU, Bilakaeraren Psikologiaren Saila. Zerbitzuen kontratuaren esleipenduna.	2024ko eragileen parte-hartzea: Ez.
Aurreikusitako aurrekontua:	2024: 90.000 €	2024an eurotan (€) exekutatuak aurrekontua: ez da egin.
		2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutatuak aurrekontuaren %: ezin da kuantifikatu
		Oharrak: Ez da egin, neurria bertan behera geratu da.
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Ezarritako neurriak. B. Hartzaileen kopurua.	2024 urterako adierazleak: A. Ez dago daturik B. Ez dago daturik Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:	Ez da egin.	

2.3.2 GIZONDUZ PROGRAMA		
II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	2. ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.3. Gidalerroa Herritarrak, eta bereziki gizonak sentsibilizatzea etxeko zereginen eta pertsonen zaintzaren erantzunkidetasunarekiko.	
Ardura duen Saila:	Emakunde	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	EZ	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Gizonak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean inplikatzeko, parte hartzeko eta kontzientziatzeko “Gizonduz” programa sustatzea, etxeko lanen eta zaintzaren arloan, gizonak erantzunkidetasun handiagoa lortzeko aldaketarako eragile bihur daitezzen.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: Bete al dira aurrez ikusitako helburuak eta ekintzak?
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Ez da eragilerik aurreikusten	2024ko eragileen parte-hartzea: Ez
Aurreikusitako aurrekontua:	130.000 €	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: 230.000 € 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: % 176 Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Ikastaroetan parte hartu duten pertsonen kopurua: B. Aurrez aurreko ikastaroetako parte-hartzaileen batez besteko asebetetzea.	2024 urterako adierazleak: A. 4.729 lagun (2.575 gizon, 2.141 emakume, 13 ez binario edo ez dute erantzun). B. 5,1 (1etik 6rako eskalan). Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz_memoriak/eu_def/adjuntos/G_2024_EU.pdf	
Balorazio orokorra:	2024an, programa bat izatetik zerbitzu bat izatera igaro zen, eta helburuak, jarduketa-arloak eta aurrekontua handitu zituen. Gainera, aholkularitzarako espazio bat sortu da eta Maskulinitatearen Kutxaren azterketa eta Gizonduz programaren ebaluazioa egin da. Horrez gain, Gizonduz 2030 Estrategia ere onartu da. Hori guztia dela eta, balorazio positiboa egiten dugu, programaren helburuak bete baitira eta prestakuntza- eta sentsibilizazio-jardueren eskaria zein parte-hartzaileen kopurua handitu baita (azken urteotako joerari eutsiz):	

2.3.4. ZAINLAB: ZAIKTZEN ARLOAN ETA SILVER ECONOMYN ENPLEGU AUKERAK ETA EKINTZAIETZA DEFINITZEKO ETA SUSTATZEKO ESTRATEGIA

II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	2. ardatza. Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea. 2.3 Gidalerroa. Herritarrak, eta bereziki gizonak sentsibilizatzea etxeko zereginen eta pertsonen zaintzaren erantzunkidetasunarekiko.	
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta enplegu Saila - Enplegu eta Gizarteratze Sailburuordetza - Enplegu eta Gizarteratze Zuzendaritza	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Bai	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2024	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Zainlab diseinatu eta abian jartzea, adinekoen zaintzen arloan lan-merkatu espezializatua sortzeko proiektua. Horretarako, beharrezko profil profesionalak prestatu nahi ditu, enplegu hori kalitatezkoa izan dadin eta sektoreko erronka berrietan laguntzeko eta aurre egiteko enpresa-ekimenak estimula ditzaten.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako Aldundientzako dirulaguntza nominatiboak, pertsonen gaitasun profesionala hobetzeko ZAINLAB proiektu esperimentalaren irakaskuntzen bitartez zaintzen arloko langileak kualifikatzeko eta hiru lurralde historikoetan norbanakoen etxeko zaintzaren arloan enplegarritasuna sustatzeko. Servicio Sociales Integrados, S. Coop. enpresarentzako dirulaguntza zuzena, MENTIS proiektua gauzatzeko.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Home Care Lab-HCL-S.Coop	2024ko eragileen parte-hartzea:
Aurreikusitako aurrekontua:	2024: 370.000€ (Aldundiak) +242.604€ (MENTIS proiektua)	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: 612.604 € 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: 612.604 € Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	1. Sektorearen profesionalizazioa A. MENTSAD prestakuntzaren biztanleria hartzailea. B. Hedapena. Taldeen kopurua lurralde historikoaren arabera 2. Lanbideen upskillinga eta silberizazioa D. Erakunde laguntzaileen kopurua E. Mentsad titulazioa (ez ofiziala) lortu duten pertsonen kopurua F: IVAPen prozeduran konpetentzia guztiak erakusten dituzten pertsonen kopurua: H. Parte-hartzaileen gogobetetze-maila: 3. Silver Economyren ekintzaitzarako laguntza I. Egindako zerbitzuen edo programen diseinuen kopurua J. Zaintzei buruz egindako jardunaldien kopurua MENTIS trebakuntza-proiektua (2023ko iraila-2024ko maiatza) K. MENTSAD prestakuntzaren biztanleria hartzailea.	2024 urterako adierazleak: A. 156 B. Bizkaia; 3 Gipuzkoa; 3 Araba 7 D. MENTSAD 3 erakunde eta bat Gipuzkoan (Gipuzkoako merkataritza-ganbera) E. 172. F 144. % 92k PZ lortzen du. H. Ez dago daturik. I. 7 programa zaintzaile profesionali LPPE prestazioa egiaztatzen. J. “Silver Economyrako trebakuntza eta laguntza” jardunaldia, Adinberrik sustatua eta finantzatua. K. 128; 117 emakume 11 gizon L. 6 talde; 3 Bizkaia 2 Gipuzkoa 1 Araba N. 104; 96 emakume 8 gizon

2.3.4. ZAINLAB: ZAINZEN ARLOAN ETA SILVER ECONOMYN ENPLEGU AUKERAK ETA EKINTZAIETZA DEFINITZEKO ETA SUSTATZEKO ESTRATEGIA

II. PLAN OPERATIBOA

	L. Hedapena. Taldeen kopurua lurralde historikoaren arabera N. Mentis titulazioa (ez ofiziala) lortu duten pertsonen kopurua M: IVAP-en prozeduran konpetentzia guztiak erakusten dituzten pertsonen kopurua: O. Parte-hartzaileen gogobetetze-maila: P. Erakunde laguntzaileen kopurua	M. 94; 91 emakume 3 gizon O. Parte-hartzaileen % 90 asebeteta sentitu da. P. 6 erakunde Oharrak: MENTIS PROIEKTUA (ekintza garrantzitsuak): • Pentsaurrekoa Ermuan, Idoia Mendiarekin, Ermuko alkatearekin, Durangoko alkateordearekin eta Karmele Acedorekin. • Argitalpenak prentsa idatzian eta/edo digitalean: El Correion, Deian, Ermuko eta Oñatiko udalen webguneetan, Guardiako Koadrillako webgunean eta Izarra Centren. • Argitalpenak sare sozial propioetan: Facebook, LinkedIn, Instagram. • Zabalpena jardunaldietan, kongresuetan, sareetan. • Akordioa IVApekin eskuliburuak transferitzeko.
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		https://www.camaragipuzkoa.com/formacion-y-gestion-de-personas/formacion-5/comercial-y-marketing/eventodetalle/7172/silver-economy-capacitacion-y-acompanamiento https://www.camaragipuzkoa.com/eu/prestakuntza-eta-pertsonen-kudeaketa/prestakuntza-3/merkataritza-eta-marketina/ekitaldiaren%20zehaztasunak/7172/silver-economy-rako-gaikuntza-eta-laguntza https://zainlab.eus/profesionalizacion/mentins
Balorazio orokorra:		<i>Balorazio oso positiboa.</i>

2.3.5. EUSKADIKO SENIDE ZAINZTAILEEN ESTATUTUA EDO ESKUBIDEEN GUTUNA (ZAINTZEN ALDEKO EUSKAL ITUNA)

II. PLAN OPERATIBOA

Testuinguru estrategikoa:	2. ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.3. Gidalerroa Herritarrak, eta bereziki gizonak sentsibilizatzea etxeko zereginen eta pertsonen zaintzaren erantzunkidetasunarekiko.	
Ardura duen Saila:	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	EZ	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	Zehazteke	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	2024ko otsailean, hiru foru aldundiek eta Euskadiko hiru hiriburuetak udalek erakundeen arteko hitzarmena sinatu zuten etorkizuneko “Zaintzen Aldeko Herri Ituna edo Konpromisoa” egiteko.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA
		Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: Dokumentuak 14 konpromiso jasotzen ditu zaintza-sistema hobetzeko, sektoreko enpleguaren kalitatea bermatzeko, genero-berdintasuna sustatzeko eta zainketak eskubide eta erantzukizun kolektibo gisa aitortzeko. Itunaren arabera, zaintza-politika kohesio sozialera bideratutako berdintasun-politika da eta izan beharko da, eta biak indartu behar ditu. Eta horretarako, zaintza-eredu bidegabea beste eredu publiko, komunitario eta erantzunkide batekin ordezkatu behar da; oro har emakumeei eta zehazki adinekoei eta migratzaileei ez esleitzeko publikoa eta denona den erantzukizuna.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	- Gizarte Zerbitzuen Euskal Kontseilua - Osasun Saila - Foru-aldundiak - Eudel	2024ko eragileen parte-hartzea: Bai.
Aurreikusitako aurrekontua:	Definitu gabe	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: Baliabide propioak. 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: Ezin da kuantifikatu Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Zaintzen aldeko Euskal Itunaren garapen-maila	2024 urterako adierazleak. A. Ituna sinatzea Oharrak: 2024ko otsailean, ituna sinatu zuten hainbat administrazioak.
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	Senide Zaintzaileei Laguntzeko Estrategia Soziosanitarioan aurreikusten den neurria.	
Balorazio orokorra:	Positiboa.	

2.3.7. HEZKUNTZAKO AGENDA DISEINATZEA ETA ZABALTZEA ETA FAMILIA ZAINZAILEEI ETA MENDEKO PERTSONEI LAGUNTZEA

II. PLAN OPERATIBOA

Testuinguru estrategikoa:	2. ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.3. Gidalerroa Herritarrek, eta bereziki gizonak sentsibilizatzea etxeko zereginen eta pertsonen zaintzaren erantzunkidetasunarekiko.	
Ardura duen Saila:	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	EZ	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Laguntzabide proiektua. Proiektu horrek araututako prestakuntza soziosanitarioari ematen dio laguntza (gaikuntzak) besteak beste, eta prestakuntza-espazioak sortzen ditu zaintzaileentzat, mendekotasunaren eta zaintzen arloetan.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: Ascudean familia zaintzaileen eta mendekotasuna duten pertsonen elkartearentzako 2024ko dirulaguntza nominatiboak –Laguntzabide programarentzat, familia zaintzaileekin eta mendekotasuna duten pertsonekin gizarte- eta lan-arloko bitartekaritza egiteko, prestakuntzarako, gizarteratzeko eta lan-munduratzeko– kreditu nahikoa eta egokia du aurrekontuan.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Hezkuntza Saila	2024ko eragileen parte-hartzea: Bai.
Aurreikusitako aurrekontua:	2024: 80.000 €	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: 80.000 € 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: % 100 Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Abian jarritako hezkuntza-ekintzen kopurua B. Partaideen kopurua	2024 urterako adierazleak: A. 28 B. 408 pertsona, 357 familia Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	Senide Zaintzaileei Laguntzeko Estrategia Soziosanitarioan aurreikusten den neurria.	
Balorazio orokorra:	Positiboa.	



2.5.1. TELELANAREN ESPERIENTZIAK EUSKADIKO ADMINISTRAZIO PUBLIKOAN IZANDAKO INPAKTUAREN EBALUAZIOA, EGOKITZAPENA JORRATU AHAL IZATEKO

II. PLAN OPERATIBOA

Testuinguru estrategikoa:	2. ardatza. Lanaldiari dagokionez dagoen arrakala murriztea 2.5. Gidalerroa Euskadiko administrazio publikoaren kontziliazio erantzunkidean sakontzea	
Ardura duen Saila:	Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua Saila.	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2022-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Kontziliazioari eta Euskadiko Administrazio Publikoan garatutako telelanaren zerbitzuen garapenaren kalitateari, eraginkortasunari eta efizientziari dagokionez izandako inpaktuaren ebaluazioan sakontzea, -hala badagokio- egokitzapena jorratu ahal izateko.	2024ko ezarpen-maila: INDARGABETUA
		Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: Aurreikusitako neurria aurten gauzatzea baztertu da.
Hirugarren aldeen eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	- Funtzio Publikoaren Zuzendaritza - Eusko Jaurlaritzako Sail guztietako Zerbitzuen Zuzendaritzak.	Eragileen parte-hartzea: Ez
Aurreikusitako aurrekontua:	Ez da espezifikoa.	Erabilitako aurrekontua (€): 0
		Aurreikusitako guztizkoaren gainean gauzatutako aurrekontuaren %: 0
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Telelanaren esperientziei buruzko txostena B. Telelanean aritzen diren emakumeen eta gizonen ehunekoaren azterketa konparatiboa	Oharrak:
		Adierazleak: A. B.
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		Oharrak:
Balorazio orokorra:		

2.7.1. BIZITZA PERTSONALAREN, FAMILIAKOAREN ETA LANEKOAREN KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDERAKO LAGUNTZAK, 14 URTE BITARTEKO ADINGABEAK ZAINTEKO LANGILEAK KONTRATATZEKO

II. PLAN OPERATIBOA

Testuinguru estrategikoa:	2. ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.7. Gidalerroa Kontziliazio erantzunkidea sustatzen duten zerbitzuak eta pizgarri ekonomikoak handitzea, emakumeak lan-merkatutik ateratzea ekiditeko eta haien jarduera-tasa hobetzeko.	
Ardura duen Saila:	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	BAI	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2022 eta ondorengoak	
2024. URTEA	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Azkenean, 2022ko urrian argitaratu da irailaren 7ko 102/2022 DEKRETUA, 14 urte arteko adingabeentzako zaintzaileak kontratatzeako dirulaguntzei buruzkoa. Dekretuaren bigarren xedapen iragankorraren arabera, “2021eko uztailaren 1aren eta 2021eko abenduaren 31ren artean sortutako kotizazioen dirulaguntzak 2022an eskatu beharko dira nolnahi ere”. Zaintzak kontratatzen zaizkien adingabeen adin-muga 14 urtera arte zabaltzen du, 164/2019 Dekretuarekin alderatuta.. Dirulaguntzen lerro hori indarrean egon bitartean, Eusko Jaurlaritzako urteko dirulaguntzen Plan Estrategikoaren barruan sartuko da.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA Ezarpen-mailaren arrazoia/justifikazioa: 2022ko urrian argitaratu zen irailaren 7ko 102/2022 DEKRETUA, 14 urte arteko adingabeentzako zaintzaileak kontratatzeako dirulaguntzei buruzkoa. Beraz, Agindu horrek handitu egin du zainduak izango diren adingabeen adin-tartea, 164/2019 Dekretuarekin alderatuta. Izan ere, 164/2019 Dekretuan, 0 eta 3 urte bitarteko adingabeak zaintzeko kontratatzen ziren zaintzaileak, eta Dekretu berriaren ostean, adina 14 urtera arte luzatu da. 14 urte bitarteko seme-alaba adingabeak zaintzeko langileak kontratatzeako dirulaguntzei buruzko 2022ko irailaren 7ko 102/2022 Dekretua argitaratu da, eta 3 urte bitarteko seme-alabak zaintzeko langileak kontratatzeako dirulaguntzak arautzen zituen 164/2019 Dekretuaren V. atala indargabetu du.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Ez dago halakorik aurreikusita	Eragileen parte-hartzea: Ez
Aurreikusitako aurrekontua:	2024: - Aurreikusitako aurrekontua 19/0635 (164/2019 Dekretua) = 50.000€ - Aurreikusitako aurrekontua 22/0600 (102/2022 Dekretua) = 2.000.000 GUZTIRA: 2.050. 000	Erabilitako aurrekontua eurotan (€): 926.453,87 € - 102/2022 Dekretua + 876,08€ - 164/2019 Dekretua GUZTIRA 927.329,9€ Aurreikusitako guztizkoaren gainean gauzatutako aurrekontuaren %: % 46,32 - 102/2022 Dekretua + % 1,75 - 164/2019 Dekretua GUZTIRA: % 45,23 Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Dirulaguntza jasotzen duten familien kopurua	Adierazleak: A. 1.082 espediente - 854 onuradun - 102/2022 Dekretua 1 espediente - 1 onuradun - 164/2019 Dekretua Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:		

2.7.4. ARLO PRIBATUAN AITATASUN BAIMENAK PAREKATZEKO LAGUNTZAK

II. PLAN OPERATIBOA

Testuinguru estrategikoa:	2. ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.7. Gidalerroa Kontziliazio erantzunkidea sustatzen duten zerbitzuak eta pizgarri ekonomikoak handitzea, emakumeak lan-merkatutik ateratzea ekiditeko eta haien jarduera-tasa hobetzeko.	
Ardura duen Saila:	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	BAI	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2024	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	2021eko urtarrilaren 1ean berdindu ziren jaiotza- eta zaintza-baimenak bi gurasoentzat. 2022an, jaiotza- eta zaintza-prestazioak parekatzeko dirulaguntzen ildoak kudeatuko da, 2021eko urtarrilaren 1 baino lehen izandako jaiotzentzat. Dirulaguntza hori indarrean egongo da guraso bakarrentzat 8. astetik 24. atera.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: 2021eko urtarrilaren 1etik, berdinduta daude adingabearen jaiotza- eta zaintza-baimenak bi gurasoentzat. Dirulaguntza indarrean dago guraso bakarreko familientzat, eta diruz lagunduko den aldia 168 egunen (24 aste) eta Gizarte Segurantzaren araudiaren esparruan jaiotzagatik eta adingabearen zaintzagatik ematen den dirulaguntzaren egunen arteko desberdintasuna izango da.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Ez dago halakorik aurreikusita	2024ko eragileen parte-hartzea: Ez.
Aurreikusitako aurrekontua:	2024: 390.000 €	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: 173.630,68 € 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: % 44,52 Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Haurdun egon ez den gurasoaren eszedentzia betetzeko laguntzaren espedienteak sexuaren arabera.	2024 urterako adierazleak: A. Gizonak: 7 Emakumeak: 30 Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:		



2.7.7. ZAINTZAREN EGOERA DESEGOKIAK ETA/EDO GEHIEGIZKO KARGA JORRATZEKO ZERBITZUAK EDO JARDUERAK SUSTATZEA (BETION ZERBITZUA, ZAINTEL ETA ZAINDU APP)

II. PLAN OPERATIBOA

Testuinguru estrategikoa:	2. ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.7. Gidalerroa Kontziliazio erantzunkidea sustatzen duten zerbitzuak eta pizgarri ekonomikoak handitzea, emakumeak lan-merkatutik ateratzea ekiditeko eta haien jarduera-tasa hobetzeko.	
Ardura duen Saila:	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	EZ	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Zaintzaren egoera desegokiak eta/edo gehiegizko karga-egoerak jorratzeko zerbitzuak edo jarduerak sustatzea, baita txanda partzialagatik, erakunde batean sartzeagatik, emantzipazioagatik edo heriotzagatik izandako trantsizioei aurre egiteko ere. Neurri horrekin mendekotasuna duten pertsonen zaintza gehiago instituzionalizatzen da. Zaintza hori instituzionala ez bada emakumeen gain erortzen da eta, ondorioz, lan-merkatua utzi edo presentzia murriztu behar dute.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: Betion telelaguntzarako programarekin jarraitu da. Programa horrek aukera ematen die erabiltzaileei etxean etengabeko arreta-zerbitzua izateko, eguneko 24 orduetan eta urteko egun guztietan. Zaintel zerbitzuarekin jarraitu da. Telefono horren helburua da zaintzaileen bizi-kalitatea hobetzea (gehienetan emakumeak). Zainketei buruzko aholkuak ematen ditu, jarraibideak eskaintzen ditu zaintzaileen ongizatea eta autozaintza sustatzeko eta laguntza psikologikoa eskaintzen die, emozionalki hustu daitezten. Zaindu familia zaintzaileei laguntzeko aplikazioa da. Lizitazioa esleitu da eta martxan jarri da. Abenduan 320 eskaera jaso ziren.
Parte-hartzea / Hirugarrenen rola:	Foru Aldundiak, Udalak, Eudel eta Hirugarren Sektore Soziala	2024ko eragileen parte-hartzea: Bai.
Aurreikusitako aurrekontua:	13.040.000 €	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: 13.005.278 € 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: % 99,7
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Betion: altak zerbitzuan, sexuaren arabera bereizita. B. Zaindu: laguntza-eskaerak	2024 urterako adierazleak: A. Altak zerbitzuan: Guztira 16.989 - % 100,00. Gizona: 5.958-% 35,07. Emakumea: 11.031-% 64,93 B. 320 eskari: Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:	Positiboa.	

6.1.3 3. ardatza: Hezkuntza eta gizarte-sentsibilizazioa

3.1.1. HAUR HEZKUNTZAKO, LEHEN HEZKUNTZAKO, DERRIGORREZKO BIGARREN HEZKUNTZAKO ETA BATXILERGOKO IKASTETXE PUBLIKO ETA ITUNPEKOETAN HEZKIDETZA PLANAK EGIN DITZATZEN SUSTATZEA		
II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	3. ardatza Hezkuntza eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.1 Gidalerroa. Haurtzarotik berdintasunean oinarritutako heziketa sustatzea	
Ardura duen Saila:	Hezkuntza Saila - Hezkuntza Politiketako Sailburuordetza - Dibertsitaterako eta Hezkuntza Inklusiorako Zuzendaritza	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2022-2024	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Ikastetxeek haien kulturaren, politiketan eta jarduketetan genero-ikuspegia txerta dezaten sustatzeko, hezkidetzaren proiektuak egitea sustatuko da, besteak beste, ikastetxe publikoentzako eta itunpekoentzako hezkidetzaren proiektu espezifikoak diseinatzeko deialdia bermatuz. Urteroko deialdi honen bidez, 100 ikastetxe inguruk hasiko dute bi ikasturteko proiektua, eta haien hezkidetzaren proiektuak diseinatu eta ezarriko dituzte. Ibilbide horretarako, laguntza-zerbitzuen eremu-mintegien aholkularitza, prestakuntza eta jarraipena izango dute.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: 2023ko ebaluazioan helburua bete zela ondorioztatu zen arren eta deialdi berri bat egiteko beharrik hauteman ez zen arren, 2024an zehar lankidetzaren sare bat eratu zen hezkuntza publikoko 15 zentzorekin hezkidetzaren lantzeko eta hezkidetzaren ikuspegia curriculumean txertatzeko. 28 emakumek eta 2 gizonen hartu zuten parte sare horretan, Berritzegune Nagusiko 3 aholkulariarekin batera.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	- Ikastetxe publikoak eta itunpekoak - Berritzeguneak	2024ko eragileen parte-hartzea: bai
Aurreikusitako aurrekontua:	2024: definitu gabe	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: baliabide propioak Aurreikusitako guztizkoaren gainean gauzatutako aurrekontuaren %: ezin da kuantifikatu Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Sarea osatzen duten zentroen kopurua.	2024 urterako adierazleak: A. 15 zentzoren hartu zuten parte sarean (28 emakumek eta 2 gizonen, Berritzegune Nagusiko 3 aholkulariarekin batera) Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:		

3.1.2. II. HEZKIDETZA PLANAREN EZARPENA, ETA HORREN JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	3. ardatza Hezkuntza eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.1 Gidalerroa. Haurtzarotik berdintasunean oinarritutako heziketa sustatzea	
Ardura duen Saila:	Hezkuntza Saila - Hezkuntza Politiketako Sailburuordetza - Dibertsitaterako eta Hezkuntza Inklusiorako Zuzendaritza	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2022-2024	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	“EAEko hezkuntza sistemarako II. Hezkidetza-Plana, berdintasunaren eta tratu onaren bidean (2019-2023)” planean jasotako neurriak abian jartzen jarraitzea, eta jarraipena eta ebaluazioa egitea, aurretik adierazi dugun hezkidetza oinarri duen eskola-eredua lortze aldera urratsak egiten jarraitzeko. Planak hiru helburu nagusi planteatzen ditu: ▪ Haur, Lehen eta Bigarren Hezkuntzan hezkidetza oinarri duen eskola-eredua modu koordinatuan eta integralean sustatzeko prestakuntza, egiturak eta pertsonak eskaintzea Hezkuntza Sail eta Hezkuntza Sistemari. ▪ Zentroetan genero-ikuspegia txertatzea sustatzea. ▪ Emakumeen aurkako indarkeria prebenitu, aurretik hauteman eta erantzun eraginkorra emateko mekanismoak martxan jartzea.	2024ko ezarpen-maila: PARTZIALKI GARATUA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: Proposamen batzuk ezin izan dira erabat garatu hainbat arrazoiengatik (pandemia, beste jarduketa batzuen lehentasuna...). Planean jasota ez zeuden jarduketa berriak ere egin dira. II. Hezkidetza Planaren memoria ere egin da eta 2019-2024 aldian egindako jarduerak bildu dira.
Hirugarren aldeen eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Hezkuntza Sailburuordetza. Administrazioaren eta Zerbitzuen Sailburuordetza - Berdintasun Unitatea eta Emakunde	2024ko eragileen parte-hartzea: Bai
Aurreikusitako aurrekontua:	2024: definitu gabe	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: 6.679,08€ 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: ez zegoen aurreikuspenik Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Garatu diren ekintzen kopurua eta garapen-maila B. Ikastetxeetan hezkidetza arduratzen diren irakasleen eta berdintasuneko ordezkarien izendapenen kopurua Hezkidetzako II. Plana hedatzeko Ordezkaritza Goreneko Organoetan.	2024 urterako adierazleak: A. Jasotako jarduketa gehienak egin dira. B 251 ikastetxek berdintasuneko ordezkaria dute OMRn Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	Egindako dokumentazio guztia eskuragarri egongo da irakasleentzako Hezkuntza Saileko Hezkidetzako orrialde espezifikoa (https://hezkidetzagune.euskadi.eus/es/hasiera)	
Balorazio orokorra:		



3.1.3. IRAKASLEEN ETENGABEKO PRESTAKUNTZA HEZKIDETZA EREDUEI DAGOKIENEZ

II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	3. ardatza Hezkuntza eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.1 Gidalerroa. Haurtzarotik berdintasunean oinarritutako heziketa sustatzea	
Ardura duen Saila:	Hezkuntza Saila - Hezkuntza Politiketako Sailburuordetza - Ikaskuntzaren eta Berrikuntzaren Zuzendaritza - Dibertsitaterako eta Inklusiorako Zuzendaritza.	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2022-2024	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Hezkidetza-arloko irakasleentzako prestakuntza-eskaintza, hainbat jarduketaren bitartez, hala nola: - Hezkidetzako oinarriei buruzko prestakuntza ikastetxeetako arduradunentzat, Berritzeguneen bidez. - Egindako jarduketaren jarraipena eta ebaluazioa egitea. - EHUren “Hezkidetzan esku hartzen” ikastaroaren eskaintza, besteak beste, irakasleentzat. - Hezkuntza afektibo-sexualari buruzko prestakuntza ikastetxeetako hezkidetzako arduradunentzat.	2024ko ezarpen-maila: PARTZIALKI GARATUA
		Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: aurreikusitako ekintza batzuk garatu dira, adibidez: Hezkidetza-mintegiak eta 458 pertsonak hartu dute parte EHUren bitartez. • Hezkidetzan Esku-hartzen: ikasgelatik hasita parekidetasunaren alde kompetentzia-bidea egiten. 6 parte-hartzaile, 125 ordu. • Hezkidetzan Esku-hartzen: indarkeriei aurre egiteaz gain, tratu onak sustatzeko ibilbide teoriko-praktikoa. 14 parte-hartzaile, 125 ordu.
		Prest Gara: 24 ikastaro: 743 pertsona Hezkidetzako jardunaldiak: 412 pertsona
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Ikastetxe publikoak eta pribatuak eta irakasleak, Berritzeguneak eta aukeratutako erakundeak	2024ko eragileen parte-hartzea: Bai.
Aurreikusitako aurrekontua:	2024: definitu gabe	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: 50.039,08 €
		2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: ezin da kuantifikatu
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Egindako prestakuntza-ekintzen kopurua B. Prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita	Oharrak:
		2024 urterako adierazleak: A. 27 Ekintza B. 1.633 pertsona Oharrak: Hezkidetzako mintegiak: 458 pertsona Prest Gara: 24 ikastaro: 743 pertsona Hezkidetzako jardunaldiak: 412 pertsona
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:		



3.2.3. EUSKO JAURLARITZAKO ADMINISTRAZIO OROKORREKO SOLDATA ARRAKALAREN DIAGNOSTIKOA

II. PLAN OPERATIBOA

Testuinguru estrategikoa:	3. ardatza. Hezkuntza eta Gizarte Sentsibilizazioa. 3.2. Gidalerroa Arazoa monitorizatu ahal izateko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaeraren jarraipena egiteko ikerketa-dinamika txertatzea.	
Ardura duen Saila:	Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua Saila.	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez.	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2022-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Informazioa bildu ahal izateko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaeraren jarraipena egiteko ikerketa-dinamika txertatzea. Horretarako, egoeraren diagnostikoa egingo da, gerora ekintza-planak diseinatu ahal izateko soldata-arrakala % 10etik gorakoa den kasuetarako.	2024ko ezarpen-maila: INDARGABETUA Ezarpen-mailaren arrazoia/justifikazioa: <i>Aurreikusitako neurria aurten gauzatzea baztertu da.</i>
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	- Funtzio Publikoaren Zuzendaritza - Zerbitzu Zuzendaritza - Eusko Jaurlaritzaren Sailak	Eragileen parte-hartzea: Ez
Aurreikusitako aurrekontua:	Ez da espezifikoa.	Erabilitako aurrekontua (€): 0 Aurreikusitako guztizkoaren gainean gauzatutako aurrekontuaren %: 0 Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Diagnostikoa egiteko datuak biltzea B. Diagnostikoa egitea C. Informazioaren hedapena D. Jarduketa-planen diseinua	Adierazleak: A. B. C. D. Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:		

3.2.6. ENPLEGUAREN POLITIKA AKTIBOETAN GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEKO PLANA DISEINATU ETA EZARTZEA

II. PLAN OPERATIBOA

Testuinguru estrategikoa:	3. ardatza. Hezkuntza eta Gizarte Sentsibilizazioa. 3.2. Gidalerroa Arazoa monitorizatu ahal izateko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaeraren jarraipena egiteko ikerketa-dinamika txertatzea.	
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila – Lanbide	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2022-2024	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Hasierako diagnostikotik abiatuta, enplegua aktibatze politiketan zeharkakotasun hori integratzen laguntzeko helburuen eta jarduketa-irizpideen multzo sistematizatua definitu eta ezartzea, baita jarraipena egiteko, eta emaitza eta inpaktua ebaluatze neurriak eta ekintzak ezartzea ere.	2024ko ezarpen-maila: PARTZIALKI GARATUA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: Berdintasunaren arloko ekintzak planifikatzea SEPErekin, 2021, 2022, 2023rako eta baita 2024an zehar ere. Ezin izan da erabat osatu.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Lanbide- Euskal Enplegu Zerbitzua eta SEPe, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoa	Eragileen parte-hartzea: enplegu-zerbitzuetako langileak
Aurreikusitako aurrekontua:	2024: baliabide propioak	Erabilitako aurrekontua (€): Baliabide propioak. Aurreikusitako guztizkoaren gainean gauzatutako aurrekontuaren %: Ezin da kuantifikatu Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Egindako diagnostikoen kopurua B. Ezarritako planen kopurua C. Egindako ebaluazioen kopurua	Adierazleak: A. 0 B. 1 C. 0 Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	<i>NextGenerationEUren Suspertze, Eraldaketa eta Erresilientzia Planaren enplegu-politika aktibo guztietan (C23.I2.P3) generoa zeharka txerta dadin sustatzeko Ekintzak proiektuaren barruan dagoen neurria da.</i>	
Balorazio orokorra:	Ezin izan da erabat osatu.	

3.2.7. EAE-KO ADMINISTRAZIO OROKORREAN ETA BERE ORGANISMO AUTONOMOETAN ZERBITZUAK ESKAINTZEN DITUZTEN LANGILEEI ZUZENDUTAKO SOLDATA ARRAKALARI BURUZKO PRESTAKUNTZA

II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	3. ardatza. Hezkuntza eta Gizarte Sentsibilizazioa. 3.2. Gidalerroa Arazoa monitorizatu ahal izateko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaeraren jarraipena egiteko ikerketadynamika txertatzea.	
Ardura duen Saila:	Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua Saila.	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2023-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Soldata-arrakalari aurre egitea eta lan-eremuan emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorra sustatzea, zein ordainsarien berdintasunean aurrera egiteko neurriak sustatzea dira Eusko Jaurlaritzak Euskadiko soldata-arrakala murrizteko estrategiaren esparruan ezarritako konpromisoak. Horri dagokionez, soldata-arrakala Gobernuaren plangintza estrategikoaren parte da eta sailek proposatutako neurrien eta ekintzen bidez gauzatzen da. Hori dela eta, gaiari buruzko ezagutza handiagoa izateko (soldata-arrakala eragiten duten faktoreak, arlo horretako arau-esparrua, aldaketarako elementuak...), batez ere neurriak sustatzen jarduten duten langileei eta arloan interesa duten gainerako langileei zuzendutako ikastaro baten hainbat edizio antolatuko dira.	2024ko ezarpen-maila: INDARGABETUA Ezarpen-mailaren arrazoia/justifikazioa: Aurreikusitako neurria aurtan gauzatzea baztertu da.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	- IVAP - Administrazio Orokorrean eta Organismo Autonomoetan zerbitzuak eskaintzen dituzten langileak.	Eragileen parte-hartzea: Ez
Aurreikusitako aurrekontua:	Ez da espezifikoa.	Erabilitako aurrekontua eurotan (€): 0 Aurreikusitako guztizkoaren gainean gauzatutako aurrekontuaren %: 0 Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Egindako edizioen kopurua B. Sailaren arabera hautemandako pertsonen kopurua C. Prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita	2024 urterako adierazleak: A. B. C. Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:		



3.3.1. SOLDATA ARRAKALAREN MURRIZKETAN IZANDAKO AURRERAPENA NEURTZEKO JARRAIPEN JARDUERAK

II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	3. ardatza. GIZARTE HEZIKETA ETA SENTSIBILIZAZIOA 3.3. Gidalerroa Jarraibideak garatzeko egin diren aurrerapausoak eta abian jarritako neurri bakoitzak izandako inpaktu erreala ebaluatzea	
Ardura duen Saila:	Emakunde	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	2021-2025erako Ekintza Plan Operatiboaren tarteko eta amaierako jarraipen-txostenak egitea, betiere, plan horren bitartez ezarritako neurrien aurrerapen-maila eta inpaktua zein den jakiteko, eta egokitzapenak edo hobekuntzak proposatzeko. Halaber, aurrerapauso horien berri ematen duten jarduera sozializatzailerak ere aztertuko dira.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: 2024an, 2023ko jarraipen-txostena egin da eta Emakunderen webgunean argitaratu da.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Planean inplikaturako sailak	2024ko eragileen parte-hartzea: Bai
Aurreikusitako aurrekontua:	15.000 €	2024an eurotan (€) exekutaturako aurrekontua: 17.739,75 € 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutaturako aurrekontuaren %: % 118 Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Erabat edo partzialki garatutako ekintzen ehunekoa	2024 urterako adierazleak: A. 2024an egindako txostenaren arabera: 2023rako aurreikusitako ekintzen % 57,6 erabat gauzatu da, % 25,4 partzialki eta neurrien % 3,2 hasi egin da. Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	https://www.emakunde.euskadi.eus/brecha-que-es/webema01-contentproyect/es	
Balorazio orokorra:	Positiboa.	

3.3.3. ERREFERENTZIAZKO PLAN ETA ESTRATEGIETAN ENPLEGUAREKIN LOTUTAKO NEURRIAK SUSTATZEA ETA KOORDINATZEA

II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	3. ardatza. Hezkuntza eta gizarte-sentsibilizazioa 3.3 Jarraibidea. Jarraibideak garatzeko egin diren aurrerapausoak eta abian jarritako neurri bakoitzak izandako inpaktua ebaluatzea	
Ardura duen Saila:	Lehendakaritza	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2023-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINDA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Erreferentziazko planetan eta estrategietan enpleguarekin lotutako neurriak sustatzea eta koordinatzea. Tartean, 2030erako Erronka Demografikoa Euskal Estrategian, 2030erako Gazteen Emantzipazioari Laguntzeko Euskal Estrategian eta V. Gazte Planean. Neurri horiek soldatarekin, kontziliazioarekin eta orientazioarekin lotutakoak izan dira.	2024ko ezarpen-maila: PARTZIALKI GARATUA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: Iraupen luzeko hainbat Estrategiak baldintzatzen dute neurria.
Eragileen parte-hartzea / rola:	Lehendakaritza eta Eusko Jaurlaritzako beste sail batzuk.	2024ko eragileen parte-hartzea: Bai.
Aurreikusitako aurrekontua:	2024: Definitu gabe.	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: Ez dago aurrekonturik definituta. 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: ezin da kuantifikatu.
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Urtero neurrien jarraipena egitea. B. Segimendurako txostenak prestatzea.	Oharrak: 2024ko adierazleak: A. Bai B. Bai Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	V. Gazte Plana: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/gazte_politikak_sarrera/eu_gazte/adjuntos/V.-GAZTE-PLANA-BEHIN-BETIKOA.pdf Erronka Demografikorako 2030 Euskal Estrategia: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/estrategia_vasca_2030/eu_def/adjuntos/II_Dok_op_eratiboa_Erronka_demografikoa_eus.pdf Erronka Demografikorako 2030 Euskal Estrategiaren jarraipen-memoria egitea: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/estrategia_vasca_2030/eu_def/adjuntos/Memoria-2023-Reto-Demogra-fico-Eusk.pdf Gazteen Emantzipazioari laguntzeko 2030erako Euskal Estrategia: https://bideoak2.euskadi.eus/2023/03/21/news_84486/Estrategia_emancipacion_juvenil_Doc_II_EUS.pdf	
Balorazio orokorra:		



3.4.1. SOLDATA ARRAKALA EZABATZEKO/MURRIZTEKO ERRONKARI DAGOKIONEZ SENTSIBILIZAZIO SOZIALERAKO DAUDEN JARDUKETAK

II. PLAN OPERATIBOA

Testuinguru estrategikoa:	3. ardatza. Hezkuntza eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.4 Gidalerroa. Soldata-arrakala murrizteak gure herrialdeari ematen dion balioa sozialki helaraztea	
Ardura duen Saila:	Emakunde	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	EZ	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Soldata-arrakala ezabatu eta/edo murrizteari eta erronka horretarako jarrera proaktiboak izateari buruzko garrantziaren gaineko kontzientzia sortzeko sentsibilizazioarako eta komunikazio sozialerako jarduketak egitea. Urtean zehar garatuko diren jarduketa puntualak dira (prestakuntza-saioak, jardunaldiak, sareetako dibulgazioa, etab.).	2024ko ezarpen-maila: OSATUA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: 2024an egindako sentsibilizazio-jarduketa prentsa-ohar bat izan da. Irailaren 17an prentsa-oharra bidali zitzaion komunikabideei. Izenburua: “2030. urterako Euskadi soldata-arrakala txikiena duten Europako herrialdeen artean kokatzeko helburua du Jaurlaritzaren estrategiak”.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Ez dago halakorik aurreikusita	Eragileen parte-hartzea: Ez
Aurreikusitako aurrekontua:	Definitu gabe.	Erabilitako aurrekontua eurotan (€): Baliabide propioak. Aurreikusitako guztizkoaren gainean gauzatutako aurrekontuaren %: Ezin da kuantifikatu
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Egindako sentsibilizazio-ekintzak	Oharrak: Adierazleak: A. 1
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	Ireki Eusko Jaurlaritza: 2030. urterako Euskadi soldata-arrakala txikiena duten Europako herrialdeen artean kokatzeko helburua du Jaurlaritzaren estrategiak	
Balorazio orokorra:		

6.1.4 4. ardatza: Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa

4.1.2. ENPRESA ERTAIN ETA TXIKIETAN BERDINTASUN PLANAK EGITEKO LAGUNTZA EKONOMIKOAK		
II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	4. ardatza. Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa 4.1 Gidalerroa. Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eta zeharka borroka egiteko neurriak dituzten enpresetan berdintasunerako planak orokortzea. Zuzeneko eta zeharkakoa	
Ardura duen Saila:	Emakunde	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Enpresa eta erakunde pribatuentzako laguntza ekonomikoak, dirulaguntzen bidez, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko diagnostikoa eta berdintasun-plana egiteko aholkularitza homologatua kontratatzeke. Dirulaguntzaren xedea da erakundeei laguntza ematea enpresaren barruan genero-berdintasuna sustatzeko kultura ezar dadin lehen urratsak emateko eta berdintasunerako lehen diagnostikokoak eta planak egiteko.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA
		Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: Emakumeen eta gizonen berdintasunerako diagnostikokoak eta planak diseinatzeko laguntza kontratatzeke enpresentzako eta erakunde pribatuentzako dirulaguntza berri egin da eta 43 enpresa diruz lagundu dira, 243.985,36 €-rekin guztira. Dirulaguntza eman zaien erakundeen artean, 18 Gipuzkoakoak dira, 24 Bizkaikoak eta 1 Arabakoak. Jarduketa-arloari dagokionez, 6 ingeniartzakoak eta enpresa teknologikoak dira, 7k hezkuntza eta prestakuntza jarduten dute, 1ek garraioan, 2k eraikuntza, 2k kimika, 2k tresna eta piezen ekoizpenean eta 3k elikaduran eta gainerako zerbitzuetan. Egindako diagnostikokoak eta planak 1.276 emakume eta 1.507 gizon onuradun izan dituzte guztira (diruz lagundutako erakundeetako plantillako langileak) eta zeharkako askoz gehiago.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Ez dago halakorik aurreikusita	2024ko eragileen parte-hartzea: Ez
Aurreikusitako aurrekontua:	400.000 €	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: 243.985,36 €
		2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: % 61
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Inbertsioen enpresa esleipendunen kopurua Lurralde Historikoaren arabera. B. Inbertsioen enpresa esleipendunen kopurua tamainaren arabera. C. Hobekuntzen onuradun zuzenak diren emakumeen eta gizonen kopurua (plantillako langileak)	Oharrak:
		2024 urterako adierazleak: A. Bizkaia; 24 Gipuzkoa; 18 Araba 1 B. <50 =21 (% 48,83) 51< x < 100= 16 (% 37,20) 101< x< 150= 4 (% 9,3) >150=2 (% 4,6) C. Emakumeak 1.276 Gizonak 1.507 Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	Diagnostikokoak eta planak egiteko diru laguntzak - Gaia	
Balorazio orokorra:		

4.1.5. BAI SAREA – EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERTINTASUNERAKO ERAKUNDE LAGUNTZAILEEN EUSKADIKO SAREAREN KUDEAKETA.

II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	4. ardatza. Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa 4.1 Gidalerroa. Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eta zeharka borroka egiteko neurriak dituzten enpresetan berdintasunerako planak orokortzea. Zuzeneko eta zeharkakoa	
Ardura duen Saila:	Emakunde	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	BAI SAREA – Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaileen sarearen koordinazioa, laguntza eta jarraipena egitea. Emakundek sustatutako sarea da eta bere helburua da emakume eta gizonen arteko arrakala murriztea (soldata-arrakala barne) eta enpresaren egoera eta egoera soziala eraldatzeko ekarpena egitea. Sarea osatzen duen lantaldeetako bat solda-arrakalaz arduratzen da espezifikoki.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA
		Ezarpen-mailaren arrazoia/justifikazioa: neurri hori oso lotuta dago aurreko Plan Operatiboaren 4.1.16 ekintzarekin. Egun, Emakundek eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako 79 erakunde kolaboratzailek osatzen dute BAISAREA. Konpromiso-eredu baten bitartez, konpromiso boluntarioa hartzen dute erakunde horrek emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko eta NBE Emakumeak erakundeak ahaldunderako ezartzen dituen printzipioak aplikatzeko, Euskadiko errealitatera egokituta. BAISAREaren helburua da esperientziak, ezagutzak, jardunbideak, ikaskuntzak, ideiak, metodologiak eta abar partekatzea, tresnak garatzea eta sortzea, eta enpresen eta gizartearen errealitatea eraldatzea, emakume eta gizonen arteko arrakalak murriztuz lan-arloan eta berdintasuna eta justizia soziala erakundearen balio estrategiko gisa bultzatuz. 2024an, BAISAREAK hainbat prestakuntza-ekintza eta produktu eta tresna egin ditu emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Sarea osatzen duten enpresak	2024ko eragileen parte-hartzea: Bai
Aurreikusitako aurrekontua:	87.120 €	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: 87.120 € 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: % 100 Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Sarera atxikitako erakundeen kopurua B. Garatutako jarduketaren kopurua C. Sortutako tresnen kopurua	2024 urterako adierazleak: A. 79B. 5 bilera egin dira talde eragilearekin, 15 lan-saio BS taldeekin, 5 prestakuntza eta 27 bideo. C. 6 produktu/tresna garatu dira: puntu kritikoen mapa, lidergo historikoen dokumentua, Baisarearen test INTERSEKZIONALA, triptikoa. Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	https://www.emakunde.euskadi.eus/enpresak-bai-sarea/webema01-contentemas/eu/ https://baisarea.eus/red/	
Balorazio orokorra:		



4.1.7. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERTINTASUNA SUSTATZEKO ENPRESENTZAKO ARRETA ETA AHOLOKULARITZA ZERBITZUA

II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	4. ardatza. Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa 4.1 Gidalerroa. Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eta zeharka borroka egiteko neurriak dituzten enpresetan berdintasunerako planak orokortzea. Zuzeneko eta zeharkakoa	
Ardura duen Saila:	Emakunde	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Zerbitzu honen bitartez, enpresetan berdintasun-planak egiteko eta abian jartzeko sentsibilizazioa, informazioa, aholkularitza eta laguntza sustatzen da, langileen artean berdintasuna bermatzeko baldintzak sustatzeko eta eguneroko bizitzan berdintasun hori lortzeko oztopoak ezabatzeko funtsezko eragileak baitira.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA Ezarpen-mailaren arrazoia/justifikazioa: Aurreikusitako ekintzak eta jardunaldiak egin dira, 600 kontsulta ingururekin 2024an zehar.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Ez dago halakorik aurreikusita	2024ko eragileen parte-hartzea: Ez
Aurreikusitako aurrekontua:	10.000 €	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: 16.483 € 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: % 165 Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Eskainitako arretarako kontsulten kopurua B. Egindako jardunaldien kopurua	2024 urterako adierazleak: A. 500-600 B. 2 Oharrak: Soldata-berdintasunarekin konprometitutako enpresak (otsailak 16), Emakumeen lidergo feminista, berdintasuna lortzeko giltzarri (azaroak 7). Soldata-berdintasunarekin konprometitutako enpresak (otsailak 16). Programa (PDF) Emakumeen lidergo feminista, berdintasuna lortzeko giltzarri (azaroak 7). Programa (PDF) , Jardunaldiaren bideoa (Youtube) , Aurkezpena: Jose Jabier Zurikarai (PDF) , Aurkezpena: Eva Silván (PDF) , Mahai-ingurua: Bai Sarea (PDF) , Lidergo feminista (PDF)
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:		Eskainitako zerbitzuarekiko asebetetzea.

4.1.8. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERTINTASUNERAKO ERAKUNDE LAGUNTZAILE GISA AITORTZEA		
II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	4. ardatza. Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa 4.1 Gidalerroa. Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eta zeharka borroka egiteko neurriak dituzten enpresetan berdintasunerako planak orokortzea. Zuzeneko eta zeharkakoa	
Ardura duen Saila:	Emakunde	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Berdintasunerako diagnostikoak eta planak egiteko laguntza ekonomikoa emateaz gain, emakumeen eta gizonen berdintasun handiagoa bermatzeko eta sustatzeko eta berdintasun hori eragozten duten oztopoak kentzeko jarduketak egiten dituzten erakundeei eta enpresei aitortza egiten die Emakundek. Horretarako, langile guztiei aurkeztutako berdintasunaren arloko diagnostikoa eta plana aurkeztu behar dira eta neurri espezifikoak ezarri behar dira sexu-jazarpenari eta sexuagatikoari aurre egiteko.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: Erakunde kolaboratzailearen figura arautzeko 2014ko otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuaren esparruan, 10 erakundek jaso dute aitortza eta aurretik aitortutakoei gehitu zaizkie. Abenduaren 31n, 160 erakunde kolaboratzaile zeuden: - GIZAKIA FUNDAZIOA - SESTRA INGENIERIA Y ARQUITECTURA, S.L. - INGARTEK CONSULTING, S.L. - SEGUROS LAGUNARO, S.A. - GIPUZKOAKO ANBULANTZIAK - SOPRA STERIA - LANCHAS BUS - CAMPEZO OBRAS Y SERVICIOS, S.A. - EUSKAL HERRIKO ARTE GARAIIKIDEAREN MUSEOA. ARTIUM MUSEOA - AVANZA URBANOS DE EUSKADI, S.
		2024ko eragileen parte-hartzea: Bai
		2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: baliabide propioak 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: ezin da kuantifikatu Oharrak:
		2024 urterako adierazleak: A. 10 B. 1 Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Emandako bereizgarrien kopurua B. Bereizgarriak entregatzeko egindako jardunaldien kopurua	https://www.emakunde.euskadi.eus/informazioa/lankidetza-erakundea/webema01-contentemas/eu/ Asebetetze positiboa.
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:		



4.1.9. ERAKUNDEETAN BERDINTASUNERAKO DIAGNOSTIKOAK ETA PLANAK EGITEKO ETA ORDAINSARIEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO MATERIALAK ETA PRESTAKUNTZA EKINTZAK EGITEA ETA/EDO EGUNERATZEA

II. PLAN OPERATIBOA

Testuinguru estrategikoa:	4. ardatza. Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa 4.1 Gidalerroa. Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eta zeharka borroka egiteko neurriak dituzten enpresetan berdintasunerako planak orokortzea. Zuzeneko eta zeharkakoa	
Ardura duen Saila:	Emakunde	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2022-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Erakundeetan berdintasunerako planak eta diagnostikoak egiteko metodologia eguneratzea, berdintasun-planei dagokienez dauden araudien betebeharrak berriro egokitzeko eta horiei buruzko sentsibilizazio- eta/edo prestakuntza-jarduerak egiteko. Arlo horiei buruzko prestakuntza-ekintzak diseinatuko dira, Emakunderen atari birtualean ezartzeko.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA
		Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: 2024tik aurrera, ikastaro bat eskaini zaie enpresei EBE-Emakunderen Berdintasun Eskolaren bitartez.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Ez dago halakorik aurreikusita	Ez
Aurreikusitako aurrekontua:	6.600 €	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: 6.608 €
		2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: % 100
		Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Ordu kopurua: B. Ikastaroen hizkuntza C. Ikastaroetan izena eman duten ikasleak, sexuaren arabera. D. Ikasleak egindako ikastaroen balorazioa	2024 urterako adierazleak: A. 30 Ordu B. 1 euskara eta 1 gaztelania C. 124 ikasle (106 emakume eta 18 gizon) D. 8,5 puntu 10etik.
		Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	https://formakunde.eus/gaiak/enpresak-eta-enplegua/	
Balorazio orokorra:	Ikastaroak harrera ona izan du eta Emakunderen Berdintasun Eskolak (EBE) eskaintzen jarraituko du.	



4.1.11. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERTINTASUNAREN SUSTAPENA ETA EKONOMIA SOZIALEKO ENPRESETAN TXERTATZEA

II. PLAN OPERATIBOA

Testuinguru estrategikoa:	4. ardatza. Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa 4.1 Gidalerroa. Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eta zeharka borroka egiteko neurriak dituzten enpresetan berdintasunerako planak orokortzea. Zuzeneko eta zeharkakoa	
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila – Lan eta Gizarte Segurantza Saila – Enplegu Sozialaren Zuzendaritza	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Ekonomia sozialeko enpresetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea eta integratzea Ekonomia Sozialeko Sailen eta Erakundeen Arteko Plan Estrategikoa (2022-2026) abian jarritz.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA
		Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: 2024an, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak Euskadiko kooperatibismoaren arloan emakumeei aitortza egiteko eta ikusgarritasuna emateko ekitaldian hartu du parte. Elkarrekin ahaldunduz, historia sortuz. Kooperatiba gehiago, berdintasun gehiago Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseiluak KOOPERATIBEN KONTSEILUA- eta Euskadiko Kooperatiben Konfederazioak -KONFEKOOP- lelo horrekin ospatu dute Emakumearen Nazioarteko Eguna. Ekitaldia Gasteizko Goiuri Jauregian izan zen eta omenaldia egin zieten kooperatibismoaren eta feminismoaren historian ekarpena egin duten emakume aitzindariari.
		2024ko eragileen parte-hartzea: BAI
		2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: Baliabide propioak. 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: Ezin da kuantifikatu Oharrak:
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Kooperatibak	2024 urterako adierazleak: A. Oharrak:
Aurreikusitako aurrekontua:	Baliabide propioak.	Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. (Definitzeke)	Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	https://konfekoop.coop/2024/03/08/konfekoop-empoderando-juntas-creando-historia-mas-cooperativas-mas-igualdad/	
Balorazio orokorra:	Jarduketa honen garapena oso modu positiboan baloratu da, hasieran proposatutako helburuak bete baititu.	

4.1.12. ELKARGIREN ETA LUZAROREN BITARTEZ ETE-ETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANAK EGIN DITZATEN SUSTATZEA

II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	4. ardatza. Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa 4.1 Gidalerroa. Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eta zeharka borroka egiteko neurriak dituzten enpresetan berdintasunerako planak orokortzea. Zuzeneko eta zeharkakoa	
Ardura duen Saila:	Ogasun eta Finantza Saila - Finantza Politikako eta Gizarte Aurreikuspen Zuzendaritza	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2023-2024	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Elkargi, SGR Elkarrenganako Berme Sozietatearekin eta Luzaro, E.F.C., SAREkin (Kredituaren Finantza Erakundea, S.A.) lankidetzan egindako hitzarmen baten bitartez ETE-etan berdintasun-planak egin daitezten sustatzea, zerbitzuak eskaintzen dizkieten enpresetan berdintasun-planen diseinua sustatzeko mekanismo gisa.	2024ko ezarpen-maila: PARTZIALKI GARATUA
		Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: LUZARO, E.F.C., SA enpresak 50 langiletik gorako enpresei erantzukizunpeko adierazpen bat eskatzen die, gerora Administrazioak bermatuko dituen maileguak formalizatu aurretik berdintasun-planik ba ote duten jakiteko. Hala ere, 2020tik 2024rako hitzarmenean ez dago estipulaziorik horri dagokionez. Gainera, LUZAROK ez du betebeharririk berdintasun-plan bat izateko, baina plan bat egin eta erregistratu du, Ogasun eta Finantza Sailarekin duen konpromisoaren eta indarrean dagoen hitzarmenak ezarritakoaren ondorioz. Ogasun eta Finantza Sailarekin indarrean dauden Bifinkatzeko Hitzarmenetan, ELKARGI, SGRk konpromisoa hartzen du enpresa onuradunen artean emakumeen eta gizonen berdintasunerako diagnostikoak eta planak egin ditzaten sustatzeko, eta, hala badagokio, informazioa eta prestakuntza eskatzen duten pertsonen eskaintzeko. Elkargirekin 2024an egindako hitzarmenetan, dirulaguntza publikoak abal modura jasotzeko baldintza gisa ezarri da derrigortuta dauden enpresek emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana eta sexu-jazarpenaren aurkako protokoloak izatea edo onartze-fasean egotea. Enpresek abalak formalizatu aurretik sinatu beharko duten erantzukizunpeko adierazpena gehitu da. Horrez gain, ELKARGIK gutunak bidali dizkie 50 langiletik gorako ETE bazkide guztiei, gogoraraziz berdintasun-plan bat eta sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako neurriak izan behar dituztela, indarrean dagoen araudiaren arabera.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Finantza Politikako eta Gizarte Aurreikuspeneko Saila, Elkargi, SGR eta Luz E.F.C., S.A.-	2024ko eragileen parte-hartzea: Bai.
Aurreikusitako aurrekontua:	Zehazteke.	2024an eurotan (€) exekutatutako aurrekontua: Ez dago eskuragarri. 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutatutako aurrekontuaren %: Ezin da kuantifikatu Oharrak: 2024ko aurrekontuan ez dago partida espezifikorik berdintasun-planak sustatzeko.
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	-Berdintasunerako planak dituzten 50 langiletik gorako enpresak. -Berdintasunaren arloko prestakuntza-proposamenak egitea eta enpresa bazkideen artean berdintasun-planak sustatzea.	2024 urterako adierazleak: A. Informazioa jasotzeko zain. B. Informazioa jasotzeko zain. Oharrak: Berdintasunaren arloko informazio hau eskatu zaio Elkargiri eta igortzeko zain dago oraindik ere: -Langile egiturari buruzko 2024ko informazioa, sexuaren arabera bereizita. Berdintasun-planak dituzten 50 langile baino gehiagoko enpresen xehetasuna. Enpresak berdintasunaren arloan trebatzeko eta enpresa bazkideen artean berdintasunerako planak sustatzeko Elkargiren proposamena. Berdintasunaren arloko informazio hau eskatu zaio Luzarori eta igortzeke dago. -50 langile baino gehiago dituzten enpresetako langileen egiturari buruzko 2024ko informazioa, sexuaren arabera bereizita. -Berdintasunerako planak dituzten 50 langiletik gorako enpresen xehetasuna.
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:		



4.1.14. ENPRESA KOOPERATIBOARENTZAKO LAGUNTZA, EREDU EKONOMIKOA ETA EREDU SOZIAL JASANGARRIA ERALDATZEKO FUNTSEZKO ERAGILEA

II. PLAN OPERATIBOA

Testuinguru estrategikoa:	4. ardatza. Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa 4.1 Gidalerroa. Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eta zeharka borroka egiteko neurriak dituzten enpresetan berdintasunerako planak orokortzea. Zuzeneko eta zeharkakoa	
Ardura duen Saila:	Emakunde	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2023-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Helburua da txosten bat egitea, enpresa kooperatiboetan hautemandako kontziliazioaren arloko jardunbide egokiekin.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA
		Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: Proiektu-pilotu bat egin da Emakunderen eta Konfekoopen arteko hitzarmenaren barruan. Proiektu horrek “Enpresa kooperatiboa: ekonomien eraldaketarako motorra eta gizarte-eredu jasangarriago baterako ekarpen garrantzitsua” du izena. Hezi2de aholkularitza arduratu da exekuzioaz. Berdintasunaren arloko informazioa eman zaie 7 kooperatibari, kontziliazio erantzunkidearen neurriak sistematizatzeko enpresa bakoitzaren beharren arabera.
Hirugarren aldeen eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Konfekoop. Euskadiko Kooperatiben Konfederazioa.	2024ko eragileen parte-hartzea: Bai.
Aurreikusitako aurrekontua:	30,0000 €	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: 30.000 €
		2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: % 100
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Parte hartu duten kooperatiben kopurua	Oharrak:
		2024 urterako adierazleak: A. 7 KOOPERATIBA
		Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:		

4.1.15. ENPRESARIAK-EUSKADIKO ENPRESARIEN, ZUZENDARIEN ETA PROFESIONALEN FEDERAZIOARI JARDUERAK AURRERA ERAMATEKO LAGUNTZA		
II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	4. ardatza. Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa 4.1 Gidalerroa. Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eta zeharka borroka egiteko neurriak dituzten enpresetan berdintasunerako planak orokortzea. Zuzeneko eta zeharkakoa	
Ardura duen Saila:	Emakunde	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2023-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Enpresariak-Euskadiko Enpresarien, Zuzendarien eta Profesionalen federazioaren helburua da emakumeen presentzia bermatzea Euskadiko ehundura sozioekonomikoko erabaki-organoetan. Emakunderen lana da Euskadiko Emakume Enpresari, Zuzendari eta Profesionalen Federazioari emakumeak ahalduntzeko ekintzak egiten laguntzea.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA
		Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: Emakunderen eta Enpresariak Federazioaren lankidetzat-hitzarmenaren baitan, dirulaguntza nominatibo bat eman zaio Federazio horri, 5 ekimen garatzeko: - “Kontseilarentzako programa: Emakumeen lidergoa indartzea administrazio-kontseiluetan: Garapen profesionalerako bidaia” - 3 jardunaldi tematiko: “Kontzilia Jardunaldia” (2024/09/05. Gasteiz); “Soldata Arrakalari buruzko Jardunaldia” (2024/09/16. Donostia); “Laneko arriskuak prebenitzeko jardunaldia, genero-ikuspegiarekin” (2025/11/07. Gasteiz). - “Enpresariak Fundazioaren komunikazioa eta ikusgarritasuna sustatzea”: Presentzia digitala berritzea, webgunea eta Linedineko profila berrituz. - “Enpresa Parekidearentzako Sariak sortzea” - “Aliantza estrategikoak indartzea; emakumeen lidergoa sustatzea enpresen arloan” programa. (2024-11-20. Gasteiz)
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	EnpresariAK- EUSKADIKO EMAKUME ENPRESARIEN FEDERAZIOA Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan dago (AMPEA, AED eta ASPEGI).	2024ko eragileen parte-hartzea: Bai.
Aurreikusitako aurrekontua:	20.000 €	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: 20.000€ 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: %100 Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Ekintzen kopurua B. Jardunaldien kopurua	2024 urterako adierazleak: A.5 B. 4 Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:	Positiboa.	



4.2.1. GENERO IKUSPEGIA DUEN KUDEAKETA AURRERATUAREN SUSTAPENA

II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	4. ardatza. Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa 4.2 Jarraibidea. Emakume eta gizonen arteko arrakalarik ez duen eta pertsonen garapenean laguntzen duen kudeaketa aurreratuan sakontzea.	
Ardura duen Saila:	Emakunde	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2022-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Erakundeen kudeaketa aurreratuan genero-ikuspegia txertatzeak duen garrantziaren gaineko kontzientziazioa sustatzea, Euskalit fundazioarekin egindako lankidetzeta-hitzarmenaren bidez, sentsibilizatorako materialak eta ekintzak egiteko, eta kudeaketan berdintasunerako jarduketa onak bilatzen laguntzeko. Horretarako, arreta berezia jarri behar zaio pertsonen kudeaketan berdintasuna txertatzeari, soldata-arrakala murriztu ahal izateko.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA
		Ezarpen-mailaren arrazoia/justifikazioa: Jardunaldiak eta prestakuntza-pilulak egin dira eta jardunbide egokiak identifikatu dira
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Euskalit	Bai
Aurreikusitako aurrekontua:	10.000 €	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: 3075,6 €
		2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: % 30
		Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Sentsibilizatorako/prestakuntzarako ikus-entzunezko jarduketak B. Egindako jardunaldien kopurua C. Identifikatutako eta bilatzailerak igotako jarduketa onen kopurua	2024 urterako adierazleak: A. 2 prestakuntza-pilula B. 1 jardunaldi C. 2 jardunbide egoki (Sartu Araba eta Satse) eta 11 guztira.
		Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:		

4.4.1. KONTRATAZIO PUBLIKOAN BERDINTASUN KLAUSULAK SARTZEARI BURUZKO GOBERNU AKORDIOAREN EGUNERAKETA

II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	4. ardatza. Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa 4.4 Gidalerroa. Klausula sozialak erabiltzea kontratazioan soldata-arrakala murrizteko aurrerapausoak emateko.	
Ardura duen Saila:	Ogasun eta Finantza Saila.	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2023-2024	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	A. Kontratazio-arduradunekin eta berdintasuneko teknikariek gogoeta egitea kontratazio publikoan berdintasun-klausulak txertatzeko dauden zailtasunei buruz. B. Gobernu Kontseiluak instrukzio berri bat onartzea ordainsarien berdintasunerako instrukzioa eguneratzeko. C. Berdintasuneko teknikariei prestakuntza ematea instrukzio berriari buruz, klausulak gehitzeko.	2024ko ezarpen-maila: OSATUA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: A. 6 saio egin dira sail, organismo autonomo eta zuzenbide pribatuko erakunde publiko hauetako 90 ordezkariarekin: Osakidetza, URA, SPRI, HAZI IHOBE, EVE, IVF, besteak beste B. 34/2024 EBAZPENA, martxoaren 22koa, Jaurilaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako zuzendariarena, zeinaren bidez xedatzen baita argitara dadila Euskal Autonomia Erkidegoko kontratazio publikoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak eta genero-ikuspegia txertatzeari buruzko jarraibidea onartzeko erabakia. C. 2024ko maiatzaren 22an, 4 orduko prestakuntza eskaini zitzaizen Administrazio Orokor eta Instituzionaleko berdintasuneko teknikariei.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	B. Ondarearen eta Kontratazioaren Zuzendaritza eta Finantza eta Ogasun Sailaren Zerbitzuen Zuzendaritza eta Emakunde	2024ko eragileen parte-hartzea: Bai.
Aurreikusitako aurrekontua:	2024: 670 €	2024an eurotan (€) exekutututako aurrekontua: aditu bat kontratatu zen prestakuntza emateko. 670,73 € 2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutututako aurrekontuaren %: % 100 Oharrak: ez dira kontuan hartu Administrazioari langileen lan-orduak eta ordu asko eman dituzte Instrukzioa egiten eta onartzen.
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	B. Instrukzioa onartzea (bai/ez) C. Prestakuntza egitea (Bai/ez)	2024 urterako adierazleak: B. Bai, onartu da. C. Bai, egin da. Oharrak: Parte-hartzea handia izan zuen prestakuntzak eta oso ondo baloratu zuten.
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	https://www.euskadi.eus/web01bopv/eu/p43aBOPVWebWar/VerParalelo.do?sessionId=F9NeVT48x-CS4a55Mk3NwuYqZhhlbU-sz4tGVwchcmjNeqPYrWdI-1088378634!929944262?R01HPortal=web01&R01HPage=bopv&R01HLang=eu&ed2024001563	
Balorazio orokorra:	Ekintza hori amaitutzat jo da.	



4.4.2. KONTRATUETAN, DIRULAGUNTZETAN ETA HITZARMENETAN GENERO IKUSPEGIA TXERTA DADIN SUSTATZEA

II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	4. ardatza. Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa 4.1 Gidalerroa. Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eta zeharka borroka egiteko neurriak dituzten enpresetan berdintasunerako planak orokortzea. Zuzeneko eta zeharkakoa	
Ardura duen Saila:	Emakunde	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	Ez	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Aholkularitza- eta laguntza-zerbitzua abian jartzea, eta prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekintzak diseinatzea eta ezartzea, kontratazio-prozeduretan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan genero-ikuspegia txertatzen jarraitzeko. Administrazio Publikoko langileei laguntzen jarraituko da, kontratazio-prozeduretan eta dirulaguntzetan emakumeen eta gizonen berdintasuna txertatzeko jarraibideen bidez, eta enpresei eta erakundeei informazioa emango zaie berdintasun-klausulak bete ditzaten kontratazio-agirietan eta/edo dirulaguntzak emateko oinarri arautzaileetan. Beste dirulaguntza batzuen artean, “enpresentzako gida: berdintasuna kontratazioan” gida eguneratzea aurreikusten da.	2024ko ezarpen-maila: PARTZIALKI GARATUA
		Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: Kontratazio-prozeduretan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan genero-ikuspegia txertatzen jarraitzeko aholkularitza eta laguntza-zerbitzua eskaini da. Instrukzioaren zirriborroa egin da, dirulaguntzetan genero-ikuspegia txertatzeko jarraibideekin. Ez da sentsibilizazio-ekintzarik eta prestakuntza-saiorik egin, erantzukizun hori Ekonomia eta Ogasun Sailak hartu duelako bere gain. Ez da “Enpresentzako gida: berdintasuna kontratazioan” gida garatu, prozesua instrukzioa onartzean hasiko baita.
Hirugarren aldeen eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Ogasun eta Finantza Saila	2024ko eragileen parte-hartzea: Bai
Aurreikusitako aurrekontua:	2024: 20.000 €	2024an eurotan (€) exekutatutako aurrekontua: 11.804,88€.
		2024rako aurreikusitako guztizkoaren gainean exekutatutako aurrekontuaren %: % 59
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Eguneratutako materialen kopurua B. Prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekintzen kopurua C. Emandako aholkularitza-zerbitzuen kopurua	Oharrak:
		2024 urterako adierazleak: A. Ez da materialik eguneratu B. Ez da egin C. 69 kontsulta erantzun dira eta dagokien aholkularitza eskaini da
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		Oharrak:
Balorazio orokorra:		Hainbat ekintza garatu dira, baina batzuk ezin izan dira osatu.

4.4.3. OSAKIDETZAK EGINDAKO KONTRATAZIO PUBLIKOAN BERDINTASUN KLAUSULAK TXERTATZEA ETA HORIEN JARRAIPENA EGITEA

II. PLAN OPERATIBOA		
Testuinguru estrategikoa:	4. ardatza. Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa 4.4. Gidalerroa Kontratazioan klausula sozialak erabiltzea, soldata-arrakala murrizteko aurrerapausoak egiteko.	
Ardura duen Saila:	Osasun Saila - Osakidetza - Osakidetza Giza Baliabideen Zuzendaritza - Garapen eta Prestakuntzaren Azpizuzendaritza	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	EZ	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2021-2024	
2024	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Osakidetza berdintasun-klausulak eguneratu eta txertatuko ditu kontratazio-pleguetan. Halaber, klausula horien jarraipena egingo da. Pleguetako berdintasun-klausulak berrikusi eta beharrezkoak diren klausulak definitzeko jarraibideak garatu eta kontratazio-espeditenteen plegu guztietan txertatu ondoren, salbuespenik gabe, klausula horien jarraipena egingo da Osakidetza kontratu guztietan.	Ez arpen-maila: PARTZIALKI EGIN DA Ez arpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: Txertatu dira klausulak pleguetan eta jarraipen partziala egin da.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	-Zuzendaritza Ekonomiko Finantzarioa, -Kontratazio-zerbitzua, -Unitate sustatzaileak	Eragileen parte-hartzea: Bai
Aurreikusitako aurrekontua:	Definitu gabe.	Eragilearen aurrekontua eurotan (€): Baliabide propioak. Aurreikusitako guztizkoaren gainean gauzatutako aurrekontuaren %: Ezin da kuantifikatu
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Klausulak txertatuta (2021EAN HASI ZEN) B. Kontratuaren klausulak txertatzeko jarraipen-txostena (Egina Bai / Ez / Partzialki)	Oharrak: Adierazleak: A. Bai B. Partzialki Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	34/2024 EBAZPENA, martxoaren 22koa, Jaurkitzaileen Idazkaritzako eta Legebiltzarreko Harremanetarako zuzendaria, zeinaren bidez xedatzen baita argitara dadila Euskal Autonomia Erkidegoko kontratazio publikoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak eta genero-ikuspegia txertatzeari buruzko jarraibide onartzeko erabakia.	
Balorazio orokorra:	Ekintza positiboki baloratu da eta Osakidetza I. Berdintasun Planaren (2021-2024) Ebaluazioan jaso dira aurrerapen guztiak: 2024an Kontratazio Publikoaren Jardunaldi bat egin da eta berriaz aipatu dira berdintasun-klausulak. Eta hobetzeko arlo gisa identifikatu da kontratazio publikoan eta kontratuen jarraipenean aritzen diren pertsonen prestakuntza espezifiko eskaintzea.	

6.2 II. Plan Operatiboan hasiera batean aurreikusi gabeko neurriak, 2024an ezarriak

1.4.6 LAN BITARTEKARITZA EZ SEXISTA: ESKAINTZAN CURRICULUM ANONIMOA EDO ITSUA EZARTZEA

II. PLAN OPERATIBOA

Testuinguru estrategikoa:	1. ardatza. Soldata/ordua desberdintasuna murriztea 1.4. Gidalerroa Ikasketa tekniko eta teknologikoetan emakume gehiago izan daitezen sustatzeko pizgarriak eskaintzea	
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila – Lanbide	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	EZ	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA	2024-2025	
(2024)	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	Lan-bitartekaritzan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea, enpresa eskatzaileek izena eman duten hautagaien hautaketa-prozesuan curriculum anonimoa edo itsua ezarri (aurrez aurreko kanaleko eskaintzetan).	Ezarpn-maila: HASITA
		Ezarpn-mailaren arrazoiak/justifikazioa: 1.4.5 neurriaren eboluzioa da eta aurrerapausoak ematea izan da helburua; izan ere, laneko bitartekaritza ez sexista oso garrantzitsua da soldata-arrakala murrizteko.
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Lanbide - Enpleguaren euskal zerbitzua eta bere zorroaren parte diren enpresak.	Eragileen parte-hartzea: Bai.
Aurrekontua:	Baliabide propioak	Erabilitako aurrekontua (€): Baliabide propioak.
		Oharrak: Informazio-prozesuentzako eta informatikako aplikazioentzako ekipoen gastuaren barruan dago.
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. ENPRESA ESKATZAILEEN KOPURUA B. CURRICULUM ITSUA ESKATZEN DEN ESKAINTZEN KOPURUA (ci) C. CI ESKATZEN DEN ESKAINTZEN %, ESKAINTZA GUZTIEN GAINEAN	Adierazleak: A. Ez dago daturik B. 2024an 234 C. % 10,8
		Oharrak: Datuk ezin dira ikusi, denbora gutxi baitarama ezarrita
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		
Balorazio orokorra:		Oraingo, oso asebetegarria



4.4.6 KONTRATAZIO PUBLIKOAN BERDINTASUNEKO KLAUSULAK TXERTATZEKO AHOLKULARITZA

II. PLAN OPERATIBOA

Testuinguru estrategikoa:	4. ardatza. Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa	
Ardura duen Saila:	4.4 Gidalerroa. Klausula sozialak erabiltzea kontratazioan soldata-arrakala murrizteko aurrerapausoak emateko.	
“Emakumea industrian sartzeko plana” osatzen duen jarduketa:	EZ	
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO ALDIA (2024)	2024-2025	
	AURREIKUSPENA	EGINA/EMAITZAK
Abian jartzeko beharrezkoak diren jardueren deskribapena:	a. Sailetako eta beren organismo autonomoetako 72 kontraturen kolektibo hartzaileetan emakume eta gizonen arteko arrakala nagusiak identifikatzea. b. Kontratueta gehitu beharreko berdintasun-klausulen proposamena	Ezarpen-maila: a. OSATUA b. 2025EAN GAUZATU BEHAR DA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: BERDINTASUN KLAUSULEN PROPOSAMENA EGITEKO, BEHARREZKOA DA EMAKUME ETA GINZONEN ARTEKO ARRAKALEN AZTERKETA EGIN IZANA
Hirugarren aldean eta eragile kolaboratzaileen parte-hartzea / rola:	Ogasun eta Finantza Saila eta Emakunde Bi kontratazioak Ogasun eta Finantza Sailak egiten ditu	Eragileen parte-hartzea: Bai
Aurrekontua:	2024: 17545,00 EUR 2025: 3.048,78	Erabilitako aurrekontua (€): 2024: 17.545,00 euro. Oharrak:
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	a. Amaierako txostena eskuragarri (bai/ez) b. Behin betiko berdintasun-klausulen proposamena izatea.	Adierazleak: a. Bai b. 2025ari dagokio. Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	AMAIERAKO TXOSTENA (A.) B. JARDUKETA AMAITZEAN PARTEKATUKO DA.	
Balorazio orokorra:	EAEko kontratazio publikoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak eta genero-ikuspegia txertatzeko Instrukzioa ezartzeko bidean aurrerapausoak emateko jardunbide egokia izan daiteke.	

4.3.3 GAUR EGUN LAN-MAERKATUAN DAGOEN SOLDATA ARRAKALA IKUSKARATZEA

II PLAN ERAGILEA		
Kokapena estrategian:	4. ARDATZA. ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENTSIBILIZATZEA 4.3 Gidalerroa Ordainketaren garrantasuna sustatzea	
Arduraduna:	OGASUN ETA FINANTZA SAILA	
"Emakumea industrian sartzeko planean" jardutea:	EZ	
AURREIKUSITAKO GAUZATZE EPEA	2024	
2024	AURREIKUSPENA	EGINDA/EMAITZAK
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena :	Euskadiko esparru ekonomikoen arteko lan merkatuan dagoen soldata-arrakala ikusaraztea: 1. Txostenetan: hiru hilabeteko txostena, urteko txostena 2. Industria Behatokia eta rating-eko enpresen aurrean aurkezpenetan nabarmendu	Ezarpen-maila: OSATUTA Ezarpen-mailaren arrazoiak/justifikazioa: Aurreikusitako txostenak egin dira, eta 5 aurkezpen egin zaizkie emakumeen partaidetza zabala duten RATING enpresei (Standard & Poor 's, Moody' s eta Fitch rating). Eta Behatoki industrialean: kluster guztien eta Jaurlaritzaren ordezkariak, SPRIrenak barne. 50 pertsonak parte hartu zuten eta erdiak emakumeak izan ziren.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina:	EKONOMIA ETA PLANGINTZA ZUZENDARITZA	Parte hartzen duten eragileak: Bai.
Aurrekontua:	Baliabide propioak. I. kapitulua	Gauzatutako aurrekontua (€): baliabide propioak. I. kapitulua Oharrak:
Jarraipen eta ebaluaziorako adierazleak:	A. Hiruhileko Txostena (Bai/Ez). B. Urteko Txostena (Bai/Ez). C. Industria Behatokia Aurkezpene (Bai/Ez). D. Rating enpresatan Aurkezpene (Bai/Ez).	Adierazleak: A. Hiruhileko Txostena (Bai). B. Urteko Txostena (Bai). C. Industria Behatokia Aurkezpene (Bai). 50 pertsona parte hartu zuten eta hauetatik 25, emakumeak izan ziren. D. Rating enpresatan Aurkezpene (Bai). Emakumeen partaidetza nabarmena izan zen. Oharrak:
Neurriari buruz dauden dokumentu edo estekak aipatzea:	Urteko txostena - Ekonomia - Eusko Jaurlaritza - Euskadi.eus EAEko ekonomiaren hiruhilabetekaria - Ekonomia - Eusko Jaurlaritza - Euskadi.eus	
Balorazio orokorra:	Oso positiboa	

7. ONDORIOAK

Jarraipen-txosten honetan jasotako informazio guztia aztertu ondoren, eta aurreko txostenak ere aintzat hartuta, **ondoriozta dezakegu II. Plan Operatiboaren ezarpen maila handia dela**. Zehazki, 2024an, aurreikusitako neurrien % 86 garatu da partzialki edo erabat. Ehuneko horrek aurreko urteetako gainditu du: 2023an % 82,5koa izan zen eta 2022an % 82,6koa.

- Ardatz bakoitzeko ezarpena aztertzen badugu, 4. ardatza, Enpresen eta sindikatuen sensibilizazioarekin lotutakoa, da garapen partzial eta osorik handiena duena, 13 neurrien % 100 partzialki eta/edo erabat ezarri baita. Bigarren lekuan dago 1. ardatza, soldata/ordu desberdintasunak murrizteari buruzkoa. Bertako 11 neurriek % 81,8ko garapen partziala eta/edo osoa izan dute. Bestalde, 2. ardatzaren kasuan, lanaldiaren desberdintasunak murrizteari buruzkoan, 2024ko 10 neurriek % 80ko garapen partzial eta/edo osoa izan dute. Hala ere, hezkuntzarekin eta gizarte-sensibilizazioarekin lotutako 3. ardatza da garapenik txikiena izan duen ardatzetako bat, 2023ko jarraipen-txostenean gertatzen zen moduan. 2024rako 9 neurri aurreikusi zituen eta % 77,8ko garapen partzial edo osoa izan du.
- Sailen arabera, 2024an neurri gehien izan dituztenak hauek izan dira: Emakunde (13 neurri), Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila (10 neurri) eta Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila (6 neurri). Sail eta organismo horiek sustatutako neurrien garapen maila esanguratsua da: % 92,3ko, % 80ko eta % 83,3ko erabateko ezarpena lortu da, hurrenez hurren. Beste sail batzuek garapen maila neurritsuagoak dituzte, neurri gutxiagorekin (Hezkuntza, Ogasuna eta Finantzak, Osasuna-Osakidetza eta Lehendakaritza).
- Horrez gain, II. Plan Operatiboan neurri berriak gehitzeko eta ezartzeko hartutako konpromisoa aipatu behar da, 2024an 3 neurri berri gehitu baitira.
- Emakumea Industrian Txertatzeko Planarekin (EISP) lotutako 9 neurritatik, 2024an % 77,8 bete dira guztiz. Zifra hori aurreko urtetakoekin alderatzen badugu, 2023 eta 2022koekin, EISPrekin lotutako neurrien aurrerapen maila txikiagoa izan da (% 57,9 eta % 59,1, hurrenez hurren).

2024ko aurrekontuaren exekuzio maila³¹ hasieran aurreikusitakoaren % 92,6ra iritsi da, eta balio absolututan, 16,868 milioi eurora iritsi da aurrekontuaren exekuzioa. Urte horretako aurrekontuaren exekuzio maila 2023koa baino altuagoa da (% 80koa izan zen orduan, eta 2022koa baino altuagoa ere izan da, % 73,7koa izan baitzen). Hala ere, kontuan izan behar da gauzatutako zenbateko/bolumen erreala askoz ere txikiagoa dela, 2023an 68 milioi eurokoa izan baitzen.

- Ardatzei dagokienez, aurreikusitako aurrekontu-bolumenik handiena izan duen ardatza 2. ardatza izan da, lanaldiaren desberdintasunak murrizteari buruzkoa. Horrez gain, adierazgarria da exekututako aurrekontu-bolumenean gainerako ardatzekin alderatuta duen desberdintasuna, oso esanguratsua baita (15 milioi euro). Horrez gain,

³¹ Garrantzitsua da datuak modu orientatiboan aintzat hartzea eta aurrekontuaren azterketa zuhurtziaz egitea. Azterketa horri dagokion atalean adierazi dugun moduan, ezin izan ditugu neurri guztien aurrekontuaren datuak bildu, neurri batzuk berezko baliabideekin garatu direlako edo dagokion sailaren bitartez ezin izan dugulako informaziorik bildu.

ardatz horri atxikitako neurri guztien artean, eta inplikaturako sail eta organismo autonomo guztiek egindako ahaleginari esker, aurreikusitako aurrekontuaren zati handi bat gauzatzea lortu da, % 92,5 zehazki.

- Emakumea Industrian Txertatzeko Planari (EISP) lotutako neurrien aurrekontuaren exekuzio-maila % 68,3koa izan da 2024an (2023an % 82,1koa eta 2022an % 71,1ekoa izan zen).

Soldata Arrakalaren adierazle nagusietan jasotako datuei³² esker ikus daiteke Ekintza Plan Operatiboetan eta 2030 Estrategiaren garapenean sustatutako neurrien bitartez Euskadiko emakumeen eta gizonen arteko Soldata Arrakala murriztu dela urtez urte.

Hiru Ekintza Plan Operatiboena aurretik egindako diagnostikoetan, 2016, 2019, eta 2023,³³ jasotako datuak alderatuz gero, emakumeen eta gizonen urteko batez besteko irabazien arteko aldea % 24,4koa izan zen 2016an; 2019an 5 puntu baino gehiago egin zuen behera, % 19,5era arte; eta 2023³⁴an %12,81ra jaitsi zen. Horrek esan nahi du ia ehuneko 7 puntuko murriztu dela 2019tik eta ia 12 puntu 2016tik.

Emakumeen eta gizonen arteko urteko batez besteko irabazietan dagoen arrakala hobetzeaz gain, 2024an nabarmen igo dira emakumeen matrikulazioak STEAM ikasketetan; emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna murriztu egin da etxeko zereginei eta etxeko pertsonen zaintzari eskainitako batez besteko denboretan; kontziliazioarekin eta erantzunkidetasunarekin lotutako dirulaguntza publikoetako enpresa eta pertsona onuradunak egonkor mantendu dira; berdintasun-planak dituzten enpresa berrien kopuruak handitzen jarraitzen du urtez urte eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna murriztu egin da lanaldi partzialeko kontratazioen tasan.

Hortaz, ondoriozta daiteke Euskadin emakumeen eta gizonen arteko soldata-diskriminazioarekin amaitzeko 2030 Estrategiaren funtsezko helburuak betetzen ari direla pixkanaka faktore horien ondorioz.

³² Txosten honen 5. eta 6. kapituluetan jasota daude xehetasunak.

³³ III Plan Operatiboaren diagnostikoa egin ahal izateko, EInen Soldata Egituraren inkestan, eskuragarri dagoen azken datua 2023 urtekoa da.

³⁴ Idem aurreko nota.

8. ERANSKINA: EMAITZEN TAULAK

Taulak (4. eta 5. atalak)

Orrialdea

▪ 2022-2025EKO II. PLAN OPERATIBOAN 2024RAKO AURREIKUSITAKO NEURRIEN BANAKETA, EZARPEN MAILAREN ETA DAGOKIEN JARDUKETA ARDATZAREN ARABERA Balio absolutuak eta ehunekoak. 2024	15
▪ 2022-2025EKO II. PLAN OPERATIBOAN 2024RAKO AURREIKUSITAKO NEURRI GUZTIEN GAINEAN ERABAT EDO PARTZIALKI GARATU DIREN NEURRIEN PROPORTZIOA, JARDUKETA ARDATZAREN ETA DAGOKIEN GIDALERROAREN ARABERA Balio absolutuak eta ehunekoak. 2024	15
▪ 2022-2025EKO II. PLAN OPERATIBOAN 2024RAKO AURREIKUSITAKO NEURRIEN BANAKETA, EZARPEN MAILAREN ETA SAIL ARDURADUNAREN ARABERA Balio absolutuak eta ehunekoak. 2024	17
▪ 2022-2025EKO II. PLAN OPERATIBOAN AURREIKUSITAKO NEURRI GUZTIEN GAINEAN 2024AN ERABAT EDO PARTZIALKI GARATU DIREN NEURRIEN PROPORTZIOA, JARDUKETA ARDATZAREN ETA SAIL ARDURADUNAREN ARABERA Balio absolutuak eta ehunekoak. 2024	18
▪ 2025EKO II. PLAN OPERATIBOAN AURREIKUSITAKO EMAKUMEAK INDUSTRIAN SARTZEKO PLANARI LOTUTAKO NEURRIEN BANAKETA, EZARPEN MAILAREN ETA DAGOKIEN JARDUKETA ARDATZAREN ARABERA Balio absolutuak eta ehunekoak 2024	19
▪ EMAKUMEAK INDUSTRIAN SARTZEKO PLANARI LOTUTA ERABAT EDO PARTZIALKI GARATU DIREN NEURRIEN PROPORTZIOA, 2022-2025EKO II. PLAN OPERATIBOAN AURREIKUSITAKO EISP-RI LOTUTAKO NEURRI GUZTIEN GAINEAN, SAIL ARDURADUNAREN ARABERA Balio absolutuak eta ehunekoak. 2024	19
▪ 2022-2025EKO II. PLAN OPERATIBOAN. PLAN OPERATIBOAN AURREIKUSITA DAUDEN EMAKUMEAK INDUSTRIAN SARTZEKO PLANARI LOTUTAKO NEURRIEN XEHETASUNA, SAIL ARDURADUNAREN ARABERA 2024	19
▪ 2022-2025EKO II. PLAN OPERATIBOAN 2024RAKO AURREIKUSITAKO NEURRIEI DAGOKIENEZ AURREIKUSITAKO ETA EXEKUTATUTAKO AURREKONTUA, JARDUKETA ARDATZAREN ARABERA Balio absolutuak eta ehunekoak 2024	21
▪ 2022-2025EKO II. PLAN OPERATIBOAN 2024RAKO AURREIKUSITAKO NEURRIEI DAGOKIENEZ AURREIKUSITAKO ETA EXEKUTATUTAKO AURREKONTUA, SAIL ARDURADUNAREN ARABERA. Balio absolutuak eta ehunekoak 2024	21
▪ 2022-2025EKO II. PLAN OPERATIBOAN 2024RAKO AURREIKUSITAKO EISP-RI LOTUTAKO NEURRIEI DAGOKIEN AURREIKUSITAKO ETA EXEKUTATUTAKO AURREKONTUA Balio absolutuak eta ehunekoak 2024	22
▪ SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIAK LANGILE BAKOITZEKO ETA LANORDU ARRUNT BAKOITZEKO Balio absolutuak eta ehunekoak EAE. 2009, 2016-2023	28
▪ SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: MATRIKULAZIO BERRIAK STEAM IKASKETETAN. Balio absolutuak eta ehunekoak EAE. 2009/2010, 2016/17 eta 2023/24ra arte.	28
▪ SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: MATRIKULAZIO BERRIAK INDUSTRIAKO LANBIDE HEZIKETAKO ADARRETAN. Balio absolutuak eta ehunekoak EAE. 2009/2010, 2016/17 eta 2023/24ra arte	29
▪ SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: ETXEKO LANETAN ETA ZAINZA LANETAN EMANDAKO DENBORA Balio absolutuak. EAE. 2013-2023	30
▪ SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: ALDI BATERAKO KONTRATAZIO TASA, JARDUERA ETA LANALDI PARTZIALEKO KONTRATAZIOA Ehunekoak. EAE. 2009, 2016-2024	30

▪ SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: DIRULAGUNTZA PUBLIKOEN ENPRESA ONURADUNAK, LANEKO IRUZURRAREN IKUSKAPENAK ETA LANEKO IRUZURRAREN POSTONTZIAN ERREGISTRATUTAKO SALAKETAK. Balio absolutuak. EAE. 2021-2024.	31
▪ SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: BERDINTASUN PLANAK DITUZTEN ENPRESAK Balio absolutuak 2021- 2024	31
▪ SOLDATA ARRAKALAREN BESTE ADIERAZLE BATZUK. Balio absolutuak. EAE. 2021-2024	31
▪ SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIAK JARDUERA SEKTORE BAKOITZEAN LAN EGITEN DUEN PERTSONA BAKOITZEKO Balio absolutuak eta ehunekoak EAE. 2009, 2016-2023	34
▪ SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIAK JARDUERA SEKTORE BAKOITZEAN LAN EGINDAKO ORDU ARRUNT BAKOITZEKO. Balio absolutuak eta ehunekoak EAE. 2009, 2016-2023	34
▪ SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: LANGILE BAKOITZAREN URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIAK, OKUPAZIOAREN ARABERA Balio absolutuak eta ehunekoak EAE.2009, 2016-2023	35
▪ SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: OKUPAZIOAREN ARABERA LAN EGINDAKO ORDU ARRUNT BAKOITZEKO IRABAZIAK Balio absolutuak eta ehunekoak EAE. 2009, 2016-2023	35
▪ SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: LANGILE BAKOITZAREN URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIAK, ADINAREN ARABERA Balio absolutuak eta ehunekoak EAE. 2009, 2016-2023	36
▪ SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: PENTSIOEN ARRAKALA. Balio absolutuak eta ehunekoak EAE. 2009, 2016-2024	37
▪ SOLDATA ARRAKALAREN ADIERAZLEAK: EMAKUMEEK ERRETIRO ETA ALARGUNTASUN PENTSIOETAN DUTEN PISUA. Balio absolutuak eta ehunekoak EAE.2009, 2016-2024	37