



Ebaluazio-txostena

EKINTZA-PLAN ERAGILEA

2019-2020

2030
ESTRATEGIA

**Euskadin
soldata-arrakala
murrizteko**



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

Atala	Orrialdea
1) Sarrera	3
2) Erreferentzia-esparrua: Euskadin soldata-arrakala murrizteko Estrategia eta Ekintza Plan Eragilea	6
3) Ebaluazio-metodologia	13
4) 2019-2020 aldian jarduera-ardatz bakoitzean garatutako neurri nagusiak	16
1. ARDATZA. Soldata/ordua desberdintasuna murriztea	18
2. ARDATZA. Desberdintasuna murriztea lanaldiari dagokionez	21
3. ARDATZA. Gizartea heztea eta sentsibilizatzea	26
4. ARDATZA. Enpresak eta sindikatuak sentsibilizatzea	29
5) Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak	31
5.1) Testuinguru-adierazleak	32
5.2) Jarduera-adierazleak	40
6) Ondorioak eta balorazio orokorra	46
 Eranskina - 2020ko Ekintza Plan Eragileko neurrien betetze-mailan izandako aurrerapena	 48
• Aurreikusitako neurrien ezarpen-maila	49
• Emakumeak Industrian Sartzeko Planarekin lotutako neurrien ezarpen-maila	53

1.

Sarrera

Sarrera

2030eko Estrategia eta Euskadin Soldata Arrakala murrizteko 2020ko Ekintza Plan Eragilea bat datoz Eusko Jaurlaritzak definituriko lehentasunezko helburuarekin, alegia, «neurri ekonomiko eta sozialak bultzatzea ordainsari-berdintasunean aurrera egiteko, enpresetan soldata-gardentasuna sustatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko soldata-diskriminazioari aurre egiteko». Izan ere, lagungarriak izan litezke emakumeen ahalduntzea eta autonomia ekonomiko handiagoa lortzeko, eta, horretaz gainera, hazkunde ekonomikorako, produktibitatea areagotzeko eta familia-, pertsona- eta lan-bizitzaren kontziliazio erantzukidea lortzeko.

Soldata-arrakalaren aurka egitea **gizarte-justiziarekiko konpromiso** bat da. Soldata-arrakala da gure gizartean emakumeen eta gizonen artean indarrean dauden desparekotasunen ondorio larrienetako bat, eta, aldi berean, desparekotasun hori errepikatzen eta iraunarazten duen faktoreetako bat ere bai.

Arazo konplexua da, estrukturala, **sorburuan kausa asko dituen**; hori dela eta, mota guztietako neurriak aplikatzea eskatzen du, esku hartzen duten faktore ugariak hainbat ikuspegitatik aztertzeko; era berean, beharrezkoak dira inplikazioa eta konpromisoa, ukitutako eragile guztiena bezala, gizarte osoarena ere. Era berean, onuragarria da gizonen eta emakumeen arteko soldata-desparekotasunak ezabatzea, ekonomiari eta gizarteari, oro har, mesede egiten dielako.

Soldatetan dagoen genero-arrakala **ezabatzearen** onurak



Gizarte **bidezko**agoa



Lanpostu **hobeak** eta **ekonomia-hazkunde** handiagoa



Produktibitate eta **gogobetetasun** handiagoa



Kontziliazio **erantzukidea**

Estrategiak barne hartzen duen **Gobernantza Ereduak** helburutzat du etengabeko monitorizazioa eta jarraipena egitea, hala estrategiaren jarraibideen gainean nola Ekintza Plan Eragilean aurreikusitako neurrien gainean. Estrategian definituriko jarraibideak plan horren bitartez gauzatzen dira arlo operatiboan.

Estrategia eta Plan Eragilean aurreikusitako neurrien ezarpen-mailari buruzko jarraipen eta monitorizazioa egin da urtero, ahalik eta gardentasunik handiena bermatzeko, eta herritarrek eta eragile sozialek eta ekonomikoek plana indarrean egon bitartean helburuen betetze-mailan zer bilakaera egon den jakin dezaten.

Lehen Ekintza Plan Eragilearen indarraldia amaituta, aldi horretan (2019-2020) esku hartzen duten sailek aurreikusi eta abian jarritako neurrien ezarpen-mailaren berri ematen dugu dokumentu honetan.

Txosten honetan jasotako emaitzak baliagarri izango dira neurriak Estrategiaren eta Planaren jarraibide eta helburuei zer neurritan egokitzen zaizkien eta zer nolako ekarpena egiten dieten aztertzeke, eta lagunduko dute, halaber, jakin dezagun neurri horien betetze-maila, emaitzen efikazia aintzat hartuta, zenbatekoa den, **hurrengo aldirako Ekintza Plan Eragilea, 2025era arteko aldia barne hartuko duena**, zehazteko.

COVID-19aren ondorioz, ezin izan dira aurreikusitakoaren arabera egin Euskadin Soldata Arrakala murrizteko 2020ko Ekintza Plan Eragilearen barruan zehaztutako neurrietako batzuk, eta aldatu behar izan dira, orobat, aurreikusitako betearazpen eta ibilbideetako asko.

Zenbaitetan, neurriak berriz formulatu beharra egon da pandemiaren ondoriozko egoerak behartuta; modalitate birtualera egokitu dira, esate baterako, aurrez aurre egitea aurreikusita zeuden ekintzak. Egoera horren ondorioz atzeratu egin da neurri askotan aurreikusita zegoen betearazpen-epea. Hala, programatutako neurrietako batzuk geroratu egin dira azkenean, eta beste batzuk, berriz, zati batez baino ez dira egin.

Nolanahi ere, garrantzitsua da nabarmentzea sailek ahalegin handia egin dutela oso ezohiko testinguru batean; izan ere, aurreikusitako neurrietako asko ezartzea lortu dute, eta haiek betetzen zirela bermatzeko, beren baliabideak ere erabili dituzte maiz.

Pandemia-egoeraren ezohikotasuna gorabehera, Estrategia eta Plan Eragilearen esparruan hasieran aurreikusita ez zeuden lau neurri gehiago ere betearazi dituzte, gainera.

Azkenik, aipatu behar dugu sailen antolamendua berregituratu egin dela 2020ko uztailean egindako autonomia-hauteskundeen ondoren (XII. legegintzaldia), eta horrek ere ekarri du aurreikusitako neurrien betearazpenean eta abiarazpenean zertxobait atzeratzea.



2.

**Erreferentzia-esparrua:
Euskadin soldata-arrakala
murrizteko Estrategia eta Ekintza
Plan Eragilea**

Gobernu Kontseiluak, 2018ko azaroaren 27an, Euskadin soldata-arrakala murrizteko Estrategia eta Ekintza Plan Eragilea onartu zuen

2030eko Estrategia eta Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2019-2020ko Ekintza Plan Eragilea



IKUSPEGIA

Euskadik 2030ean:

- **Soldata-bereizkeriarik ez dagoen** lan-merkatua edukitzea.
- Soldata-arrakala txikiena duten Europako herrialdeetako bat izatea.
- **Ordainsari-berdintasunarekin erabat konprometituta dagoen gizartea** edukitzea (herritarrak eta agente instituzional, sozial eta ekonomikoak), batetik, berdintasunean oinarritutako hezkuntza, eta, bestetik, garatutako berdintasun-balioekin koherenteak diren jokabide sozialak oinarri dituenak.

ERRONKAK

- **Soldata-bereizkeria** ezabatzea.
- **Lan motaren araberako segregazioa** murriztea.
- Berdintasunezko eta berdintasunerako **hezkuntzan** sakontzea.
- **Zaintza-lanen** antolakuntza sozial berri bat babestea, horien gaineko ardurak birbanatzeko.
- EAEko gizarte osoa **helburu horretan** sentsibilizatzea eta **konprometitzea**.

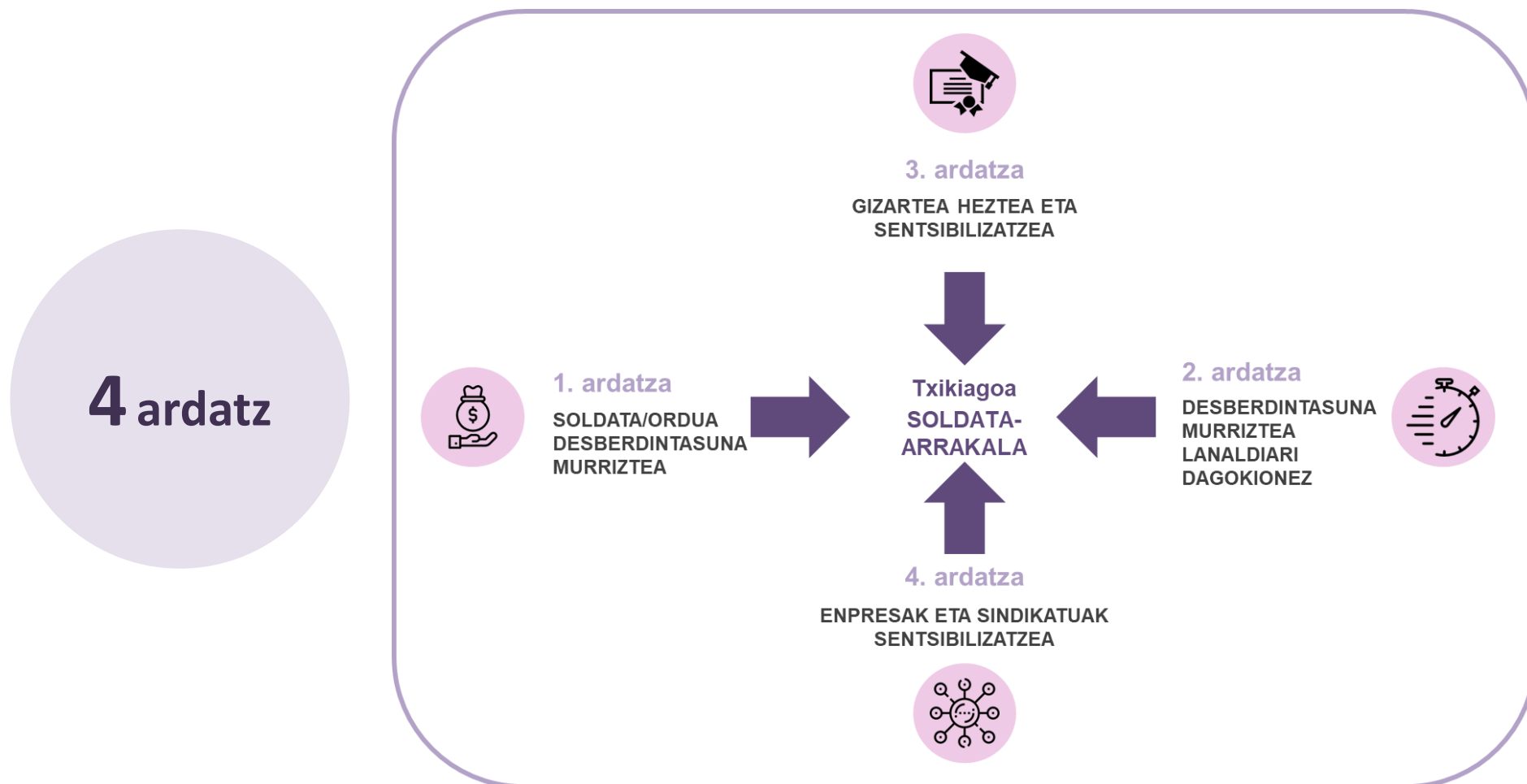


Xede hori lortzeko, hainbat helburu planteatzen dira epe labur, ertain eta luzerako

Elementua	Epe labur/ertaineko helburuak (2020ko Plan Eragilea)	Epe luzeko helburuak (2030eko estrategia)
Soldata-arrakala (emaitza orokorra)	☐ Zuzeneko soldata-arrakala murriztea ☐ Zeharkako soldata-arrakala murrizteko neurriak abian jartzea	☐ Zuzeneko soldata-bereizkeria guztiz desagerraraztea ☐ Zeharkako soldata-arrakala nabarmen murriztea
Soldata- gardentasuna	☐ Gure lan-merkatuan soldata-gardentasuna ezartzeko bideak abian jartzea ☐ Tamaina handieneko enpresetan gardentasuna lortzea	☐ Gardentasuna EAEko enpresa guztietara zabaltzea, tamaina edozein dela ere
Kontziliazio erantzukidea	☐ Dauden jardunbide egokiak nabarmentzea eta hedatzea ☐ Kontziliazio-formula erantzukide berriak probatu nahi dituzten proiektu pilotuak abiarazten laguntzea, batez ere sektore tradizionalenetan, edo <i>a priori</i> zailagoa izan daitekeen horietan ☐ Oinarriak ezartzea, era koordinatuan eta arlo guztietan (hezkuntzan, aisian eta aisialdian, lanean...) zaintza-lanen inguruko erantzukidetasunaren kultura lantzen jarraitzeko	☐ Kontziliazio-neurriak EAEko enpresa gehienetara hedatzea, haien tamaina eta jarduera-sektorea edozein dela ere ☐ Denboraren erabilera parekatzean aurrerapen nabarmena egitea, erantzukidetasunaz kontzientziatuta dagoen eta zaintza-lanak era orekatuan banatzeko bidean dagoen gizartea oinarri hartuta
Lan-segregazioa eta segregazio bertikala	☐ Eskola- eta bokazio-orientazioaren mekanismoak sakonki berraztertzea, etorkizunean lan-segregazio txikiagoa izateko oinarriak ezartzeko ☐ Proiektu pilotuak ezartzea, emakumeak tradizioz maskulinizatuta egon diren sektore eta lanbideetan sartzea sustatzeko ☐ Emakumeen presentzia eta eragina handitzea erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan	☐ Lan-segregazioa nabarmen murriztea lanbide-heziketan eta unibertsitatean, funtsezkoa baita enplegua eskuratzeko orduan ager daitezkeen desberdintasunak arintzeko ☐ Erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan –publiko zein pribatuetan– emakumeen presentzia orekatua lortzea
Kontzientziazio soziala	☐ Gizarte osoa, batez ere enpresa-eremua eta sindikatuak, soldata-arrakala murrizteko erronkari ekiteko beharraz kontzientziatzea, eta eragile garrantzitsu guztien adostasuna eta konpromisoa lortzea ☐ Erakunde- eta enpresa-kultura berdintasunaren bidean ipintzea gizarte-balio gisa aitortzeko, bai eta zaintza-lanak bizitzaren iraunkortasunerako ezinbesteko baldintza gisa eta ekonomiaren eta gizarte-antolaketa-aren funtsezko elementu gisa aitortzeko ere	☐ Soldata-arrakalaren aurka borrokatzea gizarte-helburu gisa erabat barneratua izatea, aurrerapenak egin diren arren, epe luzera lan egiten jarraitzea ezinbestekoa dela ahaztu gabe ☐ Enpresetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak integraturik edukitzea ☐ Kontziliazio erantzukideko planak integratuta edukitzea enpresetan

Estrategiak lau jarduera-ardatz ditu, eta elkar indartzen dute

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



Ardatzek jarraibide edo orientabide estrategikoak jasotzen dituzte, batetik, erronkei erantzuteko, eta bestetik, soldata-arrakalari aurre egiteko 2030eko Estrategian ezarritako helburuak betetzeko

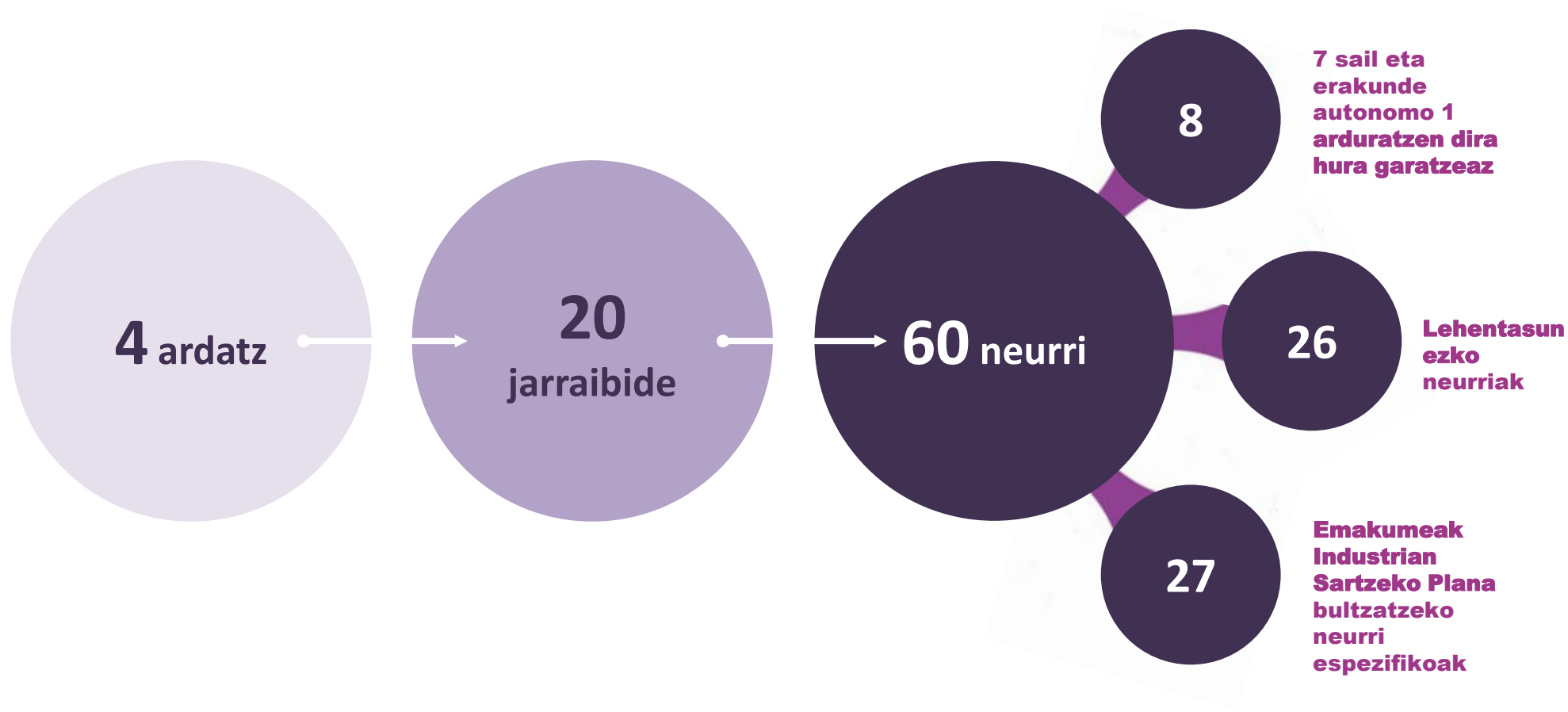
20 jarraibide

ARDATZAK	JARRAIBIDE
1. ARDATZA Soldata/ordua desberdintasuna na murriztea	Ikuskapen gehiago egitea, sexuan oinarritutako soldata-diskriminazioak zuzentzeko, halakorik egonez gero
	Langileei informazioa ematea, sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubideaz, eta zuzeneko diskriminazio-egoerak sala ditzaten bultzatzea
	Bokazio-orientaziorako jarduera indartzea eta hobetzea, EAEko gazteek karrera profesionala informazio gehiago izanda eta genero-estereotiporik gabe aukera dezaten
	Pizgarriak eskaintzea ikasketa tekniko eta teknologikoetan emakume gehiago sartzeko
	Emakumeen presentzia eta eragina handitzea erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan
2. ARDATZA Desberdintasuna na murriztea lanaldiari dagokionez	Lan-iruzurraren kontrako borroka indartzea
	Kontziliazio erantzukidearen aldeko kultura handiagoa eta praktika gehiago sustatzea EAEko enpresetan
	Herritarrak sentsibilizatzea, bereziki gizonak, etxeko lanetan eta pertsonen zaintza-lanetan erantzukide izan daitezen
	0-3 urtekoen eskolatzeari bultzatzea
	Kontziliazio erantzukidean sakontzea EAEko administrazio publikoan
	Ordutegiak arrazionalizatzea, kontziliazioa errazteko
3. ARDATZA Gizartea hezte eta sentsibilizatzea	Kontziliazio erantzukidea errazten duten pizgarri ekonomikoak eta zerbitzuak gehitzea, emakumeak lan-merkatutik atera ez daitezen eta haien jarduera-tasa hobetu dadin
	Hautzarotik berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzea
	Ikerketarako dinamika bat txertatzea, arazoa monitorizatzen uzteko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaerari jarraipena egiteko
	Ebaluatzea zer aurrerabide gertatu den jarraibideen garapenean, eta abian jarritako neurri bakoitzak zer nolako inpaktua lortu duen
4. ARDATZA Enpresak eta sindikatuak sentsibilizatzea	Gizarteari jakinaraztea soldata-arrakala murrizteak zer balio dakarren gure herriarentzat
	Berdintasun-planak orokortzea, zuzeneko eta zeharkako soldata-arrakalaren kontra egiteko neurriak dituzten enpresetan
	Kudeaketa aurreratuan sakontzea, pertsonen garapena balioesteko eta babesteko, genero-lerratzetik gabe
	Soldata-gardentasuna sustatzea
	Kontratazioan klausula sozialak erabiltzea, soldata-arrakala murrizteko bidean aurrera egiteko

2020ko Ekintza Plan Eragilea

2020ko Ekintza Plan Eragilea sortu den lehenengo plan eragilea da, eta Estrategian definitutako 4 jarduera-ardatzen eta jarraibideen inguruan egituratzen da; ardatz horiek komunak izango dira Estrategiaren indarraldi osoan, baita ondorengo plan eragileetarako ere.

2020ko Ekintza Plan Eragileak 60 **neurri jasotzen ditu guztira** (horietatik, 58 2019rako aurreikusita daude, eta 54, 2020rako), eta Eusko Jaurlaritzako 7 sail eta erakunde autonomo 1 arduratzen dira neurri horiek garatzeaz. Estrategiak 60 neurrietatik 26 lehenesten ditu, eta Emakumeak Industrian Sartzeko Plana bultzatzeko neurri espezifikoak biltzen ditu (60 neurrietatik 27 plan horrekin lotuak dira).



3.

Ebaluazio-metodologia

Erabilitako metodologia

2020ko Ekintza Plan Eragilearen barruan aurreikusitako neurrien ezarpenean izandako aurrerapen-maila zehazteko urtero egin den jarraipen- eta ebaluazio-prozesuaren emaitza bateratuak hartu dira txosten hau egiteko oinarri gisa. Plana indarrean izan den bi urteetan egin da prozesu hori (2019 eta 2020*).

Planaren ezarpenaren urteko jarraipena eta ebaluazioa egiteko, askotariko tresnak erabili dira aztergai diren neurriei buruzko **informazio kualitatiboa eta kuantitatiboa** biltzeko, hala bigarren mailako iturrien bitartez (txostenak, memoriak...), nola lehen mailako iturrien bidez (kasuan kasuko sailari zuzenean kontsulta egitea, adibidez).

Hala, alde batetik, Estrategia eta Planaren betetze-mailaren aurrerapena monitorizatu ahal izateko, eta zenbait **adierazletan** oinarrituta, Euskadiko soldata-arrakalaren testuinguruari buruzko datu kuantitatiboak (testuinguru-adierazleak) jaso dira, bai eta 2020ko Plan Eragilean proposatutako neurri zehatzen emaitzekin lotutako alderdi batzuei buruzkoak ere.

Beste alde batetik, **zuzeneko informazioa eskatu da** neurriak abian jartzeko ardura zuten **Eusko Jaurlaritzako sailei** fitxa-galdetegi baten bitartez, eta prozesu honetan parte hartzeko aukera izan dute horrela. 2020an, COVID-19aren ondoriozko egoerara egokitu da metodologia, horrenbestez, online izan dira harremanak zein informazioaren bilketa.

Informazioa biltzeko prozesuaren helburua zera izan da, neurrien ardura duten sailei gogoeta eginaraztea, ikusteko neurriok ezartzeko garaian **zer faktore izan diren erraztaileak eta zein oztopatzaileak**, bai eta datozen urteetan haien jarduna bidera dezaketen gomendioak identifikatzea ere.

Jarraipenaren eta ebaluazioaren **faseak** laburbildu dira ondorengo orrian, hala 2019 nola 2020koari dagokionez, eta zehaztu da, halaber, fase bakoitza noiz egin den ere.

(*) 2019ko jarraipen-txostena: «Euskadin soldata-arrakala murrizteko Estrategiaren eta Ekintza Plan Eragilearen neurri eta jardueren aurrerapen- eta betetze-maila» eta «2020ko jarraipen-txostena: Euskadin soldata-arrakala murrizteko Estrategiaren eta Ekintza Plan Eragilearen neurri eta jardueren aurrerapen- eta betetze-maila».

	1. fasea DISEINUA	2. fasea INFORMAZIOA BILTzea	3. fasea ANALISIA, ONDORIOAK ETA HOBEKUNTZA- PROPOSAMENAK
Egitekoak	- Dokumentuak berrikustea (arau-esparrua, erreferentziako txostenak...). - Informazioa biltzeko eta iraultzeko tresnak diseinatzea: galdetegiak eta iraulketa egiteko datu-baseak.	- Bigarren mailako iturriak biltzea eta kontsultatzea: memoriak, txostenak, eta abar. - Neurrien ardura duten lehen mailako iturriei/sailei kontsulta egitea (galdetegi/fitxa, jarraipena, motibazioa eta zalantzei erantzutea). - Jasotako informazioa araztea eta datu-basean iraultzea.	- Bildutako datuen analisia. - Jarraipen-txostena idaztea, hobetzeko orientabideak barnean harturik. - Jarraipen-txostenaren tresna osagarria egitea, emaitzen irakurketa ugari egin ahal izateko: ardatzen eta jarraibideen arabera, eragile arduradunen edo esparruaren arabera, eta abar.
2019ko jarraipena	2020ko martxoa-apirila	2020ko apirila-ekaina	2020ko ekaina-uztaila
2020ko jarraipena	2020ko abendua	2021eko urtarrila-otsaila	2021eko urtarrila-otsaila

PARTE HARTU DUTEN SAILAK ETA ERAKUNDEAK

- Ekonomiaren Garapena, Jasangarritasuna eta Ingurumena
- Ekonomia eta Ogasuna
- Hezkuntza
- Gobernantza Publikoa eta Autogobernua
- Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
- Lehendakaritza
- Lana eta Enplegua
- Emakunde

4.

**2019-2020 aldian jarduera-
ardatz bakoitzean garatutako
neurri nagusiak**

Jarduera-ardatz bakoitzean garatutako neurri nabarmenak

Ondorengo orrietan 2019tik 2020ra bitartean aurreikusitako helburuak lortzeko abian jarritako neurri nagusiak jaso dira, bai eta generoaren arabera soldata-arrakala ezabatze bidean aurrera egiteko zehaztutako jarduerak ere.

ARDATZAK	LORTU NAHI DEN HELBURUA
 1. ARDATZA. SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA	Emakumeek lan egindako ordu bakoitzeko ordainsari txikiagoa jasotzea eragiten duten faktoreei heltzea; hain zuzen ere: ☐ Zuzeneko soldata-diskriminazioa ezabatzea, bai informazio- eta sentsibilizazio-neurriekin, baita behar diren ikuskapen-, kontrol- eta zehapen-neurriekin ere, lanean sexuan oinarritutako diskriminaziorik ez pairatzeko eskubidea dela eta, EAEko enpresak eta langileak jakinaren gainean egon daitezen. ☐ Segregazio okupazionala murriztea, EAEko gazteek hezkuntza- eta lan-ibilbideak aukeratzeko orduan zuzentasun handiagoz jokatzeko nabarmenduz. ☐ Emakumeen presentzia eta eragina handitzea erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan.
 2. ARDATZA. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ	Emakumeek lan produktibora denbora gutxiago bideratzea eragiten duten faktoreei heltzea, horrek ordainsari txikiagoak sorrarazten baititu, eta zehazkiago: ☐ Gizartea eta batez ere gizonak sentsibilizatzea, erantzukidetasun handiagoa lortzeko eta denboraren erabileran dagoen arrakala murrizteko bidean aurrera egiteko behararen inguruan. ☐ EAEko enpresa sarearen konpromisoa —emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko—, eta kudeaketa aurreratua sustatzea, funtsezko elementuak baitira emakumeek lan-merkatuan bete-betean parte hartzea ahalbidetzeko. ☐ Lanaldi partzialeko lanak, iraupen mugatuko kontratuek eta halako modalitateek soldata-berdintasunean izan dezaketen inpaktua murriztea.
 3. ARDATZA. GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATzea	☐ Administrazioak eta sektore publikoa bultzagile-eragile moduan aritzen direla aprobetxatzea, zuzenean edo zeharka soldata-arrakala murrizten lagunduko duten neurriak sustatzeko. ☐ Soldata-arrakalaren aurka abian jarritako neurriak ezartzeko prozesua monitorizatzea, ikerketa-lan handiarekin, neurri horien inpaktua ebaluatzeko, eta lan-ildo berriak proposatzeko, baita abiarazteko ere, EAEko gizartea berdintasunik ezaren eta soldata-arrakalaren arazoengatik inguruan sentsibilizatu bitartean.
 4. ARDATZA. ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENTSIBILIZATzea	☐ Erabat betetzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa EAEko enpresen estrategian, guztien (emakume zein gizonen) talentua eta ekarpena onetsi eta indartzeko, lehiakorrak izango diren eta, aldi berean, gizarte-erantzukizun handiagoz jokatu duten enpresak sortzeko.

1. ARDATZA - SOLDATA/ORDUA DESPAREKOTASUNA MURRIZTEA



Jarraian, **2020ko Ekintza Plan Eragilean**, Emakumeek lan egindako ordu bakoitzeko ordainsari txikiagoa jasotzea eragiten duten faktoreei heltzeko gauzatutako elementu eta mugarri garrantzitsuenak jaso dira.

HELBURU ESPEZIFIKOA

Zuzeneko soldata-diskriminazioa ezabatzea, bai informazio- eta sentsibilizazio-neurriekin, baita behar diren IKUSKAPEN-, KONTROL-ETA ZEHAPEN-NEURRIEKIN ere, LANEAN SEXUAN OINARRITUTAKO DISKRIMINAZIOARIK EZ PAIRATZEKO ESKUBIDEA DELA ETA, EAEko enpresak eta langileak jakinaren gainean egon daitezen

ELEMENTU GARRANTZITSUENAK/MUGARRIAK

- Emakumeen eta gizonen arteko **soldata-arrakala borrokatzeko Ikuskapen Plana** onestea.
- **Ikuskapen-unitate espezifiko**en bitartez **soldata-ikuskaritza sistema** bat abian jartzea soldata-diskriminazioaren eta laneko iruzurraren arloko legez kontrako egintzen gaineko kontrola areagotzeko. Unitate horietako kideek prestakuntza dute emakumeen eta gizonen arteko lan-esparruko benetako berdintasunari buruzko gaietan, bai eta soldata-arrakala azaltzen duten alderdietako prestakuntza espezifikoa ere. 2019tik 2020ra bitartean **71 esku-hartze** izan dira guztira enpresetan ikuskatzeko eta soldata-auditoriak egiteko.
- **Lan-iruzurraren kontra borrokatzeko postontzia** egokitzea, sexuan oinarritutako diskriminazio-egoerak eta soldata-arrakala salatzea ahalbidetzeaz gainera, genero-diskriminaziorik **–soldata-arrakala barne–** ez jasateko eskubideari buruz eta horrelako egoera salatzeke eta horrekin amaitzeko modu desberdinei buruz nahikoa informazio sartzeko asmoz. Postontzia aktibaturik eta egokiturik dago 2019ko otsailetik.
- Eusko Jaurlaritzako Lan Ikuskaritzak lan-arloko legeriaren kontrako jarduketak, eta zehazki, soldata-arrakalan eragina duten jokabide diskriminatzailerak lan-ikuskaritzaren bidez jakinarazteko bidea **are gehiago ezagutarazteko jardunaldiak** antolatzea. Jardunaldien gaiak: **«Generoagatiko soldata-diskriminazioaren gaineko kontrol publikoa»** eta **«Lan-ikuskaritza eta horrek soldata-arrakalaren aurkako borrokan duen eginkizuna»**.
- Hedabideen eta sare sozialen bitartez sexuan oinarritutako diskriminaziorik ez pairatzeko eskubideari buruz **sentsibilizatu eta berau ezagutarazteko 4 kanpaina** egitea.



1. ARDATZA - SOLDATA/ORDUA DESPAREKOTASUNA MURRIZTEA



HELBURU ESPEZIFIKOA

SEGREGAZIO OKUPAZIONALA murriztea, EAEko gazteek HEZKUNTZA- ETA LAN-IBILBIDEAK aukeratzeko orduan zuzentasun handiagoz jokatzeari nabarmenduz

ELEMENTU GARRANTZITSUENAK/MUGARRIAK

- Orientatzaileei zuzendutako **bokazio-orientazio ez-sexistari buruzko prestakuntza-moduluak** diseinatu eta ematea. **Berritzeguneei** –Prestakuntzan eta Hezkuntzaren Berrikuntzan Laguntzeko Zentroei– **18 prestakuntza-saio** eman zaizkie. Horien jarduera-esparruak EAEko ikastetxe guztiak hartzen ditu barnean, hala sare publikokoak nola pribatukoak.
- **Tutoretza BH** gunea egitea, **tutoretzako ekintza-planaren eredu gisa**. Bertan, DBH 3, DBH 4 eta Batxilergoko ikasturteetarako egindako **bokazio-orientazio ez-sexistako AURRERA! programa** integratu da.
- **Lanbide Heziketako Ikastetxe Integratuen Sareko 50 ikastetxeek** jaso dituzte urteko planean, zeinean ikasturte bakoitzean lehentasuna duten jarduketako-ildoak jasotzen baitira, **emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten bi ekintza gutxienez**, eta okupazio teknikoetan eta teknologikoetan diharduten emakumeen presentzia eta lekukotasunak sustatu dituzte orientazio-jardueretan.
- **Ate irekien programa Lanbide Heziketako ikastetxeetan**, lan-munduan eta profesionalki txertatzeko indize handiena duten sektoreetako enpresekin. 2018-2019, 2019-2020 eta 2020-2021 ikasturteetako ate irekien jardunaldian, hainbat ekintza gauzatu ziren, EAEko emakume gazte gehiago matrikulatzeko industria-zikloetan.
- Tradizioz maskulinizatuta egon diren okupazioekin loturiko EAEko enpresa eragileen **erantzukizun sozial korporatiboko programa** garatzea, etorkizunean sortuko dituzten lan-aukerak lortzea ahalbidetzeko prestakuntza-jardueretan emakume gehiagok parte hartzea bultzatze aldera.
- **Bi (2) ekimen (Industriaren Eguna jardunaldia)** abian jartzea; bata **Bizkaian Bizkaiko Metalgintzako Enpresen Federazioarekin batera**, eta beste bat **Gipuzkoan Adegirekin**, lanbide-ibilbidea erabakitzeke adinean dauden nerabeei metalgintzako industria-enpresen errealtatearen berri emateko eta sektore hori lanbide-helburu erakargarri gisa aurkezteko. Ekimen horietan **1.500 ikaslek** parte hartu zuten (% 60 neskak ziren, eta % 40, mutilak).
- Euskadik parte hartzea **STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics) hezkuntza bultzatzeko** Europako proiektuan, hau da, EU STEM Coalition izenekoan. Proiektu horren helburuen artean dago jardunbide egokiak elkarri trukatzeari, eta nabarmentzen du, besteak beste, arreta berezia jarri beharra dagoela gazteak, neskak bereziki, zientziaren eta teknologiaren eremuko lanbide-ikasketak egitera bultzatzen.
- **Emakumeen parte-hartzea** balioesteko atal bat jasotzea Haur, Lehen eta Bigarren Hezkuntzako ikastetxe publikoei zuzendutako **STEAMeko berrikuntza-proiektuak** garatzeko deialdiaren baremoan. 2019. eta 2020. urteetan, **32.992 emakumek** parte hartu dute STEAM jardueretan STEAM Euskadi Estrategiaren barruan (parte hartu duten ikasle guztien % 49).



Industriaren Eguna jardunaldia Bizkaian eta Gipuzkoan

1. ARDATZA - SOLDATA/ORDUA DESPAREKOTASUNA MURRIZTEA



HELBURU ESPEZIFIKOA	ELEMENTU GARRANTZITSUENAK/MUGARRIAK
Emakumeen presentzia eta eragina handitzea ERABAKI- ETA ZUZENDARITZA-EREMUETAN	▪ Bizkaiko Emakume Enpresarien Elkartearen bitartez <i>Emakumezkoen presentzia EAEko enpresetan</i> txostena egitea. ▪ Emakumeek erakunde publikoetako zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan duten partaidetzari buruzko datu-azterketa egitea.

2. ARDATZA – DESPAREKOTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ



Jarraian, **emakumeek lan produktibora denbora gutxiago bideratzea eta, ondorioz, ordainsari txikiagoak izatea eragiten duten faktoreei heltzeko** garatutako elementu eta mugarri garrantzitsuenak jaso dira.

HELBURU ESPEZIFIKOA

Gizartea eta batez ere gizonak
sentsibilizatzea, ERANTZUKIDETASUN
HANDIAGOA lortzeko eta denboraren
erabileran dagoen arrakala murrizteko
bidean aurrera egiteko beharraren inguruan



Koronabirus garaian, zaintza +. Egin dezagun dagokiguna.
En tiempo de Coronavirus, +cuidados. Hagamos nuestra parte.



ELEMENTU GARRANTZITSUENAK/MUGARRIAK

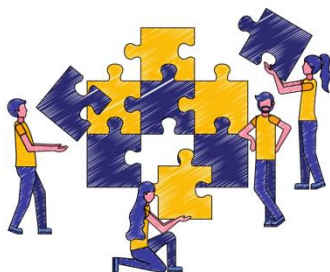
- **Euskadiko zaintzaileen egoerari buruzko diagnostikoa** egitea eta gure inguruko herrialdeetan pertsona horiei dagokienez abian jarri dituzten neurrien azterketa egitea. Azterketa horien abiapuntua dira **Zaintzaile ez-profesionalak babesteko EAEko estrategia soziosanitaria** egiteko. Partaidetza-prozesu zabal baten bitartez diseinatzeko ari da estrategia hori, adinekoak beraiek, haien zaintzaileak eta arlo horretan lan egiten duten profesionalak kontuan hartuta.
- **Gurasotasun positiboko programak** bultzatzea, gizonak adingabeen zaina-lanetan gehiago inplikatu daitezen lortzeko. 2020an, seme-alabak dituzten familiekin lan egiten duten profesionalentzako zenbait ikastaro editatu dira, gurasotasun positiboari buruzko jarraibideak helarazi ahal izan ditzaten. Guztira, 85 profesional trebatu ziren; guztietatik % 49,4 Osakidetzakoak ziren, eta gainerakoak, % 50,6 gizarte-zerbitzuak eta beste batzuetakoak.
- **Prestakuntza eta sentsibilizazioa Nahiko eta Gizonduz programen bitartez** berdintasunarekin zerikusia duten gaietan, zaintza-lanetan erantzukidetasun handiagoa eta balio-aldaketa lortzeko.
- **Nahiko programaren hezkidetzajardunaldia: Zaintza-lanerako hezkuntza**, Emakundek 2019ko urrian antolatuta.
- **Gizonduz** ekimenaren barruan (gizonak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde kontzientziatzea, parte hartzea eta esku hartzea bultzatzea du helburu), **gizonei zuzendutako kanpaina** bat egin da, COVID-19aren pandemiaren ondoriozko egoeran arreta berezia jarrita.
- Emakundek eta EUDELek taxututako proiektu pilotu bat abian jartzea **Gizonduz ekimenaren esperientzia gizonezko politikarekin zabaltzeko**. Proiektu hori jardunbide egoki gisa hautatu da Europako Parlamentuko eta Europako Batzordeko ordezkariak aurkeztutako esperientzia berritzaileen artean.

2. ARDATZA – DESPAREKOTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ



HELBURU ESPEZIFIKOA

Gizartea eta batez ere gizonak sensibilizatzea, ERANTZUKIDETASUN HANDIAGOA lortzeko eta denboraren erabileran dagoen arrakala murrizteko bidean aurrera egiteko beharraren inguruan



ELEMENTU GARRANTZITSUENAK/MUGARRIAK

- **Familiei 0-3 urte bitarteko hezkuntzara sartzen laguntzeko**, batez ere diru-baliabide gutxien dutenei, horrek kontzilazioari dagokionez genero-arrakala sortzen baitu; dirulaguntzen zenbait lerro eman dira:
- **Titulartasun pribatuko Haur Hezkuntzako lehen zikloko eskoletarako dirulaguntzen** deialdia. Eskola horiek, izan ere, oinarritzko hezkuntza-zerbitzu bat dira EAEko familien familia- eta lan-bizitza bateragarri egitea errazteko. 2019-2020 eta 2020-2021 ikasturteetarako laguntzen **bi deialdi** egin dira (**26,5 milioi eurokoa bakoitza**). 2020an, lehen zikloko 277 haur-eskolak dirulaguntza jaso zuten familiek haietarako sarbidea izan zezaten ahalbidetzeko.
- 2019-2020 eta 2020-2021 ikasturteetarako **0 eta 3 urte arteko haur-eskolen titulartasuna duten udaletarako dirulaguntzak** (haur-eskolak mantentzeko kostuak finantzatzeko laguntza, oinarritzko zerbitzua ematen baitute EAEko familien bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egitea errazteko); **3,5 milioi euro ikasturte bakoitzeko**.
- Hezkuntza Sailak bideratzen duen zenbateko osoa handitzea, zeinak, besteak beste, helburua baitu **Haurreskolak Partzuergoaren zerbitzua 18.000 eurotik beherako errenta dutenentzat doakoa** izatea.
- **EAEko administrazio publikoan kontziliazio erantzukidean** sakontzeari dagokionez, **jaiotza-baimen berriak** jarri dira abian 2019an EAEko Administrazio Publikoko langileentzat: guztiak berdinak izango dira, 18 astekoak edozein bikotekiderentzat, % 100 ordainduak eta besterenezinak; neurri horrek 6,5 milioi euroko aurrekontu-inpaktua izango du (gutxi gorabehera) eta 70.000 onuradun (gutxi gorabehera), guztiak ere Euskadiko Administrazio Orokorrean, Segurtasunean, Osakidetzan, Hezkuntzan eta Justizia Administrazioan lan egiten dutenak. 2020tik aurrera, 18 asteko baimena **24 astekoa izango da guraso bakarreko familien kasuan**, eta EAEko sektore publiko osora zabaltzeko ahal izango da: erakunde, sozietate, fundazio, partzuergo eta abarretara.

2. ARDATZA – DESPAREKOTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ



HELBURU ESPEZIFIKOA

Gizartea eta batez ere gizonak sentsibilizatzea, ERANTZUKIDETASUN HANDIAGOA lortzeko eta denboraren erabilera dagoen arrakala murrizteko bidean aurrera egiteko beharraren inguruan

ELEMENTU GARRANTZITSUENAK/MUGARRIAK

- **Familia- eta lan-bizitza bateragarri egiteko dauden laguntza-lerroak hobetzea**, familia-kontziliazioa eta -erantzukidetasuna bultzatzeko, eta adingabearen bizitzaren lehen egunetatik aita eta erditu ez den ezkontidearen atxikimendua laguntzeko. Laguntza horietan sartutako berritasunen artean, honako hauek nabarmentzen dira:
 - Erditu ez diren ezkontideen gurasotasun-bajak parekatzeko lerroa sortzea; hau da, 16 astekoa izan dadin bietan.
 - Laguntzen zenbatekoa % 30 handitzea guraso bakarreko familientzat, familia ugarientzat, mendekotasun larria duen edo % 50etik gorako mendekotasun handia edo desgaitasuna duen kideren bat duten familia-unitateentzat eta genero-indarkeriaren biktima den kideren bat duten familia-unitateentzat, egoera ahulenean dauden kolektiboak bereziki babesteko.
 - Laguntzak eskuratzeko gehieneko denbora-mugak handitzea eskatzailea gizona bada.
- **Laguntza osagarriak** familia- eta lan-bizitza bateragarri egiteko laguntzez gain, **alarma-egoera** EAEko etxeetan sortzen ari den **beharrei erantzuteko**. Honako hauek:
 - Alarma-egoerak iraun bitartean senideez ardura hartzeko murriztutako lanaldia handitu edo eszedentzia eskatu behar izan zuten familientzako laguntzak (eskola-jarduera edo mendekotasuna duten pertsonen arretarako zentroak itxi dituztelako, edo gaixoak edo kutsatuak zaintzeko).
 - COVID-19ari eusteko neurrien ondorioz (mugikortasun-mugak, eskolaz kanpoko jardueren eskaintzarik ez egotea edo murriztuta egotea, jantoki-zerbitzurik ez egotea, irakasjardun laburragoak) eragindako kontziliazio-zailtasunak direla eta 2020-2021 ikasturtean 14 urtera arteko seme-alabak (14 urtekoak barne hartu gabe) zaintzeko pertsona bat kontratatu behar izan duten familientzako laguntzak.



[FAMILIA- ETA LAN-BIZITZA BATERAGARRI EGITEKO LAGUNTZAK. 164/2019 Dekretua, urriaren 22koa, familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzkoa](#)

2. ARDATZA – DESPAREKOTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ



HELBURU ESPEZIFIKOA

EAE-KO ENPRESA-SAREAREN KONPROMISOA —emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko—, eta kudeaketa aurreratua sustatzea, funtsezko elementuak baitira emakumeek lan-merkatuan betebeteen parte hartzea ahalbidetzeko



Elkarrizketa Sozialaren Mahaiko Genero Berdintasuneko Lantaldea

{kontzilia}



ELEMENTU GARRANTZITSUENAK/MUGARRIAK

- Elkarrizketa Sozialaren Mahaiaren **Genero Berdintasuneko Lantaldea** eratzea; emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasunerako bidean pausoak ematea du helburu nagusizat. Emakundeko zuzendaria da lantalde horren burua, eta sindikatuak, enpresa-erakundeak eta Eusko Jaurlaritza ordezkaturik daude bertan.
- **Elkarrizketa Sozialaren Mahaiaren baterako adierazpena** sinatzea, emakumeen eta gizonen arteko kontziliazio erantzukidea sustatzearen funtsezko garrantziari buruzkoa.
- **Kontzilia30** programaren aurkezpena; 2018an hasitako proiektu pilotu bat da, EAEko 30 enpresari norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko neurriak ezartzen laguntzeko. Proiektu haren ebaluazioak komenigarri iritzi zion ezarpen ondoko fasean laguntza mantentzeko, enpresei neurriak baliozkotzen eta birformulatzen laguntzeko, bai eta taldeko enpresekin emaitzak, aurrerapenak, zailtasunak eta jardunbide egokiak partekatze ere. 2020. urtean **Kontzilia Komunitateko** enpresei lagundu zaie, eta banakako jarraipena (telefonoz eta telematikoki) eta laguntza partekatua eskaini zaizkie.
- **Kontzilia Komunitatearen barruan talde eragile** bat sortzea. Lau enpresak parte hartuko dute talde horretan; hala, kontziliazioa ikusarazi, eta bultzatzaile-lana egingo dute.
- **Kontziliazio erantzukidearekiko konpromisoa duten enpresak ikusaraztea eta enpresen mundua sentsibilizatzea** kontziliazio erantzukideko neurriak aplikatzearen onurei buruz jendaurrean zabaltzeko zenbait foro antolatuz eta horietan parte hartuz:
 - Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailaren txostena, kontziliazioaren alde egitearen garrantziari eta dauden kontziliazio-politikei eta enpresa eta familiei laguntzeko baliabideei buruzkoa, Euskalitek antolatutako Kongresuaren barruan (Kudeaketa aurreratuaren Europako 26. astea, 2020ko urria).
 - Enpresentzako «Kontziliazioa, talentua erakartzeko eta leialtzeko neurri gisa» jardunaldia, Zuzendaritzaren Aurrerapenerako Elkartarekin (ZAE) eta AFAE elkartearekin batera antolatuta (2020ko abendua).

2. ARDATZA – DESPAREKOTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ



HELBURU ESPEZIFIKOA	ELEMENTU GARRANTZITSUENAK/MUGARRIAK
Lanaldi partzialeko lanak, iraupen mugatuko kontratuek eta halako modalitateek soldata-berdintasunean izan dezaketen inpaktua murriztea.	▪ Lan Ikuskaritzak emakumeen lan-kontratazio modalitateei buruzko 2 kanpaina egitea –bai aldi baterako kontratazioan, bai lanaldi partzialekoan–. Izan ere, bi kontratazio mota horiek maizago izaten dira emakumeen artean, eta, kontratuko lan-denborari dagokionez ere, segregazioa eragiten dute.

3. ARDATZA – GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA



Ondoren, **berdintasunean oinarritutako hezkuntza** haurtzarotik bertatik lantzeko bidean izan diren elementu eta mugarririk garrantzitsuenak jaso dira; era horretan, desberdintasunak desagerrarazteko, eta berdintasunezko etorkizuna eraikitzeko, genero-alborapenik gabekoa, bai eta gizonen eta emakumeen arteko **soldata-arrakalaren egoerari eta haren ondorioei buruzko datu egokiak emateko** lanean etenik gabe jarraitzeko ere.

HELBURU ESPEZIFIKOA

Administrazioak eta sektore publikoa bultzagile-eragile moduan aritzen direla aprobetxatzea, zuzenean edo zeharka soldata-arrakala murrizten lagunduko duten neurriak sustatzeko



EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO
HEZKUNTZA

ELEMENTU GARRANTZITSUENAK/MUGARRIAK

- **EAEko Hezkuntza Sistemarako II. Hezkidetza Plana ezartzea**, Berdintasun eta Tratu Onerako bidean (2019-2023), zeinak EAEko Hezkuntza Sistemari, eta, zehazkiago, Haur, Lehen eta Bigarren Hezkuntzako etapei aukera ematen baitie hezkidetza-eskolarantz aurretik hasitako bidean pausoak ematen jarraitzeko.
- II. planaren barruan, **berdintasunean oinarritutako hezkuntza haurtzarotik sustatzeko**, hezkidetza-eskolaren eredia bultzatu da, ikastetxe publikoetan eta itunpeko ikastetxeetan hezkidetza-proiektuak diseinatzeko deialdien bitartez:
 - **Euskadiko Lehen eta Bigarren Hezkuntzako ikastetxeetarako jarraibideak** onesten dituen deialdia egitea, jarduera-proiektuak gauzatzeko eskaera egiteko, eta era horretan, beren ikastetxean **hezkidetzari eta emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzio eta detekzio goiztiarrari** era oso, sistematiko eta integratu batez heldu ahal izan diezaieten.
 - EAEko Haur, Lehen eta Bigarren Hezkuntzako **itunpeko ikastetxeentzako deialdia** egitea, **hezkidetzari eta genero-indarkeriaren prebentzioari** heltzeko aukera ematen dieten jarduera-proiektuak egiteko.
 - Deialdi horien barruan **77 ikastetxe publiko eta itunpeko 50 ikastetxe** hautatu dira 2019 eta 2020an. Ikastetxe horiek aholkularitza, prestakuntza eta jarraipena izan dituzte prozesu osoan zehar Berritzeguneek zonaka antolatutako mintegietan.
 - Neurri hori EAEko hezkuntza-sistemarako II. Hezkidetza Planean jasota dago, eta funtsezko jardueretakotzat hartzen da, ikastetxeetako hezkidetzaren eta berdintasunaren arloko lana ikustea ahalbidetzen baitu, eta horrez gain, giza baliabideak zein prestakuntza eta aholkularitza ematen dizkie ikastetxeei hezkidetza ezar dezaten.
- Hezkidetza dela eta, irakasleen lan-gaitasunak **Prest Gara-ren bitartez irakasleei eskainitako 23 ikastaroren bidez** hobetzea, eskuratutako ezagutza ikasgeletan garatzen duten jardueran erabil dezaten, horrela ikastetxean inpaktua sortzeko, eta ondorioz, lan arlo guztietan estereotipo sexistak desagerrarazteko. **Guztira 431 irakaslek** hartu dute parte ikastaroetan.

3. ARDATZA – GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA

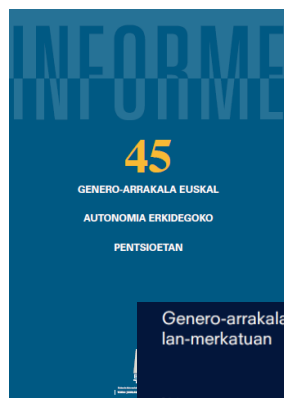


HELBURU ESPEZIFIKOA

Soldata-arrakalaren aurka abian jarritako neurriak ezartzeko prozesua MONITORIZATZEA, IKERKETA-lan handiarekin, neurri horien inpaktua ebaluatzeko, eta lan-ildo berriak proposatzeko, baita abiarazteko ere, EAEko gizartea berdintasunik ezaren eta soldata-arrakalaren arazoen inguruan sentsibilizatu bitartean

ELEMENTU GARRANTZITSUENAK/MUGARRIAK

- **Generoagatiko soldata-arrakala eragiten duten faktoreen eta haren ondorioen azterketan** sakontzea ikerketa-dinamikak eginez. Hauek, adibidez:
 - **Genero-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoko pentsioetan** txostena, non ikusten baita pentsioetako genero-arrakalaren faktoreak azaltzen duela, besteak beste, emakumeek, gizonen aldean, pobrezia-egoeran erortzeko arrisku handiagoa dutela.
 - **Genero-arrakalak Euskadiko lan-merkatuan** azterlana, Emakundek Euskal Herriko Unibertsitateko Sara de la Rica Ekonomiako katedradunari aginduta, zeinak agerian uzten baitu sexuaren arabera segregazio okupazionalaren faktoreak eragiten duela gehien (% 35era arte) emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakalan.
 - **Balio bereko lanpostuak genero-akatsik gabe identifikatzeko gida praktikoa**; gizarte-eragileek parte hartu dute gida hau egiten, Elkarrizketa Sozialaren Mahaiaren bitartez, eta lagundu nahi du honako hauetaz gogoeta egiten: enpresetan ordainsariak nola ezartzen dituzten, zer jarrera, prestakuntza eta gaitasun ordaintzen dituzten, eta langileen ordainsaria osatzen duten faktoreetan genero-diskriminaziorik dagoen.
- Langileen **laneko segurtasun eta osasunari** heltzeko modua hobetzea, genero-ikuspegia apurka-apurka txertatuz, honako ekimen hauen bidez, besteak beste:
 - Genero-ikuspegia enpresetako laneko arriskuen prebentzioan txertatzeko jarraibide eta urratsei buruzko gida bat eta bideoak egitea. Genero-ikuspegia txertatzeko jarraibideen artean aipatzen da enpresetan berdintasun-politikak garatu behar direla eta horiek soldata-arrakalak ezabatzea barne hartu behar dutela. <https://youtu.be/LRN9xTh3dow>
 - *Etxeko langileentzako laneko arriskuen prebentzioari buruzko oinarrizko gida* argitaratzea eta zabaltzea.



3. ARDATZA – GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA



HELBURU ESPEZIFIKOA

Soldata-arrakalaren aurka abian jarritako neurriak ezartzeko prozesua MONITORIZATZEA, IKERKETA-lan handiarekin, neurri horien inpaktua ebaluatzeko, eta lan-ildo berriak proposatzeko, baita abiarazteko ere, EAEko gizartea berdintasunik ezaren eta soldata-arrakalaren arazoen inguruan sentsibilizatu bitartean

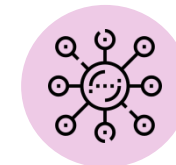


«Erantzukizuna partekatzeari buruzko politikak eta aldaketa denbora-erabileretan – Administrazio Publikoen erronkak» jardunaldia.

ELEMENTU GARRANTZITSUENAK/MUGARRIAK

- Estrategia eta 2020ko Ekintza Plan Eragilea ezartzeko orduan izandako aurrerapenei buruzko **urteko ebaluazioa** egitea. **2019 eta 2020ko jarraipen-txostenak** egin dira, eta planean aurreikusitako neurrien aurrerapen- eta betetze-maila biltzen da horietan.
- Soldata Arrakalaren kontrako Planaren **neurri espezifikoaren aurrekontu-jarraipena** errazte aldera, ezaugarri espezifiko bat (701) ezarri da Gobernuaren aurrekontuei buruzko aplikatiboan plana osatzen duten aurrekontu-partidak identifikatzeko.
- Enpresak, erakunde publiko zein pribatuak, gizarte-eragileak eta herritarrak **sentsibilizatzeko kanpainak eta ekimenak**, balio bereko lanagatik ordainsari berdina jasotzearen printzipioa eta soldata-gardentasuna sustatzeko, gizonen eta emakumeen soldaten artean aldeak egoteko zergatiari aurre egiteko, baita soldata-desberdintasunak aztertu eta ebaluatzen laguntzeko tresnak lantzeko ere. Egindako kanpaina eta ekimenen artean honako hauek aipatu behar ditugu:
 - **Eusko Jaurlaritzaren adierazpen instituzionala**, Emakumeen eta Gizonen Soldata Berdintasunaren aldeko Europako Eguna dela-eta, emakumeen eta gizonen arteko lan-esparruko benetako berdintasunarekin hartutako konpromisoa eta soldata-desberdintasunaren arazoari erantzun osoa ematearen aldeko apustua berresteko.
 - Emakundek eta Lan Ikuskaritzak antolatutako prestakuntza-jardunaldia: **«Soldata-arrakalarik gabeko etorkizuna? Esku hartzeko tresnak»**.
 - **«Genero-arrakala soldatetan eta pentsioetan; lan- eta zaintza-denborak»** jardunaldia.
 - **«Eraiki dezagun etorkizuna berdintasunetik. Ikaskuntzak eta proposamenak COVID-19aren garaian»** topaketak.
 - 3 jardunaldi antolatzea **«Erantzukizuna partekatzeari buruzko politikak eta aldaketa denbora-erabileretan – Administrazio Publikoen erronkak»** hizpide hartuta.
 - **«Berdintasunaren arloko aurrerapenak enpresetan. Araudi berria eta esperientziak»** jardunaldia (Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko arau-esparru berria eta soldata-arrakalari heltzeko esperientzia praktikoa).

4. ARDATZA - ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENTSIBILIZATZEA



Jarraian, **EAEko enpresen estrategian emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa erabat betetzeko** izandako elementu eta mugarririk garrantzitsuenak jaso dira.

HELBURU ESPEZIFIKOA

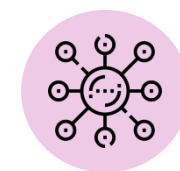
Erabat betetzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa EAE-KO ENPRESEN ESTRATEGIAN, guztien (emakume zein gizonen) talentua eta ekarpena onetsi eta indartzeko, lehiakorragoak izango diren eta, aldi berean, gizarte-erantzukizun handiagoz jokatu duten enpresak sortzeko.



ELEMENTU GARRANTZITSUENAK/MUGARRIAK

- Emakumeen eta gizonen arteko **berdintasunari buruzko diagnostikoa** eta **Berdintasun Plana** egiteko aholkularitza-enpresa homologatu bat kontrata dezaten enpresei bideratutako **laguntzen zenbatekoa handitzea**. 2019an, Emakundek egindako urteko ohiko deialdiaz gain, aparteko deialdi bat ere egin zen. Diagnostikoa eta berdintasun-planak egiteko laguntzek **200.000 euroren** diru-zuzkidura eduki dute **deialdi bakoitzean; 83 enpresa txiki eta ertainek** jaso dute laguntza 2019tik 2020ra bitartean. Dirulaguntza horren zenbatekoa bikoiztu egin da 2021ean; 200.000 eurotik 400.000 eurora.
- Enpresaburuen elkarteei eta erakunde sindikalei dirulaguntzak** ematea arautzen duen Dekretua aldatzeko prozesuan; beren jarduera-eremuetako berezko gaiei dagokienez, giza baliabideen trebakuntza hobetzeko prestakuntza-planak egiteko dira dirulaguntzak, eta, besteak beste, **esparru sozialeko eragileentzako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko prestakuntza sustatzeko**.
- Euskadin indarrean diren hitzarmen kolektiboetako **gizonen eta emakumeen arteko berdintasun-egoerari buruzko azterlana** egiten ari da, eta kontratatu egin da EAEko Lan Agintaritzari aurkeztutako **hitzarmen kolektiboaren genero-inpaktuaren txostenak** egitea. Lanak 2021ean eta ondorengo urteetan egingo dira.
- Kudeaketa aurreratuaren elementuak** EAEko erakundeetan aplikatzean **genero-ikuspegia** txertatzen laguntzea askotariko materialen bitartez:
 - Berdintasun eta Kudeaketari loturiko gaietarako berariazko Bilatzailea** garatzea, urtero jardunbide egoki berriak txertatzen dituen: https://www.euskalit.net/berdintasunbilatzailea/index.php?set=eus&ver_elemento=&ver_sector=&ver_p_alabra=
 - «**Berdintasuna enpresetan kudeatuz**» modulua diseinatzea, irakasleak hautatzea eta Euskaliten KnowInn prestakuntza-ekintzarako programaren barruan gehitzea.
 - Industria-enpresetan berrikuntza bultzatzeko programetan** (Innobideak-Kudeabide eta Innobideak-Pertsonak) genero-berdintasunarekin zerikusia duten alderdiak txertatzea.

4. ARDATZA - ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENTSIBILIZATZEA



HELBURU ESPEZIFIKOA

Erabat betetzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa EAE-KO ENPRESEN ESTRATEGIAN, guztien (emakume zein gizonen) talentua eta ekarpena onetsi eta indartzeko, lehiakorragoak izango diren eta, aldi berean, gizarte-erantzukizun handiagoz jokatu duten enpresak sortzeko.



Berdintasunean
Aukerak Indartzen

ELEMENTU GARRANTZITSUENAK/MUGARRIAK

- **Elkarrizketa Sozialaren Mahaiko Genero Berdintasuneko Lantaldea** sortzea eta abian jartzea. Talde horren helburua emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakalaren arazoari aurre egitea da, eta Emakundek zuzentzen du. Bertan, sindikatuak, enpresaburuen elkarteak eta Eusko Jaurlaritzak parte hartzen dute.
- EAEn emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako erakunde kolaboratzaileen sarea (**BAI Sarea**) bultzatzea. Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundeak sustatutako sare bat da, eta **64 enpresa eta erakundez** osatuta dago; horiek guztiek Berdintasunerako kolaboratzaileen bereizgarria dute. Sareak helburu hauek ditu: esperientziak, praktikak, ikaskuntzak eta abarrak partekatzea, eta tresnak lantzea enpresen eta gizartearen errealitatea eraldatzeko, lan-esparruko genero-arrakalak murrizteko, eta berdintasuna eta justizia soziala balio estrategiko gisa bultzatzea. **Garatutako tresnen** artean, honako hauek nabarmendu behar dira: Soldata-arrakalaren azterketari buruzko FAQ; Soldata-arrakalaren mapa bisuala, eta Soldata-arrakalari heltzeko gardenkia.
- **Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasuna lortzeko klausulak eta kontratazio publikorako soldata-arrakalaren kontrako neurriak gehitzen dituen jarraibidea onestea.** Jarraibide horren aplikazio-eremuak EAEko sektore publiko osoa hartzen du barnean, hau da, Administrazio Orokorra bera eta sektore publikoko erakundeak, eta kontratu guztiei eragiten die, obrak, hornidurak, zerbitzuak eta abarrak izan. Kontratuen bidez emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-diskriminazioa eragozteko betebeharra xedatzen da, halaber.
- Ordainsari-berdintasunari buruzko jarraibidearen gainera ezagutza eta haren aplikazioa bultzatu dira **botere esleitzzaileen artean** lizitazioetan ordainsari-berdintasunari buruzko klausula gehitzeko betebeharra zabalduz.
- **Genero-ikuspegia kontratu publikoetan, dirulaguntza publikoetan, hitzarmen eta itun sozialetan txertatzeko gidaliburua** eguneratzea.
- Kontratazio publikoan informazioa eskuratzeko modua hobetzea soldata-arrakalaren kontrako planaren jarraipena eta ebaluazioa errazago egiteko, **Kontratisten Erregistroan** behar diren egokitzapenak abian jarri, enpresen aldetik plantillari buruzko informazioa eta berdintasun-planik indarrean den lortu ahal izateko. Gaur egun, egokitze-prozesuan.

5.

Jarraipen- eta ebaluazio- adierazleak

5.1 Testuinguru-adierazleak

SOLDATA-ARRAKALA

URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIA, LANGILEKO ETA LANORDU ARRUNTEKO

Balio absolutuak eta ehunekoak. EAE. 2009-2019

Ko p.	Adierazlea	2009ko datua	2010eko datua	2011ko datua	2012ko datua	2013ko datua	2014ko datua	2015eko datua	2016ko datua	2017ko datua	2018ko datua	2019ko datua	Aldea 2016az geroztik	Bilakaera
1	Soldata-arrakala, langileko urteko batez besteko irabaziaren arabera (%)	22,1	23,6	23,9	25,8	25,2	24,0	24,3	24,4	23,6	22,6	19,5	-5,0	
	Gizonen eta emakumeen arteko aldea (€)	6.387,5	7.002,6	7.043,1	7.771,5	7.625,2	7.489,5	7.551,9	7.573,0	7.453,0	7.213,1	6.331,55	1.241,5	
	Gizonen urteko batez besteko irabazia (€)	28.889,9 2	29.708,6 6	29.492,6 6	30.084,8 9	30.312,5 5	31.271,0 0	31.088,9 9	31.001,2 1	31.618,9 7	31.970,3 0	32.529,1 7	1.528,0	
	Emakumeen urteko batez besteko irabazia (€)	22.502,4 7	22.706,1 0	22.449,5 9	22.313,4 1	22.687,3 9	23.781,5 5	23.537,0 6	23.428,1 8	24.165,9 7	24.757,1 8	26.197,6 2	2.769,4	
2	Lanordu arrunteko soldata-arrakala (%)	17,6	15,4	18,1	20,1	19,6	15,1	12,8	14,3	12,8	11,9	9,5	-4,8	
	Gizonen eta emakumeen arteko aldea (€)	3,2	2,9	3,4	3,8	3,8	3,0	2,5	2,8	2,5	2,38	1,94	-0,8	
	Gizonen irabazia lanordu arrunteko (€)	17,98	18,60	18,58	19,10	19,13	19,61	19,49	19,37	19,55	19,95	20,4	1,0	
	Emakumeen irabazia lanordu arrunteko (€)	14,82	15,74	15,22	15,27	15,38	16,65	16,99	16,60	17,04	17,57	18,46	1,9	

Iturria: EIN. Soldaten egiturari buruzko inkesta.

Esan bezala, 2016an % 24,4 ingurukoa zen **langile bakoitzeko urteko batez besteko irabaziaren arabera soldata-arrakala**. 2019an % 19,5era jaitsi zen; hau da, ehuneko **5 puntuko murrizketa**. Zehazki, emakumeek 26.197,62 € jasotzen dituzte batez beste urtean; gizonen, berriz, 32.529,17 €.

Lanordu arrunteko soldata-arrakala 2016an % 14,3koa izan zen, eta, 2019ko datuen arabera, gaur egun **% 9,5** ingurukoa litzateke, hau da, ehuneko 4,8 puntu murriztu da. Emakumeen lanorduko prezioa 18,46 € ingurukoa da, eta gizonena, berriz, 20,4 €-koa.

STEAM MATRIKULAZIOAK

MATRIKULAZIO BERRIAK STEAM IKASKETETAN

Balio absolutuak eta ehunekoak. EAE. 2009/10-2018/19

Ko p.	Adierazlea	2009/10 ikasturte ko datua	2010/11 ikasturte ko datua	2011/12 ikasturte ko datua	2012/13 ikasturte ko datua	2013/14 ikasturte ko datua	2014/15 ikasturte ko datua	2015/16 ikasturte ko datua	2016/17 ikasturte ko datua	2017/18 ikasturte ko datua	2018/19 ikasturte ko datua	Aldea 2016/17 ikasturte tik	Bilakaera
3	Emakumeak STEAM arloko unibertsitate-ikasketetan matrikulatu diren ikasle berrien artean (%)	24,43	27,86	30,45	30,21	30,60	31,06	31,99	32,05	32,25	32,21	0,16	
	STEAM matrikulazio berrien kopurua guztira	1.228	5.556	8.769	12.805	14.873	15.626	15.609	15.427	15.322	15.505	78	
	STEAM matrikulazio berrien kopurua, emakumeak	300	1.548	2.670	3.869	4.551	4.854	4.994	4.944	4.941	4.994	50	

Iturria: EUSTAT. Unibertsitate-estatistika.

Zientziarekin eta teknologiarekin lotutako ikasketetan (STEAM) matrikulatutako emakumeen kopuruak nabarmen egin du gora azken urteotan EAEko unibertsitateetan. 2009/2010 ikasturtean zientzien edo ingeniariartzaren eta arkitekturaren adarreko karreretako ikasleen artean emakumeen ehunekoa % 24,43koa zen; 2016an, aldiz, ehuneko hori % 31,99ra igo zen, eta are gehiago 2017/2018 ikasturtean, % 32,25ekoa izan baitzen; 2018/2019 ikasturtean, berriz, % 32,21ekoa izan zen. Azken bi urteetan, tasa horren hazkundea ehuneko **14,72 puntukoa** izan da.

INDUSTRIAREN ADARRETA KO LH-KO MATRIKULAZIOAK

INDUSTRIA-ARLOKO LANBIDE-HEZIKETAREN ADARRETA KO MATRIKULAZIO BERRIAK

Balio absolutuak eta ehunekoak. EAE. 2009/10-2018/19.

Ko p.	Adierazlea	2009/10 ikasturt eko datua	2010/11 ikasturt eko datua	2011/12 ikasturt eko datua	2012/13 ikasturt eko datua	2013/14 ikasturt eko datua	2014/15 ikasturt eko datua	2015/16 ikasturt eko datua	2016/17 ikasturt eko datua	2017/18 ikasturt eko datua	2018/19 ikasturt eko datua	Aldea 2016/17 ikasturt etik	Bilakaera
4	Emakumeak Industriako Lanbide Heziketaren (erdi-mailakoak + goi-mailakoak) adarretako matrikulazio berrietan (%)	10,48	8,36	8,44	8,05	8,31	7,97	7,95	8,09	8,43	9,54	1,45	
	LHko matrikulazio berrien kopurua guztira	8.797	11.439	11.423	12.236	13.133	13.416	13.061	13.995	14.470	14.523	528,00	
	LHko matrikulazio berrien kopurua, emakumeak	922	956	964	985	1.091	1.069	1.039	1.132	1.220	1.386	254,00	
	Elektrizitatea eta elektronika (matrikulazio berrien kopurua guztira)	3.372	3.406	3.430	3.650	3.805	3.813	3.527	3.765	3.758	3.647	-118,00	
	Elektrizitatea eta elektronika (emakumeen matrikulazio berrien kopurua)	195	160	184	183	176	167	179	194	193	232	38,00	
	Energia eta ura (matrikulazio berrien kopurua guztira)	64	163	178	172	174	140	115	120	114	99	-21,00	
	Energia eta ura (emakumeen matrikulazio berrien kopurua)	4	8	8	17	29	24	13	15	16	8	-7,00	
	Fabrikazio mekanikoa (matrikulazio berrien kopurua guztira)	3.721	3.319	3.384	3.737	4.156	4.304	4.368	4.956	5.310	5.452	496,00	
	Fabrikazio mekanikoa (emakumeen matrikulazio berrien kopurua)	333	241	278	289	334	323	325	348	402	467	119,00	
	Elikagaien industriak (matrikulazio berrien kopurua guztira)	94	127	131	138	141	145	156	172	176	189	17,00	
	Elikagaien industriak (emakumeen matrikulazio berrien kopurua)	44	56	56	62	79	81	79	107	109	107	0,00	
	Zura, altzaria eta kortxoa (matrikulazio berrien kopurua guztira)	267	277	272	331	318	345	312	327	328	331	4,00	
	Zura, altzaria eta kortxoa (matrikulazio berrien kopurua guztira)	21	21	17	21	32	29	22	27	46	52	25,00	

Ko p.	Adierazlea	2009/10 ikasturt eko datua	2010/11 ikasturt eko datua	2011/12 ikasturt eko datua	2012/13 ikasturt eko datua	2013/14 ikasturt eko datua	2014/15 ikasturt eko datua	2015/16 ikasturt eko datua	2016/17 ikasturt eko datua	2017/18 ikasturt eko datua	2018/19 ikasturt eko datua	Aldea 2016/17 ikasturt etik	Bilakaera
	Garraioa eta ibilgailuen mantentze-lanak (matrikulazio berrien kopurua guztira)	646	1.524	1.516	1.603	1.768	1.813	1.752	1.753	1.744	1.732	-21,00	
	Garraioa eta ibilgailuen mantentze-lanak (emakumeen matrikulazio berrien kopurua)	23	56	38	43	36	43	43	56	52	67	11,00	
	Instalazioa eta mantentze-lanak (matrikulazio berrien kopurua guztira)	117	2.063	1.989	2.097	2.219	2.306	2.307	2.355	2.479	2.515	160,00	
	Instalazioa eta mantentze-lanak (emakumeen matrikulazio berrien kopurua)	6	110	93	80	97	110	109	105	112	132	27,00	
	Kimika (matrikulazio berrien kopurua guztira)	516	560	523	508	552	550	524	547	561	558	11,00	
	Kimika (emakumeen matrikulazio berrien kopurua)	296	304	290	290	308	292	269	280	290	321	41,00	

Iturria: EUSTAT. Eskola Jarduerari buruzko Estatistika.

Industria-arloko Lanbide Heziketaren adarretan berriki matrikulaturiko emakumeen proportzioa % 10,48koa zen 2009/2010 ikasturtean, eta % 9,54koa, berriz, 2018/2019 ikasturtean. Hala ere, azken urteetako datuek nolabaiteko bilakaera positiboa erakusten dute, tasa hori **1,45 puntu** igo baita 2016/2017 ikasturtetik (% 8,09).

ETXEKO LANETAN ETA ZAINTZA-LANETAN EMANDAKO DENBORA

ETXEKO LANETAN ETA ZAINTZA-LANETAN EMANDAKO DENBORA

Balio absolutuak. EAE. 2013-2018

Kop.	Adierazlea	2013ko datua	2018ko datua	Aldea 2013az geroztik	Bilakaera
5	Etxeko lanetan eta etxeakoak zaintzen emandako batez besteko denbora, egun bateko aldian (batez besteko denbora soziala). Orduak: minutuak	2:53:00	2:34:00	0:19:00	
	Gizonen eta emakumeen arteko aldea (etxeke lanetan eta zaintzan emandako batez besteko gizarte-denbora) Orduak: minutuak	1:46:00	1:36:00	0:10:00	▼
	Etxeko lanetarako eta gizonen zaintzarako batez besteko denbora soziala (orduak: minutuak)	1:58:00	1:44:00	0:14:00	
	Etxeko lanetarako eta emakumeen zaintzarako batez besteko denbora soziala (orduak: minutuak)	3:44:00	3:20:00	0:24:00	▼
	Etxeko lanetarako batez besteko denbora soziala, gizonak (orduak: minutuak)	1:37:00	1:21:00	0:16:00	
	Etxeko pertsonak zaintzeko batez besteko denbora soziala, gizonak (orduak: minutuak)	0:21:00	0:23:00	0:02:00	
	Etxeko lanetarako batez besteko denbora soziala, emakumeak (orduak: minutuak)	3:08:00	2:35:00	0:33:00	▲
	Etxeko pertsonak zaintzeko batez besteko denbora soziala, emakumeak (orduak: minutuak)	0:36:00	0:45:00	0:09:00	▲

Iturria: EUSTAT. Denboraren Aurrekontuaren Inkesta.

Etxeko lanetan eta etxeke pertsonen zaintza-lanetan batez beste emandako denbora eguneko (denbora soziala) **19 minutu murriztu da** 2013tik. Ordaindu gabeko lan horretan gizonak eta emakumeak ematen duten denboraren aldea ere 10 minutu murriztu da denbora-tarte berean, baina emakumeak askoz denbora gehiago ematen dute egiteko horietan.

ALDI BATERAKO / LANALDI PARTZIALEKO KONTRATAZIOA

ALDI BATERAKO KONTRATAZIOAREN, JARDUERAREN ETA LANALDI PARTZIALEKO KONTRATAZIOAREN TASA

Ehunekoak. EAE. 2009-2020

K op .	Adierazlea	2009ko datua	2010eko datua	2011ko datua	2012ko datua	2013ko datua	2014ko datua	2015eko datua	2016ko datua	2017ko datua	2018ko datua	2019ko datua	2020ko datua	Aldea 2016az geroztik	Bilakaera
6	Emakumeen eta gizonen ehunekoen arteko aldea, aldi baterako kontratazio-tasari dagokionez (%)	8,6	5,8	5,7	8,6	6,3	7,6	4,8	5,4	5,8	5,0	4,4	-	-1,0	▼
	Gizonen aldi baterako kontratazio-tasa	18,7	19,7	20,5	17,4	17,7	17,8	21,1	21,4	21,6	23,4	22,1	-	0,7	
	Emakumeen aldi baterako kontratazio-tasa	27,3	25,5	26,2	26,0	24,0	25,4	25,9	26,8	27,4	28,4	26,5	-	-0,3	
7	Emakumeen eta gizonen jarduera-tasaren arteko diferentziala (%)	-16,3	-15,6	-13,7	-12,1	-12,4	-11	-11	-10,2	-9,3	-9,7	-9,4	-9,1	1,1	▲
	Gizonen jarduera-tasa	63,9	63,8	63,1	61,4	63,1	63	63,6	62,5	61,4	61,8	61,6	60,2	-2,3	
	Emakumeen jarduera-tasa	47,6	48,2	49,4	49,3	50,7	52	52,6	52,3	52,1	52,1	52,2	51,1	-1,2	
8	Emakumeen eta gizonen ehunekoen arteko aldea, lanaldi partzialeko kontratazioaren tasari dagokionez (%)	23,1	20,9	20,8	22,4	22,3	24,8	24	20,5	19,6	18,9	20,2	-	-0,3	▲
	Gizonezkoen lanaldi partzialeko kontratazio-tasa	3,9	4,7	5,7	5,6	6,2	5,8	7,1	8,2	8,1	7,3	7	-	-1,2	
	Emakumezkoen lanaldi partzialeko kontratazio-tasa	27	25,6	26,5	28	28,5	30,6	31,1	28,7	27,7	26,2	27,2	-	-1,5	

Iturria: EIN. Biztanleria Aktiboaren Inkesta (aldi baterako kontratazio-tasa eta lanaldi partzialeko kontratazio-tasa), eta Eustat, Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko Inkesta (jarduera-tasa).

Aldi baterako kontratazioen tasak, oro har, gora egin du azken urteetan, baina gizonenak emakumeenak baino zertxobait gehiago; beraz, **murritzatu egin da tasen arteko aldea**. 2009an, emakumeen eta gizonen aldi baterako kontratazio-tasaren arteko aldea 8,6 puntukoa zen; 2016an, 5,4 puntukoa; eta 2019an, azkenik, emakumeen **aldi baterako kontratazio-tasa gizonena baino % 4,4 handiagoa da**.

Emakumeen jarduera-tasak gora egin du 2009az geroztik (% 47,6), 2015ean orain arteko kota gorenera iritsi zen (% 52,6), eta, 2020ko azken datu erabilgarriaren arabera, **% 51,1**ekoa da. Emakumeen eta gizonen jarduera-tasaren arteko diferentziala murriztuz joan da urte hauetan. 2009an, emakumeen tasa gizonena baino 16,3 puntu txikiagoa zen; 2016an, diferentzia 10,2 puntukoa zen gizonen alde, eta 2020an, azkenik, **9,1 puntukoa**; horrek esan nahi du azken hiru urteetan aldea ia puntu bat murriztu dela.

5.2 | **Jarduera-adierazleak**

1. ARDATZA – SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA		BALIOA	DATA
1	Enpresetan soldaten gainean zenbat ikuskapen/auditoria egin diren	71	2019-2020
2	Honako prestakuntza hau Ikuskaritzako zenbat langilek duten: lanaren arloko emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunari loturiko gaietako prestakuntza, eta soldata-arrakala azaltzen duten alderdiei buruzko berariazko prestakuntza.	98 (83 emakume eta 15 gizon)	2019-2020
3	Honako prestakuntza/sentsibilizazio hau zenbat pertsonak duten: lanaren arloko emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunari loturiko gaietako prestakuntza, eta soldata-arrakala azaltzen duten alderdiei buruzko berariazko prestakuntza.	287 (sexuaren arabera bereizi gabeko datua)	2019-2020
4	Balitzko soldata-diskriminazioen berri emateko, Postontzi Birtualean zenbat bisita izan diren.	1.678 (1.095 gaztelaniaz eta 583 euskaraz)	2019
5	Hedabideen eta sare sozialen bitartez sexuan oinarritutako diskriminaziorik ez pairatzeko eskubideari buruzko zenbat sensibilizazio- eta informazio-kanpaina egin diren.	4	2019-2020
6	Orientatzaileei zuzendutako bokazio-orientazio ez-sexistari buruzko zenbat prestakuntza-modulu egin diren.	18	2019
7	Lanbide Heziketako Ikastetxe Integratuen Sareko ikastetxeen urteko planetan bokazio-orientazio ez-sexistako zenbat ekintza sartu diren.	50 (ikastetxe guztietan 2 ekintza gutxienez)	2020
8	Enplegarritasun-datu onenak dituzten lanbide-arloetako heziketa-zikloetan matrikulatuta zenbat emakume dauden.	2.387 (matrikulazioen % 11,91) % 19,71 gehiago 2019-2020 ikasturtearen aldean	2020-2021
9	Osasunaren eta zainketa zikloetan matrikulatuta zenbat gizon dauden.	1.073 (matrikulazioen % 22,5) % 12,76 gehiago 2019-2020 ikasturtearen aldean	2020-2021
10	Tradizioz maskulinizatuta egon diren okupazioekin loturiko EAEko enpresa eragileen erantzukizun sozial korporatiboko programetan (etorkizunean sortuko dituzten lan-aukerak lortzea ahalbidetzen duten prestakuntza-jardueretan emakume gehiagok parte hartzea bultzatze aldera) zenbat pertsonak parte hartu duten.	1.500 ikasle (% 60 neskek eta % 40 mutilak)	2019

1. ARDATZA – SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA (jarr.)		BALIOA	DATA
11	STEAM Euskadi Estrategiaren barruko STEAM jardueretan zenbat ikaslek (neskak) parte hartu duten.	32.992 (% 49)	2019-2020
12	EAEko administrazioan zuzendaritza-postuak dituzten emakumeen ehunekoa.	Administrazio orokorra: 98/239 (% 41) Erakunde autonomoak: 8/18 (% 44,4) Erakundeak eta fundazioak: 73/131 (% 56)	2019
13	EAEko administrazioko administrazio-kontseiluetan eta patronatuetan zuzendaritza-postuak dituzten emakumeen ehunekoa.	% 35,3	2019
2. ARDATZA – DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ		BALIOA	DATA
14	Emakumeei gehien eragiten dieten iruzurrezko kontratuen kontra zenbat ikuskapen-kanpaina egin diren.	2	2019
15	Lan Ikuskaritzak egindako kanpainen barruan emakumeen zenbat kontratu berrikusi eta aldatu diren.	30.935 berrikusita 4.859 aldatuta	2019-2020
16	Soldata-arrakala murrizten zuzenean eragiten duten kontziliaziorako neurriak babesteko laguntzaren prozesua zenbat ETEk amaitzen duten.	29 (4.130 lanpostu dituzte; % 40 (1.678) emakumeak dira eta % 60 gizonak (2.472))	2019
17	Enpresetan kontziliazio erantzukidea laguntzeko aholkularitza eta laguntza emateko zenbat saio egin diren.	5	2019-2020
18	Gizonak adingabeen zainketan gehiago inplikatu daitezten lortzeko, gurasotasun positiboari buruzko zenbat ikastaro egin diren.	1 (137 parte-hartzaile)	2019
19	Zaintza-lanetako berdintasun eta erantzukidetasunarekin zerikusia duten gaiei buruzko prestakuntza eta sensibilizazioan (Gizonduz) zenbat gizonek parte hartu duten.	1.203	2019-2020

2. ARDATZA – DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ (jarr.)		BALIOA	DATA
20	Zaintza-lanetako berdintasun eta erantzukidetasunarekin zerikusia duten gaiei buruzko prestakuntza eta sensibilizazioan (Gizonduz eta NAHIKO) zenbat gizonek parte hartu duten.	111	2019-2020
21	Zaintza-lanetako berdintasun eta erantzukidetasunarekin zerikusia duten gaiei buruzko prestakuntza eta sensibilizazioan (Gizonduz eta NAHIKO) zenbat irakaslek eta ikaslek parte hartu duten.	528 irakasle 12.216 ikasle (sexuaren arabera bereizi gabeko datuak)	2019-2020
22	Familiak haurtzaindegi pribatuetan eta ekimen sozialekoetan sar daitezen ahalbidetzeko dirulaguntza lehen zikloko zenbat haur-eskolak jaso duten.	277	2020
23	Familiak haurtzaindegi pribatuetan eta ekimen sozialekoetan sar daitezen ahalbidetzeko dirulaguntza jaso duten lehen zikloko haur-eskoletan 0-2 urteko zenbat ume eskolatuta dauden.	13.253 (Haurtzaindegi pribatuak) 1.166 (Gizarte-ekimeneko zentroak- % 100)	2019
24	Kuotarik ordaintzen ez duten haur-eskoletarako sarbidea errenta apalenetako familietako 0-3 urteko zenbat umek duten.	2018: % 12 (doakotasun-neurririk gabe) 2019: % 16 2020: % 19 (doakotasun-neurriekin)	2018-2019-2020
25	Administrazio publikoan emakumeek jaiotzagatiko (18 astera arte) eta zaintzeagatiko zenbat baimen hartu dituzten.	Ez dago eskuragarri (2019an emakume gehiago)	2019-2020
26	Administrazio publikoan gizonek jaiotzagatiko (18 astera arte) eta zaintzeagatiko zenbat baimen hartu dituzten.	Ez dago eskuragarri	2019
27	EAEko Administrazio Orokorrean telelan modalitatean lan egiten duten emakumeen eta gizonen ehunekoa.	783 (2020: % 65,1 emakumeak eta % 43,9 gizonak)	2019-2020
28	Norberaren bizitzaren, familiaren eta lanaren kontziliazio erantzukidea lortzeko zenbat espediente izapidetu diren hiru urtetik beherako umeak zaintzeko pertsonak kontratatzeko.	714 (571 eman dira - sexuaren arabera bereizi gabeko datua)	2019-2020

2. ARDATZA – DESPAREKOTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ (jarr.)		BALIOA	DATA
29	Adingabeak zaintzeko zenbat kontziliazio-espeditu izapidetu eta eman diren.	32.301	2019-2020
30	Mendekotasuna duten edo osasun-egoera oso larrian dauden pertsonak zaintzeko zenbat espeditu izapidetu eta eman diren.	1.018	2019-2020
31	Mendekotasuna duten pertsonak edo adingabeak zaintzeko lanaldi murriztua edo eszedentzia duten langileak ordezteko dirulaguntza zenbat kontratuk jaso duten.	2.498	2019-2020
32	Jaiotzagatiko eta eremu pribatuko zaintzagatiko prestazioak parekatzeko eszedentzia-lerroan zenbat onuradun dauden.	322 (sexuaren arabera bereizi gabeko datua)	2020

3. ARDATZA – GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA		BALIOA	DATA
33	2019-20 eta 2020-21 ikasturteetan ikastetxeei hezkidetzari heltzea ahalbidetzen dieten zenbat jarduketa-plan dauden.	Sare publikoa: 77 Sare itundua: 50	2019-2020
34	II. Hezkidetzaren Plana ezartzeko, ikastetxeetan hezkidetzarako zenbat irakasle arduradun izendatu diren eta ordezkaritza goreneko organoetan berdintasunerako zenbat ordezkarik dauden.	185 (sexuaren arabera bereizi gabeko datua)	2019-2020
35	Irakasleei hezkidetzaren arloan zenbat ikastaro eskaini zaizkien.	23	2019-2020
36	Hezkidetzaren arloan prestakuntza zenbat irakaslek jaso duten.	431 (sexuaren arabera bereizi gabeko datua)	2019-2020
37	Kontziliazio erantzukideari eta zaintza-lanen garrantziari buruzko zenbat sentsibilizazio- eta prestakuntza-kanpaina egin diren.	2	2020

4. ARDATZA – ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENTSIBILIZATZEA		BALIOA	DATA
38	Berdintasun-planak egiteko dirulaguntza zenbat ETEk eskatu duten.	83	2019-2020
39	Berdintasun-klausula sartuta duten zenbat kontratu esleitu eta formalizatu diren.	726	2019

6.

Ondorioak eta balorazio orokorra

Ondorioak eta balorazio orokorra

2018ko azaroan onetsi ondoren, Euskadin soldata-arrakala murrizteko Estrategia eta Ekintza Plan Eragilea gauzatu da **2019. eta 2020. urteetan zehar hartutako zenbait neurri** abian jarriz; soldata-arrakala murrizteko bidean aurrera egiten lagundu dute neurri horiek. Arazo zaila, egiturazkoa eta alderdi anitzekoa da, eta hari heltzeko, horrenbestez, erantzun osoa ere behar da, esku hartzen duten eragile eta eremu guztien aldetik etorria.

Aurreikusitako neurrien betetze-maila handia nabarmendu beharra dago, 2020ko Ekintza Plan Eragilea gauzatzeko orduan izaniko ezohiko egoera gorabehera. Hala, planaren lehenengo urtean, **aurreikusitako neurrien % 77,6** zati batez edo osorik egin ziren, egindako jarraipen-txostenetik ondorioztatu bezala. 2020an, berriz, COVID-19aren ondoriozko pandemiak nabarmen eragin du planaren betetze-mailan, baina halere, zati batez edo osorik egindako neurriak **aurreikusitakoen ia % 80 izan dira** (% 79,6).

Amaitutako neurrien artean honako hauek nabarmentzen dira, besteak beste: ikuskapenen kopurua handitzea sexuan oinarritutako balizko soldata-diskriminazioak zuzentzeko; langileei sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubideari buruzko informazioa ematea, eta pizgarriak ematea teknikaren eta teknologiarene arloko ikasketetan emakume gehiago sar daitezen.

Emaitza kuantitatiboen ikuspegitik, testuinguru-adierazleen bilakaeraren azterketak erakusten du bide onean gaudela gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakala murrizteari dagokionez. Hala, 2016an % 24,4 ingurukoa zen **langile bakoitzeko urteko batez besteko irabaziaren arabera soldata-arrakala**. 2019an % 19,5ra jaitsi zen; hau da, ehuneko 5 puntuko murrizketa. **Lanordu arrunteko soldata-arrakala** ere murriztu da. 2016an % 14,3koa izan zen, eta, 2019ko datuen arabera, gaur egun % 9,5 ingurukoa litzateke, hau da, ehuneko 4,8 puntu murriztu da. Unibertsitateetako eta industriaren arloko lanbide-heziketako adarretako zientzia eta teknologiarekin lotutako ikasketetan (STEAM) hobera egin dute, halaber, emakumeen **matrikulazio**-datuek. **Etxeko lanetan eta pertsonak zaintzeko lanetan emandako denborari** dagokionez, ordea, denbora gehiago bideratzen dute horretara oraindik emakumeek.

Ezin dugu ahaztu datu horiek berriki bizi izan dugun egoera baino lehenagokoak direla. Izan ere, COVID-19aren pandemiaren ondoriozko osasun-larrialdiak gizarte- eta ekonomia-krisi oso sakona sortu du, eta nabarmen eragin du horrek lan-merkatuan eta laneko baldintzetan; karga gehigarriak «batez ere» emakumeen bizkar joan dira, halaber, pandemiaren hasiera-hasieratik. Aurreikustekoa da pandemia horren ondorioak adierazle horien balizko bilakaera negatiboan islatzea, epe laburrera bederen.

A.

**2020ko Ekintza Plan Eragilean
jasotako neurriak betetzeari
buruzko aurrerapen-maila**

2019-2020ko Ekintza Plan Eragilean jasotako neurriak betetzeari buruzko aurrerapen-maila

Atal honetan, Soldata Arrakala Murrizteko Ekintza Plan Eragileak 2019an eta 2020an Euskadin **lortutako ezarpen- edo betetze-mailaren azterketa** egin da.

Neurri jakin batek zer ezarpen-maila izan duen aztertzeko, honako kategoria hauek bereizten dituen eskala ezarri da:

- **Hasitako neurriak:** abian jarri diren neurriak dira, baina konplexutasunagatik edo beste arrazoi batzuegatik baliabideak gehiago planifikatzea eta garatzea eskatzen dutenak.
- **Partzialki garatutako neurriak:** kategoria honetan, ehuneko ertain-altuan egindako neurriak hartu dira kontuan. Neurriok erabat ez ezartzearen arrazoiak askotarikoak izan daitezke: aurrekontua murriztu izana, jarduketa batzuk egokitzea, zenbait urtetarako jarduketa baten zati izatea...
- **Osaturiko neurriak:** erabat gauzatu diren neurriak. Neurriaren % 100a egin da.
- **Bertan behera geratutako neurriak:** baztertuta geratu direnak. Hau da, azkenean gauzatuko ez direnak.

AURREIKUSITAKO NEURRIEN EZARPEN-MAILA

2019-2020rako plan eragilean aurreikusitako neurrien banaketa, NEURRION EZARPEN-MAILAREN ETA dagokien JARDUKETA-ARDATZAREN ARABERA. Balio absolutuak eta ehunekoak. 2019-2020.

ARDATZA	AURREIKUSITAKO NEURRIAK GUZTIRA (KOP.)		HASITAKO NEURRIAK (%)		PARTZIALKI GARATUTAKO NEURRIAK (%)		OSATURIKO NEURRIAK (%)		BERTAN BEHERA UTZITAKO NEURRIAK (%)		Ez daki/Ez du erantzun (%)		AURREIKUSI GABEKO NEURRI BERRIAK (KOP.)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
1 Soldata/ordua desberdintasuna murriztea	12	9	25,0	22,2	0,0	44,4	75,0	22,2	0,0	0,0	0,0	11,1	0	0
2 Lanaldi-desberdintasuna murriztea	20	22	10,0	0,0	30,0	54,5	45,0	31,8	5,0	13,6	10,0	0,0	0	0
3 Gizartea hezte eta sensibilizatzea	15	13	13,3	0,0	20,0	38,5	60,0	46,2	6,7	15,4	0,0	0,0	1	1
4 Enpresak eta sindikatuak sensibilizatzea	11	10	0,0	0,0	45,5	60,0	36,4	10,0	9,1	10,0	9,1	20,0	3	3
GUZTIRA	58	54	12,1	3,7	24,1	50,0	53,4	29,6	5,2	11,1	5,2	5,6	4	4

2020ko Ekintza Plan Eragilean aurreikusitako neurri guztien artetik OSATUTA EDO PARTZIALKI GARATUTA DAUDEN neurrien proportzioa, JARDUKETA-ARDATZAREN ETA JARRAIBIDEAREN arabera. Balio absolutuak eta ehunekoak. 2019 eta 2020.

2019

ARDATZA ETA JARRAIBIDEA		2019AN AURREIKUSITAKO NEURRIAK GUZTIRA (KOP.)	PARTZIALKI GARATUTAKO ETA ERABAT OSATUTAKO NEURRIAK (%)
1 Soldata/ordua desberdintasuna murriztea	1.1 jarraibidea	2	100,0
	1.2 jarraibidea	2	100,0
	1.3 jarraibidea	4	25,0
	1.4 jarraibidea	2	100,0
	1.5 jarraibidea	2	100,0
2 Lanaldi- desberdintasuna murriztea	2.1 jarraibidea	1	100,0
	2.2 jarraibidea	3	100,0
	2.3 jarraibidea	4	50,0
	2.4 jarraibidea	2	100,0
	2.5 jarraibidea	2	50,0
	2.6 jarraibidea	1	100,0
	2.7 jarraibidea	7	71,4
3 Gizartea heztea eta sentsibilizatzea	3.1 jarraibidea	4	100,0
	3.2 jarraibidea	7	71,4
	3.3 jarraibidea	1	100,0
	3.4 jarraibidea	3	66,7
4 Enpresak eta sindikatuak sentsibilizatzea	4.1 jarraibidea	5	80,0
	4.2 jarraibidea	2	100,0
	4.3 jarraibidea	1	100,0
	4.4 jarraibidea	3	66,6
GUZTIRA		58	77,6

2020

ARDATZA ETA JARRAIBIDEA		2020AN AURREIKUSITAKO NEURRIAK GUZTIRA (KOP.)	PARTZIALKI GARATUTAKO ETA ERABAT OSATUTAKO NEURRIAK (%)
1 Soldata/ordua desberdintasuna murriztea	1.1 jarraibidea	2	100,0
	1.2 jarraibidea	1	100,0
	1.3 jarraibidea	4	50,0
	1.4 jarraibidea	2	50,0
	1.5 jarraibidea	0	0,0
1. ARDATZA, GUZTIRA		9	66,7
2 Lanaldi- desberdintasuna murriztea	2.1 jarraibidea	1	100,0
	2.2 jarraibidea	4	100,0
	2.3 jarraibidea	4	100,0
	2.4 jarraibidea	2	100,0
	2.5 jarraibidea	2	100,0
	2.6 jarraibidea	1	100,0
	2.7 jarraibidea	8	62,5
2. ARDATZA, GUZTIRA		22	86,4
3 Gizartea heztea eta sentsibilizatzea	3.1 jarraibidea	4	100,0
	3.2 jarraibidea	6	66,7
	3.3 jarraibidea	1	100,0
	3.4 jarraibidea	2	100,0
3. ARDATZA, GUZTIRA		13	84,6
4 Enpresak eta sindikatuak sentsibilizatzea	4.1 jarraibidea	5	100,0
	4.2 jarraibidea	2	0,0
	4.3 jarraibidea	1	100,0
	4.4 jarraibidea	2	50,0
4. ARDATZA, GUZTIRA		10	70,0
GUZTIRA		54	79,6

2020ko Ekintza Plan Eragilean aurreikusitako neurri guztien artetik OSATUTA EDO PARTZIALKI GARATUTA DAUDEN neurrien proportzioa, JARDUKETA-ARDATZAREN ETA SAIL arduradunaren arabera. Balio absolutuak eta ehunekoak. 2019 eta 2020.

2019

ARDATZA	SAILA	2019RAKO AURREIKUSITAKO NEURRIAK GUZTIRA (Kop.)	PARTZIALKI GARATUTAKO ETA OSATUTAKO NEURRIAK (%)
1 Soldata/ordua desberdintasuna murriztea	Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak	2	100,0
	Hezkuntza	5	40,0
	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua (Funtzio Publikoa)	1	100,0
	Lana eta Justizia	4	100,0
2 Lanaldi- desberdintasuna murriztea	Hezkuntza	2	100,0
	Enplegua eta Gizarte Politikak	12	66,7
	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua (Funtzio Publikoa)	2	50,0
	Lana eta Justizia	3	100,0
	Emakunde	1	100,0
3 Gizartea heztea eta sentsibilizatzea	Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak	1	100,0
	Hezkuntza	4	100,0
	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua (Funtzio Publikoa)	2	0,0
	Lana eta Justizia	2	100,0
	Emakunde	5	80,0
	Lehendakaritza	1	100,0
4 Enpresak eta sindikatuak sentsibilizatzea	Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak	2	100,0
	Ogasuna eta Ekonomia (Ondarea eta Kontratazioa)	2	50,0
	Lana eta Justizia	6	83,3
	Emakunde	1	100,0
GUZTIRA		58	77,6

2020

ARDATZA	SAILA	2020AN AURREIKUSITAKO NEURRIAK GUZTIRA (KOP.)	PARTZIALKI GARATUTAKO ETA ERABAT OSATUTAKO NEURRIAK (%)
1 Soldata/ordua desberdintasuna murriztea	Ekonomiaren Garapena, Jasangarritasuna eta Ingurumena	1	--
	Hezkuntza	5	60,0
	Lana eta Enplegua	3	100,0
	1. ARDATZA, GUZTIRA	9	66,7
2 Lanaldi- desberdintasuna murriztea	Hezkuntza	2	100,0
	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak	13	76,9
	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua	2	100,0
	Lana eta Enplegua	4	100,0
	Emakunde	1	100,0
	2. ARDATZA, GUZTIRA	22	86,4
3 Gizartea heztea eta sentsibilizatzea	Hezkuntza	4	100,0
	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua	2	0,0
	Lana eta Enplegua	2	100,0
	Emakunde	4	100,0
	Lehendakaritza	1	100,0
	3. ARDATZA, GUZTIRA	13	84,6
4 Enpresak eta sindikatuak sentsibilizatzea	Ekonomiaren Garapena, Jasangarritasuna eta Ingurumena	2	--
	Ekonomia eta Ogasuna	1	0,0
	Lana eta Enplegua	6	100,0
	Emakunde	1	100,0
	4. ARDATZA, GUZTIRA	10	70,0
GUZTIRA		54	79,6

EMAKUMEAK INDUSTRIAN SARTZEKO PLANAREKIN LOTUTAKO NEURRIEN EZARPEN-MAILA (Soldata Arrakala murrizteko Estrategiaren eta Ekintza Planen bitartez sustatuta)

Emakumeak industrian sartzeko planari lotutako neurri OSATUEN EDO PARTZIALKI GARATUEN proportzioa, Plan Eragilean 2019 eta 2020rako aurreikusitako eta plan harekin loturiko neurri guztiekiko, neurri horien ardura duen SAILAREN arabera. Balio absolutuak eta ehunekoak. 2019 eta 2020

2019

SAILA	2019RAKO AURREIKUSITAKO EMAKUMEAK INDUSTRIAN SARTZEKO PLANEKO NEURRIAK GUZTIRA (KOP.)	PARTZIALKI GARATUTAKO + OSATUTAKO EMAKUMEAK INDUSTRIAN SARTZEKO PLANEKO NEURRIEN %
Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak	2	100,0
Hezkuntza	7	57,1
Enplegua eta Gizarte Politikak	9	77,8
Gobernantza Publikoa eta Autogobernua (Funtzio Publikoa)	1	100,0
Lana eta Justizia	4	100,0
Emakunde	2	100,0
GUZTIRA	25	80,0

2020

SAILAK	2020RAKO AURREIKUSITAKO EMAKUMEAK INDUSTRIAN SARTZEKO PLANEKO NEURRIAK GUZTIRA (KOP.)	PARTZIALKI GARATUTAKO + OSATUTAKO EMAKUMEAK INDUSTRIAN SARTZEKO PLANEKO NEURRIEN %
Ekonomiaren Garapena, Jasangarritasuna eta Ingurumena	1	--
Hezkuntza	7	71,4
Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak	10	70,0
Lana eta Enplegua	5	100,0
Emakunde	2	100,0
GUZTIRA	25	76,0

(--) ikurrarekin adierazten dira informazioak ez daukaten kasuak.



2020ko Ekintza Plan
Eragilea