

2022- 2025 EKINTZA PLAN ERAGILEA

2030
ESTRATEGIA

Euskadin
soldata-arrakala
murrizteko



Atala	Orrialdea
1) Aurkezpena	3
2) Testuinguru estrategikoa eta arauemailea. Soldata-arrakalaren faktore erabakigarriak	6
2.1) Esparru arauemailea eta lerrokatze estrategikoa	7
2.2) Faktore eta palanka erabakigarriak	13
3) Soldata-arrakalaren inguruko egoera-diagnostikoa	14
3.1) Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakalaren eta bertan eragina duten elementu garrantzitsuen egungo errealitatea eta berriki izan duten bilakaera	15
3.2) Soldata-arrakalan eragina izan dezaketen joerak eta prospektiba	40
3.3) 2020ko Ekintza Plan Eragilearen ebaluazioaren emaitzak	43
3.4) 2021-2025 aldirako erronkak eta aukerak	45
4) Erreferentzia-esparrua: Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategia	48
5) 2025eko Ekintza Plan Eragilea	53
5.1) Planaren irismena	54
5.2) 2021-2025 aldirako helburu estrategikoak	55
5.3) Soldata-arrakala murrizteko ardatzak, gidalerroak eta neurriak	56
6) 2021-2025 aldirako gobernantza-eredua eta jarraipena	95

1

Aurkezpena

Aurkezpena

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

Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakalaren egoeraren diagnostikoan jasotako datuetatik ondoriozta daitekeenez, **Euskal Autonomia Erkidegoko langile bakoitzeko urteko batez besteko irabazia** 29.476,21 eurokoa izan zen 2019an. Sexuaren arabera, 32.529,2 eurokoa izan zen gizonen artean eta 26.197,62 eurokoa emakumeen artean. Beraz, urteko irabazia aintzat hartuz gero, Euskal Autonomia Erkidegoko **soldata-arrakala % 19,5koa da (6.331,55 €), hau da, 2016an baino 4,9 puntu gutxiago (% 24,4). Orduko irabazia** aztertzen bada, Europar Batasunak egiten duen bezala, soldata-arrakalak **ia 5 puntu egin du behera 2016az geroztik**: 2016an % 14,3 eta 2019an % 9,5.

Soldata-arrakalaren kontra borrokatzea **justizia sozialaren konpromisoa** da. Arazo konplexua da, egiturazko izaera duena, **sorburuan hainbat zergatiko dituen**; hori dela eta, mota guztietako neurriak aplikatzea eskatzen du, esku hartzen duten faktore askotarikoak hainbat dimentsiotatik aztertzeko; era berean, parte hartzen duten eragile guztien eta gizarte osoaren inplikazioa eta konpromisoa behar du. Gizonen eta emakumeen artean dauden soldata-desberdintasunak desagerrarazteak, halaber, ekonomian eta gizartean oro har eragina duten onurak ekartzen ditu berekin.

Egoera horri erantzuteko, 2018an **Euskal Autonomia Erkidegoko Soldata Arrakala murrizteko Estrategia eta Ekintza Plan Eragilea** egin zen, Gobernu Kontseiluak 2018ko azaroaren 27an onartu zuena. Eusko Jaurlaritzak egindako gogoetaren emaitza da, kanpoko erreferentzien analisiarekin osatua, baita herritarrek, adituek eta eragile ekonomiko eta sozialek soldata-arrakalaren eta hori zuzentzeko bide posibleen inguruan egindako ekarpenekin ere.

Estrategiak epe ertain eta luzeko elementuak konbinatzen ditu, eta Euskal Autonomia Erkidegoa 2030. urterako soldata-arrakalarik txikiena duten Europako herrialdeen artean kokatzeko jomuga planteatzen du. Horrekin batera, **epe laburreko plan eragileak** zehaztuko dira, helburu espezifikoak eta gizonen eta emakumeen arteko soldata-berdintasun handiagorantz aurrera egin ahal izatera bideratutako neurriak ezarrita.

Ekintza Plan Eragile bakoitzak —2020., 2025. eta 2030. urteetarako aurreikusita daude— plano eragile batean zehazten ditu Estrategian definitutako gidalerroak, **Eusko Jaurlaritzako sailen lanerako tresna** moduan erabil daitezen ordainsari-berdintasunean aurrera egiteko, enpresetako soldaten gardentasuna sustatzeko eta soldata-diskriminazioari aurre egiteko neurri ekonomikoak eta sozialak bultzatzerakoan, oso lagungarriak izan baitaitezke emakumeen ahalduntze eta autonomia ekonomiko handiagoa lortzeko ez ezik, hazkunde ekonomikoa, produktibitate handiagoa eta bizitza pertsonalaren, familiarren eta lanaren kontziliazio erantzunkidea erdiesteko ere.

2018ko azaroaren 27ko Gobernu Kontseiluak Euskal Autonomia Erkidegoko Soldata Arrakala murrizteko Estrategia eta Ekintza Plan Eragilea onartu zuen

Euskal Autonomia Erkidegoko Soldata Arrakala murrizteko 2030 Estrategia eta 2019-2020 aldirako Ekintza Plan Eragilea



2

Testuinguru estrategikoa eta arauemailea. Soldata-arrakalaren faktore erabakigarriak

Esparru arauemailea eta lerrokatze estrategikoa

Euskal Autonomia Erkidegoko Soldata Arrakala murrizteko Estrategia eta Ekintza Plan Eragilean jasotzen den moduan, bere garapena **esparru arauemailearen barruan** konfiguratzeko da, **eta bat dator** emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasunerako eskubidearen eta ordainsari-diskriminaziorik ezaren eskubidearen inguruan nazioarteko mailan garatu diren **estrategia eta plan nagusiekin**.

2025eko Ekintza Plan Eragileak, diseinuan, erreferentziazko esparru arauemaile eta estrategiko hori hartzen du abiapuntutzat, eta kontuan hartzen ditu, era berean, azken 2 urteetan izan diren berrikuntza arauemaile nagusiak, hala nola Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurrien martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua, 3/2007 Lege Organikoa eta berori garatzeko dekretuak erreformatzen dituena.

NAZIOARTEAN

Giza Eskubideen Aldarrikapen Unibertsala, 1945eko abenduaren 10ekoa; 23.2 artikuluan ezartzen duenez: «Pertsona orok du, bereizkeriarik gabe, lan beragatik lansari berbera jasotzeko eskubidea».

Lanaren Nazioarteko Erakundearen (OIT) 100. Hitzarmena, 1951koa. Estatuei agintzen die balio berdineko lanagatik ordainketa-berdintasunaren printzipioa aplika dezaten.

Emakumearen aurkako bereizkeria-mota guztiak ezabatzeko Nazio Batuen Konbentzioa (CETFCM), 1979koa. Honako hau ezartzen du 11. artikuluan: «Estatu-alderdiek egoki diren neurri guztiak hartuko dituzte emakumearen aurkako bereizkeria ezabatzeko, enpleguaren esparruan eskubide berberak ziurtatzeko xedearekin, gizonen eta emakumeen arteko berdintasun-baldintzetan».

Ekonomia-, gizarte- eta kultura-eskubideen Nazioarteko Ituna (NBEren Biltzar Orokorra), 1966koa. Soldata-berdintasuna aipatzen du 7. artikuluan.

EUROPAN

Europar Batasunaren Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatu. 157. artikulua (lehen, Europako Erkidegoa Eratzeko Tratatuaren 141. artikulua) ezartzen duenez: «Estatu kide bakoitzak, lan berdinarengatik edo balio bereko lanarengatik gizonak nahiz emakumeek lansari berdina jaso behar dutelako printzipioa aplikatuko zaiela bermatu behar du».

Europar Batasunaren Oinarritzko Eskubideen Gutuna; 23. artikuluan arabera: «Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eremu guztietan bermatu beharko da, baita enpleguari, lanari eta lansariari dagokien ere».

Europar Batasuneko zuzentarauak: 75/117/EEE Zuzentaraua, Kontseiluaren 79/7/EEE Zuzentaraua, 86/613/EEE Zuzentaraua, 92/85/EEE Zuzentaraua, 2002/73/EE Zuzentaraua, 2006/54/EE Zuzentaraua. + Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren **2006/54/EE Zuzentaraua**, uztailaren 5ekoa, enpleguari eta okupazioari lotutako gaietan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eta aukera-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa (testu bategina).

Batzordearen Gomendioa, 2014ko martxoaren 7koa, emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasunaren printzipioa gardentasunaren bidez indartzeari buruzkoa.

ESTATUAN

Espainiako Konstituzioa (1978). 14. artikuluan, sexuan oinarritutako diskriminazioa debekatzen du. 35.1 artikuluan ezartzen duenez, espainiar guztiek dute lanerako eskubidea, eta beren beharrianak eta beren familiarenak asetzeko adina ordainsari jasotzeko eskubidea ere, inoiz sexu-arrazoiengatik bereizkeriarik gertatu gabe.

Langileen Estatutua; 28. artikuluan honako hau xedatzen du: «Balio bera duen lanagatik ordainsari bera ordaindu behar du enpresaburuak (...) eta horretan ezin izango da sexua dela-eta inolako bereizkeriarik egin soldataren osagaietako edo baldintzetako batean ere.».

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko. 5. artikuluan jasotzen du emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa. Era berean, 6. artikuluan zuzeneko eta zeharkako bereizkeriaren kontzeptuak ezartzen ditu.

6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena.

901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen.

902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzkoa.

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN

4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa. Honako hau ezartzen du 36. artikuluan: «Euskal herri-administrazioek, beren eskumen-eremuan, emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna erreala eta benetakoa izateko behar diren baldintzak sustatu behar dituzte, hala norbere konturako zein inoren konturako lana lortzean, nola lan-, prestakuntza-, sustapen-, ordainketa- eta kontratuen amaiera-baldintzetan».

Gainera, 42. artikuluan honako hau ezartzen du: «Autonomia Erkidegoko Administrazioak, bere langileekin hitzarmen kolektiboak negoziatzeko orduan, enplegu publikoaren eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak planteatu behar ditu. Era berean, elkarrizketa sustatu behar du lan-munduko ordezkarien artean, eremu pribatuko hitzarmen kolektiboan negoziazioan era honetako neurriak ere sar daitezkeen, batik bat ordainsari-bereizkeria desagerraraztera zuzendutakoak».

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen bigarren aldaketa egiteko **LEGEAREN PROIEKTUA.**

Soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonen eta emakumeek ordainsari bera jasotzeko klausulak kontratazio publikoan sartzeko jarraibidea.



Ondoren xehatzen dira **berdintasunaren eta ordainsari-berdintasunaren inguruan esparru arauemailean** azken 2 urteetan izan diren **nobedade nagusiak**:

Estatuan:

6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena	Aldaketa adierazgarriak sartzan ditu Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko Lege Organikoan (martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa), berdintasun-planen arloan: • Haren 45.2 artikulua aldatzen du, eta berrogeita hamar langileko edo gehiagoko enpresak behartzen ditu berdintasun-plana egitera eta aplikatzera. • Zehaztasun garrantzitsuak ezartzen ditu diagnostikoaren eta berdintasun-planaren edukiari buruz. • Berdintasun-plan guztiak inskribatuta jaso behar dituen erregistro bat ezartzen du. • Gobernuari agintzen dio erregelamendu bidez garatzeko berdintasun-planen diagnostikoa, edukiak, gaiak, soldata-auditoretzak eta jarraipen- eta ebaluazio-sistemak, baita Berdintasun Planen Erregistroa ere, horren eraketari, ezaugarriei eta inskribatzeko eta sartzeko baldintzei dagokienez.
901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen	• Berdintasun-planen irismen subjektiboa zehazten du eta berdintasun-plana negoziatzera, egitera eta inplementatzera behartuta dauden enpresekin zerikusia duten gaiak arautzen ditu. • Halaber, berdintasun-planek izan behar duten edukia ezartzen du, eta soldata-auditoretzak diagnostikoaren funtsezko osagaitzat jotzen ditu. Hala, diagnostikoak lanpostuak, zereginak, eginkizunak eta lanbide-taldeek eta/edo kategoriek erabilitako lanbide-sailkapeneko sistemak eta/edo irizpideak baloratzeko sistemak eta irizpideak deskribatu beharko ditu, eta emakumeen eta gizonen artean genero-joerarik eta zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik egon daitekeen aztertu beharko du. Ordainsari-erregistroa eta ordainsari-auditoretza ere diagnostiko horren parte izango dira.
902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzkoa	• Ordainsarien arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubidea gauzatzeko neurri espezifikoak multzoa arautzen du, baita ordainsari-arrakala arrazoirik gabeak edo diskriminatzaileak identifikatzeko behar diren mekanismoen garapena ere. • Tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubidea gauzatzeko oinarritzko bi elementu definitzen ditu: gardentasun-printzipioa, ordainsarien balioari eta zenbatekoari buruzko behar adina informazio adierazgarri lortzeko aukera eman eta, hartara, zuzeneko zein zeharkako diskriminazio posibleak ondorioztatzea eta identifikatzea ahalbidetzen duena; eta balio berdineko lanak berdinean ordaintzeko betebeharra, balorazio-lana behar bezala egiteko kontuan hartu behar diren datu guztiak eskura jarrita. • Ordainsari-gardentasunaren printzipioa ahalbidetzen duten tresnak garatzen ditu: ordainsari-erregistroa eta ordainsari-auditoretza; eta negoziazio kolektiboan behar den gardentasuna eta lanpostuen balorazio egokia ezartzen ditu, lanpostuak baloratzeko prozedura bat lantzeari buruzko aurreikuspena ere barne dela.

Euskal Autonomia Erkidegoan:

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen bigarren aldaketa egiteko LEGEAREN PROIEKTUA

Indarrean dagoen Berdintasunerako Legearen aldaketa horren bitartez berdintasunaren aldeko eta indarkeria matxistaren kontrako “politika eta herrialde-itun berealdikoa” ahalbidetu nahi da, indartzeko eta testuinguru sozial eta arauemaile berriaren ondorio diren behar eta erronka berrietara egokitzeko. Testuinguru horretan nabarmentzen da euskal ordenamendu juridikoa Europako Kontseiluak 2011n onartu eta Espainiako Estatuan 2014an indarrean jarri zen Istanbulleko Hitzarmenera egokitzeko betebeharra.

Halaber, lege hori indartu egin da, besteak beste, oinarrizko beste eskubide sozial batzuekin eta lanarekin zerikusia duten esku hartzeko esparruetan aurreikusitako neurriei dagokienez. Nabarmentzekoak dira ordainsari-desberdintasunari kontra egiteko aurreikusitako neurriak, Euskal Autonomia Erkidegoko Soldata Arrakala murrizteko Estrategiarekin eta 2018ko Ekintza Plan Eragilearekin eta martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren arabera ezarritako gaiari buruzko Estatuko araudiaren azken aldaketekin bat etorritz.

Soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonen eta emakumeen ordainsari bera jasotzeko klausulak kontratazio publikoan sartzeko jarraibidea

Euskal Autonomia Erkidegoa 2030. urterako soldata-arrakalarik txikiena duten Europako herrialdeen artean kokatzea jomuga duen “Euskal Autonomia Erkidegoko Soldata Arrakala murrizteko Estrategian eta Ekintza Plan Eragilean” kokatzen da jarraibidea.

Aplikazio-esparrua Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publiko osoa da, hots, administrazio orokorra bera eta sektore publikoko erakundeak, eta kontratu guztiak —obrak, hornidurak, zerbitzuak eta abar— hartzen ditu eraginpean. Emakumeen eta gizonen artean ordainsari-diskriminaziorik izan dadin saihesteko kontratu-betebeharra ezartzen da gainera.

Ordainsari-berdintasunaren arloko esparru estrategikoa

Araudiaren esparruan ordainsari-berdintasunaren printzipioari emandako lehentasuna, era berean, bai nazioartean bai Europar Batasunean jarduteko ildoak zuzentzen dituzten estrategien barruan sartu izanean islatu da. Ondoren jasotzen dira oraintsuko erreferentzia estrategiko nabarmenenak:



EUROPAKO GUTUNA, EMAKUMEEK ETA GIZONEK TOKIAN TOKIKO BIZIMODUAN IZAN BEHAR DUTEN BERDINTASUNERAKO

Emakumeek eta Gizonek Tokian Tokiko Bizimoduan izan behar duten Berdintasunerako Europako Gutuna Europako tokian tokiko eta eskualdeko gobernuentzat da. Izan ere, sinatzera, emakume eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioaren inguruko jarrera publikoa hartzera eta gutunean zehaztutako konpromisoak euren lurraldean ezartzera gonbidatzen ditu.



BERDINTASUNAREN BATASUNA: 2020-2025 ALDIRAKO GENERO-BERDINTASUNERAKO ESTRATEGIA

2020-2025 aldirako genero-berdintasunerako Europako Estrategiak gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren arloko Europako Batzordearen 2020-2025 aldi horretarako helburu estrategikoak eta giltzarri-ekintzak ezartzen ditu. Horien artean dago lan-merkatuan parte hartzeko berdintasuna eta aukera-berdintasuna, generoaren ordainsari-arrakala desagerraraztea barne.



NAZIO BATUEN ERAKUNDEAREN GARAPEN JASANGARRIRAKO 2030 AGENDA (GARAPEN JASANGARRIRAKO HELBURUAK)

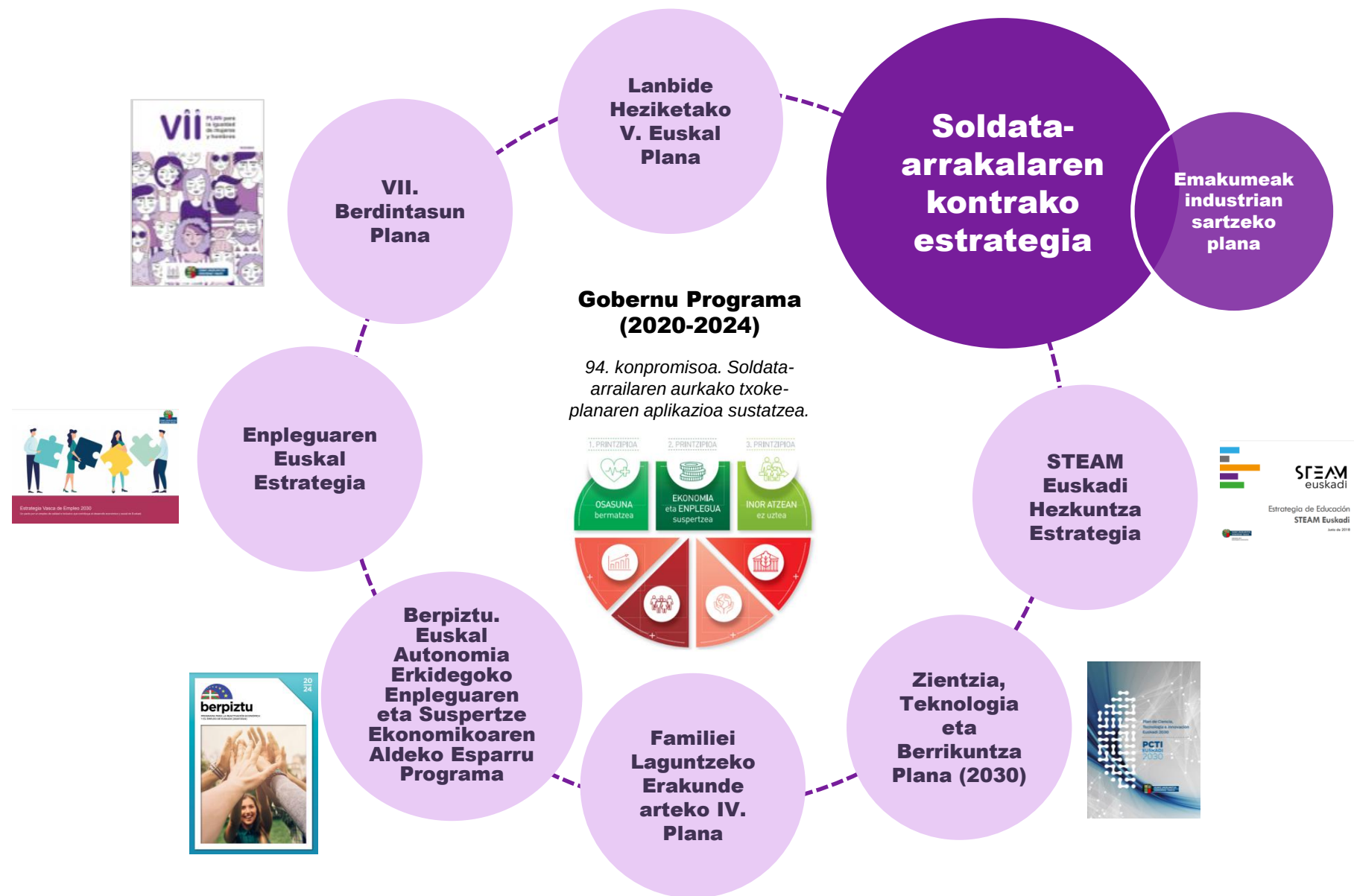
Garapen Jasangarrirako 5. Helburuaren (“Genero-berdintasuna lortzea eta emakume nahiz neska guztiak ahaldundutzea”) helmugetako bat da “Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lanaren eremuan bultzatzea, soldata-diskriminazioaren aurka borrokatuz eta bizitza pertsonala, familiako eta lanekoa uztartzearen alde eginez”.

Garapen Jasangarrirako 8. Helburuak (“Lan duina eta hazkunde ekonomikoa”), bere helmugen artean ezartzen du hemendik 2030era emakume eta gizon guztientzat osoko enplegu produktiboa eta lan duina lortzea, baita balio berdineko lana berdindintzea ere.



Euskadi Basque Country 2030 Agendak Euskal Autonomia Erkidegoaren etorkizuneko ikuspegia definitzen du, bai tokiko agertokian bai agertoki globalean. Ekintza-planak islatzen du zer neurritan uztartzen diren Gobernu Programa eta beraren politika sektorialak Garapen Jasangarrirako 17 Helburuei lotutako helburu eta helmugetan; eta islatzen du, halaber, zer ekarpen egiten zaion zeregin horri.

Soldata-arrakala Gobernuaren plangintza estrategikoaren esparruan



Soldata-arrakalaren faktore erabakigarriak

Gizonen eta emakumeen ordainsarien arteko aldeak hainbat faktorek baldintzatzen dituzte, eta, kasu askotan, genero-faktoreek eta elementu soziokulturalek eragiten dituzte; izan ere, faktore eta elementu horiek esparru ekonomikora eramaten dute emakumeek eta gizonak gizartean duten egoera desberdina, eta, ondorioz, enpleguarekin duten harremana ere desberdina da.

Ondoren, modu grafikoan jasotzen dira soldata-arrakalan eragina duten **zuzeneko arrazoi edo faktore** nagusiak. Horiek bereziki landu beharko dira, baita soldata-desberdintasunaren aurka borrokatzeko aktibatu beharreko **zeharkako aldaketa-elementu edo -palankak** ere.



3

Soldata-arrakalaren inguruko egoera- diagnostikoa

3.1

**Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-
arrakalaren eta bertan eragina duten
elementu garrantzitsuen egungo
errealitatea eta berriki izan duten
bilakaera**

Soldata-arrakala, bai urteko batez besteko irabaziaren arabera bai lanordu arruntaren arabera, murriztu egin da azken urteotan

Langileko eta lanordu arrunteko urteko batez besteko irabazia

Balio absolutuak eta ehunekoak. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2009-2019

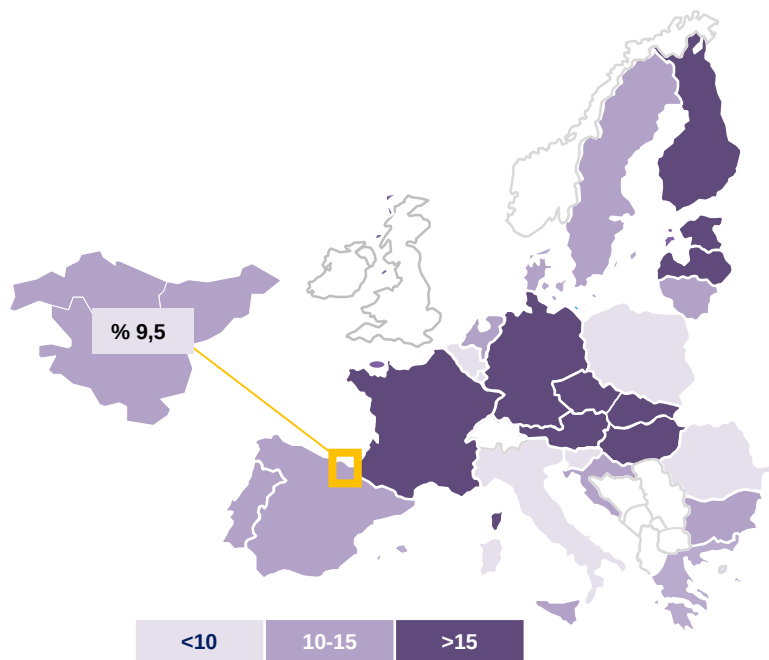
Adierazlea	2009ko datua	2010eko datua	2011ko datua	2012ko datua	2013ko datua	2014ko datua	2015eko datua	2016ko datua	2017ko datua	2018ko datua	2019ko datua	2016az geroztiko aldea	2016-2019 bilakaera
Soldata-arrakala, langileko urteko batez besteko irabaziaren arabera (%)	23	22,1	23,6	23,9	25,8	25,2	24	24,4	23,6	22,6	19,5	-4,9	
Gizonen eta emakumeen arteko aldea (€)	6.497,9	6.387,5	7.002,6	7.043,1	7.771,5	7.625,2	7.489,5	7.573	7.453	7.213,1	6.331,6	-359,9	
Gizonen urteko batez besteko irabazia (€)	28.264	28.889,9	29.708,7	29.492,7	30.084,9	30.312,5	31.271	31.001,2	31.618,9	31.970,3	32.529,2	969,1	
Emakumeen urteko batez besteko irabazia (€)	22.502,5	22.706,1	22.449,6	22.313,4	22.687,4	23.781,5	23.537,1	23.428,2	24.165,9	24.757,2	26.197,6	1.329	
Lanordu arrunteko soldata-arrakala (%)	18,2	17,6	15,4	18,1	20,1	19,6	15,1	14,3	12,8	11,9	9,5	-4,8	
Gizonen eta emakumeen arteko aldea (€)	3,2	3,2	2,9	3,4	3,8	3,8	3,0	2,8	2,5	2,4	1,9	-0,8	
Gizonen lanordu arrunteko irabazia (€)	17,4	18,0	18,6	18,6	19,1	19,1	19,6	19,4	19,5	19,9	20,4	1	
Emakumeen lanordu arrunteko irabazia (€)	14,3	14,8	15,7	15,2	15,3	15,4	16,7	16,6	17	17,6	18,5	1,9	

Iturria: INE. Soldata-egiturari buruzko inkesta. 2019.

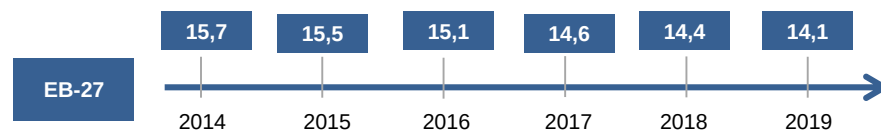
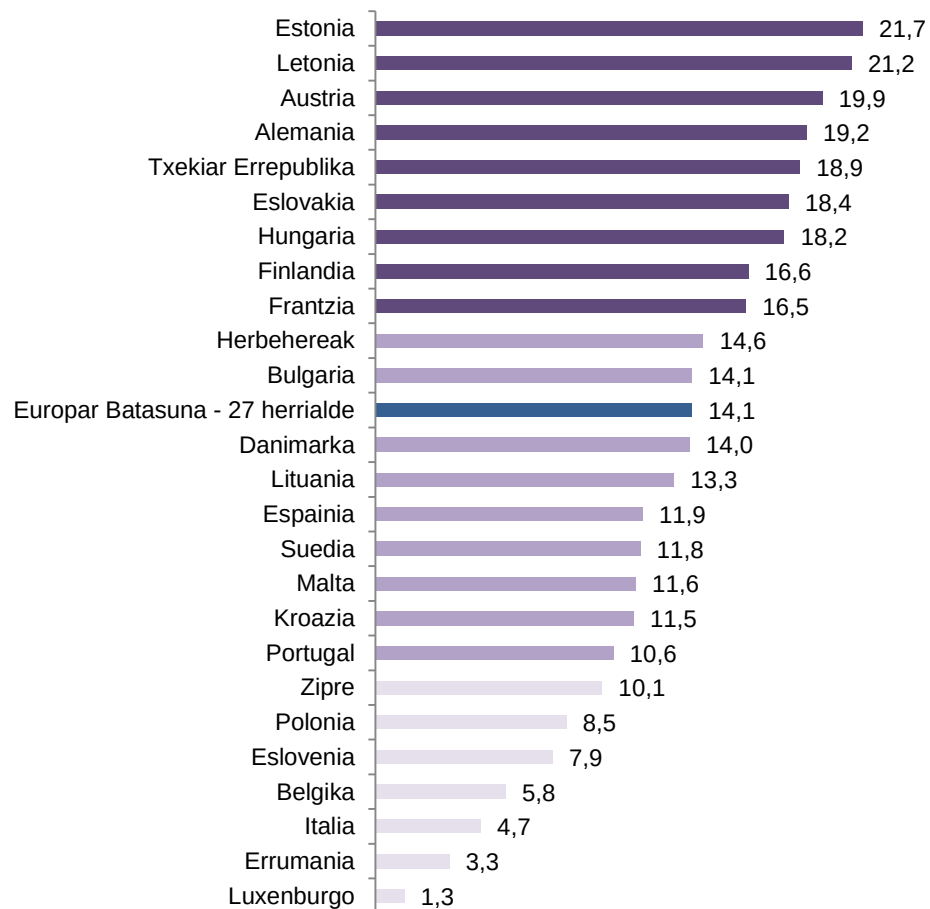
2016. urtean, **langileko urteko batez besteko irabaziaren arabera soldata-arrakala** % 24,4koa zen, eta 2019an % 19,5era jaitsi zen. Beraz, **murrizketa 4,9 puntukoa** izan zen ehunekoetan. Zehazki, emakumeek urtean 26.197,6 € irabazten dute batez beste eta gizonek 32.529,2 €.

Lanordu arrunteko soldata-arrakala aztertuz gero, ikus daiteke soldata-arrakala **4,8 puntu jaitsi dela**: 2016an % 14,3 eta 2019an % 9,5. Emakumeen orduko batez besteko irabazia 18,5 eurokoa da eta gizonena 20,4 eurokoa.

Egoera hobetzen ari bada ere, aurrerabidea oso mantso doa Europar Batasunean, arrakala ehuneko 2 puntu baino gutxiago murriztu baita azken urteotan



SOLDATA-ARRAKALA EUOPAR BATASUNEAN, LANORDU ARRUNTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIA KONTUAN HARTUTA (%). Iturria: Eurostat 2019



Soldata-arrakalak behera egin du sektore guztietan, eta, oso modu nabarmenean, industrian

LANGILEKO ETA LANORDU ARRUNTEKO URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIA, JARDUERA-SEKTOREEN ARABERA

Balio absolutuak eta ehunekoak. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2016-2019

Adierazlea	Jarduera-sektorea	Sexua	2016ko datua (€)	2017ko datua (€)	2018ko datua (€)	2019ko datua (€)	2009ko soldata-arrakala (%)	2016ko soldata-arrakala (%)	2019ko soldata-arrakala (%)	2016az geroztiko aldea	2016-2019 bilakaera
Langileko urteko batez besteko irabazia (€)	Industria	Emakumeak	27.852,9	28.331,7	28.655,9	30.838,7	16,9	17,7	12,2	-5,5	
		Gizonak	33.847,3	34.415,8	34.624,9	35.120,2					
	Eraikuntza	Emakumeak	-24.438,9	-24.468,7	..	26.729,9	..	10,2	-0,4	..	
		Gizonak	27.218,4	26.967,4	26.980,7	26.619,6					
	Zerbitzuak	Emakumeak	22.893,2	23.684,3	24.284,6	25.689,4	23,8	22,8	21,8	-2	
		Gizonak	29.655,9	30.517,6	31.039,2	31.838,6					
Lanordu arrunteko irabazia (€)	Industria	Emakumeak	17,56	18,00	18,12	19,50	18,1	15,3	8,7	-6,6	
		Gizonak	20,73	20,77	21,22	21,35					
	Eraikuntza	Emakumeak	-16,94	-16,10	..	17,48	..	-4,2	-9,7	..	
		Gizonak	16,25	16,14	16,34	15,93					
	Zerbitzuak	Emakumeak	16,47	16,94	17,49	18,35	18,8	12,8	10,4	-2,4	
		Gizonak	18,88	19,23	19,67	20,48					

Iturria: INE. Soldata-egiturari buruzko inkesta. 2019.

Oharra: laukian datuaren aurretik '-' ikurra agertzen denean, adierazten du lagin-behaketen kopurua 100 eta 500 bitartekoa dela, eta, hortaz, zifra aldakortasun handikoa dela.

Jarduera-sektoreak kontuan hartuta, **urteko batez besteko irabaziaren arabera guztizko soldata-arrakalarik handiena zerbitzu-sektorean gertatzen da oraindik ere**: % 21,8 (6.149 €) 2019an; eta gero, industria-sektorean: % 12,2 (4.281 €). 2016ko egoeraren aldean, nabarmenezkoa da langileko urteko batez besteko irabaziaren arabera soldata-arrakalak izan duen murrizketa garrantzitsua. Izan ere, ehuneko **5,5 puntu murriztu da industria-sektorean** eta **2 puntu zerbitzu-sektorean**.

Lanordu arrunteko datuak aztertuz gero, 2019an orduko soldata-arrakalarik handiena, era berean, zerbitzu-sektorean antzematen da (% 10,4), eta gero, industria-sektorean (% 8,7). Bi sektoreetan **adierazgarria da orduko arrakalaren murrizketa 2016aren aldean**, murrizketa ehuneko 6 puntutik gorakoa izan baita industria-sektorean eta 2,4 puntukoa zerbitzu-sektorean.

Soldata-arrakalak behera egin du lanbide-talde guztietan, baina oraindik ere oso handia da kualifikazio-maila txikiagoko lanbideen kasuan

LANGILEKO ETA LANORDU ARRUNTEKO URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIA, LANBIDEAREN ARABERA

Balio absolutuak. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2016-2019

Adierazlea	Lanbidea	Sexua	2016ko datua (€)	2017ko datua (€)	2018ko datua (€)	2019ko datua (€)	2009ko soldata-arrakala (%)	2016ko soldata-arrakala (%)	2018ko soldata-arrakala (%)	2019ko soldata-arrakala (%)	2016az geroztiko aldea	2016-2019 bilakaera
Langileko urteko batez besteko irabazia (€)	Handia	Emakumeak	33.564,4	33.814,3	34.305,8	35.794	18,4	17,5	18,4	12,4	-5,2	
		Gizonak	40.708,4	40.042,9	42.028,1	40.849						
	Ertaina	Emakumeak	18.428,2	18.762,5	19.007,3	20.445,5	29,6	31,4	31,9	29,3	-2	
		Gizonak	26.851,4	27.714,2	27.893	28.938,5						
	Txikia	Emakumeak	15.157,5	15.194,4	15.208	16.890,1	40,0	41,1	44	36,9	-4,2	
		Gizonak	25.742,9	25.912,8	27.170,4	26.757,8						
Lanordu arrunteko irabazia (€)	Handia	Emakumeak	16,9	17,2	17,9	24,9	16,6	10,7	13,5	4,5	-6,1	
		Gizonak	20,1	20,3	20,9	26,08						
	Ertaina	Emakumeak	14,6	15,9	16,4	14,47	25,3	22,6	21,7	19	-3,6	
		Gizonak	15,2	15,6	15,7	17,87						
	Txikia	Emakumeak	16,9	17,2	17,9	13,49	29,3	23,5	25,6	19,5	-4	
		Gizonak	20,1	20,3	20,9	16,75						

Iturria: INE. Soldata-egiturari buruzko inkesta. 2019.

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

Lanbidea	Barne hartutako taldeak
Goi-mailakoa	1., 2. eta 3. taldeak: zuzendariak eta kudeatzaileak; teknikariak eta profesional zientifikoak eta intelektualak, eta laguntza-profesionalak
Erdi-mailakoa	4., 5., 6., 7. eta 0 taldeak: kontabilitateko enpleguatuak, administrariak eta bulegoko beste enplegu batzuk; jabetxe-zerbitzueta, zerbitzu pertsonaletako, babes-zerbitzueta, langileak eta saltzaileak; nekazaritzako, abeltzaintzako, basogintzako eta arrantzako sektoreetako langile kualifikatuak; artisauak eta manufaktura-industrietako eta eraikuntzako langile kualifikatuak — instalazioetako eta makinetako operadoreak izan ezik—; eta lanbide militarrik
Behe-mailakoa	8. eta 9. taldeak: instalazioetako eta makinetako operadoreak eta muntatzaileak; eta oinarritzko lanbideak

Lanbide-talde handiei dagokienez, soldata-arrakala oso esanguratsua antzematen da prestakuntza-maila txikiagoko lanbideen (“behe-mailako lanbidea”) **urteko batez besteko irabazian**: % 36,9 (9.867 €) 2019an. Hala ere, **bilakaera positiboa izan da 2016aren aldean**, arrakala 4,2 puntu murriztu da-eta. Bilakaera positibo hori era berean antzematen da erdi-mailako eta goi-mailako kualifikazioko lanbideetan.

Lanordu arrunteko datuak analizatuz gero aldeko joera bera antzematen da, arrakala nabarmen murrizten baita kualifikazio handiagoko lanbideetan: 6,1 puntu. Erdi- eta behe-mailako lanbideen kasuan, arrakala murriztu egin da bi kasuetan. Arrakalarik handiena, alabaina, kualifikazio txikiagoko lanbideei dagokiena da (% 19,5%).

Aldeko bilakaera izan badu ere, kontratazio mugagabeen soldata-arrakala garrantzitsua antzematen da oraindik ere. Aldi baterako kontratuen kasuan, berriz, emakumeek gizonak baino gehiago irabazten dute batez beste eta lan egindako orduko

LANGILEKO ETA LANORDU ARRUNTEKO URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIA, KONTRATU MOTAREN ARABERA

Balio absolutuak eta ehunekoak. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2016-2019

Adierazlea	Kontratu mota	Sexua	2016ko datua (€)	2017ko datua (€)	2018ko datua (€)	2019ko datua (€)	2009ko soldata-arrakala (%)	2016ko soldata-arrakala (%)	2018ko soldata-arrakala (%)	2019ko soldata-arrakala (%)	2016az geroztiko aldea	2016-2019 bilakaera
Langileko urteko batez besteko irabazia (€)	Mugagabea	Emakumeak	24.572,6	25.024,6	26.140,4	27.128,3	25,1	25,8	24,4	24	-1,9	
		Gizonak	33.130,2	33.774,4	34.598,4	35.672,9						
	Aldi baterakoa	Emakumeak	17.220	19.967,2	20.603,7	23.100,4	5,8	18,3	6	-5,3	-23,6	
		Gizonak	21.085,1	21.940,8	21.916,1	21.938,2						
Lanordu arrunteko irabazia (€)	Mugagabea	Emakumeak	22,54	22,46	23,19	18,6	19,9	16,0	14,3	13,7	-2,2	
		Gizonak	25,23	24,78	26,82	21,6						
	Aldi baterakoa	Emakumeak	13,02	13,32	13,53	17,8	5,1	4,2	-4,3	-13,6	-17,8	
		Gizonak	16,83	17,08	17,29	15,7						

Iturria: INE. Soldata-egiturari buruzko inkesta. 2019.

Kontratu motaren ikuspuntutik, **iraupen mugagabekoak soldata-arrakala garrantzitsua erakusten jarraitzen du**, nahiz eta bilakaera positiboa izan den 2016aren aldean. 2016an arrakala % 25,8koa zen (8.557 €) urteko batez besteko irabaziaren kasuan, eta % 16koa lanordu arrunteko irabaziaren kasuan. 2019an egoera hobetu egin da orduko soldata-arrakalaren (2,2 puntuko murrizketa) eta urteko batez besteko irabaziaren kasuan (1,9 puntuko murrizketa). Bilakaera positibo hori izan arren, kontratazio mugagabearen kasuan gizonak urtean 8.544 € gehiago irabazten jarraitzen dute batez beste, eta lanorduko 3 € gehiago.

Aldi baterako kontratua duten pertsonen kasuan, aitzitik, langileko urteko batez besteko irabazia eta lanorduko irabazia handiagoa da emakumeen artean gizonen artean baino. Hala, aldi baterako kontratuak dituzten emakumeek urtean gizonak baino 1.162 € gehiago irabazten dute batez beste, eta lanordu arrunteko 2,1 € gehiago.

Langileko urteko batez besteko irabaziaren arabera soldata-arrakala murriztu egin da ia adin-tarte guztietan 2016aren aldean

LANGILEKO URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIA, ADIN-TARTEEN ARABERA

Balio absolutuak (eurotan) eta ehunekoak. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2016-2019

Adierazlea	Adin-tartea	Sexua	2016ko datua (€)	2017ko datua (€)	2018ko datua (€)	2019ko datua (€)	2009ko soldata-arrakala (%)	2016ko soldata-arrakala (%)	2018ko soldata-arrakala (%)	2019ko soldata-arrakala (%)	2016az geroztiko aldea	2016-2019 bilakaera
Langileko urteko batez besteko irabazia (€)	25 urtetik beherakoak	Emakumeak	..	..	12.531,7	12.403,8	11,6	..	20,3	7,6	-4	
		Gizonak	..	15.894,7	15.723,2	13.423,7						
	25 eta 34 urte bitartekoak	Emakumeak	19.863,2	19.546,5	19.924,5	20.620,4	18	16,7	19,3	18,5	1,9	
		Gizonak	23.836,0	24.405,9	24.679,0	25.309,7						
	35 eta 44 urte bitartekoak	Emakumeak	23.765,2	24.096,1	24.042,0	25.749,9	22,9	23,3	25,5	22,6	-0,7	
		Gizonak	30.993,8	31.569,5	32.269,5	33.273,4						
	45 eta 54 urte bitartekoak	Emakumeak	24.660,2	25.708,8	26.782,1	27.816,7	21,7	26,8	23,6	21,8	-5	
		Gizonak	33.672,9	33.749,2	35.058,6	35.577,1						
	55 urte edo gehiagokoak	Emakumeak	25.167,4	26.316,8	28.714,4	29.995,0	23,3	25,3	16,7	14,9	-10,5	
		Gizonak	33.710,1	34.564,4	34.466,9	35.233,2						

Iturria: INE. Soldata-egiturari buruzko inkesta. 2019.

Adin-tarteen arabera urteko batez besteko irabaziak alde handiagoa erakusten du, sexuaren arabera, 35 eta 44 urte bitartekoen tartean, soldata-arrakala % 22,6koa baita (7.523 €) 2019an. 45 eta 54 urte bitartekoen tartea hurbiletik jarraitzen dio, % 21,8ko arrakalarekin, eta gero 25 eta 34 urte bitartekoak daude, % 18,5eko arrakalarekin.

2016ko datuen aldean, **arrakala ia adin-tarte guztietan murrizten da**; bereziki nabarmentzekoa da 55 urte edo gehiagokoaren tartean izan den 10 puntu baino gehiagoko murrizketa. Aitzitik, 25 eta 34 urte bitartekoen adin-tartean arrakala ia bi puntu igo da 2016ko zifren aldean.

Espainiatik kanpo jaiotako pertsonen langileko urteko batez besteko irabaziaren arabera- arrakala nabarmen murriztu da azken hamarkadan

LANGILEKO URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIA, NAZIONALITATEAREN ARABERA

Balio absolutuak. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2016-2019

Adierazlea	Nazionalitatea	Sexua	2016ko datua (€)	2017ko datua (€)	2018ko datua (€)	2019ko datua (€)	2009ko soldata- arrakala (%)	2016ko soldata- arrakala (%)	2018ko soldata- arrakala (%)	2019ko soldata- arrakala (%)	2009az geroztiko aldea	2009-2019 bilakaera
Langileko urteko batez besteko irabazia (€)	Espainia	Emakumeak	23.614,5	24.411,0	25.141,3	26.484,5	22,1	25	23,1	20,2	-1,9	
		Gizonak	31.491,4	32.195,5	32.689	33.197,8						
	Munduko gainerako herrialdeak	Emakumeak	..	..	-15.546,3	-17.365	29,9	..	32	18,1	-11,8	
		Gizonak	-21.491,5	-20.914,1	-22.857,5	-21.213						

Iturria: INE. Soldata-egiturari buruzko inkesta. 2019.

Oharra: laukian datuaren aurretik '-' ikurra agertzen denean, adierazten du lagin-behaketen kopurua 100 eta 500 bitartekoa dela, eta, hortaz, zifra aldakortasun handikoa dela.

Langileko urteko batez besteko irabazia nazionalitatearen arabera analizatuz gero, datuek adierazten dute Espainiatik kanpo jaiotako pertsonen artean soldata-arrakala txikiagoa dela 2019an. Horrek esan nahi du egoerak oso bilakaera positiboa izan duela 2009az geroztik, arrakalak murrizketa nabarmena izan baitu espainiarraz bestelako nazionalitateko biztanleen artean. Zehazki, arrakala 11,8 puntu murriztu da 2009tik 2019ra, eta biztanle espainiarren artean, aldiz, murrizketa 1,9 puntukoa baino ez da izan.

Gero eta emakume gehiagok jasotzen dituzte erretiro-pentsioak, baina pentsioen batez besteko zenbatekoa gizonek jasotzen dituztenena baino txikiagoa da oraindik ere

PENTSIO-ARRAKALA

Balio absolutuak eta ehunekoak. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2016-2020

Adierazlea	Pentsio-tipologia	Sexua	2016ko datua (€)	2017ko datua (€)	2018ko datua (€)	2019ko datua (€)	2020ko datua (€)	2016ko soldata-arrakala (%)	2020ko soldata-arrakala (%)	2016az geroztiko aldea	2016-2020 bilakaera
Batez besteko pentsioak (€), tipologiaren eta sexuaren arabera	Ezgaitasuna	Emakumeak	1.014,7	1.029,8	1.047,9	1.082,9	1.096,1	20,3	18,3	-2	
		Gizonak	1.273,0	1.278,7	1.292,5	1.329,6	1.341,7				
	Erretiroa	Emakumeak	856,8	892,1	934,4	992,5	1.026	44,1	38,9	-5,2	
		Gizonak	1.533,8	1.559,2	1.592,3	1.650,2	1.679,1				
	Alarguntza	Emakumeak	768,9	781,3	808,7	882,0	900,2	-26,8	-40,8	-14	
		Gizonak	606,5	609,5	616,1	635,4	639,5				
	Zurztasuna	Emakumeak	443,8	449,2	458,4	479,8	486,8	-0,9	1,4	2,2	
		Gizonak	440,0	450,2	462,2	483,1	493,6				
	Senideen alde	Emakumeak	652,4	663,2	677,1	714,4	734,4	-0,9	0,5	1,4	
		Gizonak	646,7	664,1	684,6	714,3	738,1				
Erretiro- eta alarguntza-pentsioen kopurua	Erretiroa	Emakumeak	123.091	127.377	132.260	136.958	140.127	-	-	-	
		Gizonak	217.949	220.343	222.957	225.357	225.699				
	Alarguntza	Emakumeak	126.789	126.556	126.554	126.536	125.840	-	-	-	
		Gizonak	8.477	8.673	8.810	8.900	9.101				

Iturria: bertan landua, Gizarte Segurantzaren datuak (eSTADISS) abiapuntu hartuta. Pentsioen estatistikak.

Soldatek eta soldaten arteko aldeek zuzeneko eragina dute jasotzen diren pentsioetan eta horietan sortzen den genero-arrakalan. Izan ere, desberdintasunak antzematen dira bai pentsio-tipologian eta bai horren batez besteko zenbatekoan. Hala, gero eta emakume gehiagok erretiro-pentsioak jasotzen dituztela ikus badaiteke ere, hau da, lan-merkatuan sartu direla, haien kopurua gizonena baino askoz ere txikiagoa da oraindik ere. Horiek horrela, **emakume pentsiodunen % 53k (125.840) alarguntza-pentsioak (kotizazio gabeko pentsioak) jasotzen dituzte; gizon pentsiodunen % 96k, aldiz (225.699), erretiro-pentsioak (kotizaziopeko pentsioak) jasotzen dituzte**. Emakumeen kasuan, erretiro-pentsioak emakumeek jasotzen dituzten pentsio guztien % 47 dira (140.127).

Bestalde, 2016az geroztik, emakumeek jasotzen dituzten **pentsio-tipologien** (ezintasuna, erretiroa, alarguntza, zurztasuna...) **batez besteko zenbatekoa** handitu egin da, baina kasu guztietan, zurztasun-pentsioan izan ezik, gizonek baino zenbateko txikiagoa jasotzen jarraitzen dute, horiek pentsioak ere handitu egin baitira aldi horretan. Nabarmendu beharra dago **erretiro-pentsioen arrakala** murriztu egin dela —2016an baino 5,2 puntu txikiagoa da—. Izan ere, emakumeek 2020an 2016an baino 169 € gehiago jasotzen dute, baina gizonek baino 653 € gutxiago irabazten jarraitzen dute.

Erdi-mailako eta goi-mailako lanbide-heziketan gizon gehiago dago oraindik ere, eta unibertsitate-ikasketetan, berriz, emakume gehiago

Euskal Autonomia Erkidegoko irakaskuntza arautuko ikasleak, guztira, mailen eta sexuaren arabera

Balio absolutuak eta ehuneko horizontalak. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2015-2016 eta 2019-2020 ikasturteak

Eskolatzeko-maila	2015-2016 ikasturtea					2019-2020 ikasturtea				
	Guztira	Emakumeak		Gizonak		Guztira	Emakumeak		Gizonak	
	(Abs.)	(Abs.)	(% h.)	(Abs.)	(% h.)	(Abs.)	(Abs.)	(% h.)	(Abs.)	(% h.)
Haur-hezkuntza	93.389	45.298	% 48,5	48.091	% 51,5	85.239	41.434	% 48,6	43.805	% 51,4
Lehen hezkuntza	128.613	62.096	% 48,3	66.517	% 51,7	130.041	62.953	% 48,4	67.088	% 51,6
Bigarren hezkuntza (DBH)	79.668	38.560	% 48,4	41.108	% 51,6	86.304	41.861	% 48,5	44.443	% 51,5
Batxilergoa	30.045	15.781	% 52,5	14.264	% 47,5	31.234	17.080	% 54,7	14.154	% 45,3
Erdi-mailako lanbide-heziketa	13.993	4.841	% 34,6	9.152	% 65,4	15.102	5.230	% 34,6	9.872	% 65,4
Goi-mailako lanbide-heziketa	19.723	7.413	% 37,6	12.310	% 62,4	22.016	7.990	% 36,3	14.026	% 63,7
Unibertsitate-ikasketak	66.830	35.231	% 52,7	31.599	% 47,3	68.237	36.860	% 54,0	31.377	% 46,0
Helduen hezkuntza (HHE)	15.482	7.341	% 47,4	8.141	% 52,6	13.240	6.842	% 51,7	6.398	% 48,3
Araubide bereziko irakaskuntzak	33.504	21.316	% 63,6	12.188	% 36,4	29.899	18.867	% 63,1	11.032	% 36,9

Iturria: EUSTAT.

Irakaskuntza eskolatzeko-mailen arabera analizatuz gero, gizonen eta emakumeen proportzioa orekatua da lehen hezkuntza-etapetan eta batxilergoan. Hala ere, joera horrek alde jakin batzuk islatzen ditu **geroztiko hezkuntza-faseetan; horri dagokionez, azpimarratu behar da gizonen presentzia nagusi dela erdi-mailako lanbide-heziketan (% 65,4) eta goi-mailakoan (% 63,7).**

Unibertsitate-esparruan emakumeen presentzia handiagoa da oraindik ere, eta gora egiten jarraitzen du; 2019-2020 ikasturtean % 54koa da. Era berean, emakumeen parte-hartzeak nagusi izaten jarraitzen du araubide bereziko irakaskuntzetan (% 63,1).

Euskal Autonomia Erkidegoko emakume gazteek presentzia txikia dute oraindik ere erdi-mailako lanbide-heziketan

Euskal Autonomia Erkidegoko erdi-mailako lanbide-heziketako ikasleak, lanbide-arloaren eta sexuaren arabera

Balio absolutuak eta ehuneko horizontalak. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2016-2017 eta 2019-2020 ikasturteak. Iturria: Eustat.

Erdi-mailako lanbide-heziketako lanbide-arloak	2016-2017 ikasturtea			2019-2020 ikasturtea		
	Guztira (Abs.)	Emakumeak (% h.)	Gizonak (% h.)	Guztira (Abs.)	Emakumeak (% h.)	Gizonak (% h.)
Jarduera fisikoak eta kirolak	117	% 29,1	% 70,9	112	% 21,4	% 78,6
Administrazioa eta kudeaketa	1.077	% 60,4	% 39,6	1.217	% 60,9	% 39,1
Nekazaritza	256	% 19,5	% 80,5	258	% 18,2	% 81,8
Arte grafikoak	273	% 38,1	% 61,9	257	% 41,6	% 58,4
Merkataritza eta marketina	394	% 53,0	% 47,0	396	% 45,7	% 54,3
Eraikuntza eta obra zibila	94	% 28,7	% 71,3	148	% 23,0	% 77,0
Elektrizitatea eta elektronika	1.332	% 4,0	% 96,0	1.350	% 4,1	% 95,9
Energia eta ura	-	-	-	-	-	-
Fabrikazio mekanikoa	2.039	% 3,1	% 96,9	2.284	% 6,0	% 94,0
Ostalaritza eta turismoa	869	% 35,2	% 64,8	828	% 36,2	% 63,8
Irudi pertsonala	887	% 94,1	% 5,9	759	% 89,1	% 10,9
Irudia eta soinua	46	% 15,2	% 84,8	49	% 20,4	% 79,6
Elikagaien industriak	160	% 61,9	% 38,1	166	% 57,2	% 42,8
Informatika eta komunikazioak	935	% 6,7	% 93,3	1.109	% 7,7	% 92,3
Instalatze- eta mantentze-lanak	1.009	% 2,5	% 97,5	1.181	% 3,8	% 96,2
Zurgintza, altzarigintza eta kortxoa	252	% 5,6	% 94,4	284	% 13,7	% 86,3
Itsasoa eta arrantza	190	% 3,2	% 96,8	174	% 5,2	% 94,8
Kimika	85	% 52,9	% 47,1	108	% 54,6	% 45,4
Osasungintza	2.309	% 74,9	% 25,1	2.213	% 75,8	% 24,2
Segurtasuna eta ingurumena	-	-	-	-	-	-
Gizarte- eta kultura-zerbitzuak	912	% 77,2	% 22,8	1.045	% 80,3	% 19,7
Ehungintza, jantzigintza eta larrugintza	-	-	-	23	% 78,3	% 21,7
Garraioa eta ibilgailuen mantentze-lanak	1.203	% 3,1	% 96,9	1.141	% 4,6	% 95,4
GUZTIRA	14.439	% 35,1	% 64,9	15.102	% 34,6	% 65,4

Euskal Autonomia Erkidegoko emakume gazteek presentzia txikia dute oraindik ere erdi-mailako lanbide-heziketan. Izan ere, 2019-2020 ikasturtean presentzia hori % 34,6koa izan da.

Lanbide-arloen artean dauden aldeak analizatuz gero, gizonen artean prestakuntza teknikoak eta fabrikazioarekin eta/edo mantentze-lanekin zerikusia dutenak dira nagusi, eta emakumeen artean, aldiz, izaera humanistikoa, soziala edo zerbitzuei lotutakoa.

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

“Informatika eta komunikazioak” lanbide-arloan gertatzen den arrakala nabarmentzen da, etorkizunari begira izan dezakeen garrantzia kontuan harturik. Izan ere, azken urteetan emakumeen presentziak gora egin du, baina oraindik ere ikasleen % 7 baino gehixeago besterik ez dira.

Era berean, presentzia txikia dute oraindik ere goi-mailako lanbide-heziketan, nahiz eta aurreko urteetako baino handixeagoa izan

Euskal Autonomia Erkidegoko goi-mailako lanbide-heziketako ikasleak, lanbide-arloaren eta sexuaren arabera.

Balio absolutuak eta ehuneko horizontalak. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2016-2017 eta 2019-2020 ikasturteak. Iturria: Eustat.

Goi-mailako lanbide-heziketako lanbide-arloak	2016-2017 ikasturtea			2019-2020 ikasturtea		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
	(Abs.)	(% h.)	(% h.)	(Abs.)	(% h.)	(% h.)
Jarduera fisikoak eta kirolak	790	% 19,9	% 80,1	760	% 23,6	% 76,4
Administrazioa eta kudeaketa	2.373	% 62,9	% 37,1	2.462	% 63,5	% 36,5
Nekazaritza	246	% 16,7	% 83,3	255	% 20,4	% 79,6
Arte grafikoak	256	% 53,9	% 46,1	270	% 56,7	% 43,3
Merkataritza eta marketina	1.093	% 47,0	% 53,0	1.161	% 42,0	% 58,0
Eraikuntza eta obra zibila	335	% 35,8	% 64,2	295	% 36,6	% 63,4
Elektrizitatea eta elektronika	2.433	% 5,8	% 94,2	2.375	% 8,2	% 91,8
Energia eta ura	120	% 12,5	% 87,5	115	% 9,6	% 90,4
Fabrikazio mekanikoa	2.917	% 9,8	% 90,2	3.308	% 12,9	% 87,1
Ostalaritza eta turismoa	1.032	% 49,2	% 50,8	975	% 49,1	% 50,9
Irudi pertsonala	392	% 96,7	% 3,3	397	% 94,5	% 5,5
Irudia eta soinua	549	% 28,2	% 71,8	572	% 25,3	% 74,7
Elikagaien industriak	12	% 66,7	% 33,3	20	% 60,0	% 40,0
Informatika eta komunikazioak	1.867	% 12,2	% 87,8	2.165	% 14,8	% 85,2
Instalatzeko eta mantentze-lanak	1.346	% 5,9	% 94,1	1.546	% 6,9	% 93,1
Zurgintza, altzarigintza eta kortxoak	75	% 17,3	% 82,7	73	% 34,2	% 65,8
Itsasoa eta arrantza	247	% 5,7	% 94,3	240	% 2,9	% 97,1
Kimika	462	% 50,9	% 49,1	490	% 60,2	% 39,8
Osasungintza	1.408	% 73,7	% 26,3	1.607	% 77,3	% 22,7
Segurtasuna eta ingurumena	151	% 33,1	% 66,9	116	% 33,6	% 66,4
Gizarte- eta kultura-zerbitzuak	2.246	% 78,3	% 21,7	2.101	% 78,0	% 22,0
Ehungintza, jantzigintza eta larrugintza	112	% 88,4	% 11,6	108	% 88,0	% 12,0
Garraioa eta ibilgailuen mantentze-lanak	550	% 3,5	% 96,5	605	% 5,6	% 94,4
GUZTIRA	21.012	% 35,6	% 64,4	22.016	% 36,3	% 63,7

Emakumeen goi-mailako lanbide-heziketako parte-hartzeak gora egin du, % 36,3ra iritsi arte, baina igoera hori 7 hamarrenekoa besterik ez da 2016-2017 ikasturteko datuen aldean.

Lanbide-arloei erreparatuta, goi-mailako lanbide-heziketako lanbide-arloetan gizonen eta emakumeen artean gertatzen den prestakuntza-segregazioak erdi-mailako lanbide-heziketan ikusten den joera bera erakusten du, emakumeen proportzioa txikiagoa baita industria-adarretan.

Merkataritza eta marketinarekin eta Kimikarekin zerikusia duten esparruetan bakarrik hitz egin liteke gizonen eta emakumeen presentzia orekatuaz.

Emakumeen presentziak gora egiten jarraitzen du unibertsitate-ikasketetan; ikasle guztien % 54 dira 2019-2020 ikasturtean

Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateetako ikasle guztiak, ikasketa-adarraren eta sexuaren arabera

Balio absolutuak eta ehuneko horizontalak. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2016-2017 eta 2019-2020 ikasturteak. Iturria: Eustat.

Especializazio-adarra	2016-2017 ikasturtea					2019-2020 ikasturtea				
	Guztira	Emakumeak		Gizonak		Guztira	Emakumeak		Gizonak	
	(Abs.)	(Abs.)	(% h.)	(Abs.)	(% h.)	(Abs.)	(Abs.)	(% h.)	(Abs.)	(% h.)
Arteak eta humanitateak	6.361	3.925	% 61,7	2.436	% 38,3	6.189	3.883	% 62,7	2.306	% 37,3
Zientziak	4.059	2.133	% 52,5	1.926	% 47,5	4.312	2.185	% 50,7	2.127	% 49,3
Osasun-zientziak	8.729	6.512	% 74,6	2.217	% 25,4	8.969	6.892	% 76,8	2.077	% 23,2
Gizarte- eta lege-zientziak	31.344	17.993	% 57,4	13.351	% 42,6	33.005	19.533	% 59,2	13.472	% 40,8
Ingeniaritza eta arkitektura	16.027	4.529	% 28,3	11.498	% 71,7	15.762	4.367	% 27,7	11.395	% 72,3
Zehaztu gabe	310	139	% 44,8	171	% 55,2	-	-	-	-	-
GUZTIRA	66.830	35.231	% 52,72	31.599	% 47,28	68.237	36.860	% 54,02	31.377	% 45,98

Unibertsitate-irakaskuntzan lanbide-heziketan baino orekatuagoa da gizonen eta emakumeen presentzia. **Unibertsitateko emakumezko ikasleen kopurua gizonazkoena baino handixeagoa da.** Izan ere, 2019-2020 ikasturtean Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateetan **matrikulatutako ikasleen % 54,02 emakumeak dira**, 2016-2017 ikasturtean baino % 1,3 gehiago.

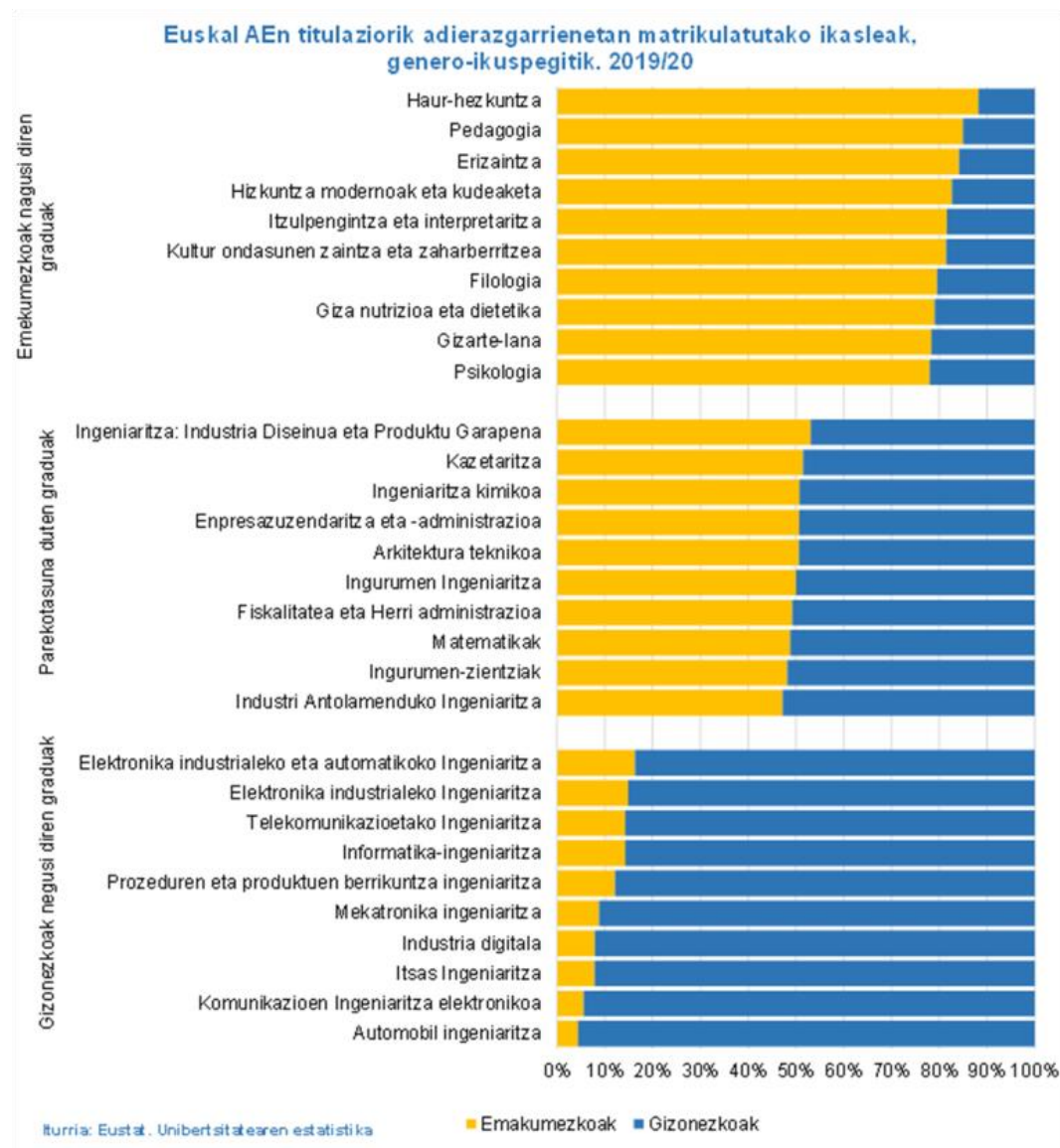
Jakintza-arloen arabera, **Gizarte- eta lege-zientziek matrikulazio guztien ia erdiak kontzentratzen jarraitzen dute.** Jakintza-arlo horretan, ikasle guztien % 59,2 emakumeak dira 2019-2020 ikasturtean. Gainera, jakintza-arlo horretan daude Euskal Autonomia Erkidegoan unibertsitate-ikasketak egiten dituzten emakumeen % 53 (19.533), beste jakintza-arlo batzuetatik urrun.

Lanbide-heziketako esparruetan bezala, unibertsitateko espezializazio-adarretan ere aldeak antzematen dira. Hala, espezializazioei dagokienez, **gizonen presentzia nagusi da Ingeniaritza eta arkitekturan (% 72,3), eta emakumeak nagusi dira Osasun-zientzietan (% 76,8).** Zientziena da banaketa orekatuena duen espezializazio-adarra.

Ingeniaritzaren adarreko ikasleen artean gizonen presentziak nagusi izaten jarraitzen du

Ingeniaritzaren adarrekoak dira, oraindik ere, ikasketarik maskulinizatuenak. Emakumeen laurdena baino gutxiago izan zuten ia karrera guztiak talde horretakoak ziren. Desoreka bereziki nabarmena izan zen automobilgintzako, komunikazioen elektronikako, itsasoko eta mekatronikako ingeniaritzetan eta industria digitalean, emakumeen proportzioa ez baitzen iritsi % 10era.

Bestalde, emakumeen presentziarik handiena izan zuten titulazioak honako hauek izan ziren: Haur-hezkuntza, Pedagogia, Erizaintza, Hizkuntza modernoak eta kudeaketa, Itzulpengintza eta interpretazioa, eta Kultura-ondasunen kontserbazioa eta zaharberritzea. Hala ere, emakumeen proportzioa ez zen izan horietako bakar batean ere % 90etik gorakoa.



Gora egin du pixka bat prestakuntza-jardueraren batean parte hartzen duten emakumeen ehunekoak

Euskal Autonomia Erkidegoan etengabeko prestakuntzan dauden 25 eta 64 urte bitarteko pertsonen ehunekoa, sexuaren arabera

Ehunekoak. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2015. eta 2019. urteak. Iturria: Emakunde. "Zifrak 2020. Emakumeak eta gizonak Euskadin"

2015. urtea				2019. urtea			
Guztira	Emakumeak (%)	Gizonak (%)	G-E aldea (%)	Guztira	Emakumeak (%)	Gizonak (%)	G-E aldea (%)
% 12,90	% 13,70	% 12,10	-% 1,60	% 13,00	% 14,60	% 11,30	-% 3,30

Etengabeko prestakuntzari eta horren ondoriozko trebakuntzari dagokionez, eskura dauden azken datuek islatzen dutenez, **lan-merkatuan sartzeko moduko adin-tartean dauden (25 eta 64 urte bitartekoak) Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeen % 14,6k** etengabeko hezkuntza edo prestakuntzako jardueraren batean parte hartzen dute. Gizonek baino % 3,3 gehiago.

2015eko egoeraren aldean, 2019ko datuek adierazten dute gizonen parte-hartzea pixka bat murriztu dela eta, era berean, emakumeen presentzia pixka bat handitu dela prestakuntza horretan.

Emakumeen jarduera- eta okupazio-tasak gizonenak baino txikiagoak dira oraindik ere; langabezia-tasa, aldiz, gizonena baino 0,3 puntu handiagoa da

Euskal Autonomia Erkidegoko 16 urteko eta gehiagoko biztanleen jarduera-, okupazio- eta langabezia-tasak

Urteko batezbestekoa (%). Euskal Autonomia Erkidegoa. 2016. eta 2020. urteak. Iturria: Eustat. "Biztanleria jardueraren arabera"

Adierazlea	2016. urtea				2020. urtea				2016-2020 aldakuntza	
	Guztira (%)	Emakumeak (%)	Gizonak (%)	G-E aldea (%)	Guztira (%)	Emakumeak (%)	Gizonak (%)	G-E aldea (%)	Emakumeak (%)	Gizonak (%)
Jarduera-tasa	57,2	52,3	62,5	10,2	55,7	51,3	60,6	9,3	-1,00	-1,9
Okupazio-tasa	49,3	45	54	9	49,8	45,7	54,2	8,5	0,70	0,2
Langabezia-tasa	13,8	13,9	13,7	-0,2	10,6	10,8	10,5	-0,3	-3,10	-3,2

2020ko lan-egoerari dagokionez, **Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeen jarduera-tasa % 51,3koa da 2020an**, hots, gizonen jarduera-tasa (% 60,6) baino 9,3 puntu txikiagoa; horrek esan nahi du azken lau urteetan alde hori ia puntu bat murriztu dela.

Okupazio-tasaren kasuan, bai gizonen bai emakumeen kasuan, tasa 2016. urtean baino handixeagoa da. Hala ere, 2020an emakumeen okupazio-tasa gizonen okupazio-tasa baino 8,5 puntu txikiagoa da (% 45,7 eta % 54,2, hurrenez hurren). Alde hori mantendu arren, 2016ko datuekiko bilakaera positiboa da, alde hori puntu erdi murriztu da-eta.

Bestalde, emakumeen **langabezia-tasa** gizonen tasaren gainera dago, aldea txikia izan arren (0,3 puntu gehiago 2020an). Bi kasuetan, era berean, adierazle hori 2016koa baino hobea da, ehuneko 3 puntu baino gehiago jaitsi baita gizonen zein emakumeen kasuan.

Eraikuntzaren eta industriaren sektoreek eta lehen sektoreak gogor maskulinizatutako enplegua dute; joera hori alderantzizkoa da zerbitzu-sektorearen kasuan

Euskal Autonomia Erkidegoko 16 urteko edo gehiagoko biztanleria landuna, sektore ekonomikoaren eta sexuaren arabera

Balio absolutuak eta ehuneko horizontalak eta bertikalak. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2016. eta 2020. urteak. Iturria: Eustat. Jardueraren udal-estatistika

Jarduera-sektorea	2016							2020						
	Guztira	Emakumeak			Gizonak			Guztira	Emakumeak			Gizonak		
	(Abs.)	(Abs.)	(% h.)	(% b.)	(Abs.)	(% h.)	(% b.)	(Abs.)	(Abs.)	(% h.)	(% b.)	(Abs.)	(% h.)	(% b.)
Nekazaritza, abeltzaintza eta arrantza	9.967	2.900	% 29,1	% 0,7	7.067	% 70,9	% 1,5	9.443	2.369	% 25,1	% 0,5	7.074	% 74,9	% 1,4
Industria	172.173	36.005	% 20,9	% 8,5	136.168	% 79,1	% 29,0	176.866	37.078	% 21,0	% 8,1	139.788	% 79,0	% 28,2
Eraikuntza	51.907	6.168	% 11,9	% 1,4	45.739	% 88,1	% 9,7	53.092	6.083	% 11,5	% 1,3	47.009	% 88,5	% 9,5
Zerbitzuak	661.410	380.455	% 57,5	% 89,4	280.955	% 42,5	% 59,8	715.669	414.323	% 57,9	% 90,1	301.346	% 42,1	% 60,9
GUZTIRA	895.457	425.528	% 47,5	% 100,0	469.929	% 52,5	% 100,0	955.070	459.853	% 48,1	% 100,0	495.217	% 51,9	% 100,0

Jarduera-sektoreei dagokienez, **emakumeen % 90 baino gehiago zerbitzu-sektorean ari ziren lanean 2020an**. Industrian 37.078 emakume ari dira lanean (emakumeen enplegu guztiaren % 8,1). Sektore hori lanean emakume gehien dituen bigarrena da. Hala ere, **industrian lanean ari diren pertsona guztien ia % 80 gizonak dira**. Eraikuntzaren sektorea da hirugarrena (6.083 emakume eta 47.009 gizon), baina aurrekoetatik distantzia handira. Azkenik, lehen sektoreak lan guztiaren % 1,1 hartzen du (lanean ari diren emakumeen % 0,5). Izan ere, 2.369 emakumek lan egiten dute nekazaritzako, abeltzaintzako edo arrantzako jardueretan.

Biztanleria landunaren jarduera-sektoreen araberako banaketaren analisiak prestakuntza-adarrei buruzko analisisan adierazitako aldeak nabarmentzen ditu. Horiek horrela, eraikuntzak, industriak eta lehen sektoreak gogor maskulinizatutako enplegua dute: gizonak guztizkoaren % 88,5 eta % 74,9 artean dira hiru sektoreetan.

Gauzak horrela, **nekazaritza, abeltzaintza eta arrantzaren eta industriaren sektoreetan gizonen proportzioa emakumeena baino 3 aldiz handiagoa da. Joera hori are nabarmenagoa da eraikuntzaren sektorean**: gizonen proportzioa emakumeena baino 8 aldiz handiagoa da (% 88,5 gizonak dira, eta % 11,5 emakumeak).

Joera **alderantzizkoa da zerbitzu-sektorean**, emakumeen presentzia % 57,9koa da-eta.

2016ko datuekin konparatuta, ia ez da alderik antzematen.

Emakumeen behin-behinekotasunaren eta lanaldi partzialeko enpleguaren tasak gizonezkoen tasen gainetik mantentzen dira

Euskal Autonomia Erkidegoko soldatapekoen banaketa, kontratu motaren arabera

Guztizkoaren gaineko ehunekoak. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2016-2020 urteak (IV. hiruhilekoa). Iturria: INE. "Biztanleria Aktiboaren Inkesta"

	Kontratu mota	2016. urtea	2017. urtea	2018. urtea	2019. urtea	2020. urtea
Bi sexuak (%)	Iraupen mugagabekoa	76,6	73,9	73,5	76,0	77,4
	Aldi baterakoa	23,4	26,1	26,5	24,0	22,6
Gizonak (%)	Iraupen mugagabekoa	79,1	76,4	76,0	78,7	80,8
	Aldi baterakoa	20,9	23,6	24,0	21,3	19,2
Emakumeak (%)	Iraupen mugagabekoa	73,9	71,4	70,8	73,3	74,0
	Aldi baterakoa	26,1	28,6	29,2	26,7	26,0

Euskal Autonomia Erkidegoko landunen banaketa, lanaldi motaren arabera

Guztizkoaren gaineko ehunekoak. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2016-2020 urteak (IV. hiruhilekoa). Iturria: INE. "Biztanleria Aktiboaren Inkesta"

	2016. urtea			2017. urtea			2018. urtea			2019. urtea			2020. urtea		
Lanaldi mota	Guztira	Gizonak (%)	Emakumeak (%)	Guztira	Gizonak (%)	Emakumeak (%)	Guztira	Gizonak (%)	Emakumeak (%)	Guztira	Gizonak (%)	Emakumeak (%)	Guztira	Gizonak (%)	Emakumeak (%)
Lanaldi osoa	82,3	92,8	70,5	83,2	92,0	73,3	83,6	92,9	73,5	82,5	92,7	71,5	84,2	93,8	73,8
Lanaldi partziala	17,7	7,2	29,5	16,8	8,0	26,7	16,4	7,1	26,5	17,5	7,3	28,5	15,8	6,2	26,2

Lan-kontratazioaren behin-behinekotasunaren eta partzialtasunaren ikuspuntutik, **emakumeen egoerak desabantaila garbia erakusten du gizonen egoeraren aldean, batez ere lanaldi motari dagokionez.**

Izan ere, emakumeen lanaldi partzialeko enpleguaren tasa % 26,2ra iristen da 2020an, hots, gizonei dagokien tasa baino 20 puntu handiagoa da. 2016an, berriz, aldea 22,3 puntukoa zen.

Kontratu motari dagokionez, emakumeen aldi baterako kontratuak gizonenak baino gehiago dira (6,8 puntuko aldea). 2016an, berriz, alde hori txikiagoa zen (5,2 puntu).

Emakume landunen ia % 60k ohiko lanaldi jarraitua dute, hau da, gizonek baino 6,5 puntu gehiago

Euskal Autonomia Erkidegoko biztanleria landuna, lanaldi motaren eta ezaugarri soziodemografikoen arabera

Ehunekoa. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2017 eta 2020. Iturria: Eustat. "Bizitza pertsonala, lana eta familia kontziliatzeari buruzko inkesta"

		2017		2020	
Malgutasuna eta ordutegiak		Emakumeak (%)	Gizonak (%)	Emakumeak (%)	Gizonak (%)
Ohiko lanaldia	Jarraitua	% 56,90	% 49,20	% 59,10	% 52,60
	Zatitua (goizez eta arratsaldez)	% 33,30	% 41,50	% 28,90	% 35,80
	Mistoa (jarraitua eta zatitua)	% 9,70	% 9,40	% 12	% 11,60
Gaueko ordutegia (*)		% 10,90	% 17,70	% 9,90	% 15,20
Asteburuetan lan egitea	Beti	% 18,80	% 9,90	% 17,90	% 10
	Batzuetan	% 24,40	% 34,30	% 21,90	% 29,20
Txandakako lana		% 20,30	% 24,10	% 21,50	% 24,30

(*) Oharra: gaueko ordutegitza jotzen da 22:00ak 06:00ak artean egunean 3 ordu edo gehiagoko lana egiten denean, edo gutxienez urteko lanaldiaren herena tarte horretan egiten denean.

Bizitza pertsonala, lana eta familia kontziliatzean eragin handiagoa izan dezaketen lanaldiaren ezaugarrietako batzuk analizatuz gero, zenbait desberdintasun antzematen dira emakumeen eta gizonen artean.

Emakume landunen % **59k ohiko lanaldi jarraitua** dute; ehuneko hori gizonena baino 6,5 puntu handiagoa da, horiek maizago baitaude lanaldi zatituko enpleguetan. Alde hori areagotu egin da azken hiru urteetan.

Gaueko ordutegiari dagokionez, aldea nabarmena da, **gizonen proportzioa (% 15,2) emakumeena (% 9,9) baino aski handiagoa da-eta**.

Asteburuetan lan egitean ere ikus daitezke aldeak. Modu iraunkorrean egiten denean, emakume landunen ehunekoak ia bikoiztu egiten du beti asteburuetan lan egiten duten gizonen ehunekoa (% 17,9 eta % 10, hurrenez hurren). Noizbehinkakoan, aldiz, gizonen proportzioa emakumeena baino handiagoa da (% 28,1 eta % 21,7, hurrenez hurren).

Gizonen artean, lautik ia batek txandaka lan egiten du (% 24,3), eta proportzio hori bostetik batekoa baino handiagoa da emakumeen artean (% 21,5).

Gizonek irteteko ordutegi malguak dituzte, eta etxeko lana ohikoagoa da emakumeen artean

Euskal Autonomia Erkidegoko biztanleria landuna, ordutegi motaren eta malgutasunaren arabera, eta ezaugarri soziodemografikoen arabera
Ehunekoa. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2017 eta 2020. Iturria: Eustat. "Bizitza pertsonala, lana eta familia kontziliatzeari buruzko inkesta"

Malgutasuna eta ordutegiak		2017			2020		
		Emakumeak (%)	Gizonak (%)	G-E aldea	Emakumeak (%)	Gizonak (%)	G-E aldea
Irteteko ordutegi malgua		% 31,40	% 37,60	% 6,20	% 29,30	% 35,60	% 6,30
Lanaldia luzatzea	la inoiz ez	% 62,80	% 58,80	−% 4,00	% 57,60	% 58,70	% 1,10
	Batzuetan	% 17,90	% 17,40	−% 0,50	% 18	% 18,80	% 0,80
	la beti	% 19,30	% 23,80	% 4,50	% 24,40	% 22,50	−% 1,90
Etxean lan egitea	Gutxienez egunen erdietan	% 6,40	% 4,70	−% 1,70	% 11,70	% 10	−% 1,70
	Noizean behin	% 8,60	% 8,10	−% 0,50	% 7	% 7,50	% 0,50
	Egun bakar batean ere ez	% 85,00	% 87,20	% 2,20	% 81,30	% 82,50	% 1,20

2020an bere horretan jarraitzen du emakumeen eta gizonen arteko aldeak **irteteko ordutegien malgutasunari** dagokionez: ordutegi malguak dituzte gizonen % 35,6k eta emakumeen % 29,3k.

Lanaldia luzatzeko maiztasunari dagokionez, gizonen % 58,7k ez dute ia inoiz beren lanaldia luzatzeko premiarik; emakumeen % 24,4k, aldiz, maiz ikusten dute beren lanaldia luzatzen dela. Izan ere, egoera horretan dauden emakumeen eta gizonen artean ia ehuneko 2 puntuko aldea dago.

Norberaren etxean lan egitea, bestalde, ohikoagoa da emakumeen artean: % 11,7k beren etxean lan egiten dute gutxienez egunen erdietan, eta % 7k noizean behin egiten dute. Egoera horretan dauden emakumeen ehunekoak nabarmen egin du gora 2017ko datuen aldean. Izan ere, urte horretan % 6,4 baino ez ziren etxean gutxienez egunen erdietan lan egiten zutenak.

Emakumeek gizonen baino zailtasun handiagoak dituzte bizitza pertsonala, lana eta familia kontziliatzeko

Euskal Autonomia Erkidegoko biztanleria landuna, kontziliazio-alderdiak uztartzeko zailtasun-mailaren eta sexuaren arabera

Batezbestekoa. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2017 eta 2020. Iturria: Eustat. "Bizitza pertsonala, lana eta familia kontziliatzeari buruzko inkesta"

Kontziliazio-alderdia	2017			2020		
	Balorazioa guztira (1-10)	Emakumeen balorazioa (1-10)	Gizonen balorazioa (1-10)	Balorazioa guztira (1-10)	Emakumeen balorazioa (1-10)	Gizonen balorazioa (1-10)
Seme-alaba adingabeak zaintzea	4,4	4,2	4,5	4,2	4,2	4,3
Mendekotasuna duten pertsonak zaintzea	4,7	4,6	4,8	4	4,4	3,7
Etxeko zereginak	3,7	3,6	3,7	3,4	3,5	3,4
Kudeaketa burokratikoak	3,9	4	3,9	3,9	4	3,7
Jarduera pertsonalak	4,1	4,1	4,1	4	4,1	3,9
Oro har	3,9	3,9	3,9	3,8	3,8	3,7

Oharra: balorazioak 0 eta 10 bitarteko eskalan egiten dira; 10 da zailtasunik handiena.

Bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzeko zailtasunari dagokionez, **balorazioa desberdina da gizonen eta emakumeen artean, kontziliazioari dagozkion alderdien edo arrazoien arabera.**

Mendekotasuna duten pertsonak zaintzea da emakumeek bateragarri egiteko zailtasun handieneko jarduera (4,4), eta **adingabeak zaintzea** da hurrengoa (4,2). Gizonen kasuan, aldiz, adingabeak zaintzea da enplegu ordainduarekin uztartzeko zailtasunik handiena duen alderdia (4,3); jarduera pertsonalak egitea (3,9) eta mendekotasuna duten pertsonak zaintzea (3,7) dira hurrengoak.

Maila globalean, **bai adingabeak bai mendekotasuna duten pertsonak zaintzearen arloan** kokatzen da zailtasun handieneko fokua.

Emakumeek, batez beste, gizonak baino ordubete eta hamar minutu gehiago ematen dute etxeko lanetan, eta ordubete gutxiago lanean eta prestakuntzan

Euskal Autonomia Erkidegoko pertsonako eta eguneko batez besteko denbora, jarduera motaren eta sexuaren arabera

Batez besteko orduak (orduak:minutuak). Euskal Autonomia Erkidegoa. 2013 eta 2020. Iturria: Eustat. "Denbora-aurrekontuen inkesta".

Jarduera mota	2013			2020				2013az geroztiko aldea	
	Guztira (hh:mm)	Emakumeak (hh:mm)	Gizonak (hh:mm)	Guztira (hh:mm)	Emakumeak (hh:mm)	Gizonak (hh:mm)	G-E aldea	Emakumeak (hh:mm)	Gizonak (hh:mm)
Premia fisiologikoak	11:56	11:59	11:53	12:17	12:23	12:09	-0:14	0:24	0:16
Lana eta prestakuntza	6:46	6:15	7:13	7:05	6:33	7:35	1:02	0:18	0:22
Etxeko lanak	2:45	3:23	1:59	2:35	3:06	1:55	-1:11	-0:17	-0:04
Etxeko pertsonak zaintzea	2:00	2:08	1:47	2:25	2:41	2:03	-0:38	0:33	0:16
Bizitza soziala	1:34	1:33	1:36	1:51	1:46	1:57	0:11	0:13	0:21
Aisia aktiboa eta kirolak	2:17	2:02	2:29	2:29	2:13	2:43	0:30	0:11	0:14
Aisia pasiboa	3:10	3:04	3:16	2:59	2:54	3:05	0:11	-0:10	-0:11
Joan-etorriak	1:22	1:18	1:26	1:10	1:08	1:12	0:04	-0:10	-0:14

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

Alde handienak etxeko lanetan, lanean eta prestakuntzan antzematen dira. Izan ere, emakumeek, batez beste, gizonak baino ordubete eta hamar minutu gehiago ematen dute etxeko lanetan, eta ordubete gutxiago lanean eta prestakuntzan.

Egunean **etxeko lanetan** emandako batez besteko denbora (denbora soziala) 10 minutu murriztu da 2013az geroztik. Gizonak eta emakumeek ordaindu gabeko lan horretan ematen duten denboraren arteko aldea ere 13 minutu murriztu da aldi horretan, nahiz eta emakumeek askoz ere denbora luzeagoa ematen jarraitzen duten.

Bestalde, emakumeek, batez beste, ia berrogei minutu gehiago ematen dute **etxekoak zaintzen**; gizonak, aldiz, ia berrogei minutu gehiago ematen dute aisia aktiboan eta kiroltan. 2013. urteko datuen aldean, etxekoak zaintzen emandako denborak gora egin du emakumeen zein gizonen kasuan, baina emakumeen kasuan igoera hori gizonen kasuan izandakoaren bikoitza izan da (33 eta 16 minutu, hurrenez hurren).

Egunean premia fisiologikoetan, bizitza sozialean, joan-etorrietan eta aisia pasiboan ematen den batez besteko denbora antzekoa da gizonen eta emakumeen kasuetan.

Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakalaren bilakaerari buruzko datu nagusiak

- EAEko gizonen eta emakumeen soldata-ordainsariari dagozkion zifra nagusiak honako hauek izan ziren 2019. urtean: 26.197,6 euroko urteko batez besteko irabazia emakumeentzat eta 32.529,2 eurokoa gizonentzat; eta orduko 18,5 euroko lanordu arrunteko batez besteko irabazia emakumeentzat eta orduko 20,4 eurokoa gizonentzat. Errealitate hori **urteko batez besteko irabazian antzemandako % 19,5eko (7.537 €) guztizko soldata-arrakalan eta lanordu arrunteko irabaziari dagokion % 9,5eko arrakalan islatu zen, Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakalaren murrizketan 2016ko egoeraren aldean egindako aurrerapauso positiboaren erakusgarri**. Horiek horrela, langileko urteko batez besteko irabaziaren araberrako soldata-arrakala 2016koa baino ehuneko 4,9 puntu txikiagoa da (urte hartan % 24,4koa zen), eta lanordu arrunteko irabaziaren araberrako arrakala 2016koa baino 4,8 puntu txikiagoa (2016an % 14,3).
- **Bilakaera positibo hori ikusten da Estatuan eta Europan ere**. Hain zuzen ere, soldata-arrakala % 11,9koa da Estatuan eta % 14,1ekoa Europan (EB 27), lanordu arrunteko irabaziari dagokionez. Modu konparatiboan, 2016an bezalaxe, **Euskal Autonomia Erkidegoko egoerak Estatukoak eta Europakoak baino positiboagoa izaten jarraitzen du**.
- Soldata-arrakalak behera egin du sektore guztietan, eta, oso modu nabarmenean, industrian. **Urteko batez besteko irabaziaren araberrako guztizko soldata-arrakalarik handiena zerbitzu-sektorean gertatzen da oraindik ere: % 21,8 (6.149 €) 2019an; eta gero, industria-sektorean: % 12,2 (4.281 €)**. 2016an ez bezala, 2019an orduko soldata-arrakalarik handiena, era berean, zerbitzu-sektorean antzematen da (% 10,4), eta gero, industria-sektorean (% 8,7).
- Enplegu-mailen ikuspuntutik, **soldata-arrakalak behera egin du lanbide-talde guztietan**, baina **oraindik ere oso handia da kualifikazio-maila txikiagoko lanbideen kasuan**, arrakala 2019an % 36,9koa (9.867 €) da-eta. Hala ere, bilakaera positiboa izan da 2016ko datuen aldean, arrakala 4,2 puntu murriztu baita. Bilakaera positibo hori era berean antzematen da erdi-mailako eta goi-mailako kualifikazioko lanbideetan. Lanordu arrunteko datuak analizatuz gero aldeko joera bera antzematen da, arrakala nabarmen murrizten baita kualifikazio handiagoko lanbideetan: 6,1 puntu.
- Urteko batez besteko irabaziaren eta lan egindako orduko irabaziaren araberrako arrakala **murriztu egin da 2016 eta 2019 artean bai kontratazio mugagabearen bai aldi baterako kontratazioaren kasuan**. Aldeko bilakaera izan badu ere, kontratazio mugagabearen **soldata-arrakala garrantzitsua antzematen da oraindik ere**. Aldi baterako kontratuen kasuan, berriz, emakumeek gizonen baino gehiago irabazten dute batez beste eta lan egindako orduko, 2019ko azken datuen arabera.
- Adina kontuan hartuta, **soldaten arteko alderik handiena 35 eta 44 urte bitartekoen tartean dago**: urteko batez besteko irabaziari dagokion soldata-arrakala % 22,6koa da (7.523 €) 2019an. 45 eta 54 urte bitartekoen tartea hurbiletik jarraitzen dio, % 21,8ko arrakalarekin, eta gero 25 eta 34 urte bitartekoak daude, % 18,5eko arrakalarekin.

- Soldatek eta soldaten arteko aldeek zuzeneko eragina dute jasotzen diren pentsioetan eta horietan sortzen den genero-arrakalan. Izan ere, desberdintasunak antzematen dira bai pentsio-tipologian eta bai horren batez besteko zenbatekoan. Hala, **gero eta emakume gehiagok erretiro-pentsioak jasotzen dituztela ikus badaiteke ere, hau da, lan-merkatuan sartu direla, haien kopurua gizonena baino askoz ere txikiagoa da oraindik ere.** Horiek horrela, gizon pentsiodunen % 96k (225.699) erretiro-pentsioak (kotizaziopeko pentsioak) jasotzen dituzte; emakumeen kasuan, aldiz, erretiro-pentsioak emakumeek jasotzen dituzten pentsio guztien % 47 dira (140.127).

Laburbilduz, datuek erakusten dute bilakaera positiboa izan dela Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakalaren murrizketan. Izan ere, 2019an urteko batez besteko irabaziari dagokionez, arrakala % 19,5ekoa da eta lanordu arrunteko irabaziari dagokionez % 9,5ekoa. Segregazio sektoriala eta okupazionala dago oraindik ere, eta, horren ondorioz, arrakala handiagoa dago zerbitzuen eta industriaren sektoreetan eta kualifikazio txikiagoko lanbideetan. Era berean, aldeak handiagoak dira iraupen jakineko kontratuetan, eta neurri handiagoan hartzen dituzte eraginpean 35 eta 44 urte bitarteko emakumeak. Hori guztia pentsioetan islatzen da, batez ere erretiro-pentsioetan, horietan arrakala % 38,9ra iristen da-eta.

Arrakalan eragina duten elementuen bilakaerari buruzko datu nagusiak

Diagnostikotik ateratako datuen analisiaren arabera, esparru hauetan emakumeen eta gizonen arteko soldata-desberdintasunak sortzean edo murriztean eragina duten elementu nagusiak honako hauek dira:

IRAKASKUNTZA ETA PRESTAKUNTZA

- **Gizonen presentziak askoz ere handiagoa izaten jarraitzen du** (% 87tik gorakoa) **esparru teknikoei, industrialei, produkziokoei eta mantentze-lanetakoei** lotutako erdi-mailako eta goi-mailako **lanbide-heziketako** lanbide-arloetan.
- **Konpetentzia digitalen esparruan dagoen arrakala:** informatikako eta komunikazioetako lanbide-heziketako ikasleen % 7 baino gehixeago dira emakumeak.
- **Emakumeen presentziak gora egiten jarraitzen du unibertsitate-ikasketetan;** ikasle guztien % 54 dira 2019-2020 ikasturtean. Hala ere, **emakumeen presentzia minoritaria da oraindik ere** ingeniari eta arkitekturaren espezializazioan (% 27,7), eta osasun-zientzietan eta arte eta humanitateetan kontzentratzen dira.
- Lan-merkatuan sartzeko moduko adin-tartean dauden (25 eta 64 urte bitartekoak) emakumeen % 14,6k **etengabeko prestakuntzako jardueraren batean** parte hartzen dute. Gizonen baino % 3,3 gehiago.



ENPLEGAGARRITASUNA ETA ENPLEGUA

- **Emakumeen eta gizonen parte-hartzea ez da berdina lan-merkatuan.** Emakumeen jarduera- eta okupazio-tasak gizonenak baino txikiagoak dira oraindik ere; langabezia-tasa, aldiz, gizonena baino 0,3 puntu handiagoa da 2020an.
- **Mantendu egiten da segregazio sektoriala lanbidearen ikuspuntutik:** emakumeak zerbitzu-sektoreko enpleguetan kontzentratzen dira, eta gizonen proportzioa nabarmen handiagoa da industriari, eraikuntzari eta lehen sektoreari lotutako enpleguetan.
- **Emakumeen behin-behinekotasunaren eta lanaldi partzialeko enpleguaren tasak gizonen tasen gainetik mantentzen dira.** Izan ere, 20 puntuko aldea dago gizonen lanaldi partzialeko enpleguaren tasarekin konparatuta, eta ia 7 puntukoa aldi baterako enpleguaren tasaren aldean.



KONTZILIAZIOA ETA DENBORAREN ERABILERA

- Emakume landunen ia % 60k **ohiko lanaldi jarraitua** dute, hau da, gizonen baino 6,5 puntu gehiago; **maizago lan egiten dute modu iraunkorrean asteburuetan**, ia bikoiztu egiten baitute gizonen ehunekoa; eta gizonen baino joera txikiagoa dute gaueko ordutegian lan egiteko.
- **Emakumeek lanaldia luzatzeko joera handiagoa dute**, eta maizago erabiltzen dute etxean lan egiteko modalitatea.
- **Alde adierazgarriak mantentzen dira denbora erabiltzeko moduan.** Izan ere, lanaldian zehar, emakumeek, batez beste, gizonen baino ordubete eta hamar minutu gehiago ematen dute etxeko lanetan, eta ordubete gutxiago lanean eta prestakuntzan.

3.2

Prospektiba eta soldata-arrakalan eragina izan dezaketen joerak

Soldata-arrakalan eragina izan dezaketen joerak, etorkizunean kontuan hartzekoak

Prospektiba-ariketa bat eginez, aurreikuspenen arabera soldata-arrakalarako inplikazio sozialak eta ekonomikoak izan ditzaketen zenbait joera identifikatu dira:

BIZTANLERIAREN ZAHARTZEA	Biztanleria gero eta neurri handiagoan zahartzen ari denez, epe luzeko zainketen beharra areagotu egingo da, eta horrek enplegu-aukera berriak ekarriko ditu berekin. Baina, era berean, denbora handiagoa eman beharko da ordaindu gabeko zaintza-lanetan. Lan horiek, gaur egun, emakumeek neurri handiagoan hartu behar izaten dituzte etxean eta familian, eta horrek zaildu egiten du enpleguan berdintasun-baldintzetan parte har dezaten lortzea (EBren datuen arabera, ordaindu gabeko zaintza-lanen eta etxeko lanen % 75 emakumeek egiten dituzte).
ERANTZUNKIDETASUN HANDIAGOA	Etxeko lanak eta zaintza-lanak gizonen eta emakumeen artean modu desberdinean banatzeak zaildu egiten ditu emakumeen arteko harremanak eta lanean aurrera egiteko aukerak. Pixkanaka-pixkanaka, erantzunkidetasun handiagoa izateko joera dago, emakumeen eta gizonen garapen profesionalean benetako aukera-berdintasun handiagoa ahalbidetu dezakeena, baina benetako erantzunkidetasun-sistema baterantz jo beharra dago. Horretarako, administrazio publikoak eta negozioak kolektiboak funtsezko zeregina izan dezakete eskura dituzten mekanismoak erabiliz, hala nola familiei babesak emateko eta laguntzeko sistemak handituz eta hobetuz.
BIZTANLERIA AKTIBO TXIKIAGOA	Biztanleria aktiboaren murrizketa eta langile kualifikatuen urritasuna bereizgarri dituen testuinguruan, emakumeek lan-merkatuan duten parte-hartzea handitzeak eragin positibo nabarmena du ekonomian. Horrela, lan-merkatuan sartzen ez diren edo uneren batean merkatu hori utzi duten emakumeek ordaindutako enplegu batean lan egitearen aldeko apustua egin dezaten ahalbidetzeak autonomia ekonomiko handiagoa ekar dezake emakumeentzat, baina baita hazkunde ekonomiko handiagoa ere. Gainera, eskulanik ez izateak gero eta garrantzi handiagoa emango dio talentua atxikitzeari eta erakartzeari, eta, ondorioz, enpresek zeregin garrantzitsuagoa eman beharko diote pertsonen kudeaketa aurreratuari.
LAN BERA ETA BALIO BERDINEKO LANA	Desberdinak izan arren balio eta eskakizun baliokidekotzat jotzen diren jardueretarako edo lanbideetarako ezarritako soldatetan aldeak antzematen dira. Ildo horretan, lanbide-maila bererako soldatak txikiagoak izan ohi dira oso feminizatuta dauden lanbideetan beste lanbide maskulinizatu batzuetan baino. Emakumeek eta gizonen lan berarengatik edo balio berdineko lan batengatik ordainsari berdina-jasoko dutela bermatuko duten ordainsari-egituren antolaera ziurtatzea funtsezkoa da soldata-arrakala desagerrarazteko. Ordainsari-gardentasunik eza da oztopo nagusietako bat. Ildo horretan, lege-xedapen berriak sartzen ari dira ordainsari-gardentasuna handitzearen bidez ordainsari- eta aukera-berdintasunaren printzipioa hobeto betetzeko.

EKONOMIA DIGITALEAN AURRERA EGITEA	Ekonomiaren eta lan-merkatuaren eraldaketa eta digitalizazio azkarraren ondorioz, EBren datuen arabera, gaur egun lanpostuen % 90ek oinarritzko gaitasun digitalak behar dituzte. Emakumeak EBn IKTen alorrean ikasi edo lan egiten duten pertsonen % 17 baino ez dira, eta STEAM arloetan (zientzia, teknologia, ingeniariak eta matematika) graduatutako pertsonen % 36 besterik ez. Trantsizio horretan, funtsezkoa da emakumeek etorkizun hori eraikitzen laguntzea eta gaitasun informatikoak eskuratzen dituzten neskatuen egungo kopurua biderkatzea, etorkizuneko mundu digitalaren konfigurazioan eragina izateko aukera izan dezaten. Gainera, ekonomia digitalean aurrera egitearen ondorioz, enpresek eta langileek inbertsio ekonomiko eta dedikazio handiagoa beharko dute etengabeko ikaskuntzako jardueretan. Halaber, goi-mailako eta erdi-mailako profila duten lanpostuen eskaria gero eta handiagoa izango da, eta behe-mailako eta erdi-mailako ezagutza-profila duten enpleguen eskaria gero eta txikiagoa.
LAN-MALGUTASUNA	Lan-baldintzak malgutzea bizitza pertsonala, lana eta familia bateragarri egiteko beste bide bat da. Lan egiteko modu berriak bultzatzea edo lan-denboraren antolaketa malguagoa sustatzea helburu hori lortzeko bi tresna eraginkor izan daitezke. Telelanari dagokionez, emakumeentzat izan ditzakeen arriskuak kontuan hartu beharko dira; izan ere, emakumeek etxeko lanen kupo handiagoak har ditzakete, bereziki seme-alabak zaintzeari dagokionez, eta lan-ingurune dinamiketatik urundu daitezke.
COVID-19aren PANDEMIA ETA HAREN ONDORIO EKONOMIKO ETA SOZIALAK	COVID-19aren pandemiak inpaktu desberdina izan du emakumeen eta gizonen artean, gaixotasunaren prebalentziari dagokionez ez ezik, enpleguan, gizarte-bazterketaren mailetan, ongizate emozionalean, familia-harremanetan, zainketak bere gain hartzean eta beste zenbait alderditan dituen ondorioetan ere. Gainera, pandemiaren ondorioz nabarmen murriztu da lan-jarduera eta jarduera ekonomikoa oro har. Jarduera ekonomikora itzultzeak erritmo desberdinak izan ditzake sektoreen arabera, eta modu diferentzialean izan dezake eragina lanean ari diren emakumeen eta gizonen artean. Egoera arintzeko, litekeena da lanaldi-murrizketa edo enplegua aldi baterako abandonatzea bezalako estrategietara jotzea, eta horrek lan-munduan txertatzeko eta lanbidean garatzeko eta aurrera egiteko aukerak murriztuko ditu, eta haien autonomia ekonomikoa mugatuko du.

3.3

2020ko Ekintza Plan Eragilearen ebaluazioaren emaitzak

2019-2020ko Ekintza Plan Eragilearen ebaluazioaren emaitzak

2018ko azaroan onartu ondoren, Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakala murrizteko Estrategia eta Ekintza Plan Eragilea **2019. eta 2020. urteetan garatu diren** eta soldata-arrakala murrizteko aurrera egiten lagundu duten zenbait neurri abian jartzearen bitartez hedatu da. Arazo konplexua da, egiturazko eta dimentsio anitzeko izaera duena, eta horri aurre egiteko ere erantzun integrala behar da, eta inplikaturako eragile eta esparru guztietatik etorri behar du.

2020ko Ekintza Plan Eragilea salbuespenezko inguruabarretan egikaritu bada ere, adierazi beharra dago **aurreikusitako neurrien egikaritze-maila handia** izan dela. Hala, jarduneko lehen urtean **aurreikusitako neurrien % 77,6** partzialki garatu edo osatu ziren, egindako jarraipen-txostenean ondorioztatzen den moduan. 2020an, COVID-19ak eragindako pandemia-egoerak plana egikaritzean eragin nabarmena izan duen urtean, partzialki edo osorik garatu diren neurrien proportzioa **aurreikusitako neurrien ia % 80ra** iritsi da (% 79,6).

Osatutako neurrien artean honako hauekin zerikusia dutenak nabarmentzen dira: sexuan oinarritutako soldata-diskriminazio posibleak zuzentzeko ikuskapen gehiago egitea; langileei sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ezaren eskubideari buruzko informazioa ematea; eta, pizgarriak eskaintzea ikasketa tekniko eta teknologikoetan emakume gehiago sartzeko.

Emaitza kuantitatiboen ikuspegitik, testuinguru-adierazleen bilakaeraren analisiak adierazten du gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakalaren murrizketa bide onetik doala, dokumentu honetako diagnostikoaren atalean jaso den bezala.

Nolanahi ere, ezin da ahaztu datu horiek duela gutxi bizi izandako egoeraren aurrekoak direla; izan ere, COVID-19aren pandemiak eragindako osasun-larrialdiaren ondorioz, oso krisi sozial eta ekonomiko garrantzitsua gertatu da, eta horrek eragin garrantzitsuak izan ditu lan-merkatuan eta lan-baldintzetan, eta karga osagarriak “funtsean” emakumeen gain geratu dira pandemia hasi zenetik. Litekeena da pandemia horren ondorioak adierazle horien bilakaera negatiboan islatzea, epe laburrean behintzat.

3.4

2021-2025 aldirako erronkak eta aukerak

2021-2025 aldirako erronkak eta aukerak

Ondoren, **erronkak eta aukerak planteatzen dituzten alderdi batzuk jasoko ditugu**, 2025era arte luzatuko den plangintza-aldiari begira **aurrera egin edo sakontzeko garrantzizkotzat** jotzen direnak eta 2025eko Ekintza Plan Eragilean jasoko direnak:

Ordainsari-gardentasuna handitzearen bidez ordainsari- eta aukera-berdintasunaren printzipioa bete dadin ziurtatzea	Ordainsari-gardentasuna handituko duten neurriak behar dira, erakundeak beren ordainsari-egiturak berrikustera bultzatuko dituztenak, lan bera edo balio bereko lana egiten duten emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasuna bermatzeko. Horretarako, funtsezkoa izango da 901/2020 Errege Dekretuaren eta 902/2020 Errege Dekretuaren aplikazioa eta hedapena bultzatzea, enpresei ordainsari-gardentasuna eskatzeari eta berdintasun-planak egiteko laguntzen erregulazioa egokitzeari begira, eta hitzarmen kolektiboetan eta enpresa-akordioetan soldata-gardentasunaren aldeko neurriak eta kontziliazio erantzunkiderako neurriak txertatzea sustatze aldera.
Lanbide-segregazioa murriztea	Sexuan oinarritutako lanbide-segregazioa murrizteko neurriak bultzatzen jarraitzea, hori baita, “Genero-arrakalak Euskadiko lan-merkatuan” azterketaren arabera, soldata-arrakalan eraginik handiena duen faktorea (% 35 arte). Soldata-arrakalak nabarmen egiten du gora lanbidea zenbat eta feminizatuagoa izan, eta behera, ordea, zenbat eta maskulinizatuagoa izan. Egoera horren aurrean, emakume gehiago erakarri behar dira industria bezalako sektoreetara eta konpetentzia tekniko eta teknologikoekin zerikusi handiagoa duten lanbideetara, askotan emakumeek oso presentzia urria dute-eta. Behar-beharrezkoa da, era berean, sektore feminizatueta balorazioa eta ordainsaria hobetzeko estrategiak garatzea, bereziki iraupen luzeko zainketen sektorean. Izan ere, sektore hori estrategikoa da guztion ongizatea eta bizi-kalitatea etorkizunari begira bermatzeko, eta enplegua sortzeko ahalmen handia du gainera.
Berdintasunezko eta berdintasunerako hezkuntzan sakontzea	Genero-estereotipoak gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunaren arrazoi sakonetako bat dira, eta neurri handi batean areagotzen dute gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakala. Soldata-berdintasunean aurrera egiteko ezinbestekoa da berdintasunaren kontzeptua haurtzarotik lantzea, hezkuntza- eta lan-ibilbideen bitartez, genero-isuririk gabeko berdintasunezko hezkuntza oinarri hartuta, rolak eta estereotipoak arian-arian gainditu ahal izateko.

Erantzunkidetasun sozialari bidea ematea	Lana familiarekin bateragarri egitea da emakumeek gainditu beharreko oztopo handietako bat. Senitartekoak (adingabeak, edo mendekotasuna duten adingabeak eta adinekoak) zaintzeko lanen pisua ia soilik emakumeek hartzen dute beren gain, eta, zaintza-lanetan gizonak, erakunde publikoak eta enpresak neurri handiagoan inplikatu dituen benetako erantzunkidetasun sozialik ez dagoen artean, oso zaila izango da emakumeek eta gizonek enpleguan berdintasun-baldintzetan parte har dezaten lortzea. Bi ezkontideentzako guraso-baja berdintasunezkoak eta besterenezinak, zero eta hiru urte bitarteko eskolatze unibertsala, ordutegi malguak eta lanaldi jarraitukoak bezalako ekintzek bidea eman diezaiekete gurasoei lan-ordutegiak bizitza pertsonalarekin eta familiarekin bateragarri egiteko.
Zaintza-lanak demokratizatzea, zaintza instituzional, pertsonal eta familiarraren oreka berri bat bilatzeko, lehenengoa indartuta	Egungo zaintza-eredua bidegabea da eta desberdintasuna sortzen du, gehienbat ordaindu gabeko zaintza-lanaren gainean sostengatzen baita. Zaintza familiarrak sektore publikotik bideratu beharreko aukera izan behar du, bizitza pertsonalarekin eta lanarekin bateragarria den zaintzarako laguntzak eskainiz, eta, aldi berean, zaintza familiarra gure gizartearen eta ongizate-ereduaren ezaugarri gisa babesten saiatuz. Ereduaren aldaketa sustatu behar da, bizitzaren zaintza eta jasangarritasuna erdigunean kokatzeko. Esku-hartze publikoa zabaltzea eta pertsonen, familien eta komunitateen, ekimen eta esku-hartze sozialeko erakundeen, enpresen eta sektore publikoaren arteko lankidetzak aintzat hartzen duen eredua, bai zaintza-lanen horniduran bai sustapenean. Zaintza-lanei balio soziala emango dien eta gizonek zaintza-lanetan aktiboki parte har dezaten sustatuko duen eredua.

4

Erreferentzia-esparrua: Euskal Autonomia Erkidegoko soldata- arrakala murrizteko 2030 Estrategia

IKUSMOLDEA

Euskal Autonomia Erkidegoak 2030ean honako hauek izatea:

- **Soldata-diskriminazioa desagerraraztea** lortu duen euskal lan-merkatua.
- Europako soldata-arrakala txikiena duten bost herrialdeen artean kokatzea.
- **Ordainsari-berdintasunarekin erabat konprometituta dagoen gizartea** (herritarrak eta eragile instituzional, sozial eta ekonomikoak), batetik, berdintasunean oinarritutako hezkuntza, eta, bestetik, garatutako berdintasun-balioekin koherenteak diren jokabide sozialak oinarri dituen.

ERRONKAK

- **Soldata-diskriminazioa** desagerraraztea.
- **Lanbide-segregazioa** murriztea.
- Berdintasunezko eta berdintasunerako **hezkuntzan** sakontzea.
- **Zaintza-lanei** dagokienez, horiek birbanatuko dituen gizarte-antolaketa berri baten alde
- **Helburu horretan** euskal gizarte osoa sentsibilizatzea eta konprometitzea.

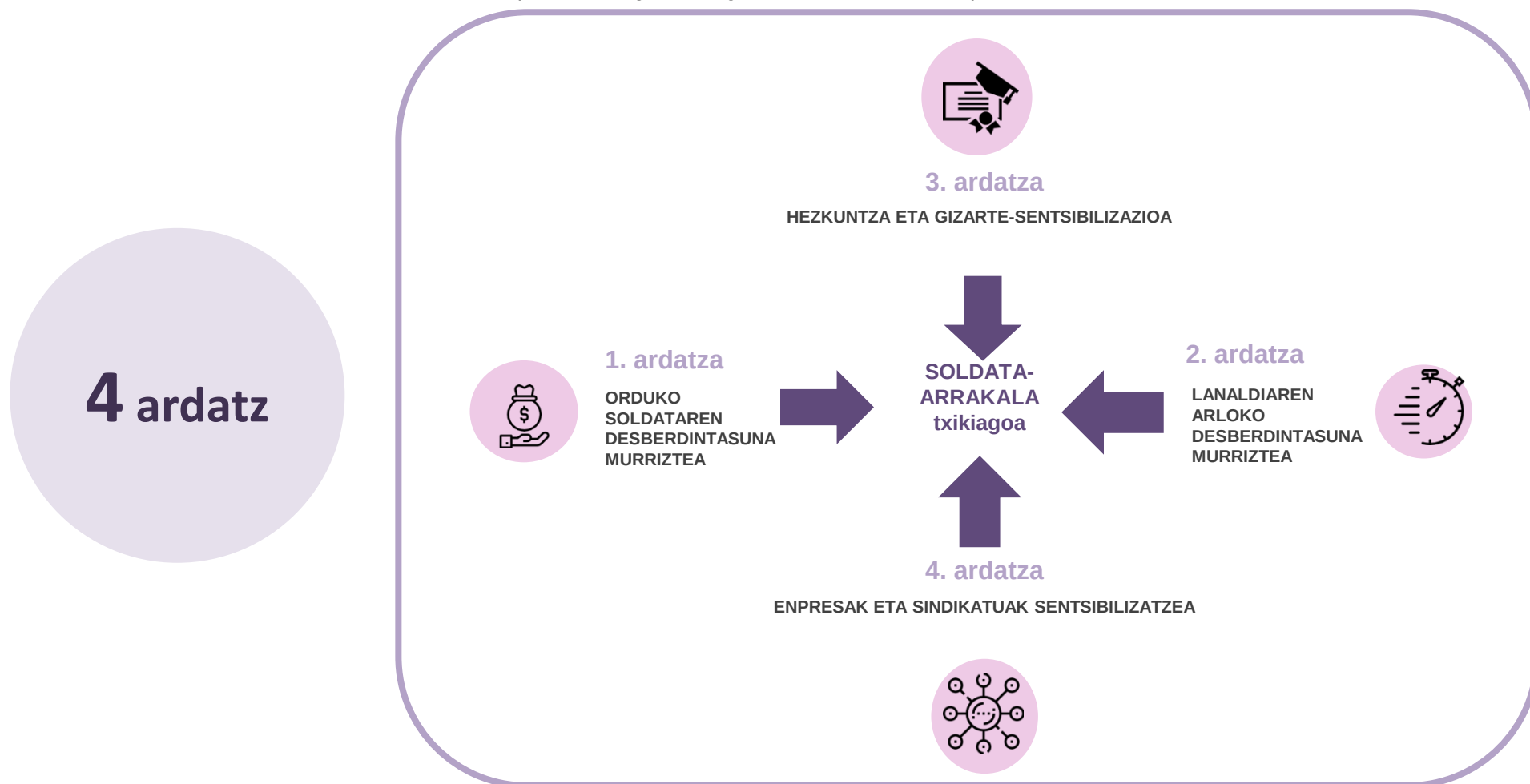


Jomuga hori lortzeko zenbait helburu planteatzen dira

Elementua	Epe luzeko helburuak (2030 Estrategia)
Soldata-arrakala (emaitza orokorra)	☐ Zuzeneko soldata-diskriminazioa guztiz desagerraraztea ☐ Zeharkako soldata-arrakala nabarmen murriztea
Soldata-gardentasuna	☐ Gardentasuna euskal enpresa guztietara zabaltzea, haien dimentsioa gorabehera
Kontziliazio erantzunkidea	☐ Kontziliazio neurriak euskal enpresa gehienetara hedatzea, haien tamaina eta jarduera-sektorea gorabehera ☐ Denboraren erabilera parekatzean aurrerapen nabarmena egin izatea, erantzunkidetasunaz kontzientziazatuta eta zaintza-lanak ekitatez banatzeko bidean dagoen gizartea oinarri hartuta
Lanbide-segregazioa eta segregazio bertikala	☐ Lanbide-segregazioa nabarmen murriztea lanbide-heziketan eta unibertsitatean, enplegurako sarbide-desberdintasunak murrizteko funtsezko oinarria baita ☐ Erabaki- eta zuzendaritza-esparru publiko zein pribatuetan emakumeen presentzia orekatua lortzea
Kontzientziazio soziala	☐ Soldata-arrakalaren kontrako borroka gizarte-helburu gisa erabat integratuta izatea, aurrerapenak egin diren arren, epe luzera lan egiten jarraitzea ezinbestekoa dela ahaztu gabe ☐ Enpresetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak integratuta izatea ☐ Enpresetan kontziliazio erantzunkiderako planak integratuta izatea

Estrategia elkar indartzen duten lau jarduketa-ardatzetan artikulatzen da

Estrategia **gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakala murriztearen aldeko konpromisoa hezurmamitzea bilatzen** duten lau jarduketa-ardatzetan artikulatzen da. Horrela, **angelu posible guztietatik heltzen dio problematika horri**, berariaz jorratzen ditu soldata-arrakalaren jatorrian dauden faktoreak, eta soldata-arrakalaren kontra borrokatzeko behar diren palankei eragiten die, gizartea eraldatzea eta enpresak antolatzeko eredu berriak bultzatzea oinarri hartuta.



Ardatz bakoitzak zenbait gidalerro edo orientabide estrategiko aintzat hartzen ditu, erronkei erantzuteko eta soldata-arrakalaren kontra borrokatzeko 2030 Estrategian definitutako helburuak lortzeko

20
gidalerro

ARDATZA	GIDALERROA
1. ARDATZA Orduko soldataren desberdintasuna murritztea	Sexuan oinarritutako soldata-diskriminazio posibleak zuzentzeko ikuskarpen gehiago egitea
	Langileei sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ezaren eskubideari buruzko informazioa ematea, eta zuzeneko diskriminazio-egoerak sala ditzaten bultzatzea
	Bokazio-orientaziorako jarduera indartzea eta hobetzea, Euskal Autonomia Erkidegoko gazteek karrera profesionala informazio gehiago izanda eta genero-estereotiporik gabe aukera dezaten
	Pizgarriak eskaintzea ikasketa tekniko eta teknologikoetan emakume gehiago sartzeko
	Erabaki- eta zuzendaritza-esparruetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea
2. ARDATZA Lanaldiaren arloko desberdintasuna murritztea	Lan-iruzurraren kontrako borroka areagotzea
	Euskal Autonomia Erkidegoko enpresetan kontziliazio erantzunkidearen aldeko kultura handiagoa eta jardunbide gehiago sustatzea
	Herritarrak sentsibilizatzea, bereziki gizonak, etxeko lanetan eta pertsonak zaintzeko lanetan erantzunkide izan daitezen
	0-3 urtekoen eskolatzea bultzatzea
	Euskal administrazio publikoan kontziliazio erantzunkidean sakontzea
	Ordutegiak arrazionalizatzea, kontziliazioa errazteko
3. ARDATZA Hezkuntza eta gizarte- sentsibilizazioa	Kontziliazio erantzunkidearen aldeko pizgarri ekonomikoak eta zerbitzuak gehitzea, emakumeak lan-merkatutik atera ez daitezen eta haien jarduera-tasa hobetu dadin
	Haurtzarotik berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzea
	Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakalaren arazoa monitorizatzea eta bertan eragina duten faktoreen jarraipena egiteko aukera emango duen ikerketa-dinamika txertatzea
	Gidalerroen garapenean zer aurrerabide gertatu den eta abian jarritako neurri bakoitzak zer nolako inpaktua lortu duen ebaluatzea
4. ARDATZA Enpresak eta sindikatuak sentsibilizatzea	Gizarteari helaraztea soldata-arrakala murritzteak gure herriarentzat zer balio duen
	Berdintasun-planak orokortzea, zuzeneko eta zeharkako soldata-arrakalaren kontra egiteko neurriak dituzten enpresetan
	Pertsonen garapena balioetsi eta babestuko duen genero-isuririk gabeko kudeaketa aurreratuan sakontzea
	Soldata-gardentasuna sustatzea
	Kontratazioan klausula sozialak erabiltzea, soldata-arrakala murrizten aurrera egiteko

5

2025eko Ekintza Plan Eragilea

2025eko Ekintza Plan Eragilearen irismena

Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategian jasotzen den moduan, 3 ekintza-plan eragileren bitartez hedatzea aurreikusten da. **2025eko Ekintza Plan Eragileak 2021 eta 2025 bitarteko aldia hartzen du.**

2025eko Ekintza Plan Eragileak **74 neurri** ditu guztira. Neurri horiek **garatzeaz arduratzen dira honako sail eta erakunde hauek:**

- Ekonomiaren Garapena, Jasangarritasuna eta Ingurumena
- Ekonomia eta Ogasuna
- Hezkuntza
- Emakunde, Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saileko erakunde autonomoa
- Gobernantza Publikoa eta Autogobernua
- Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
- Lehendakaritza
- Osasuna, Osakidetza - Euskal osasun zerbitzuaren bitartez
- Lana eta Enplegua

2021-2025 aldirako helburu estrategikoak

Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiarekin bat etorritz, **2025eko Ekintza Plan Eragileak honako helburu hauek planteatzen ditu:**

Elementua	Epe laburreko/ertaineko helburuak (2025eko Plan Eragilea)
Soldata-arrakala (emaitza orokorra)	☐ Zuzeneko soldata-arrakala murriztea ☐ Zeharkako soldata-arrakala murrizteko neurriak abian jartzen jarraitzea
Soldata-gardentasuna	☐ Gure lan-merkatuan soldata-gardentasuna ezartzeko mekanismoen aplikazioa eta hedapena bultzatzea ☐ 50 langiletik gorako enpresetan ordainsari-gardentasuna ziurtatzea
Kontziliazio erantzunkidea	☐ Dauden jardunbide egokiak balioesten eta ezagutarazten jarraitzea ☐ Zaintza-lanetan gizonak, erakunde publikoak eta enpresak neurri handiagoan inplikatu dituen benetako erantzunkidetasun soziala sustatzea, emakumeek eta gizonek enpleguan berdintasun-baldintzetan parte har dezaten lortzeko ☐ Zaintza-lanen inguruko erantzunkidetasunaren kultura modu koordinatuan eta esparru guztietan (hezkuntza, aisia eta astialdia, lana...) lantzen jarraitzea
Lanbide-segregazioa eta segregazio bertikala	☐ Eskola- eta bokazio-orientaziorako mekanismoak askatasunetik eta genero-baldintzarik gabe hobetzen jarraitzea, etorkizunari begira lanbide-segregazio txikiagoaren oinarriak ezartzeko ☐ Emakumeak tradizioz maskulinizatutako sektore eta lanbideetan sar daitezen sustatzea ☐ Erabaki- eta zuzendaritza-esparruetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea
Kontzientziazio soziala	☐ Gizarte osoa, batez ere enpresa-esparrua eta sindikatuak, soldata-arrakala murrizteko erronkari aurre egiteko beharraren inguruan kontzientziazitzen jarraitzea, eta, horretarako, eragile garrantzitsu guztien adostasuna eta konpromisoa lortzea ☐ Antolaketa- eta enpresa-kultura lerrokatzen aurrera egiten jarraitzea, berdintasuna gizarte-balio gisa eta, era berean, zaintzak bizitzaren jasagarritasunerako ezinbesteko baldintza gisa eta ekonomiaren eta gizarte-antolaketaren elementu nagusi gisa onartzeko

Soldata-arrakala murrizteko ardatzak, gidalerroak eta neurriak

2025eko Ekintza Plan Eragilea **Estrategian definitutako 4 jarduketa-ardatzen** gainean artikulatzen da. Estrategian jasotzen zen moduan, ardatz horiek komunak izango dira Estrategiak hartzen duen aldi osorako eta ondoz ondoko plan eragileetarako.

Era berean, **20 gidalerroak komunak izango dira plan eragile guztietarako**, eta neurri kopuru aldakorra txertatuko zaie. 2025eko Ekintza Plan Eragileak 74 neurri planteatzen ditu guztira.



Hurrengo orrialdeetan jasotzen da **2025eko Ekintza Plan Eragilearen esparruan garatu beharreko neurrien zerrenda**.

1. ARDATZA

ORDUKO SOLDATAREN DESBERDINTASUNA MURRIZTEA



1. ARDATZEKO neurrien zerrenda



GIDALERRO-KODEA	GIDALERROA	NEURRI-KODEA	NEURRIA	SAIL ARDURADUNA
1.1	Sexuan oinarritutako soldata-diskriminazio posibleak zuzentzeko ikuskapen gehiago egitea	1.1.1	Lan Ikuskaritzaren ordainsari-berdintasunerako berariazko plana	Lana eta Enplegua
		1.1.2	Ordainsari-berdintasunaren arloko berariazko prestakuntzako programak, lan-ikuskapeneko langileentzat	Lana eta Enplegua
1.2	Langileei sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ezaren eskubideari buruzko informazioa ematea, eta zuzeneko diskriminazio-egoerak sala ditzaten bultzatzea	1.2.1	Izan daitezkeen ordainsari-diskriminazioen berri emateko postontzi birtuala	Lana eta Enplegua
		1.2.2	Sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ezaren eskubideari buruzko sentsibilizazio- eta informazio-kanpainak	Lana eta Enplegua
		1.2.3	Berdintasun-eskubideen defentsa	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
1.3	Bokazio-orientaziorako jarduera indartzea eta hobetzea, Euskal Autonomia Erkidegoko gazteek karrera profesionala informazio gehiago izanda eta genero-estereotiporik gabe aukera dezaten	1.3.1	Bokazioko orientazio ez-sexistari buruzko berariazko prestakuntza, hezkuntza-orientatzaileentzat	Hezkuntza
		1.3.2	Lanbide Heziketari eta tradizioz maskulinizatutako eta feminizatutako lanbide-arloetako enpleguari buruzko sentsibilizazioa	Hezkuntza
		1.3.3	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea lanbide-heziketako ikastetxe bateratuetan	Hezkuntza
1.4	Pizgarriak eskaintzea ikasketa tekniko eta teknologikoetan emakume gehiago sartzeko	1.4.1	Tradizioz maskulinizatutako lanbideetan emakumeak sar daitezen errazteko Euskal Autonomia Erkidegoko trakzio-enpresen konpromisoa	Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Saila
		1.4.2	Genero-ikuspegia duten STEM lanbide-aspirazioak eta STEM lanbide-asmoak sustatzea – STEAM Euskadi hezkuntza-estrategia	Hezkuntza
		1.4.3	Emakume langabeak prestatzeko eta lanbide maskulinizatueta kontratatzeko proiektuetarako dirulaguntzak	Lana eta Enplegua
		1.4.4	Landa- eta hiri-esparruetan emakumeei laguntzeko programa	Lana eta Enplegua
		1.4.5	Lan-bitartekaritza ez-sexista	Lana eta Enplegua



GIDALERRO-KODEA	GIDALERROA	NEURRI-KODEA	NEURRIA	SAIL ARDURADUNA
1.5	Erabaki- eta zuzendaritza-esparruetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea	1.5.1 	Euskal Autonomia Erkidegoko industria-enpresetako zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan emakumeen presentzia areagotzeko ekintzak	Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Saila
		1.5.2 	Sektore publikoko zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan emakumeen presentziari buruzko azterketa	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua
		1.5.3 	Emakumeen ekintzailatza sustatzea eta enpresetako eta erakundeetako zuzendaritza-organoetan emakumeen talentua sartzea	Lana eta Enplegua
		1.5.4	Osakidetzaren edozein agente-postutan emakumeen presentzia handiagoa errazteko neurriak sustatzea, eta dagozkion prozesuetan gardentasuna eta diskriminaziorik eza bermatzea. Aginte-postuetarako sarrera berrikustea	Osasuna - Osakidetza



Emakumeak industriari sartzeko planarekiko ERREFERENTZIA



1.1 GIDALERROA.

SEXUAN OINARRITUTAKO SOLDATA-DISKRIMINAZIO POSIBLEAK ZUZENTZEKO IKUSKAPEN GEHIAGO EGITEA

NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKTRIBAPENA	SAIL ARDURADUNA
1.1.1	Lan Ikuskaritzaren ordainsari-berdintasunerako berariazko plana	Lan Ikuskaritzaren berariazko kanpainak egitea, Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa guztietan 901/2020 eta 902/2020 Errege Dekretuek ezarritako lan-betebeharrak betetzen direla zaindu dadin (901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen eta laneko hitzarmenen eta akordioen erregistroari eta gordailuari buruzko 713/2010 Errege Dekretua, maiatzaren 28koa, aldatzen duena; eta 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzkoa).	Lana eta Enplegua
1.1.2	Ordainsari-berdintasunaren arloko berariazko prestakuntzako programak, lan-ikuskapeneko langileentzat	Lan-esparruan eta, bereziki, ordainsari-berdintasunaren esparruan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko prestakuntza-saioak inplementatzen jarraitzea, eta, horretarako, 901/2020 eta 902/2020 Errege Dekretuak betetzen direla aintzakotzat hartzea.	Lana eta Enplegua



1.2 GIDALERROA.

LANGILEEI SEXUAN OINARRITUTAKO SOLDATA-DISKRIMINAZIO- EREKIN ESKUBIDEARI BURUZKO INFORMAZIOA EMATEA, ETA ZUZENEKO DISKRIMINAZIO-EGOERAK SALA DITZATEN BULTZATZEA

NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIKAPENA	SAIL ARDURADUNA
1.2.1	Izan daitezkeen ordainsari-diskriminazioen berri emateko postontzi birtuala	Laneko iruzurraren postontzian jasotako soldata-diskriminazioko kasuei buruzko informazioaren sistematizazioa eta analisisa.	Lana eta Enplegua
1.2.2	Sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ezaren eskubideari buruzko sentsibilizazio- eta informazio-kanpainak	Sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ezaren eskubideari buruzko informazio- eta sentsibilizazio-kanpainak egitea, bai hedabidetan, bai gai horrekin zerikusia duten eragileei (Lan eta Enplegu Saileko langileak, Lan Ikuskaritzako langileak, sindikatuak, enpresa-elkarteak, berdintasuneko aholkularitzak...) zuzendutako ekitaldien bidez (kongresuak, jardunaldiak...).	Lana eta Enplegua
1.2.3	Berdintasun-eskubideen defentsa	Sektore pribatuan sor daitezkeen sexuan oinarritutako diskriminazio-egoerei aurre egiteko aholkularitza-zerbitzua. Zerbitzu horretan, kontsultei erantzuten zaie eta gomendioak ematen zaizkie pertsona fisikoei eta/edo juridikoei, diskriminazio-egoerak edo -jardunbideak zuzen daitezen. Era berean, aholkuak ematen dira Etxeko Zerbitzuaren araudiari buruz, kontziliazio-eskubideei buruz eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko garaian eragin berezia duten beste eskubide batzuei buruz.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde



1.3 GIDALERROA.

BOKAZIO-ORIENTAZIORAKO JARDUERA INDARTZEA ETA HOBETZEA, EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO GAZTEEK KARRERA PROFESIONALA INFORMAZIO GEHIAGO IZANDA ETA GENERO-ESTEREOTIPORIK GABE AUKERA DEZATEN

NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIAPENA	SAIL ARDURADUNA
1.3.1	Bokazioko orientazio ez-sexistari buruzko berariazko prestakuntza, hezkuntza-orientatzaileentzat	Orientatzaileen prestakuntzari jarraipena emango zaio, bai lanbide-orientazioari dagokionez —askatasunetik eta genero-baldintzarik gabe—, bai lan-merkatuaren eta emakumeek enpresan duten zereginaren ezagutzari dagokionez. Prestakuntzak helburu hauek izango ditu: bokazioko orientazio ez-sexista bermatzea, pertsona guztiek generoaren sozializazio diferentzialak mugatzen edo ukatzen dituen gaitasunak eta jarrerak gara ditzaten; orientatzaileen irakaskuntza-profila eguneratzea eta irteera akademikoekin eta profesionalekin lotzen diren esparruak nabarmentzea, betiere askatasunetik, aukera-aniztasunetik eta genero-baldintzarik gabe; eta, tutoretzako ekintza-planen bidez, berdintasun-baldintzetan egiten den orientazio akademikoa eta profesionala nabarmentzea, egungo genero-aldea gaindi dadin.	Hezkuntza
1.3.2	Lanbide Heziketari eta tradizioz maskulinizatutako eta feminizatutako lanbide-arloetako enpleguari buruzko sentsibilizazioa	Emakume nerabe eta gazteentzako sentsibilizazio-programak ezartzea, industriaren, teknikaren eta teknologiaren esparruetara hurbil daitezen, baita gizon nerabe eta gazteentzako sentsibilizazio-programak ere, osasun- eta zainketa-esparruetara hurbil daitezen. Lanbide Heziketa eta bere prestakuntza-ibilbideak ezagutarazi nahi dira. Horretarako, zenbait proiektu egingo dira. Proiektu horietan, 2021-2022 ikasturterako saio presentzialak zein online saioak programatu dira, eta, saio horietan, zenbait ikuspegitatik jorratuko dira berdintasuna eta Lanbide Heziketa lurraldeetako bakoitzean. Besteak beste, ate irekiko jardunaldiak egingo dira, publizitatea egingo da...	Hezkuntza
1.3.3	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea lanbide-heziketako ikastetxe bateratuetan	Lanbide Heziketako Ikastetxe Bateratu Publikoak antolatzeke ikasturte bakoitzeko ebazpenean ezarriko da Ikastetxeko Urteko Planak gutxienez genero-berdintasunarekin zerikusia duten bi jarduketa izan beharko dituela. Ikasturtea amaitutakoan, ikastetxeek egindako jardueren jarraipena eta ebaluazioa egingo da.	Hezkuntza



1.4 GIDALERROA.

PIZGARRIAK ESKAINTZEA IKASKETA TEKNIKO ETA TEKNOLOGIKOETAN EMAKUME GEHIAGO SARTZEKO

NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIBAPENA	SAIL ARDURADUNA
1.4.1	Tradizioz maskulinizatutako lanbideetan emakumeak sar daitezen errazteko Euskal Autonomia Erkidegoko trakzio-enpresen konpromisoa	Tradizioz maskulinizatutako lanei dagozkien Euskal Autonomia Erkidegoko trakzio-enpresen erantzukizun sozial korporatiboko programak sustatzea eta hedatzea, etorkizunean trakzio-enpresa horiek sortutako lan-aukeretan emakumeak sartzeko erraztuko duten prestakuntza-jardueretan parte har dezaten emakumeek. Era berean, enpresa-ibilbideak sustatuko dira lurraldeko enpresa-elkarteen bidez, eta arreta berezia emango zaie sektore maskulinizatuetoako jarduerari eta adar teknikoari. Programa pilotu bat egingo da oso maskulinizatuta dagoen industria-sektore bateko elkarte sektorial batekin, sektore hori ireki dadin eta emakumeak erakar ditzan (Metaleko Lantegien Bizkaiko Federakuntza ekimena: enpresaren eguna). Hori guztia emakumeak tradizioz maskulinizatutako lanbideetan eta, bereziki, industrian sar daitezen errazteko trakzio-enpresen eta elkarte sektorialen konpromisoa lortze aldera.	Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Saila
1.4.2	Genero-ikuspegia duten STEM lanbide-aspirazioak eta STEM lanbide-asmoak sustatzea – STEAM Euskadi hezkuntza-estrategia	STEM lanbideak ikasleengana eta, bereziki, neskengana hurbiltzea sustatuko da, betiere modu aktiboan estereotipoekin haustea bilatzen duen planteamendutik eta lanbide horiei buruzko ikuspegi errealistetik eta hurbiletik. Halaber, topaketak sustatuko dira ikasleek eta STEM langileek elkarreragin dezaten, eta ikasleek, lantokietan bertan zein testuinguru simulatuetoan, STEM profesionalen rolean jardun ahal izatea bultzatuko da.	Hezkuntza
1.4.3	Emakume langabeak prestatzeko eta lanbide maskulinizatuetoan kontratatzeko proiektuetarako dirulaguntzak	Prestakuntza- eta kontratazio-proiektuak egiteko dirulaguntzak; halakotzat joko dira prestakuntza-ekintza eta kontratazio-konpromisoa uztartzen dituzten proiektuak, partaidetza sustatzeko eta prospekzioko jarduketak eta lanbide maskulinizatuetoako lan-kontratazio eraginkorrak, horietan emakumeen presentzia areago dadin.	Lana eta Enplegua



NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIBAPENA	SAIL ARDURADUNA
1.4.4	Landa- eta hiri-esparruetan emakumeei laguntzeko programa	Banakako ibilbideetan parte hartzen duten landa- eta hiri-esparruetako emakumeei arreta pertsonalizatua emateko dirulaguntza-ildoak. Askotariko ekintzak (lan-orientazioa, aholkularitza, informazioa, prestakuntza, zeharkako konpetentziak eta gaitasunak eskuratzekoak, lan-munduratzea erraztekoak eta enpleguan laguntzekoak) konbinatzen dituzten ibilbideak dira, eta horien helburua da emakume horiek gaitzea eta lan-munduratzea, baita, aldi berean, benetako berdintasuna eta enplegua eskuratzeko diskriminaziorik eza indartzea.	Lana eta Enplegua
1.4.5	Lan-bitartekaritza ez-sexista	Lan-bitartekaritzan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzea eta, horretarako, inskribatutako pertsonen hautagaitzak hautatzeko prozesuetan curriculum anonimoa edo itsua ezartzea —enpresa eskatzaileek horretarako baimen zehatza eman badute—.	Lana eta Enplegua



1.5 GIDALERROA.

ERABAKI- ETA ZUZENDARITZA-ESPARRUETAN EMAKUMEEN PRESENTZIA ETA ERAGINA HANDITZEA

NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIAPENA	SAIL ARDURADUNA
1.5.1	Euskal Autonomia Erkidegoko industria-enpresetako zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseilueta emakumeen presentzia areagotzeko ekintzak	Emakumeek Euskal Autonomia Erkidegoko industria-enpresetako administrazio-kontseilueta duten presentziari buruzko informazioa biltze aldera eta industria-arloko ekitaldi publikoetan emakumeen presentzia sustatze aldera, 100 langile baino gehiago dituzten Euskal Autonomia Erkidegoko industria-enpresetako administrazio-kontseilueta emakumeek duten partaidetza kuantifikatzeko azterketaren jarraipena egingo da, eta 50 langiletik gorako enpresetan ere egingo da azterketa. Era berean, Eusko Jaurlaritzak sustatu edo babesten dituen mintegi, hitzaldi eta gainerako industria-arloko ekitaldi publikoetan emakumeek parte hartzea bultzatuko da.	Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Saila
1.5.2	Sektore publikoko zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseilueta emakumeen presentziari buruzko azterketa	Administrazio orokorreko, erakunde publikoetako, organismo autonomoetako, sozietate publikoetako eta fundazioetako zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseilueta emakumeen presentziari buruz 2019an egindako azterketako datuak eguneratzea. Garrantzitsutzat jotzen da legealdi bakoitzeko datuak aztertzen jarraitzea eta zenbait lan-ildotan aurrera egitea, hala nola erabakiak hartzeko garaian emakumeen eta gizonen arteko oreka hobetzea, baita maila guztietan genero-berdintasuna bermatzea ere, neurri zehatzak ezartzearen bidetik. Neurri horiek zuzenduko dira erabakiak hartzeko garaian emakumeek ordezkari hobe izatera eta, oro har, erabaki- edo zuzendaritza-postuetan dauden emakumeak erreferentziazko eredu gisa ikusaraztera, estereotipoak hautsi daitezen. Horretarako, emakume horiek mintegietan, hitzaldietan eta bestelako ekitaldi publikoetan parte-hartzea sustatuko da.	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua
1.5.3	Emakumeen ekintzailatza sustatzea eta enpresetako eta erakundeetako zuzendaritza-organoetan emakumeen talentua sartzea	Emakumeen ekintzailatza sustatzea eta enpresetako eta erakundeetako zuzendaritza-organoetan emakumeen talentua sartzea helburu duten erakundeentzako dirulaguntza-deialdia.	Lana eta Enplegua



NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIBAPENA	SAIL ARDURADUNA
1.5.4	Osakidetzaren edozein aginte-postutan emakumeen presentzia handiagoa errazteko neurriak sustatzea, eta dagozkion prozesuetan gardentasuna eta diskriminaziorik eza bermatzea. Aginte-postuetarako sarrera berrikustea	Aginte-postuetako ordezkaritza sexuaren arabera bereizten duen erregistrotik abiatuta, Osakidetzan postu horietarako sarrera berrikusiko da, edozein zuzendaritza- eta erabaki-postutan emakumeen presentzia handiagoa erraztuko duten neurriak susta daitezen eta prozesu horietan gardentasuna eta diskriminaziorik eza berma dadin.	Osasuna - Osakidetza

2. ARDATZA

LANALDIAREN ARLOKO DESBERDINTASUNA MURRIZTEA



2. ARDATZEKO neurrien zerrenda



GIDALERRO-KODEA	GIDALERROA	NEURRI-KODEA	NEURRIA	SAIL ARDURADUNA
2.1	Lan-iruzurraren kontrako borroka areagotzea	2.1.1	Emakumeen kolektiboan lan-kontratazioko modalitateei buruzko Lan Ikuskaritzaren berariazko plana	Lana eta Enplegua
2.2	Euskal Autonomia Erkidegoko enpresetan kontziliazio erantzunkidearen aldeko kultura handiagoa eta jardunbide gehiago sustatzea	2.2.1 	Enpresentzako laguntzak, bizitza pertsonalaren, familiaren eta lanaren kontziliazio erantzunkiderako neurriak inplementa ditzaten	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
		2.2.2 	Kontziliazio erantzunkidea indartuko duten enpresen egiaztapen- eta ziurtapen-sistemak bultzatzea	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
2.3	Herritarrak sentsibilizatzea, bereziki gizonak, etxeko lanetan eta pertsonak zaintzeko lanetan erantzunkide izan daitezen	2.3.1	Gurasotasun positiboko programak, gizonak adingabeen zaintzan gehiago inplika daitezen	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
		2.3.2	Gizonduz programa	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
		2.3.3	Zaintzaren balioari buruzko sentsibilizazioa	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
		2.3.4 	Zainlab: zaintzaren arloan enplegu- eta ekintzailatza-aukerak definitzeko eta sustatzeko estrategia eta Silver Economy	Lana eta Enplegua
		2.3.5	Familiako Zaintzaileen Euskadiko Estatutua edo Eskubide Gutuna	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
		2.3.6	Erakunde- eta familia-zaintzaren garrantziari eta erantzunkidetasunari buruzko sentsibilizazioa	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
		2.3.7	Hezkuntza-agenda diseinatzea eta hedatzea eta Zaintzako Balioen Eskola abian jartzea	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
		2.3.8	Gizonek familia-zaintza bere gain har dezaten sustatzeko ekintza positiboko sistemak	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak



GIDALERRO-KODEA	GIDALERROA	NEURRI-KODEA	NEURRIA	SAIL ARDURADUNA
2.4	0-3 urtekoen eskolatzeta bultzatzea	2.4.1 	Familiak haur-hezkuntzako eskola pribatuetara sartzeko dirulaguntzak	Hezkuntza
		2.4.2 	Familiak udalen haur-eskoletara sartzeko dirulaguntzak	Hezkuntza
		2.4.3 	Familiak haur-eskoletara sartu ahal izatea	Hezkuntza
2.5	Euskal administrazio publikoan kontziliazio erantzunkidean sakontzea	2.5.1	Euskal administrazio publikoan telelaneko esperientziek izan duten inpaktuaren ebaluazioa, telelana egokitze aldera	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua
		2.5.2	Osakidetzan dauden kontziliazio-neurriak aztertzea, baita emakumeek eta gizonek kontziliazio-lizentzia eta -baimen horiek zein heinean erabiltzen dituzten ere	Osasuna - Osakidetza
2.7	Kontziliazio erantzunkidearen aldeko pizgarri ekonomikoak eta zerbitzuak gehitzea, emakumeak lan-merkatutik atera ez daitezen eta haien jarduera-tasa hobetu dadin	2.7.1 	Bizitza pertsonalaren, familiaren eta lanaren kontziliazio erantzunkiderako laguntzak, 14 urte baino gutxiagoko adingabeak zaintzeko pertsonak kontrata daitezen	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
		2.7.2 	Kontziliaziorako gaur egungo laguntza-zerbitzuak ezagutzeko azterketa egitea	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
		2.7.3 	Adingabeak edo mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko eszedentzia edo lanaldi-murrizketa baliatzen duten langileak ordeztzeko laguntzak	Lana eta Enplegua
		2.7.4 	Arlo pribatuan aitasun-baimenak parekatzeko laguntzak	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
		2.7.5	Zaintzaileen zaintzarako eredu prediktiboak	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
		2.7.6 	Adineko pertsonen edo mendekotasuna duten pertsonen arretarako atsedeen-aldaerak bultzatzea	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
		2.7.7	Zaintza- eta/edo gainkarga-egoera desegokiei heltzeko zerbitzuak edo jarduerak bultzatzea	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak



Emakumeak industrian sartzeko planarekiko ERREFERENTZIA

OHARRA: 2025eko Ekintza Plan Eragilean ez da identifikatu "2.6 Ordutegiak arrazionalizatzea, kontziliazioa errazteko" gidalerroari dagokion neurririk. Hala eta guztiz ere, 2025eko Plan Eragilea indarrean dagoen artean gidalerro horretarako lagungarriak izan daitezkeen neurriak txertatzeko aukera izango denez, baita 2030era arteko aldirako hurrengo Ekintza Plan Eragilean ere, planaren zenbakiak bere horretan utzi dira, Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiaren indarraldian trazabilitatea mantentzeko.



2.1 GIDALERROA.
LAN-IRUZURRAREN KONTRAKO BORROKA AREAGOTZEA

NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIBAPENA	SAIL ARDURADUNA
2.1.1	Emakumeen kolektiboan lan-kontratazioko modalitatei buruzko Lan Ikuskaritzaren berariazko plana	Lan Ikuskaritzaren iruzurreko kontratazioaren aurkako kanpainak indartzea eta lanaldi partzialeko kontrataziorako eta aldi baterako kontrataziorako kanpainak areagotzea.	Lana eta Enplegua



2.2 GIDALERROA.

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ENPRESETAN KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEAREN ALDEKO KULTURA HANDIAGOA ETA JARDUNBIDE GEHIAGO SUSTATZEA

NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIBAPENA	SAIL ARDURADUNA
2.2.1	Enpresentzako laguntzak, bizitza pertsonalaren, familiaren eta lanaren kontziliazio erantzunkiderako neurriak inplementa ditzaten	Laguntza-lerro bat sortzea, Euskal Autonomia Erkidegoko enpresek beren egoeraren diagnostikoa eta kontziliazio erantzunkideko plana egin ditzaten. Diagnostikoak eta planak soldata-arrakala murrizteko neurriak barne hartu beharko dituzte.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
2.2.2	Kontziliazio erantzunkidea indartuko duten enpresen egiaztapen- eta ziurtapen-sistemak bultzatzea	Enpresek kontziliazio erantzunkidean egindako lana aitortzeko moduak baloratzea, betiere aldez aurretik, 2021 eta 2022 artean, egingo den azterketan oinarrituta. Diagnostikoa eta kontziliazio-plana duten enpresentzat ziurtagiriren bat sortzea aurreikusten da.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak



2.3 GIDALERROA.

HERRITARRAK SENTSIBILIZATZEA, BEREZIKI GIZONAK, ETXKO LANETAN ETA PERTSONAK ZAINTZEKO LANETAN ERANTZUNKIDE IZAN DAITEZEN

NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIAPENA	SAIL ARDURADUNA
2.3.1	Gurasotasun positiboko programak, gizonak adingabeen zaintzan gehiago inplika daitezen	Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila gurasotasun positiboko politika publikoak berriro definitzen ari da. Horretarako, esku hartzeko arloak zehaztuko dituen eta ikerketa eta ezagutza zientifikoa kontuan hartuko dituen txostena eskatu zaio Euskal Herriko Unibertsitateari. Txostenean, gizonak haurrak hezteko eta zaintzeko lanetan duten inplikazioari buruz hausnartuko da. Zehaztuko diren gidallerroetan oinarrituta, hurrengo urteetan, gizonak adingabeak zaintzeko lanetan gehiago inplika daitezen lortzeko, besteak beste, neurriak garatuko dira gurasotasun positiboko programen barruan. Adibidez, eta aurreko ekitaldietan egin den bezalaxe, seme-alabak dituzten familiekin harremana duten arlo guztietako profesionalentzako gurasotasun positiboko ikastaroetako gai-zerrendan sartzea gurasoek seme-alaben hazkuntzan duten inplikazioaren garrantzia. Horrez gain, profesionalak zuzendutako Gurasotasuna web instituzionalean, aitzak hazkuntzan parte hartzeak seme-alabentzat dituen onurei buruzko ikerketak eta ezagutzak eskaintzen ziren.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
2.3.2	Gizonduz programa	Gizonen eta emakumeen arteko berdintasunari begira, gizonen kontzientziazioa, parte-hartzea eta inplikazioa sustatzeko Gizonduz programari bultzada ematea, gizonak aldaketaren eragile bihurtzeko daitezkeen, besteak beste etxeko lanean eta zaintzan erantzunkidetasun handiagoa lortzeko aldera.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
2.3.3	Zaintzaren balioari buruzko sentsibilizazioa	Gurasotasun positiboak hezkuntzan eta hedabideetan duen garrantziari buruzko sentsibilizazio- eta prestakuntza-kanpainak egitea. Esate baterako, aita jokoa inplikatzeko garrantzia nabarmentzen duten kanpainak (gizonak/aitak jolasten erakusten dituzten kanpainak) edo irakurketaren garrantzia nabarmentzen duten kanpainak (gizonak/aitak irakurtzen eta irakurketan laguntzen erakusten duten kanpainak).	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak



NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIBAPENA	SAIL ARDURADUNA
2.3.4	Zainlab: zaintzaren arloan enplegu- eta ekintzailetza-aukerak definitzeko eta sustatzeko estrategia eta Silver Economy	Adinekoen zaintzaren arloan lan-merkatu profesionalizatua sortzen lagunduko duen Zainlab proiektua diseinatzea eta abian jartzea. Proiektu horrek adinekoen zaintzaren arloan hurrengo urteetan garatuko diren enplegu-aukerak identifikatu, aurreikusi eta sustatu nahi ditu. Horretarako, enplegu hori kalitatezkoa izateko beharrezkoak diren lanbide-profilak prestatu nahi ditu eta sektoreko erronka berriei lagunduko dieten eta aurre egingo dieten enpresa ekimenak sustatu nahi ditu.	Lana eta Enplegua
2.3.5	Familiako Zaintzaileen Euskadiko Estatutua edo Eskubide Gutuna	Familiako Zaintzaileen Euskadiko Estatutua edo Eskubide Gutuna sustatzea eta onartzea. Estatutu edo eskubide-gutun horrek sektoreko araudian aitortutako eskubideak jasoko ditu (osasuna, gizarte-zerbitzuak, familia...), betiere Gizarte Zerbitzuen Euskal Kontseiluaren barruan, eta foru-aldundiekin batera eta EUDELekin elkarlanean.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
2.3.6	Erakunde- eta familia-zaintzaren garrantziari eta erantzunkidetasunari buruzko sentsibilizazioa	Familia-zaintzaren garrantziari buruzko sentsibilizaziorako, eta erakunde- eta familia-zaintzaren arloko oreka, egokitasun, erantzunkidetasun eta justiziaren beharrari buruzko sentsibilizaziorako ekimen sozial publikoa eta pribatua bultzatzea, Gizarte Zerbitzuen Euskal Kontseiluaren barruan, eta foru-aldundiekin batera eta EUDELekin elkarlanean.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
2.3.7	Hezkuntza-agenda diseinatzea eta hedatzea eta Zaintzako Balioen Eskola abian jartzea	Hezkuntza-agenda diseinatzea eta hedatzea eta Zaintzako Balioen Eskola abian jartzea. Eskola horrek zaintzaren balioari eta zaintzako balioei buruz sentsibilizatzeko eta prestatzeko hezkuntza-programak eta ekintzak bultzatuko ditu zaintzaileekin batera (zaintzaren egokitasuna eta etika, gizonen eta emakumeen erantzunkidetasuna...).	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
2.3.8	Gizonek familia-zaintza bere gain har dezaten sustatzeko ekintza positiboko sistemak	Enpresa pribatuen ekintza positiboko neurriak: etxetik kanpo lan egiten duten gizonek familia-zaintza beren gain har dezaten sustatzeko xedapenak bultzatzea, enpresen berdintasunerako planen bidez, eta, horretarako, gizonek zaintza-lan horiek bere gain hartzea sustatuko duten ekintza positiboko sistemak aplikatzea. Ekintza positiboko neurriak, Eusko Jaurlaritzaren laguntzak: Familia eta Lana Bateragarri Egiteko Laguntzei buruzko Dekretuaren bidez —urriaren 22ko 164/2019 Dekretua— arautzen diren laguntzei esker, diruz laguntzen dira seme-alabak, mendekotasuna duten senideak eta oso osasun-egoera larrian dauden senideak zaintzeko lanaldi-murrizketak eta eszedentziak, eta diskriminazio positiboa ezartzen da eskatzailea gizonezkoa denean, laguntzak jasotzeko gehieneko denbora-mugak areagotzen baitira.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak



2.4 GIDALERROA.

0-3 URTEKOEN ESKOLATZEA BULTZATZEA

NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIBAPENA	SAIL ARDURADUNA
2.4.1	Familiak haur-hezkuntzako eskola pribatuetara sartzeko dirulaguntzak	Euskal Autonomia Erkidegoko titulartasun pribatuko Haur Hezkuntzako lehen zikloko eskoletarako dirulaguntzen urteko deialdia. Deialdi horien helburua da Euskal Autonomia Erkidegoko titulartasun pribatuko Haur Hezkuntzako lehen zikloko eskolak mantentzen laguntzea, familien kuotak murriztea eta homogeneousatzea, eta familia eta lana kontziliatzen eta hezkuntza-arretaren kalitatea hobetzen lagunduko duen zerbitzu zabala eskaintzea.	Hezkuntza
2.4.2	Familiak udalen haur-eskoletara sartzeko dirulaguntzak	Euskal Autonomia Erkidegoan 0 eta 3 urte bitarteko haurrentzako haur-eskolen titular diren udalei zuzendutako urteko dirulaguntzen deialdia. Zero urtetik hiru urtera bitarteko haurrentzako udal-titulartasuneko haur-eskolen mantentze-kostuak finantzatzeko dirulaguntzak dira, euskal familien bizitza pertsonala, familia eta lana kontziliatzeko funtsezko zerbitzua ematen baitute.	Hezkuntza
2.4.3	Familiak haur-eskoletara sartu ahal izatea	Familiei, batez ere baliabide ekonomiko gutxien dituztenei, 0 eta 3 urte bitarteko hezkuntzan sartzen laguntzea, Haurreskolak Partzuergoko haur-eskolak doan izango baitira 18.000 eurotik beherako errenta duten familientzat. Gainera, aldi berean matrikulatutako bigarren anai-arrebentzat, edo anai-arreba gehiagorentzat, zerbitzua doakoa izan dadin ahalbidetzen da.	Hezkuntza



2.5 GIDALERROA.

EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAN KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEAN SAKONTZEA

NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIBAPENA	SAIL ARDURADUNA
2.5.1	Euskal administrazio publikoan telelaneko esperientziek izan duten inpaktuaren ebaluazioa, telelana egokitze aldera	Euskal Administrazio Publikoan garatutako telelaneko esperientziek zerbitzuaren garapenean duten inpaktuaren —kontziliazioaren, kalitatearen eta efikazia eta efizientziaren ikuspegitik— ebaluazioa sakontzea hura egokitze aldera, hala badagokio.	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua
2.5.2	Osakidetzan dauden kontziliazio-neurriak aztertzea, baita emakumeek eta gizonek kontziliazio-lizentzia eta -baimen horiek zein heinean erabiltzen dituzten ere	Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoan kontziliazio erantzunkidean sakontze aldera, Osakidetzan dauden kontziliazio-neurriak erregistratu dira, baita emakumeek eta gizonek neurri horiek zein heinean erabiltzen dituzten ere. Informatika-tresna bat egokitu da neurri horien erabilerari buruzko informazioa lortzeko, aztertzeko eta ustiatzeko. Erregistro hori abiapuntu izanik, emakumeek eta gizonek familia eta lana kontziliatzearekin lotzen diren lizentziak eta baimenak zein heinean erabiltzen dituzten aztertuko da.	Osasuna - Osakidetza



2.7 GIDALERROA.

KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEAREN ALDEKO PIZGARRI EKONOMIKOAK ETA ZERBITZUAK GEHITZEA, EMAKUMEAK LAN-MERKATUTIK ATERA EZ DAITEZEN ETA HAIEN JARDUERA-TASA HOBETU DADIN

NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIBAPENA	SAIL ARDURADUNA
2.7.1	Bitzita pertsonalaren, familiaren eta lanaren kontziliazio erantzunkiderako laguntzak, 14 urte baino gutxiagoko adingabeak zaintzeko pertsonak kontrata daitezzen	Seme-alabak, 14 urte bete arte, zaindu behar dituzten pertsonak kontratatzeko laguntzen dekretu berria. Konfinamenduaren ondoren, eta familiei familia eta lana kontziliatzen laguntzeko neurri gisa, argitaratu zen Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako sailburuaren 2021eko otsailaren 9ko Agindua. Agindu horren bidez, 2020/2021 ikasturtean 3 eta 14 urte bitarteko seme-alabak zaintzeko langileen kontrataziorako laguntzak deitu ziren. Aginduak, beraz, Familia eta Lana Bateragarri Egiteko Laguntzei buruzko Dekretuaren V. kapitulua osatzen zuen (urriaren 22ko 164/2011 Dekretua); izatez, Dekretu horrek diruz laguntzen zuen 3 urte bitarteko seme-alabak zaintzeko kontratazio hori. Dekretu berri horri esker, neurri horri jarraipena eta egonkortasuna eman nahi zaio seme-alabek 14 urte bete arte. Laguntza horiek eskuratzeko baldintzetako bat da bi gurasoak lanean aritzea, jarduera-sektoreko lanaldi osoan.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
2.7.2	Kontziliaziorako gaur egungo laguntza-zerbitzuak ezagutzeko azterketa egitea	Gaur egun Euskal Autonomia Erkidegoan, Estatuan eta Europan dauden kontziliazio-baliabideak eta -zerbitzuak bilduko dituen azterketa egitea.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
2.7.3	Adingabeak edo mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko eszedentzia edo lanaldi-murrizketa baliatzen duten langileak ordeztzeko laguntzak	Seme-alabak, mendekotasuna duten senideak edo oso osasun-egoera larrian dauden senideak zaintzeko eszedentzia edo lanaldi-murrizketa baliatzen duten langileak ordeztzeko laguntza-lerroa, enpresei zuzentzen zaiena. Langabetu gisa inskribatuta dauden pertsonak kontratatzea diruz lagunduko da, baldin eta zaintzarako eszedentzia edo lanaldi-murrizketa hartu duten besteren konturako langileak ordeztzeko edo kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak ordeztzeko kontratatzen badira. Halaber, diruz lagunduko da aurrez lanaldi partzialean kontratatutako langile baten lanaldia luzatzea, baldin eta eszedentzia edo lanaldi-murrizketa hartu duen langile baten lanpostua betetzeko bada.	Lana eta Enplegua



NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIAPENA	SAIL ARDURADUNA
2.7.4	Arlo pribatuan aitatasun-baimenak parekatzeko laguntzak	2021eko urtarrilaren 1ean, berdindu ziren jaiotzagatiko edo zaintzagatiko bi gurasoentzako baimenak; egun horretatik aurrera, aitek eta amek 16 asteko prestazioa balia dezakete. 2021eko urtarrilaren 1a baino lehenagoko jaiotzetarako, zaintzagatiko eta jaiotzagatiko prestazioak parekatzeko laguntza-lerroa kudeatzen jarraituko da 2022an. Gainera, gaur egun, laguntza-lerro hori indarrean dago gurasobakarreko familientzat; diruz lagunduko da 8 asteko eszedentzia, 24 astera arte (Gizarte Segurantzaren jaiotzagatiko eta zaintzagatiko baimena osatuko da).	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
2.7.5	Zaintzaileen zaintzarako eredu prediktiboak	Gizarte Zerbitzuen Euskal Kontseiluaren esparruan eta gainerako erakundeekin batera, adimen artifiziala eta big data bultzatzea, eta, horri esker, zaintzaileak gainkarga-mailaren arabera eta amore emateko arriskuaren arabera, besteak beste, segmenta ditzaketen eredu prediktiboak prestatzea. Neurri horrek mendekotasuna duten pertsonen zaintzaren instituzionalizazio handiagoan du eragina. Zaintza hori instituzionala ez bada, emakumeek hartzen dute bere gain eta, hartara, lan-merkatua utzi edo lan-merkatuan duten presentzia murriztu behar izaten dute.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
2.7.6	Adineko pertsonen edo mendekotasuna duten pertsonen arretarako atsedeen-aldaerak bultzatzea	Zorro-dekretuko atsedeen-aldaerak bultzatzea (etxeko laguntzako zerbitzua, eguneko arreta-zerbitzuak, ostatu-zerbitzuak eta egoitza-zentroak), eta astegunetan edo asteburuetan zenbait iraupeneko aldietan sartzen laguntzeko neurriak sustatzea.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak
2.7.7	Zaintza- eta/edo gainkarga-egoera desagokiei heltzeko zerbitzuak edo jarduerak bultzatzea	Foru-aldundiekin eta udalekin batera, eta Eudelen eta Euskadiko Hirugarren Sektore Sozialeko erakundeekin elkarlanean, zaintza- eta/edo gainkarga-egoera desagokiei heltzeko zerbitzuak edo jarduerak bultzatzea, baita errelebo partzialaren, erakunde batean sartzearen, emantzipatzearen edo heriotzaren ondoriozko trantsizioak errazteko zerbitzuak edo jarduerak ere. Neurri horrek mendekotasuna duten pertsonen zaintzaren instituzionalizazio handiagoan du eragina. Zaintza hori instituzionala ez bada, emakumeek hartzen dute bere gain eta, hartara, lan-merkatua utzi edo lan-merkatuan duten presentzia murriztu behar izaten dute.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak

3. ARDATZA

HEZKUNTZA ETA GIZARTE- SENTSIBILIZAZIOA



3. ARDATZEKO neurrien zerrenda



GIDALERRO-KODEA	GIDALERROA	NEURRI-KODEA	NEURRIA	SAIL ARDURADUNA
3.1	Hautzarotik berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzea	3.1.1	Sare publikoko eta sare itunduko Haur Hezkuntzako, Lehen Hezkuntzako, Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako eta Babxilergoko ikastetxeetan hezkidetza-planak landu daitezen bultzatzea	Hezkuntza
		3.1.2	II. Hezkidetza Plana inplementatzea eta haren jarraipena eta ebaluazioa egitea	Hezkuntza
		3.1.3	Irakasleen etengabeko prestakuntza, hezkidetza-ereduen arabera	Hezkuntza
		3.1.4	"Nahiko!" programa	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
3.2	Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakalaren arazoa monitorizatzea eta bertan eragina duten faktoreen jarraipena egiteko aukera emango duen ikerketa-dinamika txertatzea	3.2.1	Emakundek landutako soldata-arrakalari buruzko laurteko txostena eguneratzea eta sozializatzea	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
		3.2.2	Ordainsari-maila bakoitzeko soldata-arrakalan eragina duten faktoreak identifikatzea eta arrakala hori murriztuko duten neurriak garatzea, arrakala % 5etik gorakoa den kategoria guztietan	Osasuna - Osakidetza
		3.2.3	Eusko Jaurlaritzako administrazio orokorreko soldata-arrakalaren diagnostikoa	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua
		3.2.4	Euskal Autonomia Erkidegoko erakunde, organismo autonomo eta enpresa publiko nagusietako soldata-arrakalaren diagnostikoa	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua
		3.2.5	Euskal Autonomia Erkidegoko enpresetan 'Balio bereko lana' gida erabiltzeko proiektu pilotua	Lana eta Enplegua
		3.2.6	Enplegu-politika aktiboetan genero-ikuspegia txertatzeko plana diseinatzea eta ezartzea	Lana eta Enplegua
		3.2.7	Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrean eta organismo autonomoetan lan egiten duten langileei zuzendutako soldata-arrakalaren arloko prestakuntza	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua – Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea
3.3	Gidalerroen garapenean zer aurrerabide gertatu den eta abian jarritako neurri bakoitzak zer nolako inpaktua lortu duen ebaluatzea	3.3.1	Soldata-arrakala zenbat murrizten ari den neurtzeko jarraipen-jarduketak	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
		3.3.2	Soldata-arrakalaren aurkako planaren berariazko neurrien aurrekontu-jarraipena	Ekonomia eta Ogasuna
3.4	Gizarteari helaraztea soldata-arrakala murrizteak gure herriarentzat zer balio duen	3.4.1	Soldata-arrakala ezabatzeko/murrizteko erronkarekiko gizarte-sentsibilizazioko jarduketak	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
		3.4.2	Ordainsari-berdintasunaren arloko jardunbide egokien dibulgazioan eta ezarpenean oinarritutako nazioarteko ekintza bultzatzea	Lehendakaritza



3.1 GIDALERROA.

HAURTZAROTIK BERDINTASUNEAN OINARRITUTAKO HEZKUNTZA SUSTATZEA

NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIAPENA	SAIL ARDURADUNA
3.1.1	Sare publikoko eta sare itunduko Haur Hezkuntzako, Lehen Hezkuntzako, Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako eta Batxilergoko ikastetxeetan hezkidetza-planak landu daitezen bultzatzea	Ikastetxeek beren kulturen, politiketan eta jardunbideetan genero-ikuspegia txerta dezaten bultzatze aldera, hezkidetza-proiektuak lantzea bultzatuko da; besteak beste, ikastetxe publiko eta itunpekoetarako hezkidetza-proiektuak diseinatzeko berariazko deialdia bermatuko da. Urteko deialdi honen bidez, 100 ikastetxek hasiko dute hezkidetza-proiektuak diseinatu eta ezartzeko bi ikasturteko prozesua. Ibilbide horretarako, laguntza-zerbitzuetako zonako mintegien aholkularitza, prestakuntza eta jarraipena izango dute.	Hezkuntza
3.1.2	II. Hezkidetza Plana inplementatzea eta haren jarraipena eta ebaluazioa egitea	“Euskal Autonomia Erkidegoko hezkuntza-sistamarako II. Hezkidetza Plana, Berdintasunaren eta Tratu Onaren bidean (2019-2023)” planean jasotako neurriak abian jartzen jarraitzea eta planaren jarraipena eta ebaluazioa egitea, hezkidetza-eskolarantz hasitako bidean urratsak egiten jarrai dadin. Hezkuntza Sailari eta Hezkuntza Sistemari prestakuntza, egiturak eta pertsonak hornitzea, hezkidetza-eskolaren ereduak modu koordinatu eta integralean bultzatzeko Haur Hezkuntzan, Lehen Hezkuntzan eta Bigarren Hezkuntzan; ikastetxeek beren kultura, politika eta jardunbideetan genero-ikuspegia txerta dezaten bultzatzea; eta, emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko, garaiz antzemateko eta eraginkortasunez erantzuteko mekanismoak abian jartzea.	Hezkuntza
3.1.3	Irakasleen etengabeko prestakuntza, hezkidetza-ereduen arabera	Irakasleei hezkidetzaren arloko prestakuntza eskaintzea, zenbait jarduketaren bidez, hala nola: Prest Gara prestakuntza-jardueraren deialdia. Deialdi horretan hezkidetzaren arloko prestakuntza, besteak beste, eskaintzen da (“Euskal Autonomia Erkidegoko hezkuntza-sistamarako II. Hezkidetza Plana, Berdintasunaren eta Tratu Onaren bidean (2019-2023)” planaren zutabeekin lotuta); Berritzeguneen bidez, hezkidetzaren zutabeei buruzko prestakuntza eskaintzea ikastetxeetan gai horren ardura duten pertsonen; egindako jarduketaren jarraipena eta ebaluazioa egitea; Euskal Herriko Unibertsitateko “Hezkidetzaren esku hartzen” ikastaroa eskaintzea —irakasleei, besteak beste, zuzentzen zaie—; eta, hezkuntza afektibo-sexualari buruzko prestakuntza eskaintzea ikastetxeetako hezkidetzako arduradunei.	Hezkuntza



NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIBAPENA	SAIL ARDURADUNA
3.1.4	“Nahiko!” programa	Programa honek neska-mutilen garapen integrala sustatu nahi du, betiere neska-mutilen autonomia pertsonala, pertsona arteko tratua ona, herritartasun osoa eta pertsonak eta etxeak zaintzeko lanetan erantzunkidetasuna lortze aldera. “Nahiko!” programak eskola mistoko eredutik hezkidetzako eskola-eredurako eraldaketa sustatzen du. Lehen Hezkuntzako ikastetxeetan inplementatzen da, eta, programaren material didaktikoari buruzko ezagutza eskuratu ostean, maila horretako irakasleek ikasleekin jartzen dute praktikan.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde



3.2 GIDALERROA.

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO SOLDATA-ARRAKALAREN ARAZOA MONITORIZATZEA ETA BERTAN ERAGINA DUTEN FAKTOREEN JARRAIPENA EGITEKO AUKERA EMANGO DUEN IKERKETA-DINAMIKA TXERTATZEA

NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIBAPENA	SAIL ARDURADUNA
3.2.1	Emakundek landutako soldata-arrakalari buruzko laurteko txostena eguneratzea eta sozializatzea	Soldata-arrakalari buruzko txostena eguneratzea eta sozializatzea, gizonen kontzientziazioa, parte-hartzea eta inplikazioa susta dadin, gizonen eta emakumeen arteko berdintasunari begira, eta gizonak aldaketaren eragile bihurtzeko daitezkeen, besteak beste etxeko lanean eta zaintzan erantzunkidetasun handiagoa lortzeko aldera.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
3.2.2	Ordainsari-maila bakoitzeko soldata-arrakalan eragina duten faktoreak identifikatzea eta arrakala hori murriztuko duten neurriak garatzea, arrakala % 5etik gorakoa den kategoria guztietan	Zeharkako soldata-arrakala murrizteko helburuarekin bat eginik, neurri honen bidez Osakidetza soldata-arrakalan eragina duten faktoreak zehaztu nahi dira eta, hortik abiatuta, eragin hori murrizteko neurriak garatu. Soldata-arrakalako lantaldean, emakumeen eta gizonen batez besteko soldata gordina kategorien/lanpostu funtzionalen arabera erregistratuko da; gainera, ordainsari-maila bakoitzeko soldata-arrakala aztertuko da eta arrakala horretan eragina duten faktoreak identifikatuko dira (adina, kontratu mota eta lanaldia, guardiak...). Emaizazko datuen arabera neurriak garatuko dira, soldata-arrakala % 5etik gorakoa den kategorietatik hasita.	Osasuna - Osakidetza
3.2.3	Eusko Jaurlaritzako administrazio orokorreko soldata-arrakalaren diagnostikoa	Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaerari buruzko informazioa biltzeko eta jarraipena egiteko aukera emango duen ikerketa-dinamika barnean hartzea. Horretarako, egoeraren diagnostikoa egingo da, eta, ondoren, ekintza-planak diseinatuko dira soldata-arrakala % 10etik gorakoa denean.	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua
3.2.4	Euskal Autonomia Erkidegoko erakunde, organismo autonomo eta enpresa publiko nagusietako soldata-arrakalaren diagnostikoa	Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaerari buruzko informazioa biltzeko eta jarraipena egiteko aukera emango duen ikerketa-dinamika barnean hartzea. Horretarako, egoeraren diagnostikoa egingo da, eta, ondoren, ekintza-planak diseinatuko dira soldata-arrakala % 10etik gorakoa denean.	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua



NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIBAPENA	SAIL ARDURADUNA
3.2.5	Euskal Autonomia Erkidegoko enpresetan ‘Balio bereko lana’ gida erabiltzeko proiektu pilotua	Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa multzo batean “Balio bereko lana, balio bereko lanpostuak genero-akatsik gabe identifikatzeko gida praktikoa” ezartzeko proiektu pilotua egitea. Gida hori 2020an egin zen, eta bertan “balio bereko lana” kontzeptua mugatzeko irizpideak ezarri ziren. Gidak zenbait gairi buruz gogoeta egiteko lagungarria izan nahi du, hala nola enpresetan ordainsariak nola zehazten diren, zer trebetasun, zer prestakuntza eta zer gaitasun ordaintzen diren, eta langileen soldata osatzen duten faktoreek berez genero-diskriminaziorik duten edo ez duten.	Lana eta Enplegua
3.2.6	Enplegu-politika aktiboetan genero-ikuspegia txertatzeko plana diseinatzea eta ezartzea	Hasierako diagnostikotik abiatuta, enpleguaren aktibaziorako laguntza-politiketan zeharkakotasun hori txertatzeko lagungarriak izango diren jarduketa-helburuen eta -irizpideen multzo sistematizatua definitzea eta ezartzea, baita jarraipena egiteko eta emaitza eta inpaktua ebaluatzeko neurriak eta ekintzak ere.	Lana eta Enplegua
3.2.7	Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrean eta organismo autonomoetan lan egiten duten langileei zuzendutako soldata-arrakalaren arloko prestakuntza	Eusko Jaurlaritzak Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakala murrizteko estrategiaren barruan ezartzen dituen konpromisoen artean daude soldata-diskriminazioari aurre egitea, lan-ingurunean emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna sustatzea, eta ordainsari-berdintasunean aurrera egiteko neurriak bultzatzea. Ildo horretatik, soldata-arrakala Eusko Jaurlaritzaren plangintza estrategikoaren parte da, sailek proposatutako neurrien eta ekintzen bidez gauzatzen dena. Hori dela eta, gaiari buruz gehiago jakiteko helburuarekin (soldata-arrakala eragiten duten faktoreak, arlo horretako arau-esparrua, aldaketarako elementuak...), ikastaro beraren zenbait edizio antolatuko dira, batez ere neurriak bultzatzen dituzten langileei eta gai horretan interesa duten gainerako pertsonei zuzenduta.	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua – Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea



3.3 GIDALERROA.

GIDALERROEN GARAPENEAN ZER AURRERABIDE GERTATU DEN ETA ABIAN JARRITAKO NEURRI BAKOITZAK ZER NOLAKO INPAKTUA LORTU DUEN EBALUATZEA

NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIBAPENA	SAIL ARDURADUNA
3.3.1	Soldata-arrakala zenbat murrizten ari den neurtzeko jarraipen-jarduketak	2021-2025 aldiko ekintza-plan eragilearen jarraipen txostenak egitea —tartekoa eta azkena—, planaren bidez inplementatutako neurrien aurrerapen- eta inpaktu-maila ezagutzeko, eta, hala, egokitzapenak edo hobekuntzak proposatzeko, baita aurrerapen horien berri emango duten jarduera sozializatzailleak proposatzeko ere.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
3.3.2	Soldata-arrakalaren aurkako planaren berariazko neurrien aurrekontu-jarraipena	Generoko soldata-arrakala murrizte aldera abian jarri diren jarduketa zehatzak aurrekontu-aplikazioan identifikatzea, soldata-arrakalaren aurkako borrokara zuzentzen den aurrekontua erraz identifika dadin eta horren jarraipena erraz dadin, eta, hartara, aurreikusitako jarduketan betetze-mailari buruzko informazio fidagarria eta gardena eman dadin.	Ekonomia eta Ogasuna



3.4 GIDALERROA.

GIZARTEARI HELARAZTEA SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEAK GURE HERRIARENTZAT ZER BALIO DUEN

NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIBAPENA	SAIL ARDURADUNA
3.4.1	Soldata-arrakala ezabatzeko/murritzeko erronkarekiko gizarte-sentsibilizazioko jarduketak	Gizarte-sentsibilizazioko eta -komunikazioko jarduketak egitea, soldata-arrakala ezabatzearen eta/edo murriztearen garrantziaz eta erronka horretarako jarrera proaktiboez kontzientziazteko. Jarduketa puntualak dira, urte osoan garatuko direnak (prestakuntza-saioak, jardunaldiak, sare sozialen bidezko dibulgazioa, eta abar).	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
3.4.2	Ordainsari-berdintasunaren arloko jardunbide egokien dibulgazioan eta ezarpenean oinarritutako nazioarteko ekintza bultzatzea	Nazioarteko zenbait erakunderekin elkarlanean, Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakala murrizteko 2025eko Estrategia eta Ekintza Plan Eragilea heda dadin sustatzea, arlo horretako jardunbide egokiak proiektatzeko eta berdintasun-politiken esparrua indartzea eta osatzea ahalbidetuko duen ezagutza berria erakartzeko.	Lehendakaritza

4. ARDATZA

ENPRESAK ETA SINDIKATUAK

SENTSIBILIZATZEA



4. ARDATZEKO neurrien zerrenda



GIDALERRO-KODEA	GIDALERROA	NEURRI-KODEA	NEURRIA	SAIL ARDURADUNA
4.1	Berdintasun-planak orokortzea, zuzeneko eta zeharkako soldata-arrakalaren kontra egiteko neurriak dituzten enpresetan	4.1.1	Gizarte-eragileak berdintasun-arloan prestatzeko eta trebatzeko programa	Lana eta Enplegua
		4.1.2 	Enpresa txiki eta ertainetan berdintasun-planak egiteko laguntza ekonomikoak	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
		4.1.3 	Enpresetan langileak hautatzeko, mailaz igotzeko eta lanpostuak baloratzeko prozesuetan sistematizazio eta gardentasun handiagoa, elkarrizketa sozialaren bitartez	Lana eta Enplegua
		4.1.4	Hitzarmen kolektiboetako genero-inpaktuaren txostenak	Lana eta Enplegua
		4.1.5	BAI SAREA - Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko erakunde laguntzaileen sarea kudeatzea	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
		4.1.6	Elkarrizketa Sozialerako Mahaiko Genero Berdintasuneko Lantaldeko lehendakartzaren ondoriozko jarduketak	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
		4.1.7	Enpresei arreta eta aholku emateko zerbitzua, emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
		4.1.8	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaileen aitormena	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
		4.1.9	Erakundeetan berdintasunerako diagnostikoak eta planak egiteko eta ordainsari-berdintasuna sustatzeko prestakuntza-materialak eta -ekintzak egitea eta/edo eguneratzea	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
		4.1.10	Osakidetzako langile guztiak berdintasun-arloan sentibilizatzea eta prestatzea	Osasuna - Osakidetza
		4.1.11	Gizarte-ekonomiako enpresetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea eta integratzea	Lana eta Enplegua
		4.1.12	Enpresa txiki eta ertainetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak egin daitezen bultzatzea, Elkargi eta Luzaroren bitartez	Ekonomia eta Ogasuna

4. ARDATZEKO neurrien zerrenda



GIDALERRO-KODEA	GIDALERROA	NEURRI-KODEA	NEURRIA	SAIL ARDURADUNA
4.2	Pertsonen garapena balioetsi eta babestuko duen genero-isuririk gabeko kudeaketa aurreratuan sakontzea	4.2.1	Genero-ikuspegia aintzat hartzen duen kudeaketa aurreratua sustatzea	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
		4.2.2	I+G proiektuen ebaluazioan genero-ikuspegia txertatzen sakontzea	Ekonomiaren Garapena, Jasangarritasuna eta Ingurumena
4.3	Soldata-gardentasuna sustatzea	4.3.1	Elkarriketa Sozialerako Mahaiko lantalde guztietan genero-ikuspegia zeharka integratzea	Lana eta Enplegua
		4.3.2	Kontratazio publikoaren erregistroa egokitzea, soldata-arrakalaren aurkako planaren jarraipena eta ebaluazioa ahalbidetzeko	Ekonomia eta Ogasuna
4.4	Kontratazioan klausula sozialak erabiltzea, soldata-arrakala murrizten aurrera egiteko	4.4.1	Kontratazio publikoko berdintasun-klausulei buruzko Gobernu Akordioa eguneratzea	Ekonomia eta Ogasuna
		4.4.2	Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan genero-ikuspegia integra dadin sustatzea	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
		4.4.3	Osakidetza egindako kontratazio publikoan berdintasun-klausulak sartzea eta horien jarraipena egitea	Osasuna - Osakidetza



Emakumeak industrian sartzeko planarekiko ERREFERENTZIA



4.1 GIDALERROA.

BERDINTASUN-PLANAK OROKORTZEA, ZUZENeko ETA ZEHARKAKO SOLDATA-ARRAKALAREN KONTRA EGITEKO NEURRIAK DITUZTEN ENPRESETAN

NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIBAPENA	SAIL ARDURADUNA
4.1.1	Gizarte-eragileak berdintasun-arloan prestatzeko eta trebatzeko programa	Enpresetan berdintasun-planak negoziatzeko eta garatzeko berdintasun-batzordeak osatzen dituzten gizarte-eragileei zuzendutako berdintasun-arloan prestatzeko eta trebatzeko dirulaguntza-programa garatzea, berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen 901/2020 Errege Dekretua betetze aldera.	Lana eta Enplegua
4.1.2	Enpresa txiki eta ertainetan berdintasun-planak egiteko laguntza ekonomikoak	Enpresa eta erakunde pribatuei laguntza ekonomikoa ematea, dirulaguntzen bitartez, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko diagnostikoa eta berdintasun-plana egiteko aholkularitza-enpresa homologatu bat kontratatze aldera. Dirulaguntza erakundeei lehen urratsetan laguntzera bideratuta dago, enpresaren barruan berdintasuna sustatuko duen kultura txertatzeko erraztasunak emate aldera, enpresek berdintasunerako lehen diagnostikoak eta planak presta ditzaten.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
4.1.3	Enpresetan langileak hautatzeko, mailaz igotzeko eta lanpostuak baloratzeko prozesuetan sistematizazio eta gardentasun handiagoa, elkarrikketa sozialaren bitartez	Jardunbide egokiei buruzko gomendioak ezartzea, enpresetako hautaketa-prozesuetan eta mailaz igotzeko prozesuetan eta lanpostuen balorazioan edo kalifikazioan gardentasun handiagoa aplikatzeko, 2019an sortutako Elkarrikketa Sozialerako Mahaiko Genero Berdintasuneko Lantaldearen bitartez.	Lana eta Enplegua
4.1.4	Hitzaumen kolektiboetako genero-inpaktuaren txostenak	Negoiazio kolektiboan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren egoerari buruzko azterketa kualitatiboa egitea, Euskal Autonomia Erkidegoan indarrean dauden hitzaumen kolektiboan azterketaren bitartez, eta Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Agintaritzari gordailutzeko eta erregistratzeko aurkeztzen zaizkion hitzaumen kolektiboan genero-inpaktuari buruzko txostenak egitea.	Lana eta Enplegua
4.1.5	BAI SAREA - Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko erakunde laguntzaileen sarea kudeatzea	BAI SAREA - Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko erakunde laguntzaileen sarea koordinatzea, babesa ematea eta haren jarraipena egitea. Emakundek sustatzen duen sarea da, genero-arrakalak murriztu (soldata-arrakala barne) eta enpresa- eta gizarte-egoera eraldatzen laguntzea helburu duena. Sarea osatzen duten lantaldeetako bat berariaz arduratzen da soldata-arrakalaz.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde



NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIBAPENA	SAIL ARDURADUNA
4.1.6	Elkarrizketa Sozialerako Mahaiko Genero Berdintasuneko Lantaldeko lehendakartzaren ondoriozko jarduketak	Elkarrizketa Sozialerako Mahaiko Genero Berdintasuneko Lantaldearen bilkurak koordinatzea, babestea eta dinamizatzea, honako hauek sustatzeko: negoziazio kolektiboan benetako berdintasuna sartzea; enpresetan berdintasun-planak bultzatzea; eta, orobat, estrategiaren beraren garapena, ekarpenak eta jarraipena eta Lantaldearen esparruan adostutako jarduketaren inplementazioa.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
4.1.7	Enpresei arreta eta aholku emateko zerbitzua, emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko	Zerbitzu horren bidez, enpresetan berdintasun-planak egiteko eta abian jartzeko sentsibilizazioa, informazioa, aholkularitza eta laguntza sustatzen dira, enplegatuen arteko berdintasuna ahalbidetuko duten baldintzak sustatzeko eta eguneroko bizitzan berdintasun hori eragozten duten oztopoak desagerrarazteko funtsezko eragile gisa. Berdintasunerako planak emakumeen eta gizonen arteko diskriminazio eta desberdintasunen kontra borrokatzeko neurri eraginkor gisa konfiguratu dira; hortaz, soldata-arrakalaren kontra borrokatzeko tresna eraginkorrak dira.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
4.1.8	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzailearen aitormena	Berdintasunerako diagnostikoak eta planak egiteko laguntza ekonomikoa emateaz gain, Emakundek aitormena ematen die emakumeen eta gizonen berdintasun handiagoa ahalbidetzeko eta sustatzeko eta berdintasun hori eragozten duten oztopoak desagerrarazteko jarduketak egiten dituzten erakundeei eta entitateei. Horretarako, baloratzeko aurkeztu behar dira langile guztiei jakinarazi zaizkien berdintasun-arloko diagnostikoa eta jarduketa-plana, eta neurri espezifikoak ezarri behar dira sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurrea hartzeko eta aurre egiteko.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
4.1.9	Erakundeetan berdintasunerako diagnostikoak eta planak egiteko eta ordainsari-berdintasuna sustatzeko prestakuntza-materialak eta -ekintzak egitea eta/edo eguneratzea	Erakundeetan berdintasunerako diagnostikoak eta planak egiteko metodologia eguneratzea, berdintasun-planari buruzko betebeharrak arauemaile berrietara egokitzea eta horien inguruko sentsibilizazio- eta/edo prestakuntza-jarduketak egiteko. Gai horiei buruzko prestakuntza-ekintzak diseinatuko dira, 2022an Emakunderen atari birtualean eskaintzeko.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde



NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIAPENA	SAIL ARDURADUNA
4.1.10	Osakidetzako langile guztiak berdintasun-arloan sentsibilizatzea eta prestatzea	Kultura korporatiboan aldaketa bultzatzeko eta aldaketa hori gizartera helarazteko berdintasunean prestatzeko helburuarekin, aurrera jarraituko da Osakidetzako langile guztientzako berdintasunaren arloko zenbait prestakuntza-ekintzaren programazioarekin eta eskaintzarekin.	Osasuna - Osakidetza
4.1.11	Gizarte-ekonomiako enpresetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea eta integratzea	Gizarte-ekonomiako enpresetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea eta integratzea, gizarte-ekonomiako sailen arteko eta erakunde arteko plan estrategikoa (2022-2026) abian jartzearen bitartez.	Lana eta Enplegua
4.1.12	Enpresa txiki eta ertainetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak egin daitezen bultzatzea, Elkargi eta Luzaroren bitartez	Enpresa txiki eta ertainetan berdintasun-planak egin daitezen sustatzea, Elkargi SGR elkar bermatzeko sozietatearekin eta Luzaro EFC SA (Establecimiento Financiero de Crédito SA) sozietatearekin izenpetutako lankidetzaz hitzarmen baten bitartez, zerbitzuak ematen dizkieten enpresetan berdintasun-planen diseinua bultzatzeko mekanismo gisa.	Ekonomia eta Ogasuna



4.2 GIDALERROA.

PERTSONEN GARAPENA BALIOETSI ETA BABESTUKO DUEN GENERO-ISURIRIK GABEKO KUDEAKETA AURRERATUAN SAKONTZEA

NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIBAPENA	SAIL ARDURADUNA
4.2.1	Genero-ikuspegia aintzat hartzen duen kudeaketa aurreratua sustatzea	Erakundeen kudeaketa aurreratuan genero-ikuspegia txertatzearen garrantziari buruzko kontzientziazioa sustatzea, Euskalit fundazioarekin lankidetzat-hitzarmen bat izenpetzearen bitartez, sentsibilizazio-materialak eta -ekintzak egiteko eta kudeaketako berdintasun-jardunbide egokien bilatzailearen kudeaketan laguntzeko. Hori guztia, arreta berezia eskainita pertsonen kudeaketan berdintasuna txertatzeari, soldata-arrakala murrizteko asmoz.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
4.2.2	I+G proiektuen ebaluazioan genero-ikuspegia txertatzen sakontzea	Genero-ikuspegiaren analisia I+Gri laguntzeko ELKARTEK, HAZITEK eta BIKAINTEK programen ebaluazio-irizpideetan txertatuta dago. Esparru horretan are gehiago sakontzeari begira, I+G proiektuetan genero-ikuspegia txertatzeko moduari buruzko prestakuntza-ekintza bat gauzatzea aurreikusten da. Lehenik erakunde kudeatzaileen (Teknologiako Zuzendaritza eta SPRI) talde teknikoei zuzentzea aurreikusten da. Aurrerago, ahaleginak egingo dira beste kolektibo batzuei, kanpoko ebaluatzaileen taldeei, enpresei eta Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sareko eragileei hedatzeko. Halaber, HAZITEK eta ELKARTEK programen 2022ko hurrengo deialdietarako, proiektu-memorien txantiloari atal bat gehituko zaio, erakunde eskatzaileak analiza dezan I+G proiektua generoaren aldetik egokia den eta, hala badagokio, proiektuari genero-ikuspegia nola txertatu zaion.	Ekonomiaren Garapena, Jasangarritasuna eta Ingurumena



4.3 GIDALERROA.

SOLDATA-GARDENTASUNA SUSTATZEA

NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIBAPENA	SAIL ARDURADUNA
4.3.1	Elkarrizketa Sozialerako Mahaiko lantalde guztietan genero-ikuspegia zeharka integratzea	Emakumeen eta gizonen berdintasunaren integrazioa koordinatzea, zeharkako ardatz gisa, Elkarrizketa Sozialerako Mahaiaren esparruan sortutako lantalde sektorial guztietan. Elkarrizketa sozialaren bidez lortu behar da negoziazio kolektiboaren edukiak emakumeen eta gizonen benetako berdintasunaren arloan hobetzea, hori baita soldata-arrakala arian-arian murrizteko bidea. Era berean, negoziazio kolektiboaren bidez ezar daitezke enpresetan emakumeen eta gizonen artean benetako berdintasuna sustatzeko neurriak, soldata-arrakala desagerraraztea ahalbidetuko dutenak.	Lana eta Enplegua
4.3.2	Kontratazio publikoaren erregistroa egokitzea, soldata-arrakalaren aurkako planaren jarraipena eta ebaluazioa ahalbidetzeko	Egokitzea, Kontratisten Erregistroaren aplikaziotik enpresek soldata-arrakalaren inguruan duten egoerari buruzko urteko txostenak sortzeko aukera izan dadin. Asmoa da enpresen informazioa erraz lortzeko modua eskaintzea: dauden berdintasun-planen buruzkoa, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloei buruzkoa, langileen banaketari buruzkoa eta soldata-arrakalari buruzkoa.	Ekonomia eta Ogasuna



4.4 GIDALERROA.

KONTRATAZIOAN KLAUSULA SOZIALAK ERABILTZEA, SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEN AURRERA EGITEKO

NEURRI-KODEA	NEURRIA	NEURRIAREN DESKRIBAPENA	SAIL ARDURADUNA
4.4.1	Kontratazio publikoko berdintasun-klausulei buruzko Gobernu Akordioa eguneratzea	Gobernu Kontseiluak kontratazio publikoan emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerako klausulak eta soldata-arrakalaren kontrako neurriak txertatzeko onartutako akordio eta jarraibide guztiak akordio bakar batean bategitea eta eguneratzea.	Ekonomia eta Ogasuna
4.4.2	Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan genero-ikuspegia integra dadin sustatzea	Aholkularitza- eta laguntza-zerbitzua abian jartzea eta prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekintzak diseinatzea eta inplementatzea, kontratazio-prozeduretan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan genero-ikuspegia integratzen jarraitzeko. Administrazio publikoko langileei laguntza ematen jarraituko da, kontratazio-prozeduretan eta dirulaguntzetan emakumeen eta gizonen berdintasuna integratzeko jarraibideen bidez, eta enpresei eta erakundeei informazioa emango zaie kontratazio-agirietan eta/edo dirulaguntzak emateko oinarri arautzaileetan berdintasunerako klausulak bete daitezen. Beste zenbait laguntzaren artean, gida hau eguneratzea aurreikusten da: “Enpresentzako gida: berdintasuna kontratazioan”.	Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak – Emakunde
4.4.3	Osakidetzak egindako kontratazio publikoan berdintasun-klausulak sartzea eta horien jarraipena egitea	Soldata-arrakala murrizten aurrera egiteko helburuarekin, Osakidetzak berdintasun-klausulak eguneratu eta txertatuko ditu kontratazio-agirietan. Halaber, klausula horien jarraipena egingo du. Kontratazio-agirietan berdintasun-klausulak berrikusi ondoren, eta eskatu behar diren klausulak definitzeko eta kontratazio-espedienteen agiri guztietan salbuespenik gabe txertatzeko gidalerroak garatu eta gero, klausula horien jarraipena egingo da Osakidetzak gauzatzen dituen kontratu guztietan.	Osasuna - Osakidetza

6

2021-2025 aldirako gobernantza-eredua eta jarraipena

2021-2025 aldirako gobernantza-eredua eta jarraipena

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

Horiek horrela, Estrategiaren gobernantzarako **3 koordinazio- eta jarraipen-tresna aurreikusi ziren**, eta, inplementatu zirenetik lehen 2 urteak igaro ondoren, eta metatutako esperientzia oinarri hartuta, ondoren xehatutako osaera eta egitekoak dituzten **2 tresna hauetan zehaztu dira**:

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO SAILEN ARTEKO BATZORDEA

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ELKARRIZKETA SOZIALERAKO MAHAIKO GENERO BERDINTASUNEN LANTALDEA

ZEREGINA	Jarraipena eta barne koordinazioa, Gobernuaren barruan	Kontsultatzeko eta kontrastatzeko
OSAERA	Eusko Jaurlaritzako sailak ordezkatzeko izendatutako pertsonak. Estrategiaren eta Ekintza Plan Eragilearen edukiekin zerikusia duten Eusko Jaurlaritzako sailek eta erakundeek parte hartuko duten lantalde tekniko bat ezarri ahal izango da, haien jarraipena eta monitorizazioa modu espezifikoagoan egiteko.	Enpresetako eta sindikatuetak eragileek, Lan eta Enplegu Sailak, Lan Harremanen Kontseiluak eta Emakundek parte hartzen dute.
EGINKIZUNAK	Estrategiari eta Planari buruzko monitorizazioa, jarraipena, ebaluazioa eta kontuak ematea.	Esparru hauetan lan egiten da: enpresetako berdintasun-planak sustatzea, negozioazio kolektiboan genero-berdintasuna lortzea, eta soldata-arrakala murrizteko Estrategiaren eta Plan Eragilearen garapena, ekarpenak eta jarraipena.
BILEREN MAIZTASUNA	Lau hilean behingo jarraipena.	Lantaldeak zehazteko.

Jarraipena eta ebaluazioa egiteko eta kontuak emateko sistematika

Gobernantza-ereduak Estrategia indarrean dagoen bitartean horren eta Plan Eragileen jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistematika ezartzea aintzat hartzen du. Sistematika hori artikulatze aldera, Estrategia eta Plan Eragileak zenbateraino betetzen diren monitorizatzea eta analizatzea ahalbidetuko duten **jarraipen-eta ebaluazio-adierazleen sistema** bat definitzen da, aginte-aula eratuta.

Aginte-taulan zenbait adierazle jasotzen dira, hala soldata-arrakalaren testuinguruarekin eta ingurunearekin zerikusia duten alderdiak nola Plan Eragilean jasotako neurri zehatzen emaitzei zuzenean loturik dauden alderdiak kontuan hartzen dituztenak.

Ondoren jaso da definitutako adierazleen zerrenda:

JARRAIPEN- ETA EBALUAZIO-ADIERAZLEAK (*)	
1	Euskal Autonomia Erkidegoko langileko urteko batez besteko irabaziaren arabera soldata-arrakala (%)
2	Euskal Autonomia Erkidegoko lanordu arrunteko irabaziaren arabera soldata-arrakala (%)
3	Unibertsitate-esparruan STEAM ikasketetan izandako matrikulazio berrietako emakumeak (%)
4	Lanbide-heziketako industria-arloetan izandako matrikulazio berrietako emakumeak (%)
5	Etxeko lanetan eta etxekoak zaintzen egunean emandako batez besteko denbora (orduak eta minutuak)
6	Emakumeen eta gizonen aldi baterako kontratazioaren tasaren ehunekoen arteko aldea (ehuneko puntuak)
7	Emakumeen eta gizonen jarduera-tasen arteko diferentziala (ehuneko puntuak)
8	Emakumeen eta gizonen lanaldi partzialeko kontratazioaren tasaren ehunekoen arteko aldea (ehuneko puntuak)
9	Soldata-arrakalaren, kontziliazioaren eta erantzunkidetasunaren esparruko prestakuntza jaso duten gizonak eta emakumeak (kopurua)
10	Kontziliazioari eta erantzunkidetasunari lotutako laguntza publikoen onuradun diren gizonak eta emakumeak (kopurua)
11	Kontziliazioari eta erantzunkidetasunari lotutako laguntza publikoen onuradun diren enpresak (kopurua)
12	Lan-iruzurraren eta lan-diskriminazioaren inguruan egindako ikuskapenak (kopurua)
13	Lan-iruzurraren kontrako postontzian soldata-diskriminazioari loturik erregistratutako salaketak (kopurua)
14	Enpresei egindako ikuskapenen ondorioz hobetu diren kontratuak (kopurua)
15	Berdintasunerako planak dituzten enpresak (kopurua)

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