

Estrategia eta Ekintza Plan  
Eragilea Euskadin

# SOLDATA- ARRAKALA

murrizteko



**EMAKUNDE**

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna  
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

LEHENDAKARITZA

PRESIDENCIA

# Aurkibidea

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

5.3) Ondorio eta ekarpen nagusiak	73
5.3.1) Herritarrek ateratako ondorioak eta egindako ekarpenak	74
5.3.2) Adituek eta elkarteek ateratako ondorioak eta egindako ekarpenak	76
5.4) Parte-hartze prozesuaren ostean Estrategian gehitutako kontuak	79
<b>6) Estrategia 2030 Euskadiko soldata-arrakala murrizteko</b>	<b>82</b>
6.1) Ikuskera, erronkak eta helburuak	85
6.2) Printzipioak eta lehentasunezko jarduera-ardatzak	91
6.3) Euskadiko soldata-arrakala murrizteko gidalerro orokorrak	96
6.4) Gobernantza eredua	111
<b>7) 2020 Plan Eragilea</b>	<b>117</b>
7.1) Eskema orokorra: Ardatzak, Jarraibideak eta Neurriak	118
7.2) Neurrien taula orokorra, ardatzen arabera	123
7.3) Neurrien taula orokorra, sailen arabera	133
7.4) Neurrien bana-banako deskribapena	143
7.5) Egoera ekonomikoaren laburpena	220

## ERANSKINEN ZERREDA

<b>1. ERANSKINA — ERREFERENTZIAKO DOKUMENTUAK</b>	<b>229</b>
1.1 eranskina. Araudi aipamenak	
1.2 eranskina. Estrategia-erreferentziak	
1.3 eranskina. Emakunderen txostena: "Soldata-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoan. 2018ko martxoan"	
<b>2. ERANSKINA – HERRITARREN EKARPENAK</b>	<b>235</b>
2.1 eranskina. Lehendakaritzako Prospekzio Soziologikoen Kabinetearen Azterlan kuantitatiboak. 2018ko maiatza eta urria	
2.2 eranskina. Azterlan kualitatiboak, Lehendakaritzako Prospekzio Soziologikoen Kabinetearenak eta Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailarenak. 2018ko uztaila eta urria	
<b>3. ERANSKINA – ADITUEN ETA ELKARTEEN EKARPENAK</b>	<b>238</b>
Gidalerro orokorreari eta oinarritzko jarduketara-ildoei loturiko parte-hartze prozesua. 2018ko urria	
<b>4. ERANSKINA — ERAGILE EKONOMIKO ETA SOZIALEN EKARPENAK</b>	<b>239</b>

# 1. Sarrera.

## Testuingurua eta konpromesuak

# 1.1. Testuingurua

## Testuingurua

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

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

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

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

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

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

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

## **1.2. Kompromesuak**



## Zer dela-eta soldata-arrakala murrizteko estrategia bat?

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

Konpromiso horiekin bat, dokumentu honetan honako hauei heldu zaie:

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

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

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

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

## **2.1. Kontzeptu-esparrua**

### **Zer da soldata-arrakala?**

### **Oinarrizko kontzeptuak**

## Zer da soldata-arrakala? Definizio kontzeptuala

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

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

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

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

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

- ❑ **ORDAINSARIA**, hau da, enpresaburuak, lan-harremana dela eta, langileari ordaintzen dion oinarritzko edo gutxieneko alokairu edo soldata ohikoa, eta, zuzenean nahiz zeharka, diruz nahiz gauzaz ordaindutako beste edozein haborokin (Amsterdamgo Itunaren 141. artikulua).
- ❑ **LAN BERDINAREN EDO BALIO BERDINEKO LANAREN** kontzeptua, lehenengo aldiz araudi batean jasotzeko kasua Lanaren Nazioarteko Erakundearen 1951eko 100. hitzarmena –balio berdineko lanagatik gizonen eskulanaren eta emakumeen eskulanaren arteko ordainketa-berdintasunari buruzkoa– izan da.

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

### SOLDATA DISKRIMINAZIOA:

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

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

### SOLDATA-ARRAKALA:

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

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

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

## **2.2. Arau- eta estrategia- esparrua**

## Arau- eta estrategia-esparrua, soldata-berdintasunari dagokionez

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

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

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



### EUROPAN ETA NAZIOARTEKO MAILAN ARAUTZEA

NAZIOARTEKO MAILAN azpimarratu behar da:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## EAEKO ESPARRUAN ARAUTZEA

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

## Soldata-berdintasunaren estrategia-esparrua

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



### Nazio Batuen "Agenda 2030", garapen jasangarria lortzeko (Garapen Jasangarrirako Helburuak)

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

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

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

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

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

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

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





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

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

Soldata-desberdintasunak ezabatzen laguntzeko, Batzordeak nahi du:

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

## Genero Berdintasunerako Europako Ituna, 2011-2020

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

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



## Genero Berdintasunerako Konpromiso Estrategikoa 2016-2019

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

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



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

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

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

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

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

## **2.3. Faktore eta palanka erabakigarriak**



## Soldata-arrakala sortzen duten faktore garrantzitsuak

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

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

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

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

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

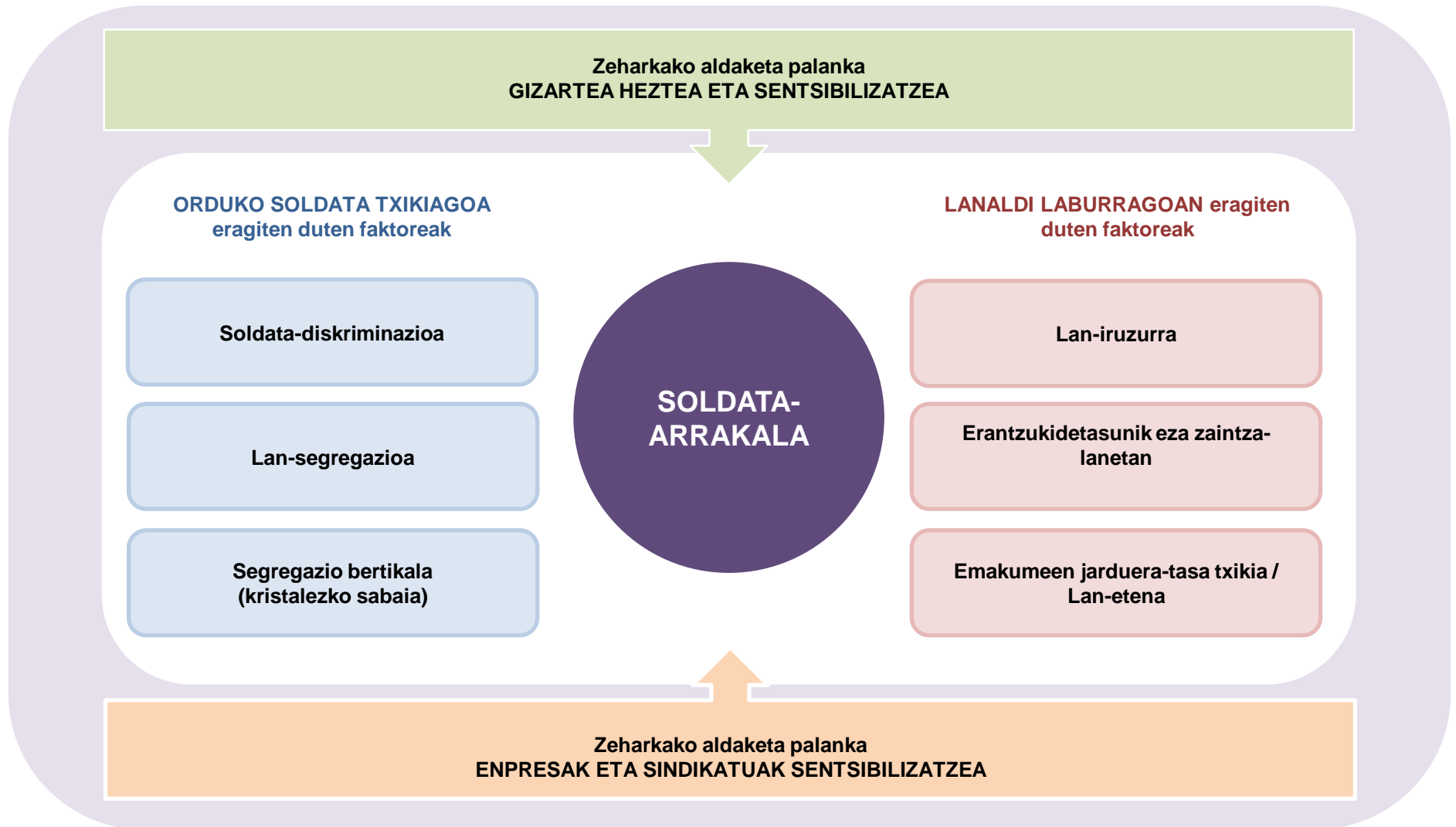
- Lan-iruzurra.
- Erantzukidetasunik eza zaintza-lanetan.
- Emakumeen jarduera-tasa baxua.

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

- Gizartea heztea eta sentsibilizatzea.
- Enpresak eta sindikatuak sentsibilizatzea.

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

## Soldata-arrakalari eragiten dioten faktore eta palanken kontzeptu-grafikoa



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

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

# 3. Diagnostikoa.

Egungo egoera  
Elementu aipagarriak  
Prospektiba eta joerak

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

## Euskadiko egungo egoera eta soldata-arrakalak berriki izan duen bilakaera

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

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

## Urteko batez besteko soldata-arrakala, langileko eta lanordu arrunteko

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

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

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

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

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

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

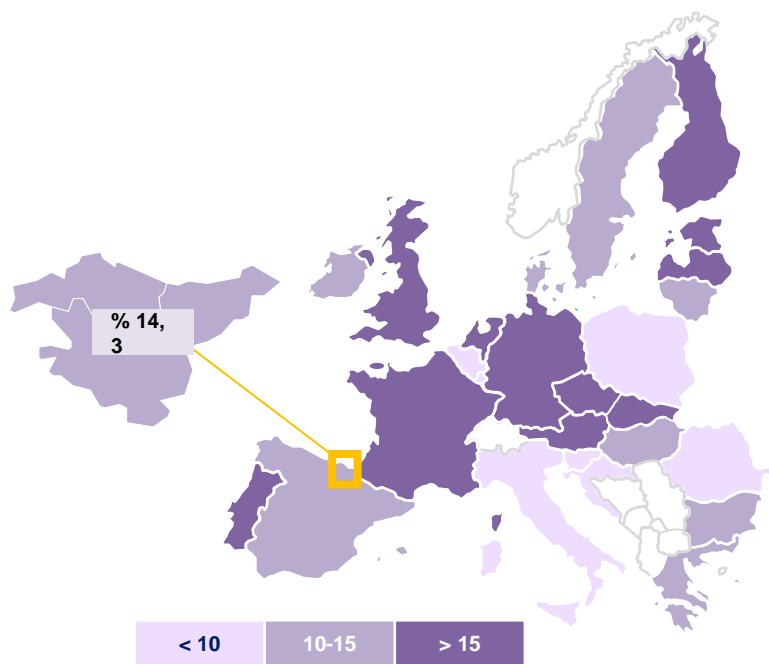
**Soldata-arrakala, urteko batez besteko irabazian** dagoen sexukako aldearen arabera neurtuta, langile bakoitzeko, **% 24,4koa zen (7.573 €) EAEn, 2016an; hau da, 2,3 puntu igo da 2009tik aurrera.** Era berean, berdintasun-indizean ikusten da bilakaera hori: hain zuzen, 75,6koa izatera iritsi zen 2016an.

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

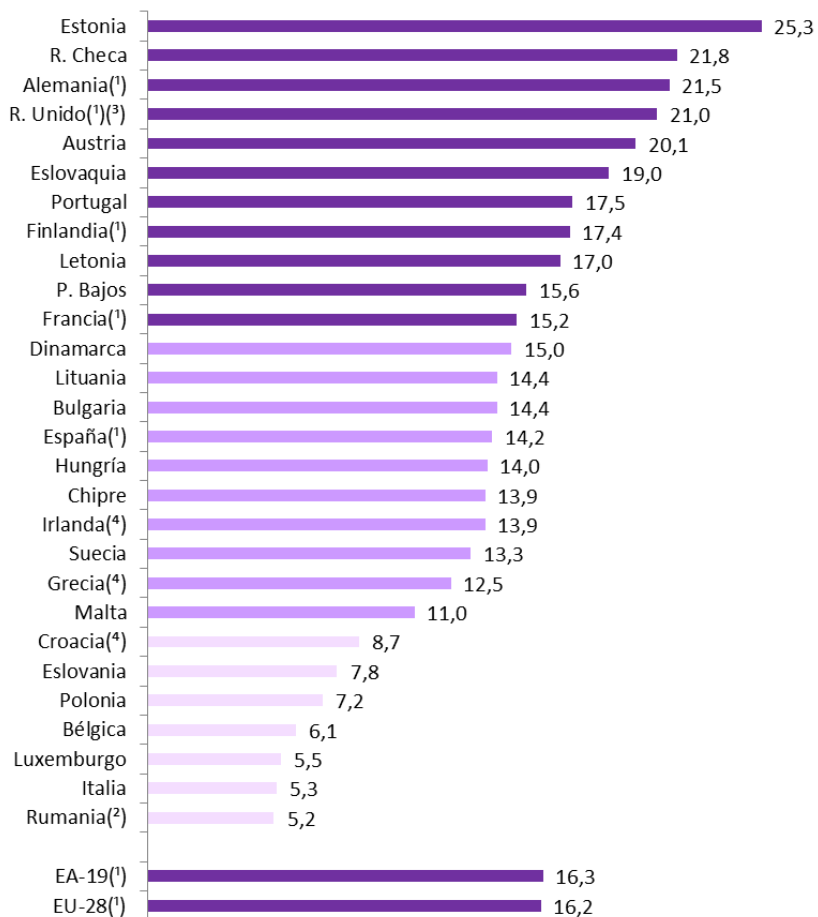
Oharra: Berdintasun-indizea, emakumeak dauden egoeraren eta gizonak dauden egoeraren arteko zatidura gisa ulertuta. 100eko berdintasun maila erabateko berdintasunaren egoera da. 100etik beherako berdintasun mailak emakumeen egoera erlatibo okerragoa adierazten du; 100etik gorako berdintasun mailak, aldiz,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



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



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



## Soldata-arrakala, jarduera-sektorearen arabera

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Soldata-arrakala, lan motaren arabera

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Soldata-arrakala, kontratu motaren arabera

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

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

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

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

### Urteko batez besteko irabazia Euskadin, kontratu motaren arabera

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

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

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

## Guztirako soldata-arrakala adin-tarteen arabera

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

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

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

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

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

## Guztirako soldata-arrakala, nazionalitatearen arabera

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

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

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

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

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

## Pentsioen arrakala

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

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

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

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

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

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

## **3.2. Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten elementu garrantzitsuak**



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

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

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

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

## Araututako hezkuntza

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

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

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

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

## Erdi-mailako Lanbide Heziketa

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

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

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

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

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

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

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

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

## Goi-mailako Lanbide Heziketa

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

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

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

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

## Unibertsitateko irakaskuntza

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

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

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

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

## Etengabeko prestakuntza

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

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

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

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

## Jarduera, lana eta langabezia

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

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

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

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

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

## Jarduera-sektorea

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

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

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

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

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

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



## Kontratu mota eta lanaldia

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

Iturria: EIN. "Biztanleria Aktiboaren Inkesta"

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

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

Iturria: EIN. "Biztanleria Aktiboaren Inkesta"

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

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

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

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

## Lanaldiaren ezaugarriak

EAEko biztanle landunak lanaldi motaka, ezaugarri soziodemografikoen arabera (2017).

Iturria: Eustat. "Lana, familia eta norberaren bizitza uztartzeari buruzko inkesta"

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

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

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

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

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

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

## Malgutasuna eta ordutegiak

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

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

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

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

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

## Norberaren bizitza, lana eta familia-bizitzaren uztarketa

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

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

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

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

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

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

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

## Denboraren erabilera

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

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

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

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

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

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

## **3.3. Diagnostikoaren ondorioak**

## EAEko soldata-arrakalari buruzko datu nagusiak

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

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

## Arrakalan eragina duten elementuak

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

### IRAKASKUNTZA ETA PRESTAKUNTZA

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

### ENPLEGAGARRITASUNA ETA ENPLEGUA

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

### KONTZILIAZIOA ETA DENBORAREN ERABILERA

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



## **3.4. Prospektiba eta soldata- arrakalan eragina izan dezaketen joerak**

## Soldata-arrakalan eragina izan dezaketen joerak, etorkizunean kontuan hartzekoak

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

JOERA	GIZARTE ETA EKONOMIA MAILAKO ONDORIOAK, SOLDATA-ARRAKALARI DAGOKIONEZ
<b>Biztanleriaren zahartzea</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Zainketa premia handiagoa, bai diruz ordaindu beharreko zerbitzuen premia (lan-aukera berriak), bai ordaindu gabeko zainketen premia (zainketa-lanetan denbora gehiago ematea)</li> <li><input type="checkbox"/> Gastu publiko handiagoa eta tentsioak babes sozialeko ereduaren gainean</li> </ul>
<b>Biztanle aktibo gutxiago</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Enplegu-aukera gehiago</li> <li><input type="checkbox"/> Talentua erakartzearen eta atxikitzearen garrantzi gero eta handiagoa, eta horrek enpresei eskatuko diena: rol garrantzitsuagoa esleitzea pertsonen kudeaketa aurreratuari</li> </ul>
<b>Aurrerapausoak Ezagutzaren Ekonomian. Ekonomia Digitalaren aurrerapena</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Enpresaren eta langileen aldetik, etengabeko prestakuntza-jardueretan inbertsio ekonomikoa egiteko eta denbora emateko premia handiagoa</li> <li><input type="checkbox"/> Ezagutza altuko eta ertain-altuko profileko enpleguen eskaera gero eta handiagoa; eta gero eta txikiagoa, ezagutza baxuko eta ertain-baxuko profileko enpleguei dagokienez</li> <li><input type="checkbox"/> Ekonomia digitalaren arloan espezializatutako pertsonentzako lanpostuen eskaera gero eta handiago izatea</li> <li><input type="checkbox"/> Ezagutza maila altuari lotutako ekintzaitzarako aukera gehiago</li> <li><input type="checkbox"/> Lanaldi malgua izateko aukera gehiago, batez ere, telelanerako</li> </ul>
<b>Gizarteak genero-berdintasunaren, soldata-arrakala murriztearen eta erantzukidetasuna lortzeko bidean aurrera egitearen garrantziaz duen kontzientzia gero eta handiagoa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Presio handiagoa lan-iruzurraren eta zuzeneko lan-diskriminazioaren kasuak saihesteko/prebenitzeko</li> <li><input type="checkbox"/> Soldatei dagokienez, enpresen egoeraren inguruko barne-gardentasun handiagoa eskatzea</li> <li><input type="checkbox"/> Pixkanaka-pixkanaka erantzukidetasun gero eta handiagoa lortzeko joera, emakumeen eta gizonen lanbide-garapenean benetako aukera-berdintasuna ahalbidetzeko</li> </ul>

# 4. Eusko Jaurlaritzaren konpromisoa soldata-arrakalaren aurka

## Zergatik borrokatu soldata-arrakalaren kontra?

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

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

## **4.1. Eusko Jaurlaritzaren ibilbidea, berdintasunaren alde**

## Eusko Jaurlaritzaren ibilbidea, berdintasunaren alde

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

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

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

### Gobernu-programa XI. legegintzaldirako

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

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

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

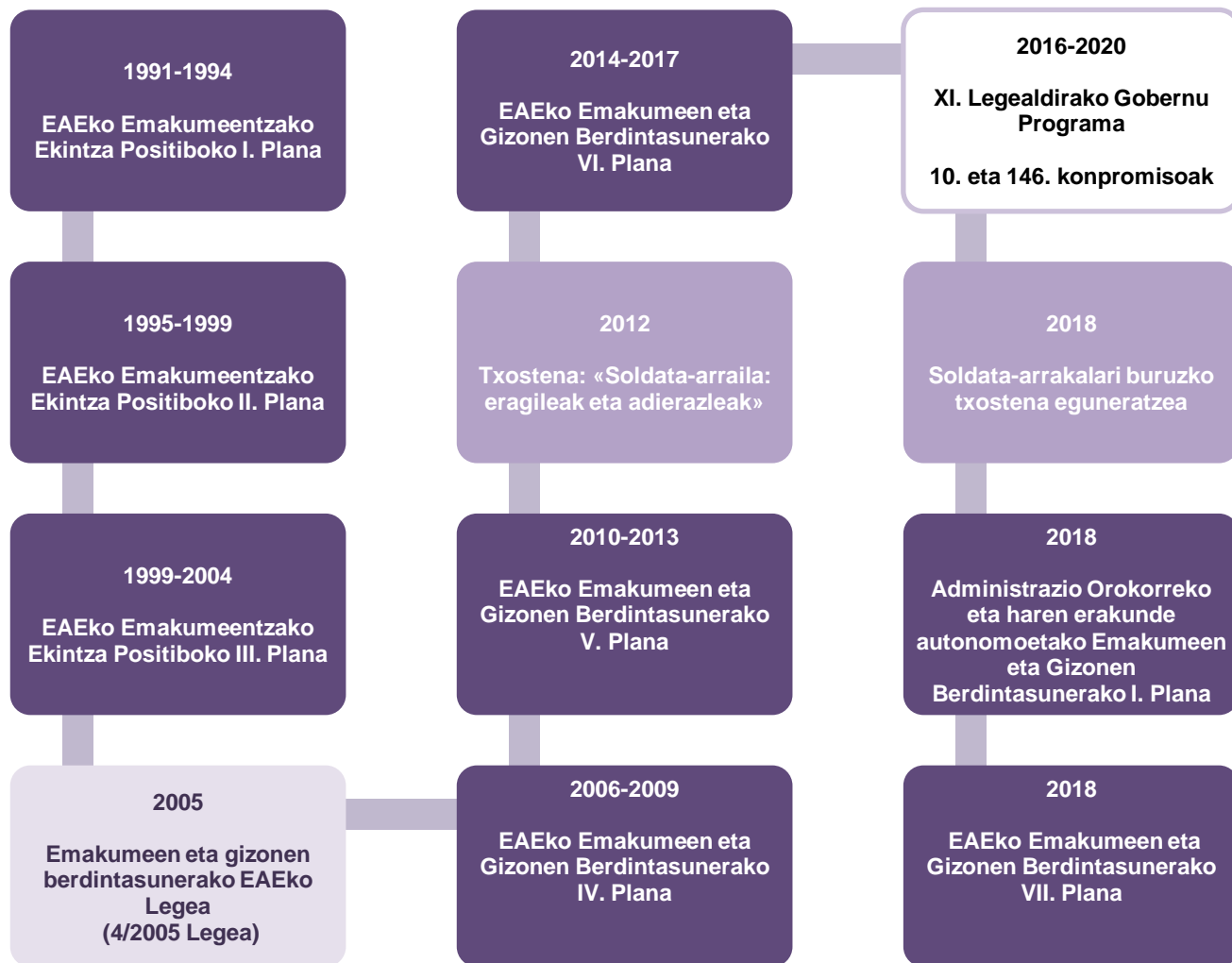
- ▶ **2. ekimena.** Ordainsari-berdintasunean aurrera egiteko, enpresetako soldaten gardentasuna sustatzeko eta soldata-diskriminazioari aurre egiteko neurri ekonomikoak eta sozialak bultzatzea

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

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

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

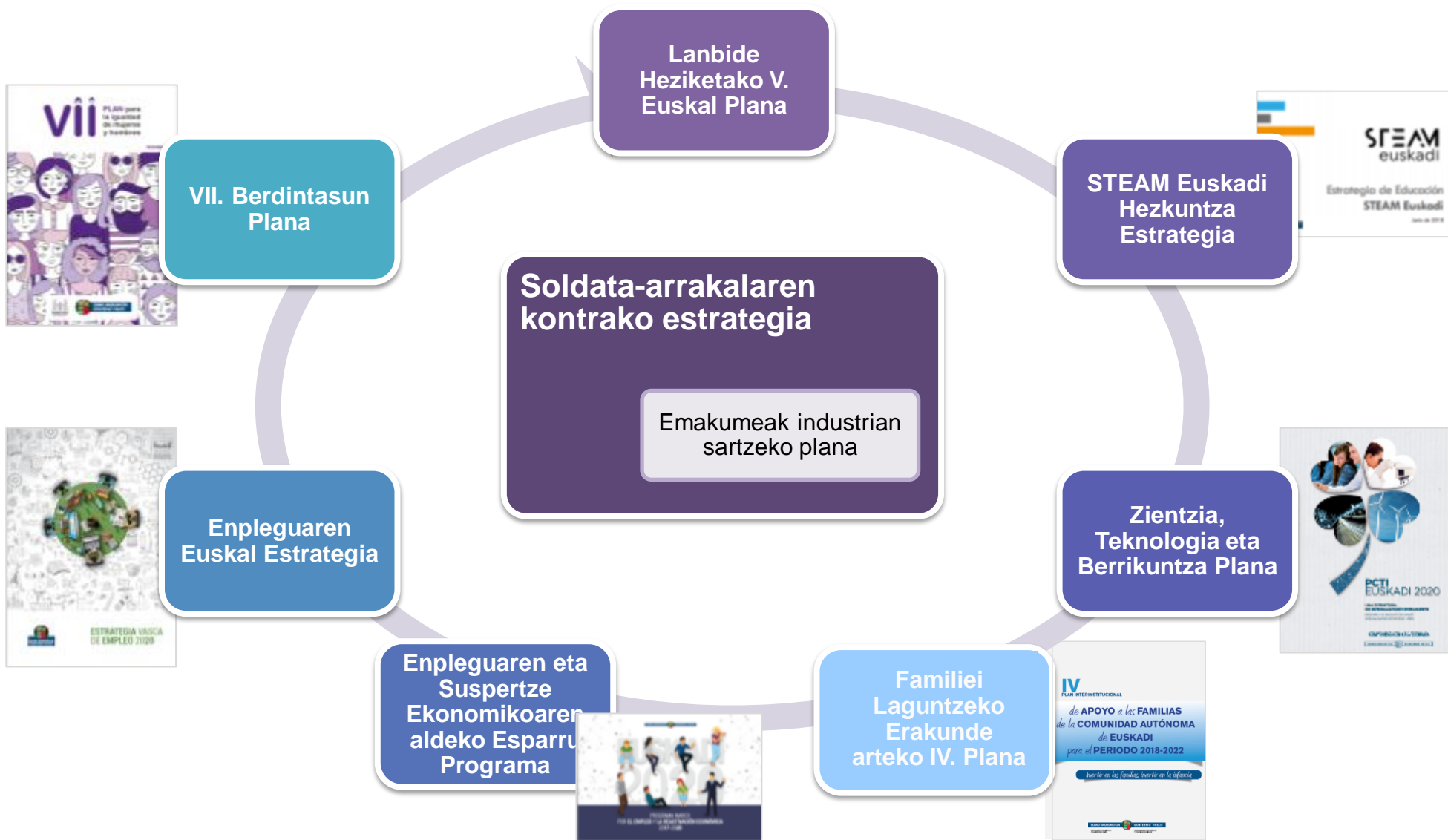
□ Araudi mailan, azpimarratzekoa da **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea, otsailaren 18koa**; lehenago aipatu dugunez, lege horren 36 artikulua honako hau ezartzen du: «Euskal herri-administrazioek, beren eskumen-eremuan, emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna erreala eta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





## **4.2. Soldata-arrakala Gobernuaren plangintza estrategikoaren esparruan**

# Soldata-arrakalaren aurkako estrategia, Gobernuaren plangintza estrategikoaren esparruan

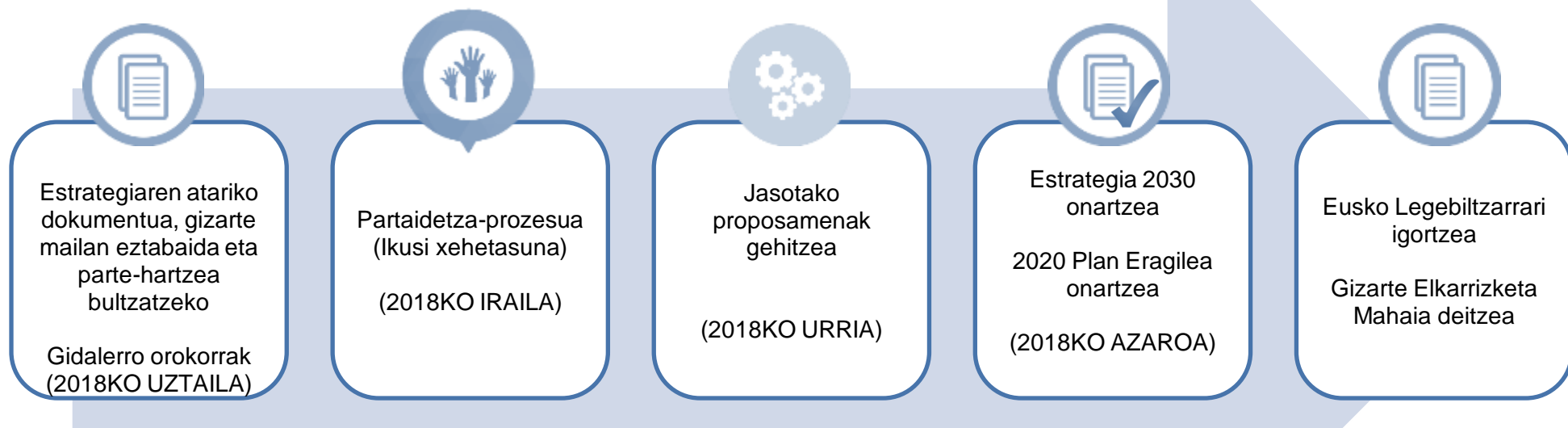


# 5. Estrategia egiteko prozesuaren faseak. Gizarteak parte hartzeko prozesuaren xehetasunak eta ondorioak

## 5.1. Ibilbide-orriaren eskema

## Ibilbide-orriaren eskema

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

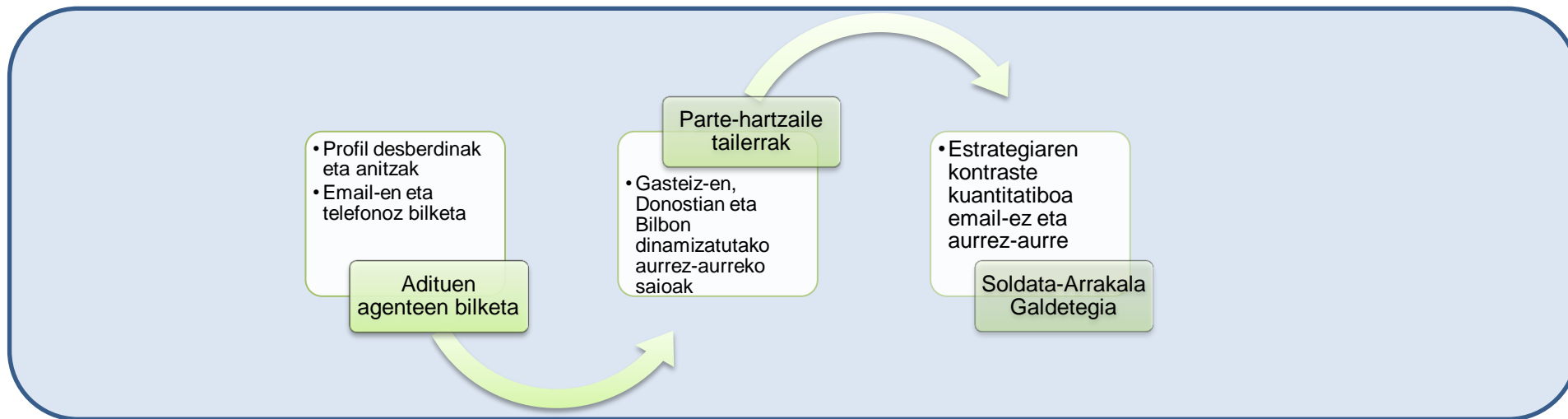


## **5.2. Parte hartzeko prozesuaren xehetasunak**

## Parte hartzeko prozesuaren xehetasunak

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

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



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

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





## **5.3. Ondorio eta ekarpen nagusiak**

### 5.3.1. Herritarrek ateratako ondorioak eta egindako ekarpenak

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

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

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

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

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

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

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

(\*) Iturriak:

1go Ikerketa kuantitatiboa – “Emakume eta gizonen berdintasunaren inguruko balioak”. 2018 Maiatza (telefonikoa). Prospekzio Soziologikoen Kabinetea. Lehendakaritza  
1go Ikerketa kualitatiboa – “EAE-n lan ordainduaren esparruan dagoen genero-etenari buruzko Azterketa kualitatiboa”. 2018 Uztaila (eztabaida taldeak eta sakontasunean egindako elkarrizketa). Siadeco

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

#### **EMAKUMEEN soldata-arrakalaren inguruko IRITZIAK (\*)**

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

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

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

(\*) Iturriak:

2. Ikerketa kuantitatiboa – “Euskadiko emakumeen pertzeptzio eta iritziak soldata arrakalari buruz”. 2018 Urria (etxekoa). Prospekzio Soziologikoen Kabinetea. Lehendakaritza  
2. Ikerketa kualitatiboa – “Eusko Jaurlaritzaren soldata-etenaren aurkako estrategia eta plan operatiboko lan-ildo eta neurrien azterketa kualitatiboa”. 2018 Urria (eztabaida taldeak). Enpleguko eta Gizarte Politiketako Saila

### 5.3.2. Adituek eta elkarteek ateratako ondorioak eta egindako ekarpenak

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

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

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

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

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

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

### 1. ARDATZA. SOLDATA / ORDUA

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

### 2. ARDATZA. LANALDIA

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

### 3. ARDATZA. GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATzea

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

### 4. ARDATZA. ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENTSIBILIZATzea

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

## **5.4. Parte-hartze prozesuaren ostean Estrategian gehitutako kontuak**

## Parte-hartze prozesuaren ostean Estrategian gehitutako kontuak

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

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

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

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

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

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

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

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

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



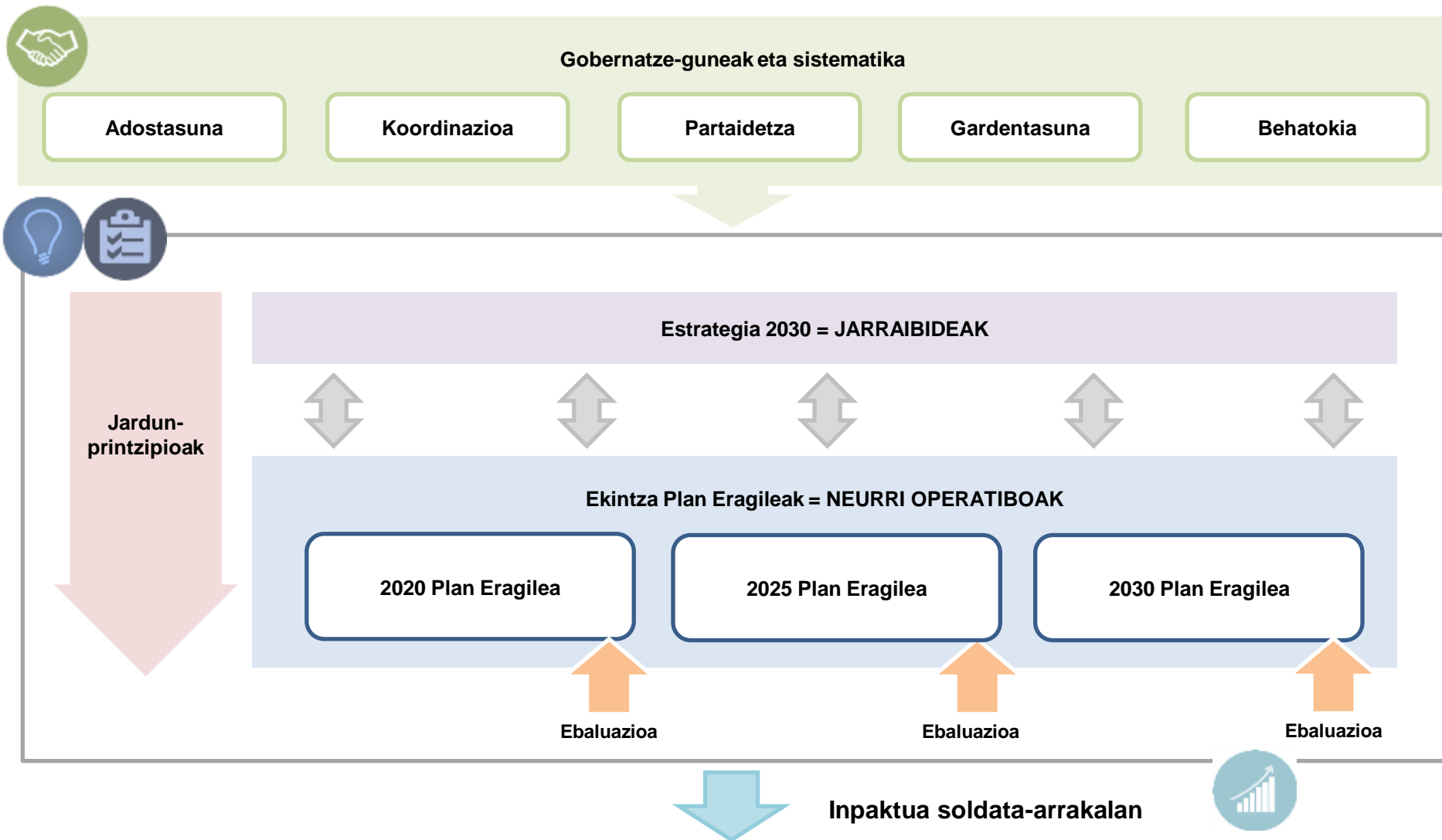
Orokorrean, herritarren, adituen eta elkarten parte hartze prozesuan adostasun handiagoa lortu duten neurriak, hurrengo arlotan biltzen dira:

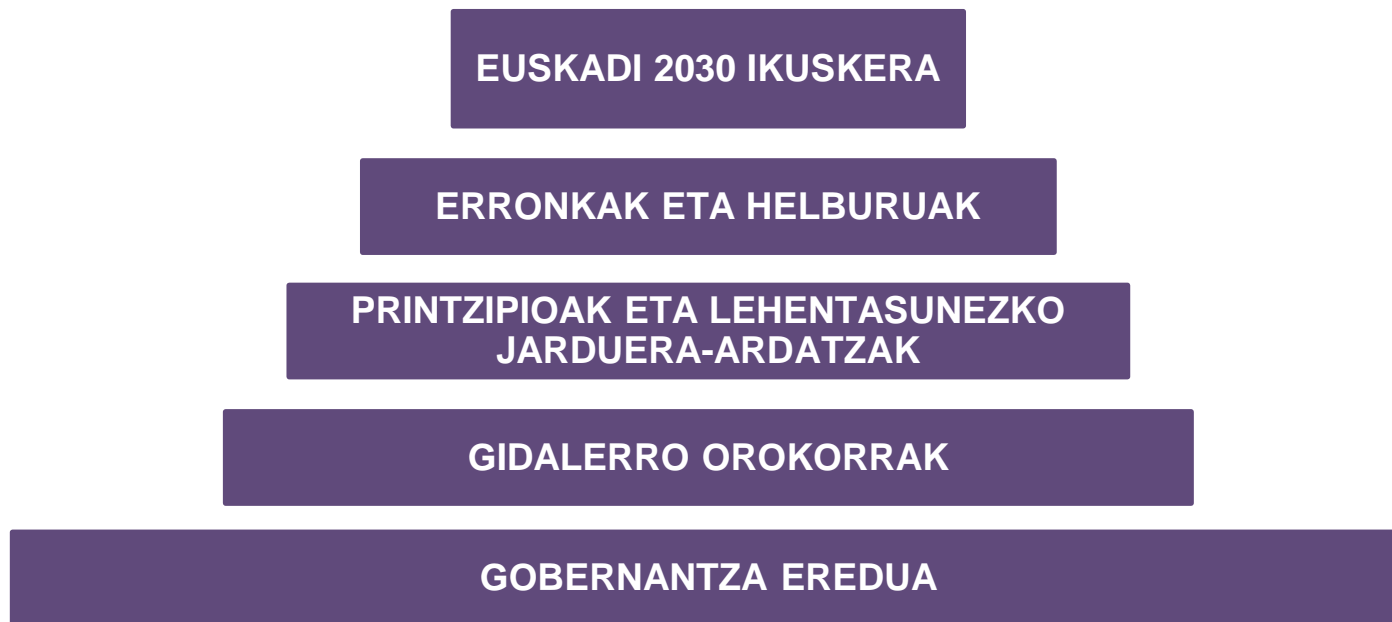
<b>IKUSKARITZA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Ordainsari-berdintasuna ikuskatzeko plan espezifikoak, eta soldata-auditoriako sistema bat abian jartzea.</li> <li><input type="checkbox"/> Prestakuntza-programa espezifikoak, ikuskaritzako langileentzat.</li> <li><input type="checkbox"/> Betearazpen-klausula berezi bat sartzea, kontratazio publikoan ordainsari-berdintasuna bermatzeko.</li> </ul>
<b>KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Ordutegiak arrazionalizatzea eta malgutzea, EAEko sistema produktiboan.</li> <li><input type="checkbox"/> ETEei laguntzak ematea, kontziliazio erantzukiderako neurriak laguntzeko, soldata-arrakala murrizten zuzenean eragiteko.</li> <li><input type="checkbox"/> Hitzarmen kolektiboetan kontziliazio erantzukiderako neurriak (bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko) sartzea.</li> <li><input type="checkbox"/> Arretarako zerbitzu sozio-komunitarioen estaldura eta ordutegi-malgutasuna handitzea toki mailan.</li> <li><input type="checkbox"/> Enpresa-eremuan kontziliazio erantzukiderako neurriak akreditatzeko eta egiaztatze sistemak bultzatzea.</li> <li><input type="checkbox"/> Enpresetan aholkularitza- eta bidelagun-programa pilotu bat abian jartzea, kontziliazio erantzukidea errazteko, eta eremu horretan enpresetan egiten diren praktika egokiak zabaltzea.</li> <li><input type="checkbox"/> 16 astera arte aitatasun- eta amatasun-baimenak eta zaintzagatiko baimenak parekatzea eremu publiko zein pribatuan.</li> </ul>
<b>HEZKUNTZA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Hezkidetzako II. Plan Gidaria zabaltzea, berdintasunean oinarritutako hezkuntza haur hezkuntzatik hasita sustatzeko.</li> <li><input type="checkbox"/> Prestakuntza etengabea, hezkidetzaren ereduarekin bat datorren irakasleen konpetentzia-profila lortzeko.</li> <li><input type="checkbox"/> Bokazio zientifiko-teknikoak eta asmo profesionalak sustatzea – STEAM Euskadi Hezkuntza Estrategia.</li> </ul>
<b>PRESENTZIA ORDEZKARITZA</b>	<p style="text-align: right;"><b>ETA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Diagnostikoa: emakumeek zer presentzia duten EAEko enpresa industrialetako zuzendaritza-postuetan, administrazio-kontseiluetan eta erakunde publikoetan.</li> <li><input type="checkbox"/> Okupazio teknikoetan eta teknologikoetan erreferenteak diren emakumeen ereduak, orientazio-jardueretan.</li> <li><input type="checkbox"/> EAEko enpresa eragileen konpromisoa, emakumeei tradizioz maskulinizatuta egon diren okupazioetan sartzea errazteko.</li> </ul>
<b>SENTZIBILIZAZIOA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Prestakuntzari eta enpleguari buruzko sentsibilizazioa, tradizioz maskulinizatuta eta feminizatuta egon diren lanbide-adarretan.</li> <li><input type="checkbox"/> Sentsibilizazio-kanpaina eta prestakuntza, sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ez jasateko eskubideari buruz; kontziliazio erantzukideaz eta zaintza-lanen garrantziari buruz eta gizartearen soldata-arrakala desagerrarazteko/murrizteko erronkari buruz .</li> <li><input type="checkbox"/> Sentsibilizazioa, zaintza-lanen balioari buruzkoa eta gizonak zainketan gehiago inplikatu daitezkeen lortzeko.</li> <li><input type="checkbox"/> Proiektu pilotua, hitzarmen kolektiboaren genero-inpaktuari buruzko txostenak egiteko.</li> <li><input type="checkbox"/> Enpresetako hautaketa-, sustapen- eta postu-balorazioko prozesuetan sistematizazio eta gardentasun handiagoa, elkarriketa sozialaren bitartez.</li> <li><input type="checkbox"/> Emakundek egindako soldata-arrakalari buruzko txostena eguneratzea.</li> </ul>

# 6. Estrategia 2030

## Euskadiko soldata- arrakala murrizteko

# Estrategia 2030 eta Plan Eragileak





## **6.1. Ikuskera, erronkak eta helburuak**

Euskadik 2030ean honako hauek izatea:

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

# ERRONKAK

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

1

## Zuzeneko soldata-diskriminazioa desagerraraztea

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

2

## Lan motaren arabera segregazioa murriztea

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

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

3

## Berdintasunezko eta berdintasunerako hezkuntza sakontzea

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

4

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

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

5

#### **Helburu horretan euskal gizarte osoa sentsibilizatzea eta konprometitzea**

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

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

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



# HELBURUAK

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

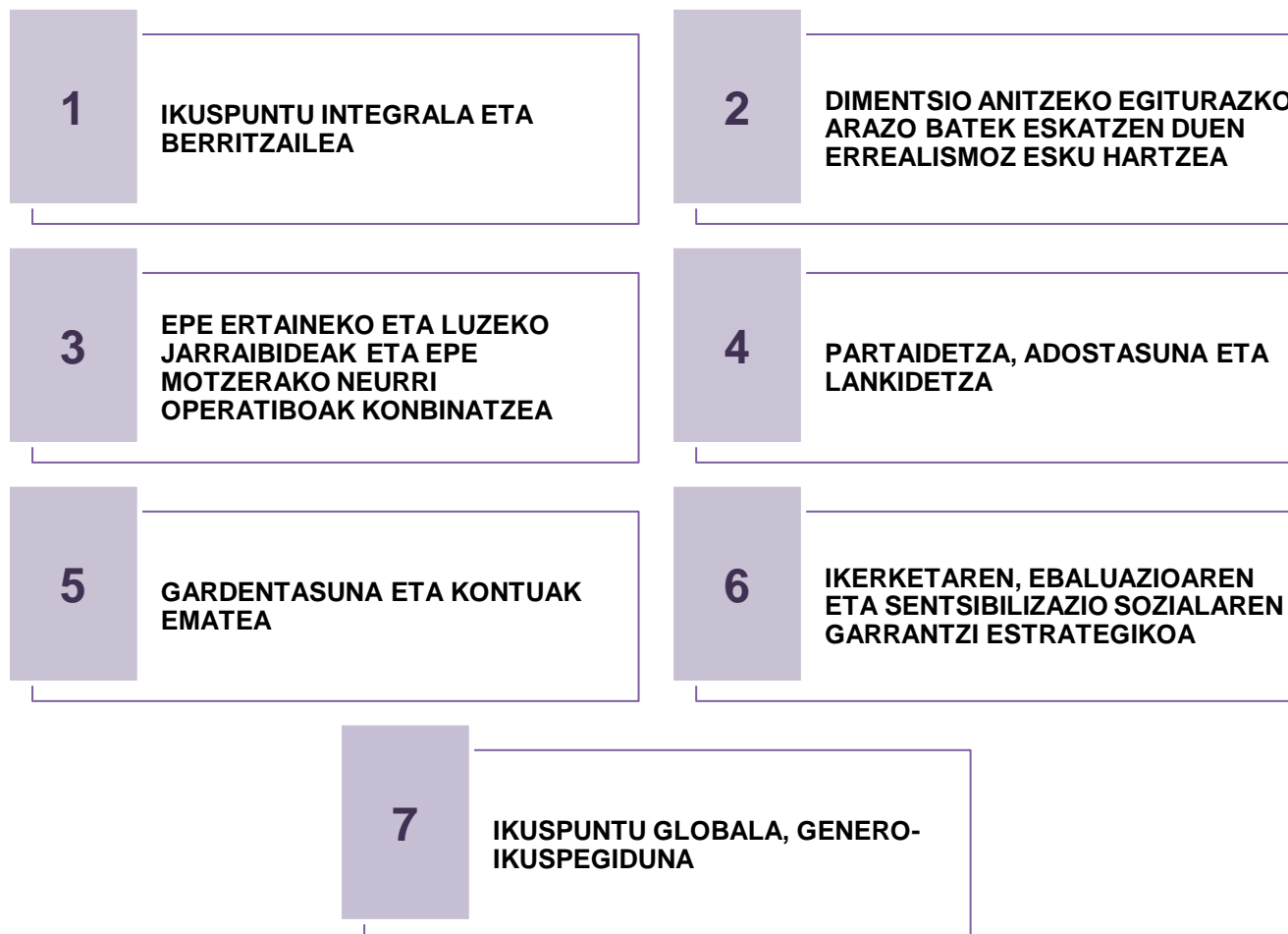
Elementua	Epe laburreko/ertaineko lehentasunak (2020 Plan Eragilea)	Epe luzeko helburuak (Estrategia 2030)
<b>Soldata-arrakala (emaitza orokorra)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Zuzeneko soldata-arrakala murriztea</li> <li><input type="checkbox"/> Zeharkako soldata-arrakala murrizteko neurriak abian jartzea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Zuzeneko soldata-diskriminazioa guztiz desagerraraztea</li> <li><input type="checkbox"/> Zeharkako soldata-arrakala nabarmen murriztea</li> </ul>
<b>Soldata-gardentasuna</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Gure lan-merkatuan soldata-gardentasuna ezartzeko bideak abian jartzea</li> <li><input type="checkbox"/> Gardentasuna tamaina handiagoko enpresetan lortzea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Gardentasuna EAEko enpresa guztietara zabaltzea, tamaina edozein dela ere</li> </ul>
<b>Kontziliazio erantzukidea</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Dauden jardunbide egokiak nabarmentzea eta hedatzea</li> <li><input type="checkbox"/> Kontziliazio erantzukidearen formula berriak probatu nahi dituzten proiektu pilotuak abiarazten laguntzea, batez ere sektore tradizionalagoetan, edo <i>a priori</i> zailagoa izan daitekeen horietan</li> <li><input type="checkbox"/> Oinarriak ezartzea, era koordinatuan eta arlo guztietan (hezkuntzan, aisian eta aisialdian, lanean...) zainketa lanen inguruko erantzukidetasunaren kultura lantzen jarraitzeko</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Kontziliazio neurriak EAEko enpresa gehienetara hedatzea, haien tamaina eta jarduera-sektorea edozein dela ere</li> <li><input type="checkbox"/> Denboraren erabilera parekatzean aurrerapen nabarmena egin izatea, erantzukidetasunaz kontzientziatuta dagoen eta zaintza-lanak era orekatuan banatzeko bidean dagoen gizartea oinarri hartuta</li> </ul>

Elementua	Epe laburreko/ertaineko lehentasunak (2020 Plan Eragilea)	Epe luzeko helburuak (Estrategia 2030)
<b>Lan-segregazioa eta segregazio bertikala</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Eskola- eta bokazio-orientazioaren mekanismoak sakonki berraztertzea, etorkizunean lan-segregazio txikiagoa izateko oinarriak ezartzeko</li> <li><input type="checkbox"/> Proiektu pilotuak ezartzea, emakumeak tradizioz maskulinizatuta egon diren sektore eta lanbideetan sartzea sustatzeko</li> <li><input type="checkbox"/> Emakumeen presentzia eta eragina handitzea erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Lan-segregazioa nabarmen murriztea lanbide-heziketan eta unibertsitatean, funtsezkoa baita enplegua eskuratzeko orduan ager daitezkeen desberdintasunak arintzeko</li> <li><input type="checkbox"/> Erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan –publiko zein pribatuetan– emakumeen presentzia orekatua lortzea</li> </ul>
<b>Kontzientziario soziala</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Gizarte osoa, batez ere enpresa-eremua eta sindikatuak, soldata-arrakala murrizteko erronkari ekiteko beharraz kontzientziatzea, eta eragile garrantzitsu guztien adostasuna eta konpromisoa lortzea</li> <li><input type="checkbox"/> Antolakuntza eta enpresako kultura lerrokatu, berdintasuna giza balio moduan onartzeko eta, erabatean, zaintza bizitzaren sostenurako beharrezkoa den baldintza bezala hartu, ekonomiako elementu nagusia eta giza antolakuntzarako elementu nagusia den bezala</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Soldata-arrakalaren aurka borrokatzea gizarte-helburu gisa erabat barneratua izatea, aurrerapenak egin diren arren, epe luzera lan egiten jarraitzea ezinbestekoa dela ahaztu gabe</li> <li><input type="checkbox"/> Enpresetan emakume eta gizonen berdintasunerako planak barneratuta izan</li> <li><input type="checkbox"/> Enpresetan kontziliazio erantzukiderako planak barneratuta izan</li> </ul>

## **6.2. Printzipioak eta lehentasunezko jarduerar- ardatzak**

# PRINTZIOAK

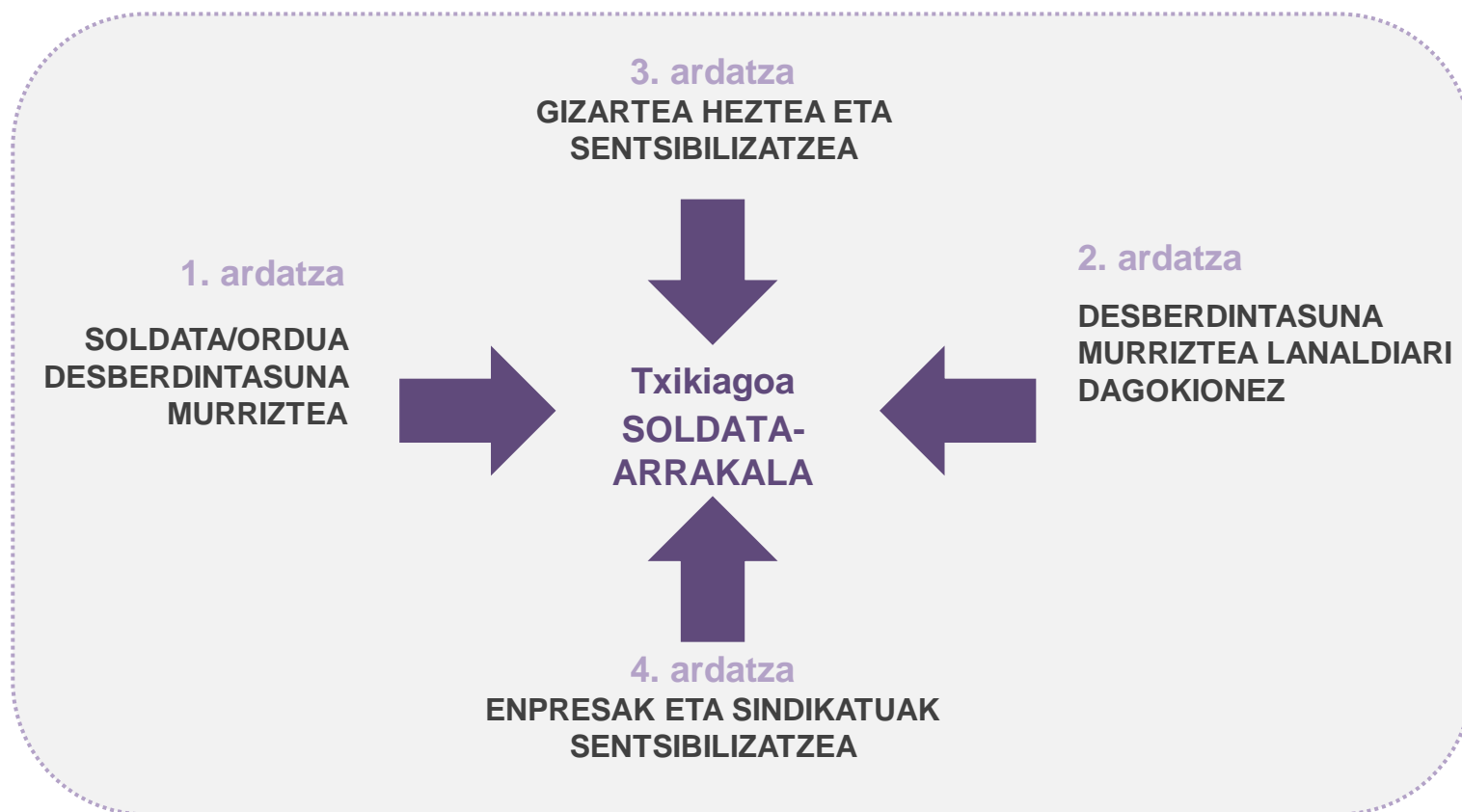
Soldata-arrakalaren aurka borrokatzeko Estrategiak honako lan-printzipio hauei jarraitzen die:



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

## LEHENTASUNEZKO JARDUERA-ARDATZAK

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



ARDATZAK	LORTU NAHI DEN HELBURUA
<b>E1. SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA</b>	<p>Emakumeek lan egindako ordu bakoitzeko ordainsari txikiagoa jasotzea eragiten duten faktoreei heltzea; hain zuzen ere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Zuzeneko soldata-diskriminazioa ezabatzea, bai informazio eta sentsibilizazio neurriekin, baita behar diren ikuskaritzako, kontrol eta zehapen-neurriekin ere, lanean sexuan oinarritutako bereizkeriarik ez jasateko eskubidea dela eta, EAEko enpresak eta langileak jakinaren gainean egon daitezen.</li> <li><input type="checkbox"/> Lan-segregazioa murriztea, euskal gazteek hezkuntza- eta lan-ibilbideak aukeratzeko orduan zuzentasun handiagoz jokatzeko nabarmenduz.</li> <li><input type="checkbox"/> Emakumeen presentzia eta eragina handitzea erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan.</li> </ul>
<b>E2. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ</b>	<p>Emakumeek lan produktiboa egiten emandako denbora laburragoa izatea eragiten duten faktoreei heltzea, horrek ondorioz baitakar ordainsari txikiagoa; hain zuzen ere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Gizartea, eta batez ere gizonak, erantzukidetasun handiagoa lortzeko eta denboraren erabileran dagoen arrakala murrizteko bidean aurrera egiteko beharraren inguruan sentsibilizatzea.</li> <li><input type="checkbox"/> EAEko enpresa sarearen konpromisoa –emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko–, eta kudeaketa aurreratua sustatzea, funtsezko elementuak baitira emakumeek lan-merkatuan bete-betean parte-hartzea ahalbidetzeko.</li> <li><input type="checkbox"/> Lanaldi partzialeko lana edo iraupen mugatuko kontratuak bezalako modalitateek soldata-berdintasunean izan dezaketen inpaktua murriztea.</li> </ul>
<b>E3. GIZARTEA HEZTEA ETA SENSIBILIZATZEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Administrazioak eta sektore publikoa bultzagile-eragile moduan aritzen direla aprobetxatzea, modu zuzenean edo ez-zuzenean soldata-arrakala murrizten lagunduko duten neurriak sustatzeko.</li> <li><input type="checkbox"/> Soldata-arrakalaren aurka abian jarritako neurriak ezartzeko prozesua monitorizatzea, ikerketaren osagai garrantzitsua gehituta, neurri horien inpaktua ebaluatzeko, eta lan-ildo berriak proposatzeko, baita martxan jartzeko ere, euskal gizartea berdintasunik ezaren eta soldata-arrakalaren arazoaren inguruan sentsibilizatu bitartean.</li> </ul>
<b>E4. ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENSIBILIZATZEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Erabat betetzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa EAEko enpresen estrategian, guztien (emakume zein gizonen) talentuari eta enpresa lehiakorragoak eta, aldi berean, arduratsuagoak eraikitzeko ekarpenari balioa emateko eta horiek areagotzeko.</li> </ul>

## **6.3. Euskadiko soldata-arrakala murrizteko gidalerro orokorrak**



## Jarraibideen ikuspuntua

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

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

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

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

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

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

# 1. ardatzeko jarraibideak – Soldata/orduan desberdintasuna murriztea

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2. ardatzeko jarraibideak – Desberdintasuna murriztea, lanaldiari dagokionez

### 2.1 JARRAIBIDEA – LAN-IRUZURRAREN KONTRAKO BORROKA INDARTZEA

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

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

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

### 2.2 JARRAIBIDEA – KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEAREN ALDEKO KULTURA HANDIAGOA SUSTATZEA EAEKO ENPRESETAN

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

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

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

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

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

Honako lan-ildo hauetan aurrera egin beharko da:

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

### 2.4 JARRAIBIDEA – 0-3 URTEKOEN ESKOLATZEA BULTZATZEA

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

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

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



## 2.5 JARRAIBIDEA – EAEKO ADMINISTRAZIO PUBLIKOAN KONTZILIAZIOAREN GAIAN SAKONTZEA

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

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

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

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

## 2.6 JARRAIBIDEA – ORDUTEGIAK ARRAZIONALIZATZEA, KONTZILIAZIOA ERRAZTEKO

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

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

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

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

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

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

Honako lan-ildo hauetan aurrera egin beharko da:

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

### 3. ardatzeko jarraibideak – Gizartea heztea eta sentsibilizatzea

#### 3.1 JARRAIBIDEA – HAURTZAROTIK BERDINTASUNEAN OINARRITUTAKO HEZKUNTZA SUSTATZEA

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

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

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

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

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

Honako lan-ildo hauetan aurrera egin beharko da:

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

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

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

Honako lan-ildo hauek proposatzen dira:

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

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

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

Honako lan-ildo hauetan aurrera egingo da:

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

## 4. ardatzeko jarraibideak – Enpresak eta sindikatuak sentsibilizatzea

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

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

Honako lan-ildo hauetan aurrera egingo da:

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

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

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

Honako lan-ildo hauetan aurrera egin beharko da:

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

### 4.3 JARRAIBIDEA – SOLDATA-GARDENTASUNA SUSTATZEA

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

Honako lan-ildo hauetan aurrera egin beharko da:

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

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

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

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

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

## 6.4. Gobernantza eredua

## Estrategiaren gobernantza-eredua

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

Proposatutako Gobernantza Ereduaren helburu nagusiak honako hauek dira:

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

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

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



## Koordinaziorako eta jarraipenerako tresnak

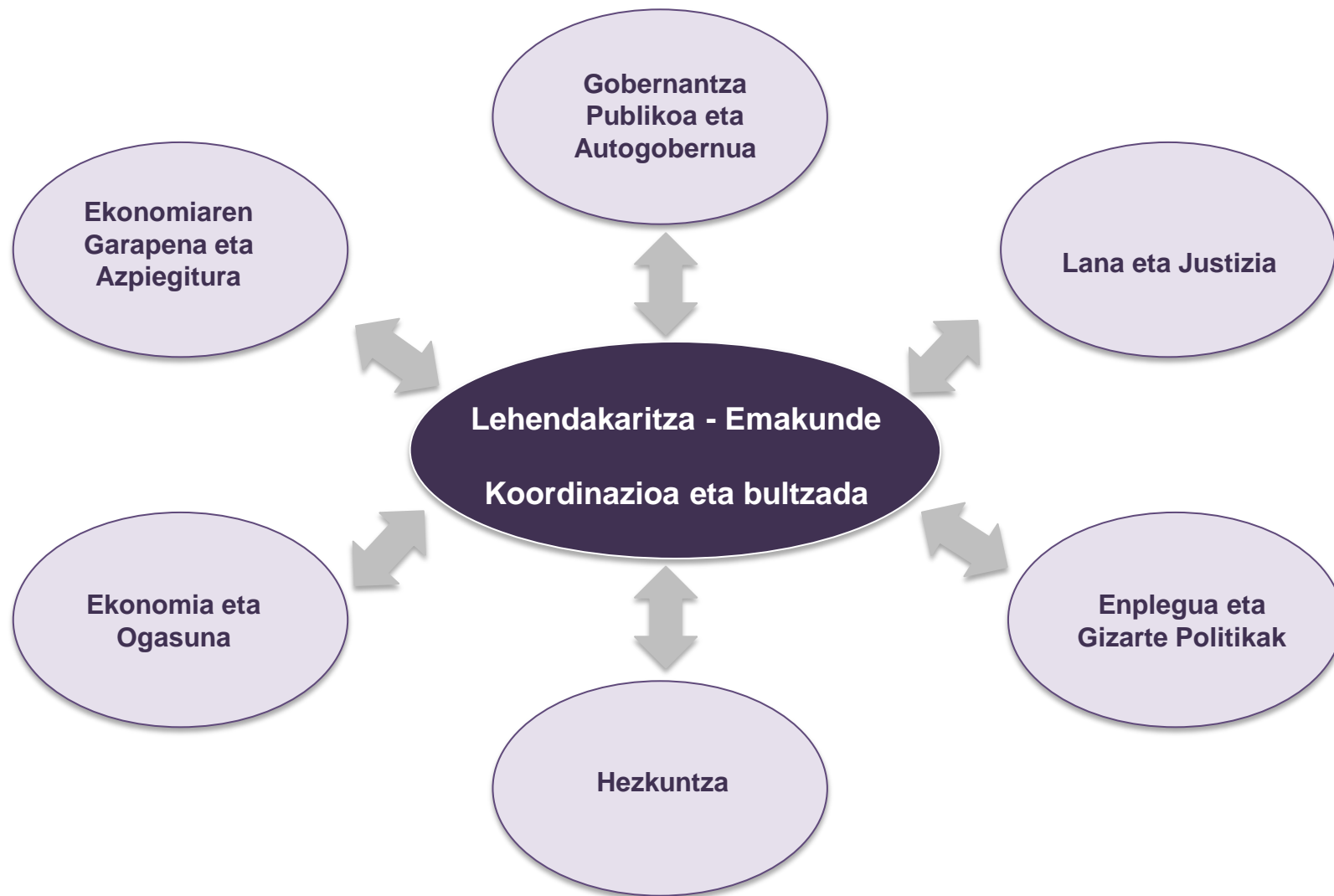
### SAILEN ARTEKO LANTALDEA

### ERAKUNDEEN ARTEKO KOORDINAZIO-TALDEA

### ELKARRIZKETA SOZIALERAKO EUSKADIKO MAHAIA - SOLDATA-ARRAKALARI BURUZKO FOROA

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

## Sailen arteko lantaldearen osaera



## Jarraipen, ebaluazio eta kontuak ematearen sistematikotasuna

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

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

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

## JARRAIPENERAKO ETA EBALUAZIORAKO ADIERAZLEAK (\*)

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

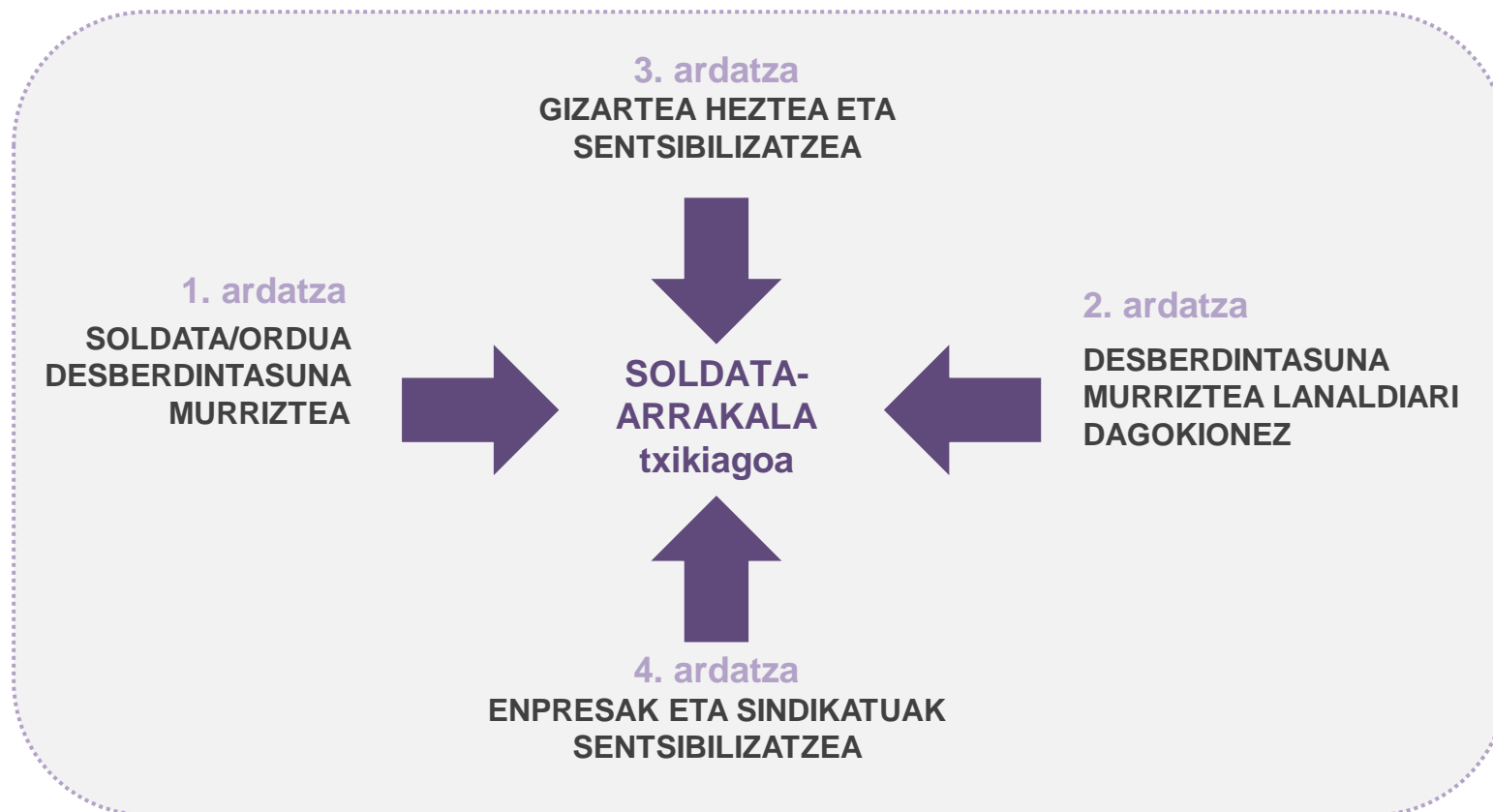
(\*) Oharra: pertsonekin zuzenean lotutako adierazle guztiak sexuaren arabera bereizita kuantifikatuko dira.

# 7. 2020 Plan Eragilea

## **7.1. Eskema orokorra: Ardatzak, Jarraibideak eta Neurriak**

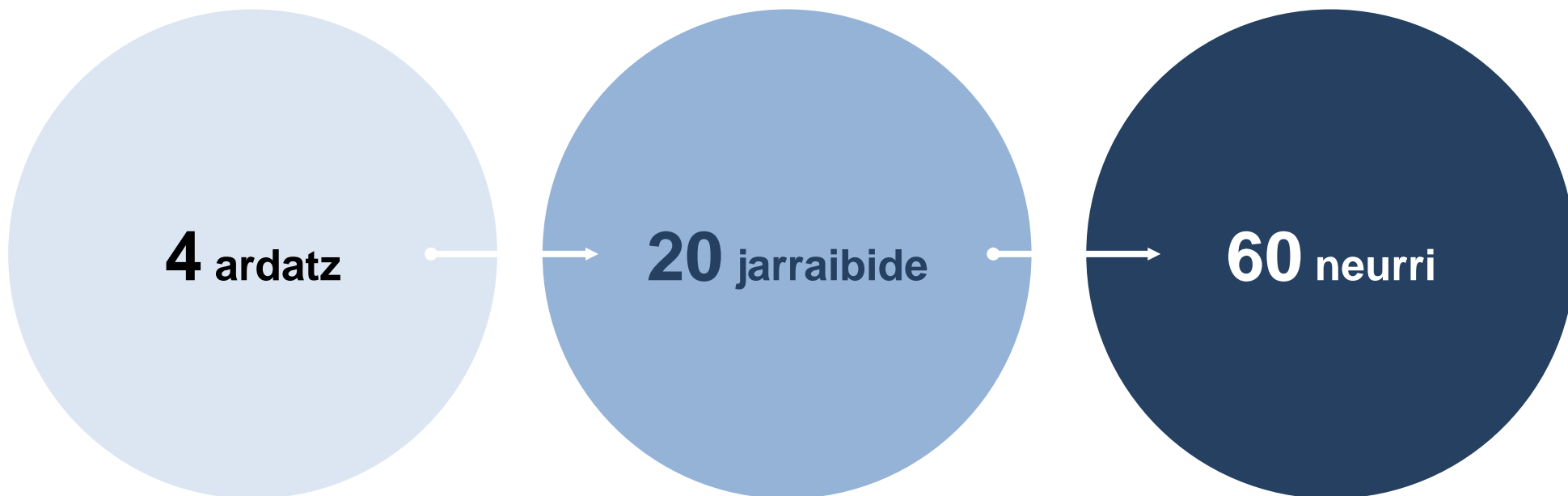
## Lehentasunezko jarduera-ardatzak

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



## Jarraibideen eta neurrien taula orokorra

Era berean, 20 gidalerroek plan eragileetan komunak izaten jarraituko dute, neurri kopuru aldagarria sartzen bada ere. 2020 Ekintza Plan Eragileak guztira 60 neurri planteatzen ditu.





## Gidalerro orokorrak

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

ARDATZA	Jarraibide kodea	JARRAIBIDEA
<b>3. ARDATZA</b> Gizartea heztea eta sentsibilizatzea	3.1	Hautzarotik berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzea
	3.2	Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaerari jarraipena egin
	3.3	Ebaluatzea abian jarritako neurri bakoitzak zer nolako inpaktua lortu duen
	3.4	Gizarteari jakinaraztea soldata-arrakala murrizteak zer balio dakarren gure herriarentzat
<b>4. ARDATZA</b> Enpresak eta sindikatuak sentsibilizatzea	4.1	Berdintasun-planak orokortzea, zuzeneko eta zeharkako soldata-arrakalaren kontra egiteko neurriak dituzten enpresetan
	4.2	Kudeaketa aurreratuan sakontzea, pertsonen garapena balioesteko eta babesteko, genero-lerrazterik gabe
	4.3	Soldata-gardentasuna sustatzea
	4.4	Kontratazioan klausula sozialak erabiltzea, soldata-arrakala murrizteko bidean aurrera egiteko

## **7.2. Neurrien taula orokorra, ardatzen arabera**

## Neurrien identifikazioa, ardatzen arabera

### 1. ardatza. SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA










JARR. KOD.	JARRAIBIDEA	NEU. KOD.	NEURRIA	SAIL ARDURADUNA	Eragile ekonomiko eta sozialen hausnarkete kin bat etortzea (*)	Neurri zk.
1.1	Ikuskapen gehiago egitea, sexuan oinarritutako soldata-diskriminazioak zuzentzeko, halakorik egonez gero	1.1.1	Lanean ordainsari-berdintasuna ikuskatzeko plan espezifikoa, eta soldata-auditoriako sistema bat abian jartzea.	Lana eta Justizia	ELA CCOO UGT	1
		1.1.2	Prestakuntza-programa espezifikoa, ikuskaritzako langileentzat	Lana eta Justizia	CCOO UGT	2
1.2	Langileei informazioa ematea, sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubideaz, eta zuzeneko diskriminazio-egoerak sala ditzaten bultzatzea	1.2.1	Postontzi birtuala, soldata-diskriminazioei buruz informatzeko	Lana eta Justizia	CCOO UGT	3
		1.2.2	Informazioa eta sentsibilizazioa, sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ez jasateko eskubideari buruz	Lana eta Justizia	ELA UGT	4
1.3	Bokazio-orientaziorako jarduera indartzea eta hobetzea, EAEko gazteek karrera profesionala informazio gehiago izanda eta genero-estereotiporik gabe aukera dezaten	1.3.1	Bokazio-orientazio ez sexista-ren inguruan prestakuntza espezifikoa, hezkuntza-orientatzaileentzat	Hezkuntza	CCOO CONFEBASK	5
		1.3.2	Lanbide-Heziketako okupazio teknikoetan eta teknologikoetan erreferenteak diren emakumeen ereduak orientazio-jardueretan aurkeztea	Hezkuntza	CCOO CONFEBASK	6
		1.3.3	Lanbide-Heziketa zentruetan ate irekien programa, laneratze- eta lanbideratze-indize handiena duten sektoreetako enpresetan	Hezkuntza	CCOO CONFEBASK	7
		1.3.4	Lanbide-Heziketari eta enpleguari buruzko sentsibilizazioa, tradizioz maskulinizatuta eta feminizatuta egon diren lanbide-adarretan	Hezkuntza	CCOO CONFEBASK UGT	8

JARR. KOD.	JARRAIBIDEA	NEU. KOD.	NEURRIA	SAIL ARDURADUNA	Eragile ekonomiko eta sozialen hausnarkete kin bat etortzea (*)	Neurri zk.
1.4	Pizgarriak eskaintzea ikasketa tekniko eta teknologikoetan emakume gehiago sartzeko	1.4.1	EAEko enpresa traktoreen konpromisoa, emakumeei bidea errazteko, tradizioz maskulinizatuta egon diren okupazioetan sar daitezen	Ekonomiaren Garapena eta Azpiegitura	CONFEBASK UGT ELA	<b>9</b>
		1.4.2	Bokazio zientifiko-teknikoak eta asmo profesionalak sustatzea – STEAM Euskadi Hezkuntza Estrategia	Hezkuntza	CONFEBASK ELA CCOO UGT	<b>10</b>
1.5	Emakumeen presentzia eta eragina handitzea erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan	1.5.1	Azterlana: emakumeek zer presentzia duten EAEko enpresa industrialetako zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan	Ekonomiaren Garapena eta Azpiegitura	CONFEBASK CCOO	<b>11</b>
		1.5.2	Ikerketa: emakumeek zer presentzia duten erakunde publikoetako zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua (Funtzio Publikoa)	CCOO	<b>12</b>

## 2. ardatza. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ


JARR. KOD.	JARRAIBIDEA	NEU. KOD.	NEURRIA	SAIL ARDURADUNA	Eragile ekonomiko eta sozialen hausnarkete kin bat etortzea (*)	Neurri zk.
2.1	Lan-iruzurraren kontrako borroka indartzea	2.1.1	Emakumeen artean kontratazio moten lana ikuskatzeko plan espezifiko	Lana eta Justizia	ELA	13
2.2	Kontziliazio erantzukidearen aldeko kultura handiagoa eta praktika gehiago sustatzea EAEko enpresetan	2.2.1	ETEei laguntzak ematea, kontziliazio erantzukiderako neurriak laguntzeko, soldata-arrakala murrizten zuzenean eragiteko	Enplegua eta Gizarte Politikak	CCOO CONFEBASK ELA UGT	14
		2.2.2	Enpresa-eremuan kontziliazio erantzukiderako neurriak akreditatzeko eta egiaztatzeko sistemak bultzatzea	Enplegua eta Gizarte Politikak	CCOO CONFEBASK ELA	15
		2.2.3	Hitzarmen kolektiboetan kontziliazio erantzukiderako neurriak (bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko) sartzea	Lana eta Justizia	LAB CCOO	16
		2.2.4	Enpresentzako aholkularitza- eta bidelagun-programa pilotu bat abian jartzea, kontziliazio erantzukidea errazteko, eta eremu horretan enpresetan egiten diren jardunbide egokiak zabaltzen laguntzeko	Enplegua eta Gizarte Politikak	CCOO CONFEBASK	17

JARR. KOD.	JARRAIBIDEA	NEU. KOD.	NEURRIA	SAIL ARDURADUNA	Eragile ekonomiko eta sozialen hausnarkete kin bat etortzea (*)	Neurri zk.
2.3	Herritarrak sentsibilizatzea, bereziki gizonak, etxeke lanetan eta pertsonen zaintza-lanetan erantzukide izan daitezen	2.3.1	Azterlana: zaintza beharrak, egungoak eta etorkizunekoak	Enplegua eta Gizarte Politikak	CCOO CONFEBASK LAB	18
		2.3.2	Gurasotasun positiborako programak, gizonak adingabeen zaintzan gehiago inplikatu daitezen lortzeko	Enplegua eta Gizarte Politikak	LAB CCOO	19
		2.3.3	Gizonduz eta Nahiko programak indartzea	Lehendakaritza (Emakunde)	CCOO LAB	20
		2.3.4	Zaintza-lanen giza balioari buruz sentsibilizatzea	Enplegua eta Gizarte Politikak	LAB UGT CCOO	21
2.4	0-3 urtekoen eskolatzea bultzatzea	2.4.1	Diru-laguntzen bidez laguntza ekonomikoak ematea, familiak hartzaindegi pribatuetan eta ekimen sozialekoetan sar daitezen ahalbidetzeko	Hezkuntza	LAB	22
		2.4.2	Plan Gidaria, 0-3 urte bitarteko hezkuntzaren estaldura unibertsala bermatzeko	Hezkuntza	ELA CONFEBASK LAB	23
2.5	EAEko administrazio publikoan kontziliario erantzukidean sakontzea	2.5.1	16 astera arte aitatasun- eta amatasun-baimenak eta zaintzagatiko baimenak parekatzea EAE-ko administrazioan	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua (Funtzio Publikoa)	ELA LAB CCOO	24
		2.5.2	EAEko administrazio publikoan telelanaren esperientzien inpaktua ebaluatzea, telelanaren hedapenari heltzeko	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua (Funtzio Publikoa)	ELA CCOO	25

JARR. KOD.	JARRAIBIDEA	NEU. KOD.	NEURRIA	SAIL ARDURADUNA	Eragile ekonomiko eta sozialen hausnarkete kin bat etortzea (*)	Neurri zk.
2.6	Ordutegiak arrazionalizatzea, kontziliazioa errazteko	2.6.1 	Ordutegiak arrazionalizatzea, EAEko sistema produktiboan	Lana eta Justizia	ELA CONFEBASK CCOO	26
2.7	Kontziliazio erantzukidea errazten duten pizgarri ekonomikoak eta zerbitzuak gehitzea, emakumeak lan-merkatutik atera ez daitezen eta haien jarduera-tasa hobetu dadin	2.7.1 	Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko laguntzak: langileak kontratatzea, hiru urtetik beherako umeak zaintzeko	Enplegua eta Gizarte Politikak	LAB CCOO	27
		2.7.2 	Kontziliazio erantzukidea laguntzeko zerbitzuak sartzeari loturiko azterlanak eta inbertsioak egiteko laguntza ekonomikoak	Enplegua eta Gizarte Politikak	ELA CONFEBASK LAB CCOO	28
		2.7.3 	Laguntzak, denboraren antolamendu soziala egokiagoa eta arduratsuagoa izan dadin sustatzeko	Enplegua eta Gizarte Politikak	ELA CONFEBASK LAB CCOO	29
		2.7.4 	Gizarte eta komunitate mailako arreta-zerbitzuen estaldura eta ordutegi-malgutasuna handitzea toki mailan	Enplegua eta Gizarte Politikak	CONFEBASK LAB CCOO	30
		2.7.5 	Programak, gizonak adingabeen zainketan gehiago inplikatu daitezen lortzeko	Enplegua eta Gizarte Politikak	LAB CCOO	31
		2.7.6 	Mendekoak eta adinekoak artatzeko zerbitzuak indartzea, sektorean lan egiten dutenen lan-baldintzak bereziki zainduz	Enplegua eta Gizarte Politikak	ELA CONFEBASK LAB	32
		2.7.7 	Laguntzak, mendekotasun-egoeran daudenak edo adingabeak zaintzeko lanaldi murriztua edo eszedentzia duten langileak ordezteko	Enplegua eta Gizarte Politikak	CONFEBASK	33
		2.7.8 	Laguntzak, gurasotasun-baldintzak eremu pribatuan parekatzeko	Enplegua eta Gizarte Politikak	CONFEBASK LAB CCOO	34



### 3. ardatza. GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA

JARR. KOD.	JARRAIBIDEA	NEU. KOD.	NEURRIA	SAIL ARDURADUNA	Eragile ekonomiko eta sozialen hausnarkete kin bat etortzea (*)	Neurri zk.
3.1	Hautzarotik berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzea	3.1.1	Deialdiak, funts publikoekin sostengatzen diren ikastetxeetan hezkidetza-proiektuak diseinatzeko	Hezkuntza	CONFEBASK	35
		3.1.2	Hezkidetza Plan Gidaria	Hezkuntza	CONFEBASK	36
		3.1.3	Irakasleen konpetentzia-profilen prestakuntza etengabea, hezkidetza-ereduen arabera	Hezkuntza	CONFEBASK	37
		3.1.4	Emakumeengan bokazio zientifiko-teknologikoak sustatzen laguntzeko materiala landu lehen eta bigarren hezkuntzako ikastetxeetan	Hezkuntza	CONFEBASK	38
3.2	Ikerketarako dinamika bat txertatzea, arazoa monitorizatzen uzteko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaerari jarraipena egiteko	3.2.1	Emakundek egindako soldata-arrakalari buruzko txostena eguneratzea	Lehendakaritza (Emakunde)	UGT CCOO	39
		3.2.2	 Ikerketa sektorialak egitea, soldata-arrakalan eragiten duten faktoreei buruz	Lehendakaritza (Emakunde)	CONFEBASK UGT CCOO	40
		3.2.3	Diagnostikoa: soldata-arrakala Eusko Jaurlaritzan	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua (Funtzio Publikoa)	ELA CCOO	41
		3.2.4	Azterlana: soldata-arrakala Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sarean (ZTBES)	Ekonomiaren Garapena eta Azpiegitura	CCOO	42
		3.2.5	Diagnostikoa: soldata-arrakala EAEko erakunde, organismo autonomo eta enpresa publiko nagusietan	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua (Funtzio Publikoa)	ELA CCOO	43

KOD. JARR.	JARRAIBIDEA	KOD. NEU.	NEURRIA	SAIL ARDURADUNA	Eragile ekonomiko eta sozialen hausnarkete kin bat etortzea (*)	Neurri zk.
3.2	Ikerketarako dinamika bat txertatzea, arazoa monitorizatzen uzteko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen eboluzioari jarraipena egiteko (jar.)	3.2.6	Azterlan bat egitea, "lan bereko lana" kontzeptua mugatuko duena, ordainsari-berdintasunaren printzipioa bermatzeko	Lana eta Justizia	UGT CCOO	44
		3.2.7	Plan bat diseinatzea, laneko segurtasun eta osasuneko euskal estrategiaren genero-ikuspegia txertatzeko	Lana eta Justizia	ELA	45
3.3	Ebaluatzea jarraibideen garapenean zer aurrerabide gertatu den eta abian jarritako neurri bakoitzak zer nolako inpaktua lortu duen	3.3.1	Ebaluazioa, benetako inpaktua zehazteko, soldata-arrakalaren murrizketan gertatutako aurrerapenari dagokionez	Lehendakaritza	CONFEBASK CCOO UGT	46
3.4	Gizarteari jakinaraztea soldata-arrakala murrizteak zer balio dakarren gure herriarentzat	3.4.1.	Sentsibilizazio-kanpaina eta prestakuntza, kontziliazio erantzukideaz eta zaintza-lanen garrantziaz	Lehendakaritza (Emakunde)	CONFEBASK CCOO LAB	47
		3.4.2	Kanpaina instituzionala, gizartea soldata-arrakala desagerrarazteko/murrizteko erronkaren inguruan sentsibilizatzeke	Lehendakaritza (Emakunde)	CONFEBASK ELA CCOO	48
		3.4.3	Azterlana, oinarri komunak erabakitzeko, lansari-berdintasunari eta soldata-gardentasunari buruzko lege bat bultzatzeko	Lehendakaritza (Emakunde)	CCOO UGT	49

## 4. ardatza. ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENTSIBILIZATZEA

JARR. KOD.	JARRAIBIDEA	NEU. KOD.	NEURRIA	SAIL ARDURADUNA	Eragile ekonomiko eta sozialen hausnarkete kin bat etortzea (*)	Neurri zk.
4.1	Berdintasun-planak orokortzea, zuzeneko eta zeharkako soldata-arrakalaren kontra egiteko neurriak dituzten enpresetan	4.1.1	Berdintasun-planen euskal erregistroa sortzea	Lana eta Justizia	CONFEBASK	50
		4.1.2	Berdintasunari buruzko prestakuntza sustatzea eremu sozialeko agenteen artean	Lana eta Justizia	ELA	51
		4.1.3	Dotazio ekonomiko handiagoa, enpresa txikietan eta ertaintan berdintasun-planak egiteko	Lehendakaritza (Emakunde)	ELA CONFEBASK LAB CCOO	52
		4.1.4	Enpresetan langileak hautatzeko, mailaz igotzeko eta lanpostuak baloratzeko prozesuetan sistematizazio eta gardentasun handiagoa, elkarrizketa sozialaren bitartez	Lana eta Justizia	CONFEBASK CCOO ELA	53
		4.1.5	Proiektu pilotua, hitzarmen kolektiboen genero-inpaktuari buruzko txostenak egiteko	Lana eta Justizia		54
4.2	Kudeaketa aurreratuan sakontzea, pertsonen garapena balioesteko eta babesteko, genero-lerratzetik gabe	4.2.1	Berdintasuna Kudeaketa Aurreratuko Ereduan (KAE) txertatzea	Ekonomiaren Garapena eta Azpiegitura	CONFEBASK ELA	55
		4.2.2	Enpresen berrikuntzarako programan genero-ikuspegia txertatzea	Ekonomiaren Garapena eta Azpiegitura	CONFEBASK ELA	56
4.3	Soldata-gardentasuna sustatzea	4.3.1	Soldata-gardentasun handiagoa eta berdintasun handiagoa, enpresetan	Lana eta Justizia	CONFEBASK CCOO UGT	57

JARR. KOD.	JARRAIBIDEA	NEU. KOD.	NEURRIA	SAIL ARDURADUNA	Eragile ekonomiko eta sozialen hausnarkete kin bat etortzea (*)	Neurri zk.
4.4	Kontratazioan klausula sozialak erabiltzea, soldata-arrakala murrizteko bidean aurrera egiteko	4.4.1	Klausula sozialak ezartzea, bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzea sustatzen duten enpresak lehenesteko	Lana eta Justizia	CONFEBASK ELA CCOO	<b>58</b>
4.4.2		Betearazpen-klausula berezi bat sartzeko, kontratazio publikoan ordainsari-berdintasunerako	Ogasuna eta Ekonomia (Ondarea eta Kontratazioa)	ELA CCOO	<b>59</b>	
4.4.3		Kontratazio publikoan ordainsarien berdintasunari buruzko klausula egiaztatze eta jarraitze sistema	Ogasuna eta Ekonomia (Ondarea eta Kontratazioa)	ELA CCOO	<b>60</b>	

(\*) **Ekarpenak, agente ekonomikoen eta sozialen dokumentuetan oinarrituta.**



**ERREFERENTZIA Emakumeak industrian sartzeko planari**












Parte hartze prozesuan aukeratutako neurri garrantzitsuenak .

## **7.3. Neurrien taula orokorra, sailen arabera**







# Neurrien taula orokorra, sailen arabera


SAILA	JARR. KOD.	JARRAIBIDEA	NEURRI KOD.	NEURRIA	ERAGILE EKONOMIKO ETA SOZIALEN HAUSNARKETEKI N BATERATUTA	NEURRI ZK.
EKONOMIAREN GARAPEN ETA AZPIEGITURA	1.4	Pizgarriak eskaintzea, ikasketa tekniko eta teknologikoetan emakume gehiago sartzeko.	1.4.1 	EAEko enpresa traktoreen konpromisoa, emakumeei bidea errazteko, tradizioz maskulinizatuta egon diren okupazioetan sar daitezzen	CONFEBASK UGT ELA	9
	1.5	Emakumeen presentzia eta eragina handitzea erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan	1.5.1 	Azterlana: emakumeek zer presentzia duten EAEko enpresa industrialetako zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan	CONFEBASK CCOO	11
	3.2	Ikerketarako dinamika bat txertatzea, arazoa monitorizatzen uzteko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaerari segimendua egiteko.	3.2.4	Azterlana: soldata-arrakala Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sarean (ZTBES)	CCOO	42
	4.2	Kudeaketa aurreratuan sakontzea, pertsonen garapena balioesteko eta babesteko, genero-lerratzerik gabe.	4.2.1	Berdintasuna Kudeaketa Aurreratuko Ereduan (KAE) txertatzea	CONFEBASK ELA	55
			4.2.2	Enpresen berrikuntzarako programan genero-ikuspegia txertatzea	CONFEBASK ELA	56

SAILA	JARR. KOD.	JARRAIBIDEA	NEURRI KOD.	NEURRIA	BATERATZEA	NEURRI ZK.
HEZKUNTZA	1.3	Bokazio-orientaziorako jarduera indartzea eta hobetzea, EAEko gazteek karrera profesionala informazio gehiago izanda eta genero-estereotiporik gabe aukera dezaten	1.3.1 	Bokazio-orientazio ez sexista-ren inguruan prestakuntza espezifiko, hezkuntza-orientatzaileentzat	CONFEBASK CCOO	5
			1.3.2 	Lanbide-heziketako okupazio teknikoetan eta teknologikoetan erreferenteak diren emakumeen ereduak orientazio-jardueretan aurkeztea	CONFEBASK CCOO	6
			1.3.3 	Lanbide-heziketa zentruetan ate irekien programa, laneratze- eta lanbideratze-indize handiena duten sektoreetako enpresetan	CONFEBASK CCOO	7
			1.3.4 	Lanbide-heziketari eta enpleguari buruzko sentsibilizazioa, tradizioz maskulinizatuta eta feminizitatuta egon diren lanbide-adarretan	CCOO CONFEBASK UGT	8
	1.4	Pizgarriak eskaintzea, ikasketa tekniko eta teknologikoetan emakume gehiago sartzeko.	1.4.2 	Bokazio zientifiko-teknikoak eta asmo profesionalak sustatzea – STEAM Euskadi hezkuntza estrategia	CCOO CONFEBASK UGT ELA	10
	2.4	0-3 urtekoen eskolatzeta bultzatzea.	2.4.1 	Diru-laguntzen bidez laguntza ekonomikoak ematea, familiak haurtzaindegi pribatuetan eta ekimen sozialekoetan sar daitezen ahalbidetzeko	LAB	22
			2.4.2 	Plan gidaria, 0-3 urte bitarteko hezkuntzaren estaldura unibertuala bermatzeko	ELA CONFEBASK LAB	23
	3.1	Haurtzarotik berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzea	3.1.1	Deialdiak, funts publikoekin sostengatzen diren ikastetxeetan hezkidetzeta-proiektuak diseinatuzeko	CONFEBASK	35
			3.1.2	Hezkidetzeta Plan Gidaria	CONFEBASK	36
			3.1.3	Irakasleen konpetentzia-profilen prestakuntza etengabea, hezkidetzeta-ereduen arabera	CONFEBASK	37
			3.1.4	Emakumeengan bokazio zientifiko-teknologikoak sustatzen laguntzeko materiala landu lehen eta bigarren hezkuntzako ikastetxeetan	CONFEBASK	38





SAILA	JARR. KOD.	JARRAIBIDEA	NEURRI KOD.	NEURRIA	ERAGILE EKONOMIKO ETA SOZIALEN HAUSNARKETEKI N BATERATUTA	NEURRI ZK.
ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKAK	2.2	Kontziliazio erantzukidearen aldeko kultura handiagoa eta praktika gehiago sustatzea EAEko enpresetan	2.2.1 	ETE-ei laguntzak ematea, kontziliazio erantzukiderako neurriak laguntzeko, soldata-arrakala murrizten zuzenean eragiteko	CONFEBASK CCOO ELA UGT	14
			2.2.2 	Enpresa-eremuan kontziliazio erantzukiderako neurriak akreditatzeko eta egiaztatze sistemak bultzatzea	CONFEBASK CCOO ELA	15
			2.2.4 	Enpresentzako aholkularitza- eta bidelagun-programa pilotu bat abian jartzea, kontziliazio erantzukidea eta eremu horretan enpresetan egiten diren jardunbide egokiak zabaltzen laguntzeko	CONFEBASK CCOO	17
	2.3	Herritarrak sentsibilizatzea, bereziki gizonak, etxeko lanetan eta pertsonen zaintza-lanetan erantzukide izan daitezen.	2.3.1	Azterlana: zaintza beharrak, egungoak eta etorkizunekoak	CONFEBASK CCOO LAB	18
			2.3.2	Gurasotasun positiborako programak, gizonak adingabeen zaintzetan gehiago inplikatu daitezten lortzeko	CCOO LAB	19
			2.3.4	Zaintza-lanen giza balioari buruz sentsibilizatzea	LAB UGT CCOO	21
	2.7	Kontziliazio erantzukidea errazten duten pizgarri ekonomikoak eta zerbitzuak gehitzea, emakumeak lan-merkatutik atera ez daitezen eta haien jarduera-tasa hobetu dadin.	2.7.1 	Bizitza pertsonala, familiarikoa eta lanekoa uztartzeko laguntzak: langileak kontratatzea, hiru urtetik beherako umeak zaintzeko	CCOO LAB	27

SAILA	JARR. KOD.	JARRAIBIDEA	NEURRI KOD.	NEURRIA	ERAGILE EKONOMIKO ETA SOZIALEN HAUSNARKETEKI N BATERATUTA	NEURRI ZK.
ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKAK	2.7	Kontziliazio erantzukidea errazten duten pizgarri ekonomikoak eta zerbitzuak gehitzea, emakumeak lan-merkatutik atera ez daitezen eta haien jarduera-tasa hobetu dadin.	2.7.2	Kontziliazio erantzukidea laguntzeko zerbitzuak sartzeari loturiko azterlanak eta inbertsioak egiteko laguntza ekonomikoak	CCOO LAB ELA CONFEBASK	28
			2.7.3	Laguntzak, denboraren antolamendu soziala egokiagoa eta arduratsuagoa izan dadin sustatzeko	CCOO LAB ELA CONFEBASK	29
			2.7.4	Gizarte eta komunitate mailako arreta-zerbitzuen estaldura eta ordutegi-malgutasuna handitzea toki mailan	CONFEBASK LAB CCOO	30
			2.7.5	Programak, gizonak adingabeen zainketan gehiago inplikatu daitezten lortzeko	CCOO LAB	31
			2.7.6	Mendekoak eta adinekoak artatzeko zerbitzuak indartzea, sektorean lan egiten dutenen lan-baldintzak bereziki zainduz	ELA CONFEBASK LAB	32
			2.7.7	Laguntzak, mendekotasun-egoeran daudenak edo adingabeak zaintzeko lanaldi murriztua edo eszedentzia duten langileak ordezteko	CONFEBASK	33
			2.7.8	Laguntzak, gurasotasun-baldintzak eremu pribatuan parekatzeko	CONFEBASK LAB CCOO	34

SAILA	JARR. KOD.	JARRAIBIDEA	NEURRI KOD.	NEURRIA	ERAGILE EKONOMIKO ETA SOZIALEN HAUSNARKETEKI N BATERATUTA	NEURRI ZK.
<b>GOBERNANTZA PUBLIKO ETA AUTOGOBERNUA (FUNTZIO PUBLIKOA)</b>	1.5	Emakumeen presentzia eta eragina handitzea erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan	1.5.2 	Ikerketa: emakumeek zer presentzia duten erakunde publikoetako zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan	CCOO	12
	2.5	Kontziliazio erantzukidean sakontzea EAEko administrazio publikoan.	2.5.1	16 astera arte aitatasun- eta amatasun-baimenak eta zaintzagatiko baimenak parekatzea EAE-ko administrazioan	ELA LAB CCOO	24
			2.5.2	EAEko administrazio publikoan telelanaren esperientzien inpaktua ebaluatzea, telelanaren hedapenari heltzeko	ELA CCOO	25
	3.2	Ikerketarako dinamika bat txertatzea, arazoa monitorizatzen uzteko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaerari segimendua egiteko	3.2.3	Diagnostikoa: soldata-arrakala Eusko Jaurlaritzan	ELA CCOO	41
			3.2.5	Diagnostikoa: soldata-arrakala EAE-ko erakunde, organismo autonomo eta enpresa publiko nagusietan	ELA CCOO	43
	<b>OGASUN ETA EKONOMIA (ONDARE ETA KONTRATAZIOA)</b>	4.4	Kontratazioan klausula sozialak erabiltzea, soldata-arrakala murrizten aurrera egiteko.	4.4.2	Betearazpen-klausula berezi bat sartzea, kontratazio publikoan ordainsari-berdintasunerako	ELA CCOO
4.4.3				Kontratazio publikoan ordainsarien berdintasunari buruzko klausula egiaztatzeke eta jarraitzeke sistema	ELA CCOO	60

SAILA	JARR. KOD.	JARRAIBIDEA	NEURRI KOD.	NEURRIA	BATERATZEA	NEURRI ZK.
LAN ETA JUSTIZIA	1.1	Ikuskapen gehiago egitea, sexuan oinarritutako soldata-diskriminazioak zuzentzeko, halakorik egonez gero	1.1.1	Lanean ordainsari-berdintasuna ikuskatzeko plan espezifikoa, eta soldata-auditoriako sistema bat abian jartzea	ELA CCOO UGT	1
			1.1.2	Prestakuntza-programa espezifikoa, ikuskaritzako langileentzat	CCOO UGT	2
	1.2	Langileei informazioa ematea, sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubideaz, eta zuzeneko diskriminazio-egoerak sala ditzaten bultzatzea	1.2.1	Postontzi birtuala, soldata-diskriminazioei buruz informatzeko	CCOO UGT	3
			1.2.2	Informazioa eta sentsibilizazioa, sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ez jasateko eskubideari buruz	ELA UGT	4
	2.1	Lan-iruzurraren kontrako borroka areagotzea	2.1.1	Emakumeen artean kontratazio moten lana ikuskatzeko plan espezifikoa	ELA	13
	2.2	Kontziliazio erantzukidearen aldeko kultura handiagoa eta praktika gehiago sustatzea EAEko enpresetan	2.2.3	Hitzarmen kolektiboetan kontziliazio erantzukiderako neurriak (bitzita pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzekoak) sartzea	LAB CCOO	16
	2.6	Ordutegiak arrazionalizatzea, kontziliazioa errazteko	2.6.1	Ordutegiak arrazionalizatzea, EAE-ko sisteman produktiboan	ELA CONFEBASK CCOO	26
	3.2	Ikerketarako dinamika bat txertatzea, arazoa monitorizatzen uzteko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaerari segimendua egiteko	3.2.6	Azterlan bat egitea, "lan bereko lana" kontzeptua mugatuko duena, ordainsari-berdintasunaren printzipioa bermatzeko	UGT CCOO	44
			3.2.7	Plan bat diseinatzea, laneko segurtasun eta osasuneko euskal estrategian genero-ikuspegia txertatzeko	ELA	45

SAILA	JARR. KOD.	JARRAIBIDEA	NEURRI KOD.	NEURRIA	ERAGILE EKONOMIKO ETA SOZIALEN HAUSNARKETEKI N BATERATUTA	NEURRI ZK.
LAN ETA JUSTIZIA	4.1	Berdintasun-planak orokortzea, zuzeneko eta zeharkako soldata-arrakalaren kontra egiteko neurriak dituzten enpresetan.	4.1.1	Berdintasun-planen euskal erregistroa sortzea	CONFEBASK	50
			4.1.2	Berdintasunari buruzko prestakuntza sustatzea eremu sozialeko agenteen artean	ELA	51
			4.1.4	Enpresetan langileak hautatzeko, mailaz igotzeko eta lanpostuak baloratzeko prozesuetan sistematizazio eta gardentasun handiagoa, elkarrizketa sozialaren bitartez	CONFEBASK CCOO ELA	53
			4.1.5	Proiektu pilotua, hitzarmen kolektiboen genero-inpaktuari buruzko txostenak egiteko		54
	4.3	Soldata-gardentasuna sustatzea.	4.3.1 	Soldata-gardentasun handiagoa eta berdintasun handiagoa, enpresetan	CCOO UGT CONFEBASK	57
	4.4	Kontratazioan klausula sozialak erabiltzea, soldata-arrakala murrizten aurrera egiteko.	4.4.1 	Klausula sozialak ezartzea, bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzea sustatzen duten enpresak lehenesteko	CCOO ELA CONFEBASK	58

SAILA	JARR. KOD.	JARRAIBIDEA	NEURRI KOD.	NEURRIA	BATERATZEA	NEURRI ZK.	
LEHENDAKARITZA (EMAKUNDE)	2.3	Herritarrak sentsibilizatzea, bereziki gizonak, etxeko lanetan eta pertsonen zaintza-lanetan erantzunkide izan daitezen.	2.3.3	GIZONDUZ eta NAHIKO programak indartzea	CCOO LAB	20	
	3.2	Ikerketarako dinamika bat txertatzea, arazoa monitorizatzen uzteko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaerari segimendua egiteko	3.2.1	Emakundek egindako soldata-arrakalari buruzko txostena eguneratzea	UGT CCOO	39	
			3.2.2	Ikerketa sektorialak egitea, soldata-arrakalan eragiten duten faktoreei buruz	UGT CCOO CONFEBASK	40	
	3.4	Gizarteari jakinaraztea soldata-arrakala murrizteak zer balio dakarren gure herriarentzat	3.4.1	Sentsibilizazio-kanpaina eta prestakuntza, kontziliazio erantzunkideaz eta zaintza-lanen garrantziaz	LAB CCOO CONFEBASK	47	
			3.4.2	Kanpaina instituzionala, gizartea soldata-arrakala desagerrarazteko/murrizteko erronkaren inguruan sentsibilizatzeko	ELA CCOO CONFEBASK	48	
			3.4.3	Azterlana, oinarri komunak erabakitzeko, lansari-berdintasunari eta soldata-gardentasunari buruzko lege bat bultzatzeko	CCOO UGT	49	
	4.1	Berdintasun-planak orokortzea, zuzeneko eta zeharkako soldata-arrakalaren kontra egiteko neurriak dituzten enpresetan.	4.1.3	Dotazio ekonomiko handiagoa, enpresa txikietan eta ertainetan berdintasunerako planak egiteko	ELA CONFEBASK LAB CCOO	52	
	LEHENDAKARITZA	3.3	Ebaluatzea jarraibideen garapenean zer aurrerapena gertatu den eta abian jarritako neurri bakoitzak zer nolako inpaktua lortu duen.	3.3.1	Ebaluazioa, benetako inpaktua zehazteko, soldata-arrakalaren murrizketan gertatutako aurrepenari dagokionez	UGT CCOO CONFEBASK	46

## **7.4. Neurrien bana-banako deskribapena**





## 1.A

# 1. Ardatzeko neurriak Soldata/ordua desberdintasuna murriztea

1.1.1 Lanean ordainsari-berdintasuna ikuskatzeko plan espezifikoak, eta soldata-auditoriako sistema bat abian jartzea

1.1.2 Prestakuntza-programa espezifikoak, ikuskaritzako langileentzat

1.2.1 Postontzi birtuala, soldata-diskriminazioei buruz informatzeko

1.2.2 Informazioa eta sentsibilizazioa, sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ez jasateko eskubideari buruz

1.3.1 Bokazio-orientazio ez sexista-ren inguruan prestakuntza espezifikoak, hezkuntza-orientatzaileentzat

1.3.2 Lanbide-Heziketako okupazio teknikoetan eta teknologikoetan erreferenteak diren emakumeen ereduak, orientazio-jardueretan aurkeztea

1.3.3 Lanbide-Heziketa zentruetan ate irekien programa, laneratze- eta lanbideratze-indize handiena duten sektoreetako enpreetan

1.3.4 Lanbide-Heziketari eta enpleguari buruzko sentsibilizazioa, tradizioz maskulinizatuta eta feminizatuta egon diren lanbide-adarretan

1.4.1 EAE-ko enpresa traktoreen konpromisoa, emakumeei bidea errazteko, tradizioz maskulinizatuta egon diren okupazioetan sar daitezen

1.4.2 Bokazio zientifiko-teknikoak eta asmo profesionalak sustatzea – STEAM Euskadi Hezkuntza Estrategia

1.5.1 Azterlana: emakumeek zer presentzia duten EAEko enpresa industrialetako zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan

1.5.2 Ikerketa: emakumeek zer presentzia duten erakunde publikoetako zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan



## 1.1.1 LANEAN ORDAINSARI-BERDINTASUNA IKUSKATZEKO PLAN ESPEZIFIKOA, ETA SOLDATA-AUDITORIAKO SISTEMA BAT ABIAN JARTZEA

Kokapena estrategian	1A. SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA J1.1 Ikuskapen gehiago egitea, sexuan oinarritutako soldata-diskriminazioak zuzentzeko, halakorik egonez gero
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lan-iruzurra.</li> <li>▪ Lan-diskriminazioa, zuzenekoa eta zeharkakoa.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Lan Ikuskaritzak indarrean dagoen legediaren kontra dauden –sexuan oinarritutako bereizkeria dakartelako edo enpresek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan dituzten betebeharren aurka daudelako– ekintzen kontra egiten duen lana indartzea.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lan Ikuskaritzaren kanpaina espezifikoak abian jartzea; kanpaina horiek funtsezkoak izango dira soldata-arrakalaren aurka egiteko, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasun-egoerari zuzenean nahiz zeharka eragiten dioten (hortaz, soldata-arrakala eragiten duten) jokabideak ikertzerakoan, eta, hala badagokio, zehazterakoan.</li> </ul> <p>Honako ikuskatze-kanpaina hauek indartzea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sexuagatiko bereizkeria</li> <li>✓ Sexu-jazarpena</li> <li>✓ Berdintasun-planak eta Berdintasunaren Legean jasotako beste betebeharrak</li> <li>✓ Sexuan oinarritutako jazarpen diskriminatzailea</li> <li>✓ Lana eta familia uztartzearen inguruko eskubideak</li> <li>✓ Sexuaren ziozko bereizkeria lana lortzeko orduan</li> <li>▪ Enpresetan soldata-auditoriak egitea.</li> </ul>
Arduraduna	Lan eta Justizia Saila. Arduradun nagusia: Lan eta Justiziako sailburua. María Jesús Carmen San José López. Arduradun zuzena: Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuordea. Jon Azkue Manterola.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Enpresak Sindikatuak
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 60.000 euro / 2020: 60.000 euro 2019-2020ko Txoke-plana: 150.000 euro urteko
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	Jarduera jarraitua. Urteko txostenaren emaitzak hedatzea: urtearen lehen hiruhilekoa.
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Egindako ikuskapenen / kontu-ikuskapenen kopurua</li> <li>▪ Urraketa-akten kopurua (ehunekoa, ikuskapenen kopuruarekin konparatuta)</li> <li>▪ Errekerimenduen kopurua (ehunekoa, ikuskapenen kopuruarekin konparatuta)</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Baliabide gehiago jarri izanez gero, emakumeak eta gizonak lanean jasotzen duten tratamenduaren berdintasunean espezializatutako unitate bat sortu ahal izango litzateke, arlo horretan ikuskapenak egitea ahalbidetzeko.

## 1.1.2 PRESTAKUNTZA-PROGRAMA ESPEZIFIKOA, IKUSKARITZAKO LANGILEENTZAT

Kokapena estrategian	1A. SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA J1.1 Ikuskapen gehiago egitea, sexuan oinarritutako soldata-diskriminazioak zuzentzeko, halakorik egonez gero
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lan-iruzurra.</li> <li>▪ Lan-diskriminazioa, zuzenekoa eta zeharkakoa.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Lan-ikuskaritzako kanpainen emaitzak hobetzea.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	Lan-ikuskaritzari zuzendutako prestakuntza-plan bat diseinatu eta abian jartzea, lan arloan emakumeen eta gizonen benetako berdintasunari loturiko gaietan, eta berariazko prestakuntza, soldata-arrakala azaltzen duten aldeei dagokienez.
Arduraduna	Lan eta Justizia Saila. Arduradun nagusia: Lan eta Justiziako sailburua. María Jesús Carmen San José López. Arduradun zuzena: Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuordea. Jon Azkue Manterola.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Emakunde
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 6.000 euro / 2020: 6.000 euro 2019-2020ko Txoke-plana: 50.000 euro urteko
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2018, 2019, 2020ko azken hiruhilekoa
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Antolatutako prestakuntza-ekintzen kopurua</li> <li>▪ Prestakuntza-ekintza bakoitzeko parte-hartzaile kopurua</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Lan Ikuskaritzak eta Emakundek sinatutako lankidetzeta-hitzarmenean oinarrituta.

## 1.2.1 POSTONTZI BIRTUALA, SOLDATA-DISKRIMINAZIOEI BURUZ INFORMATZEKO

Kokapena estrategian	1A. SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA J1.2 Langileei informazioa ematea, sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubideaz, eta zuzeneko diskriminazio-egoerak sala ditzaten bultzatzea
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lan-iruzurra.</li> <li>▪ Lan-diskriminazioa, zuzenekoa eta zeharkakoa.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Laneko iruzurren egungo postontzia egokitzea, diskriminaziorik ez jasateko eskubideari buruzko informazioa sartzeko. Horrela, hobetu egingo dira lan-ikuskaritzaren datuak, langileek aurkezten dituzten salaketak ikertuta.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	Lan-iruzurraren kontra borrokatzeko postontzia egokitzea, sexuan oinarritutako diskriminazio-egoerak eta soldata-arrakala salatzea ahalbidetzeaz gain, genero-diskriminaziorik –soldata-arrakala barne– ez jasateko eskubideari buruz eta horrelako egoera salatzeke eta horrekin amaitzeko modu desberdinei buruz nahikoa informazio sartzeko asmoz.
Arduraduna	Lan eta Justizia Saila. Arduradun nagusia: Lan eta Justiziako sailburua. María Jesús Carmen San José López. Arduradun zuzena: Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuordea. Jon Azkue Manterola.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Erakunde sindikalak
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	Baliabide propioak: kuantifikatu gabe
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019ko ekaina
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gai horri dagokionez, postontziaren bidez aurkeztutako salaketen kopurua</li> <li>▪ Webgunera egindako bisitaldien kopurua</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	4.3.1 neurriarekin lotuta SOLDATA-GARDENTASUN HANDIAGOA ETA BERDINTASUN HANDIAGOA ENPRESETAN

## 1.2.2 INFORMAZIOA ETA SENTSIBILIZAZIOA, SEXUAN OINARRITUTAKO SOLDATA-DISKRIMINAZIOARIK EZ JASATEKO ESKUBIDEARI BURUZ

Kokapena estrategian	1A. SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA J1.2 Langileei informazioa ematea, sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubideaz, eta zuzeneko diskriminazio-egoerak sala ditzaten bultzatzea
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lan-iruzurra.</li> <li>▪ Lan-diskriminazioa, zuzenekoa eta zeharkakoa.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Prentsan kanpaina bat egitea, informazioa emateko eta, oro har, sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubideari buruz sentsibilizatzeko.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<p>Ikuskaritza-lanaren eraginkortasuna areagotu egiten da, salaketaren ondorioz hasten denean. Hori dela eta, ezagutarazi behar ditugu lan arloko legeriaren kontrako jarduketak, eta zehazki, jokabide diskriminatzaileak, soldata-arrakalan eragina dutenak, lan-ikuskaritzaren bidez jakinarazteko bidea.</p> <p>Horregatik, prentsaren bidez, sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubideari buruzko sentsibilizazio-eta informazio-kanpainak egingo dira; besteak beste, honako hauek erabiliko dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Irratiko eta/edo telebistako iragarkiak</li> <li>▪ Tokia aldizkari digitaletan edo paperezkoetan</li> <li>▪ Sare sozialen erabilera</li> <li>▪ Informazio-diptikoa</li> </ul>
Arduraduna	Lan eta Justizia Saila. Arduradun nagusia: Lan eta Justiziako sailburua. María Jesús Carmen San José López. Arduradun zuzena: Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuordea. Jon Azkue Manterola.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Prentsa, hainbat bide erabiliz Eragile sozialak
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 80.000 euro / 2020: 80.000 euro 2019-2020ko Txoke-plana: 70.000 euro urteko
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019ko iraila 2020
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aurkeztutako salaketen kopurua</li> <li>▪ Postontzira egin diren lan-iruzurraren aurkako komunikazioen kopurua</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	

## 1.3.1 BOKAZIO-ORIENTAZIO EZ SEXISTA-REN INGURUAN PRESTAKUNTZA ESPEZIFIKOA, HEZKUNTZA-ORIENTATZAILEENTZAT

Kokapena estrategian	1A. SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA J1.3 Bokazio-orientaziorako jardura indartzea eta hobetzea, EAEko gazteek karrera profesionala informazio gehiago izanda eta genero-estereotiporik gabe aukera dezaten
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genero-desberdintasunean oinarritutako gizarteratzea: generoari loturiko ahalmenak, gaitasunak eta bizitza-proiektuak.</li> <li>Emakumeen presentzia eskasa ekonomia, kultura eta zientziaren arloko erabaki guneetan.</li> <li>Etxeko lanen eta zaintza-lanen banaketan orekarik eza.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bokazio-orientazio ez-sexista bermatzea, pertsona guztien gaitasun eta jarreraren garapena –genero-desberdintasunean oinarritutako gizarteratzeak mugatu edo ukatzen duen garapena, alegia– ahalbidetzeko.</li> <li>Orientatzaileen irakasle profila eguneratzea, batez ere, ikasketa- eta lanbide-ibilbideei dagokienez, norberaren askatasuna eta aukera aniztasuna kontuan hartuta, generoak baldintzatu gabe.</li> <li>Tutoretza-ekintza planen bidez, berdintasun-baldintzetan oinarritutako ikasketa- eta lanbide-orientazioa sustatzea, dagoen genero arrakala gainditzeko.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>Orientatzaileei zuzendutako bokazio-orientazio ez-sexistari buruzko prestakuntza-moduluak diseinatzea.</li> <li>Moduluak ematea, Berritzeguneek zonaka egiten dituzten mintegien bidez.</li> <li>Tutoretza-ekintza planak berrikusi eta eguneratzea, aipatu helburua betetze aldera.</li> </ul>
Arduraduna	Hezkuntza Saila. Arduradun nagusia: Hezkuntzako sailburua. Cristina Uriarte Toledo. Arduradun zuzena: Hezkuntzako sailburuordea. Miren Maite Alonso Arana.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Orientatzaileak Tutore-irakasleak Berritzeguneak
Baliabide ekonomikoak (€) 2018-2019 eta 2019-2020 ikasturteak	Berritzeguneen egiturari dagozkion langileen gastuari loturikoak. Material digitalen argitalpena eta zabalkundea 2019: 15.000 € 2020: 15.000 €
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018-19 ikasturtea: prestakuntza-modulua diseinatzea eta zentroen helbideei dagozkien zonetan antolatutako mintegietan hedatzea.</li> <li>2019-20 ikasturtea: prestakuntza garatzea eta tutoretza-ekintza planetan ezartzea.</li> </ul>
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berritzeguneetan burututako prestakuntza-ekintzen kopurua</li> <li>Tutoretza-ekintza planak zenbat aldiz eguneratu diren, diseinatutako prestakuntza-moduluarekin bat</li> <li>Ezarritako tutoretza-ekintza planen kopurua</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	

### 1.3.2 LANBIDE-HEZIKETAKO OKUPAZIO TEKNIKOETAN ETA TEKNOLOGIKOETAN ERREFERENTEAK DIREN EMAKUMEEN EREDUAK ORIENTAZIO-JARDUERETAN AURKEZTEA

Kokapena estrategian	1A. SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA J1.3 Bokazio-orientaziorako jarduera indartzea eta hobetzea, EAeko gazteek karrera profesionala informazio gehiago izanda eta genero-estereotiporik gabe aukera dezaten
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lana sexuaren arabera banatzea eta kultura arloko aurreiritziak: emakumeen egoera eta posizioa –gizonekin konparatuta– ezberdinak izatea, hainbat bititza arlo eta esparrutan.</li> <li>▪ Bereizketa horizontala eta bertikala.</li> <li>▪ Lan-segmentazioa: eskainitako denbora eta kotizatutako denbora.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Emakumeak lan-merkatuan sartu, bertan jarraitu eta mailaz igotzea sustatzea.</li> <li>▪ Enplegarritasun indize handieneko lanbide-familietan matrikulatu diren eta ikasketak bukatu dituzten emakumeen kopurua areagotzea.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proiektu funtzionalean eta lanbide-heziketako zentro integratuen Plan Estrategikoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat sartzea.</li> <li>▪ Zentroaren Urteko Planean, non ikasturte bakoitzean lehentasuna duten ekintza-ildoak jasotzen diren, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten bi ekintza gutxienez sartzea, eta orientazio-jardueretan teknika eta teknologia arloetan diharduten emakumeen presentzia eta lekukotzak sustatzea.</li> <li>▪ Lanbide-heziketako zentroek antolatzen dituzten bokazio-orientazio ez-sexistako jardueren jarraipena eta ebaluazioa.</li> </ul>
Arduraduna	Hezkuntza Saila. Arduradun nagusia: Hezkuntzako sailburua. Cristina Uriarte Toledo. Arduradun zuzena: Lanbide Heziketako sailburuordea. Jorge Arévalo Turrillas.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Lanbide-heziketako zentro integratuen sarea
Baliabide ekonomikoak (€) 2018-2019 eta 2019-2020 ikasturteak	2019. urtea: 32.000 € (estimatu) 2020. urtea: 32.000 € (estimatu)
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2018-2019 eta 2019-2020 ikasturteetan
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zentroen urteko planetan sartu diren bokazio-orientazio ez-sexistako ekintzen kopurua.</li> <li>▪ Teknika eta teknologia arloetan diharduten emakumeen lekukotzak aurkezteko ekintzen kopurua.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	



### 1.3.3 LANBIDE-HEZIKETA ZENTRUETAN ATE IREKIEN PROGRAMA, LANERATZE- ETA LANBIDERATZE-INDIZE HANDIENA DUTEN SEKTOREETAKO ENPRESETAN

Kokapena estrategian	1A. SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA J1.3 Bokazio-orientaziorako jarduera indartzea eta hobetzea, EAEko gazteek karrera profesionala informazio gehiago izanda eta genero-estereotiporik gabe aukera dezaten
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lana sexuaren arabera banatzea eta kultura arloko aurreiritziak: emakumeen egoera eta posizioa –gizonekin konparatuta– ezberdinak izatea, hainbat bizitza arlo eta esparrutan.</li> <li>▪ Bereizketa horizontala eta bertikala.</li> <li>▪ Lan-segmentazioa: eskainitako denbora eta kotizatutako denbora.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ikasketak aukeratzean, sexuen arteko ezberdintasun kuantitatiboa murriztea, sexu-bereizketa handiena dutenei eta laneratzeko aukera handiena dutenei lehentasuna emanaz.</li> <li>▪ Lanbide-heziketan dauden genero-estereotipoak baztertu beharraren inguruan sentsibilizatzea eta hori bultzatzea.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zentroaren Urteko Planean, non ikasturte bakoitzean lehentasuna duten ekintza-ildoak jasotzen diren, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten bi ekintza gutxienez sartzeko, eta laneratzeko eta lanbideratzeko indize handiena duten sektoreetako enpreekin batera jarduerak sustatzea.</li> <li>▪ Euskal emakume gazteak industriarekin loturiko zikloetan gutxitan matrikulatzen direnez, egoera aldatzea ahalbidetuko duten ekintzak abian jartzea, nesken artean, enplegu maskulinizatua duten sektore/enpreetan ate irekien programa bat antolatuz, gazte horiek lanbide-heziketako zentroak hobeto ezagut ditzaten.</li> <li>▪ Lanbide-heziketako zentroek antolatzen dituzten jardueren jarraipena eta ebaluazioa.</li> </ul>
Arduraduna	Hezkuntza Saila. Arduradun nagusia: Hezkuntzako sailburua. Cristina Uriarte Toledo. Arduradun zuzena: Lanbide Heziketako sailburuordea. Jorge Arévalo Turrillas.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Lanbide-heziketako zentro integratuz gain IKASLAN, HETEL eta AICE
Baliabide ekonomikoak (€) 2018-2019 eta 2019-2020 ikasturteak	2019 urtea: 30.000 € ; 2020 urtea: 50.000 €
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2018-2019 ikasturtea: Euskal emakume gazteei zuzendutako ate irekien jardunaldia antolatzea, matrikulatutako gizon gehiago izaten duten heziketa-zikloak nabarmentzeko, eta horrela, enplegarritasun maila handia agerian uzteko. 2019-2020 ikasturtea: Industria arloko zikloetan emakume gehiago matrikulatzea ahalbidetzen duten ekintzak antolatzea.
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zentroen urteko planetan sartu diren ate irekien jardunaldien kopurua.</li> <li>▪ 2019-2020 ikasturtean burutzeko ekintzen kopurua.</li> <li>▪ Enplegarritasun datu onenak dituzten lanbide-familiatako heziketa-zikloetan 2020-2021erako matrikulatuko diren emakumeen kopurua, aurreko hiru urteetako datuekin konparatuta.</li> </ul>

### 1.3.4 LANBIDE-HEZIKETARI ETA ENPLEGUARI BURUZKO SENTSIBILIZAZIOA, TRADIZIOZ MASKULINIZATUTA ETA FEMINIZATUTA EGON DIREN LANBIDE-ADARRETAN

Kokapena estrategian	1A. SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA J1.3 Bokazio-orientaziorako jarduera indartzea eta hobetzea, EAEko gazteek karrera profesionala informazio gehiago izanda eta genero-estereotiporik gabe aukera dezaten
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lana sexuaren arabera banatzea eta kultura arloko aurreiritziak: emakumeen egoera eta posizioa –gizonekin konparatuta– ezberdinak izatea, hainbat bizitza arlo eta esparrutan.</li> <li>▪ Bereizketa horizontala eta bertikala.</li> <li>▪ Lan-segmentazioa: eskainitako denbora eta kotizatutako denbora.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lanbide-heziketan dauden genero-estereotipoak baztertu beharraren inguruan sentsibilizatzea eta hori bultzatzea.</li> <li>▪ Ikasleak orientatzea, bizitzan, ikasketetan eta lanbidean bide egokia aukera dezaten, askatasuna eta aukera-aniztasuna errespetatuz eta genero-baldintzapenik gabe.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zentroaren Urteko Planean, non ikasturte bakoitzean lehentasuna duten ekintza-ildoak jasotzen diren, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten bi ekintza gutxienez sartzea, lanbidea genero-baldintzapenik gabe aukeratzea sustatzeko.</li> <li>▪ Emakumezko nerabe eta gazteei, eta emakume guztiei, oro har, zuzendutako sentsibilizazio-programak ezartzea, tradizioz maskulinizatuta egon diren lanbide-adarrekin zerikusia duten prestakuntzari eta lanari dagokienez. Eta alderantziz, gizonezko nerabe eta gazteak, eta gizon guztiak, oro har, sentsibilizatzea, tradizioz feminizatuta egon diren lanbide-adarrei loturiko prestakuntza eta lanaren inguruan.</li> <li>▪ Lanbide-heziketako zentroek antolatzen dituzten jardueren jarraipena eta ebaluazioa.</li> </ul>
Arduraduna	Hezkuntza Saila. Arduradun nagusia: Hezkuntzako sailburua. Cristina Uriarte Toledo. Arduradun zuzena: Lanbide Heziketako sailburuordea. Jorge Arévalo Turrillas.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Saila
Baliabide ekonomikoak (€) 2018-2019 eta 2019-2020 ikasturteak	2019: 70.000 euro 2020: 50.000 euro

### 1.3.4 LANBIDE-HEZIKETARI ETA ENPLEGUARI BURUZKO SENTSIBILIZAZIOA, TRADIZIOZ MASKULINIZATUTA ETA FEMINIZATUTA EGON DIREN LANBIDE-ADARRETAN (jarraipena)

Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	<p>2018-2019 ikasturtea:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Euskal emakumezko gazteei zuzendutako eta lanbide maskulinizatuekin zerikusia duten prestakuntzari eta lanari buruzko sentsibilizazio-programak antolatzea.</li><li>▪ Euskal gizonezko gazteei zuzendutako eta lanbide feminizatuekin zerikusia duten prestakuntzari eta lanari buruzko sentsibilizazio-programak antolatzea.</li></ul> <p>2019-2020 ikasturtea:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Industria arloko zikloetan emakume gehiago matrikulatzea ahalbidetuko duten ekintzak.</li><li>▪ Osasun eta zaintza arloko zikloetan gizon gehiago matrikulatzea ahalbidetuko duten ekintzak.</li></ul>
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Datorren 2019-2020 ikasturtean ezarri beharreko sentsibilizazio-ekintzen kopurua eta motak.</li><li>▪ 2020-2021 ikasturtean industria-zikloetan matrikulatuko diren emakumeen kopurua, aurreko hiru urteetako datuekin konparatuta.</li><li>▪ 2020-2021 ikasturtean osasun- eta zaintza-zikloetan matrikulatuko diren gizonen kopurua, aurreko hiru urteetako datuekin konparatuta.</li></ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	

## 1.4.1 EAE-KO ENPRESA TRAKTOREEN KONPROMISOA, EMAKUMEEI BIDEA ERRAZTEKO, TRADIZIOZ MASKULINIZATUTA EGON DIREN OKUPAZIOETAN SAR DAITEZEN

Kokapena estrategian	1A. SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA J1.4 Pizgarriak eskaintzea, ikasketa tekniko eta teknologikoetan emakume gehiago sartzeko.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Okupazio-segregazioa.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Sektoreko enpresa eragileen eta elkarteen konpromisoa lortzea, tradizioz maskulinizatuta egon diren lanbideetan –batez ere, industrian– emakumeak sartzeko sustatzeko.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tradizioz maskulinizatuta egon diren lanbideekin loturiko euskal enpresa eragileen erantzukizun sozial korporatiboko programak sustatu eta hedatzea, enpresa eragile horiek etorkizunean sortuko dituzten lan-aukerak lortzea ahalbidetzeko prestakuntza-jardueretan emakume gehiagok parte hartzea bultzatze aldera</li> <li>Oso maskulinizatuta dagoen industria sektore bateko elkarte sektorial batekin elkarlanean programa pilotu bat egitea, arlo hori irekitzea sustatzeko eta emakumeak erakartzeko</li> </ul>
Arduraduna	Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Saila Arduradun nagusia: Ekonomiaren Garapen eta Azpiegiturako sailburua Arantza Tapia Otaegi. Arduradun zuzena: Industria Sailburuordetza. Javier Zarraonandia Zuloaga.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Confebask
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 15.000 euro / 2020: 15.000 euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	Programa pilotuaren garapena 2019an
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proiektu Pilotua 25 ikasgelatan garatzea.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Proiektu pilotua Metaleko Lantegien Bizkaiko Federakuntzarekin elkarlanean egingo da, federakuntzak aurrez abiaraz daitekeen proiektua aurkeztu duelako. "Industriaren Eguna. Altzairuzko etorkizuna" ekimena, lanbide-ibilbidea hautatzeko adinean dauden nerabeei metalgintza-enpresen errealitatea ezagutarazteko, eta horrela, sektore horren irudia indartzeko, lanbide helburu erakargarri gisa.

## 1.4.2 BOKAZIO ZIENTIFIKO-TEKNIKOAK ETA ASMO PROFESIONALAK SUSTATZEA – STEAM EUSKADI HEZKUNTZA ESTRATEGIA

Kokapena estrategian	1A. SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA J1.4 Pizgarriak eskaintzea, ikasketa tekniko eta teknologikoetan emakume gehiago sartzeko.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genero-desberdintasunean oinarritutako gizarteratzea: generoari loturiko ahalmenak, gaitasunak eta bizitza-proiektuak.</li> <li>Emakumeen presentzia eskasa zientzia eta teknikaren arloetan.</li> <li>Etxeko lanen eta zaintza-lanen banaketan orekarik eza.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>STEM arloko bokazio eta lanbide-asmoak suspertzea, batez ere nesken artean, etorkizuneko erronkei aurre egiteko behar bezala prestatuta egon daitezen.</li> <li>STEAM esparruari loturiko ikasketak eta lanbide-ibilbideak aukeratzen dituzten emakumeen ehuneko handitzea.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lanbide-jarduera zientzia eta teknologia arloetan garatzen duten emakume ospetsuak ezagutaraztea.</li> <li>STEAM deialdien baremoan emakume parte-hartzaileen ehunekoari loturiko item bat sartzea.</li> <li>Emakumeak STEAM arloan sartzearen inguruko jardunbide egokiak trukatzeko jardunaldiak antolatzea.</li> </ul>
Arduraduna	Hezkuntza Saila. Arduradun nagusia: Hezkuntzako sailburua. Cristina Uriarte Toledo. Arduradun zuzena: Hezkuntzako sailburuordea. Miren Maite Alonso Arana.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Orientatzaileak Tutore-irakasleak Berritzeguneak Zientzia eta teknologia arloetan aitortutako ospea duten emakumeak.
Baliabide ekonomikoak (€) 2018-2019 eta 2019-2020 ikasturteak	2019: 120.000 euro / 2020: 120.000 euro 2019-2020ko Txoke-plana: 120.000 euro urteko
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018-19 ikasturtea: materialak biltzea eta STEAM esparruan diharduten izen handiko emakumeekin harremanetan jartzea.</li> <li>2018-19 ikasturtea: jardunbide egokiei buruzko jardunaldia antolatzea.</li> <li>2018-19 eta 2019-20 ikasturtea: STEAM deialdien baremoan emakume parte-hartzaileen ehunekoari loturiko item bat sartzea.</li> </ul>
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>STEAM jardueretan diharduten emakumeen kopurua.</li> <li>STEAM programari atxikitako ikastetxeen kopurua.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	

## 1.5.1. AZTERLANA: EMAKUMEEK ZER PRESENTZIA DUTEN EAE-KO ENPRESA INDUSTRIALETAKO ZUZENDARITZA-POSTUETAN ETA ADMINISTRAZIO-KONTSEILUETAN

Kokapena estrategian	1A. SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA J1.5 Emakumeen presentzia eta eragina handitzea erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Segregazio bertikala.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ EAEko industria-enpresetako administrazio-kontseiluetan emakumeen presentziari buruzko informazioa biltzea eta industria arloko ekitaldi publikoetan haien parte-hartzea sustatzea.</li> <li>▪ Tradizioz maskulinizatuta egon diren inguruetan langile emakumeen presentzia areagotzea.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Azterlan bat egitea, 100 langiletik gorako EAEko industria-enpresetako administrazio-kontseiluetan parte hartzen duten emakumeak zenbatzeko.</li> <li>▪ Industria arloan Eusko Jaurlaritzak babesarekin antolatzen diren mintegi, hitzaldi eta gainerako ekitaldi publikoetan emakumeen partaidetza sustatzea.</li> </ul>
Arduraduna	Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Saila. Arduradun nagusia: Ekonomiaren Garapen eta Azpiegiturako sailburua Arantza Tapia Otaegi. Arduradun zuzena: Industria sailburuordea. Javier Zarraonandia Zuloaga.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Confebask
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 15.000 euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Egindako diagnostikoa.</li> <li>▪ Saila sustatutako industria arloko ekintzetan parte hartzen duten emakumeen kopurua.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Lehenengo fasean, 100 langiletik gorako enpresak. Bigarrenean, 50etik gorakoak.

## 1.5.2 IKERKETA: EMAKUMEEK ZER PRESENTZIA DUTEN ERAKUNDE PUBLIKOETAKO ZUZENDARITZA-POSTUETAN ETA ADMINISTRAZIO-KONTSEILUETAN

Kokapena estrategian	1A. SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA J1.5 Emakumeen presentzia eta eragina handitzea erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Segregazio bertikala.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Ikerketa bat egitea, batez ere Administrazio Orokorreko, erakunde publikoetako, erakunde autonomoetako, sozietate publikoetako eta fundazioetako zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan emakumeak egotearen ondoriozko egoera aztertzeke.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informazioa biltzea eta egoeraren diagnostikoa egitea: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dagozkion organoen datuak biltzea, eranskinean dagoen taula osatzeko.</li> <li>✓ Ezarritako berariazko helburuaren datan antzemandako egoerari buruzko informazioa modu objektiboan azaltzea.</li> <li>✓ Informazioa erakunde motaren arabera sailkatzea (erakunde autonomoa, publikoa, sozietatea, fundazioa).</li> </ul> </li> <li>▪ Emakumeen presentzia eta partaidetza % 40tik beherakoa den esparru guztietan ekintza-plan bat ezartzea.</li> </ul>
Arduraduna	Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila. Arduradun nagusia: Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburua. Josu Erkoreka Gervasio. Arduradun zuzena: Funtzio Publikoko sailburuordea. Andrés Zearreta Otazua.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Eusko Jaurlaritzako sailburuordetzak, haien menpe baitaude diagnostikoaren xede diren erakunde publiko, erakunde autonomo eta sozietate publikoak, baita Erakunde Harremanetarako Sailburuordetza ere.
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 12.600 euro Informazioa biltzea eta egoeraren diagnostikoa egitea: 4.700 € Emakumeen presentzia eta partaidetza % 40tik beherakoa den esparru guztietan ekintza-plana: 7.900 €
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informazioaren bilketa eta diagnostikoa: 2018-2019</li> <li>▪ Ekintza-plana: 2019ko ekaina</li> </ul>
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zuzendaritzako karguak betetzen dituzten emakumeen ehunekoa</li> <li>▪ Emakumeen ehunekoa administrazio-kontseilueta eta patronatuetan</li> <li>▪ Antzeman diren % 40tik beherako partaidetzaren kasuen kopurua</li> <li>▪ Antzemandako kasuei dagokienez, ezarritako planen ehunekoa</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	





## 2. Ardatzeko neurriak

### Desberdintasuna murriztea lanaldiari dagokionez

2.1.1 Emakumeen artean kontratazio moten lana ikuskatzeko plan espezifikoa

2.2.1 ETE-ei laguntzak ematea, kontziliazio erantzukiderako neurriak laguntzeko, soldata-arrakala murrizten zuzenean eragiteko

2.2.2 Enpresa-eremuan kontziliazio erantzukiderako neurriak akreditatu eta ziurtatzeko sistemak bultzatzea

2.2.3 Hitzarmen kolektiboetan kontziliazio erantzukiderako neurriak sartzea (bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko neurriak)

2.2.4 Enpresentzako aholkularitza- eta bidelagun-programa pilotu bat abian jartzea, kontziliazio erantzukidea errazteko, eta eremu horretan enpresetan egiten diren jardunbide egokiak zabaltzen laguntzeko

2.3.1 Azterlana: zaintza beharrak, egungoak eta etorkizunekoak

2.3.2 Gurasotasun positiborako programak, gizonak adingabeen zainketan gehiago inplikatu daitezen lortzeko

2.3.3 Gizonduz eta Nahiko programak indartzea

2.3.4 Zaintza-lanen giza balioari buruz sentsibilizatzea

2.4.1 Diru-laguntzen bidez laguntza ekonomikoak ematea, familiak haurtzaindegi pribatuetan eta ekimen sozialekoetan sar daitezen ahalbidetzeko

2.4.2 Plan Gidaria, 0-3 urte bitarteko hezkuntzaren estaldura unibertsala bermatzeko

2.5.1 16 astera arte aitatasun- eta amatasun-baimenak eta zainzagatiko baimenak parekatzea EAE-ko administrazioan

2.5.2 EAEko administrazio publikoan telelanaren esperientzien inpaktua ebaluatzea, telelanaren hedapenari heltzeko

2.6.1 Ordu-tegiak arrazionalizatzea, EAEko produkzio sisteman

2.7.1 Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko laguntzak: langileak kontratatzea, hiru urtetik beherako umeak zaintzeko

2.7.2 Kontziliazio erantzukidea laguntzeko zerbitzuak sartzeari loturiko azterlanak eta inbertsioak egiteko laguntza ekonomikoak

2.7.3 Laguntzak, denboraren antolamendu soziala egokiagoa eta arduratsuagoa izan dadin sustatzeko

2.7.4 Gizarte eta komunitate mailako arreta-zerbitzuen estaldura eta ordutegi-malgutasuna handitzea toki mailan

2.7.5 Programak, gizonak adingabeen zainketan gehiago inplikatu daitezen lortzeko

2.7.6 Mendekoak eta adinekoak artatzeko zerbitzuak indartzea, sektorean lan egiten dutenen lan-baldintzak bereziki zainduz

2.7.7 Laguntzak, mendekotasun-egoeran daudenak edo adingabeak zaintzeko lanaldi murriztua edo eszedentzia duten langileak ordeztzeko

2.7.8 Laguntzak, gurasotasun-baldintzak eremu pribatuan parekatzeko



## 2.1.1 EMAKUMEEN ARTEAN KONTRATAZIO MOTEN LANA IKUSKATZEKO PLAN ESPEZIFIKOA

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.1 Lan-iruzurraren kontrako borroka areagotzea
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lan-iruzurra.</li> <li>▪ Zeharkako lan-diskriminazioa.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Lan Ikuskaritzak kontratazio arloan –bai aldi baterako kontratazioan, bai lanaldi partzialekoan– indarrean dagoen legediaren kontrako ekintzen aurka egiten duen lana indartzea. Izan ere, bi kontratazio mota horiek maizago ematen dira emakumeen artean, eta, kontratuko lan-denborari dagokionez ere, bereizketa eragiten dute.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Iruzurrezko kontratazioaren aurkako ikuskapen-kanpainak indartzea, kasu horiek batez ere emakumeen artean ematen direlako; izan ere, soldata-arrakala argitzen duen faktorea da, emakumeen lan-denbora murriztu egiten duelako. Hain zuzen ere, honako kanpaina hauek indartuko dira: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lanaldi partzialeko kontratazioa.</li> <li>✓ Aldi baterako kontratazioa.</li> </ul> </li> </ul>
Arduraduna	Lan eta Justizia Saila. Arduradun nagusia: Lan eta Justiziako sailburua. María Jesús Carmen San José López. Arduradun zuzena: Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuordea. Jon Azkue Manterola.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Enpresak Sindikatuak
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 75.000 euro 2020: 75.000 euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	Jarduera jarraitua. Urteko txostenaren emaitzak hedatzea: urtearen lehen hiruhilekoa.
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Egindako kanpainen kopurua.</li> <li>▪ Emakumeen kontratuak, modalitatez aldatu direnak.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	

## 2.2.1 ETE-EI LAGUNTZAK EMATEA, KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERAKO NEURRIAK LAGUNTZEKO, SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEN ZUZENEAN ERAGITEKO

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.2 Kontziliazio erantzukidearen aldeko kultura handiagoa eta praktika gehiago sustatzea EAEko enpresetan
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zuzeneko lan-diskriminazioa</li> <li>▪ Erantzunkidetasunik eza zainketa-lanetan</li> <li>▪ Emakumeak lan-merkatutik ateratzea</li> <li>▪ Haurraz erditu ez den gurasoa aldentzea</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Etxeko lanetan egiazko kontziliazio erantzukidea lortzea, emakumeak lan-merkatutik ateratzea saihesteko.</li> <li>▪ ETEei zuzendutako laguntza-programa sustatzea, emakumeen eta gizonen berdintasunerako neurriak (soldata-arrakala murriztean eragin zuzena dutenak) laguntzeko.</li> <li>▪ Lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzeko planen eta proiektu pilotuen garapena bultzatzea.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enpresa txiki eta ertainei zuzendutako laguntza-programak sortzea, emakumeen eta gizonen berdintasunerako neurriak –soldata-arrakala murriztean eragin zuzena dutenak– ezartzen laguntzeko.</li> <li>▪ Enpresetan lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzeko planak eta proiektu pilotuak bultzatzea, adibidez, honako ekintza hauen bidez: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Enpresentzako aholkularitza-programa bideratzea, kontziliazio-neurriak ezartzeko.</li> <li>✓ Berriazko diru-laguntza lerro bat ezartzea, enpresetan kontziliazio-planak finantzatzeko, diruz lagun daitezkeen Emakunderen lerroekin koordinatuta.</li> <li>✓ Aholkularitza teknikoko zerbitzua, kontziliazio erantzukiderako neurriak ezartzeko.</li> <li>✓ Sentsibilizazio-kanpainak eta kontziliazio erantzukiderako neurrien sustapena, onurak partekatzeko modu gisa.</li> </ul> </li> <li>▪ Bateratu+, atariaren difusioa.</li> </ul>
Arduraduna	<p>Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila.</p> <p>Arduradun nagusia: Enpleguko eta Gizarte Politiketako sailburua. Beatriz Artolazabal Albeniz.</p> <p>Arduradun zuzena: Gizarte Politiketako sailburuordea. Lide Amilibia Bergaretxe.</p>
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Emakunde Confebask

## 2.2.1 ETE-EI LAGUNTZAK EMATEA, KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERAKO NEURRIAK LAGUNTZEKO, SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEN ZUZENEAN ERAGITEKO (jarraipena)

<p>Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planak eta proiektu pilotuak bultzatzeko = 80.000 € (2019 = 40.000 €; 2020 = 40.000 €) Esperientzia pilotuak</li> <li>▪ 2019-2020ko Txoke-plana: 70.000 € urteko</li> <li>▪ Norberaren bizitza, familia eta lana uztartzea errazteko neurriak hartzen dituzten enpresei zerga-pizgarriak emateko aukera aztertzea: Norbere baliabideak</li> </ul>
<p>Egutegia (epea/une garrantzitsuak)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planak eta proiektu pilotuak bultzatzea = 2018-2020</li> <li>▪ Norberaren bizitza, familia eta lana uztartzea errazteko neurriak hartzen dituzten enpresei zerga-pizgarriak emateko aukera aztertzea = 2021-2022</li> </ul>
<p>Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Laguntza eskatzen duten enpresa txiki eta ertainen kopurua.</li> <li>▪ Erregistratu diren lan-bizitza eta familia bateragarri egiteko planen kopurua.</li> <li>▪ Arrakala zaintza-lanetan.</li> </ul>
<p>Kontuan hartu beharreko alde osagarriak</p>	<p>Euskal Autonomia Erkidegoko Familiei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Plana, 2018-2022 21. jarduketa / 24. jarduketa</p>

## 2.2.2 ENPRESA-EREMUAN KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERAKO NEURRIAK AKREDITATZEKO ETA EGIAZTATZEKO SISTEMAK BULTZATZEA

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.2 Kontziliazio erantzukidearen aldeko kultura handiagoa eta praktika gehiago sustatzea EAEko enpresetan
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zuzeneko lan-diskriminazioa.</li> <li>▪ Erantzunkidetasunik eza zainketa-lanetan.</li> <li>▪ Emakumeak lan-merkatutik ateratzea.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enpresak beren egituretan kontziliazio erantzukidea lortzeko neurriak ezartzearen garrantziaz eta horrek ekar diezaikeen onurez sentsibilizatzea.</li> <li>▪ Etxeko lanetan egiazko kontziliazio erantzukidea bultzatzea, emakumeak lan-merkatutik ateratzea saihesteko.</li> <li>▪ Guraso bien eta haien seme-alaben arteko atxikimendua eta erresilientzia lortzea.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enpresa-eremuan kontziliazio erantzukiderako neurriak egiaztatzeako sistema bat sortzea.</li> <li>▪ Sari- eta aitortza-sistema bat ezartzea, bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzearen eremuan liderrak eta erreferenteak izan diren enpresentzat. Sistema horren bidez, hau lortu nahi da: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aintzatespen publikoa, denbora-kudeaketaren, malgutasunaren eta bizitza pertsonal, familiako eta lanekoaren arteko orekaren arloan neurri berritzaileak garatzen dituzten enpresek egindako lanari dagokionez.</li> <li>✓ Enpresetan denborak egokitzearekin konprometituta dauden enpresak ikusgai jartzea.</li> <li>✓ Enpresa-sare osoa sentsibilizatzea, egindako esperientzien inpaktuari dagokionez.</li> </ul> </li> </ul>
Arduraduna	Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila. Arduradun nagusia: Enplegu eta Gizarte Politiketako sailburua. Beatriz Artolazabal Albeniz. Arduradun zuzena: Gizarte Politiketako sailburuordea. Lide Amilibia Bergaretxe.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Confebask
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kontziliazio eta erantzukidetasunerako neurriak aplikatzean lider eta erreferentzia diren enpresen rola nabarmentzea, sari eta aintzatespenen sistema baten bidez = 100.000 € (2019 = 50.000 €; 2020 = 50.000 €)</li> <li>▪ Enpresa-eremuan kontziliazio neurriak akreditatzeko eta egiaztatzeako sistemak bultzatzea. 2019-2020ko Txoke-plana: 50.000 euro urteko</li> </ul>
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kontziliazio eta erantzukidetasunerako neurriak aplikatzean lider eta erreferentzia diren enpresen rola nabarmentzea, sari eta aintzatespenen sistema baten bidez = 2021-2022</li> <li>▪ Enpresa-eremuan kontziliazio neurriak akreditatzeko eta egiaztatzeako sistemak bultzatzea = 2022</li> </ul>

## 2.2.2 ENPRESA-EREMUAN KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERAKO NEURRIAK AKREDITATZEKO ETA EGIAZTATZEKO SISTEMAK BULTZATZEA (jarraipena)

Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak

- Programan parte hartu duten enpresen kopurua.
- Onartutako enpresen kopurua.
- Zaintza-lanetako arrakala.

Kontuan hartu beharreko alde osagarriak

Euskal Autonomia Erkidegoko Familiei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Plana, 2018-2022  
25. jarduketa / 26. jarduketa



## 2.2.3 HITZARMEN KOLEKTIBOETAN KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERAKO NEURRIAK (BITZTA PERTSONALA, FAMILIAKOA ETA LANEKOA UZTARTZEKOAK) SARTZEA

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.2 Kontziliazio erantzukidearen aldeko kultura handiagoa eta praktika gehiago sustatzea EAEko enpresetan
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lan-diskriminazioa, zuzenekoa eta zeharkakoa.</li> <li>▪ Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Hitzarmen kolektiboetan kontziliazio erantzukiderako neurriak (bitzta pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzekoak) sartzeko asmoari heltzea.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	Gizarte-elkarrizketaren bidez, gizarte esparruko eragileen eta Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa- eta sindikatu-erakundeen artean adostasuna bultzatzea, norberaren bitzta, familia eta lana uztartzeko kontziliazio erantzukiderako neurriak hitzarmen kolektiboetan sartzeko.
Arduraduna	Lan eta Justizia Saila. Arduradun nagusia: Lan eta Justiziako sailburua. María Jesús Carmen San José López. Arduradun zuzena: Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuordea. Jon Azkue Manterola.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Enpresaburuen elkarteak Erakunde sindikalak
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	Baliabide propioak 2019-2020ko Txoke-plana: 30.000 euro urteko
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019. urtea 2020. urtea
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lanbide arteko Hitzarmena sinatzea BAI/EZ</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	EAEko Familiei eta Haurrei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Plana



## 2.2.4 ENPRESENTZAKO AHOHKULARITZA- ETA BIDELAGUN-PROGRAMA PILOTU BAT ABIAN JARTZEA, KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA ETA EREMU HORRETAN ENPRESETAN EGITEN DIREN JARDUNBIDE EGOKIAK ZABALTZEN LAGUNTZEKO

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.2 Kontziliazio erantzukidearen aldeko kultura handiagoa eta praktika gehiago sustatzea EAEko enpresetan.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Etxeko lanen eta zaintza-lanen banaketan orekarik eza.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Kontziliazio erantzukidearen kultura eta praktika enpresa ingurunean zabaltzea.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aholkularitza- eta bidelagun-programa pilotu bat abian jartzea, enpresei laguntza emateko kontziliazio erantzukidea hobetzen, lanaldiak eta lan-metodoak malgutuz.</li> <li>▪ Enpresaren zaintzarekiko erantzukidetasunaren arloko jardunbide egokiak identifikatu eta zabaltzea, jardunaldiak antolatuz, gida eta eskuliburuak egin eta hedatuz, eta bildutako esperientziak trukatzeko sareak sustatuz.</li> <li>▪ Sari- eta aitortza-sistema bat ezartzea, bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzearen eremuan liderrak eta erreferenteak izan diren enpresentzat.</li> </ul>
Arduraduna	Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila. Arduradun nagusia: Enpleguko eta Gizarte Politiketako sailburua. Beatriz Artolazabal Albeniz. Arduradun zuzena: Gizarte Politiketako sailburuordea. Lide Amilibia Bergaretxe.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Saila (Industria Sailburuordetza) Emakunde
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 100.000 euro / 2020: 100.000 euro 2019-2020ko Txoke-plana: 100.000 euro urteko
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019. urtea 2020. urtea
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 10 jardunaldi urtean, 20 enpresa parte-hartzaile jardunaldi bakoitzeko</li> <li>▪ Txoke-plana: 10 jardunaldi gehiago urteko</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Programa pilotua 50 langiletik gorako enpresei zuzenduta dago hasiera batean.

## 2.3.1 AZTERLANA: ZAINZA BEHARRAK, EGUNGOAK ETA ETORKIZUNEOAK

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.3 Herritarrak sentsibilizatzea, bereziki gizonak, etxeko lanetan eta pertsonen zaintza-lanetan erantzukide izan daitezen.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lan-iruzurra.</li> <li>▪ Emakumeen lana gutxiestea (zaintza-lanak).</li> <li>▪ Ohiturak eta genero-rolak.</li> <li>▪ Bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzea.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zaintza-lanen egungo eredu eta zaintza eredu erantzukidea lortzeko eman beharreko urratsak agerian uztea.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dauden zaintza beharrei buruzko azterlana egitea, eta horren eragina etorkizuneko egoera desberdinetan (beharko diren lanpostuak eta lan-baldintzak zehaztea; emakumeak laneratzeko ahala; zerbitzu horien kostua kalkulatzeko; gizarte-prestazioetan lor daitekeen aurrezpena, emakumeak lanean diharduten eta okupatuta dauden herritarren artean sartzearen ondoriozkoa; zaintzaren arloko erantzukizunak banatzea eta abar).</li> <li>▪ Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritzatik, azterlana edo azterlanaren diseinua egiteko laguntza tekniko kontratatzea.</li> <li>▪ Amaierako txostena egitea.</li> </ul>
Arduraduna	Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila Arduradun nagusia: Enpleguko eta Gizarte Politiketako sailburua. Beatriz Artolazabal Albeniz. Arduradun zuzena: Gizarte Politiketako sailburuordea. Lide Amilibia Bergaretxe.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Emakunde</li> <li>▪ Zaintza-lanetan jardun duten pertsonak (familiakoak eta profesionalak)</li> <li>▪ Mendeko pertsonak, hain zuzen</li> </ul>
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 15.000 euro 2020: 15.000 euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019. urtea: Azterlana kontratatzea eta egitea 2020. urtea: Emaizte buruzko txostena egitea
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Azterlana egin da</li> <li>▪ Txostenaren emaitzak</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Foru aldundiak eta udalak.

## 2.3.2 GURASOTASUN POSITIBORAKO PROGRAMAK, GIZONAK ADINGABEEN ZAINKETAN GEHIAGO INPLIKATU DAITEZEN LORTZEKO

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.3 Herritarrak sentsibilizatzea, bereziki gizonak, etxeko lanetan eta pertsonen zaintza-lanetan erantzukide izan daitezen.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zuzeneko lan-diskriminazioa.</li> <li>▪ Erantzunkidetasunik eza zainketa-lanetan.</li> <li>▪ Emakumeak lan-merkatutik ateratzea.</li> <li>▪ Haurraz erditu ez den gurasoa aldentzea.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Guraso bien artean eta haien seme edo alaba jaioberriarekiko atxikimendua eta erresilientzia lortzea, umez erditu den gurasoa ez mugatzeko.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	Euskadin, gurasotasun positiborako programak bultzatzea. Bultzada hori, adibidez, honako jarduketan bidez egingo da: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Familien beharrak eta eskariak aztertzea, haurrak familia barruan hazi eta hezteko prozesuari dagokionez.</li> <li>▪ Gurasoa izateko prebentziozko trebakuntza-programa bat diseinatu eta balioztatzea.</li> <li>▪ Aita heziketan erantzukidetasuna eta parte hartzea garatzeko programa bat diseinatu eta balioztatzea.</li> <li>▪ Gurasoak zeregin horretarako trebatzeko tresnak familien esku uztea.</li> </ul>
Arduraduna	Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila. Arduradun nagusia: Enpleguko eta Gizarte Politiketako sailburua. Beatriz Artolazabal Albeniz. Arduradun zuzena: Gizarte Politiketako sailburuordea. Lide Amilibia Bergaretxe.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Emakunde
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 162.000 euro 2020: 162.000 euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2020-2022
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Euskal Autonomia Erkidegoko Familiei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Planaren tarteko ebaluazioa eta amaierako ebaluazioa.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Euskal Autonomia Erkidegoko Familiei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Plana, 2018-2022 27. jarduna

### 2.3.3 GIZONDUZ ETA NAHIKO PROGRAMAK INDARTZEA

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.3 Herritarrak sentsibilizatzea, bereziki gizonak, etxeko lanetan eta pertsonen zaintza-lanetan erantzukide izan daitezten.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zeharkako diskriminazioa.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beren seme-alabak hazi eta hezteko lanetan parte hartzen duten gizonen kopurua areagotzea.</li> <li>Zaintza-lanak batez ere emakumeei esleitzeko ohitura bertan behera uztea.</li> <li>Erantzukidetasuneranzko aurrerapena nabarmentzen duen balio-aldaketa adin txikikoekin lantzea.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gizonak sentsibilizatzea eta berdintasunarekin loturiko gaietako buruzko prestakuntza ematea, zaintza-lanetan erantzukidetasun handiagoa lortzen laguntzeaz gain, aldaketaren eragile bihurtzeko daitezten.</li> <li>Nahiko programako lan-esparrua zabaltzea eta 0-3 zikloa gehitzea, aldaketak adin txikietatik abiarazteko, eta familiekin balio-aldaketarako eta erantzukidetasunerako lan egiteko.</li> </ul>
Arduraduna	Lehendakaritza / Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundea. Zuzendari nagusia: Miren Izaskun Landaia Larizgoitia.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 330.000 = 180.000 € (Gizonduz) + 150.000 € (Nahiko) 2020: 330.000 = 180.000 € (Gizonduz) + 150.000 € (Nahiko) 2019-2020ko Txoke-plana: 55.000 euro urteko
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019. urtea 2020. urtea
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prestakuntza-saioretan parte hartu duten gizonen kopurua.</li> <li>Parte hartzen duten ikastetxeen kopurua.</li> <li>Irakasle eta ikasle parte-hartzaileak.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	

## 2.3.4 ZAINZA-LANEN GIZA BALIOARI BURUZ SENTSIBILIZATZEA

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.3 Herritarrak sentsibilizatzea, bereziki gizonak, etxeko lanetan eta pertsonen zaintza-lanetan erantzukide izan daitezen.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lan-iruzurra.</li> <li>▪ Emakumeen lana gutxietea (zaintza-lanak).</li> <li>▪ Ohiturak eta genero-rolak.</li> <li>▪ Bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzea.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mendeko pertsonen zaintzeak familiarentzat duen balioa agerian uztea</li> <li>▪ Feminizatuta dagoen zaintza eredutik erantzukidetasunean oinarritutako eredura pasatzea</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	Herritarrak zaintza-lanen balioaz sentsibilizatzeko ekintzak egitea, hala nola: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zaintza-lanen gizarte-balioa sustatzeko eta sektoreko jardunbide egokiak ezagutzeko jardunaldia.</li> </ul>
Arduraduna	Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila. Arduradun nagusia: Enplegu eta Gizarte Politiketako sailburua. Beatriz Artolazabal Albeniz. Arduradun zuzena: Gizarte Politiketako sailburuordea. Lide Amilibia Bergaretxe.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Emakunde Familiak Loturiko elkarte eta erakundeak
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 15.000 euro (2019an egoeraren azterlanak egiteko partida ekonomikoa bideratuko da) 2020: 15.000 euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019. urtea 2020. urtea
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jardunaldian parte hartu duten pertsonen kopurua</li> <li>▪ Inplikaturako erakundeen ehunekoa</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Zaintzaileen Estrategiaren baitan antolatzen den jardunaldia.

## 2.4.1 DIRU-LAGUNTZEN BIDEZ LAGUNTZA EKONOMIKOAK EMATEA, FAMILIAK HAURTZAINDEGI PRIBATUETAN ETA EKIMEN SOZIALEKOETAN SAR DAITEZEN AHALBIDETZEKO

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.4 0-3 urtekoen eskolatzea bultzatzea.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genero-desberdintasunean oinarritutako gizarteratzea: generoari loturiko ahalmenak, gaitasunak eta bizitza-proiektuak.</li> <li>Emakumeen presentzia eskasa ordaindutako lanaren eremuan.</li> <li>Etxeko lanen eta zaintza-lanen banaketan orekarik eza.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeek baldintza berdinetan lan-mundura sartzeko dituzten aukerak sustatzea.</li> <li>Adingabeak zaintzean dagozkien erantzukizunak emakumeen eta gizonen artean orekaz banatzea bultzatzea.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>Haur-eskola pribatuentzako eta gizarte-ekimenekoentzako diru-laguntzak jasotzeko urteko deialdia onartzea.</li> <li>Eskaerak baloratzea eta honako informazio hau dutenak hautatzea: haurren banaketa ikasgelan, adinaren arabera; egutegia eta ordutegia; hezitzaileen zerrenda; ekintzaren balioak, helburuak eta lehentasunak.</li> </ul>
Arduraduna	Hezkuntza Saila. Arduradun nagusia: Hezkuntzako sailburua. Cristina Uriarte Toledo. Arduradun zuzena: Hezkuntzako sailburuordea. Miren Maite Alonso Arana.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Hautzaindegi pribatuak Gizarte ekimeneko zentroak
Baliabide ekonomikoak (€) 2018-2019 eta 2019-2020 ikasturteak	2019: 25,5 milioi euro 2020: 25,5 milioi euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018-19ko deialdia.</li> <li>2019-20ko deialdia.</li> </ul>
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eskolatutako 0-2 urteko haurren kopurua</li> <li>Egindako eskaeren % eta erantzundako eskaeren %</li> <li>Eskatutako lehen aukeran eskolatutako ikasleen %</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	

## 2.4.2 PLAN GIDARIA, 0-3 URTE BITARTEKO HEZKUNTZAREN ESTALDURA UNIBERTSALA BERMATZEKO

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.4 0-3 urtekoen eskolatzeari buruzko bultzatzea.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genero-desberdintasunean oinarritutako gizarteratzea: generoari loturiko ahalmenak, gaitasunak eta bultzatze-proiektuak.</li> <li>Emakumeen presentzia eskasa ordaindutako lanaren eremuan.</li> <li>Etxeko lanen eta zaintza-lanen banaketan orekarik eza.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeek baldintza berdinetan lan-mundura sartzeko dituzten aukerak sustatzea.</li> <li>Adingabeak zaintzean dagozkien erantzukizunak emakumeen eta gizonen artean orekaz banatzea bultzatzea.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>Errenta txikiak dituzten familientzat, Haurreskoletan sartzeko neurriak garatzea.</li> <li>Haurrak 2 urtetik aurrera eskolatzeari buruzko bultzatzea.</li> </ul>
Arduraduna	Hezkuntza Saila. Arduradun nagusia: Hezkuntzako sailburua. Cristina Uriarte Toledo. Arduradun zuzena: Hezkuntzako sailburuordea. Miren Maite Alonso Arana.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Haurreskolak partzuergoa
Baliabide ekonomikoak (€) 2018-2019 eta 2019-2020 ikasturteak	2019: 45 milioi euro 2020: 45 milioi euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018-19 eta 2019-20 ikasturteetan, matrikulan hobariak izateko sistema bat ezartzea, familien errenta estandarizatuaren arabera modulatu, 18.000 eurotik beherako errentak dituzten familiei tarifaren salbuespena jarrita.</li> </ul>
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eskolatutako 0 eta 2 urte bitarteko ikasleen kopurua</li> <li>Egindako eskaeren % eta erantzundako eskaeren %</li> <li>Eskolatutako lehen aukeran eskolatutako ikasleen %</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	

## 2.5.1 16 ASTERA ARTE AITATASUN- ETA AMATASUN-BAIMENAK ETA ZAINZAGATIKO BAIMENAK PAREKATZEA EAE-KO ADMINISTRAZIOAN

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.5 Kontziliazio erantzukidean sakontzea EAEko administrazio publikoan.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen presentzia eskasa ordaindutako lanaren eremuan.</li> <li>Etxeko lanen eta zaintza-lanen banaketan orekarik eza.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kontziliazio erantzukidean sakontzea EAEko administrazioan.</li> <li>Emakumei –seme-alabak zaintzeko lanbide-garapena alde batera utzi behar gabe– garapen horrekin jarraitzeko aukera emate aldera, kontziliazio erantzukiderako neurriak ezartzea.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<p>Hurrengo Euskal Enplegu Publikoaren Legean norberaren bizitza, familia eta lana erantzunkidetasunez bateratzearen hartzen diren baimenei buruzko xedapenak gehitzea, honako hauek jasotzeko:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aitatasun eta amatasun baimenak berdintzea, bikotekide bakoitzeko 16 asteko iraupena izan arte, kotizazio-oinarriaren % 100 ordainduta; baimena besterenezina izango da.</li> <li>Hamabi hilabetetik beherako semea edo alaba zaintzeko baimena (edoskitze-baimena ordezkaten du), gehienez ere 150 ordukoa, guraso batek zein besteak erabiltzeko.</li> <li>Zortzi orduko baimena, kontsultetara, tratamenduetara eta izaera medikoko azterketetara joateko.</li> </ul>
Arduraduna	<p>Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila.</p> <p>Arduradun nagusia: Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburua. Josu Erkoreka Gervasio.</p> <p>Arduradun zuzena: Funtzio Publikoko sailburuordea. Andrés Zearreta Otazua.</p>
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Araubide Juridikoaren Sailburuordetza
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	<p>2019: 3.350.000 € (neurriaren urteko kostu zenbatetsia).</p> <p>2020: 3.350.000 € (neurriaren urteko kostu zenbatetsia).</p>
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	Gobernu-kontseiluan Enplegu Publikoari buruzko Lege Proiektua onartzea: 2018
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ezarrirako datan Kontseiluak onartzea.</li> <li>Baimenak hartzen dituzten emakumeen ehunekoa.</li> <li>Baimenak hartzen dituzten gizonen ehunekoa.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Baimen horiek emakume zein gizonentzat izaten direnean, azterketa bat egingo da, eskubide horretaz baliatzen diren emakumeen eta gizonen ehunekoak ezagutzeko.



## 2.5.2 EAE-KO ADMINISTRAZIO PUBLIKOAN TELELANAREN ESPERIENTZIEN INPAKTUA EBALUATZEA, TELELANAREN HEDAPENARI HELTZEKO

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.5 Kontziliazio erantzukidean sakontzea EAEko administrazio publikoan.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen presentzia eskasa ordaindutako lanaren eremuan.</li> <li>Emakumeak lan-merkatua uztea.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>EAEko administrazio publikoan telelanaren esperientzien inpaktua ebaluatzea, bere kasuan, telelanaren hedapenari heltzeko.</li> <li>Denbora gehiago edukitzea eta etxean gehiago egotea, biak lanbideari dagozkion zereginak betetzearekin bateragarri.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inpaktuaren ebaluazioan sakontzea, EAEko administrazio publikoan garatutako telelan-esperientzia dela eta, zerbitzua garatzean lortu diren kontziliazioari, kalitateari, eraginkortasunari eta efizientziari dagokienez, hala badagokio, modalitate hori hedatzeari heldu ahal izateko.</li> </ul>
Arduraduna	Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila. Arduradun nagusia: Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburua. Josu Erkoreka Gervasio. Arduradun zuzena: Funtzio Publikoko sailburuordea. Andrés Zearreta Otazua.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Eusko Jaurlaritzako sailletako zerbitzuen zuzendaritzak.
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 4.000 euro 2020: 4.000 euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019ko abendua: Telelan-esperientzien eraginari buruzko ebaluazio-txostena. 2020: Telelan-esperientziak hedatzeari buruzko txostena.
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Egun arte egindako txostena.</li> <li>EAEko Administrazio Orokorrean telelan modalitatean lan egiten duten emakumeen eta gizonen ehunekoa.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	

## 2.6.1 ORDUTEGIAK ARRAZIONALIZATZEA, EAE-KO PRODUKZIO-SISTEMAN

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.6 Ordutegiak arrazionalizatzea, kontziliazioa errazteko
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lan-diskriminazioa, zuzenekoa eta zeharkakoa.</li> <li>▪ Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Ordutegiak arrazionalizatzea, EAEko sistema produktiboan.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<p>Gizarte-elkarrizketaren bidez, euskal produkzio-sistemako ordutegiak arrazionalizatzeari helduko dion lanbide arteko akordio bat sinatzea bultzatu behar da, horrela, kontziliazio erantzukidea hobetzeko eta soldata-arrakala murrizteko. Hain zuzen ere, antzeman da arrakala hori areagotu egiten dela emakumea ama izan ostean.</p> <p>Gizarte-elkarrizketaren bidez, negoziazio kolektiboaren edukia hobetu behar dira; horretarako, kontziliazio erantzukidea ahalbidetuko duten ordutegiei buruz hitz egin behar da, horrek ekarriko baitu ondorioz soldata-arrakala murriztea. Horrela, negoziazio kolektiboaren bidez, honako alde hauek sartuko dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lantokiak ireki eta ixtea.</li> <li>▪ Administrazio publikoa ireki eta ixtea.</li> <li>▪ Lanaldien motak.</li> <li>▪ Ordutegi-malgutasunari loturiko neurriak enpresetan.</li> </ul>
Arduraduna	<p>Lan eta Justizia Saila.</p> <p>Arduradun nagusia: Lan eta Justiziako sailburua. María Jesús Carmen San José López.</p> <p>Arduradun zuzena: Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuordea. Jon Azkue Manterola.</p>
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	<p>Enpresaburuen elkarteak</p> <p>Enpresa erakundeak</p>
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	Baliabide propioak
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019-2020
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lanbide arteko Hitzarmena sinatzea BAI/EZ</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	EAEko Familiei eta Haurrei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Plana

## 2.7.1 BIZITZA PERTSONALA, FAMILIAKOA ETA LANEKOA UZTARTZEKO LAGUNTZAK: LANGILEAK KONTRATATZEA, HIRU URTETIK BEHERAKO UMEAK ZAINTEKO

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.7 Kontziliazio erantzukidea errazten duten pizgarri ekonomikoak eta zerbitzuak gehitzea, emakumeak lan-merkatutik atera ez daitezen eta haien jarduera-tasa hobetu dadin.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zuzeneko lan-diskriminazioa.</li> <li>▪ Erantzunkidetasunik eza zainketa-lanetan.</li> <li>▪ Emakumeak lan-merkatutik ateratzea.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Emakumeak lan-merkatutik ateratzea saihestea.</li> <li>▪ Zaintza-lanak hautatu izanaren ondoriozko lan-diskriminazio zuzena desagerraraztea.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	Hiru urtetik beherako seme-alabak zaintzeko langileak kontratatzekeo laguntza-lerroak indartzea, norberaren bizitza, familia eta lanaren kontziliazio erantzukidea sustatzeko, eta etxeko langileen sektorean enplegua sortzea eta legeztatzea bultzatzeko.
Arduraduna	Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila. Arduradun nagusia: Enpleguko eta Gizarte Politiketako sailburua. Beatriz Artolazabal Albeniz. Arduradun zuzena: Gizarte Politiketako sailburuordea. Lide Amilibia Bergaretxe.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 400.000 euro / 2020: 400.000 euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2018-2022
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bideratutako espedienteen kopurua.</li> <li>▪ Urtean ematen diren diru-laguntzen zenbatekoa, guztira.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Euskal Autonomia Erkidegoko Familiei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Plana, 2018-2022 40. jarduna

## 2.7.2 KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA LAGUNTZEKO ZERBITZUAK SARTZEARI LOTURIKO AZTERLANAK ETA INBERTSIOAK EGITEKO LAGUNTZA EKONOMIKOAK

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.7 Kontziliazio erantzukidea errazten duten pizgarri ekonomikoak eta zerbitzuak gehitzea, emakumeak lan-merkatutik atera ez daitezen eta haien jarduera-tasa hobetu dadin.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zuzeneko lan-diskriminazioa.</li> <li>▪ Erantzunkidetasunik eza zainketa-lanetan.</li> <li>▪ Emakumeak lan-merkatutik ateratzea.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bizitza pertsonala, lana eta familia hobeto uztartzen laguntzea.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<p>Norberaren bizitza, lana eta familia uztartzeko planen eta proiektuen garapena bultzatzea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kontziliazio erantzukiderako neurrien inguruan sensibilizatzeko eta horiek onurak partekatze modu gisa sustatzeko jarduerak.</li> <li>▪ Bateratu+ web orria jakitera ematea, kontziliazio arloko benetako laguntza eta aholkularitza jasotzeko tresna gisa konfiguraturaz.</li> </ul>
Arduraduna	<p>Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila.</p> <p>Arduradun nagusia: Enplegu eta Gizarte Politiketako sailburua. Beatriz Artolazabal Albeniz.</p> <p>Arduradun zuzena: Gizarte Politiketako sailburuordea. Lide Amilibia Bergaretxe.</p>
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Confebask
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	<p>Web orria mantentzea: 2019: 23.500 euro / 2020: 23.500 euro</p> <p>Sustapen- eta sensibilizazio-neurri osagarriak: 2019-2020ko Txoke-plana: 75.000 euro urteko.</p>
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2018-2022
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Euskal Autonomia Erkidegoko Familiei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Planaren tarteko ebaluazioa eta amaierako ebaluazioa.</li> <li>▪ Zaintza-lanetako arrakala.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Enpresetan berdintasunerako planak ezartzeko, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak garatzen dituen laguntza-lerroekin koordinatu beharko da jarduketara hori.

## 2.7.3 LAGUNTZAK, DENBORAREN ANTOLAMENDU SOZIALA EGOKIAGOA ETA ARDURATSUAGOA IZAN DADIN SUSTATZEKO

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.7 Kontziliazio erantzukidea errazten duten pizgarri ekonomikoak eta zerbitzuak gehitzea, emakumeak lan-merkatutik atera ez daitezen eta haien jarduera-tasa hobetu dadin.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zuzeneko lan-diskriminazioa.</li> <li>▪ Erantzunkidetasunik eza zainketa-lanetan.</li> <li>▪ Emakumeak lan-merkatutik ateratzea.</li> <li>▪ Haurraz erditu ez den gurasoa aldentzea</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Emakumeak lan-merkatutik ateratzea saihestea.</li> <li>▪ Zaintza-lanak hautatu izanaren ondoriozko lan-diskriminazio zuzena desagerraraztea.</li> <li>▪ Guraso biengan, umez erditu den gurasoan eta bestean ere, atxikimendua eta erresilientzia lortzea.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<p>Zainketen erantzunkidetasunaren alorrean, batez ere, aurrera egin behar dugu emakumeen eta gizonen arteko berdintasun parametroetan. Gero eta gizon gehiagok eskuratu behar dituzte senideak eta bere kasa moldatzen ez diren pertsonak zaintzeko eszedentziarako laguntzak. Hain zuzen ere, programaren helburuetako bat izango da apurka-apurka gero eta gizon gehiago izatea zainketen erantzunkidetasunaz arduratzen direnentzako laguntzen onuradunak eta horrela galaraztea neurri horiek emakumeak lan merkatutik irteten laguntzea.</p> <p>Horretarako, birbideratu egingo da familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretua, hauxe erdiesteko:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Apurka-apurka gehitzea senideak eta bere kasa moldatzen ez diren pertsonak zaintzeko eszedentzia eskuratzen duten gizonen kopurua, diskriminazio positiborako neurrien bitartez.</li> <li>▪ Laguntza ekonomikoen zenbatekoak pixkanaka-pixkanaka igotzea, hiru urtetik beherako seme edo alaba bakoitza zaintzeko <b>eszedentziak estaltzeko</b>, kontziliazio behar bereziak dituzten familietan: guraso bakarreko familiak, familia ugariak, mendekotasun-egoeran dagoen edo desgaitasuna duen kide bat duten familiak, genero-indarkeriaren biktima izan den kide bat duten familiak.</li> <li>▪ <b>Lanaldia murrizketagatik</b> ematen diren laguntza ekonomikoen zenbatekoak pixkanaka-pixkanaka igotzea, premia bereziak dituzten familien kasuetan: guraso bakarreko familiak, familia ugariak, mendekotasun-egoeran dagoen, desgaitasuna duen edo genero-indarkeriaren biktima izan den kide bat duten familiak.</li> </ul>
Arduraduna	Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila. Arduradun nagusia: Enpleguko eta Gizarte Politiketako sailburua. Beatriz Artolazabal Albeniz. Arduradun zuzena: Gizarte Politiketako sailburuordea. Lide Amilibia Bergaretxe.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	

## 2.7.3 LAGUNTZAK, DENBORAREN ANTOLAMENDU SOZIALA EGOKIAGOA ETA ARDURATSUAGOA IZAN DADIN SUSTATZEKO (jarraipena)

Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	Gaur egungo laguntzak lan-eszedentzian dauden langileei zuzentzea, eszedentzietan babes ekonomikoa hobetzeko = 54.000.000 € (2019 = 27.000.000 €; 2020 = 27.000.000 €)
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	Gaur egungo laguntzak seme-alaba zaintzearen lan-eszedentzian dauden edo lanaldi murriztua duten langileei zuzentzea, premia bereziak dituzten familien kasuetan = 2019-2022
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Bideratutako espedienteen kopurua.</li><li>▪ Urtean ematen diren diru-laguntzen zenbatekoa, guztira.</li></ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Euskal Autonomia Erkidegoko Familiei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Plana, 2018-2022 17. jarduketa / 18. jarduketa / 19. jarduketa

## 2.7.4 GIZARTE ETA KOMUNITATE MAILAKO ARRETA-ZERBITZUEN ESTALDURA ETA ORDUTEGI-MALGUTASUNA HANDITZEA TOKI MAILAN

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.7 Kontziliazio erantzukidea errazten duten pizgarri ekonomikoak eta zerbitzuak gehitzea, emakumeak lan-merkatutik atera ez daitezen eta haien jarduera-tasa hobetu dadin.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zuzeneko lan-diskriminazioa.</li> <li>▪ Erantzunkidetasunik eza zainketa-lanetan.</li> <li>▪ Emakumeak lan-merkatutik ateratzea.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Norberaren bizitza, lana eta familiaren kontziliazio hobea ahalbidetzea, haurrak, adinekoak eta mendekotasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeko gizarte eta komunitate zerbitzuetan ordutegi zabalagoak eta malguagoak ezarriz.</li> <li>▪ Ordutegien inguruko kultura berriaren ezarpena toki mailatik bultzatzea.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	Hiru proiektu pilotu –lurralde bakoitzeko bat– diseinatu eta garatzea, ordutegiei eta denbora erabiltzeko moduari dagokienez, kultura berri bat toki mailan aztertu eta garatzeko.
Arduraduna	Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila. Arduradun nagusia: Enpleguko eta Gizarte Politiketako sailburua. Beatriz Artolazabal Albeniz. Arduradun zuzena: Gizarte Politiketako sailburuordea. Lide Amilibia Bergaretxe.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Foru Aldundiak Udalak Emakunde
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2020: 35.000 euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2020. urtea
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Euskal Autonomia Erkidegoko Familiei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Planaren tarteko ebaluazioa eta amaierako ebaluazioa.</li> <li>▪ Programa pilotua hiru udalerritan garatzea.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Euskal Autonomia Erkidegoko Familiei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Plana, 2018-2022 Jarduera: 98. (Ordutegien inguruko kultura berriaren ezarpena toki mailatik bultzatzea)

## 2.7.5 PROGRAMAK, GIZONAK ADINGABEEN ZAINKETAN GEHIAGO INPLIKATU DAITEZEN LORTZEKO

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.7 Kontziliario erantzukidea errazten duten pizgarri ekonomikoak eta zerbitzuak gehitzea, emakumeak lan-merkatutik atera ez daitezen eta haien jarduera-tasa hobetu dadin.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zuzeneko lan-diskriminazioa.</li> <li>▪ Erantzunkidetasunik eza zainketa-lanetan.</li> <li>▪ Emakumeak lan-merkatutik ateratzea.</li> <li>▪ Haurraz erditu ez den gurasoa aldentzea.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Guraso biek gurasotasun positibori buruz daukaten prestakuntza maila igotzea.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	Gurasotasun positiborako programak indartu eta hedatzea, honako hauen bidez: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Guraso elkarteekin sarean lan egitea bultzatzea, gurasotasun positiboko jarduerak garatzeko.</li> <li>▪ Haurtzaroaren esparruan lanean diharduten profesionalen gurasotasun positiboari buruzko prestakuntza bultzatzea.</li> <li>▪ Profesionalekin topaketak bultzatzea, haien egoera aztertzeke eta behar horiei nola heldu pentsatzeko.</li> <li>▪ Enpresa-eremuan gurasotasun positiboaz sentsibilizatzea.</li> </ul>
Arduraduna	Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila. Arduradun nagusia: Enpleguko eta Gizarte Politiketako sailburua. Beatriz Artolazabal Albeniz. Arduradun zuzena: Gizarte Politiketako sailburuordea. Lide Amilibia Bergaretxe.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Guraso Elkarteak Confebask Euskal Herriko Unibertsitatea
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 50.000 euro (Konpromisozko kreditua); 2020: 50.000 euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019-2022
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Euskal Autonomia Erkidegoko Familiei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Planaren tarteko ebaluazioa eta amaierako ebaluazioa.</li> <li>▪ Egindako prestakuntza-ekintzen kopurua.</li> <li>▪ Egindako saioen kopurua.</li> <li>▪ Sentsibilizazio-kanpainen kopurua.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Euskal Autonomia Erkidegoko Familiei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Plana, 2018-2022. 28. jarduna



## 2.7.6 MENDEKOAK ETA ADINEKOAK ARTATZEKO ZERBITZUAK INDARTZEA, SEKTOREAN LAN EGITEN DUTENEN LAN-BALDINTZAK BEREZIKI ZAINDUZ

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.7 Kontziliazio erantzukidea errazten duten pizgarri ekonomikoak eta zerbitzuak gehitzea, emakumeak lan-merkatutik atera ez daitezen eta haien jarduera-tasa hobetu dadin.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen lana gutxiestea (zaintza-lanak).</li> <li>Ohiturak eta genero-rolak.</li> <li>Lana eta familia uztartzea.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Baliabideak optimizatzea, arlo horretan esperientzia duten pertsonen gaitasunak, produktibitatea eta profesionalizazioa hobeto aprobetxatzeko eta areagotzeko ; halaber, lan-baldintza egokiak bermatzea, laneko bajak, langileen txandaketa eta langile gaituak galtzea saihesteko.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gizarte-zerbitzuen sektoreko jarduera profesionalak normalizatzen, formalizatzen, arautzen, prestatzen eta hobetzen aurrera egitea lagungarria izango da, zalantzarik gabe, gizarte-alorreko esku-hartzea jasotzen duten pertsonen bizikaltatea hobetzeko, baina baita jarduera-sektore horretako lan-baldintzak pixkanaka hobetzeko ere, eta nagusiki emakumeak aritzen direnez lan horretan, beharrezkoa da emakumeen eta gizonen aukera-berdintasunerako politikak proaktiboki aplikatzea ere. Emakumeek sektoreari egin dioten ekarpena ikusarazi eta aitortu behar da, bai eta emakume immigranteen presentzia handia ere.</li> <li>Telelaguntza Zerbitzuko kontratuetan, zerbitzua kontratatzean genero-ikuspegia txertatzea. APP berria ere lagungarria izango da.</li> </ul>
Arduraduna	Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila. Arduradun nagusia: Enpleguko eta Gizarte Politiketako sailburua. Beatriz Artolazabal Albeniz. Arduradun zuzena: Gizarte Politiketako sailburuordea. Lide Amilibia Bergaretxe.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Emakunde Mendeko pertsonak, hain zuzen Telelaguntza-zerbitzuko langileak Zerbitzua emateko kontratatutako enpresa
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	20 milioi euroko funtsa 2018an; Eusko Jaurlaritzak horietako 14.007.000 euro jartzen du. Funtsa urtebetez mantentzen da, ohiko izaeraz.
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019-2020
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>APP tresna berria ebaluatzea</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren Prestazio eta Zerbitzuen Zorroa. Finantza-lankidetzarako formula , (“funtsa”) Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren Prestazio eta Zerbitzuen Zorroa hedatzeko, egonkortu gabekotzat jotako zerbitzu eta prestazio ekonomikoak garatze aldera, foru-eskumenekoak nahiz udal-eskumenekoak izan.

## 2.7.7 LAGUNTZAK, MENDEKOTASUN-EGOERAN DAUDENAK EDO ADINGABEAK ZAINZKO LANALDI MURRIZTUA EDO ESZEDENTZIA DUTEN LANGILEAK ORDEZTEKO

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.7 Kontziliazio erantzukidea errazten duten pizgarri ekonomikoak eta zerbitzuak gehitzea, emakumeak lan-merkatutik atera ez daitezten eta haien jarduera-tasa hobetu dadin.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeak lan-merkatutik ateratzea.</li> <li>Erantzunkidetasunik eza zaintza-lanetan.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adingabeak eta mendekotasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeko eszedentziak edo lanaldi-murrizketak ahalbidetzea, emakumeek lan-merkatua uztea saihesteko.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	Mendekotasun-egoeran edo osasun-egoera larrian dauden seme-alabak edo senideak zaintzeko eszedentzia edo lanaldi murriztua duten langileak ordezteko laguntza-lerroa enpresentzat. Diruz lagunduko da langabe gisa inskribatutako pertsonak kontratatzea, honako hauek ordezkatzeko: zaintza beharra dela eta, lanaldi-murrizketa edo eszedentzia hartu duten besteren konturako langileak, kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak edo lan-bazkideak. Era berean, diruz lagunduko da alde zurretik lanaldi partzialerako kontratatutako langile baten lanaldiaren luzapena, eszedentzia edo lanaldi-murrizketa duen beste langile baten lanpostua betetzeko egin baldin bada
Arduraduna	Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila. Arduradun nagusia: Enplegu eta Gizarte Politiketako sailburua. Beatriz Artolazabal Albeniz. Arduradun zuzena: Gizarte Politiketako sailburuordea. Lide Amilibia Bergaretxe.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Lanbide: Enplegu eta Gazteria Sailburuordetza Marcos Muro Nájera
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 1.700.000 euro / 2020: 1.700.000 euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019. urtea (eskaerak aurkezteko epea urte osoan irekita) 2020. urtea (eskaerak aurkezteko epea urte osoan irekita)
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emandako diru-laguntzen kopurua</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	7. ekintza (eszedentzia edo lanaldi murriztua duten pertsonak ordezkatzeko laguntza ekonomikoak) Euskal Autonomia Erkidegoko Familiei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Planean (2018-2022) jasota egon arren, Lanbideren mende dagoen lerroa da.

## 2.7.8 LAGUNTZAK, GURASOTASUN-BALDINTZAK EREMU PRIBATUAN PAREKATZEKO

Kokapena estrategian	2A. DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ J2.7 Kontziliazio erantzukidea errazten duten pizgarri ekonomikoak eta zerbitzuak gehitzea, emakumeak lan-merkatutik atera ez daitezen eta haien jarduera-tasa hobetu dadin.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zuzeneko lan-diskriminazioa.</li> <li>▪ Erantzunkidetasunik eza zainketa-lanetan.</li> <li>▪ Emakumeek lan-merkatua uztea.</li> <li>▪ Haurraz erditu ez den gurasoa aldentzea.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Emakumeak lan-merkatutik ateratzea saihestea</li> <li>▪ Amatasuna hautatu izanaren ondoriozko lan-diskriminazio zuzena desagerraraztea.</li> <li>▪ Guraso biek –umez erditu denak eta besteak– seme edo alaba jaiotze eta lehenengo hilabeteetan berdintasunez eta erantzukidetasunez zaintzeko aukera ematea.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<p>Aitatasun-eszedentzien babes ekonomikoa bermatzea gehienez ere 16 aste kotizazio-oinarriaren %100a ordainduz: konpentsazio ekonomikoa, seme edo alaba jaiotzeagatiko baimena parekatzeko (baimena norberarena eta gurasoen artean besterenezina da), familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretua aldatuz, pixkanaka-pixkanaka prestazio ekonomiko bat sartzeko, haurra erditu ez duten gurasoentzako eszedentziak estaltzeko, gehienez ere 16 aste, jaiotzaren ondoko hamabi hilabeteen barruan eta amatasun-baimena hartzen ez duen aldi batean, kotizazio-oinarriaren % 100aren pareko zenbateko batez. Neurri hori apurka-apurka aplikatzeak hori zabaltzea dakar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bigarren eta hurrengo haurren kasuan, aplikazioaren lehen fasean bakarrik.</li> <li>▪ Lehenengo semea edo alabaren kasuan, aplikazioaren bigarren fasean zehar.</li> </ul>
Arduraduna	<p>Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila.</p> <p>Arduradun nagusia: Enplegu eta Gizarte Politiketako sailburua. Beatriz Artolazabal Albeniz.</p> <p>Arduradun zuzena: Gizarte Politiketako sailburuordea. Lide Amilibia Bergaretxe.</p>
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	Gaur egungo laguntzak lan-eszedentzian dauden langileei zuzentzea, babes ekonomikoa bermatzeko = 39.120.000 € (2019 = 19.560.000 €; 2020 = 19.560.000 €).
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019tik aurrera
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Laguntza-espedituentzako, umez erditu ez den gurasoaren eszedentziak babesteko</li> </ul>



## 3.A

# 3. Ardatzeko neurriak – Hezkuntza eta gizarte-sentsibilizazioa

3.1.1 Deialdiak funts publikoekin sostengatzen diren ikastetxeetan hezkidetzako proiektuak diseinatzeko

3.1.2 Hezkidetzako Plan Gidaria

3.1.3 Irakasleen konpetentzia-profilen prestakuntza etengabea, hezkidetzako ereduaren arabera

3.1.4 Emakumeengan bokazio zientifiko-teknologikoak sustatzen laguntzeko materiala landu lehen eta bigarren hezkuntzako ikastetxeetan

3.2.1 Emakundek egindako soldata-arrakalari buruzko txostena eguneratzea

3.2.2 Ikerketa sektorialak egitea, soldata-arrakalaren eragiten duten faktoreei buruz

3.2.3 Diagnostikoa: soldata-arrakala Eusko Jaurlaritzan

3.2.4 Azterlana: soldata-arrakala Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sarean (ZTBES)

3.2.5 Diagnostikoa: soldata-arrakala EAEko erakunde, organismo autonomo eta enpresa publiko nagusietan

3.2.6 Azterlan bat egitea, “lan bereko lana” kontzeptua mugatuko duena, ordainsari-berdintasunaren printzipioa bermatzeko

3.2.7 Plan bat diseinatzea, Laneko Segurtasun eta Osasuneko Euskal Estrategian genero-ikuspegia txertatzeko

3.3.1 Ebaluazioa, benetako inpaktua zehazteko, soldata-arrakalaren murrizketan gertatutako aurrerapenari dagokionez

3.4.1 Sentsibilizazio-kanpaina eta prestakuntza, kontziliazio erantzukideaz eta zaintza-lanen garrantziaz

3.4.2 Kanpaina instituzionala, gizartearen soldata-arrakala desagerrarazteko/murrizteko erronkaren inguruan sentsibilizatzeke

3.4.3 Azterlana, oinarri komunak erabakitzeko, lansari-berdintasunari eta soldata-gardentasunari buruzko lege bat bultzatzeko



### 3.1.1 DEIALDIAK, FUNTS PUBLIKOekin SOSTENGATZEN DIREN IKASTETXEETAN HEZKIDETZA-PROIEKTUAK DISEINATZEKO

Kokapena estrategian	3.A. GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA J3.1 Haurtzarotik berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzea
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genero-desberdintasunean oinarritutako gizarteratzea: generoari loturiko ahalmenak, gaitasunak eta bizitza-proiektuak.</li> <li>Emakumeen presentzia eskasa ekonomia, kultura eta zientziaren arloko erabaki guneetan.</li> <li>Etxeko lanen eta zaintza-lanen banaketan orekarik eza.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ikastetxeek genero-ikuspegia beren kulturaren, politiketan eta praktketan txertatzea bultzatzea, eskola-komunitateko hainbat eragileren laguntzarekin.</li> <li>Koedukazioaren arloan, jarduketa-proiektu bat diseinatuko duten ikastetxeak hautatzea; proiektuak gaiari modu orokorrean, sistematikoan eta integratuan heltzea ahalbidetuko die.</li> <li>Zentroetako ordezkariak goreneko organoan zentroko Hezkidetza Proiektua onartzea.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>Urteko deialdia onartzea.</li> <li>Deialdian, datozen 3 urtetarako jarduketa-proiektuak aurkeztu dituzten guztira 50 ikastetxe publiko hautatzea.</li> <li>Berritzeguneek zonaka antolatutako mintegietan, prozesu osoan zehar, aholkularitza, prestakuntza ematea eta jarraipena egitea.</li> <li>Deialdiaren jarraipena eta ebaluazioa egitea</li> </ul>
Arduraduna	Hezkuntza Saila. Arduradun nagusia: Hezkuntzako sailburua. Cristina Uriarte Toledo. Arduradun zuzena: Hezkuntzako sailburuordea. Miren Maite Alonso Arana.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Funts publikoekin sustatutako ikastetxeak Berritzeguneak
Baliabide ekonomikoak (€) 2018-2019 eta 2019-2020 ikasturteak	Prestakuntza-proiektuak aurkezteko deialdia urteko 60.000 € eta 1.540.000 € balio duen ordutegi-kreditua duten zentroetan. 2019: 1.600.000 euro / 2020: 1.600.000 euro (aurreikusitako zenbatekoa)
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	<ul style="list-style-type: none"> <li>26 ikastetxe 2018-19 ikasturtean</li> </ul>
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018-19, 2019-20 eta 2020-21 ikasturteetan koedukazioari heltzea ahalbidetzen den ekintza-planen kopurua.</li> <li>Klaustroarekin, familiekin eta gizarte eta komunitate mailako eragileekin egindako prestakuntza-ekintzen kopurua.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	2018-19 ikasturtean parte hartuko duten zentrozen kopurua, guztira: 54

### 3.1.2 HEZKIDETZA PLAN GIDARIA

Kokapena estrategian	3.A. GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA J3.1 Haurtzarotik berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzea
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genero-desberdintasunean oinarritutako gizarteratzea: generoari loturiko ahalmenak, gaitasunak eta bizitza-proiektuak.</li> <li>Emakumeen presentzia eskasa ekonomia, kultura eta zientziaren arloko erabaki guneetan.</li> <li>Etxeko lanen eta zaintza-lanen banaketan orekarik eza.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hezkuntza-sistema egituraz eta pertsonaz hornitzea, hezkidetzan oinarritutako eskolaren eredua modu koordinatuan sustatzeko.</li> <li>Haur hezkuntzatik berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzea, pertsonen garapen osoa bultzatuz eta generoari loturiko estereotipoen ondoriozko mugak gaindituz.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hezkidetzako II. Plana hedatzea. Euskal hezkuntza-sisteman genero-indarkeriaren prebentzioan eta berdintasunean heztea.</li> <li>Planean jasotako jarraipen eta ebaluazio neurriak abian jartzea.</li> <li>Planaren ezarpenarekin lortutako emaitzei buruzko txostena egin eta zabaltzea.</li> </ul>
Arduraduna	Hezkuntza Saila. Arduradun nagusia: Hezkuntzako sailburua. Cristina Uriarte Toledo. Arduradun zuzena: Hezkuntzako sailburuordea. Miren Maite Alonso Arana.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Euskadiko Eskola Kontseilua Emakunde Gurasoen elkarteak eta federazioak.
Baliabide ekonomikoak (€) 2018-2019 eta 2019-2020 ikasturteak	2019: 30.000 euro / 2020: 30.000 euro 2019-2020ko Txoke-plana: 50.000 euro urteko
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan berria aurkeztea eta ezartzea. 2018-19 ikasturtea</li> <li>Batzorde teknikoak eta jarraipen-batzordeak jarraipena egitea. 2019-20 ikasturtea</li> </ul>
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ikastetxeetan koedukaziorako arduradun izendatutako irakasleen kopurua, eta ordezkari goreneko organoetan berdintasunerako ordezkarien kopurua.</li> <li>Hezkuntza komunitate osoan sortutako koordinazio- eta partaidetza- egituren kopurua.</li> <li>Hezkidetzaren arloan, irakasleei zuzendutako zonako mintegien kopurua.</li> <li>Bigarren hezkuntzako zentroetan, bazterketa-arriskuan dauden eta eskola utzi duten nesken kopurua.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Esparrua: unibertsitatea ez diren ikastetxeak, funts publikoekin mantentzen direnak.



### 3.1.3 IRAKASLEEN KONPETENTZIA-PROFILEN PRESTAKUNTZA ETENGABEA, HEZKIDETZA-EREDUEN ARABERA

Kokapena estrategian	3.A. GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA J3.1 Haurtzarotik berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzea
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genero-desberdintasunean oinarritutako gizarteratzea: generoari loturiko ahalmenak, gaitasunak eta bizitza-proiektuak.</li> <li>Emakumeen presentzia eskasa ekonomia, kultura eta zientziaren arloko erabaki guneetan.</li> <li>Etxeko lanen eta zaintza-lanen banaketan orekarik eza.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Koedukazioa dela eta, irakasleen lan-gaitasunak hobetzea, eskuratutako ezagutza ikasgeletan garatzen duten jardueran erabil dezaten, horrela ikastetxean inpaktua sortzeko, eta ondorioz, lan arlo guztietan estereotipo sexistak desagerrarazteko.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>Koedukazioari buruzko prestakuntza-jarduerak ematen esperientzia duten erakundeen proposamenak baloratu eta hautatzeko urteko deialdia onartzea.</li> <li>Koedukazioaren arloan onartutako prestakuntza-ikastaroen eskaintza ikastetxeetan eta irakasleen artean zabaltzea.</li> <li>Berritzeguneetako erreferentziako aholkularitzek ikastetxeetan esku-hartzea, gai horren inguruko aholkuak emateko.</li> <li>Koedukazioaren arloko jardunbide egokiak trukatzeko, zonen arabera mintegiak antolatzea.</li> <li>Egindako prestakuntza-jardueren jarraipena eta ebaluazioa egitea.</li> </ul>
Arduraduna	Hezkuntza Saila. Arduradun nagusia: Hezkuntzako sailburua. Cristina Uriarte Toledo. Arduradun zuzena: Hezkuntzako sailburuordea. Miren Maite Alonso Arana.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Funts publikoekin sustatutako ikastetxeak. Berritzeguneak Erakundeak
Baliabide ekonomikoak (€) 2018-2019 eta 2019-2020 ikasturteak	2019: 50.000 euro / 2020: 50.000 €
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aipatu jarduera guztiak 2018-19 eta 2019-20 ikasturteetan egitea.</li> </ul>
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hezkidetzaren arloan eskainitako ikastaroen kopurua.</li> <li>Prestatutako irakasleen kopurua, sexuaren arabera bereizita.</li> <li>Emandako mintegien balorazio maila.</li> <li>Jasotako ikastaroen balorazio maila.</li> <li>Ikastetxeetako koedukazio-proiektuei dagokienez, aholkularitzek egindako jarraipenen kopurua.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	

### 3.1.4. EMAKUMEENGAN BOKAZIO ZIENTIFIKO-TEKNOLOGIKOAK SUSTATZEN LAGUNTZEKO MATERIALA LANDU LEHEN ETA BIGARREN HEZKUNTZAKO IKASTETXEETAN

Kokapena estrategian	3.A. GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA J3.1 Haurtzarotik berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzea
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genero-desberdintasunean oinarritutako gizarteratzea: generoari loturiko ahalmenak, gaitasunak eta bizitza-proiektuak.</li> <li>Emakumeen presentzia eskasa arlo zientifiko eta teknologikoetan.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zenbait emakumek zientzia alorrean egindako jarduna ezagutaraztea didaktikoki, bere garaian horien ekarpena aitortua izan ez baita.</li> <li>Ikusgarritasuna eskaintzea emakume langileek zientzia eta teknologiaren alorrean garatzen duten jarduerari erreferenteak sortuz.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>Haur eta lehen hezkuntzako ikasleen artean emakume zientzialari ezezagunei buruzko material dibulgatzailea zabaltzea, emakumeok lortutakoa emakumeak izateagatik ez baita ezaguna, eta aleak bidaltzea Berritzeguneetara, lehen hezkuntzako ikasleen artean zabaltzeko.</li> <li>EAEko zientzia eta teknologiaren alorreko emakume langileen lekukotzei buruzko bideo bat eguneratu eta zabaltzea, ikasketak eta lanbidea aukeratzeko laguntzeko (<i>"Emakumeak Zientzian"</i> bideotik abiatuta). <ul style="list-style-type: none"> <li>Emakume langile erreferenteak aukeratzeko.</li> <li>Gidoia lantzea, bideoa grabatzea eta editatzea.</li> <li>Bideoa Berritzeguneetara igortzera, bigarren hezkuntzako ikastetxeetan zabaltzeko.</li> </ul> </li> </ul>
Arduraduna	Hezkuntza Saila. Arduradun nagusia: Hezkuntzako sailburua. Cristina Uriarte Toledo. Arduradun zuzena: Hezkuntzako sailburuordea. Miren Maite Alonso Arana.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Saila. Zentro teknologikoak eta Unibertsitateak.
Baliabide ekonomikoak(€)	2019: 20.000 € 2020: 20.000 €
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019. urtea 2020. urtea
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lehen hezkuntza eta bigarren hezkuntzako ikastetxeetara egindako bidalketa kopurua.</li> <li>Bideoaren eguneratzea</li> <li>Bigarren hezkuntzako ikastetxeetara egindako bideo bidalketen kopurua.</li> </ul>

### 3.2.1 EMAKUNDEK EGINDAKO SOLDATA-ARRAKALARI BURUZKO TXOSTENA EGUNERATZEA

Kokapena estrategian	3.A. GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA J3.2 Ikerketarako dinamika bat txertatzea, arazoa monitorizatzen uzteko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaerari segimendua egiteko
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Guztiak Zioei buruz gehiago jakin nahi da, dagozkion jarduketak planteatu ahal izateko.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soldata-arrakala kentzen laguntzea, horri buruzko txostena aldian-aldian eguneratuz.</li> <li>▪ Zioei buruz gehiago jakitea, dagozkion jarduketak planteatu ahal izateko.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	Soldata-arrakalari buruzko txostena egitea, arazoan azterketan sakontzeko eta jarduketak proposatzeko datuak izateko.
Arduraduna	Lehendakaritza / Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundea. Zuzendari nagusia: Miren Izaskun Landaia Larizgoitia.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 35.000 euro / 2020: 35.000 euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	Lehen datuak 2018. urtearen amaieran eskuratuko dira. Hurrengoak 2020. urtearen amaieran
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Txostena egitea</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	

### 3.2.2 IKERKETA SEKTORIALAK EGITEA, SOLDATA-ARRAKALAN ERAGITEN DUTEN FAKTOREEI BURUZ

Kokapena estrategian	3.A. GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA J3.2 Ikerketarako dinamika bat txertatzea, arazoa monitorizatzen uzteko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaerari segimendua egiteko
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Guztiak Zioei buruz gehiago jakin nahi da, dagozkion jarduketak planteatu ahal izateko.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Soldata-arrakalan eragina duten faktore desberdinak hobeto ezagutzen laguntzen duten ikerketa sektorialak egitea.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Batetik, soldata-arrakala, eta bestetik, hainbat sektore hartzen dituen arazo estruktural horretan eragina duten faktore guztiak hobeto ulertzen lagun dezaketen ikerketak burutzea. Neurri efizienteagoak planteatzea lortu nahi dira horrekin.</li> <li>▪ Soldata-arrakalan modu zuzenean eta zeharka eragina duten faktoreen ezagupenean sakontzea.</li> </ul>
Arduraduna	Lehendakaritza / Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundea. Zuzendari nagusia: Miren Izaskun Landaia Larizgoitia.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019:40.000 euro / 2020:40.000 euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019ko abendua. 2020ko abendua.
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Azterketen eragina.</li> <li>▪ Ikerketa hedatzea</li> <li>▪ Ikerketak hedabideetan izandako eraginaren jarraipena.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	

### 3.2.3 DIAGNOSTIKOA: SOLDATA-ARRAKALA EUSKO JAURLARITZAN

Kokapena estrategian	3.A. GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA J3.2 Ikerketarako dinamika bat txertatzea, arazoa monitorizatzen uzteko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaerari segimendua egiteko
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gobernuaren jarduera-esparru nagusietan antzematen den lanbide arteko segregazioa.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Eusko Jaurlaritzaren jardun-esparru handi bakoitzean (administrazio orokorra, hezkuntza, osasuna eta segurtasuna) nabaritzen den lan-bereizketaren ondorioz sortzen den soldata-arrakalaren diagnostikoa egitea.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informazioa biltzea eta egoeraren diagnostikoa egitea:</li> <li>Dagozkion organoen datuak biltzea, segimendurako taula osatzeko. <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 5.1.a) punturako ezarritako berariazko helburuaren datan antzemandako egoerari buruzko informazioa modu objektiboan azaltzea.</li> <li>✓ Informazioa lanbide taldeen arabera (berariazko osagarriaren mailak) eta sektorea / jarduera arloaren arabera banatzea (Administrazio Orokorra, hezkuntza, osasuna eta segurtasuna).</li> </ul> </li> <li>Soldata-arrakala % 10etik gorakoa den esparru guztietan ekintza-plan bat ezartzea.</li> </ul>
Arduraduna	Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila. Arduradun nagusia: Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburua. Josu Erkoreka Gervasio. Arduradun zuzena: Funtzio Publikoko sailburuordea. Andrés Zearreta Otazua.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Osasun Administrazio Sailburuordetza Hezkuntza Administrazio eta Zerbitzuetako Sailburuordetza Segurtasun Saileko Administrazio eta Zerbitzuen Sailburuordetza.
Baliabide ekonomikoak (€)	Informazioa biltzea eta egoeraren diagnostikoa egitea: 4.650 € Ekintza-plan bat ezartzea, soldata-arrakala % 10etik gorakoa den esparru guztietan. 10.850 € urteko Aurrekontua guztira 2019-2020: gutxi gorabehera 25.000 euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informazioaren bilketa eta diagnostikoa: 2018-2019</li> <li>Ekintza-plana: 2019ko urria</li> </ul>
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diagnostikoa helburuko datan prest egotea</li> <li>Helburutzat ezarritako data arte egindako plana</li> <li>Soldata-arrakalaren ehunekoa</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Premia handiena egoeraren diagnostikoa edukitzea eta ekintza-plan bat diseinatzea da, soldata-arrakala gordina % 10 baino handiagoa denean, edo orduko soldata-arrakala % 5 baino handiagoa denean. Ratio horiek (% 24,3 eta % 12,8, hurrenez hurren) EAEko batezbestekoaren azpitik daudela argi badago ere, biek erakusten dute hobetzeko tarte dagoela.

### 3.2.4. AZTERLANA: SOLDATA-ARRAKALA ZIENTZIA, TEKNOLOGIA ETA BERRIKUNTZAREN EUSKAL SAREAN (ZTBES)

Kokapena estrategian	3.A. GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA J3.2 Ikerketarako dinamika bat txertatzea, arazoa monitorizatzen uzteko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaerari segimendua egiteko
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Segregazio bertikala.</li> <li>▪ Zuzeneko soldata-diskriminazioa.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sareko 50 langiletik gorako zentro teknologikoetan dagoen soldata-arrakalari buruzko informazioa biltzea.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sarearen kide diren eta 50 langiletik gora duten ikerketa zentroentzat, honako informazio hau osatzea: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kontratutako gizonen kopurua</li> <li>▪ Kontratutako emakumeen kopurua</li> <li>▪ Soldata-arrakala termino absolutuetan</li> <li>▪ Soldata-arrakala orduko</li> </ul>
Arduraduna	Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Saila. Arduradun nagusia: Ekonomiaren Garapen eta Azpiegiturako sailburua Arantza Tapia Otaegi. Arduradun zuzena: Teknologia, Berrikuntza eta Lehiakortasuneko sailburuordea. Estíbaliz Hernáez Laviña.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	ZTBESko eragileak
Baliabide ekonomikoak (€)	Baliabide propioak
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019. urtea
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kontratutako gizonen kopurua</li> <li>▪ Kontratutako emakumeen kopurua</li> <li>▪ Soldata-arrakala termino absolutuetan</li> <li>▪ Soldata-arrakala orduko</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	

### 3.2.5 DIAGNOSTIKOA: SOLDATA-ARRAKALA EAE-KO ERAKUNDE, ORGANISMO AUTONOMO ETA ENPRESA PUBLIKO NAGUSIETAN

Kokapena estrategian	3.A. GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA J3.2 Ikerketarako dinamika bat txertatzea, arazoa monitorizatzen uzteko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaerari segimendua egiteko
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lanbide arteko segregazioa EAEko erakunde, organismo autonomo eta enpresa publiko nagusietan.</li> </ul>
Helburu zehatzak	EAEko Administrazio Orokorraren mendeko erakunde publikoetan, autonomoetan eta enpresa publikoetan, 50 langiletik gorakoetan, nabaritzen den lan-bereizketaren ondorioz Eusko Jaurlaritzan sortzen den soldata-arrakalaren diagnostikoa egitea.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diagnostikoaren xede diren erakunde autonomoak, erakunde publikoak eta sozietate publikoak identifikatzeko.</li> <li>▪ Informazioa biltzea eta egoeraren diagnostikoa egitea: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dagozkion organoen datuak biltzea, segimendurako taula osatzeko.</li> <li>✓ 5.1.b) punturako ezarritako berariazko helburuaren datan antzemandako egoerari buruzko informazioa modu objektiboan azaltzea.</li> <li>✓ Informazioa lanbide taldearen arabera (lanbide mailak) eta erakunde motaren arabera sailkatzea (erakunde autonomoa, publikoa, sozietatea, fundazioa).</li> </ul> </li> <li>▪ Soldata-arrakala % 10etik gorakoa den esparru guztietan ekintza-plan bat ezartzea.</li> </ul>
Arduraduna	Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila. Arduradun nagusia: Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburua. Josu Erkoreka Gervasio. Arduradun zuzena: Funtzio Publikoko sailburuordea. Andrés Zearreta Otazua.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Eusko Jaurlaritzako sailburuordetzak, eta haien menpe dauden eta diagnostikoaren xede diren erakunde publiko, erakunde autonomo eta sozietate publikoak.
Baliabide ekonomikoak (€)	Informazioa biltzea eta egoeraren diagnostikoa egitea: 4.650 € Ekintza-plan bat ezartzea, soldata-arrakala % 10etik gorakoa den esparru guztietan. 10.850 € Aurrekontua guztira 2019-2020: gutxi gorabehera 25.000 euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erakundeak identifikatzea: 2018ko urria</li> <li>▪ Informazioaren bilketa eta diagnostikoa: 2018-2019</li> <li>▪ Ekintza-planak: 2019ko abendua</li> </ul>
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identifikatutako erakundeen kopurua</li> <li>▪ Ezarritako datarako diagnostikoa egin duten erakundeen ehunekoa</li> <li>▪ Antzemandako kasuen kopurua</li> <li>▪ Egindako planen ehunekoa, antzemandako kasuen kopuruarekiko</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Premia handiena egoeraren diagnostikoa edukitzea eta ekintza-plan bat diseinatzea da, soldata-arrakala gordina % 10 baino handiagoa denean, edo orduko soldata-arrakala % 5 baino handiagoa denean.

### 3.2.6 AZTERLAN BAT EGITEA, "LAN BEREKO LANA" KONTZEPTUA MUGATUKO DUENA, ORDAINSARI-BERDINTASUNAREN PRINTZIOA BERMATZEKO

Kokapena estrategian	3.A. GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA J3.2 Ikerketarako dinamika bat txertatzea, arazoa monitorizatzen uzteko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaerari segimendua egiteko
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Badu eragina soldata-bereizkerian, ez baitago argi zer kontzeptu eta lanpostu-ezaugarri jotzen diren "balio bereko lantzat".</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuzeneko diskriminazioa soldata-arrakala murriztea</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	"Balio bereko lanaren" kontzeptua zehazteko irizpideak ezarriko dituen azterlan bat egitea, "balio bereko lanagatik lansari berdina" printzipioa benetan aplikatzea bermatzeko; horrek esan nahi du ordainsariari loturiko elementu eta baldintza guztietan ezabatu egingo direla sexu-diskriminazio guztiak, lan berdina egiten denean edo balio bera atxikitzen zaion lana egiten denean.
Arduraduna	Lan eta Justizia Saila. Arduradun nagusia: Lan eta Justiziako sailburua. María Jesús Carmen San José López. Arduradun zuzena: Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuordea. Jon Azkue Manterola.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Emakunde Eragile ekonomikoak eta sozialak
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 15.000 euro / 2020: 15.000 euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019. urtea 2020. urtea
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Azterlana eginda.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	



### 3.2.7 PLAN BAT DISEINATZEA, LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNeko EUSKAL ESTRATEGIAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEKO

Kokapena estrategian	3.A. GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA J3.2 Ikerketarako dinamika bat txertatzea, arazoa monitorizatzen uzteko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaerari segimendua egiteko
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zeharkako lan-diskriminazioa.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Langileen laneko segurtasun eta osasunari heltzeko modua hobetzea, genero-ikuspegia apurka-apurka txertatuz.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<p>Laneko segurtasuna eta osasuna sustatzeak soldata-bereizkerian eragin zuzenik ez badu ere, lan-arriskuen prebentzioa genero-ikuspegitik sustatzeak lan-ingurune seguru, osasungarri eta jasangarriak sortzea ekar dezake, eta horiek ezinbesteko baldintzak dira norberaren alderdi pertsonal eta profesionala berdintasunean garatzeko. 2018an, plana hainbat ardatzekin diseinatu da, eta horietako bakoitzari ekintza zehatzak dagozkio:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lan-arriskuen prebentziora oinarritutako kultura sustatzea, jokabide seguruak eta lan-ingurune osasungarriak bultzatzeko, genero-ikuspegia aintzat hartuta.</li> <li>2. Laneko segurtasun eta osasunari buruzko ezagutza genero-ikuspegia aintzat hartuta sortu eta hedatzea.</li> <li>3. Lan-arriskuen prebentzioaren kudeaketan apurka-apurka genero-ikuspegia txertatzea.</li> <li>4. Gobernu ona</li> </ol>
Arduraduna	<p>Lan eta Justizia Saila. Arduradun nagusia: Lan eta Justiziako sailburua. María Jesús Carmen San José López. Arduradun zuzena: Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuordea. Jon Azkue Manterola.</p> <p>OSALAN</p>
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Enpresak Sindikatuak
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019, 2020: ez dago eskuragarri (zenbatekoak esleituko dira aurreikusitako ekintzak abian jartzeko)
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2018ko azken hiruhilekoa: 2018-2021 aldirako plana amaitzea 2019, 2020 eta 2021: ekintzak hedatzea.
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plana egitea</li> <li>▪ Urtean burututako jardueren kopurua / programatutako jardueren kopurua</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Gainera, jarraituko dira Laneko Osasunaren EAEko estrategian (2015-2020) aurreikusitako ekintzak garatzen.

### 3.3.1 EBALUAZIOA, BENETAKO INPAKTUA ZEHAZTEKO, SOLDATA-ARRAKALAREN MURRIZKETAN GERTATUTAKO AURREPENARI DAGOKIONEZ

Kokapena estrategian	3.A. GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA J3.3 Ebaluatzea jarraibideen garapenean zer aurrerapena gertatu den eta abian jarritako neurri bakoitzak zer nolako inpaktua lortu duen.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Guztiak.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Planaren bidez martxan jarritako neurrien aurrerapena eta inpaktua ezagutzea, behar bezalako egokitzapenak eskatzeko
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hasierako abiapuntu-diagnostikoa</li> <li>▪ Adierazleak ezartzea</li> <li>▪ Ebaluazio kuantitatiboa eta kualitatiboa egiteko zerbitzua kontratatzea</li> <li>▪ Eraitzen azterketa eta hobekuntza proposamenak</li> </ul>
Arduraduna	Lehendakaritza Lehendakaritzako Idazkari nagusia: Jesús Peña Martínez.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundea Inplikaturako sailak
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 19.000 euro: ebaluazio-sistema diseinatzea. 2020: 45.000 euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	Urteko ebaluazioa egitea eta emaitzak jendaurrean jartzea (2020)
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ekintza-planari buruzko urteko txostenak (onartu eta ondorengo urte bakoitzean).</li> <li>▪ Indarraldia amaitu ondoren, plan estrategikoaren amaierako txostena.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	

### 3.4.1 SENTSIBILIZAZIO-KANPAINA ETA PRESTAKUNTZA, KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEAZ ETA ZAINTZA-LANEN GARRANTZIAZ

Kokapena estrategian	3.A. GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA J3.4 Gizarteari jakinaraztea soldata-arrakala murrizteak zer balio dakarren gure herriarentzat
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zainketa-lanak gutxiestea.</li> <li>Gizonezkoak eta emakumezkoak bereizten dituzten rolen eraginari buruzko kontzientziarik eza.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zaintza-lanen balioa aitortzeko beharra jakinaraztea eta horretan sentsibilizatzea.</li> <li>Ebaluatzea jarraibideen garapenean zer aurrerapena gertatu den eta abian jarritako neurri bakoitzak zer nolako inpaktua lortu duen.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>Xede taldea planteatzea</li> <li>Helarazteko mezu giltzarriak ezartzea</li> <li>Kanpainako kontratazioa</li> <li>Kanpainaren ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa.</li> </ul>
Arduraduna	Lehendakaritza / Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundea. Zuzendari nagusia: Miren Izaskun Landaida Larizgoitia.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 85.000 euro 2020: 85.000 euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	Hurrengo urteetan bi kanpaina desberdin burutzea. Xede taldeak berdina edo desberdina izan behar duela azter daiteke (2019- 2020).
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zenbat pertsonarengana heldu behar duen kanpainak</li> <li>Gertakaria eta komunikabideetan izandako jarraipena</li> <li>Inpaktuaren barne-ebaluazioa</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	

## 3.4.2 KANPAINA INSTITUZIONALA, GIZARTEA SOLDATA-ARRAKALA DESAGERRARAZTEKO/MURRIZTEKO ERRONKAREN INGURUAN SENTSIBILIZATZEKO

Kokapena estrategian	3.A. GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA J3.4 Gizarteari jakinaraztea soldata-arrakala murrizteak zer balio dakarren gure herriarentzat
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Arrakala eragiten duten faktoreak ez ezagutzea.</li> <li>▪ Gizonezkoak eta emakumezkoak bereizten dituzten rolen eraginari buruzko kontzientziarik eza.</li> <li>▪ Zaintza-lanen krisiaren kontzeptuari buruzko ezagutzarik eza.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Hainbat eragile soldata-arrakalaren jatorri eta ondorioez informatzea eta sentsibilizatzea.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Xede taldea planteatzea</li> <li>▪ Helarazteko mezu giltzarriak ezartzea</li> <li>▪ Kanpainako kontratazioa</li> <li>▪ Kanpainaren ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa.</li> </ul>
Arduraduna	Lehendakaritza / Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundea. Zuzendari nagusia: Miren Izaskun Landaia Larizgoitia.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Lehendakaritza. Lehendakaritzako Idazkari Nagusia: Jesús Peña Martínez.
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019-2020ko Txoke-plana: 100.000 euro urteko
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	Hurrengo urteetan bi kanpaina desberdin burutzea. Xede taldeak berdina edo desberdina izan behar duela azter daiteke (2019- 2010)
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kanpainaren xede izan diren enpresa erakundeen kopurua</li> <li>▪ Erakunde sindikalen kopurua</li> <li>▪ Gertakaria eta komunikabideetan izandako jarraipena</li> <li>▪ Inpaktuaren barne-ebaluazioa</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	

### 3.4.3 AZTERLANA, OINARRI KOMUNAK ERABAKITZEKO, LANSARI-BERDINTASUNARI ETA SOLDATA-GARDENTASUNARI BURUZKO LEGE BAT BULTZATZEKO

Kokapena estrategian	3.A.GIZARTEA HEZTEA ETA SENTSIBILIZATZEA J3.4 Gizarteari jakinaraztea soldata-arrakala murrizteak zer balio dakarren gure herriarentzat
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Guztiak.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hainbat eragile soldata-arrakalaren jatorri eta ondorioez informatzea eta sentibilizatzea.</li> <li>▪ Soldata-arrakalan eragina duten alde guztiei buruzko ezagutza aditua lortzeko eta horien aztertzeko bidean aurrera egitea</li> <li>▪ Soldata-arrakalaren fenomenoaren egiturazkoa eta dimentsio anitzekoa dela konturatzeko.</li> <li>▪ Zaintza-lanen krisiaren kontzeptuari buruzko ezagutza kualitatiboa eta aditua eskuratzeko</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Azterlanaren edukien planteamendua</li> <li>▪ Kontratazio-espeditzea tramitatzea</li> <li>▪ Azterlanaren ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa</li> <li>▪ Dagozkion instantzietara helaraztea</li> </ul>
Arduraduna	Lehendakaritza / Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundea. Zuzendari nagusia: Miren Izaskun Landaida Larizgoitia.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	45.000 euro (2019. edo 2020. urtea, egokitzen eta/edo bideragarritzat joko den ekitaldian)
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	Egokitzen eta/edo bideragarritzat joko den ekitaldian, azterlan bat egitea.
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Azterlana kontratuan ezarritako moduan bete eta entregatzea.</li> <li>▪ Erreferentziako adituen prozesuan parte-hartzea.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	.



**4.A**

## **4. Ardatzeko neurriak Sentsibilizazioa enpresetan eta sindikatuetan**

**4.1.1** Berdintasun-planen euskal erregistroa sortzea

**4.1.2** Berdintasunari buruzko prestakuntza sustatzea eremu sozialeko agenteen artean

**4.1.3** Dotazio ekonomiko handiagoa, enpresa txikietan eta ertainetan berdintasun-planak egiteko

**4.1.4** Enpresetan langileak hautatzeko, mailaz igotzeko eta lanpostuak baloratzeko prozesuetan sistematizazio eta gardentasun handiagoa, elkarrizketa sozialaren bidez

**4.1.5** Proiektu pilotua, hitzarmen kolektiboen genero-inpaktuari buruzko txostenak egiteko

**4.2.1** Berdintasuna Kudeaketa Aurreratuko Ereduan (KAE) txertatzea

**4.2.2** Enpresen berrikuntzarako programan genero-ikuspegia txertatzea

**4.3.1** Soldata-gardentasun handiagoa eta berdintasun handiagoa, enpresetan

**4.4.1** Klausula sozialak ezartzea, bititza pertsonala, familiara eta lanekoa uztartzea sustatzen duten enpresak lehenesteko

**4.4.2** Betearazpen-klausula berezi bat sartzea, kontratazio publikoan ordainsari-berdintasunerako

**4.4.3.** Kontratazio publikoan ordainsarien berdintasunari buruzko klausula egiaztatzeko eta jarraitzeko sistema





## 4.1.1 BERDINTASUN-PLANEN EUSKAL ERREGISTROA SORTZEA

Kokapena estrategian	4.A. ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENTSIBILIZATZEA J4.1 Berdintasun-planak orokortzea, zuzeneko eta zeharkako soldata-arrakalaren kontra egiteko neurriak dituzten enpresetan.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lan-diskriminazioa, zuzeneko eta zeharkakoa.</li> <li>▪ Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna.</li> </ul>
Helburu zehatzak	EAEko enpresetan ezarritako berdintasunerako planen mapa bat egitea.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	Berdintasunetako planak emakumeen eta gizonen artean egoten diren desberdintasunen eta diskriminazio-egoeren aurka egiteko neurri eraginkor gisa eratu dira; hortaz, tresna eraginkorra dira soldata-arrakalaren kontra borrokatzeko. Borondatezkoa izan arren, garrantzitsua da jakitea zein enpresek ezarri duten berdintasunerako plana; halaber, garrantzitsua da plan horien edukia ezagutzea, eta horretarako, beharrezkotzat jotzen da planen erregistroa abian jartzea. Ildo horretan, Berdintasunerako Planen Euskal Erregistroa sortuko da; horretarako, erregistro eraginkorra izateko beharrezkoak diren datuen multzoa zehaztu behar da, eta plan horien eta horiek dituzten enpresen publizitatea egiteko eraginkorrena izan daitekeen tresna bat diseinatuko da.
Arduraduna	Lan eta Justizia Saila. Arduradun nagusia: Lan eta Justiziako sailburua. María Jesús Carmen San José López. Arduradun zuzena: Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuordea. Jon Azkue Manterola.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Emakunde Sindikatuak Enpresaburuen elkarteak
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 15.000 euro / 2020: 15.000 euro 2019-2020ko Txoke-plana: 50.000 euro urteko
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	Erregistroaren diseinua: 2019 Erregistroa abian jartzea: 2019-2020
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erregistroa abian jartzea: BAI/EZ</li> <li>▪ Erregistratutako berdintasun-planen kopurua</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	4.3.1 neurriarekin lotuta SOLDATA-GARDENTASUN HANDIAGOA ETA BERDINTASUN HANDIAGOA, ENPRESETAN

## 4.1.2 BERDINTASUNARI BURUZKO PRESTAKUNTZA SUSTATZEA EREMU SOZIALEKO AGENTEEN ARTEAN

Kokapena estrategian	4.A. ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENTSIBILIZATZEA J4.1 Berdintasun-planak orokortzea, zuzeneko eta zeharkako soldata-arrakalaren kontra egiteko neurriak dituzten enpresetan.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lan-diskriminazioa, zuzeneko eta zeharkakoa.</li> <li>▪ Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Enpresarien elkarteei eta erakunde sindikalei diru-laguntzak ematea arautzen duen uztailaren 29ko 191/2003 Dekretua aldatzea (beren jarduera eremuetako berezko gaiei dagokienez, giza-baliabideen trebakuntza hobetzeko prestakuntza-planak egiteko esparru dira diru-laguntzak), gizarte mailako eragileentzako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko prestakuntza sustatze aldera.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enpresarien elkarteei eta erakunde sindikalei diru-laguntzak ematea arautzen duen uztailaren 29ko 191/2003 Dekretua aldatzea (beren jarduera eremuetako berezko gaiei dagokienez, giza-baliabideen trebakuntza hobetzeko prestakuntza-planak egiteko dira diru-laguntzak).</li> <li>▪ Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza-jarduerak antolatzea sustatzea, horien balorazioa hobetuz, diru-laguntza emateko.</li> </ul>
Arduraduna	Lan eta Justizia Saila. Arduradun nagusia: Lan eta Justiziako sailburua. María Jesús Carmen San José López. Arduradun zuzena: Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuordea. Jon Azkue Manterola.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Sindikatuak Enpresaburuen elkarteak
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	Dekretuko aurrekontua (berriazko ekintzak)
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019ko otsaila
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dekretuaren erreforma: BAI/EZ.</li> <li>▪ Aurkeztutako prestakuntza-ekintzen kopurua, berdintasunaren arloari dagokionez.</li> <li>▪ Berdintasunaren arloari dagokionez, burututako prestakuntza-ekintzen kopurua.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Gizarte esparruko eragileen prestakuntza-planak tresna egokia dira negoziazio kolektiboaren arloko jardunbide egokiak sustatzeko, hain zuzen ere, berdintasunerako planak eta neurriak negoziatzerakoan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko negoziazioa sustatzeko.

### 4.1.3 DOTAZIO EKONOMIKO HANDIAGOA, ENPRESA TXIKIETAN ETA ERTAINETAN BERDINTASUN-PLANAK EGITEKO

Kokapena estrategian	4.A. ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENTSIBILIZATZEA J4.1 Berdintasun-planak orokortzea, zuzeneko eta zeharkako soldata-arrakalaren kontra egiteko neurriak dituzten enpresetan.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuzeneko eta zeharkako diskriminazioa.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Enpresetan soldata-arrakala murrizten laguntzea.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dotazio ekonomiko handiagoa enpresa txiki eta ertainei laguntzeko, berdintasunari buruzko diagnostikoak eta planak egin ditzaten, soldata-arrakalaren kontra neurri zehatzak jarrita.</li> <li>Hasierako oinarrizko aholkularitzaren lerro bat ezartzea.</li> </ul>
Arduraduna	Lehendakaritza / Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundea. Zuzendari nagusia: Miren Izaskun Landaia Larizgoitia.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 80.000 euro 2020: 80.000 euro 2019-2020ko Txoke-plana osagarria: 130.000 euro urteko
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	Hiru deialdi: 2018, 2019 eta 2020
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diru-laguntza eskatu duten enpresen kopurua.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	

#### 4.1.4 ENPRESETAN LANGILEAK HAUTATZEKO, MAILAZ IGOTZEKO ETA LANPOSTUAK BALORATZEKO PROZESUETAN SISTEMATIZAZIO ETA GARDENTASUN HANDIAGOA, ELKARRIZKETA SOZIALAREN BITARTEZ

Kokapena estrategian	4.A. ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENTSIBILIZATZEA J4.1 Berdintasun-planak orokortzea, zuzeneko eta zeharkako soldata-arrakalaren kontra egiteko neurriak dituzten enpresetan.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Segregazio bertikala.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Enpresetan langileak hautatzeko, mailaz igotzeko eta lanpostuak baloratzeko prozesuetan, sistematizazio eta gardentasuna areagotzea, komunikatu diren prozesu gardenen bidez beren lan-zentroetan mailaz igotzen diren emakumeen portzentajea handitzeko.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jardunbide egokiei buruzko gomendioak ezartzea, enpresetako hautaketa-prozesuetan eta mailaz igotzeko prozesuetan, baita lanpostuak baloratzean edo kalifikatzean ere, gardentasun handiagoa aplikatzeko.</li> <li>▪ Gizarte-elkarrizketa bultzatzea, hitzarmen kolektiboetan eta enpresa-akordioetan langileen ordezkariak hautaketarako eta mailaz igotzeko baldintza berdintsuak bermatzeko behar duten informazioa eskuratzeko aukerak hobetze aldera, eta lanpostuak genero-ikuspegia aintzat hartuta baloratzea.</li> </ul>
Arduraduna	Lan eta Justizia Saila. Arduradun nagusia: Lan eta Justiziako sailburua. María Jesús Carmen San José López. Arduradun zuzena: Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuordea. Jon Azkue Manterola.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Enplegu eta Gazteria Sailburuordetza Industria Sailburuordetza Emakunde Confebask Sindikatu eragileak
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	Baliabide propioak
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019-2020
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beren akordioetan aurreikuspen horiek gehituko dituzten enpresen kopurua.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Hasieran, lehenengo fasean 100 langiletik gorako enpresak sartzea aurreikusi da; bigarren fasean, aldiz, 50 langiletik gorakoak.

## 4.1.5 PROIEKTU PILOTUA, HITZARMEN KOLEKTIBOEN GENERO-INPAKTUARI BURUZKO TXOSTENAK EGITEKO

Kokapena estrategian	4.A. ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENTSIBILIZATZEA J4.1 Berdintasun-planak orokortzea, zuzeneko eta zeharkako soldata-arrakalaren kontra egiteko neurriak dituzten enpresetan.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lan-diskriminazioa, zuzenekoa eta zeharkakoa.</li> <li>▪ Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Negoziazio kolektiboaren edukiak hobetzea, emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lan-agintaritzak legezkotasunari buruz egiten duen azterketarekin batera, argitaratzeko eta gordailuan uzteko aurkezten den hitzarmen kolektibo bakoitzaren kasuan, generoak hitzarmen horretan duen eragina azter dezakeen sistema bat ezartzeko formularik onena aztertu eta diseinatzea.</li> <li>▪ Negoziatzeko zilegitasuna duten aldean babes behar duen formula diseinatuta, aipatu txostenak egin behar dira, genero-inpaktua azaltzen dutenak; publikoak edo lotesleak ez badira ere, negoziazio kolektiboaren edukiak hobetu eta eguneratzea ahalbidetuko dute.</li> </ul>
Arduraduna	Lan eta Justizia Saila. Arduradun nagusia: Lan eta Justiziako sailburua. María Jesús Carmen San José López. Arduradun zuzena: Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuordea. Jon Azkue Manterola.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Enpresaburuen elkarteak Enpresa erakundeak
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2020: 15.000 euro
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019ko azken hiruhilekoaren diseinua 2020an jarriko da abian
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Genero-eraginaren txostenen kopurua.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	2019ko aurrekontuan sartzeko.

## 4.2.1 BERDINTASUNA KUDEAKETA AURRERATUKO EREDUAN (KAE) TXERTATZEA

Kokapena estrategian	4.A. ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENTSIBILIZATZEA J4.2 Kudeaketa aurreratuan sakontzea, pertsonen garapena balioesteko eta babesteko, genero-lerratzerik gabe.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lan-diskriminazioa, zuzenekoa eta zeharkakoa.</li> <li>▪ Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna.</li> <li>▪ Segregazio bertikala.</li> </ul>
Helburu zehatzak	EAEko enpresen kudeaketan genero-berdintasunaren arloko jardunbide egokiak bultzatzea.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elkarren artean, <b>Kudeaketa Aurreratuko Ereduaren</b> bertsio bat genero-ikuspegitik garatzea <a href="https://www.euskalit.net/berdintasunbilatzailea/docs/guia_eus.pdf">https://www.euskalit.net/berdintasunbilatzailea/docs/guia_eus.pdf</a></li> <li>▪ <b>Berdintasun eta Kudeaketari loturiko gaietarako</b> berariazko <b>Bilatzailea</b> garatzea, urtero jardunbide egoki berriak txertatzen dituen: <a href="https://www.euskalit.net/berdintasunbilatzailea/">https://www.euskalit.net/berdintasunbilatzailea/</a></li> <li>▪ Baterako ekitaldiak egitea <b>Kudeaketa Aurreratuaren Europar Astea</b>n, 2015, 2016 eta 2017an: <a href="https://www.euskalit.net/buscador/buscador_s.php">https://www.euskalit.net/buscador/buscador_s.php</a></li> <li>▪ <b>"Berdintasuna enpresetan kudeatuz"</b> modulua diseinatu, irakasleak hautatu eta <b>Knowinn</b> prestakuntza-ekintzarako programaren barruan gehitzea (2018ko urria-azaroa)</li> </ul>
Arduraduna	Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Saila. Arduradun nagusia: Ekonomiaren Garapen eta Azpiegiturako sailburua Arantza Tapia Otaegi. Arduradun zuzena: Teknologia, Berrikuntza eta Lehiakortasuneko sailburuordea. Estíbaliz Hernáez Laviña.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Emakunde Euskalit
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 100.000 euro / 2020: 100.000 euro (berdintasunerako programara zuzenduko den diru-kopuru zenbatetsia)
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2018ko ekainean abian jarrita.
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Genero-berdintasunarekin lotutako hobekuntza tarteak identifikatuko dituzten kontraste eta Kudeaketa Aurreratuko Ereduaren ebaluazioen kopurua.</li> <li>▪ Talde ebaluatzaileei emandako prestakuntza-ikastaroen kopurua.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	

## 4.2.2 ENPRESEN BERRIKUNTZARAKO PROGRAMAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA

Kokapena estrategian	4.A. ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENTSIBILIZATZEA J4.2 Kudeaketa aurreratuan sakontzea, pertsonen garapena balioesteko eta babesteko, genero-lerratzerik gabe.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lan-diskriminazioa, zuzenekoa eta zeharkakoa.</li> <li>▪ Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Industria-enpresetan berrikuntza bultzatzeko programetan genero-berdintasunarekin zerikusia duten alderdiak txertatzea.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Innobideak-Kudeabide: Enpresa-kudeaketarekin loturiko alderdiak txertatu/indartzea, genero-ikuspegiarekin hasi Kudeaketa Aurreratuko Ereduraino, Innobideak-Kudeabide programaren bidez diruz laguntzeko kontzeptuak izan daitezzen.</li> <li>▪ Innobideak-Pertsonak: Innobideak-Pertsonak programan genero-berdintasunarekin zerikusia duten alderdiak txertatzea/nabarmentzea.</li> </ul>
Arduraduna	Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Saila. Arduradun nagusia: Ekonomiaren Garapen eta Azpiegiturako sailburua Arantza Tapia Otaegi. Arduradun zuzena: Teknologia, Berrikuntza eta Lehiakortasuneko sailburuordea. Estíbaliz Hernáez Laviña.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Emakunde Euskalit
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	2019: 100.000 euro / 2020: 100.000 euro (berdintasun-programarako bideratu nahi den zenbatekoa)
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2018ko apirilean abian jarrita.
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Genero-berdintasunarekin zerikusia duten Innobideak-Pertsonak programako proiektuen kopurua.</li> <li>▪ Genero-berdintasunarekin zerikusia duten Innobideak-Pertsonak programako proiektuen kopurua.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	

### 4.3.1 SOLDATA-GARDENTASUN HANDIAGOA ETA BERDINTASUN HANDIAGOA, ENPRESETAN

Kokapena estrategian	4.A. ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENTSIBILIZATZEA J4.3 Soldata-gardentasuna sustatzea.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lan-diskriminazioa, zuzenekoa eta zeharkakoa.</li> <li>▪ Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soldata-arrakalaren kontrako neurriak negoziazio kolektiboaren bidez enpresetan sartzea sustatzea.</li> <li>▪ Gizarte-elkarrizketaren bidez, soldata-arrakalaren aurka, Lanbide arteko Akordioa bultzatzea.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<p>Gizarte-elkarrizketaren bitartez, negoziazio kolektiboaren edukiak –emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez– hobetzea lortu behar da, soldata-arrakala murriztuz joateko. Horrela, negoziazio kolektiboaren bidez, enpresetan emakumeen eta gizonen artean egiazko berdintasuna sustatzeko neurriak ezar daitezke, soldata-arrakala desagerrarazteko. Akordio horrek honako hauekin zerikusia duten neurriak jaso behar ditu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soldata-gardentasuna; sexuaren arabera bereizitako informazioa –soldatei dagokienez, enpresen egoera zein den– langileen ordezkariari emateko aukera hobetzea.</li> <li>▪ Enpresetako berdintasun-planetan sakontzea eta erregistratzeko eta publizitatea egiteko konpromisoa.</li> <li>▪ Berdintasunaren arloan, konpromiso zehatzak eta kontziliazio erantzukiderako neurriak sartzea.</li> </ul>
Arduraduna	Lan eta Justizia Saila. Arduradun nagusia: Lan eta Justiziako sailburua. María Jesús Carmen San José López. Arduradun zuzena: Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuordea. Jon Azkue Manterola.
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Enpresaburuen elkarteak Erakunde sindikalak
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	Baliabide propioak
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	2019tik aurrera
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lanbide arteko Hitzarmena sinatzea BAI/EZ</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Langileen Estatutuaren Legearen testuategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 64. artikulukoa ("Informazioa eskuratzeko eta kontsulta egiteko eskubidea, eta eskumenak").



## 4.4.1 KLAUSULA SOZIALAK EZARTZEA, BIZITZA PERTSONALA, FAMILIAKOA ETA LANEKOA UZTARTZEA SUSTATZEN DUTEN ENPRESAK LEHENESTEKO

Kokapena estrategian	4.A. ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENTSIBILIZATZEA J4.4 Kontratazioan klausula sozialak erabiltzea, soldata-arrakala murrizten aurrera egiteko.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lan-diskriminazioa, zuzenekoa eta zeharkakoa.</li> <li>▪ Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna.</li> </ul>
Helburu zehatzak	Kontratazio publikoaren bidez, enpresetan emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerako neurriak bultzatzea.
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<p>Kontratazio publikoko prozesuetan gizarte-klausula batzuk txertatzea; klausula horiek bereziki baloratuko dute enpresek berdintasunerako planak ezartzea (edo enpresa txiki eta ertainentzako berdintasun neurriak hartzea), baita norberaren bizitza, familia eta lana bateratzeko neurriak abian jartzea ere.</p> <p>Lan eta Justizia Sailaren kontratazio publikoan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko klausula sozialak txertatzea, norberaren bizitza, familia eta lana bateratzeko neurriekin batera.</p>
Arduraduna	<p>Lan eta Justizia Saila.</p> <p>Arduradun nagusia: Lan eta Justiziako sailburua. María Jesús Carmen San José López.</p> <p>Arduradun zuzena: Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuordea. Jon Azkue Manterola.</p>
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	Enpresa lankideak
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	Baliabide propioak
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	<p>2018. urtea</p> <p>2019. urtea</p> <p>2020. urtea</p>
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, Lan eta Justizia Sailaren kontratazio publikoan sartutako klausula sozialen kopurua.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Ondare eta Kontratazio Zuzendaritzak ezarritako arau eta irizpideak.

## 4.4.2 BETEARAZPEN-KLAUSULA BEREZI BAT SARTZEA, KONTRATAZIO PUBLIKOAN ORDAINSARI-BERDINTASUNERAKO

Kokapena estrategian	4.A. ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENTSIBILIZATZEA J4.4 Kontratazioan klausula sozialak erabiltzea, soldata-arrakala murrizten aurrera egiteko.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lan-iruzurra.</li> <li>▪ Zuzeneko ordainsari-diskriminazioa.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ EAEko sektore publikoko botere esleitzailleek adjudikatutako kontratuetan, sexuagatik gerta daitezkeen soldata-diskriminazioak saihestea.</li> <li>▪ Sektore publikoko lizitazioen plegu guztietan betearazpen-klausula berezi bat sartzea, EAEko sektore publikokoak diren botere esleitzailleek esleitutako kontratuetan, emakumeek eta gizonak jasotzen dituzten ordainsarien berdintasuna eskatzeko.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2018an onartutako administrazio-klausula zehatzen agirien ereduak aldatzea, esanbidez betearazpen-klausula berezi bat gehituz; klausula horrek emakumeen eta gizonen ordainsarien berdintasuna eskatuko du EAEko sektore publikoko botere esleitzailleek esleitutako kontratuetan.</li> <li>▪ Botere esleitzailleen artean, lizitazioetan aipatu klausula txertatzeko betebeharraren berri ematea.</li> </ul>
Arduraduna	Ogasun eta Ekonomia Saila. Arduradun nagusia: Ogasun eta Ekonomiako sailburua. Pedro María Azpiazu Uriarte Arduradun zuzena: Ogasuna sailburuordea. Miren Itziar Agirre Berriotxo
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eusko Jaurlaritzako sail guztiak (kontratazio-organoak)</li> <li>▪ Lan eta Justizia Saila</li> <li>▪ Emakunde</li> </ul>
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	Baliabide propioak
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2019. urtea: Klausula kontratazio plegu guztietan ezartzea.</li> </ul>
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Esleitu eta formalizatu diren kontratuen kopurua.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana edo arlo horretan elkarlanean diharduen erakundearen titulua – Emakundek ematen duena– edo antzekoren bat daukaten enpresak jasota utzi beharko dute informazio hori.

#### 4.4.3. KONTRATAZIO PUBLIKOAN ORDAINSARIEN BERDINTASUNARI BURUZKO KLAUSULA EGIAZTATZEKO ETA JARRAITZEKO SISTEMA

Kokapena estrategian	4.A. ENPRESAK ETA SINDIKATUAK SENTSIBILIZATZEA J4.4 Kontratazioan klausula sozialak erabiltzea, soldata-arrakala murrizten aurrera egiteko.
Horri loturiko faktoreak, soldata-arrakala eragiten dutenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lan-iruzurra.</li> <li>▪ Zuzeneko ordainsari-diskriminazioa.</li> </ul>
Helburu zehatzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ziurtatzea eta bermatzea pertsona edo erakunde esleipendunek bere gain hartutako betebeharrak eta konpromisoak behar bezala betetzen dituztela ordainsarieretan ezarritako berdintasun alorrean.</li> <li>▪ Behar bezala betetzen dela egiaztatzea eta, adierazleen arabera, emaitzak egoki aztertzea.</li> </ul>
Abian jartzeko behar diren jardueren deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kontrol sistema bat ezartzea, klausula hori benetan betetzen dela bermatzeko, adierazleak eta emaitzen neurtzaileak erabiliz.</li> </ul>
Arduraduna	Ogasun eta Ekonomia Saila. Arduradun nagusia: Ogasun eta Ekonomiako sailburua. Pedro María Azpiazu Uriarte Arduradun zuzena: Ogasun sailburuordea. Miren Itziar Agirre Berriotxo
Parte-hartzea / Beste alderdi batzuen eta eragile laguntzaileen zeregina	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eusko Jaurlaritzako sail guztiak (kontratazio-organismoak)</li> <li>▪ Lan eta Justizia Saila</li> <li>▪ Emakunde</li> </ul>
Baliabide ekonomikoak (€) (2019-2020)	Baliabide propioak
Egutegia (epea/une garrantzitsuak)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2019. urtea: Emakundek eta Lan eta Justizia Sailak sistema bat ezartzea ordainsarieretako berdintasuna kontrolatzeko.</li> <li>▪ 2020. urtea: izenpetutako kontratuetan klausula betetzeari jarraipena egitea.</li> </ul>
Segimendu eta ebaluaziorako adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Neurri hau ez betetzeagatik baliogabetu diren kontratu kopurua.</li> </ul>
Kontuan hartu beharreko alde osagarriak	

## **7.5. Egoera ekonomikoaren laburpena**



## Egoera ekonomikoaren laburpena

**EUSKADIN SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO ESTRATEGIA ETA EKINTZA PLAN ERAGILEAN** ezarritako helburuak lortzeko, beharrezkoa da finantza baliabide ugari izatea. Aurrekontuetan egindako balioespenaren arabera, 2019-2020 aldian guztira 282,3 milioi euro beharko dira, ezarritako helburuak sustatzeko jardueretan inbertitzeko.

Jarraian, aurreikusitako egoera ekonomikoa eta 2019-2020 Ekintza Planaren indarraldian eskura izango diren baliabideak azalduko dira, neurrien arabera berezita:

SAILA	NEURRI ZENB.	NEURRIA	BALIABIDE EKONOMIKOAK		GUZTIRA
			2019	2020	
<b>1 ARDATZA – SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA</b>					
LANA ETA JUSTIZIA	1.1.1.	Lanean ordainsari-berdintasuna ikuskatzeko plan espezifikoak, eta soldata-auditoriako sistema bat abian jartzea			420.000 €
		Aurrekontu baliabideak	60.000 €	60.000 €	
		2019-2020ko Txoke-plana	150.000 €	150.000 €	
LANA ETA JUSTIZIA	1.1.2.	Prestakuntza-programa espezifikoak, ikuskaritzako langileentzat			112.000 €
		Aurrekontu baliabideak	6.000 €	6.000 €	
		2019-2020ko Txoke-plana	50.000 €	50.000 €	
LANA ETA JUSTIZIA	1.2.1.	Postontzi birtuala, soldata-diskriminazioei buruz informatzeko	(*)	(*)	(*)
		Aurrekontu baliabideak			
LANA ETA JUSTIZIA	1.2.2.	Informazioa eta sentsibilizazioa, sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ez jasateko eskubideari buruz			300.000 €
		Aurrekontu baliabideak	80.000 €	80.000 €	
		2019-2020ko Txoke-plana	70.000 €	70.000 €	
HEZKUNTZA	1.3.1.	Bokazio-orientazio ez sexista-ren inguruan prestakuntza espezifikoak, hezkuntza-orientatzaileentzat			30.000 €
		Aurrekontu baliabideak	15.000 €	15.000 €	
HEZKUNTZA	1.3.2.	Lanbide-Heziketako okupazio teknikoetan eta teknologikoetan erreferenteak diren emakumeen ereduak, orientazio-jardueretan aurkeztea			64.000 €
		Aurrekontu baliabideak	32.000 €	32.000 €	
HEZKUNTZA	1.3.3.	Lanbide-Heziketa zentruetan ate irekien programa, laneratze- eta lanbideratze-indize handiena duten sektoreetako enpresetan			80.000 €
		Aurrekontu baliabideak	30.000 €	50.000 €	

HEZKUNTZA	1.3.4.	Lanbide-Heziketari eta enpleguari buruzko sentsibilizazioa, tradizioz maskulinizatuta eta feminizatuta egon diren lanbide-adarretan			120.000 €
		Aurrekontu baliabideak	70.000 €	50.000 €	
EKONOMIAREN GARAPENA ETA AZPIEGITURA	1.4.1.	EAE-ko enpresa traktoreen konpromisoa, emakumeei bidea errazteko, tradizioz maskulinizatuta egon diren okupazioetan sar daitezzen			30.000 €
		Aurrekontu baliabideak	15.000 €	15.000 €	
HEZKUNTZA	1.4.2.	Bokazio zientifiko-teknikoak eta asmo profesionalak sustatzea – STEAM Euskadi Hezkuntza Estrategia			480.000 €
		Aurrekontu baliabideak	120.000 €	120.000 €	
		2019-2020ko Txoke-plana	120.000 €	120.000 €	
EKONOMIAREN GARAPENA ETA AZPIEGITURA	1.5.1.	Azterlana: emakumeek zer presentzia duten EAEko enpresa industrialetako zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan			15.000 €
		Aurrekontu baliabideak	15.000 €	0 €	
GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	1.5.2.	Ikerketa: emakumeek zer presentzia duten erakunde publikoetako zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan			12.600 €
		Aurrekontu baliabideak	12.600 €	0 €	

## 2. ARDATZA – DESBERDINTASUNA MURRIZTEA LANALDIARI DAGOKIONEZ

LANA ETA JUSTIZIA	2.1.1.	Emakumeen artean kontratazio moten lana ikuskatzeko plan espezifikoa			150.000 €
		Aurrekontu baliabideak	75.000 €	75.000 €	
ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKAK	2.2.1.	ETEei laguntzak ematea, kontziliazio erantzukiderako neurriak laguntzeko, soldata-arrakala murriztean zuzenean eragiteko			220.000 €
		Aurrekontu baliabideak	40.000 €	40.000 €	
		2019-2020ko Txoke-plana	70.000 €	70.000 €	
ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKAK	2.2.2.	Enpresa-eremuan kontziliazio erantzukiderako neurriak akreditatzeko eta egiaztatzeko sistemak bultzatzea			200.000 €
		Aurrekontu baliabideak	50.000 €	50.000 €	
		2019-2020ko Txoke-plana	50.000 €	50.000 €	
LANA ETA JUSTIZIA	2.2.3.	Hitzarmen kolektiboetan kontziliazio erantzukiderako neurriak (bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko neurriak) sartzea			60.000 €
		Aurrekontu baliabideak (*)			
		2019-2020ko Txoke-plana	30.000 €	30.000 €	

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKAK	2.2.4.	Enpresentzako aholkularitza- eta bidelagun-programa pilotu bat abian jartzea, kontziliazio erantzukidea errazteko, eta eremu horretan enpresetan egiten diren praktika egokiak zabaltzen laguntzeko			400.000 €
		Aurrekontu baliabideak	100.000 €	100.000 €	
		2019-2020ko Txoke-plana	100.000 €	100.000 €	
ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKAK	2.3.1.	Azterlana: zaintza beharrak, egungoak eta etorkizunekoak			30.000 €
		Aurrekontu baliabideak	15.000 €	15.000 €	
ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKAK	2.3.2.	Gurasotasun positiborako programak, gizonak adingabeen zainketan gehiago inplikatu daitezzen lortzeko			324.000 €
		Aurrekontu baliabideak	162.000 €	162.000 €	
EMAKUNDE	2.3.3.	Gizonduz eta Nahiko programak indartzea			770.000 €
		Aurrekontu baliabideak	330.000 €	330.000 €	
		2019-2020ko Txoke-plana	55.000 €	55.000 €	
ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKAK	2.3.4.	Zaintza-lanen giza balioari buruz sensibilizatzea			30.000 €
		Aurrekontu baliabideak	15.000 €	15.000 €	
HEZKUNTZA	2.4.1.	Dirulaguntzen bidez laguntza ekonomikoak ematea, familiak haurtzaindegi pribatuetan eta ekimen sozialekoetan sar daitezzen ahalbidetzeko			51.000.000 €
		Aurrekontu baliabideak	25.500.000 €	25.500.000 €	
HEZKUNTZA	2.4.2.	Plan Gidaria, 0-3 urte bitarteko hezkuntzaren estaldura unibertsala bermatzeko			90.000.000 €
		Aurrekontu baliabideak	45.000.000 €	45.000.000 €	
GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	2.5.1.	16 astera arte aitatasun- eta amatasun-baimenak eta zainzagatiko baimenak parekatzea EAE-ko administrazioan			6.700.000 €
		Aurrekontu baliabideak	3.350.000 €	3.350.000 €	
GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	2.5.2.	EAEko administrazio publikoan telelanaren esperientzien inpaktua ebaluatzea, telelanaren hedapenari heltzeko			8.000 €
		Aurrekontu baliabideak	4.000 €	4.000 €	
LANA ETA JUSTIZIA	2.6.1.	Ordutegiak arrazionalizatzea, EAEko sistema produktiboan			(*)
		Aurrekontu baliabideak	(*)	(*)	
ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKAK	2.7.1.	Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko laguntzak: langileak kontratatzea, hiru urtetik beherako umeak zaintzeko			800.000 €
		Aurrekontu baliabideak	400.000 €	400.000 €	
ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKAK	2.7.2.	Kontziliazio erantzukidea laguntzeko zerbitzuak sartzeari loturiko azterlanak eta inbertsionak egiteko laguntza ekonomikoak			197.000 €
		Aurrekontu baliabideak	23.500 €	23.500 €	
		2019-2020ko Txoke-plana	75.000 €	75.000 €	



ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKAK	2.7.3.	Laguntzak, denboraren antolamendu soziala egokiagoa eta arduratsuagoa izan dadin sustatzeko Aurrekontu baliabideak	27.000.000 €	27.000.000 €	54.000.000 €
ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKAK	2.7.4.	Gizarte eta komunitate mailako arreta-zerbitzuen estaldura eta ordutegi-malgutasuna handitzea toki mailan Aurrekontu baliabideak		35.000 €	35.000 €
ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKAK	2.7.5.	Programak, gizonak adingabeen zainketan gehiago inplikatu daitezzen lortzeko Aurrekontu baliabideak	50.000 €	50.000 €	100.000 €
ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKAK	2.7.6.	Mendekoak eta adinekoak artatzeko zerbitzuak indartzea, sektorean lan egiten dutenen lan-baldintzak bereziki zainduz Aurrekontu baliabideak	14.007.000 €	14.007.000 €	28.014.000 €
ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKAK	2.7.7.	Laguntzak, mendekotasun-egoeran daudenak edo adingabeak zaintzeko lanaldi murriztua edo eszedentzia duten langileak ordeztzeko Aurrekontu baliabideak	1.700.000 €	1.700.000 €	3.400.000 €
ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKAK	2.7.8.	Laguntzak, gurasotasun-baldintzak eremu pribatuan parekatzeko Aurrekontu baliabideak	19.560.000 €	19.560.000 €	39.120.000 €

### 3. ARDATZA – HEZKUNTZA ETA GIZARTE SENTSIBILIZAZIOA

HEZKUNTZA	3.1.1.	Deialdiak funts publikoekin sostengatzen diren ikastetxeetan hezkidetzako proiektuak diseinatzeko Aurrekontu baliabideak	1.600.000 €	1.600.000 €	3.200.000 €
HEZKUNTZA	3.1.2.	Hezkidetzako Plan Gidaria Aurrekontu baliabideak 2019-2020ko Txoke-plana	30.000 € 50.000 €	30.000 € 50.000 €	160.000 €
HEZKUNTZA	3.1.3.	Irakasleen kompetentzia-profilen prestakuntza etengabea, hezkidetzako ereduaren arabera Aurrekontu baliabideak	50.000 €	50.000 €	100.000 €
HEZKUNTZA	3.1.4.	Emakumeengan bokazio zientifiko-teknologikoak sustatzen laguntzeko materiala landu lehen eta bigarren hezkuntzako ikastetxeetan Aurrekontu baliabideak	20.000 €	20.000 €	40.000 €
EMAKUNDE	3.2.1.	Emakundek egindako soldata-arrakalari buruzko txostena eguneratzea Aurrekontu baliabideak	35.000 €	35.000 €	70.000 €
EMAKUNDE	3.2.2.	Ikerketa sektorialak egitea, soldata-arrakalan eragiten duten faktoreei buruz Aurrekontu baliabideak	40.000 €	40.000 €	80.000 €

GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	3.2.3.	Diagnostikoa: soldata-arrakala Eusko Jaurlaritzan			25.000 €
		Aurrekontu baliabideak	15.500 €	9.500 €	
EKONOMIAREN GARAPENA ETA AZPIEGITURA	3.2.4.	Azterlana: soldata-arrakala Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sarean (ZTBES)	(*)	(*)	(*)
		Aurrekontu baliabideak			
GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	3.2.5.	Diagnostikoa: soldata-arrakala EAeko erakunde, organismo autonomo eta enpresa publiko nagusietan			25.000 €
		Aurrekontu baliabideak	25.000 €	0 €	
LANA ETA JUSTIZIA	3.2.6.	Azterlan bat egitea, "lan bereko lana" kontzeptua mugatuko duena, ordainsari-berdintasunaren printzipioa bermatzeko			30.000 €
		Aurrekontu baliabideak	15.000 €	15.000 €	
LANA ETA JUSTIZIA	3.2.7.	Plan bat diseinatzea, Laneko Segurtasun eta Osasuneko Euskal Estrategian genero-ikuspegia txertatzeko			(**)
		Aurrekontu baliabideak	(**)	(**)	
LEHENDAKARITZA	3.3.1.	Ebaluazioa, benetako inpaktua zehazteko, soldata-arrakalaren murrizketan gertatutako aurrerapenari dagokionez			64.000 €
		Aurrekontu baliabideak	19.000 €	45.000 €	
EMAKUNDE	3.4.1.	Sentsibilizazio-kanpaina eta prestakuntza, kontziliario erantzukideaz eta zaintza-lanen garrantziaz			170.000 €
		Aurrekontu baliabideak	85.000 €	85.000 €	
EMAKUNDE	3.4.2.	Kanpaina instituzionala, gizartea soldata-arrakala desagerrarazteko/murrizteko erronkaren inguruan sentsibilizatzeko			200.000 €
		2019-2020ko Txoke-plana	100.000 €	100.000 €	
EMAKUNDE	3.4.3.	Azterlana, oinarri komunak erabakitzeke, lansari-berdintasunari eta soldata-gardentasunari buruzko lege bat bultzatzeko			45.000 €
		Aurrekontu baliabideak	0 €	45.000 €	
<b>4. ARDATZA – SENTSIBILIZAZIOA ENPRESETAN ETA SINDIKATUETAN</b>					
LANA ETA JUSTIZIA	4.1.1.	Berdintasun-planen euskal erregistroa sortzea			130.000 €
		Aurrekontu baliabideak	15.000 €	15.000 €	
		2019-2020ko Txoke-plana	50.000 €	50.000 €	
LANA ETA JUSTIZIA	4.1.2.	Berdintasunari buruzko prestakuntza sustatzea eremu sozialeko agenteen artean	(*)	(*)	(*)
		Aurrekontu baliabideak			
EMAKUNDE	4.1.3.	Dotazio ekonomiko handiagoa, enpresa txikietan eta ertainetan berdintasun-planak egiteko			420.000 €
		Aurrekontu baliabideak	80.000 €	80.000 €	
		2019-2020ko Txoke-plana	130.000 €	130.000 €	

LANA ETA JUSTIZIA	4.1.4.	Enpresetan langileak hautatzeko, mailaz igotzeko eta lanpostuak baloratzeko prozesuetan sistematizazio eta gardentasun handiagoa, elkarrizketa sozialaren bitartez	(*)	(*)	(*)
		Aurrekontu baliabideak			
LANA ETA JUSTIZIA	4.1.5.	Proiektu pilotua, hitzarmen kolektiboen genero-inpaktuari buruzko txostenak egiteko			15.000 €
		Aurrekontu baliabideak	0 €	15.000 €	
EKONOMIAREN GARAPENA ETA AZPIEGITURA	4.2.1.	Berdintasuna txertatzea Kudeaketa Aurreratuko Ereduan (KAE)			200.000 €
		Aurrekontu baliabideak	100.000 €	100.000 €	
EKONOMIAREN GARAPENA ETA AZPIEGITURA	4.2.2.	Enpresen berrikuntzarako programan genero-ikuspegia txertatzea			200.000 €
		Aurrekontu baliabideak	100.000 €	100.000 €	
LANA ETA JUSTIZIA	4.3.1.	Soldata-gardentasun handiagoa eta berdintasun handiagoa enpresetan	(*)	(*)	(*)
		Aurrekontu baliabideak			
LANA ETA JUSTIZIA	4.4.1.	Klausula sozialak ezartzea, bizitza pertsonala, familiara eta lanekoa uztartzea sustatzen duten enpresak lehenesteko	(*)	(*)	(*)
		Aurrekontu baliabideak			
OGASUN ETA EKONOMIA	4.4.2.	Betearazpen-klausula berezi bat sartzea, kontratazio publikoan ordainsari-berdintasunerako	(*)	(*)	(*)
		Aurrekontu baliabideak			
OGASUN ETA EKONOMIA	4.4.3.	Kontratazio publikoan ordaisarien berdintasunari buruzko klausula egiaztatze eta jarraitze sistema	(*)	(*)	(*)
		Aurrekontu baliabideak			
			<b>141.166.600 €</b>	<b>141.229.000 €</b>	<b>282.395.600 €</b>
		Parte hartze prozesuan aukeratutako neurri garrantzitsuenak			
	(*)	Zenbatu gabeko barne baliabideak			
	(**)	Zehaztu gabe			

# ERANSKINEN ZERRENDA

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

# **1 ERANSKINA-ERREFERENTZIAKO DOKUMENTUAK**

**1.1 eranskina. Araudi aipamenak**

**1.2 eranskina. Estrategia-erreferentziak**

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

## 1.1. Eranskina Araudi aipamenak

## Soldata-berdintasunaren gaineko arau-erreferentzia nagusiak

- ❑ Giza Eskubideen Aldarrikapen Unibertsala, 1945eko abenduaren 10ekoa <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- ❑ Lanaren Nazioarteko Erakundearen (OIT) 100. Hitzarmena, 1951ekoa [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)
- ❑ Ekonomia-, gizarte- eta kultura-eskubideen Nazioarteko Ituna, 1966koa (NBEko Batzar Orokorra) <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- ❑ Emakumearen aurkako bereizkeria-era guztiak ezabatzeari buruzko Nazio Batuen Konbentzioa (CEDAW), 1979koa <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- ❑ Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatu <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=ES>
- ❑ Europar Batasunaren Oinarrizko Eskubideen Gutuna [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)
- ❑ Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006/54/EE Zuzentaraua, 2006ko uztailaren 5ekoa, enpleguari eta okupazioari lotutako gaitan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eta aukera-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa (testu bategina) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>
- ❑ Batzordearen 2014/124/UE Gomendioa, emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasunaren printzipioa gardentasunaren bidez indartzeari buruzkoa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=ES>
- ❑ Espainiako Konstituzioa (1978) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>
- ❑ Langileen Estatutua <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- ❑ 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerakoa <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- ❑ 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-17779](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-17779)

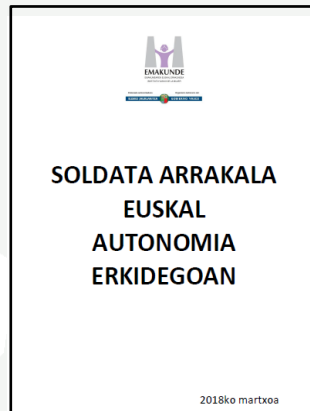
## 1.2. Eranskina Estrategia-erreferentziak



## Soldata-berdintasunaren gaineko estrategia-erreferentzia nagusiak

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

## 1.3 Eranskina Emakunderen txostena



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

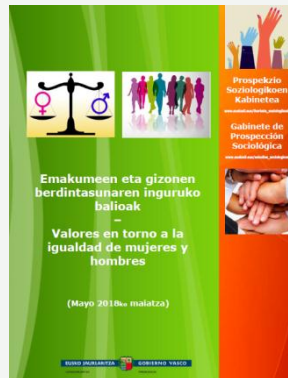
## **2. ERANSKINA HERRITARREN EKARPENAK**

**2.1 eranskina. Lehendakaritzako Prospekzio Soziologikoen Kabinetearen Azterlan kuantitatiboak.**

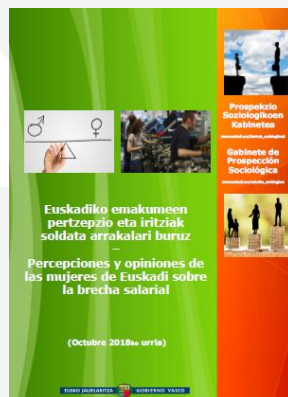
**2.2 eranskina. Lehendakaritzako Prospekzio Soziologikoen Kabinetearen eta Enplegu eta Gizarte Politika Sailaren Azterlan kualitatiboak.**

## 2.1 Eranskina

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



[“Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruko balioak”. 2018ko maiatza](#)



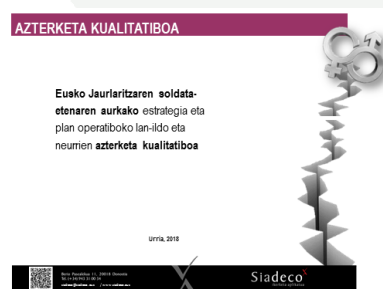
[“Euskadiko emakumeen pertzepzio eta iritzia soldata arrakalari buruz” 2018ko urria](#)

## 2.2 Eranskina

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



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



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

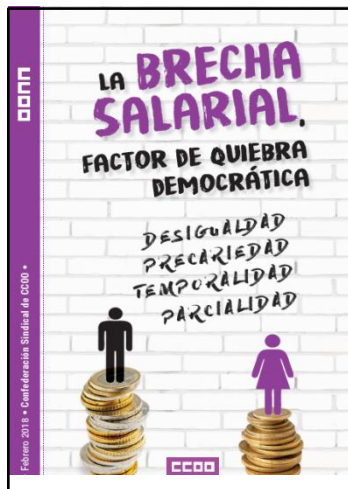
# 3. ERANSKINA ADITUEN ETA ELKARTEEN EKARPENAK



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

## **4. ERANSKINA EKONOMIA ETA GIZARTE ARLOKO ERAGILEEN EKARPENAK**

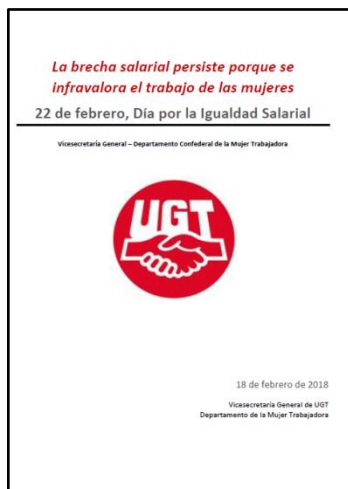
# Ekonomia eta gizarte arloko eragileen ekarpenak



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



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



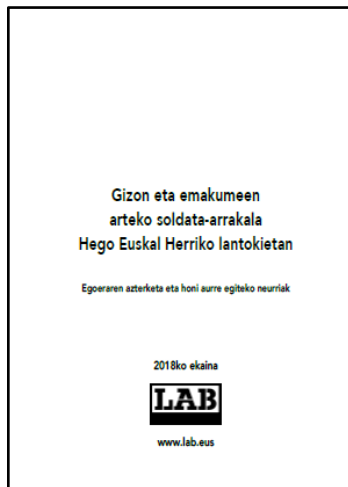
[UGT. La brecha salarial persiste porque se infravalora el trabajo de las mujeres. Febrero 2018](#)



**ELA.** Reivindicaciones dirigidas al Gobierno Vasco para superar la brecha salarial. Abril 2018



## Ekonomia eta gizarte arloko eragileen ekarpenak



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