2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilea

2026ko ekaina

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del
EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO

EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

Aurkibidea

1. AURKEZPENA....4

2. METODOLOGIA....5

3. TESTUINGURU NORMATIBO ETA ESTRATEGIKOA....7

4. ERRONKAK ETA AUKERAK....16

5. ERREFERENTZIA MARKOA....22

5.1 Estrategian eta orain arte burututako Ekintza Plan Eragileetan jasotako Helburuak....23

5.2 Estrategia gidatzen duten Ardatzak....24

5.3 Estrategian txertatutako Gidalerroak....25

6. 2026-2030 III. EKINTZA PLAN ERAGILEA....26

6.1 Parte hartzen duten, Sail, Erakunde autonomo eta erakunde publikoak....27

6.2 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilean jasotako Helburu Estrategikoak....28

6.3 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilean txertatutako neurriak....29

6.3.1 Planaren 1go Ardatzean txertatutako Neurriak: Soldata/ordua desberdintasuna murriztea....35

6.3.2 Planaren 2.Ardatzean txertatutako Neurriak: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea....60

6.3.3 Planaren 3. Ardatzean txertatutako Neurriak: Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa....77

6.3.4 Planaren 4. Ardatzean txertatutako Neurriak:Enpresen eta Sindikatuen Sentsibilizazioa 101

7. GOBERNANTZA EREDUA 126

7.1 Aurrekariak 126

7.2 Justifikazioa 126

7.3 Helburuak 127

7.4 Gobernantzarako egitura instituzionalak 127

8. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA 129

1. AURKEZPENA

Soldata-arrakala gure gizartean oraindik indarrean dauden emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen ondoriorik larrienetako bat da eta, era berean, desberdintasun hori betikotzen duen faktoreetako bat. Soldata-arrakalaren aurka egitea justizia sozialarekiko konpromisoa da. Arazo konplexua da, egiturazkoa, eta askotariko arrazoietan du jatorria. Hortaz, mota guztietako neurriak aplikatu behar dira esku hartzen duten askotariko faktoreak hainbat dimentsiotatik jorratzeko, eta beharrezkoa da eragiten dien eragile guztien eta gizarte osoaren inplikazioa eta konpromisoa izatea. Halaber, gizonen eta emakumeen arteko soldata-desberdintasunekin amaitzeak onurak dakartza, bai ekonomian, bai gizartean oro har.

2018an onartutako Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko Estrategiaren helburua da 2030erako, gure Autonomi Erkidegoa soldata-arrakalarik txikiena duten Europako herrialdeen artean egotea. Estrategia honek, lehentasunezko helburua den: “soldata-berdintasunean aurrera egiteko neurri ekonomikoak eta sozialak sustatzea, enpresetan soldata-gardentasuna sustatzea, eta soldata-diskriminazioari aurre egitea” bilatzen du. Izan ere, helburu horrek emakumeen ahalduntzeari eta autonomia ekonomiko handiagoari ekarpena egiteaz gain, hazkunde ekonomikoa, produktibitatearen igoera eta bizitza familiarraren, pertsonalaren eta lanekoaren kontziliazio erantzunkidea sustatzen ditu. Era berean, Emakume eta Gizonen arteko berdintasuna lortzeko 2030 Estrategiak, bere helburuen artean, honakoa jasotzen du: enplegu-tasari dagokion emakume eta gizonen arteko arrakala gutxienez erdira murriztea, eta soldatari dagokion emakume eta gizonen arteko arrakala 5 puntu murriztea.

Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko Estrategia bultzatze aldera, hainbat Ekintza Plan Eragile egin dira: 2020ko I. Ekintza Plan Eragilea, 2022-2025eko II. Ekintza Plan Eragilea eta 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilea. Plan horretatik abiatuta, inplikatutako Eusko Jaurlaritzako sailek eta erakunde autonomoek neurriak eta ekintzak gauzatzen joan dira, Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategian ezarritako jarraibide eta helburu espezifiko nagusiak bultzatzen laguntzeko.

2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilea hau, Euskadi soldata-arrakala txikiena duten Europako herrialdeen artean kokatzeko beste urrats bat da. Beraz, III. 2026-2030 Ekintza Plan Eragileak Eusko Jaurlaritzako sailek soldata-arrakala desagerrarazten laguntzeko datozen urteetan txertatuko dituzten ekintzak biltzen ditu. Berritasun gisa, Plan honetan lehen aldiz parte hartu dute Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordean ordezkatuta dauden Eusko Jaurlaritzako sail, erakunde autonomo eta erakunde publiko guztiek; izan ere, orain arte batzuek baino ez zuten Euskadin soldata-arrakala murrizteko Estrategiari eta bere Ekintza Plan Eragileei buruzko neurriak zehazteko eta betearazteko betebeharra.

2. METODOLOGIA

Atal honetan Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilearen dokumentu hau egiteko jarraitu den lan-metodologia deskribatzen da.

Lan-prozesua, gutxi gorabehera sei hilabetetan garatu (2025eko irailetik 2026ko martxora) eta hiru fasetan egituratu da. Zehazki, orain arte egindako Ekintza Plan Eragileak ebaluatzeko lehen fasea, egoeraren diagnostikoa egiteko bigarren fasea eta III. 2026-2030 Ekintza Plan Eragilea osatzeko hirugarren fasea.

1. FASEA. Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2020ko eta 2022-2025eko Ekintza Plan Eragilearen ebaluazioa

Fase honetan, Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2020ko eta 2022-2025eko Ekintza Plan Eragileen neurrien eta jardueren betetze-maila eta emaitzak aztertu dira. Eusko Jaurlaritzako sailek estrategiaren helburuekin lotuta egin duten lanari buruz egiten duten balorazioa ezagutzea, eta urte horietan lortutako lorpenak zehaztea, izan da Ebaluazioaren helburua. Horretarako, orain arte egindako jarraipen-txostenetan bildutako informazio guztia aztertu da, eta neurrien ardura duten sailen datu zehatzak bildu dira galdetegi baten bidez. Gainera, bi saio egin dira Ekintza Plan Eragileetan jasotako helburuen betetze-maila elkarrekin ebaluatzeko. *Ebaluazioari dagokion informazioarekin, erabilitako metodologia eta ondorio nagusiak jasotzen dituen dokumentu independente bat sortu da.*

2.FASEA Egoera Diagnostikoaren osaketa

Fase honen helburua diagnostiko bat egitea izan da, emakumeek eta gizonek soldata-arrakalaren arloan egun duten egoera eta etorkizuneko joerak eta erronkak jasotzeko. Horretarako, dokumentuak eta estatistika-iturriak aztertu dira, soldata-arrailaren kuantifikazioa eta hura aztertzeko garrantzitsuak diren beste adierazle batzuk zehatz-mehatz ezagutzeko. Gainera, jardunaldi bat egin da gaian adituak diren pertsonekin, arrakalaren egungo egoerari eta egoera hori zehazten duten faktoreei buruz hausnartu ahal izateko. Espazio horri esker, arrakala zentzu zabalean ulertu ahal izan da, baita hura desagerrarazteko etorkizuneko neurriei buruz hausnartu ere. Bereziki baliagarria izan da orain arte arrailari lotutako jarduera-neurririk egin ez duten sailentzat. *Diagnostikoari dagokion informazioarekin, erabilitako metodologia eta ondorio nagusiak jasotzen dituen dokumentu independente bat sortu da.*

3. FASEA 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilearen Diseinua eta osaketa

Ebaluazioa eta diagnostikoa erreferentziatzat hartuta, fase honetan Eusko Jaurlaritzako sailei lagundu zaie 2026-2030 Ekintza Plan Eragile berria diseinatzen, estrategiari jarraipena emateko, hurrengo urteetan garatu beharreko neurriak identifikatzen lagunduz. Aurreko faseetako talde-saioak eta sail bakoitzari ad hoc emandako laguntza izan dira plan hau egiteko oinarria.

2026-2030 aldirako III. Ekintza Plan Eragile honetarako lan-prozesua, aurretiko ebaluazioa eta diagnostikoa barne, sei hilabeteko lanean garatu da, 2025eko irailetik 2026ko martxora arte. Emakundek eta Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak gidatu dute lan hori.

3. ARAU-ESPARRU ETA TESTUINGURU ESTRATEGIKOA

Azaroaren 27ko Gobernu Kontseiluak Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko Estrategia eta 2020 Ekintza Plan Eragilea onartu zituen. Estrategia horren helburua da 2030erako, Euskadi, soldata-arrakalarik txikiena duten Europako herrialdeen artean egotea.

Emakumeen eta gizonen artean balio bera edo berdina duen lanagatik ordainsari berdina jasotzeko eskubidea legeriak eta Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuan berariaz jasotako oinarrizko printzipioak aitortu eta babesten dute, eta Europako araudiak ez ezik, nazioarteko, estatuko eta Euskal Autonomia Erkidegoko esparruek ere babesten dute.

Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategian jasotzen den bezala, haren garapena **arau-esparruaren barruan egituratzen da,** eta bat dator nazioartean soldata-berdintasunerako eskubidearen eta emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-diskriminaziorik ezaren inguruan garatutako **estrategia eta plan nagusiekin.**

III. 2026-2030 Ekintza Plan Operatiboa erreferentziazko arau-esparru eta esparru estrategiko horretatik abiatzen da diseinuan, azken hiru urteetan izan diren arau-berrikuntza nagusiak ere kontuan hartuta; horien artean, honako hauek nabarmendu behar dira:

1. *1/2023 LEGEGINTZAKO DEKRETUA, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duena*, soldata-diskriminazioa berariaz aipatzen duten hainbat artikulu dituena (35. art., 44. art., 46. art).

2. *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiak (2024), bere* 11 jomugen artean batek ezartzen du soldata-berdintasuna lortzea. Zehazki, Euskadin generoko soldata-arrakala 5 puntu murriztea ezarri du lehentasuntzat. Erakunde arteko eta dimentsio anitzeko helburua da, eta Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2020-2030 estrategiaren garapenari lotuta dago. 2030erako lortu nahi den 5 puntuko murrizketak generoko soldata-arrakala % 17,60an jartzea ekarriko luke.

3. *Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2023/970 (EB) Zuzentarauak,* gutxieneko betekizunak ezartzen ditu gizonen eta emakumeen artean balio bereko lan edo lan bat egiteagatik ordainsari-berdintasunaren printzipioaren aplikazioa eta 2006/54/EE Zuzentarauaren 4. artikuluan ezarritako diskriminazio-debekua indartzeko, bereziki ordainsarien gardentasunaren eta hori betetzeko mekanismoen sendotzearen bidez. Aplikazio-eremuan, sektore publiko eta pribatuko enpresa eta erakundeei aplikatuko zaiela jasotzen du.

Berdintasunari eta Ordainsarien berdintasunari buruzko arau-esparru eta esparru-estrategikoa:

Nazioartekoa

- **Giza Eskubideen Aldarrikapen Unibertsala,** 1945eko abenduaren 10ekoa.
- **Lanaren Nazioarteko Erakundearen (OIT) 100. Hitzarmena,** 1951koa.
- **Ekonomia-, gizarte- eta kultura-eskubideen Nazioarteko Ituna** (NBEren Biltzar Orokorra), 1966koa.
- **Emakumearen aurkako bereizkeria-mota guztiak ezabatzeko Nazio Batuen Konbentzioa (CETFDCM),** 1979koa.

Europakoa

- **Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatua. 157. artikulua** (lehen, Europako Erkidegoa Eratzeko Tratatuaren 141. artikulua).
- **Europar Batasunaren Oinarrizko Eskubideen Gutuna.**
- **75/117/EE Zuzentarauarekin hasitako Erkidegoko araudia, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren uztailaren 5eko 2006/54/EE Zuzentarau bateratuarekin amaitzen dena.** Barne hartzen ditu: ordainsari-berdintasunari buruzko zuzentaraua; laneko tratu-berdintasunari buruzko zuzentarauak; eta gizarte-segurantzako lanbide-erregimenetan berdintasunezko tratuari buruzko zuzentarauak.
- **Batzordearen 2014ko martxoaren 7ko Gomendioa**, gizonen eta emakumeen arteko ordainsari-berdintasunaren printzipioa indartzeari buruzkoa.
- **2022/2381 (EB) Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena**, 2022ko azaroaren 23koa, kotizatutako sozietateen administratzaileen eta horiekin lotutako neurrien arteko genero-orekari buruzkoa. **(*)**
- **Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2023/970 (EB) Zuzentaraua, enpresek eta administrazio publikoek nahitaez bete beharrekoa. (*)**
- **2024/1500 (EB) Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena**, enpleguaren eta okupazioaren arloan berdintasun-erakundeei buruzko arauei buruzkoa. **(*)**
- **2024/1018 (EB) Erabakia, Kontseiluarena, 2024ko martxoa 25ekoa,** Lanaren Nazioarteko Erakundearen indarkeria eta jazarpenari buruzko 2019ko Hitzarmena (190 zk.) berresteko dena.**(*)**

Estatukoa

- **Espainiako Konstituzioa** (1978)
- **Langileen Estatutoa.**
- **Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa.**
- **6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa,** Enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko neurriena.
- **901/2020 Errege Dekretua, berdintasun-planak arautzen dituena**, eta **902/2020** Errege Dekretua, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzkoa, urriaren 13koa.
- **2/2024 Lege Organikoa, abuztuaren 1ekoa**, emakumeen eta gizonen ordezkaritza paritario eta orekatuari buruzkoa. **(*)**
- **1026/2024 Errege Dekretua, urriaren 8koa,** enpresetan berdintasuna eta LGTBI pertsonen diskriminaziorik eza sustatzekoa. (*)

Euskadikoa

- **4/2005 Legea, otsailaren 18koa,** Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa**.**
- **1/2023 Arau-Dekretua, martxoaren 16koa,** Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duena. **(*)**
- **Euskadiko Enpleguari buruzko 15/2023 Legea,** 2023ko abenduaren 21ean onartua**. (*)**
- **34/2024 EBAZPENA, martxoaren 22koa,** Euskadiko kontratazio publikoan genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzeari buruzko jarraibidea onartzen duena **(*).**
- **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategia. (*)**

OHARRA: azken hiru urteetan ordainsari-berdintasunaren eta berdintasunaren arloan izandako arau-esparruko erreferentzia nagusiak markatzen dira (*).

Jarraian, berdintasunaren eta ordainsari-berdintasunaren arloan azken hiru urteetan onartutako arau-esparruko erreferentzia nagusiak jasotzen dira:

3.1 Arau-Esparru Komunitarioa EB.

2022/2381 (EB) Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2022ko azaroaren 23koa, kotizatutako sozietateen administratzaileen artean genero-oreka hobeari eta lotutako neurriei buruzkoa.	Zuzentarau honen helburua kotizatutako sozietateetako administrazio-kontseiluetan genero-oreka hobetzea da, genero-berdintasuna sustatzeko gutxieneko kuotak eta neurriak ezarriz. Hori lortzeko, hainbat neurri ezarri dira, besteak beste: ▪ Gutxieneko kuotak: 2026ko ekainaren 30a baino lehen, gutxienez kontseiluko kideen % 33k ordezkaritza txikiena duen sexukoak izan behar dute. ▪ Kontseilari exekutiboak sustatzea: Ehuneko hori lortzen ez duten sozietateek helburu kuantitatiboak ezarri beharko dituzte kontseilari exekutiboen arteko genero-oreka hobetzeko.
2023/970 (EB) Zuzentaraua, lan beragatik edo balio bereko lanagatik gizonen eta emakumeen arteko ordainsari-berdintasunaren printzipioa indartzeari buruzkoa, ordainsarien gardentasun-neurrien eta hori betetzeko mekanismoen bidez.	Zuzentarau honek gutxieneko baldintzak ezartzen ditu Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren 157. artikuluan finkatutako lan beragatik edo balio bereko lanagatik gizonen eta emakumeen artean ordainsari-berdintasunaren printzipioa (aurrerantzean, «ordainsari-berdintasunaren printzipioa») eta 2006/54/EE Zuzentarauaren 4. artikuluan ezarritako diskriminazio-debekua indartzeko, bereziki ordainsarien gardentasunaren eta hori betetzeko mekanismoen indartzearen bidez. Haren aplikazio-eremuan, Zuzentarau hau **sektore publiko eta pribatuko enpresa eta erakundeei aplikatuko zaiela jasotzen da.** Gainera, definizio zehatzak ezartzen ditu alderdi erabakigarriei buruz: ordainsaria, ordainsari-maila, ordainsari-arrakala, ordainsari-maila ertaina, ordainsari-arrakala ertaina, balio bereko lana, zuzeneko diskriminazioa, zeharkako diskriminazioa, lan-ikuskaritza eta berdintasuna sustatzeko erakundea. Jazarpena eta sexu-jazarpena barne hartzen ditu, diskriminazioaren kontzeptuan, eta estatu kideek beharrezko neurriak hartzeko betebeharra ezartzen du, enplegatzaileek ordainsari-egiturak izan ditzaten, lan beragatik edo balio bereko lan batengatik ordainsari berdina izango dutela bermatzeko.

2024/1500 (EB) Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2024, enpleguaren eta okupazioaren arloko berdintasun-organismoei buruzko arauei buruzkoa.	Berdintasuna eta diskriminaziorik eza Batasunaren funtsezko baliotzat hartzen dira, eta Batasunak gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatu behar duela eta bere jarduera guztietan sexuagatiko diskriminazioari aurre egin behar diola jasotzen da. Europar Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Gutunak 21. eta 23. artikuluetan bereizkeriarik ez egiteko eskubidea eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako eskubidea babesten ditu. Batasunak hainbat zuzentarau onartu ditu diskriminazioari aurre egiteko. Zuzentarau honen helburua da tratu-berdintasuna sustatzeko erakundeen ('berdintasun-organoak') funtzionamendurako gutxieneko baldintzak ezartzea, haien eraginkortasuna hobetzeko eta haien independentzia bermatzeko, Europako Parlamentuaren 2006/54/EE (3) eta 2010/41/EB (4) zuzentarauetatik eratorritako tratu-berdintasunaren printzipioaren aplikazioa indartzeko.
KONTSEILUAREN 2024/1018 (EB) ERABAKIA, 2024ko martxoaren 25ekoa, estatu kideei Lanaren Nazioarteko Erakundearen 2019ko Indarkeriari eta Jazarpenari buruzko Hitzarmena (190 zk.) berresteko gonbitea egiten diena.	Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuko 153. artikuluko 1. paragrafoko a) idatz-zatian eta 2. paragrafoan eta 157. artikuluko 3. paragrafoan ezarritakoaren arabera, Lanaren Nazioarteko Erakundearen 2019ko Indarkeriari eta Jazarpenari buruzko Hitzarmena berresteko gonbita egiten zaie estatu kideei, lan-ingurunea hobetzeari dagokionez, langileen osasuna eta segurtasuna babesteko eta enplegu- eta okupazio-gaietan gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna babesteko.

3.2 Estatu mailako Arau-Esparrua

2/2024 Lege Organikoa, abuztuaren 1ekoa, emakumeen eta gizonen ordezkaritza parekideari eta presentzia orekatuari buruzkoa.	V. kapituluan, bederatzigarren eta hamargarren artikuluetan, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2022/2381 (EB) Zuzentarauaren transposizioa egiten du (2022ko azaroaren 23koa, kotizatutako sozietateen administratzaileen arteko genero-oreka hobeari eta horiekin lotutako neurriei buruzkoa). Horretarako, lehenengoan, uztailaren 2ko 1/2010 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Kapital Sozietateen Legearen testu bategina aldatzen du; bigarrenean, berriz, Balore Merkatuei eta Inbertsio Zerbitzuei buruzko martxoaren 17ko 6/2023 Legea aldatzen du. Helburu nagusia da erakunde kotizatuek beren administrazio-kontseiluetan ordezkaritza txikiena duten sexuen gutxieneko presentzia-atalaseak lortzen dituztela zaintzea. Horiek betetzen direla ziurtatzeko, atalase horietara iristen ez diren enpresa kotizatuei kontseilariak hautatzeko prozesuak aldatu behar zaizkie, eta, aldi berean, entitateei beraiei informazioa eman behar diete, beren administrazio-kontseiluetan emakumeek eta gizonek duten presentziari buruz.
1026/2024 Errege Dekretua, urriaren 8koa, enpresetan LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako neurri planifikatuak garatzen dituena.	2023ko martxoaren 1ean, Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu zen 4/2023 Legea, otsailaren 28koa, trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko dena. Lege horren helburua da haien eskubideak garatu eta bermatzea, diskriminazio-egoerak desagerraraziz, Espainian sexu-orientazioa, sexu-identitatea, genero-adierazpena, sexu-ezaugarriak eta familia-aniztasuna askatasun osoz bizi ahal izango direla ziurtatzeko. Lege hori aurrerapauso garrantzitsua izan zen berdintasunerako eta justizia sozialerako bidean, aukera ematen baitu pertsona guztien berdintasunerako eskubidea bermatzeko, bereziki lesbiana, gay, trans, bisexual eta intersexualena, bai eta haien familiena ere, Espainiako Konstituzioaren 14. artikuluaren aplikazio-eraginkortasuna hobetzeko asmoz. Onarpen horren garrantziaren zati bat LGTBI pertsonen benetako berdintasun eragingarrirako eskubidea bermatzen eta sustatzen duten neurriak aurreikustea da, besteak beste, enpresan.

3.3 Euskadi mailako Arau-Esparrua

1/2023 LEGEGINTZAKO DEKRETUA, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen Testu Bategina.	39. artikuluan ezartzen duenez, «Euskal herri-administrazioek, beren eskumenen esparruan, emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izateko baldintzak sustatu behar dituzte, bai norberaren edo besteren konturako lana lortzeko baldintzetan, bai lan-baldintzetan, prestakuntzan, sustapenean, ordainsarietan eta kontratua iraungitzean». Bestalde, ordainsari-diskriminazioari buruzko 44. artikuluak honako hau dio, besteak beste: «Autonomia Erkidegoko Administrazioak baliabideak jarriko ditu erakunde publikoen, enpresen, enpresa-erakundeen eta sindikatuen eta, oro har, herritarren eskura, ordainsari-diskriminazioari aurre egiteko eta balio bereko lanagatik ordainsari berdina jasotzeko printzipioa bermatzeko; bereziki, jarraibide, irizpide eta metodologiak, lanpostuak baloratu, sailkatu eta ebaluatzeko eta sustapen profesional ez-sexista egiteko, bai eta informazio- eta aholkularitza-zerbitzu bat eta kexak edo salaketak bideratzeko zerbitzu bat ere». Enplegu publikoan ere jarri du arreta, 46. artikuluaren bidez: «Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak, bere langileekiko negoziazio kolektiboan, enplegu publikoaren eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak planteatu behar ditu. Era berean, gizarte-solaskideen arteko elkarrizketa sustatu behar du, sektore pribatuari buruzko negoziazio kolektiboan ere horrelako neurriak sar daitezen, batez ere ordainsari-diskriminazioa ezabatzeko neurriak.
34/2024 EBAZPENA, martxoaren 22koa, Euskadiko kontratazio publikoan genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzeari buruzko jarraibidea onartzen duen erabakia argitaratzea xedatzen duena.	Jarraibide hau "Euskadin Soldata-arrakala Murrizteko Estrategiaren" barruan sartzen da. Estrategia honen helburua 2030rako Euskadi soldata-arrakala txikiena duten Europako herrialdeen artean kokatzea da. Aplikazio-eremua Euskadiko sektore publiko osoarena da, hau da, Administrazio Orokorrarena berarena eta sektore publikoko erakundeena, eta kontratu guztiei eragiten die, dela obrei, hornidurei, zerbitzuei eta abarri. Gainera, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-diskriminazioa saihesteko kontratu-betebeharra ezartzen da.

15/2023 Euskadiko Enplegu Legea, 2023ko abenduaren 21ean onartua.	Lege honek lan duina izateko eskubidea aitortzen du, herritarren enplegagarritasuna hobetzeko zerbitzuak eta programak ezartzen ditu, eta pertsonek enplegagarritasunari dagokionez dituzten eskubideak eta betebeharrak definitzen ditu. Lehentasunezko arreta-kolektiboei arreta ematen die, eta begirada luzaroko langabezian, desgaitasuna duten pertsonengan, emakume eta gazteengan eta gizarte-bazterkerian jartzen du, inor atzean ez geratzeko lehentasunezko helburuarekin. Bere printzipioen artean jasotzen du aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza pertsonek lan duin bat lortzeko eta mantentzeko orduan, bai eta enplegu-zerbitzu eta -programak ere, aurrez aurre nahiz bitarteko elektronikoen bidez, laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonei eta kolektiboei zuzendutako ekintza positiboko neurrien kalterik gabe.
Emakunderen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategia	2024an onartutako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiaren 11 jomugen artean soldata-berdintasuna lortzera bideratutako helburu bat ezartzen da. Zehazki, *Euskadin generoko soldata-arrakala 5 puntu murriztea ezarri du lehentasuntzat*. Europar Batasuneko araudiaren esparruan ordainsari-berdintasunaren printzipioari emandako lehentasuna jarduera-ildoak zuzentzen dituzten estrategietan ere islatzen da, bai nazioartean bai Europar Batasunean: Nazio Batuen Garapen Iraunkorrerako 2030 Agenda (Garapen Jasangarrirako Helburuak): 5. eta 8. helburuak, Emakumeen eta Gizonen Tokiko Bizitzako Berdintasunerako Europako Gutuna, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Europako Batzordearen 2010-2015 Estrategia, 2011-2020 aldirako Genero Berdintasunaren aldeko Europako Ituna, 2016-2019 aldirako Genero Berdintasunerako Konpromiso Estrategikoa eta Europar Batasunaren 2017-2019 aldirako Ekintza Plana, Gizonen eta Emakumeen arteko Soldata Arrakala Jorratzeko.

2018an, Estrategia XI. Legegintzaldirako Gobernu Programaren konpromisoen artean kokatu zen. Soldata-diskriminazioari aurre egiteko eta lan-ingurunean emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra bultzatzeko konpromisoa berariaz nabarmendu zen, bai eta ordainsari-berdintasunean aurrera egiteko, enpresetan soldata-gardentasuna sustatzeko eta soldata-diskriminazioari aurre egiteko neurri ekonomiko eta sozialak bultzatzeko konpromisoa ere.

Eusko Jaurlaritzak modu koordinatuan lan egin du Estrategia honen eta bere Ekintza Plan Eragileen inguruan. Izan ere, emakumeen eta gizonen soldata-berdintasunerantz aurrera egitea, justiziako gaia izateaz gain, gizarte osoarentzat onuragarria da, eta, aldi berean, hazkunde ekonomikoari, produktibitatearen igoerari eta familia, pertsona eta lana bateragarri egiteari laguntzen dio.

Hala izan da hurrengo legegintzaldietan, gaur egunera arte. Hain zuzen, XIII. Legegintzaldi honetarako aurkeztutako Gobernu Programan, soldata-arrakalaren aurkako txoke-planaren aplikazioa sustatzeko eta enpresetan eta erakundeetan berdintasuna sustatzeko, konpromisoa zehazki hartu da.

2024ean, XIII. Legegintzaldi honetan, V ARDATZETAN oinarritzen da bere Gobernu Plana:

- I. ARDATZA PERTSONAK ERDIGUNEAN
- II. ARDATZA HAZKUNDE-ETA ONGIZATE-EREDUA
- III. ARDATZA ERALDAKETA ENERGETIKOA ETA JASANGARRITASUNA
- IV. ARDATZA BIZIKIDETZA, MEMORIA ETA GIZA ESKUBIDEAK
- V. ARDATZA AUTOGOBERNUAN HAZTEA

Ardatz hauen artean, II ARDATZA nabarmentzen da, non lankidetza publiko-pribatuko esparru batean, Euskadiren berrindustrializazioa bultzatzeko baldintzak sustatzearekin duen konpromisoagatik, eta ekonomia berriak industria-ehun moderno, dinamiko, garatu eta iraunkor bat bultzatzeko eskaintzen dituen aukerei esker. Aldi berean, kalitatezko enplegu baten bidez aberastasuna sortzea eta banatzea ahalbidetuko duten baldintzak, zerbitzu publiko sendoak sostengatzea eta inor atzean ez geratzea bermatuko duten gizarte-politikak garatuz.

II Ardatz honetan jasotako konpromisoen artean, *Enpleguan berdintasun eraginkorrerantz aurrera egiten jarraitzea (66.Konpromisoa),* honako ekimenak txertatzen dira:

- Elkarrizketa Sozialerako Mahaitik soldata-arrakala murrizteko estrategia bat sustatzea, hura eragiten duten arrazoi guztiak jorratzeko,
- Soldata baxuenak, erantzukizun-postuetan dauden emakumeen kopurua edo industrian eta teknologian dauden emakumeen kopurua, kontziliazio erantzunkidea, nahi ez den kontratazio partziala murriztea eta emakumeen jarduera-tasa handitzea bultzatzea,

- Lanean kontziliazio-politikak sustatzea eta Genero-ikuspegiari arreta berezia eskaintzea, emakumeen gizarte- eta lan- errealitatea eta errealitate intersekzionala aztertuz.

II. Ardatzean jasotako konpromisoen artean ere, *Euskadin errotutako 5.0 industria eta 2028ko Industria Plana (*72.konpromisoa), bere 4.ekimenak zehazki honakoa jasotzen du: industria-sare eta sare ekonomiko osoa indartzea, inolako arrakala sortzea saihestuz eta lehiakortasunaren hobekuntzan sakonduz

III. Ardatzak, berriz, Pertsona guztien arteko Bizikidetza eta Errespetuari dagokiona, Euskadin emakume eta gizonen arteko berdintasuna eta giza eskubideen defentsa gure gizartearen funtsezko gai bihurtu direla jasotzen du. Ardatz honetan, *Soldata-arrakalaren aurkako talka-planaren aplikazioa eta enpresetan eta erakundeetan berdintasuna sustatzea* (126.konpromisoa), hemen bere bost ekimenak nabarmendu daitezke*:* a) Lan-merkatu inklusiboa sustatzea, pertsona guztiei aukera-berdintasun eraginkorra eta diskriminaziorik eza bermatzeko; b) Enpresetan eta erakundeetan berdintasunaren alde indarrean dagoen legerian ezarritako betebeharrak zaintzea, berdintasun-planetan arreta berezia jarriz; c) Norberaren bizitza, lana eta familia uztartzea ahalbidetuko duen enpresa-kultura berri bat sustatzea; d) Emakumeei etorkizuneko eskari handieneko lanbideetan sartzen laguntzea, historikoki gizonek okupatutako arloetan parte har dezaten sustatuz; eta e) Gazteentzako prebentzio-programen sorrera eta hedapena indartzea, jaietan eta gaueko aisialdian indarkeriaren prebentzioa lantzeko.

4. ERRONKAK ETA AUKERAK

2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilearekin batera, Diagnostiko dokumentu bat eta aurreko planen Ebaluazio Dokumentu bat osatu dira, dokumentu independente gisa aurkezten direnak. Bi dokumentatuetatik, Plan honetan kokatzen diren ekintzak ulertzeko eta bideratzeko esparru gisa balio duten hainbat ondorio atera daitezke. Laburbilduz, datozen urteetan soldata-arrakala murrizteko politikek eta estrategiek gidatu beharko dituzten erronka nagusiak aurkezten dira (Diagnostikoan jasotako informazioa kontuan hartuta), bai eta Estrategiaren eta 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilearen garapen operatiboari begira sailek identifikatutako erronka nagusiak ere (aurreko planen ebaluazioa kontuan hartuta).

Gizarte-, ekonomia- eta lan-joeren azterketari esker, datozen urteetan **soldata-arrakala murrizteko politikek eta estrategiek gidatu beharko dituzten erronka nagusiak** identifika daitezke. Batez ere, honako alderdi hauek nabarmendu behar dira:

ZAHARTZEA ETA ZAINTZA LANEN BERRANTOLAKETA

Erronka: Zaintza-lanen eskariaren hazkundeak sektorearen feminizazioa eta prekarizazioa indartu dezan saihestea.

Aukera: Zaintza profesionalizatzea eta sektore estrategiko gisa duen garrantzia nabarmentzea, sistema publikoa zabalduz eta erantzunkidetasun soziala eta instituzionala sustatuz.

TRANTSIZIO TEKNOLOGIKOA ETA EKOLOGIKOA

Erronka: Arrakala digitala eta emakumeek STEAM arloetan eta teknologiaren eta ingurumenaren arloko enplegu berrietan duten parte-hartze baxua zuzentzea.

Aukera: Digitalizaziorako eta trantsizio ekologikorako politiketan berdintasuna txertatzea, STEAM prestakuntza, emakumeen lidergoa eta etengabeko ikaskuntza sustatuz, batez ere arlo horiei bideratuta.

ENPLEGUAREN ERALDAKETAK ETA LAN EGITEKO MODU BERRIAK

Erronka: Ordaindutako lan-denboraren eta ordaindu gabekoaren arteko banaketa desorekatua desagerraraztea.

Aukera: Kontziliazio erantzunkiderako neurriak sustatzea (guraso-baimen parekideak, zaintza-zerbitzuak, ordutegi arrazionalak) eta aldaketa kultural soziala eta antolakuntzakoa sustatzea, erantzunkidetasunera bideratzeko.

ERAKUNDEAREN KULTURA

Erronka: Emakumeen lanaren gutxiespena desagerraraztea eta soldata-berdintasuna lortzea egindako balio bereko lanagatik.

Aukera: Ordainsarien gardentasuna indartzea eta lanpostuak genero-ikuspegitik ebaluatzea, berdintasuna enpresaren kulturan eta kudeaketan integratuz.

HEZKUNTZA ETA ALDAKETA KULTURALA

Erronka: Emakumeak eta gizonak prestakuntza-ibilbide eta ibilbide profesional desorekatuetara bideratzen dituzten estereotipoak gainditzea.

Aukera: Genero-estereotiporik gabeko hezkuntza sustatzea haurtzarotik, bokazioan oinarritutako orientazio parekidea indartzea eta emakumezko erreferenteak ikusaraztea arlo maskulinizatuetan.

ERANTZUNKIDETASUN SOZIALA ETA DENBORAREN ANTOLAKETA

Erronka: Ordaindutako lan-denboraren eta ordaindu gabekoaren arteko banaketa desorekatua desagerraraztea.

Aukera: Kontziliazio erantzunkiderako neurriak sustatzea (guraso-baimen parekideak, zaintza-zerbitzuak, ordutegi arrazionalak) eta aldaketa kultural soziala eta antolakuntzakoa sustatzea, erantzunkidetasunera bideratzeko.

Bestalde, sailek **Eusko Jaurlaritzaren esparruan egiten den lanarekin** eta **Euskadin Soldata-Arrakala Murrizteko Estrategiaren eta haren Ekintza Plan Eragileen garapenarekin estuki** lotuta dauden erronka batzuk identifikatu dituzte. Gobernantzari, koordinazioari, komunikazioari, aliantzei, ikuspegiari, ezarpenari, jarraipenari edo iraunkortasunari lotuta daude.

Gobernantza estrategikoarekin lotutako erronkak

- 2026-2030erako III. Ekintza Plan Eragilearen gobernantza-eredua finkatzea, **lidergo egonkor eta jarraituarekin**, soldata-arrakala murrizteko politikekin jarraitu ahal izateko, eta ikuspegi estrukturala eta ibilbide luzekoa lortzeko aurrerapausoak eman ahal izateko.
- Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren eta Emakunderen arteko **erantzukizunen banaketa**, funtzioak eta erabaki-arloak definitzea, erreferentzialtasun argia ezarriz soldata-arrakalarekin lotutako neurrientzako zuzendaritza estrategikoan, jarraipenean eta ebaluazioan.
- **Lidergo partekaturako** eredua ezartzea bi organismoen artean, Estrategiaren zeharkakotasuna indartzeko eta politika ekonomikoetan, laboraletan eta berdintasunekoetan integratzeko.
- **Gobernantza-sistema aktiboa eta parte-hartzailea** garatzea, koordinazio estrategikorako espazioak eta sailei, organismo autonomoei eta erakunde publikoei laguntzeko mekanismoak uztartuz, soldata-arrakalaren aurkako neurriak modu eraginkorrean integratzeko.
- Gobernantza-ereduan aurreikusitako koordinazio-mekanismoak **modu sistematikoan aktibatzea eta dinamizatzea**, aldizkako bileren plangintza ezarriz, aurrez definituak baina malguak izan daitezen, aurrerapausoen eta zailtasunen etengabeko jarraipena egiteko.

Koordinazioarekin eta zeharkakotasunarekin lotutako erronkak

- **Sailarteko koordinazioa indartzea**, soldata-arrakalari erantzun integrala emateko eta jarduketa isolatuak ekiditeko.
- Emakunderen eta Ekonomia, Enplegu eta Lan Sailaren eta Gobernuko sailen arteko harremana eta **koordinazio zuzena** ezartzea.
- Arloan esperientzia maila desberdina duten sailen arteko koordinazioa sustatzea, **elkarrekin ikasteko** eta ordainsarien berdintasunaren arloko jardunbide egokiak transferitzeko **espazioak** sortuz.
- **Aurrekontuaren koordinazioa** indartzea, soldata-arrakala murrizteko eta konpromiso ekonomiko koherentea eta helburu estrategikoekin bateragarria sustatzeko egindako ahalegin globalaren ikuspegia edukitzeko.
- Estrategia zuzentzen dutenen artean eta sailetako barne-unitateen artean **koordinazio operatiboa** bermatzea, neurrien ezarpen homogeneoa eta eraginkorra ziurtatzeko.

- **Barne-koordinaziorako** moduak definitzea sail bakoitzean; aurreikusten diren neurrien sustapen egokia bermatzeko, informazioa partekatzeko eta neurri horiek hobetzeko eta garatzeko espazioak sortzeko.

Komunikazioarekin, sentsibilizazioarekin eta ezarpen sozialarekin lotutako erronkak

- **Komunikazio instituzionalaren** estrategia indartzea, Estrategiaren aurrerapenak, emaitzak eta inpaktuak sistematikoki zabaltzeko, gardentasuna handitzeko eta kontuak emateko.
- Enpresei, eragile sozialei eta herritarrei zuzendutako **sentsibilizazio-jarduerak** intentsifikatzea, soldata-arrakalaren egiturazko kausak eta hura ikuspegi erantzunkidetik jorratzeko beharra lantzeko.
- Emaitzen **komunikazio publikoa** sustatzea, **enpresa-ehunduraren eta ehundura sozialaren inplikazioa handitzeko** eta neurrien inpaktua ikusarazteko.
- Estrategia **jardunbide egoki** gisa posizionatzea beste lurralde eta administrazio batzuetan, soldata-arrakalaren aurkako borrokan lidergo instituzionala indartzeko metodologiak, ikaskuntzak eta emaitzak partekatuz.

Aliantzekin eta erantzunkidetasunarekin lotutako erronkak

- **Aliantza publiko-pribatuak** indartzea soldata-arrakala modu egituratuan jorratzeko, enpresak, eragile sozialak, hirugarren sektoreko erakundeak eta erakunde espezializatuak aktiboki inplikatuz.
- Soldata-berdintasunaren arloan lan egiten duten **sare eta organismo nazionalekin eta nazioartekoekin lankidetza sustatzea**, ezagutza, berrikuntza metodologikoak eta esperientzia konparatuak trukatzeko.
- **Enpresa-ehunduraren inplikazioa** sustatzea ordainsarien berdintasunaren arloko neurriak ezartzeko garaian, konpromiso boluntarioak, jardunbide egokiak eta informazioaren berri emateko sistema aurreratuak sustatuz.

Ikuspegi estrategikoarekin eta begirada partekatuarekin lotutako erronkak

- Soldata-arrakalaren **ikuspegi komuna** finkatzea, jarduketa publikoaren alde guztietatik erantzun integrala eskatzen duen egiturazko arazo gisa ikusteko.
- **Estrategiak** sail eta erakunde guztientzako **jarduketa-esparru komun** gisa duen rola indartzea, eta soldata-berdintasunarekiko sentibera izango den kultura instituzionala bultzatzea.
- Soldata-arrakala murrizteko helburua agenda publikoaren barruan lehenesteko **konpromiso politiko eta instituzionala** hartzea, ikuspegi partekatua sortuz administrazioko maila guztien artean.
- 2026-2030eko III. Ekintza Plan Eragileko **helburuen, adierazleen eta lehentasunen ulermen partekatuan** sakontzea, jarrera proaktiboak sustatzeko plan horren ezarpenean.
- Arlo horretan sentsibilizatzea eta estrategiaren eta berdintasun-politiken balioa arlo guztietan finkatzeko **pedagogia instituzionala** egitea, pertsona guztiek uler dezaten duen garrantzia eta apelatuta senti daitezen.
- **Soldata-arrakalari,** ordainsarien berdintasunari eta genero-ikuspegia duen analisiari buruzko **prestakuntza espezializatua** eskaintzea, eta lantalde teknikoei neurriak planifikatzeko, ezartzeko eta ebaluatzeko tresna egokiak ematea.
- 2026-2030erako III. Ekintza Plan Eragilearekin lotutako neurriak **sailetako eta organismoetako berdintasun-planetan** modu sistematikoan integratzen direla bermatzea.

Eraginkortasunarekin eta ezarpenarekin lotutako erronkak

- Gaitasun Eragilea indartzea, soldata-arrakala murrizteko konpromiso estrategikoak esku-hartzen duten sektore guztietako **jarduketa zehatzetara, homogeneoetara eta ebaluagarrietara** eramateko.
- **Azterketa-tresna errazak, azkarrak eta irisgarriak** diseinatzea, ordainsarietan dauden desberdintasunak identifikatzen eta erabakiak hartzen laguntzeko.
- **Laguntza teknikorako sistemak** ezartzea sailei eta erakundeei, soldata-arrakalaren arloko neurri, adierazle eta ekintza-plan espezifikoak definitzeko.
- Lanerako **metodologia komunak** ezartzea, plangintza eraginkorra izateko eta ebaluazio konparatua egiteko.

Jarraipenarekin, ebaluazioarekin eta datuekin lotutako erronkak

- Estrategiaren inpaktuaren **aldizkako ebaluazioak** sistematizatzea, sexuaren eta beste desberdintasun-ardatz batzuen arabera bereizitako datuen analisia gehituz.
- **Informazioaren berri emateko sistemak finkatzea eta enpresek datuak eskuragarri izatea,** soldata-arrakalaren neurketa fidagarriak eta alderagarriak egin ahal izateko.
- Etengabeko **jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak** ezartzea, ordainsarien berdintasun-politikak ezartzeko garaian aurrerapenak, oztopoak eta hobetzeko arloak identifikatzeko.

Jasangarritasunarekin eta baliabideekin lotutako erronkak

- **Aurrekontu-konpromiso egonkorra** eta nahikoa bermatzea, soldata-arrakala murrizteko neurriak finkatu ahal izateko eta neurri horiekin jarraitu ahal izateko.
- Estrategiaren ezarpenera, jarraipenera eta ebaluaziora bideratutako **baliabide teknikoak eta giza baliabideak** izatea.
- **Neurrien jasangarritasun instituzionala** bermatzea, eta horiek estrukturalki integratzea politika publikoetan.
- **Laguntza teknikorako egitura iraunkorrak** finkatzea, epe ertain eta luzerako soldata-berdintasunerako politiken ezarpen eraginkor eta jarraitua indartzeko.

5. ERREFERENTZIA MARKOA

2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilearen erreferentzia marko nagusia, Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko Estrategia da. Estrategia honen bidez lortu nahi da 2030ean Euskadik soldata-diskriminazioarik gabeko euskal lan-merkatu bat izatea da, eta aldi berean, soldata-arrakala txikiena duten Europako herrialdeen artean egotea eta ordainsari-berdintasunarekin erabat konprometituta dagoen gizartea izatea (herritarrak eta eragile instituzional, sozial eta ekonomikoak), berdintasunean oinarritutako hezkuntza batetik eta garatutako berdintasun-balioekin koherenteak diren gizarte-portaerak oinarri hartuta.

Bere erronka nagusiak honako hauek dira:

- ✓ Soldata-diskriminazioa ezabatzea.
- ✓ Okupazio-segregazioa murriztea.
- ✓ Berdintasunean oinarritutako eta berdintasunerako hezkuntzan sakontzea.
- ✓ Zainketen gizarte-antolaketa berri bat bultzatzea, zainketen hornidura birbanatzeko.
- ✓ Euskal gizarte osoa helburu horretan sentsibilizatzea eta konprometitzea.

Gainera, Euskadin Soldata-arrakala Murrizteko Estrategiak epe ertain eta luzerako elementuak planteatzen eta konbinatzen ditu, eta helburu gisa ezartzen du Euskadi soldata-arrakala txikiena duten Europako herrialdeen artean kokatzea 2030erako, epe laburrerako plan operatiboak zehaztearekin batera, emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasun handiagoa lortzera bideratutako helburu espezifikoekin eta neurriekin batera. Estrategia hori bultzatze aldera, hainbat ekintza-plan operatibo egin dira.

Plan horietan oinarrituta, inplikatutako Eusko Jaurlaritzako sailek eta erakunde autonomoek neurriak hartu dituzte Euskadin Soldata-arrakala Murrizteko Estrategian ezarritako jarraibide eta helburu espezifiko nagusiak bultzatzeko, emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasun handiagoa lortze aldera.

2020ko I. Ekintza Plan Eragileak 60 neurri biltzen ditu guztira 2019-2021 aldirako, Estrategia egituratzen duten lau ardatzetan bilduta. 2022-2025 II. Ekintza Plan Eragileak 74 neurri ditu ardatz guztietan eta 2022-2025 aldia hartzen du. Estrategiak, gainera, berariaz jasotzen ditu Emakumea Industriara Sartzeko Plana-PIMI bat bultzatzeko neurriak eta 2022-2025 II. Ekintza Planean jasotako 74 neurrietatik 23 plan horri buruzkoak dira.

5.1 Estrategian eta orain arte burututako Ekintza Plan Eragileetan jasotako Helburuak

Ikuspegi hori lortzeko hainbat helburu planteatzen dira epe labur eta ertainera:

Elementuak	Epe labur / ertaineko helburuak	
	2020 I Plan Eragilea epe laburrera	2022-2025 II Plan Eragilea epe ertainera
Soldata-arrakala (emaitza orokorra)	▪ Soldata-arrakala zuzena murriztea. • Zeharkako soldata-arrakala murrizten duten neurriak abian jartzea.	▪ Soldata diskriminazio zuzena erabat murriztea. • Zeharkako soldata-arrakala erabat murriztea.
Soldata-gardentasuna	▪ Gure lan-merkatuan soldata-gardentasuna ezartzeko mekanismoak abian jartzea. • Enpresarik handienetan gardentasuna lortzea.	▪ Gure lan-merkatuan soldata-gardentasuna ezartzeko mekanismoak aplikatu eta zabaltzea. • Ordainsarien gardentasuna bermatzea 50 langile baino gehiagoko enpresetan
Kontziliazio erantzunkidea	▪ Jarduketa onen balioa nabarmentzea eta zabaltzea ▪ Kontziliazio erantzunkidearen formula berriak esperimentatzen dituzte proiektu pilotuak abian jartzeko apustua babestea, batez ere sektorerik tradizionalenetan edo hasiera batean errazagoa dirudienetan. • Zaintzen arloko erantzunkidetasunaren kultura arlo guztietan (hezkuntzan, aisialdian eta denbora librean, lanean...) eta modu koordinatuan lantzen jarraitzeko oinarriak finkatzea.	▪ Jarduketa onen balioa nabarmentzen eta zabaltzen jarraitzea ▪ Zaintzen arloan benetako erantzukizun soziala sustatzea, gizonak, erakunde publikoak eta enpresak hein handiagoan inplika daitezen, enpleguan emakumeek eta gizonek baldintza berdinetan parte har dezaten lortzeko. ▪ Zaintzen arloko erantzunkidetasunaren kultura arlo guztietan (hezkuntzan, aisialdian eta denbora librean, lanean...) eta modu koordinatuan lantzen jarraitzea.
Enpleguaren segregazio bertikala	▪ Eskola orientaziorako eta bokazionalerako mekanismoak sakon berrikustea, etorkizunean enpleguan bereizketa txikiagoa egon dadin. ▪ Emakumeak tradizionalki maskulinizatuta egon diren sektore eta lanbideetara sar daitezen sustatzeko proiektu pilotuak ezartzea. • Emakumeek erabakitzeko arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.	▪ Eskola-orientaziorako eta orientazio bokazionalerako mekanismoak hobetzen jarraitzea, askatasunetik eta genero-baldintzarik gabe, etorkizunean enpleguen segregazio txikiagoa izateko oinarriak finkatzeko. ▪ Emakumeak tradizionalki maskulinizatuta egon diren sektore eta lanbideetara sar daitezen sustatzea. ▪ Emakumeek erabakitzeko arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.
Gizarte-kontzientziazioa	▪ Gizarte osoa, eta zehazki enpresen eta sindikatuen arloa, kontzientziatzea soldata-arrakala murrizteko erronka jorratzeko beharraz, eragile adierazgarri guztien adostasuna eta konpromisoa lortuz. • Antolaketa- eta enpresa-kultura lerrokatzea, berdintasuna balio sozial gisa aitor dadin, eta zaintza bizitzari eusteko ezinbesteko baldintzatzat eta ekonomiaren eta gizarte-antolaketaren elementu nagusitzat har dadin.	▪ Gizarte osoa, eta zehazki enpresen eta sindikatuen arloa, kontzientziatzen jarraitzea soldata-arrakala murrizteko erronka jorratzeko beharraz, eragile adierazgarri guztien adostasuna eta konpromisoa lortuz. ▪ Antolaketa- eta enpresa-kultura lerrokatzea, berdintasuna balio sozial gisa aitor dadin, eta zaintza bizitzari eusteko ezinbesteko baldintzatzat eta ekonomiaren eta gizarte-antolaketaren elementu nagusitzat har dadin.

5.2 Estrategia gidatzen duten Ardatzak

Lortu nahi diren helburuak lortzeko, Estrategia, elkar indartzen diren 4 ardatz jardueratan egituratzen da eta hauek, emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala murrizteko konpromisoa islatzea bilatzen dute. Era berean, ardatz bakoitzak soldata-arrakalari aurre egiteko estrategian zehaztutako helburuak lortzeko hainbat gidalerro estrategiko jasotzen ditu:

- 1.Ardatza: Soldata/ordua desberdintasuna murriztea (5 gidalerro).
- 2.Ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea (7 gidalerro).
- 3.Ardatza: Heziketa eta gizarte sentsibilizazioa (4 gidalerro).
- 4.Ardatza: Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa (4 gidalerro).

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

5.3 Estrategian txertatutako Gidalerroak

Ardatz bakoitzak ildo edo orientabide estrategikoak jasotzen ditu erronkei erantzuteko eta 2030eko Soldata Arrakalaren aurkako Estrategian zehaztutako helburuak lortzeko. Honako taula honetan jasotzen dira:

ARDATZA	KOD.	GIDALERROA
1 Ardatza **SOLDATA/ ORDUKO DESBERDINTASUNA MURRIZTEA**	1.1	Sexuagatiko balizko soldata-diskriminazioak zuzentzeko ikuskapen-kopurua handitzea
	1.2	Langileei sexuagatiko soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubidearen berri ematea eta zeharkako diskriminazio-egoerak salatzera animatzea
	1.3	Orientazio-jarduera bokazionala indartu eta hobetzea, Euskadiko gazteek ibilbide profesionala aukeratzeko garaian informazio gehiago eta genero-estereotiporik gabea izan dezaten.
	1.4	Ikasketa tekniko eta teknologikoetan emakume gehiago izan daitezen sustatzeko pizgarriak eskaintzea
	1.5	Emakumeek erabakitzeko arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.
2 Ardatza **LANALDIARI DAGOKIONEZ DESBERDINTASUNA MURRIZTEA**	2.1	Laneko iruzurraren aurkako borroka intentsifikatzea
	2.2	Euskal enpresa eta erakunde publikoetan kontziliazio erantzunkidearen kultura handiagoa eta jarduketak sustatzea
	2.3	Herritarrak, eta bereziki gizonak sentsibilizatzea etxeko zereginen eta pertsonen zaintzaren erantzunkidetasunarekiko.
	2.4	0 eta 3 urte bitarteko eskolatzearen sustapena.
	2.5	Euskadiko administrazio publikoaren kontziliazio erantzunkidean sakontzea
	2.6	Kontziliazioa errazteko, ordutegien arrazionalizazioa
	2.7	Kontziliazio erantzunkidea sustatzen duten zerbitzuak eta pizgarri ekonomikoak handitzea, emakumeak lan-merkatutik ateratzea ekiditeko eta haien jarduera-tasa hobetzeko.
3 Ardatza **HEZIKETA ETA GIZARTE SENTSIBILIZAZIOA**	3.1	Haurtzarotik eta bizitza osorako berdintasunean oinarritutako heziketa sustatzea (berdintasuneko etengabeko prestakuntza)
	3.2	Arazoa monitorizatu ahal izateko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaeraren jarraipena egiteko ikerketa-dinamika txertatzea.
	3.3	Jarraibideak garatzeko egin diren aurrerapausoak eta abian jarritako neurri bakoitzak izandako inpaktu erreala ebaluatzea
	3.4	Soldata-arrakala murrizteak gure herrialdeari ematen dion balioa sozialki helaraztea
4 Ardatza **ENPRESEN ETA SINDIKATUEN SENTSIBILIZAZIOA**	4.1	Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eta zeharka borroka egiteko neurriak dituzten enpresa eta erakunde publikoetan berdintasunerako planak orokortzea
	4.2	Genero-arrakalarik ez duen eta pertsonen garapenean laguntzen duen kudeaketa aurreratuan sakontzea.
	4.3	Soldata-gardentasuna sustatzea
	4.4	Kontratazioan klausula sozialak erabiltzea, soldata-arrakala murrizteko aurrerapausoak egiteko.

6. 2026-2030 III. EKINTZA PLAN ERAGILEA

2026-2030 III. Ekintza Plan Eragile hau egiteko, aurreko Planek zuten antzeko egitura mantendu da, Estrategian eta aurreko Ekintza Plan Eragileetan jasotako helburu estrategikoak, ardatzak eta gidalerroak indarrean daudelako. Horrela, 4 ardatz eta 20 gidalerro izango dira etorkizunean aurreikusitako 90 neurri baino gehiago egituratuko dituztenak.

Laburbilduz, 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragileak honako egitura du:

6.1 Parte hartzen duten, Sail, Erakunde autonomo eta erakunde publikoak

Sailek eta erakunde autonomoek Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategian izan duten parte-hartzea aldatuz joan da indarrean egon den bitartean, eta estrategia eta horietako bakoitza ezartzeko plan batetik bestera, sail gehiago batzen joan dira[1].

2026-2030 III. Ekintza Plan Eragile honi begira, berrikuntza gisa, adierazi behar da lehen aldiz eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordeak hala erabakita[2], Batzorde horretan ordezkatuta dauden sail, erakunde autonomo eta erakunde publiko guztiek parte hartu beharko dutela, eta neurriak identifikatzeko eta betearazteko gomendioa dutela, hona hemen:

- Lehendakaritza eta Emakunde eta Lankidetzarako eta eLankidetza (sailari atxikitutako organismo autonomoak)
- Justizia eta Giza Eskubideak Saila
- Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila eta Eustat, Osalan eta Lanbide (sailari atxikitutako organismo autonomo eta erakunde publikoak)
- Hezkuntza Saila
- Zientzia, Unibertsitatea eta Berrikuntza Saila
- Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Saila
- Ogasun eta Finantzak Saila
- Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua Saila eta IVAP (sailari atxikitutako organismo autonomoa)
- Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna Saila
- Osasun Saila eta Osakidetza (sailari atxikitutako erakunde publikoa)
- Mugikortasun Jasangarria Saila eta Euskal Trenbide Sarea (sailari atxikitutako erakunde publikoa)
- Etxebizitza eta Hiri Agenda Saila
- Segurtasun Saila eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia (sailari atxikitutako organismo autonomoa)

---

[1] 2020ko Lehen Ekintza Plan Eragilean honako sail hauek parte hartu zuten: Lehendakaritza (Emakunderekin), Lan eta Justizia Saila, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila, Hezkuntza Saila, Ekonomia eta Ogasun Saila, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila eta Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Saila.

2022-2025 II. Ekintza Plan Eragilean, aldiz, honako sail hauek parte hartu zuten (aurreko Planean parte hartu zutenak, gehi Osasun Sailak, Osakidetzaren bitartez, eta Emakundek, erakunde autonomo gisa), Lehendakaritzak, Lan eta Enplegu Sailak (Lanbide, sail horri atxikitako organismo autonomoa), Berdintasun, Justizia eta Giza Politiketako Sailak, Hezkuntza Sailak, Ekonomia eta Ogasun Sailak, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak, Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailak, Osasun Sailak, Osakidetzaren eta Emakunderen bitartez (Berdintasun, Justizia eta Giza Politiketako Sailari atxikitako organismo autonomoa).

[2] 18/2024 DEKRETUA, ekainaren 23koa, Lehendakariarena, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen Eusko Jaurlaritzako sailen osaera berregituratzeko dena

- Kultura eta Hizkuntza Politika Saila eta HABE (sailari atxikitutako organismo autonomoa)
- Elikadura, Landa Garapena, Nekazaritza eta Arrantza Saila
- Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila

6.2 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilean jasotako Helburu Estrategikoak

Estrategian jasotako epe luzerako helburuak bat datoz 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilearen eta baita Estrategiaren azken fasean lortu beharreko helburuekin:

Orokorrean **Soldata Arrakalari** dagokionean, bilatzen da:

- Soldata diskriminazio zuzena erabat murriztea.
- Zeharkako soldata-arrakala erabat murriztea.

Ordainsarien gardentasunarekin, lortu nahi da:

- Gardentasuna Euskadiko enpresa guztietara zabaltzea, tamaina edozein dela ere.

Kontziliazio Erantzunkideari lotuta, espero da:

- Kontziliazio-neurriak Euskadiko enpresa gehienetara zabaltzea, tamaina eta sektorea edozein izanik ere.
- Denboraren erabilerak orekatzeko aurrerapauso esanguratsuak egitea, erantzunkidetasunaren gaineko kontzientzia duen gizartearen gainean eta zaintza-lanen birbanaketa parekidera bideratuta.

Aldi berean, **segregazio bertikalari** dagokionean, bilatzen da:

- Lanbide heziketan eta unibertsitatean okupazioaren bereizketa nabarmen murriztu dadin lortzea, enplegura sartzeko desberdintasunak murriztu ahal izateko funtsezko oinarri gisa.
- Emakumeen presentzia orekatua lortzea erabakiak hartzen diren arloetan eta zuzendaritzan, bai arlo pribatuan, bai publikoan.

Azkenik, **kontzientziazio sozialaren** inguruan, nahi da:

- Soldata-arrakalaren aurkako borroka erabat txertatuta izatea helburu sozial gisa. Izan ere, aurrerapausoak egin diren arren, ezinbestekoa da epe luzera begira lanean jarraitzea.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako planak txertatuta izatea enpresetan.
- Kontziliazio erantzunkiderako planak txertatuta izatea enpresetan.

6.3 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilean txertatutako neurriak

2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilean neurri berriak definitzeko eta txertatzeko orduan, parte hartu duten sail, organismo autonomo eta erakunde publiko desberdinengandik irizpide hauek jarraitu dira:

- Neurriek lotura izan behar dute Estrategian jasotako lau ardatz edo eta jarraibideetako batekin.
- Neurriek lotura zuzena izan dezakete soldata-arrakala ezabatzearekin (ikuskapenak egitea soldata-arrakalak murrizteko, soldata-arrakala desagerrarazteko araudi espezifikoa, kontziliazio-neurriak, etab.) edo zeharkakoa (gaiari buruzko prestakuntza eta sentsibilizazioa, emakumeek zuzendaritza-postuetan duten presentziari buruzko azterlanak, etab.)
- Neurriaren helburuen artean, soldata-arrakalaren murrizketarekin lotuta dagoen bat behintzat jaso behar da.
- Proposatutako neurriek aurrekontu bat esleituta izan behar dute.
- Neurri batzuek eragin nabarmena izan dezakete biztanleriaren bolumen handian; beste batzuek, berriz, eragin txikiagoa izan dezakete zenbakietan, baina garrantzitsuak izan daitezke soldata-arrakala murrizteko. Zentzu honetan, Planak honakoekin lotutako neurriak jasotzen ditu: prestakuntza (espezifikoa soldata- eta genero-arrakalari buruz), sentsibilizazioa (kanpainak, jardunaldiak eta ekitaldiak), araudia (estatutuak aldatzea, hitzarmenak hobetzea, klausula espezifikoak sartzea...), hainbat sektoretan arrakalan eragiten duten faktoreei buruzko azterketak eta azterketak, soldata-arrakalan eragina duten alderdiekin lotutako laguntzak eta diru-laguntzak, hala nola kontziliazio erantzunkidea edo berdintasun-diagnostikoak eta -planak egitea.

Neurri bakoitzaren fitxak, jasotzen duen informazioa honakoa da: Testuinguru estrategikoa (ardatza eta gidalerroa), Sail arduraduna, Trakzio-ekimenarekin lotura[3], aurreikusitako exekuzio-aldia, Neurriaren deskribapena, Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea/rola (egongo badira), Aurreikusitako aurrekontua, Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak eta azkenik, neurriarekin loturiko intereseko dokumentazioa.

[3] Trakzio-Ekimenak, Estrategian jasotako jarduera-eremu nagusien inguruan garatutako ekimenak dira, gobernuaren plangintza-esparru estrategikoekin zerikusia dutenak, aurrekontuetan eragina dutenak, eragileen arteko elkarrizketa eragiten dutenak eta herritarrengan eragina dutenak. Hona hemen trakzio-ekimenen sei jarduera-eremu nagusiak: INSPEKZIOA, KONTZILIAZIOA, HEZKIDETZA, SENTSIBILIZAZIOA, BERDINTASUN PLANAK eta ARAUDIA.

Berdintasunerako Sailarteko Batzordean ordezkaritza duten Eusko Jaurlaritzako sailek, erakunde autonomoek eta erakunde publiko guztiek, plan honi lotutako neurriren bat proposatu dute, horrela, bere konpromisoa erakutsiz.

Oro har, soldata-arrakala desagerrarazteko neurriak aktibatzeko ibilbide luzeena duten sailek neurri gehiago dituzte, eta lehen aldiz parte hartzen dutenen kasuan, berriz, neurri kopurua proportzionalki txikiagoa da. Neurri gehien dituzten sail edo organismo autonomoak Emakunde, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila eta Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografiko Sailak dira.

SAIL ETA ORGANISMO BAKOITZEKO NEURRIAK (ZENB ETA %)

SAILA/ ERAKUNDEA	AURREIKUSITAKO NEURRIAK GUZTIRA Zenb.	%
Emakunde	15	16,5
Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila	14	15,4
Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Saila	8	8,8
Osakidetza	5	5,5
Hezkuntza Saila	4	4,4
Ogasuna eta Finantzak Saila	4	4,4
Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua Saila	3	3,3
Elikadura, Landa Garapena, Nekazaritza eta Arrantza Saila	3	3,3
Kultura eta Hizkuntza Politika Saila	3	3,3
Mugikortasun Jasangarritasun Saila eta Euskal Trenbide Sarea	3	3,3
Segurtasun Saila	3	3,3
Etxebizitza eta Hiri Agenda Saila	3	3,3
HABE	3	3,3
IVAP	3	3,3
Departamento de Ciencias, Universidades e Innovación	2	2,2
Justizia eta Giza Eskubide Saila	2	2,2
Departamento de Salud	2	2,2
Departamento de Turismo, Comercio y Consumo	2	2,2
EUSTAT	2	2,2
LANBIDE	2	2,2
Lehendakaritza	2	2,2
Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna Saila	1	1,1
Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia	1	1,1
eLankidetza	1	1,1
GUZTIRA	**91**	**100,0**

Iturria: 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilearen diseinu eta osaketan, Sail eta Erakunde Publiko eta Autonomoek helarazitako informazioa.

Sail, organismo autonomo eta erakunde publiko berrien parte-hartzearen ondorioz, nabarmen handitu da 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilean jasotako neurrien kopurua, aurreko bi Ekintza Plan Eragileekin alderatuta. Azken Plan honetan, 91 neurri jaso dira guztira, eta horietatik % 27,5-a 1. eta 4. ardatzetan kokatuta, 3. ardatzean, neurrien %26,4a kokatzen dira, eta gainerako neurrien % 18,7-a berriz, 2. ardatzean. Hala, neurri gutxien dituen ardatza da (17 neurri).

Jarraian, neurri guztiak aurkezten dira, ardatzen eta neurri horiek ezartzeko ardura duen sailaren, organismo autonomoaren edo erakunde publikoaren arabera.

NEURRIEN TAULA OROKORRA

Ardatza	Neurri Kod.	III Ekintza Plan Eragilean jasotako Neurria	Sail /Erakunde Arduraduna
1	1.1.1.	LAN IKUSKARITZAREN ORDAINSARI-BERDINTASUNERAKO BERARIAZKO PLANA	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila
1	1.1.2	ORDAINSARI-BERDINTASUNAREN ARLOKO BERARIAZKO PRESTAKUNTZAKO PROGRAMAK, LAN-IKUSKAPENEKO LANGILEENTZAT	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila
1	1.2.1	IZAN DAITEZKEEN ORDAINSARI-DISKRIMINAZIOEN BERRI EMATEKO POSTONTZI BIRTUALA	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila
1	1.2.2	SEXUAN OINARRITUTAKO SOLDATA-DISKRIMINAZIORIK EZAREN ESKUBIDEARI BURUZKO SENTSIBILIZAZIO- ETA INFORMAZIO-KANPAINAK (BATEZ ERE BERDINTASUN PLANAK EGITEKO DERRIGORTASUNA EZ DUTEN ENPRESA TXIKIEI ZUZENDUTA)	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila
1	1.2.3	BERDINTASUN-ESKUBIDEEN DEFENTSA	Emakunde
1	1.2.4	LAN IKUSKARITZAREKIN KOORDINATU SOLDATA ARRAKALAREKIN LOTUTA DAUDEN KASUAK BIDERATEKO.	Emakunde
1	1.2.5	NAZIOARTEKO ETA EUROPAKO ARAUDI BERRIA AZTERTZEA, AGINDU GARRANTZITSU BERRIAK IDENTIFIKATZEKO, ZABALTZEKO ETA GARATZEKO	Emakunde
1	1.2.6	TURISMO-ENPRESETAN GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO DESBERDINTASUNAK EZABATZEKO ESKU-HARTZEAK EZARTZEA	Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila
1	1.3.1	IRAKASLE ORIENTATZAILEEI ETA TUTOREEI ZUZENDUTAKO ETENGABEKO PRESTAKUNTZA-ESKAINTZA DISEINATZEA, IKASLEEKIN ETA FAMILIEKIN IBILBIDE AKADEMIKO ETA PROFESIONALAK AUKERATZEKO LANA HOBETZEKO	Hezkuntza Saila
1	1.4.1	GENERO-IKUSPEGIA DUTEN STEM LANBIDE-ASPIRAZIOAK ETA STEM LANBIDE-ASMOAK SUSTATZEA – STEAM EUSKADI HEZKUNTZA-ESTRATEGIA	Hezkuntza Saila
1	1.4.2	EMAKUME LANGABEAK PRESTATZEKO ETA LANBIDE MASKULINIZATUETAN KONTRATATZEKO PROIEKTUETARAKO DIRULAGUNTZAK	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila
1	1.4.3	LAN-BITARTEKARITZA EZ-SEXISTA	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila
1	1.5.1	SEKTORE PUBLIKOKO ZUZENDARITZA-POSTUETAN ETA ADMINISTRAZIO-KONTSEILUETAN EMAKUMEEN PRESENTZIARI BURUZKO AZTERKETA	Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua Saila
1	1.5.2	EMAKUMEEN EKINTZAILETZA SUSTATZEA ETA ENPRESETAKO ETA ERAKUNDEETAKO ZUZENDARITZA-ORGANOETAN EMAKUMEEN TALENTUA SARTZEA	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila
1	1.5.3	ERABAKI POSTUEN ESTALDURA SISTEMATIZATZEA ZERBITZU ERAKUNDE GUZTIETAN, IRIZPIDE HOMOGENEOEKIN, ZUZENDARITZA ETA ERABAKI POSTUETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN KOPURUA ORDEZKATZEN DUEN ORDEZKARITZA LORTZEKO AHALMENA MUGATZEN DUTEN GENERO JOERAK DETEKTATZEKO	Osasun Saila-Osakidetza
1	1.5.4	"SEKTORE MASKULINIZATUETAN EMAKUMEEN KONTRATAZIOA SUSTATUKO DUTEN LIZITAZIO-PROZESUAK DEFINITZEA	Etxebizitza eta Hiri Agenda Saila
1	1.5.5	EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO INDUSTRIA-ENPRESETAKO ZUZENDARITZA-POSTUETAN ETA ADMINISTRAZIO-KONTSEILUETAN EMAKUMEEN PRESENTZIA AREAGOTZEKO EKINTZAK	Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna Saila
1	1.5.6	TRADIZIOZ MASKULINIZATUTA DAUDEN MAILA HANDIAGOKO LANPOSTUETAN EMAKUMEAK SAR DAITEZEN SUSTATZEKO PROGRAMA BAT SORTZEA.	Mugikortasun Jasangarria Saila-Euskal Trenbide Sarea
1	1.5.7	MENTOREAK ESLEITZEA OPERAZIO-TALDEEN BARRUAN, EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO POLIZIA-KIDEGOEN BARRUAN TRADIZIOZ MASKULINIZATUTAKO LANPOSTUETARAKO EMAKUMEZKOEN HAUTAGAITZAK SUSTATZEKO	Segurtasun Saila
1	1.5.8	EUSKAL ADMINISTRAZIOAREN BARRUAN ERANTZUKIZUN HANDIAGOKO LANPOSTUAK LORTU NAHI DITUZTEN EMAKUME ENPLEGATU PUBLIKOENTZAKO BARNE MENTORIAKO PROGRAMA	IVAP

Ardatza	Neurri Kod.	III Ekintza Plan Eragilean jasotako Neurria	Sail /Erakunde Arduraduna
1	1.5.9	EMAKUMEAK ERTZAINTZAKO AGENTEAREN OINARRIZKO ESKALAN DUTEN PRESENTZIA HANDITZEA	Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia
1	1.5.10	EMAKUMEEN ENPLEGUAREN ETA JABETZAREN BALDINTZEN KONTRATAZIOA ETA HOBEKUNTZA SUSTATZEA MERKATARITZA- ETA TURISMO-ESTABLEZIMENDUETAN.	Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila
1	1.5.11	LURRAREN GAINEKO TITULARTASUNA ETA EMAKUMEEI EKOIZPEN-BALIABIDEAK ESKURATZEN LAGUNTZEA, OZTOPO LEGAL, NOMATIBO ETA SOZIALAK EZABATUZ.	Elikadura, Landa Garapena, Nekazaritza eta Arrantza Saila
1	1.5.12	IKERKETA PROIEKTU ETA TALDEETAN EMAKUME IKERTZAILEEN LIDERGOA BULTZATZEA	Zientzia, Unibertsitateak eta Berrikuntza Saila
1	1.5.13	KONGRESU ETA BATZAR ZIENTIFIKOETAN EMAKUMEEN PRESENTZIA ETA ERAGINA SUSTATZEA	Zientzia, Unibertsitateak eta Berrikuntza Saila
2	2.1.1	EMAKUMEEN KOLEKTIBOAN LAN-KONTRATAZIOKO MODALITATEEI BURUZKO LAN IKUSKARITZAREN EKINTZEN INDARTZEA	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila
2	2.1.2	BERDINTASUNAREN ARLOKO PRESTAKUNTZA SUSTATZEA GIZARTE-ARLOKO ERAGILEEN ARTEAN	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila
2	2.1.3	ENPRESETAN LANGILEAK HAUTATZEKO, MAILAZ IGOTZEKO ETA LANPOSTUAK BALORATZEKO PROZESUETAN SISTEMATIZAZIO ETA GARDENTASUN HANDIAGOA, ELKARRIZKETA SOZIALAREN BITARTEZ	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila
2	2.2.1	ENPRESENTZAKO LAGUNTZAK, BIZITZA PERTSONALAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDERAKO NEURRIAK INPLEMENTA DITZATEN	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Saila
2	2.2.2	HAUTAKETA ETA HIZKUNTZA PROBETAN SEXUARENGATIK DISKRIMINAZIO EZA BERMATZEA	IVAP
2	2.3.1	GURASOTASUN POSITIBOKO PROGRAMAK, GIZONAK ADINGABEEN ZAINTZAN GEHIAGO INPLIKA DAITEZEN	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Saila
2	2.3.2	GIZONDUZ 2030 ESTRATEGIA	Emakunde
2	2.3.3	ZAINTZAREN BALIOARI BURUZKO SENTSIBILIZAZIOA	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Saila
2	2.3.4	ZAINLAB ESTRATEGIA INDARTZEA ETA ANTZERAKO PROGRAMAK ZABALTZEA, SILVER ECONOMY-AKO SEKTORE BERRIETAN	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila
2	2.3.5	ERAKUNDE- ETA FAMILIA-ZAINTZAREN GARRANTZIARI ETA ERANTZUNKIDETASUNARI BURUZKO SENTSIBILIZAZIOA	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Saila
2	2.3.6	ERAKUNDEAK HELDUEN EUSKARA IRAKASKUNTZARAKO ERABILTZEN DITUEN PLATAFORMETAN GAI HONI BURUZKO GIZARTE SENTSIBILIZAZIOA EGITEA	HABE
2	2.5.1	EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAN TELELANEKO ESPERIENTZIEK IZAN DUTEN INPAKTUAREN EBALUAZIOA, TELELANA EGOKITZE ALDERA	Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua Saila
2	2.5.2	"OSAKIDETZAKO LANGILEAK ERABILTZEN DITUZTEN KONTZILIAZIO-NEURRIEN INFORMAZIO-SISTEMAN ERREGISTRO SISTEMATIKOA HOBETZEA, NEURRIEN AZTERKETA INTEGRALAGOA EGIN AHAL IZATEKO	Osasun Saila -Osakidetza
2	2.7.1	BIZITZA PERTSONALAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDERAKO LAGUNTZAK, 14 URTE BAINO GUTXIAGOKO ADINGABEAK ZAINTZEKO PERTSONAK KONTRATA DAITEZEN	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Saila
2	2.7.2	KONTZILIAZIORAKO GAUR EGUNGO LAGUNTZA-ZERBITZUAK EZAGUTZEKO AZTERKETAK BULTZATZEKO DIRU LAGUNTZAK	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Saila
2	2.7.3	ZAINTZA- ETA/EDO GAINKARGA-EGOERA DESEGOKIEI HELTZEKO ZERBITZUAK EDO JARDUERAK BULTZATZEA	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Saila
2	2.7.4	GIZONEK ZAINTZAK BERE GAIN HARTZEKO EKINTZA POSTIBOEN BULTZATZEA	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Saila
3	3.1.1	BIZIKIDETZA ETA HEZKIDETZA ESTRATEGIA 2026: III. HEZKIDETZA PLANA INPLEMENTATZEA ETA JARRAIPENA EGITEA	Hezkuntza Saila
3	3.1.2	IRAKASLEEN ETENGABEKO PRESTAKUNTZA, HEZKIDETZA-EREDUEN ARABERA	Hezkuntza Saila
3	3.1.3	GENERO-ARRAKALARI BURUZKO PRESTAKUNTZA ESKAINTZEA SAILETAKO POLITIKARIEI ETA TEKNIKARIEI	IVAP

Ardatza	Neurri Kod.	III Ekintza Plan Eragilean jasotako Neurria	Sail /Erakunde Arduraduna
3	3.1.4	LANGILE GUZTIEI ZUZENDUTAKO PRESTAKUNTZA-EKINTZAK BARNE HARTZEN DITUEN PRESTAKUNTZA-ESKAINTZA HANDITZEA, EUSKARAREN ERABILERA SUSTATUZ ETA ZUZENDARITZAKO LANGILEAK ETA ERDI-MAILAKO ARDURADUNAK SARTUZ	Osasun Saila-Osakidetza
3	3.2.1	SOLDATA-ARRAILEAN ERAGINA DUTEN FAKTOREEI BURUZKO IKERKETA SEKTORIALA BULTZATZEA	Emakunde
3	3.2.2	SOLDATA ARRAKALA OROKORRAREN BILAKAERAREN AZTERKETA ETA SEXUAREN ARABERA BEREIZITAKO KATEGORIEN ARABERA, FAKTORE ZUZENAK ETA ZEHARKAKOAK IDENTIFIKATUZ NEURRIAK PROPOSATUZ.	Osasun Saila-Osakidetza
3	3.2.3	EUSKO JAURLARITZAKO ADMINISTRAZIO OROKORREKO ETA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ERAKUNDE, ORGANISMO AUTONOMO ETA ENPRESA PUBLIKO NAGUSIETAKO SOLDATA-ARRAKALAREN DIAGNOSTIKOA	Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua Saila
3	3.2.4	"050408: LAN-KOSTUEN INKESTA" ESTATISTIKA-ERAGIKETAREN GARAPENA	EUSTAT
3	3.2.5	"173402: ERRENTA PERTSONAL ETA FAMILIARRAREN ESTATISTIKA" ERAGIKETAN ADIERAZLE BERRIEN LORPENA AZTERTZEA	EUSTAT
3	3.2.6	GENERO-IKUSPEGIA EUSKADIKO GARRAIOAREN SEKTOREAN ZENBATERAINO TXERTATZEN DEN AZTERTZEA	Mugikortasun Jasangarria Saila-Euskal Trenbide Sarea
3	3.2.7	GENERO-IKUSPEGIA SISTEMATIKOKI TXERTATZEA SAILAREN ANALISI EKONOMIKOETAN, KOIUNTURAKO PRODUKTUETAN ETA IKERKETETAN, SOLDATA-ARRAKALAREN NEURKETA ETA JARRAIPENA INDARTUZ	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila
3	3.3.1	SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO PLANAREN BERARIAZKO NEURRIEN AURREKONTU-JARRAIPENA	Ogasuna eta Finantzak Saila
3	3.3.2	EUSKALTEGI PRIBATUEN IRAKASLEEN LAN-BALDINTZAK HOBETZEKO HABEK EMATEN DITUEN DIRULAGUNTZEN EMAITZEN ERAGINA AZTERTZEA.	HABE
3	3.3.3	JAZARPENAREN ETA DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO EUSKAL BEHATOKIARI LAGUNTZA EMATEA SOLDATA-ARRAILEAN ERAGINA DUTEN GENERO-DISKRIMINAZIOARI BURUZKO DIBULGAZIO- ETA ANALISI-LANAK EGITEKO	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila
3	3.4.1	SOLDATA-ARRAKALA EZABATZEKO edota MURRIZTEKO ERRONKAREKIKO GIZARTE-SENTSIBILIZAZIOKO JARDUKETAK	Emakunde
3	3.4.2	ORDAINSARI-BERDINTASUNAREN ARLOKO JARDUNBIDE EGOKIEN DIBULGAZIOAN ETA EZARPENEAN OINARRITUTAKO NAZIOARTEKO EKINTZA BULTZATZEA	Lehendakaritza
3	3.4.3	LAN MERKATUAN SOLDATA ARRAKALA ETA GENERO ARRAKALARI BURUZKO AZTERLANA EGUNERATZEA (EMAKUNDEREKIN LANKIDETZAN)	Lehendakaritza
3	3.4.4	ETXEBIZITZA GENERO IKUSPEGITIK ESKURATZEA BULTZATZEA	Etxebizitza eta Hiri-Agenda Saila
3	3.4.5	GENERO-IKUSPEGIA LURRALDE- ETA HIRIGINTZA-PLANGINTZAKO TRESNETAN, HIRI-BERRONERATZEKO PROZESUETAN ETA ETXEBIZITZA-ERAIKUNTZAN TXERTATZEKO NEURRIAK EZARTZEA	Etxebizitza eta Hiri-Agenda Saila
3	3.4.6	EMAKUMEEK GARRAIOAREN SEKTOREAN DUTEN ZEREGINA ERAKUSTEN DUTEN KANPAINAK ETA JARDUERAK ANTOLATZEA	Mugikortasun Jasangarria Saila-Euskal Trenbide Sarea
3	3.4.7	EMAKUMEEK LANDA-EREMUAN DUTEN PRESENTZIARI BURUZKO KONTZIENTZIAZIOA ETA SENTSIBILIZAZIOA.	Elikadura, Landa Garapena, Nekazaritza eta Arrantza Saila
3	3.4.8	BAI SAREA – EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA LORTZEKO ERAKUNDE LAGUNTZAILEEN SAREA KUDEATZEA	Emakunde
3	3.4.9	EMAKUMEEK OSASUN ESPARRUAN DUTEN BALIOA ERAKUSTEN DUTEN KANPAINAK ETA JARDUERAK ANTOLATZEA	Osasun Saila
	3.4.10	SOLDATA ARRAKALA MURRIZTEKO KONGRESUAREN BATERAKO ANTOLAKETA	Emakunde
4	4.1.1	ENPRESA TXIKI ETA ERTAINETAN BERDINTASUN-PLANAK EGITEKO LAGUNTZA EKONOMIKOAK	Emakunde
4	4.1.2	ENPRESA TXIKI ETA ERTAINETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANAK EGIN DAITEZEN BULTZATZEA, ELKARGI ETA LUZAROREN BITARTEZ	Ogasuna eta Finantzak Saila
4	4.1.3	ENPRESEI ARRETA ETA AHOLKU EMATEKO ZERBITZUA, EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA BULTZATZEKO	Emakunde
4	4.1.4	GENEROARI BURUZKO AHOLKULARITZA EMATEA KULTURA- ETA SORMEN-INDUSTRIAKO ENPRESEI, EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN-PLANAK ETA -PROIEKTUAK EGITEKO	Kultura eta Hizkuntza Politika Saila
4	4.1.5	JUSTIZIA ADMINISTRAZIOAREN BERDINTASUNERAKO II PLANAREN EBALUAKETA ETA III. PLANAREN ELABORAZIOA	Justizia eta Giza Eskubide Saila
4	4.1.6	EUSKO JAURLARITZAKO SEGURTASUN SAILEKO LAN-KONTRATUKO LANGILEEN BERDINTASUNERAKO II. PLANA	Segurtasun Saila
4	4.1.7	ERTZAINTZAREN I BERDINTASUN PLANA	Segurtasun Saila
4	4.1.8	GIZARTE-EKONOMIAKO ENPRESETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEA ETA INTEGRATZEA	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila
4	4.2.1	GENERO-IKUSPEGIA AINTZAT HARTZEN DUEN KUDEAKETA AURRERATUA SUSTATZEA	Emakunde
4	4.2.2	EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ERAKUNDE LAGUNTZAILEAREN AITORMENA	Emakunde

Ardatza	Neurri Kod.	III Ekintza Plan Eragilean jasotako Neurria	Sail /Erakunde Arduraduna
4	4.2.3	ERAKUNDEETAN BERDINTASUNERAKO DIAGNOSTIKOAK ETA PLANAK EGITEKO ETA ORDAINSARI-BERDINTASUNA SUSTATZEKO PRESTAKUNTZA-MATERIALAK ETA - EKINTZAK EGITEA ETA/EDO EGUNERATZEA	Emakunde
4	4.2.4	KIROL LEHIAKETETAN PARTE HARTZEKO DIRULAGUNTZEN DEIALDIAREN BARRUAN EMAKUMEZKOEN EKITALDIETAKO LIGAK ANTOLATZEKO DIRULAGUNTZAK	Kultura eta Hizkuntza Politika Saila
4	4.2.5	GOI MAILAKO EMAKUME KIROLARIAK PLANTILLETAN SARTU NAHI DITUZTEN ENPRESAK EDO ERAKUNDEAK IDENTIFIKATZEA, ETA LANKIDETZA ESPEZIFIKOAK ZEHAZTEA. (BALORETAN BAT PROGRAMA)	Kultura eta Hizkuntza Politika Saila
4	4.2.6	URRIAREN 15EKO 8/2015 LEGEA, EMAKUMEEN ESTATUTUARI BURUZKOA, EMAKUME NEKAZARIAK BETETZEKO JARDUERAK	Elikadura, Landa Garapena, Nekazaritza eta Arrantza Saila
4	4.3.1	GENERO-IKUSPEGIA ZEHARKA INTEGRATZEA, ORDAIN-SARIEN GARDENTASUNA ETA BERDINTASUNA BULTZATZEA	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila
4	4.3.2	ELKARRIZKETA SOZIALERAKO MAHAIKO GENERO BERDINTASUNEKO LANTALDEKO LEHENDAKARITZAREN ONDORIOZKO JARDUKETAK	Emakunde
4	4.3.3	BERDINTASUNA NAHITAEZKO IRIZPIDE GISA SARTZEA NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAN ETA ENPRESA-BATZORDEETAN ETA BAITA HITZARMEN KOLEKTIBOETAKO GENERO-INPAKTUAREN TXOSTENAK ERE	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila
4	4.3.4	ESPETXEETAKO LANGILE- KIDEGOEN ARTEKO ORDAINSARI-ERREGISTRO BAT EGITEA	Justizia eta Giza Eskubide Saila
4	4.4.1	KONTRATU, DIRULAGUNTZA ETA HITZARMENETAN GENERO-IKUSPEGIA INTEGRA DADIN SUSTATZEA	Emakunde
4	4.4.2	BERDINTASUNAREKIN LOTUTAKO ESLEIPEN-IRIZPIDEAK BARNE HARTZEN DITUZTEN ZERBITZU-ESPEDIENTEEN EHUNEKOA HANDITZEA. 34/2024 ERRESOL. ARAUAREN BETETZE-MAILAREN JARRAIPENA.	Osasun Saila-Osakidetza
4	4.4.3	SOLDATA-BERDINTASUNAREN KLAUSULAK SARTZEA eLANKIDETZAKO KONTRATAZIO ETA DIRULAGUNTZETAN	eLankidetza
4	4.4.4	KONTRATAZIO PUBLIKOAN GENERO-IKUSPEGIA ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO KLAUSULAK TXERTATZEARI BURUZKO JARRAIBIDEAREN APLIKAZIOA	Osasun Saila
4	4.4.5	ERAKUNDEAREN KONTRATAZIOAN GENERO-IKUSPEGIA ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO KLAUSULAK TXERTATZEA	HABE
4	4.4.6	EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO KONTRATAZIO PUBLIKOAN GENERO-IKUSPEGIA ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO KLAUSULAK TXERTATZEARI BURUZKO 1/2024 JARRAIBIDEARI BURUZKO PRESTAKUNTZA	Ogasuna eta Finantzak Saila
4	4.4.7	ADMINISTRAZIO OROKORREKO KONTRATAZIO-ORGANOETAN GENERO-IKUSPEGIA ETA BERDINTASUNERAKO KLAUSULAK TXERTATZEKO 1/2024 JARRAIBIDEAREN EZARPEN-MAILARI BURUZKO AZTERKETA ETA BEHARREZKOA BADA, ZUZENKETA JARDUERAK EZARTZEA	Ogasuna eta Finantzak Saila

Iturria: 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilearen diseinu eta osaketan, Sail eta Erakunde Publiko eta Autonomoek helarazitako informazioa.

6.3.1 Planaren 1go Ardatzean txertatutako Neurriak: Soldata/ordua desberdintasuna murriztea

1.1.1 LAN IKUSKARITZAREN ORDAINSARI-BERDINTASUNERAKO BERARIAZKO PLANA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztea 1.1 Gidalerroa: Sexuagatiko balizko soldata-diskriminazioak zuzentzeko ikuskapen-kopurua handitzea					
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila - Laneko eta Gizarte Segurantzako Sailburuordetza – Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai IKUSKARITZA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Lan ikuskaritzaren berariazko kanpainak egitea, Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa guztietan 901/2020 eta 902/2020 Errege Dekretuek ezarritako lan-betebeharrak betetzen direla zaindu dadin (901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituena eta laneko hitzarmenen eta akordioen erregistroari eta gordailuari buruzko 713/2010 Errege Dekretua, maiatzaren 28koa, aldatzen duena; eta 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzkoa). Ekintza honek, Estrategian jasotako ikuskaritza trakzio-ekimenarekin lotura zuzena du.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Enpresak ▪ Sindikatuak					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Ikuskapen kopurua B. Arau-hausteen akta kopurua (ikuskapenen gaineko ehunekoa) C. Errekerimendu kopurua (ikuskapenen gaineko ehunekoa)			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

1.1.2 ORDAINSARI-BERDINTASUNAREN ARLOKO BERARIAZKO PRESTAKUNTZAKO PROGRAMAK, LAN-IKUSKAPENEKO LANGILEENTZAT						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztea 1.1 Gidalerroa: Sexuagatiko balizko soldata-diskriminazioak zuzentzeko ikuskapen-kopurua handitzea					
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila - Laneko eta Gizarte Segurantzako Sailburuordetza – Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai IKUSKARITZA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri hori soldata-arraila murrizteko helburu nagusiarekin lotuta dago, ordainsari-berdintasunaren arloko prestakuntza-programa espekifikoak jorratu nahi baititu. Helburua da lan-eremuan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza-saioak inplementatzen jarraitzea, eta, bereziki, ordainsari-berdintasunari buruzkoak, 901 eta 902 Errege Dekretuen betetze-maila kontuan hartuta. Ekintza horrek, gainera, badu loturarik Estrategiaren ekimen bultzatzaileetako batekin, ikuskapen-ekimenarekin, hain zuzen ere, Estrategiaren hartzaileak lan-ikuskaritzako langileak baitira.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita.					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** kosterik gabe	**2026:** kosterik gabe	**2027:** kosterik gabe	**2028:** kosterik gabe	**2029:** kosterik gabe	**2030:** kosterik gabe
	Oharrak: Prestakuntza-programen kostua Estatuak bereganatzen du (edozer balitz, dietak izango lirateke).					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Antolatutako prestakuntza-ekintzen kopurua B. Prestakuntza-ekintza bakoitzean parte hartzen dutenen kopurua (sexuaren arabera banakatuta)			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

1.2.1 IZAN DAITEZKEEN ORDAINSARI-DISKRIMINAZIOEN BERRI EMATEKO POSTONTZI BIRTUALA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztea 1.2 Gidalerroa: Langileei sexuagatiko soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubidearen berri ematea eta zeharkako diskriminazio-egoerak salatzera animatzea					
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila - Laneko eta Gizarte Segurantzako Sailburuordetza – Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro)..*	Neurri honen artean egongo litzateke soldata-arraila murriztea, lan-iruzurraren postontzian jasotako soldata-diskriminazioaren kasuei buruzko informazioa sistematizatuz eta aztertuz, eta horrek eragina izango du. Nahiz eta a priori neurtu, Estrategian jasotako ekimen bultzatzaileetako batekin zuzenean lotuta ez egon, horrelako tresnak abian jartzeak neurri handi batean laguntzen du Euskadiko lan-esparrua eta lan-merkatua izaten, diskriminaziorik gabe.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Sindikatuak					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Postontzian jasotako soldata-diskriminazioaren arloko salaketen kopurua			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

1.2.2 SEXUAN OINARRITUTAKO SOLDATA-DISKRIMINAZIORIK EZAREN ESKUBIDEARI BURUZKO SENTSIBILIZAZIO- ETA INFORMAZIO-KANPAINAK (BATEZ ERE BERDINTASUN PLANAK EGITEKO DERRIGORTASUNA EZ DUTEN ENPRESA TXIKIEI ZUZENDUTA)						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztea 1.2 Gidalerroa: Langileei sexuagatiko soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubidearen berri ematea eta zeharkako diskriminazio-egoerak salatzera animatzea					
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila - Laneko eta Gizarte Segurantzako Sailburuordetza – Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai SENTSIBILIZAZIOA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro)..*	Neurri horren bidez, informazio-kanpainak eta sentsibilizazio-kanpainak egin nahi dira, komunikabideen bidez, sexuagatiko soldata-bereizkeriarik ez izateko eskubideari buruz. Horrez gain, ekitaldiak antolatu nahi dira (kongresua, jardunaldiak...), eta datuak bereizita, jardunbide egokiak eta administrazioko langileei, sindikatuei eta enpresa-erakundeei (berdintasun-planak erregistratzera behartuta ez dauden enpresa txikiak...) zuzendutako gomendioak argitaratu nahi dira urtero. Enpresa sentsibilizazioa 2030 Estrategiaren lau ardatzetako bat da, eta ekintza hori argi eta garbi lerrokatuta egongo litzateke estrategia horrekin.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Gizarte Eragileak ▪ Komunikazio Hedabideak					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 1.425.000€	**2026:** 285.000€	**2027:** 285.000€	**2028:** 285.000€	**2029:** 285.000€	**2030:** 285.000€
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Egindako kanpaina kopurua eta parte-hartzaileen % (sexuaren arabera banakatuta) B. Egindako ekitaldi kopurua eta parte-hartzaileen % (sexuaren arabera banakatuta) C. Praktika onak eta gomendio-giden urtero publikatzea (bai/ ez)			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

1.2.3 BERDINTASUN ESKUBIDEEN DEFENTSA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztea 1.2 Gidalerroa: Langileei sexuagatiko soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubidearen berri ematea eta zeharkako diskriminazio-egoerak salatzera animatzea					
Ardura duen Saila:	Emakunde					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri honek, Sektore pribatuan sor daitezkeen sexuan oinarritutako diskriminazio-egoerei aurre egiteko aholkularitza-zerbitzua ematea du helburu. Zerbitzu horretan, kontsultei erantzuten zaie eta gomendioak ematen zaizkie pertsona fisikoei eta/edo juridikoei, diskriminazio-egoerak edo -jardunbideak zuzen daitezen. Era berean, aholkuak ematen dira Etxeko Zerbitzuaren araudiari buruz, kontziliazio-eskubideei buruz eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko garaian eragin berezia duten beste eskubide batzuei buruz. Beraz, ekintza honekin sentsibilizazioa bultzatzen da emakume eta gizonen artean dagoen soldata arrakala murriztearen aldera.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Egindako aholkularitza-kontsulten kopurua (pertsona fisikoaren eta/edo juridikoaren, sexuaren, adinaren eta abarren arabera bereizita) B. Emandako gomendioen kopurua (pertsona fisikoaren eta/edo juridikoaren, sexuaren, adinaren eta abarren arabera bereizita			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

1.2.4 LAN IKUSKARITZAREKIN KOORDINATU SOLDATA ARRAKALAREKIN LOTUTA DAUDEN KASUAK BIDERATEKO.						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztea 1.2 Gidalerroa: Langileei sexuagatiko soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubidearen berri ematea eta zeharkako diskriminazio-egoerak salatzera animatzea					
Ardura duen Saila:	Emakunde					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro)..*	Neurri honen helburua, lan-ikuskaritzarekin koordinatzea da, soldata arrakalarekin lotuta dauden kasuak bideratzeko. Helburua lortu ahal izateko beharrezkoak izan daitezkeen bide desberdinak irekiko dira, bien arteko koordinazioa erraztuko dutenak (bilera fisikoak, komunikazio birtuala, plataforma digitala…). Ekintza honek lehenengo ardatzak bilatzen duen helburua lortzen lagunduko du, soldata-orduan egon daitekeen desberdintasunak eta diskriminazioak bistaratuz.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Lan Ikuskaritzako Zuzendariordetza (Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila)					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Koordinaziorako garatutako tresnak B. Bideratutako kasuak (Kopurua / %)			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

1.2.5 NAZIOARTEKO ETA EUROPAKO ARAUDI BERRIA AZTERTZEA, AGINDU GARRANTZITSU BERRIAK IDENTIFIKATZEKO, ZABALTZEKO ETA GARATZEKO						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztea 1.2 Gidalerroa: Langileei sexuagatiko soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubidearen berri ematea eta zeharkako diskriminazio-egoerak salatzera animatzea					
Ardura duen Saila:	EMAKUNDE -Defentsoria					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Lanaren Nazioarteko Erakundea (LANE)-ren hitzarmenak, ordainsari-berdintasunaren eta soldata-gardentasunaren arloko Europar Batasunaren zuzenbideak eta etxeko sektoreari aplikatu beharreko araudia aztertzea, arau-agindu berriak identifikatzeko, zabaltzeko eta garatzeko. Neurri honen baitan, ikerketak, araudi-proposamenak, difusio materiala etab. egitea aurreikusten da.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 75.000€	**2026:** 15.000€	**2027:** 15.000€	**2028:** 15.000€	**2029:** 15.000€	**2030:** 15.000€
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Zenbat material, tresna edo euskarri egin diren. B. Funtsezko eragileen arteko hedapena. C. Webgunean argitaratzea.			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

1.2.6 TURISMO-ENPRESETAN GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO DESBERDINTASUNAK EZABATZEKO ESKU-HARTZEAK EZARTZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztea 1.2 Gidalerroa: Langileei sexuagatiko soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubidearen berri ematea eta zeharkako diskriminazio-egoerak salatzera animatzea					
Ardura duen Saila:	Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri hau turismo-sektoreko enpresetan azterlan diagnostiko bat egitean datza, gizonen eta emakumeen artean gertatzen ari diren desberdintasunak azaleratzeko eta hortik abiatuta beharrezkoak diren esku-hartzeak ezartzeko, ordainsari-desberdintasunak identifikatzera bideratutako enpresei arreta berezia jarrita; beraz, 2030 Estrategiaren helburu nagusiarekin zuzenean lotutako ekintza izango litzateke.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 6.500€	**2026:** 6.500€	**2027:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2028:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2029:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak: Azterlana 2026an egingo da, hurrengo urteetako aurrekontua ezin izan da finkatu. Aurrerago egitea espero da.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Diagnostikoa egitea (bai/ez) B. Ezarri beharreko neurrien identifikazioa (bai / ez) C. Ezarritako neurrien %			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

1.3.1 IRAKASLE ORIENTATZAILEEI ETA TUTOREEI ZUZENDUTAKO ETENGABEKO PRESTAKUNTZA-ESKAINTZA DISEINATZEA, IKASLEEKIN ETA FAMILIEKIN IBILBIDE AKADEMIKO ETA PROFESIONALAK AUKERATZEKO LANA HOBETZEKO						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztea 1.3 Gidalerroa: Orientazio-jarduera bokazionala indartu eta hobetzea, Euskadiko gazteek ibilbide profesionala aukeratzeko garaian informazio gehiago eta genero-estereotiporik gabea izan dezaten.					
Ardura duen Saila:	Hezkuntza Saila –Hezkuntza Sailburuordetza – Aniztasunerako eta Hezkuntza Inklusiorako Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Lehenengo ardatza lortzen laguntzeko asmoz, bokazio-orientazioko jarduera indartu eta hobetzeko 1.3 jarraibidearen bidez, Hezkuntza Sailak prestakuntza-eskaintza bat garatu nahi du, honako ekintza hauek barne hartuko dituena: hezkuntza-orientazioaren arloko jardunbide egokien eta ekimen inspiratzaileen mapa bat egitea, tutoreei hezkuntza-orientazioa lantzen lagunduko dien eta baliabideak emango dizkien gida bat egitea, eta irakasgaien gaitasun espezifikoak ondorengo ikasketekin eta profil profesionalekin lotzea. Beraz, estrategikoki argi lerrokatutako neurria da.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	• Orientatzaileak • Irakasle tutoreak • Berritzegune Nagusia • Hiru lurraldeetako enpresak eta enpresa-elkarteak					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Sortutako materialen kopurua B. Eskainitako ikastaroen kopurua C. Parte-hartzaileen kopurua (sexuaren arabera bereizita)			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

1.4.1 GENERO-IKUSPEGIA DUTEN STEM LANBIDE-ASPIRAZIOAK ETA STEM LANBIDE-ASMOAK SUSTATZEA – STEAM EUSKADI HEZKUNTZA-ESTRATEGIA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztea 1.4 Gidalerroa: Ikasketa tekniko eta teknologikoetan emakume gehiago izan daitezen sustatzeko pizgarriak eskaintzea					
Ardura duen Saila:	Hezkuntza Saila- Ikaskuntzaren eta Hezkuntza Berrikuntzaren Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	HEZKIDETZA-STEAM					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri honen bidez, STEM lanbideak ikasleengana hurbiltzea bultzatuko da, bereziki haur eta nerabeengana, estereotipoak modu aktiboan apurtzea eta lanbide horiei buruzko ikuspegi errealista eta hurbila ematea bilatzen duen planteamendu batetik. Era berean, topaketak sustatuko dira ikasleen eta STEMeko profesionalen artean elkarrekintza egon dadin, eta ikasleek STEMeko profesionalen rola bete dezaten sustatuko da, bai lantoki profesionaletan, bai testuinguru simulatuetan. Beraz, ekintza hori Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategian jasotako ekimen bultzatzaileetako baten ildotik joango litzateke.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Hezkuntza Zentro publiko eta pribatuak					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 1.310.000€	**2026:** 700.000€	**2027:** 610.000€	**2028:** Aurrekonturik gabe	**2029:** Aurrekonturik gabe	**2030:** Aurrekonturik gabe
	Oharrak: Ezin izan da, 2028tik aurrera aurrekontu bat ezarri.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. STEM programan parte hartu duten zentro kopurua B. STEM Programan parte hartu duten ikasle kopurua (sexuaren arabera bereizita) C. STEM Programan parte hartu duten neska/emakume ehunekoa %"			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

1.4.2 EMAKUME LANGABEAK PRESTATZEKO ETA LANBIDE MASKULINIZATUETAN KONTRATATZEKO PROIEKTUETARAKO DIRULAGUNTZAK						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztea 1.4 Gidalerroa: Ikasketa tekniko eta teknologikoetan emakume gehiago izan daitezen sustatzeko pizgarriak eskaintzea					
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila – LANBIDE					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri hau, Soldata handiagoak dituzten sektore maskulinizatuetan emakumeak sartzeko prestakuntza- eta kontratazio-proiektuak egiteko dirulaguntzak ematea du helburu. Halakotzat hartuta prestakuntza-ekintza eta kontratazio-konpromisoa, partaidetza sustatzeko eta aztertzeko jarduerak eta lanbide maskulinizatuetan lan-kontratazio eraginkorrak uztartzen dituzten proiektuak, horietan emakumeen presentzia areagotzeko helburuarekin. Soldata handiagoak dituzten sektore maskulinizatuetan emakumeak sartzeko lan egitea soldata-arrakala murrizten ere laguntzeko modu bat da.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 1.100.000€	**2026:** 1.100.000€	**2027:** Aurrekonturik gabe	**2028:** Aurrekonturik gabe	**2029:** Aurrekonturik gabe	**2030:** Aurrekonturik gabe
	Oharrak: Urteko deialdia da. Ezin da jakin hurrengo urteetan neurriak jarraituko duen, eta hala bada, zenbateko aurrekontua izango duen.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Eskatutako, onartutako eta ukatutako proiektuen kopurua eta ehunekoa eta dirulaguntzaren zenbatekoa B. Parte-hartzaileen kopurua eta tasa – parte-hartzaileen profila C. Emakumeak kontratatzen diren lanbideak D. Lan-munduratze orokorreko tasa			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

1.4.3 LAN BITARTEKARITZA EZ SEXISTA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztea 1.4 Gidalerroa: Ikasketa tekniko eta teknologikoetan emakume gehiago izan daitezen sustatzeko pizgarriak eskaintzea					
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila – LANBIDE					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Lan-bitartekaritzan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzea eta, horretarako, inskribatutako pertsonen hautagaitzak hautatzeko prozesuetan curriculum anonimoa edo itsua ezartzea —enpresa eskatzaileek horretarako baimen zehatza eman badute. Neurri horren bidez, emakumeen kontratazioan lan-diskriminazioa murrizten laguntzen da, eta, beraz, epe luzera ere eragina izango du Euskadiko lan-merkatu bidezkoago batean eta soldata-arrakala txikiagoa duen batean.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Lanbideko zorroan dauden enpresak					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak: Baliabide propioak (langile-gastuak).					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Web bidez (aurreskaintzarekin edo gabe) cv itsuaren bilaketa egin duten enpresen kopurua. B. Aurreskaintza kopurua: aurreskaintza eskaintza-eskaerei dagokie, ezin baita bilaketarik egin aurreskaintzarik gabe C. Baimena eman duten pertsona inskribatuen kopurua			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

1.5.1 SEKTORE PUBLIKOKO ZUZENDARITZA-POSTUETAN ETA ADMINISTRAZIO-KONTSEILUETAN EMAKUMEEN PRESENTZIARI BURUZKO AZTERKETA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata/ Orduko desberdintasuna murriztea 1.5 Gidalerroa: Emakumeek erabakitzeko arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.					
Ardura duen Saila:	Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua Saila - Enplegu Publikoko Sailburuordetza – Lan Harremanen Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Administrazio Orokorreko, Erakunde Publikoetako, Erakunde Autonomoetako, Sozietate Publikoetako eta Fundazioetako zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan emakumeek duten presentziari buruz 2019an egindako azterlanean bildutako datuak eguneratzean datza. Garrantzitsutzat jotzen da legegintzaldi bakoitzean datuak aztertzen jarraitzea, erabakiak hartzean emakumeen ordezkaritza hobea izateko neurri zehatzak ezarriz, bai eta estereotipoak hausteko erabaki- edo zuzendaritza-postuak dituzten emakumeen erreferentzia-ereduak ikusaraztea ere, adibidez, mintegi, hitzaldi eta gainerako ekitaldi publikoetan parte har dezaten sustatuz. Beraz, 2030erako Estrategiak soldata-arraila murrizteko lortu nahi dituen helburuekin bat datorren neurria da.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Enplegu Publikoko Zuzendaritza ▪ Zerbitzu Zuzendaritza ▪ Diagnostikoaren xede diren erakunde publikoak, erakunde autonomoak, sozietate publikoak eta fundazioak atxikita dituzten Eusko Jaurlaritzako Sailburuordetzak					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Aurreikusitako aurrekonturik gabe.	**2026:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe.	**2027:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe.	**2028:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe.	**2029:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe.	**2030:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe.
	Oharrak: Oraingoz ezin da zehaztu neurri horretarako aurrekontu-partida, ez baitakigu azkenean Sailburuordetzaren baliabide propioekin egingo den eta/edo kanpoko aholkularitza-enpresa baten laguntzarekin egingo den.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Emakumeen ehunekoa zuzendaritza-karguetan B. Emakumeen ehunekoa administrazio-kontseiluetan eta patronatuetan C. Hautemandako % 40tik beherako parte-hartze kasuen kopurua D. Ezarritako planen ehunekoa, hautemandako kasuei dagokienez			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

1.5.2 EMAKUMEEN EKINTZAILETZA SUSTATZEA ETA ENPRESETAKO ETA ERAKUNDEETAKO ZUZENDARITZA-ORGANOETAN EMAKUMEEN TALENTUA SARTZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztea 1.5 Gidalerroa: Emakumeek erabakitzeko arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.					
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila - Laneko eta Gizarte Segurantzako Sailburuordetza – Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro)..*	Emakumeen ekintzailetza sustatzea eta enpresetako eta erakundeetako zuzendaritza-organoetan emakumeen talentua sartzea helburu duten erakundeentzako dirulaguntza-deialdia. Neurri honen bidez, Estrategiaren lehen ardatzean kokatzen den 1.5 jarraibidearen helburu nagusia lortzeko eragin nabarmena lortu daiteke, beraz estrategiarekiko bere lerrokatze maila altua dela esan daiteke.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 175.000€	**2026:** 175.000€	**2027:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2028:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2029:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak: Ezin izan da 2026tik aurrera aurrekontu bat finkatu.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Diruz lagundutako erakunde kopurua B. Diruz lagundutako proiektu kopurua C. Emakume onuradunen kopurua			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

1.5.3 ERABAKI POSTUEN ESTALDURA SISTEMATIZATZEA ZERBITZU ERAKUNDE GUZTIETAN, IRIZPIDE HOMOGENEOEKIN, ZUZENDARITZA ETA ERABAKI POSTUETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN KOPURUA ORDEZKATZEN DUEN ORDEZKARITZA LORTZEKO AHALMENA MUGATZEN DUTEN GENERO JOERAK DETEKTATZEKO						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztea 1.5 Gidalerroa: Emakumeek erabakitzeko arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.					
Ardura duen Saila:	Osasun Saila- Osakidetza- Giza Baliabide Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro)..*	Aginte-postuetako ordezkaritza-sexuaren arabera bereizitako erregistrotik abiatuta, Osakidetzan lanpostu horietarako sarbidea berrikusiko da, zuzendaritza- eta erabaki-postuetan dauden emakumeen eta gizonen kopuruaren ordezkaritza adierazgarria lortzeko, eta erabaki-postuen bilketa sistematizatuko da (zuzendaritzako langileak eta aginte-postuak) zerbitzu-erakunde guztietan, genero-joerak detektatzeko eta, horrela, dagozkien prozesuetan gardentasuna eta diskriminaziorik eza bermatzeko irizpide homogeneoekin.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Zuzendaritza- eta aginte-postuetan dauden emakumeen eta gizonen kopurua B. Sarbide-berrikuspenari buruzko bi urtez behingo txostena (Egina Bai/Ez)			**Oharrak:** B. Adierazlean jasotzen den biurteko txostena honako urteetan egitea aurreikusten da: 2026, 2028 eta 2030.		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

1.5.4 SEKTORE MASKULINIZATUETAN EMAKUMEEN KONTRATAZIOA SUSTATUKO DUTEN LIZITAZIO-PROZESUAK DEFINITZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztea 1.5 Gidalerroa: Emakumeek erabakitzeko arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.					
Ardura duen Saila:	Etxebizitza eta Hiri Agenda Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro)..*	Neurri horren helburua da emakumeen kontratazioa sustatuko duten kontratazio-prozesuak definitzea maskulinizatuta dauden sektoreetan. Horrela, 2030 Estrategiaren helburua lortuko da, hau da, soldata-arrakala murriztea, emakumeek lan-baldintza hobeak izan ditzaten eta beren karrera profesionala susta dezaten.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Mota horretako betekizunak dituzten lizitazioen kopurua. B. Baldintza horiek betetzen dituzten enpresei egindako esleipenen kopurua.			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

1.5.5 EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO INDUSTRIA-ENPRESETAKO ZUZENDARITZA-POSTUETAN ETA ADMINISTRAZIO-KONTSEILUETAN EMAKUMEEN PRESENTZIA AREAGOTZEKO EKINTZAK						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztea 1.5 Gidalerroa: Emakumeek erabakitzeko arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.					
Ardura duen Saila:	Industria, Trantsizio Energetiko eta Jasangarritasuna Saila-Industria Sailburuordetza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro)..*	Azterlan kualitatibo bat egitea 2027an, 50 langiletik gorako enpresei bidaliko zaien galdetegi baten bidez, Euskadiko industria-sektoreko zuzendaritza-karguetara zergatik ez diren emakumeak iristen argitzeko. Neurri hau, lehenengo ardatzean kokatuko litzateke, non emakume eta gizonen arteko soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztean datza eta bere 1.5 gidalerroarekin bat dator, emakumeek erabakitzeko arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Saileko beste sailburuordetzak					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2026:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2027:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2028:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2029:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak: Ezin izan da aurrekontu bat aurreikusi neurri honetarako. 2027an egingo da bertan jasotzen den ekintza, eta 2027ko aurrekontuetan jasoko da.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Inkesta egin da (bai/ez) B. 50 langile baino gehiagoko enpresen parte hartzea % (muestra guztia eta erantzun duten enpresa kopurua)			**Oharrak:** >50 langileko enpresei zuzendutako azterlan kualitatiboaren emaitza. 2028an argitaratuko da.		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

1.5.6 TRADIZIOZ MASKULINIZATUTA DAUDEN MAILA HANDIAGOKO LANPOSTUETAN EMAKUMEAK SAR DAITEZEN SUSTATZEKO PROGRAMA BAT SORTZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztea 1.5 Gidalerroa: Emakumeek erabakitzeko arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.					
Ardura duen Saila:	Mugikortasun Jasangarria Saila-Euskal Trenbide Sarea					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030						
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro)..*	Neurri honek eragin zuzena izango du Soldata Arrakalaren Estrategiaren azken helburuan; izan ere, trebakuntza-programa bat garatu nahi du, emakume gehiago aurkez daitezen maila handiagoko lanpostuetara, tradizionalki maskulinizatuta baitaude garraioaren sektorean, hala nola salgai arriskutsuen garraiorako segurtasun-aholkularien postuetara. Maila handieneko lanpostuak emakume gehiagok izateak eragina du haien soldatetan, eta, ondorioz, baita generoko soldata-arrakala murriztean ere.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Garraio eta Mugikortasun Iraunkorraren Ministerioa					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2026:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2027:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2028:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2029:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Egindako trebakuntza-proben kopurua. B. Trebakuntza-proba bakoitzean matrikulatutako emakumeen %.			**Oharrak:**		

1.5.7 MENTOREAK ESLEITZEA OPERAZIO-TALDEEN BARRUAN, EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO POLIZIA-KIDEGOEN BARRUAN TRADIZIOZ MASKULINIZATUTAKO LANPOSTUETARAKO EMAKUMEZKOEN HAUTAGAITZAK SUSTATZEKO						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata/orduko desberdintasuna murriztea 1.5 Gidalerroa: Emakumeek erabakitzeko arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.					
Ardura duen Saila:	Segurtasun Saila – Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Emakumeei laguntzeko eta mentore posibleak bilatzeko programa bat da, Euskadiko polizia-kidegoetan tradizionalki maskulinizatutako aginte-postuetarako emakumezko hautagaitzak babesteko. Neurri hau Ertzaintzaren I Berdintasun Planean sartuko da eta Plana 2026an egingo da. Neurri honek epe luzerako eragina izango luke soldata-arrailaren murrizketan, eta argi eta garbi lerrokatuko litzateke 1.5 jarraibidearekin, hau da, Euskadiko polizia-kidegoen barruan erabaki-postuetan eta zuzendaritza-postuetan emakumeen presentzia handitzearekin.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):						
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2026:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2027:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2028:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2029:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak: Plana egin ostean erabakiko da ea aurrekonturik behar den, eta horren diru kopurua.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Garatutako programen kopurua B. Identifikatutako emakume mentoreen % C. Aginte-postuetara aurkeztutako emakumezko hautagaien %			**Oharrak:** Neurri hau Ertzaintzaren berdintasun planean sartuko da. Plana 2026an egingo da. Beraz, 2026an sartuko da planean, eta 2027tik aurrera ebaluatuko da.		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia: momentuz ez						

1.5.8 EUSKAL ADMINISTRAZIOAREN BARRUAN ERANTZUKIZUN HANDIAGOKO LANPOSTUAK LORTU NAHI DITUZTEN EMAKUME ENPLEGATU PUBLIKOENTZAKO BARNE MENTORIAKO PROGRAMA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztea 1.5 Gidalerroa: Emakumeek erabakitzeko arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.					
Ardura duen Saila:	IVAP					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai SENTSIBILIZAZIOA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri honen helburua da gaikuntza- eta mentoretza-programa bat egitea, Euskal Administrazio Publikoaren barruan erantzukizun handiagoko lanpostuak lortu nahi dituzten emakume enplegatu publikoei zuzendua, eta, beraz, zuzenean lotuta egongo litzateke soldata-arrakala murrizteko estrategiak lortu nahi duen helburuarekin; izan ere, emakumeen artean zuzendaritza-postuak betetzea emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala murrizteko palanketako bat da. Lehen saioan, Administrazio Orokorreko ardura postuetako emakumeen parte-hartzea espero da.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita.					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 37.100€	**2026:** 7.420€	**2027:** 7.420€	**2028:** 7.420€	**2029:** 7.420€	**2030:** 7.420€
	Oharrak: Gastua urtez urte aldatzen da, kontratatzen diren adituen arabera eta edizio kopuruaren arabera. 2023. urtean 7.421,38€ izan zen gastua, orain arteko altuena, eta hori hartu da erreferentziatzat.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Programaren garapena (bai/ez) B. Programaren onarpen-maila (emakumeen inskripzio-kopurua)			**Oharrak:** IVAPeko Prestakuntza arloak kudeatzen du. Emakumeentzako soilik den ikastaro bakarra da.		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

1.5.9 EMAKUMEAK ERTZAINTZAKO AGENTEAREN OINARRIZKO ESKALAN DUTEN PRESENTZIA HANDITZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata/orduko desberdintasuna murriztea 1.5 Gidalerroa: Emakumeek erabakitzeko arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.					
Ardura duen Saila:	Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak bultzatutako neurri honek, Ertzaintzaren oinarrizko eskalan emakume gehiago sartzea du helburu. Horretarako, Plan bat definitu zuen, "Emakumeak Ertzaintzaren oinarrizko eskalan sartzeko I. Plana" izenekoa. Plan horretan, jarduketa-ildo nagusia honakoa zen: Agente kategorian txanda irekiaren bidez sartzeko hautaketa-prozesu bakoitzean emakumeek bete behar dituzten lanpostuen ehunekoa erreserbatzea, segurtasun-zerbitzu publikoan emakumeek eta gizonek duten presentzia orekatzeko[4]. Neurri honen bidez, Ertzaintzan emakume gehiago egotea bultzatzen da, eta hasiera batean oinarrizko mailan zentratuta egon daitekeen arren, epe luzera eragin zuzena izan dezake 1.5 jarraibidea lortzeko, erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina areagotzea bilatzen duena. Adierazi behar da, halaber, berdintasun-planen ekimen bultzatzailearekin zerikusia izango lukeela, nahiz eta berdintasun-plana ez izan.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** kosterik gabe	**2026:** kosterik gabe	**2027:** kosterik gabe	**2028:** kosterik gabe	**2029:** kosterik gabe	**2030:** kosterik gabe
	Oharrak: neurri honek ez du kosterik 2026 urtetik aurrera, Plana aurreko urteetan finantziatu zen eta.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Planaren ondorioz, sartutako emakumeen ehunekoa (%)			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

[4] uztailaren 22ko 1/2020 Legegintzako Dekretuan ezartzen den bezala.

1.5.10 EMAKUMEEN ENPLEGUAREN ETA JABETZAREN BALDINTZEN KONTRATAZIOA ETA HOBEKUNTZA SUSTATZEA MERKATARITZA- ETA TURISMO-ESTABLEZIMENDUETAN.						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata/orduko desberdintasuna murriztea 1.5 Gidalerroa: Emakumeek erabakitzeko arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.					
Ardura duen Saila:	Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri honen helburua da emakumeen enpleguaren baldintzak hobetzea eta merkataritza- eta turismo-sektorean emakumeen jabetza bultzatzea, soldata-arrakala murrizten aurrera egiteko. Horretarako, horrelako enpresetan emakumeek duten egoera aztertuko da beren lan-kontratuen bidez, eta jasaten duten diskriminazio-egoera pixkanaka iraultzen joango diren neurriak sartuko dira, lan-eremu bidezkoagoak eta gardenagoak sortuz. Beraz, 2030 Estrategiarekin eta haren helburu nagusiekin estrategikoki lerrokatutako ekintza litzateke.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 5.000€	**2026:** 5.000€	**2027:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2028:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2029:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak: 2026 urtetik haratago ezin izan da aurrekontua zehaztu. Aurrerago egitea espero da.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Azterketa egitea B. Azterketan parte hartu duten enpresa kopurua (sektoreka bereizita) C. Hobekuntza neurrien identifikazioa eta ezartze maila %			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

1.5.11 LURRAREN GAINEKO TITULARTASUNA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata/orduko desberdintasuna murriztea 1.5 Gidalerroa: Emakumeek erabakitzeko arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.					
Ardura duen Saila:	Elikadura, Landa Garapena, Nekazaritza eta Arrantza Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri honen helburu nagusia da landa-eremuan dauden eta emakumeen jabetza lortzea eragozten duten oztopo legal, normatibo eta sozialei buruzko azterketa bat egitea, eta oztopo horiek minimizatzen saiatzea, lehendik dauden dirulaguntzetan oztopoak detektatzen saiatzea. Beraz, berdintasunaren alde lan egiteko oztopoak identifikatzea eta sarbide-baldintzetan hobekuntzak sartzea da helburua, eta zeharka, landa-eremuko soldata-arrailean ere eragitea. Neurri horrek koherentzia juridiko handia du indarrean dauden printzipio eta agindu legalekin. Bereziki, lehen sektorean lurraren titulartasuna eskuratzean lege- eta prozedura-oztopoak ezabatzeko jardueren identifikazioa zuzenean bat dator 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 3., 11., 16., 19., 20., 22. eta 23. artikuluetatik eratorritako betebeharrekin. Neurri horiei esker, ekintza positiboko tresnak aktiba daitezke, genero-ikuspegia sailetako eskumeneko administrazio-prozedura guztietan txertatu, arau-joerak berrikusi eta zuzendu, eta emakumeek gobernantza-organoetan modu eraginkorrean parte har dezaten sustatu, betiere Euskadiko legedian berdintasunaren arloan ezarritako estandarren arabera.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide Propioak	**2026:** Baliabide Propioak	**2027:** Baliabide Propioak	**2028:** Baliabide Propioak	**2029:** Baliabide Propioak	**2030:** Baliabide Propioak
	Oharrak: 2026 urtetik haratago ezin izan da aurrekontua zehaztu. Aurrerago egitea espero da.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Balizko oztopoei buruzko azterlan bat egitea (bai/ez) B. Sartutako hobekuntzen/laguntza-neurrien kopurua			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

1.5.12 IKERKETA PROIEKTU ETA TALDEETAN EMAKUME IKERTZAILEEN LIDERGOA BULTZATZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztea 1.5 Gidalerroa: Emakumeek erabakitzeko arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.					
Ardura duen Saila:	Zientzia, Unibertsitate eta Berrikuntza Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai SENTSIBILIZAZIOA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro)..*	Genero-orekaren balorazioa eta emakume ikertzaile nagusien lidergoa euskal unibertsitate-sistemako ikerketa-taldeen 2026-2029ko jarduerak babesteko laguntzen deialdian, 3.3. – Irizpide osagarrien blokean, honako hau baloratzen da: a) Ikertzaile nagusiaren eta, hala badagokio, ikertzaile nagusiaren osaera, lidergoa, taldearen osaeraren egitura, diziplina aniztasuna eta koherentzia, proposatutako helburuei, emakumeen lidergoari eta genero-berdintasunari dagokienez, ikerketa-taldearen barruan. Talde bakoitzeko genero-oreka baloratzeko: bi puntu emango zaizkie bi sexuetako kideen % 40 edo gehiago egiaztatzen duten taldeei, puntu bat sexuetako bat % 30 edo gehiago eta % 40 baino gutxiago denean, eta ez da puntuaziorik lortuko atal honetan sexuetako bat % 30etik beherakoa denean. Halaber, bi puntu emango dira ikertzaile nagusia (IN) emakumea bada, eta bestela, puntu bat emango da ikertzaile nagusiaren kidea emakumea bada. Beraz, 2030 Estrategiarekin bat datorren neurria da, eta esparru akademikoko eta ikerketako eremu garrantzitsuetan emakumeen presentzia bultzatzen du.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 50.000.000€	**2026:** 5.575.000€	**2027:** 11.525.000€	**2028:** 12.425.000€	**2029:** 13.475.000€	**2030** 7.000.000€
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Bi sexuetako kideen % 40 edo gehiago egiaztatzeagatik 2 puntu lortzen dituzten taldeen % B. Sexuetakoren bat % 30 edo gehiago eta % 40 baino gutxiago dela egiaztatzeagatik puntu 1 lortzen duten taldeen % C. Ikertzaile nagusia emakumea dela egiaztatzeagatik 2 puntu lortzen dituzten taldeen % D. Ikertzaile nagusiaren kidea emakumea dela egiaztatzeagatik puntu 1 lortzen duten taldeen %			**Oharrak:** Deialdia lau urtekoa da, eta 2026an egingo dira eskaerak. Beraz, datuak globalak dira aldi osorako, eta aurreko deialdiko 4 urteko aldi orokorrarekin aldera daitezke.		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:				*https://www.euskadi.eus/informacion/ayudas-para-programas-de-investigacion-organizacion-de-congresos-y-reuniones-cientificas/web01-a2hunib/es/*		

1.5.13 KONGRESU ETA BATZAR ZIENTIFIKOETAN EMAKUMEEN PRESENTZIA ETA ERAGINA SUSTATZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	1.Ardatza: Soldata-orduan dagoen desberdintasuna murriztea 1.5 Gidalerroa: Emakumeek erabakitzeko arloetan eta zuzendaritzan duten presentzia eta eragina handitzea.					
Ardura duen Saila:	Zientzia, Unibertsitate eta Berrikuntza Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai SENTSIBILIZAZIOA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro)..*	Kongresu eta bilera zientifikoak antolatzeko laguntzen seihileko deialdiaren barruan, emakumeen presentzia bultzatzea hizlari gisa: 8.2 artikuluko c.2) idatz-zatian honela dio: ""c.2.- Gonbidatutako hizlarien genero-orekagatik 2 puntu gehiago emango dira. Horretarako, bi puntu emango dira baldin eta bi sexuetako hizlari gonbidatuen ehunekoa % 40koa edo handiagoa dela egiaztatzen bada, puntu bat sexuetako bat % 30ekoa edo handiagoa eta % 40tik beherakoa bada, eta ez da puntuaziorik lortuko atal honetan sexuetako bat % 30etik beherakoa denean "".					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 2.000.000€	**2026:** 400.000€	**2027:** 400.000€	**2028:** 400.000€	**2029:** 400.000€	**2030** 400.000€
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Bi sexuetako hizlari gonbidatuen B ehunekoa % 40 edo handiagoa dela egiaztatu den kongresu eta bileren %. C. Bi sexuetako hizlari gonbidatuak % 30 edo gehiago eta % 40 baino gutxiago direla egiaztatu duten kongresu eta bileren %.			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

6.3.2 Planaren 2. Ardatzean txertatutako Neurriak: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea

2.1.1 EMAKUMEEN KOLEKTIBOAN LAN-KONTRATAZIOKO MODALITATEEI BURUZKO LAN IKUSKARITZAREN EKINTZEN INDARTZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	2.Ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.1 Gidalerroa: Laneko iruzurraren aurkako borroka intentsifikatzea					
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila - Laneko eta Gizarte Segurantzako Sailburuordetza – Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai IKUSKARITZA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Ikuskaritza, Estrategian jasotako trakzio-ekimenetako bat da. Neurri honen bidez, lan-ikuskaritzako kanpainak indartzea, lanaldi partzialeko kontratazioko eta aldi baterako kontratazioko kanpainak areagotuz, enpresei pizgarriak eskainiz kontratu partzialak kontratu oso bihurtzeko, eta Lan Ikuskaritzako baliabideak eta langileak handitzea, jardueren maiztasuna eta irismena handitzeko bilatzen da.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Enpresak ▪ Sindikatuak					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Egindako kanpaina kopurua B. Emakumeen kontratu eraldatuen kopurua C. Ikuskari lanetarako kontratatutako pertsona kopurua			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

2.1.2 BERDINTASUNAREN ARLOKO PRESTAKUNTZA SUSTATZEA GIZARTE-ARLOKO ERAGILEEN ARTEAN						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	2.Ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.1 Gidalerroa: Laneko iruzurraren aurkako borroka intentsifikatzea					
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila - Laneko eta Gizarte Segurantzako Sailburuordetza – Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	232/2021 Dekretua ezartzea. Dekretu horren bidez, enpresa-elkarteei eta erakunde sindikalei zuzendutako prestakuntza-programen bidez dirulaguntzak ematea arautzen da, berdintasunean, soldata-ikuskapenetan eta negoziazio kolektiboan dituzten gaitasunak hobetzeko, ordainsari-ikuspegiarekin, soldata-arrakala zuzentzea prebenitzeko zeregin aktiboa izan dezaten eta baita lan-iruzurra saihesteko ere.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Gizarte Eragileak					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 580.677€	**2026:** 242.792€	**2027:** 248.862€	**2028:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2029:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak: Lehenengo bi urteetarako aurrekontua esleitu da. 2028rako beste definizio bat egitea aurreikusten da.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Antolatutako prestakuntza-ekintzen kopurua. B. Parte-hartzaileen kopurua (sexuaren arabera banakatuta). C. Erakunde parte-hartzaileen kopurua			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

2.1.3 ENPRESETAN LANGILEAK HAUTATZEKO, MAILAZ IGOTZEKO ETA LANPOSTUAK BALORATZEKO PROZESUETAN SISTEMATIZAZIO ETA GARDENTASUN HANDIAGOA, ELKARRIZKETA SOZIALAREN BITARTEZ						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	2.Ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.1 Gidalerroa: Laneko iruzurraren aurkako borroka intentsifikatzea					
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila - Laneko eta Gizarte Segurantzako Sailburuordetza – Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Jardunbide egokiei buruzko gomendioak ezartzea, enpresetako hautaketa-prozesuetan eta mailaz igotzeko prozesuetan eta lanpostuen balorazioan edo kalifikazioan gardentasun handiagoa aplikatzeko, Elkarrizketa Sozialerako Mahaiko Genero Berdintasuneko Lantaldearen bitartez. Neurri horrek emakumeen igoera justua sustatzen lagunduko du, gizonen baldintza berdinetan, eta, beraz, soldata-arraila murriztea ere eragingo du.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Gizarte Eragileak					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Diskriminaziorik gabeko irizpideak definitzea (bai/ ez) (Kopurua/ %)			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

2.2.1 ENPRESENTZAKO LAGUNTZAK, BIZITZA PERTSONALAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDERAKO NEURRIAK INPLEMENTA DITZATEN						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	2.Ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.2 Gidalerroa: Euskal enpresa eta erakunde publikoetan kontziliazio erantzunkidearen kultura handiagoa eta jarduketak sustatzea					
Ardura duen Saila:	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Saila - Haurren, Nerabeen eta Familia Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri honen helburua, Euskal Autonomia Erkidegoko enpresek beren egoeraren diagnostikoa eta kontziliazio erantzunkideko plana egiteko, laguntza-lerroaren egonkortzean datza. Diagnostiko eta Plan hauek, soldata-arrakala murrizteko neurriak barne hartu beharko dituzte.Kontziliazioa soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategian jasotako ekimen bultzatzaileetako bat da, eta horregatik da garrantzitsua horrelako ekintzak ezartzea kontziliazio erantzunkideko kultura eta praktika gehiago bultzatzeko.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 420.000€	**2026:** 120.000€	**2027:** 120.000€	**2028:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2029:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak: ez dago aurrekontu konpromisorik, 2028. urtetik aurrera.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Laguntza jaso duten enpresa kopurua B. Soldata-arrakalarekin lotutako neurriak txertatzen dituzten enpresa kopurua			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

2.2.2 HAUTAKETA ETA HIZKUNTZA PROBETAN SEXUARENGATIK DISKRIMINAZIO EZA BERMATZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	2.Ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.2 Gidalerroa: Euskal enpresa eta erakunde publikoetan kontziliazio erantzunkidearen kultura handiagoa eta jarduketak sustatzea					
Ardura duen Saila:	IVAP					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Hautaketa-prozesuetako probetan zein hizkuntza-probetan amatasunari behar bezalako babesa emateko bai jaio aurreko aldietan bai jaiotza ondoko aldietan egokitzapen eta kontziliazio neurriak jarriko dira, sexuan oinarritutako diskriminazio-egoerarik ez gertatzeko eta aukera-berdintasuna bermatzeko. Soldata Arrakala murrizteko Estrategiari zeharka lotutako neurria izango litzateke, kontziliazio erantzunkidea bultzatuz eta diskriminazio-egoerak sahiesten lagunduz.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 45.900€	**2026:** 9.180€	**2027:** 9.180€	**2028:** 9.180€	**2029:** 9.180€	**2030:** 9.180€
	Oharrak: Aurrekontua gutxi gorabeherakoa da, urtero egingo diren proba kopurua ezin da aldezaurretik zehaztu.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Onartutako moldaketa eskaera kopurua B. Epaimahaikideen aktan jasotako neurriak			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

2.3.1 GURASOTASUN POSITIBOKO PROGRAMAK, GIZONAK ADINGABEEN ZAINTZAN GEHIAGO INPLIKA DAITEZEN						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	2.Ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.3 Gidalerroa: Herritarrak, eta bereziki gizonak sentsibilizatzea etxeko zereginen eta pertsonen zaintzaren erantzunkidetasunarekiko					
Ardura duen Saila:	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Saila - Haurren, Nerabeen eta Familia Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografiko Sailak gurasotasun positiboko politika publikoak bultzatzeko ekintzak garatzen jarraituko du: hausnarketarako guneak, neurri zuzentzaileak ezartzea eta jarrera erantzunkideak sustatzea. Horrela, estrategikoki lerrokatuko da 2030 Estrategiaren ekimen bultzatzaile nagusietako batekin, adiskidetze erantzunkidearekin.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 2.300.000€	**2026:** 700.000€	**2027:** 800.000€	**2028:** 800.000€	**2029:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak: ez dago aurrekontu konpromisorik, 2029. urtetik aurrera.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Neurri inplementatu kopurua B. Neurrien onuradunen ehunekoa (sexuaren arabera desberdinduta).			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

2.3.2 GIZONDUZ 2030 ESTRATEGIA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	2.Ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.3 Gidalerroa: Herritarrak, eta bereziki gizonak sentsibilizatzea etxeko zereginen eta pertsonen zaintzaren erantzunkidetasunarekiko.					
Ardura duen Saila:	Emakunde					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai SENTSIBILIZAZIOA					
AURREIKUSITAKO EKEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Gizonduz 2030 Estrategiaren helburu orokorra euskal herriko gizonen sentsibilizazioa da eta hauek emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde kontzientziatzea, parte hartzea eta inplikatzea sustatzea, bai eta tratu onak bultzatzea ere, maskulinitate anitzak eta berdintasunezkoak sustatuz. Beraz, neurri hau Soldata-arrakalaren Estrategiaren trakzio ekimen batekin lotuta dago, Sentsibilizazioarekin hain zuzen.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 1.810.000€	**2026:** 260.000€	**2027:** 300.000€	**2028:** 350.000€	**2029:** 400.000€	**2030:** 500.000€
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Prestakuntzetan parte hartu duten gizonen kopurua. B. Urtean egindako ikastaro kopurua. C. Bertaratutako ikasleen sentsibilizazioa, 1etik 6ra bitarteko eskalan.	**Oharrak:**				
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	Gizonduz					

2.3.3 ZAINTZAREN BALIOARI BURUZKO SENTSIBILIZAZIOA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	2.Ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.3 Gidalerroa: Herritarrak, eta bereziki gizonak sentsibilizatzea etxeko zereginen eta pertsonen zaintzaren erantzunkidetasunarekiko					
Ardura duen Saila:	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Saila - Haurren, Nerabeen eta Familia Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri hau gurasotasun positiboak hezkuntzan eta komunikabideetan duen garrantziari buruzko sentsibilizazio- eta prestakuntza-kanpainak egitera bideratuta dago. Sentsibilizazioa Estrategian jasotako ekimen bultzatzaileetako bat da, eta horrelako ekintzekin horretan laguntzen da; izan ere, berehalako eragina edo inpaktu handia ez duen neurria izan arren, epe luzera eragina izango du emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen murrizketan eta, beraz, baita soldata-arrailaren murrizketan ere.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):**Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2026:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2027:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2028:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2029:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak: ezin izan da aurrekontua zehaztu komunikazio eta sentsibilizazio neurri honetarako.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Kanpainak egikaritzea (bai/ez) B. Kanpaina Kopurua.			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

2.3.4 ZAINLAB ESTRATEGIA INDARTZEA ETA ANTZERAKO PROGRAMAK ZABALTZEA, SILVER ECONOMY-AKO SEKTORE BERRIETAN						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	2.Ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.3 Gidalerroa: Herritarrak, eta bereziki gizonak sentsibilizatzea etxeko zereginen eta pertsonen zaintzaren erantzunkidetasunarekiko.					
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Kontziliazio erantzunkidea Estrategiaren trakzio-ekintzetako bat da, lanaldian alderik egon ez dadin laguntzen baitu. Neurri honen bidez, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak ZAINLAB Estrategia indartu nahi du, eta antzeko programak zabaldu Silver Economy delakoaren sektoreetan. Horrela, lan merkatu profesionalizatua sortzen lagunduko du adinekoen zaintzaren arloan, enplegu gehienak emakumeek betetzen baitituzte. Baliabideak eta lan-baldintzak sektore hauetan indartuz, emakume eta gizonen arteko soldata-arrakala murrizten joango da.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Home Care Lab S.Coop. zaintzetan eta orientazio-zerbitzuetan berrikuntza-ekosistema bat garatzeko, zainketen eremuan orientazio- eta bitartekotza-zerbitzuak fase pilotuan ezartzeko.					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 404.000€	**2026:** 237.000€	**2027:** 167.000€	**2028:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2029:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak: Zainketen eta orientazio-zerbitzuen berrikuntza-ekosistema bat garatzeko, fase pilotuan ezartzeko orientazio-zerbitzuak (Enplegu Zuzendaritza) eta bitartekotza-zerbitzuak zainketen eremuan (Gizarteratze Zuzendaritza). Ezin izan da aurrekonturik esleitu 2028tik aurrera.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. MENTSAD eta MENTIS prestakuntzako biztanleria hartzailea. B. Hedapena. Talde kopurua LHko. HH C. Mentsad eta Mentis titulazioa (ez-ofiziala) lortu duten pertsonen kopurua D. BEZaren prozeduran eskumen guztiak dituzten pertsonen kopurua E. Parte-hartzaileen gogobetetze-maila F. Sektoreka diseinatutako antzeko programa kopurua	**Oharrak:**				
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

2.3.5 ZAINTZAREN BALIOARI BURUZKO SENTSIBILIZAZIOA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	2.Ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.3 Gidalerroa: Herritarrak, eta bereziki gizonak sentsibilizatzea etxeko zereginen eta pertsonen zaintzaren erantzunkidetasunarekiko					
Ardura duen Saila:	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Saila - Bizitza Beterako Laguntzen Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Ongizatea, Gazteria eta Erronka demografikoa Sailak Ongizatea, bultzatutako beste ekintza batzuen ildotik, kontziliazio arduratsuaren eta soldata-arrakala murriztaren laguntze aldera, ekintza honen helburua da Gizarte Zerbitzuen Euskal Kontseiluaren esparruan, Foru Aldundiekin eta EUDELekin batera, ekimen publiko-pribatu sozial bat bultzatzea, familia-zaintzaren garrantziaz, orekaren beharraz, egokitzapenaz, erantzunkidetasunaz eta justiziaz sentsibilizatzeko.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ EUDEL					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 220.000€	**2026:** 220.000€	**2027:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2028:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2029:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak: 2026rako, Zainketen Zeharkako Planak 50.000 euroko aurrekontua du, eta Zainketen Euskal Itunak, berriz, 170.000 eurokoa. Bizitza Beterako Laguntzen Zuzendaritztik ezin izan da aurrekonturik esleitu 2027tik aurrera.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Kanpainak egikaritzea (bai/ez)			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

2.3.6 ERAKUNDEAK HELDUEN EUSKARA IRAKASKUNTZARAKO ERABILTZEN DITUEN PLATAFORMETAN GAI HONI BURUZKO GIZARTE SENTSIBILIZAZIOA EGITEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	2.Ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.3 Gidalerroa: Herritarrak, eta bereziki gizonak sentsibilizatzea etxeko zereginen eta pertsonen zaintzaren erantzunkidetasunarekiko					
Ardura duen Saila:	HABE					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai SENTSIBILIZAZIOA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2027-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Soldata-arrakala ezabatu eta/edo murrizteari eta zaintzarekiko erantzunkidetasun erronka horretarako jarrera proaktiboak izateari buruzko garrantziaren gaineko kontzientzia sortzeko sentsibilizazioan ekarpena egiteko helburuarekin ezartzen da neurri hau. Horretarako, HABEk helduek euskara ikasteko eta irakasteko erabiltzen dituen plataforma digitalak erabiliko ditu gai honi buruzko Gizarte Sentsibilizazioa areagotzeko. 2030 Estrategiak soldata-arrakala murrizteko Estrategiaren helburuarekin lotzen da.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita.					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** --	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak: Neurria 2027tik aurrera ezarriko da.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Soldata arrakalari buruzko eman diren berrien kopurua.			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

2.5.1 EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAN TELELANEKO ESPERIENTZIEK IZAN DUTEN INPAKTUAREN EBALUAZIOA, TELELANA EGOKITZE ALDERA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	2.Ardatza: Lanaldiari dagokioenez desberdintasuna murriztea 2.5 Gidalerroa: Euskadiko administrazio publikoaren kontziliazio erantzunkidean sakontzea					
Ardura duen Saila:	Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua Saila - Enplegu Publikoko Sailburuordetza – Lan Harremanen Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Kontziliazioa Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategian jasotako ekimen bultzatzaileetako bat da, eta, horregatik, Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Sailak neurri hori jarri du abian. Neurri horren helburu nagusia da Euskal Administrazio Publikoan garatutako telelaneko esperientziek zerbitzuaren garapenean duten eraginaren ebaluazioan sakontzea, kontziliazioaren, kalitatearen eta eraginkortasunaren eta efizientziaren ikuspegitik, hala badagokio, hura egokitzeko.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	• Enplegu Publikoko Zuzendaritza • Eusko Jaurlaritzako Sailetako Zerbitzu Zuzendaritzak					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak: Sailburuordetzako berdintasun-partidatik, baliabide propioen bitartez.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Telelaneko esperientziei buruzko txostena eguneratzea B. Telelana duten emakumeen eta gizonen ehunekoaren analisi konparatzailea C. Neurrien ezarpena (bai/ez) eta ezarritako neurri kopurua			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

2.5.2 OSAKIDETZAKO LANGILEAK ERABILTZEN DITUZTEN KONTZILIAZIO-NEURRIEN INFORMAZIO-SISTEMAN ERREGISTRO SISTEMATIKOA HOBETZEA, NEURRIEN AZTERKETA INTEGRALAGOA EGIN AHAL IZATEKO						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	2.Ardatza: Lanaldiari dagokioenez desberdintasuna murriztea 2.5 Gidalerroa: Euskadiko administrazio publikoaren kontziliazio erantzunkidean sakontzea					
Ardura duen Saila:	Osasun Saila- Osakidetza- Giza Baliabide Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2027-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro)..*	Osakidetzako plantillan kontziliazio erantzunkidean sakontzeko, emakume eta gizonek horien erabilera hobea eta bidezkoagoa sustatzeko erabiltzen dituzten kontziliazio-neurriak aztertzen eta erregistratzen jarraituko da (garatutako tresna informatikoaren bidez). Gizonek erantzunkidetasuna sustatzen duten prestakuntzetan (Gizonduz) parte har dezaten sustatzea eta animatzea aurreikusten da.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Emakunde-Gizonduz					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** --	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak: Neurria 2027tik aurrera ezarriko da.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. % M eta % H lanaldi-murrizketari eta zaintzagatiko eszedentziari ekiten diotenak B. Erantzunkidetasunean prestatutako gizonen kopurua/% (urtero)			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

2.7.1 BIZITZA PERTSONALAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDERAKO LAGUNTZAK, 14 URTE BAINO GUTXIAGOKO ADINGABEAK ZAINTZEKO PERTSONAK KONTRATA DAITEZEN						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	2.Ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.7 Gidalerroa: Kontziliazio erantzunkidea sustatzen duten zerbitzuak eta pizgarri ekonomikoak handitzea, emakumeak lan-merkatutik ateratzea ekiditeko eta haien jarduera-tasa hobetzeko.					
Ardura duen Saila:	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Saila- Haurren, Nerabeen eta Familia Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai ARAUDIA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro)..*	Neurri hau indarrean dagoen 102/2022 Dekretuan jasoa,14 urtera arteko seme-alabak zaintzeko pertsonak kontratatzeko laguntzei buruzkoa, aurreko 164/2019 Dekretuaren V. kapitulua hobetzen duena; zehazki, honako hauek dira hobekuntzak:Zaintzarako adingabeen adinaren muga 14 urtera arte luzatzen du;Progresibotasun handiagoa sartzen du laguntzaren zenbatekoetan, diru-sarrerak eta familia-unitatearen osaera kontuan hartuta.; Ebazpen judizial bidez zaintza eta jagoletza partekatuko kasuetan, seme-alabarekin batera erroldatzeko baldintza malgutu da; Malgutu da gurasoek beren jarduera gauzatzen duten sektoreko lanaldi osoaren betekizuna. Beraz, 2030 Estrategiak duen helburuarekin lerrokatzen da, kontziliazio erantzunkidea bultzatuz, zaintzagatiko lanaldi-murrizketak minimizatuz (bereziki emakumeengatik erabiliak).					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):**1.153.680 €	**2026:** 1.153.680 €	**2027:** aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2028:** aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2029:** aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak: Z Lerroa: 1.153.680€. Ez dago aurrekontu konpromisorik 2027 urtetik haratago.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Dirulaguntza jasotzen duten familien kopurua (familia motaren arabera banatuta)			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

2.7.2 KONTZILIAZIORAKO GAUR EGUNGO LAGUNTZA-ZERBITZUAK EZAGUTZEKO AZTERKETAK BULTZATZEKO DIRU LAGUNTZAK						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	2.Ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.7 Gidalerroa: Kontziliazio erantzunkidea sustatzen duten zerbitzuak eta pizgarri ekonomikoak handitzea, emakumeak lan-merkatutik ateratzea ekiditeko eta haien jarduera-tasa hobetzeko.					
Ardura duen Saila:	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Saila- Haurren, Nerabeen eta Familia Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro)..*	Ongizatea, Gazteria eta Erronka demografikoa Sailak Ongizatea, bultzatutako beste ekintza batzuen ildotik, kontziliazio arduratsuaren eta soldata-arrakala murriztaren laguntze aldera, ekintza honen helburua da laguntza ekonomikoen bidez laguntzea Euskal Autonomia Erkidegoan, Estatuan eta Europan gaur egun dauden kontziliazio-baliabideei eta -zerbitzuei buruzko azterlanak egin daitezen, eta, hortik abiatuta, kontziliazio erantzunkiderako balizko hobekuntzak eta laguntza-zerbitzuak ezartzea.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 750.000€	**2026:** 125.000€	**2027:** 125.000€	**2028:** 125.000€	**2029:** aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak: Ez dago aurrekontu konpromisorik 2029 urtetik haratago.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Laguntzen zenbatekoa (eurotan) B. Laguntza zenbatekoaren hazkuntza progresiboa (%)			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

2.7.3 ZAINTZA- ETA/EDO GAINKARGA-EGOERA DESEGOKIEI HELTZEKO ZERBITZUAK EDO JARDUERAK BULTZATZEA

III. EKINTZA PLAN ERAGILEA

Testuinguru estrategikoa:	2.Ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.7 Gidalerroa: Kontziliazio erantzunkidea sustatzen duten zerbitzuak eta pizgarri ekonomikoak handitzea, emakumeak lan-merkatutik ateratzea ekiditeko eta haien jarduera-tasa hobetzeko.
Ardura duen Saila:	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Saila- Bizitza Beterako Laguntzen Zuzendaritza
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro)..*	Helburua da, foru-aldundiekin eta udalekin lankidetzan, eta Eudelekin eta Euskadiko Hirugarren Sektore Sozialeko erakundeekin lankidetzan, zaintzako eta/edo gainkargako egoera desegokiei aurre egiteko zerbitzuak edo jarduerak bultzatzea, bai eta errelebo partzialeko trantsizioak, sarrera instituzionala, emantzipazioa edo heriotza errazteko zerbitzuak edo jarduerak bultzatzea ere. Neurri horrek mendekotasuna duten pertsonen zaintza instituzionalizatzen du, eta zaintza hori instituzionala ez bada, emakumeek beren gain hartzen dute, lan-merkatutik alde egin edo lan-merkatuan duten presentzia murriztu behar izanik. Horregatik, 2. ardatzean lan egiten du, lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztean oinarrituta. Garatutako programak BETION, ZAINDOO, ZAINTEL eta programa desberdinak ASCUDEAN elkartearekin.
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Foru Aldundiak eta EUDEL

Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 25.353.450€	**2026:** 17.363.450€	**2027:** 7.990.000€	**2028:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2029:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak: 2026rako, honela banakatutako aurrekontua esleitu da: BETI ON 16.100.000 €, ZAINDOO 1.143.450 €eta ZAINTEL 40.000 €. Aurten ere ASCUDEAN programa 80.000 €-koa da. 2028tik aurrera, ZAINDOO programaren aurrekontua BETIONen sartuko da. 2027an, BETIONerako aurrekontua baino ez da esleitzen: 7.990.000 €.					

Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Zerbitzuko Alta kopurua, sexuaren arabera bereizita B. eskaera-kopurua	**Oharrak:**
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:		

2.7.4 GIZONEK ZAINTZAK BERE GAIN HARTZEKO EKINTZA POSTIBOEN BULTZATZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	2.Ardatza: Lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea 2.7 Gidalerroa: Kontziliazio erantzunkidea sustatzen duten zerbitzuak eta pizgarri ekonomikoak handitzea, emakumeak lan-merkatutik ateratzea ekiditeko eta haien jarduera-tasa hobetzeko.					
Ardura duen Saila:	Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Saila-					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro)..*	Familia eta lana bateragarri egiteko neurri-multzo horren helburua da zainketen arloko desberdintasunak, mota askotako desberdintasunetan eragiten dutenak, eta baita emakumeen soldatak ere, bateratzen eta murrizten jarraitzea. Kontziliaziorako laguntzei buruzko dekretuan (oraindik onartzeke dago), erantzunkidetasuna sustatzeko mekanismo berri bat txertatuko da, bi gurasoen aldi bereko lanaldi-murrizketa diruz laguntzeko moduko jarduera gisa, eta, oro har, gutxienez % 33ko murrizketa lortzen dutenak, nahiz eta banaka murrizketa-ehunekoa txikiagoa izan. Neurri horren helburua adingabeen zaintza erantzunkidea sustatzea da, eragin positiboa izango du garapen profesionalean, eta, gainera, adingabeak gutxienez zaintza-denbora bera jasoko duela bermatzen du, bi gurasoen artean banatuta, eta ez behin bakarrik.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):**27.000.000€	**2026:** 26.517.931€	**2027:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2028:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2029:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak: 2026rako bakarrik esleitutako aurrekontua: N lerroa: Adingabekoak zaintzeko langileei lana eta familia bateragarri egiteko laguntza: 25.300.000 €eta D lerroa: Mendetasuna duten pertsonak zaintzeko laguntzak: 1.217.931€					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Laguntza eskatzen duten pertsonen kopurua (sexuaren arabera bereizita). B. Emandako laguntzen kopurua (sexuaren arabera bereizita).	**Oharrak:**				
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

6.3.3 Planaren 3. Ardatzean txertatutako Neurriak: Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa

3.1.1 BIZIKIDETZA ETA HEZKIDETZA ESTRATEGIA 2026: III. HEZKIDETZA PLANA INPLEMENTATZEA ETA JARRAIPENA EGITEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3.Ardatza: Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.1 Gidalerroa: Haurtzarotik eta bizitza osorako berdintasunean oinarritutako heziketa sustatzea (berdintasuneko etengabeko prestakuntza)					
Ardura duen Saila:	Hezkuntza Saila-Hezkuntza Sailburuordetza – Aniztasunerako eta Hezkuntza Inklusiorako Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai HEZKIDETZA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Hezkidetza, Estrategia 2030ren trakzio ekimenetako bat da. Hezkuntza Sailetik, neurri honen bidez Euskal Autonomia Erkidegoko hezkuntza-sistemarako Bizikidetza eta eta Hezkidetza Estrategia 2026 garatuko da: III. Hezkidetza Planean jasotako neurriak abian jartzen jarraitzea eta planaren jarraipena eta ebaluazioa egitea, hezkidetza-eskolarantz hasitako bidean urratsak egiten jarrai dadin. Ekintza honen baitan ere beharrezkoak diren Diagnostiko eta Hezkidetza Planak egiteko materialak egokituko dira: gidak, orientazio eta tutoretza planak...					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Hezkuntza Politiketako Sailburuordetza. ▪ Aniztasunerako eta Inklusiorako Zuzendaritza. ▪ Emakumeen eta gizonen berdintasunerako administrazio-unitatea. ▪ Berritzegune Nagusia. ▪ Irakas-sistema ebaluatu eta ikertzeko erakundea ISEI-IVEI. ▪ Emakunde. ▪ Ikuskaritza Nagusia.					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 50.000 €	**2026:** 50.000 €	**2027:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2028:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2029:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak: 2026an Plana osatzeko aurrekontua finkatu da. Hortik aurrera ezin izan da aurrekonturik aurreikusi.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Garatu diren ekintzen kopurua eta ekintza bakoitzaren garapen-maila. B. Ikastetxeetan hezkidetzaz arduratuko diren irakasleen eta Ordezkaritza Goreneko Organoetako berdintasun-ordezkarien izendapenen kopurua, Hezkidetzako III. Plana hedatzeko.	**Oharrak:**				
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

3.1.2 IRAKASLEEN ETENGABEKO PRESTAKUNTZA, HEZKIDETZA-EREDUEN ARABERA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3.Ardatza: Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.1 Gidalerroa: Haurtzarotik eta bizitza osorako berdintasunean oinarritutako heziketa sustatzea (berdintasuneko etengabeko prestakuntza)					
Ardura duen Saila:	Hezkuntza Saila-Hezkuntza Sailburuordetza – Aniztasunerako eta Hezkuntza Inklusiorako Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai HEZKIDETZA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Bizitza osoan zehar berdintasunean oinarritutako etengabeko hezkuntza eta prestakuntza da 3. ardatza (Estrategiaren gizarte-hezkuntza eta -sentsibilizazioa) elikatzen duen jarraibideetako bat. Hezkidetzako Estrategia eta Plan berria ezagutarazteko irakasleei hezkidetzako prestakuntza eskaintzera bideratutako ekintza honen helburua da irakasleen artean jardunbide egokiak trukatzeko espazioak abian jartzea, hainbat diziplina eta hezkuntza-mailatatik, eta egindako jardueren jarraipena eta ebaluazioa egitea ere aurreikusten da. Beraz, aipatutakoaz gain, nabarmendu behar da Estrategiaren ekimen bultzatzaileetako batean, hezkidetzan, kokatutako ekintza dela.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Ikastetxe publikoak eta pribatuak eta irakasleak. ▪ Berritzegune Nagusia ▪ Hautatutako erakundeak					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 125.000€	**2026:** 25.000€	**2027:** 25.000€	**2028:** 25.000€	**2029:** 25.000€	**2030:** 25.000€
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Egindako prestakuntza-ekintzen kopurua B. Prestatutako pertsonen kopurua, sexuaren arabera banakatuta			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

3.1.3 GENERO-ARRAKALARI BURUZKO PRESTAKUNTZA ESKAINTZEA SAILETAKO POLITIKARIEI ETA TEKNIKARIEI						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3.Ardatza: Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.1 Gidalerroa: Haurtzarotik eta bizitza osorako berdintasunean oinarritutako heziketa sustatzea (berdintasuneko etengabeko prestakuntza)					
Ardura duen Saila:	IVAP					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai SENTSIBILIZAZIOA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Bizitza osoan zehar berdintasunean oinarritutako etengabeko hezkuntza eta prestakuntza da 3. ardatza (Estrategiaren gizarte-heziketa eta -sentsbilizazioa) elikatzen duen jarraibideetako bat. Ekintza honen helburua teknikarientzako eta politikarientzako berdintasunari eta soldata-arrailari buruzko prestakuntza-ikastaroak diseinatzea eta ezartzea da, euskal administrazio publikoko politikarien eta teknikarien maila eta gaitasun bakoitzera egokituta. Horrela, berdintasun-balioak (soldata-arrakala murrizteko balioarekiko sentsibilizazioa barne) pertsona gehiagorengana iristen direla bermatuko da. IVAPen eginkizunetako bat administrazioko langileei prestakuntza ematea da eta berdintasunari buruzko prestakuntza horren barruan gaiarekin lotura duten ikastaroetan soldata-arrakalari buruzko eduki eta gai espezifikoa txertatuko dira. Adibidez, *politika publikoen planifikazio eta diseinua genero ikuspegitik* ikastaroa.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Ez daude aurreikusita.					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide Propioak	**2026:** Baliabide Propioak	**2027:** Baliabide Propioak	**2028:** Baliabide Propioak	**2029:** Baliabide Propioak	**2030:** Baliabide Propioak
	Oharrak: IVAPeko Prestakuntza arloak kudeatzen du, baliabide propioekin egingo da (beste ikastaro batzuen baitan sartuta).					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Eskainitako ikastaroen kopurua B. Ikastaro bakoitzean izena emandako pertsonen kopurua (sexuaren arabera banakatuta)			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

3.1.4 LANGILE GUZTIEI ZUZENDUTAKO PRESTAKUNTZA-EKINTZAK BARNE HARTZEN DITUEN PRESTAKUNTZA-ESKAINTZA HANDITZEA, EUSKARAREN ERABILERA SUSTATUZ ETA ZUZENDARITZAKO LANGILEAK ETA ERDI-MAILAKO ARDURADUNAK SARTUZ						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3.Ardatza: Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.1 Gidalerroa: Haurtzarotik eta bizitza osorako berdintasunean oinarritutako heziketa sustatzea (berdintasuneko etengabeko prestakuntza)					
Ardura duen Saila:	Osasun Saila-Osakidetza-Giza Baliabide Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai SENTSIBILIZAZIOA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Kultura korporatiboaren aldaketa bultzatzeko eta hura berdintasunean prestatzeko, gizarteari helarazteko, berdintasunaren arloko hainbat prestakuntza-ekintza programatzen eta eskaintzen jarraituko da, Osakidetzako langile guztiei zuzenduta, eta, zehazki, berdintasuneko prestakuntza bultzatuko da zuzendaritzako langileentzat eta erdi-mailako arduradunentzat, euskararen erabilera sustatuz. Ekintza honen bidez, Osakidetzako langileen artean sentsibilizazio handiagoa lortzen laguntzen da, gizarte bidezkoagoa eta berdintasunezkoagoa lortzeko eraldaketa bultzatzeko.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Prestakuntza hornitzaile-enpresak					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 98.400€	**2026:** 32.800€	**2027:** 32.800€	**2028:** 32.800€	**2029:** Aurrekoikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** Aurrekoikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	"A. Berdintasunari buruzko prestakuntza duten pertsonen kopurua (sexuaren arabera banakatuta) B. Programatutako eta gauzatutako berdintasunaren arloko urteko prestakuntza-ekintzen kopurua. C. Euskaraz eskainitako berdintasun-prestakuntzetako parte-hartzaileen kopurua"	**Oharrak:**				
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

3.2.1 SOLDATA-ARRAILEAN ERAGINA DUTEN FAKTOREEI BURUZKO IKERKETA SEKTORIALA BULTZATZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3.Ardatza: Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.2 Gidalerroa: Arazoa monitorizatu ahal izateko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaeraren jarraipena egiteko ikerketa-dinamika txertatzea.					
Ardura duen Saila:	Emakunde					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Ez					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro)..*	Soldata-arraila justizia sozialeko arazo bat da, eta horrelako ekintzek, hau da, soldata-arraila hobeto ulertzen laguntzen duten ikerketak egiteak eta arrakala murrizteko haren existentzian eragiten duten faktore guztiek, zeharka laguntzen dute 2030 Estrategiak lortu nahi duen azken helburua lortzen. Emakunderen zeregina, Soldata-arrakalan eragina duten faktore guztiak hobeto ulertzen lagunduko duten ikerketak egitea da. Neurri hau, baliabide propioekin egitea aurreikusten da, eta azterlan eta ikerketen ondorioak, hainbat bideetatik zabaltzea espero da.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak.
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Azterlanen eragina. B. Ikerketa zabaltzea. C. Ikerketaren eragin mediatikoaren jarraipena.			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

3.2.2 SOLDATA ARRAKALA OROKORRAREN BILAKAERAREN AZTERKETA ETA SEXUAREN ARABERA BEREIZITAKO KATEGORIEN ARABERA, FAKTORE ZUZENAK ETA ZEHARKAKOAK IDENTIFIKATUZ NEURRIAK PROPOSATUZ.						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3.Ardatza: Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.2 Gidalerroa: Arazoa monitorizatu ahal izateko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaeraren jarraipena egiteko ikerketa-dinamika txertatzea.					
Ardura duen Saila:	Osasun Saila-Osakidetza-Giza Baliabide Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Kultura korporatiboaren aldaketa bultzatzeko eta hura berdintasunean prestatzeko, gizarteari helarazteko, berdintasunaren arloko hainbat prestakuntza-ekintza programatzen eta eskaintzen jarraituko da, Osakidetzako langile guztiei zuzenduta, eta, zehazki, berdintasuneko prestakuntza bultzatuko da zuzendaritzako langileentzat eta erdi-mailako arduradunentzat, euskararen erabilera sustatuz. Ekintza honen bidez, Osakidetzako langileen artean sentsibilizazio handiagoa lortzen laguntzen da, gizarte bidezkoagoa eta berdintasunezkoagoa lortzeko eraldaketa bultzatzeko.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak.	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak.
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Soldata-arrakalari buruzko txostena/analisia, kategorien arabera, eta arrakala horretan eragina duten faktoreen identifikazioa. Egina: Bai /Ez			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

3.2.3 EUSKO JAURLARITZAKO ADMINISTRAZIO OROKORREKO ETA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ERAKUNDE, ORGANISMO AUTONOMO ETA ENPRESA PUBLIKO NAGUSIETAKO SOLDATA-ARRAKALAREN DIAGNOSTIKOA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3.Ardatza: Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.2 Gidalerroa: Arazoa monitorizatu ahal izateko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaeraren jarraipena egiteko ikerketa-dinamika txertatzea.					
Ardura duen Saila:	Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua Saila - Enplegu Publikoko Sailburuordetza – Lan Harremanen Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	EAEko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde publiko nagusietan, erakunde autonomoetan eta sozietate publikoetan soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaera aztertu eta haren jarraipena egiteko aukera emango duen ikerketa-dinamika bat txertatzea. Horretarako, lehenik egoeraren diagnostikoa egingo da, eta ondoren, soldata-arrakala %10etik gorakoa den kasuetan, ekintza-planak diseinatuko dira.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Enplegu Publikoko Zuzendaritza ▪ Zerbitzu Zuzendaritza ▪ Eusko Jaurlaritzako sail guztietako Zerbitzu Zuzendaritzak ▪ Diagnostikoaren xede diren erakunde publikoak, erakunde autonomoak eta sozietate publikoak atxikita dituzten Eusko Jaurlaritzako Sailburuordetzak					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak.	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak.
	Oharrak: Sailburuordetzako berdintasun-partidatik, baliabide propioen bitartez.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Diagnostikorako datuak biltzea (eremuen arabera bereizita)			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

3.2.4 "050408: LAN-KOSTUEN INKESTA" ESTATISTIKA-ERAGIKETAREN GARAPENA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3. Ardatza Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.2 Gidalerroa: Arazoa monitorizatu ahal izateko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaeraren jarraipena egiteko ikerketa-dinamika txertatzea.					
Ardura duen Saila:	EUSTAT-Estatistika Institutoa					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri honen helburu nagusia langile bakoitzeko eta benetako lan-ordu bakoitzeko batez besteko lan-kostuaren bilakaera ezagutzea da. INE-Estatistikako Institutu Nazionalarekin, lankidetzan jardungo da eragiketa hori garatzeko, bera baita eragiketa hori estatu mailan egiteaz arduratzen den erakundea.Neurri hau, hasiera batean, zeharkakotzat jo daitekeen arren, azterketa bat egitea delako, hortik ateratzen diren ondorioak soldata-arrakala murrizteko zuzeneko ekintzak izango dira (2030 Estrategia).					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ INE, Espainiako Estatistika Institutoa					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 125.000€	**2026:** 25.000€	**2027:** 25.000€	**2028:** 25.000€	**2029:** 25.000€	**2030:** 25.000€
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:				**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

3.2.5 "173402: ERRENTA PERTSONAL ETA FAMILIARRAREN ESTATISTIKA" ERAGIKETAN ADIERAZLE BERRIEN LORPENA AZTERTZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3. Ardatza Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.2 Gidalerroa: Arazoa monitorizatu ahal izateko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaeraren jarraipena egiteko ikerketa-dinamika txertatzea.					
Ardura duen Saila:	EUSTAT-Estatistika Institutoa					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri honen helburua errenta-datuak ematea da, Euskal AEko biztanleriaren zentsu-aldagaiei lotutako zerga-jatorriko datuen modalitatearen eta errenta-iturriaren arabera. Emakumeen eta gizonen arteko errenta-desberdintasunak aztertzea eta ikusaraztea beste palanka bat da soldata-arrakala murrizteko, eta, beraz, lagungarria da 2030 Estrategiaren azken helbururako. Neurria, berez, 3.2 gidalerroan txertatzen da, non Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaeraren jarraipena egiteko ikerketa-dinamika txertatzea jasotzen da.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Foru Aldundiak					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 15.000€	**2026:** 3.000€	**2027:** 3.000€	**2028:** 3.000€	**2029:** 3.000€	**2030:** 3.000€
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Barne analisia egitea (bai/ez) B. Ondorioen araberako neurriak hartzea (hartutako neurri kopurua)			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

3.2.6 GENERO-IKUSPEGIA EUSKADIKO GARRAIOAREN SEKTOREAN ZENBATERAINO TXERTATZEN DEN AZTERTZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3. Ardatza Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.2 Gidalerroa: Arazoa monitorizatu ahal izateko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaeraren jarraipena egiteko ikerketa-dinamika txertatzea.					
Ardura duen Saila:	Mugikortasun Jasangarria Saila-Euskal Trenbide Sarea					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri honen bidez, emakumeek garraioaren sektorean gaur egun duten figura aztertu nahi da, lan- eta lanbide-ikuspegitik eta erabiltzaileen ikuspegitik, izan daitezkeen beharrak eta jardunbide egokiak ezagutzeko, bai eta diagnostiko eguneratu bat egiteko ere, eremu horretako politika publikoak diseinatzeko oinarri izango dena. Horren guztiaren helburua da jarduera-proposamenak identifikatzea, besteak beste, emakumeak garraioaren sektore profesionalean sartzeko dauden oztopoak kentzeko, soldata-desberdintasunak barne. Azterlanaren eremua zeharka lotuta dago Estrategiak lortu nahi duen soldata-arrakala murrizteko azken helburuarekin, zehazki, kudeaketa aurreratu batean sakontzen saiatzen den 4.2 jarraibidearekin, pertsonen garapena balioetsi eta lagunduko duena, genero-joerarik gabe.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 121.000€	**2026:** 121.000€	**2027:** aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2028:** aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2029:** aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Soldata-arrakala murrizteari lotuta identifikatutako jarduketa-proposamenen kopurua			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

3.2.7 GENERO-IKUSPEGIA SISTEMATIKOKI TXERTATZEA SAILAREN ANALISI EKONOMIKOETAN, KOIUNTURAKO PRODUKTUETAN ETA IKERKETETAN, SOLDATA-ARRAKALAREN NEURKETA ETA JARRAIPENA INDARTUZ						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3. Ardatza Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.2 Gidalerroa: Arazoa monitorizatu ahal izateko eta Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaeraren jarraipena egiteko ikerketa-dinamika txertatzea.					
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila- Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailburuordetza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Sailaren estatistiketan sexuaren aldagaia sistematikoki sartzen dela bermatzea eta genero-ikuspegidun analisi ekonomikoen sorrera eta hedapena indartzea. Neurriak arrailari, segregazioari eta zaintzari buruzko azterlan espezifikoak biltzen ditu, baita egoeraren araberako produktu guztien sexuaren araberako banaketa ere, Euskadiko soldata-arrailaren jarraipena hobetzeko. Neurria baliabide propioekin egingo da, Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten faktoreen bilakaeraren jarraipena egiteko ikerketa-dinamika txertatzearen 3.2 gidalerroan txertatzen da.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Genero-analisidun Ekonomiaz/Ikerketak erakundearen azterlanen kopurua. B. Soldata-arrailaren analisia barne hartzen duten txostenen kopurua. C. Argitaratutako lan-adierazleen kopurua, sexuaren arabera bereizita			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

3.3.1 SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO PLANAREN BERARIAZKO NEURRIEN AURREKONTU-JARRAIPENA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3. Ardatza Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.3 Gidalerroa: Jarraibideak garatzeko egin diren aurrerapausoak eta abian jarritako neurri bakoitzak izandako inpaktu erreala ebaluatzea.					
Ardura duen Saila:	Ogasun eta Finantza Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Ogasun eta Finantza Sailak, berdintasuneko neurri espezifikoen jarraipen egokia egiteko, bere berdintasun-teknikariaren bitartez, gainerako sailei laguntza ematen die beren neurriak behar bezala identifika ditzaten eta dagozkien aurrekontuei erantsi diezazkieten. Jarduera horiek aurrekontu orokorren gaineko genero-eraginari buruzko txostenean ere jasotzen dira, eta, horrela, kontuak emateko funtzioa ematen zaie (Legebiltzarrari eta gure web orrian aldi berean jartzen dugun dokumentua irakurri nahi duten kanpoko eragileei). Eragin zuzeneko ekintza bat da 2030 Estrategian, eta estrategikoki lerrokatuta dago 3. ardatzean (gizarte-hezkuntza eta -sentsibilizazioa).					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Gainontzeko Sailak eta bere OOAA					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioa	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak: Administrazioko langileek egiten dituzte jarduketak, baliabide propioen bidez.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Sail, erakunde autonomo eta partzuergo bakoitzak, EITBk, Osakidetzak, Lanbidek, SPRIk, URAk eta IHOBEk soldata-arrakalaren aurka egindako ekintzen kopurua. B. Sailaren, organismo autonomoaren eta partzuergoaren, EITBren, Osakidetzaren, Lanbideren, SPRIren, URAren eta IHOBEren urteko aurrekontua. C. Urteko aurrekontua, sail, erakunde autonomo eta partzuergo bakoitzeko D. Aurrekontu orokorrei buruzko genero-eraginari buruzko txostena.			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

3.3.2 EUSKALTEGI PRIBATUEN IRAKASLEEN LAN-BALDINTZAK HOBETZEKO HABEK EMATEN DITUEN DIRULAGUNTZEN EMAITZEN ERAGINA AZTERTZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3. Ardatza Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.3 Gidalerroa: Jarraibideak garatzeko egin diren aurrerapausoak eta abian jarritako neurri bakoitzak izandako inpaktu erreala ebaluatzea.					
Ardura duen Saila:	HABE					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2028-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Azken ikasturteetan HABEk helduen euskalduntze-sistemaren finantzazioa indartzeko eta handitzeko eta , irakasleen lan-baldintzak hobetzeko HABEk dirulaguntzak eman ditu, kontuan hartuta, Euskaltegi pribatuen iraslegoa feminizatua dagoela, irakasleen bi herenak emakumeak izanik. 2026ean eta hurrengoetan sektore publikoan onartuko diren soldata igoerak aplikatzeko neurriak hartuko dira euskaltegi pribatuetara zuzendutako dirulaguntzetan. Hortaz, soldata igo ondoren emakumeen lanaldiaren bilakaera zein izan den eta arrakala handitu edo gutxitu den jakiteko analisia egitea da helburua.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** --	**2027:** --	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** --	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak: Neurria 2028 eta 2030 urteetan ezarriko da, diru-laguntzen azterketa urte horietan egingo da.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Emakumeen lanaldiaren bilakaeraren aztrerketa egin (bai / ez)			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

3.3.3 JAZARPENAREN ETA DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO EUSKAL BEHATOKIARI LAGUNTZA EMATEA SOLDATA-ARRAILEAN ERAGINA DUTEN GENERO-DISKRIMINAZIOARI BURUZKO DIBULGAZIO- ETA ANALISI-LANAK EGITEKO						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3. Ardatza Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.3 Gidalerroa: Jarraibideak garatzeko egin diren aurrerapausoak eta abian jarritako neurri bakoitzak izandako inpaktu erreala ebaluatzea.					
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila- Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailburuordetza, Lan eta Gizarte Segurantza Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri honen helburua errenta-datuak ematea da, Euskal AEko biztanleriaren zentsu-aldagaiei lotutako zerga-jatorriko datuen modalitatearen eta errenta-iturriaren arabera. Emakumeen eta gizonen arteko errenta-desberdintasunak aztertzea eta ikusaraztea beste palanka bat da soldata-arrakala murrizteko, eta, beraz, lagungarria da 2030 Estrategiaren azken helbururako. Sailetik Behatokiak egindako produktuak (protokoloak, azterlanak, inkestak …) neurtuko dira eta baita erakunde parte hartzaileen kopurua ere.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Jazarpenerako Euskal Behatokia					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 43.000€	**2026:** 43.000€	**2027:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2028:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2029:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak: ezin izan da 2026tik aurrera, neurri honetarako aurrekontua aurreikusi.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Behatokiak egindako produktuen kopurua (protokoloak, azterlanak, inkestak, dibulgazio-lanak. B. Behatokiak egindako protokolo normalizatua onartzen/egokitzen duten erakundeen kopurua.	**Oharrak:**				
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

3.4.1 SOLDATA-ARRAKALA EZABATZEKO EDO/ETA MURRIZTEKO ERRONKAREKIKO GIZARTE-SENTSIBILIZAZIOKO JARDUKETAK						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3.Ardatza: Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.4 Gidalerroa: Soldata-arrakala murrizteak gure herrialdeari ematen dion balioa sozialki helaraztea					
Ardura duen Saila:	Emakunde					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai SENTSIBILIZAZIOA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Gizarte-sentsibilizazioko eta -komunikazioko jarduketak egitea, soldata-arrakala ezabatzearen eta/edo murriztearen garrantziaz eta erronka horretarako jarrera proaktiboez kontzientziatzeko. Neurri honek, jarduketa puntualak bereganatzen ditu, urte osoan garatuko direnak (prestakuntza-saioak, jardunaldiak, sare sozialen bidezko dibulgazioa, eta abar). Bi data nagusi daude: Soldata Berdintasunaren Nazioarteko Eguna irailaren 18an eta Soldata-berdintasunaren Europako eguna, otsailaren 22an ospatzen dena.Hortaz, Sentsibilizazio-neurri bat da, soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategian jasota dagoena, trakzio-ekimen gisa.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Soldata-arrakala murrizteari buruzko ekintza sentsibilizatzaileen kopurua			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:				2030. urterako Euskadi soldata-arrakala txikiena duten europako herrialdeen artean kokatzeko helburua du Jaurlaritzaren estrategiak - Eusko Jaurlaritza - Euskadi.eus		

3.4.2 ORDAINSARI BERDINTASUNAREN ARLOKO JARDUNBIDE EGOKIEN ZABALKUNDEAN ETA EZARPENEAN OINARRITUTAKO NAZIOARTEKO EKINTZA BULTZATZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3. Ardatza Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.4 Gidalerroa: Soldata-arrakala murrizteak gure herrialdeari ematen dion balioa sozialki helaraztea					
Ardura duen Saila:	Lehendakaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	SENTSIBILIZAZIOA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri honen bidez, nazioarteko hainbat erakunderen bitartez, 2026-2030 Estrategia eta Ekintza Plan Eragilearen hedapena sustatu nahi da, Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arraila murrizteko, arlo horretan jardunbide egokiak proiektatzeko eta ezagutza berria erakartzeko, berdintasun-politiken esparrua indartu eta osatu ahal izateko. Neurri hori sentsibilizazioaren eremuarekin lotuta egongo litzateke, soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiaren ekimen bultzatzaileetako bat baita.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Emakunde					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Egindako topaketen kopurua B. Partekatutako dokumentuen kopurua			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:				*2021ean egindako azterlana:* Soldata-arrakala eta genero-arrakalak lan-merkatuan - Prospekzio Soziologikoak - Eusko Jaurlaritza - Euskadi.eus		

3.4.3 LAN MERKATUAN SOLDATA ARRAKALA ETA GENERO ARRAKALARI BURUZKO AZTERLANA EGUNERATZEA (EMAKUNDEREKIN LANKIDETZAN)						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3. Ardatza Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.4 Gidalerroa: Soldata-arrakala murrizteak gure herrialdeari ematen dion balioa sozialki helaraztea					
Ardura duen Saila:	Lehendakaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	SENTSIBILIZAZIOA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri honen helburua da langileek lan-eremuan genero-berdintasunari buruz dituzten pertzepzio, iritzi eta jarrerei buruzko azterlan espezifiko bat egitea, arreta berezia jarriz soldata-arrakalari eta genero-arrakalen gizarte-ezagutzari. Neurriak inkestak aplikatzea aurreikusiko du, sentsibilizazio-mailari buruzko informazio egituratua eta adierazgarria lortzeko, genero-arrakalak ulertzeko eta gizarteak berdintasunaren arloko neurri arautzaileak onartzeko. Neurri hau, lagungarria izango da arrakalen tamaina ulertzeko eta nola hautematen diren eta nola interpretatzen diren ulertzeko ere, esku-hartze eraginkorragoak eta lan-merkatuaren gizarte-errealitatera egokituak erraztuz.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Emakunde					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):**Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2026:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2027:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2028:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2029:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak: ezin izan da aurrekontua aurreikusi neurri honetarako.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Egindako inkesta kopurua			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:				*2021ean egindako azterlana:* Soldata-arrakala eta genero-arrakalak lan-merkatuan - Prospekzio Soziologikoak - Eusko Jaurlaritza - Euskadi.eus		

3.4.4 ETXEBIZITZA GENERO IKUSPEGITIK ESKURATZEA BULTZATZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3. Ardatza Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.4 Gidalerroa: Soldata-arrakala murrizteak gure herrialdeari ematen dion balioa sozialki helaraztea					
Ardura duen Saila:	Etxebizitza eta Hiri Agenda Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri hori ez litzateke zuzenean eragingo 2030 Estrategiak soldata-arrakala murrizteko lortu nahi duen helburuan. Hala ere, zeharkako eragina izango lukeela balioesten da, neurri horrek berdintasunaren alde egiten baitu. Neurri horrek, alde batetik, emakumeen eta gizonen egoera aztertzen du etxebizitza eskuratzeari dagokionez, eta, bestetik, etxebizitza eskuratzeko irizpideak ezartzen ditu, Sailak sustatuta. Irizpide horien artean diru-sarrerak hartzen dira kontuan; beraz, soldata-arraila murriztean eragin zuzenik izan ez dezakeen arren, eragina izan dezake soldata-arrail horren ondorioak arintzean. Etxebizitza eskuratzeko aukera hobetzen duten irizpideak ere aipatzen ditu, inguruabar indibidualen arabera, hala nola, genero-indarkeriaren biktimak diren, guraso bakarreko familiak diren edo 60 urtetik gorakoak diren.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak: Etxebizitza eta Hiri Agendako baliabide propioekin egingo da.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Etxebizitza eskuratzeko azterketa genero-ikuspegitik egin da. (bai/ez) B. Etxebizitzak baremazio-irizpideen arabera esleitu dira (bai/ez) C. Eskatzaileen kopurua, diru-sarreren tartearen eta sexuaren arabera. D. Guraso bakarreko familiei esleitutako etxebizitza kopurua. E. Genero-indarkeriaren biktimei esleitutako etxebizitzen kopurua.			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

3.4.5 GENERO-IKUSPEGIA LURRALDE- ETA HIRIGINTZA-PLANGINTZAKO TRESNETAN, HIRI-BERRONERATZEKO PROZESUETAN ETA ETXEBIZITZA-ERAIKUNTZAN TXERTATZEKO NEURRIAK EZARTZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3. Ardatza Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.4 Gidalerroa: Soldata-arrakala murrizteak gure herrialdeari ematen dion balioa sozialki helaraztea					
Ardura duen Saila:	Etxebizitza eta Hiri Agenda Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri hau ez litzateke zuzenean eragingo 2030 Estrategiak soldata-arrakala murrizteko lortu nahi duen helburuan. Hala ere, zeharkako eragina izango lukeela balioesten bada, gizarte bidezkoagoa bultzatzen duen neurria izango litzatekeelako; izan ere, eguneroko bizitza eta zaintza zentroan jartzen dituzten eta bizitza pertsonala, familiarra eta lanekoa bateragarri egiten laguntzen duten irizpideak txertatzen ditu.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak: Etxebizitza eta Hiri Agendako baliabide propioekin egingo da.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Analisiak egitea (bai/ez) B. Egindako jarduketen kopurua eta mota.			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

3.4.6 EMAKUMEEK GARRAIOAREN SEKTOREAN DUTEN ZEREGINA ERAKUSTEN DUTEN KANPAINAK ETA JARDUERAK ANTOLATZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3. Ardatza Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.4 Gidalerroa: Soldata-arrakala murrizteak gure herrialdeari ematen dion balioa sozialki helaraztea					
Ardura duen Saila:	Mugikortasun Jasangarria Saila- Euskal Trenbide sarea					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EKEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030						
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri hau kanpaina espezifikoak egitean datza, emakumeek garraioan duten zeregina erakusteko, erreferenteei balioa emateko eta bereziki gazteen artean zabaltzeko. Zeharka lotuta egongo litzateke 2030 Estrategiak soldata-arrakala murrizteko lortu nahi duen azken helburuarekin, baina bai 3. ardatzarekin, hau da, gizarte-hezkuntza eta -sentsibilizazioarekin, lerrokatuta egongo litzateke, zehazki, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren balioa sozialki helarazi nahi duen 3.4 jarraibidearekin, soldata-berdintasuna ere barnean hartzen baitu. Gainera sentsibilizazioa, Estrategiaren trakzio-ekimenetako bat da.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Aurrekonturik gabe	**2026:** Aurrekonturik gabe	**2027:** Aurrekonturik gabe	**2028:** Aurrekonturik gabe	**2029:** Aurrekonturik gabe	**2030:** Aurrekonturik gabe
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Kanpaina kopurua			**Oharrak:** Neurriaren irismena "Garraioaren sektorean genero-ikuspegiak duen integrazio-maila aztertzea" azterlanaren emaitzaren arabera definituko da.		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

3.4.7 EMAKUMEEK LANDA-EREMUAN DUTEN PRESENTZIARI BURUZKO KONTZIENTZIAZIOA ETA SENTSIBILIZAZIOA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3.Ardatza: Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.4 Gidalerroa: Soldata-arrakala murrizteak gure herrialdeari ematen dion balioa sozialki helaraztea					
Ardura duen Saila:	Elikadura, Landa garapena, Nekazaritza eta Arrantza Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri horrek koherentzia juridiko handia du indarrean dauden printzipio eta agindu legalekin. Zehazki, landa-eremuko emakumeen lidergoa indartzera bideratutako jardueren identifikazioa bat dator zuzenean 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 3., 11., 16., 19., 20., 22. eta 23. artikuluetatik eratorritako betebeharrekin. Honako jarduketa hauetan zehazten da: Sailaren webgunean "Landa-eremuko emakume liderrak" atala ikusaraztea, gizarte-sentsibilizazioa eta presentzia publikoa bultzatzeko; Landa-eremuko emakumeen lidergoa ikusarazteko, "Urteko uneak" identifikatzea eta informazio-oharra sailaren webgunean eta Jakinan ezartzea; Material laburrak egitea sailaren webgunearen bidez zabaltzeko. Neurri horiei esker, ekintza positiboko tresnak aktiba daitezke, genero-ikuspegia sailetako eskumeneko administrazio-prozedura guztietan txertatu, arau-joerak berrikusi eta zuzendu, eta emakumeek gobernantza-organoetan modu eraginkorrean parte har dezaten sustatu, betiere Euskadiko legedian berdintasunaren arloan ezarritako estandarren arabera.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide Propioak	**2026:** Baliabide Propioak	**2027:** Baliabide Propioak	**2028:** Baliabide Propioak	**2029:** Baliabide Propioak	**2030:** Baliabide Propioak
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. "Landa-munduko emakume liderrak" atal berrira egindako bisiten kopurua B. Argitaratutako materialen kopurua.			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

3.4.8 BAI SAREA – EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA LORTZEKO ERAKUNDE LAGUNTZAILEEN SAREA KUDEATZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3.Ardatza: Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.4 Gidalerroa: Soldata-arrakala murrizteak gure herrialdeari ematen dion balioa sozialki helaraztea					
Ardura duen Saila:	Emakunde					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	BAI SAREA – Neurri honen helburu nagusia, Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko emakume eta gizonen berdintasunerako lan egiten duten erakunde laguntzaileen sarea koordinatzea, babesa ematea eta haren jarraipena egitea da. Erakunde Laguntzaileak, Emakundek sustatzen duen sarea da eta genero-arrakalak murriztu (soldata-arrakala barne) eta enpresa- eta gizarte-egoera eraldatzen laguntzean datza. Gainera, sare hau osatzen duten lan-taldeetako bat berariaz arduratzen da emakume eta gizonen arteko soldata-arrakalaz.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa onartutako enpresak					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 500.000€	**2026:** 100.000 €	**2027:** 100.000 €	**2028:** 100.000 €	**2029:** 100.000 €	**2030:** 100.000 €
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Sareari atxikitako erakundeen kopurua B. Egindako jardueren kopurua C. Sortutako tresnen kopurua			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:				www.baisarea.eus		

3.4.9 EMAKUMEEK OSASUN ESPARRUAN DUTEN BALIOA ERAKUSTEN DUTEN KANPAINAK ETA JARDUERAK ANTOLATZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3.Ardatza: Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.4 Gidalerroa: Soldata-arrakala murrizteak gure herrialdeari ematen dion balioa sozialki helaraztea					
Ardura duen Saila:	Osasun Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai SENTSIBILIZAZIOA					
AURREIKUSITAKO EKEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri hau kanpaina espezifikoak egitean datza, emakumeek osasun esparruan duten papera erakusteko, erreferenteei balioa emateko eta bereziki gazteen artean zabaltzeko. Adibidez, Osasun Saileko emakume zuzendari bati elkarrizketa bat egitea etakomunikabideetan hedatzea eta publikatzea. Zeharka lotuta egongo litzateke 2030 Estrategiak soldata-arrakala murrizteko lortu nahi duen azken helburuarekin, baina bai 3. ardatzarekin, hau da, gizarte-hezkuntza eta -sentsibilizazioarekin, lerrokatuta egongo litzateke, zehazki, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren balioa sozialki helarazi nahi duen 3.4 jarraibidearekin, soldata-berdintasuna ere barnean hartzen baitu. Gainera sentsibilizazioa, Estrategiaren trakzio-ekimenetako bat da.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita.					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Aurrekonturik gabe	**2026:** Aurrekonturik gabe	**2027:** Aurrekonturik gabe	**2028:** Aurrekonturik gabe	**2029:** Aurrekonturik gabe	**2030:** Aurrekonturik gabe
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Kanpaina kopurua (urtekoa) B. Aurreko urteko kanpaina kopururarekin alderatu eta hazkuntza % .			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

3.4.10 SOLDATA ARRAKALA MURRIZTEKO KONGRESUAREN BATERAKO ANTOLAKETA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	3.Ardatza: Heziketa eta Gizarte Sentsibilizazioa 3.4 Gidalerroa: Soldata-arrakala murrizteak gure herrialdeari ematen dion balioa sozialki helaraztea					
Ardura duen Saila:	Emakunde					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EKEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri hau "Soldata Arrakalari buruzko Kongresua" batera antolatzean datza, Euskadin soldata-arrakala kentzearen eta/edo murriztearen garrantziaz sentsibilizatzeko eta kontzientziatzeko. Gai horrekin zerikusia duten eragileei zuzendutako ekitaldia da, hala nola erakunde publikoetako langileei, sindikatu- eta enpresa-erakundeei eta berdintasun-aholkularitzei, besteak beste, eta baita herritarrei ere, oro har.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 150.000€	**2026:** 30.000€	**2027:** 30.000€	**2028:** 30.000€	**2029:** 30.000€	**2030:** 30.000€
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Biltzarraren antolaketa (Bai/Ez) B. Parte-hartzaileen kopurua (sexuaren arabera banakatuta) C. Parte hartu duten hizlarien kopurua (sexuaren arabera banakatuta)			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	Soldata-arrakalari buruzko nazioarteko IV. Kongresua - Lan eta Enplegu Saila - Eusko Jaurlaritza - Euskadi.eus					

6.3.4 Planaren 4. Ardatzean txertatutako Neurriak:Enpresen eta Sindikatuen Sentsibilizazioa

4.1.1 ENPRESA TXIKI ETA ERTAINETAN BERDINTASUN-PLANAK EGITEKO LAGUNTZA EKONOMIKOAK						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen sentsibilizazioa 4.1 Gidalerroa: Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eta zeharka borroka egiteko neurriak dituzten empresa eta erakunde publikoetan berdintasunerako planak orokortzea					
Ardura duen Saila:	Emakunde					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai BERDINTASUN PLANAK					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Beste neurri askoren artean soldata-arrakala murrizteari lotutako neurriak dituzten berdintasun-planak sustatzea euskal enpresa-sare bidezkoago eta iraunkorrago bat lortzeko aurrerapausoa da. Neurria enpresa eta erakunde pribatuei laguntza ekonomikoa ematean datza, dirulaguntzen bidez aholkularitza-enpresa homologatu bat kontrata dezaten, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko diagnostiko bat eta berdintasun-plan bat egiteko. Dirulaguntza entitateei beren lehen urratsetan laguntzera bideratuta dago, enpresan berdintasuna sustatuko duen kultura bat txertatzen laguntzeko, enpresek berdintasunerako lehen diagnostikoak eta planak egin ditzaten. Neurri hori estrategikoki lerrokatuta egongo litzateke eta zeharka eragingo luke, eta Estrategiak jasotzen dituen ekimen bultzatzaileetako batekin lotuta dago.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 1.750.000€	**2026:** 350.000 €	**2027:** 350.000 €	**2028:** 350.000 €	**2029:** 350.000 €	**2030:** 350.000 €
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Inbertsioen enpresa esleipendunen kopurua Lurralde Historikoaren arabera. B. Inbertsioen enpresa esleipendunen kopurua tamainaren arabera. C. Hobekuntzen onuradun zuzenak diren emakumeen eta gizonen kopurua (plantillako langileak)	**Oharrak:**				
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	https://www.euskadi.eus/web01-bopv/eu/bopv2/datos/2021/10/2105049e.pdf					

4.1.2 ENPRESA TXIKI ETA ERTAINETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANAK EGIN DAITEZEN BULTZATZEA, ELKARGI ETA LUZAROREN BITARTEZ						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen Sentsibilizazioa 4.1 Gidalerroa: Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eta zeharka borroka egiteko neurriak dituzten empresa eta erakunde publikoetan berdintasunerako planak orokortzea					
Ardura duen Saila:	Kultura eta Hizkuntza Politika Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai BERDINTASUN PLANAK					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Enpresa txiki eta ertainetan berdintasun-planak egin daitezen sustatzeko, elkarren bermerako Elkargi EBBrekin eta Luzaro EFC SArekin sinatutako lankidetza-hitzarmen baten bidez jarriko da abian. (Establecimiento Financiero de Crédito, S.A.) zerbitzuak ematen dizkieten enpresetan berdintasun-planen diseinua bultzatzeko mekanismo bat. 4. ardatzean dago, berdintasun-planak egiteko 4.1 jarraibidean. 2025ean, beste hitzarmen bat sinatu da Luzarorekin (2025eko otsailaren 26a), 3 urteko aldirako. Hitzarmen horretan, berdintasunaren arloko estipulazio berriak sartu dira, bai Luzarorentzat, bidali beharreko informazioari dagokionez, bai berdintasunaren arloan plantillan 50 langile baino gehiago dituzten enpresentzat.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Elkargi, S.G.R. ▪ Luzaro EFC, S.A. ▪ Euskal Finantza Institutoa					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** kosterik gabe	**2026:** kosterik gabe	**2027:** kosterik gabe	**2028:** kosterik gabe	**2029:** kosterik gabe	**2030:** kosterik gabe
	Oharrak: Elkargirekin eta Luzarorekin egindako hitzarmenen bidez berdintasun-planak bultzatzeak ez du aurrekontu-zenbatekorik lotzen. Administrazio Orokorrak bere gain hartutako arriskuak dira, eta huts eginez gero, aurre egiten zaie. Elkargiren sentsibilizazio- eta prestakuntza-aurrekontua erakunde horrek estaltzen du.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Urtean behin ETEekin sentsibilizatzeko jarduerak, berdintasun-planak egitea bultzatzeko. B. Enpresa bazkideen artean berdintasunaren arloan abian jarritako prestakuntza-proposamenak, urtez urte C. Berdintasun-plana legez eduki beharrik ez duten ETEen kopurua. Bilakaera aldian zehar. D. Plantillan 50 langile baino gehiago dituzten enpresei buruzko urteko informazioa: berdintasun-plana edukitzea, langileen egituratik bereizitako datuak.	**Oharrak:**				
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	*https://www.euskadi.eus/Contenidos/tramita/adjuntos/convenio.pdf*					

4.1.3 ENPRESEI ARRETA ETA AHOLKU EMATEKO ZERBITZUA, EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA BULTZATZEKO						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen sentsibilizazioa 4.1 Gidalerroa: Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eta zeharka borroka egiteko neurriak dituzten empresa eta erakunde publikoetan berdintasunerako planak orokortzea					
Ardura duen Saila:	Emakunde					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai BERDINTASUN PLANAK					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Berdintasunerako planak emakumeen eta gizonen arteko diskriminazio eta desberdintasunen kontra borrokatzeko neurri eraginkor gisa garatu dira; hortaz, emakume eta gizonen arteko soldata-arrakalaren kontra borrokatzeko tresna eraginkorrak dira. Zerbitzu honen bidez, enpresetan berdintasun-planak egiteko eta abian jartzeko sentsibilizazioa, informazioa, aholkularitza eta laguntza sustatzen dira, enplegatuen arteko berdintasuna ahalbidetuko duten baldintzak sustatzeko eta eguneroko bizitzan berdintasun hori eragozten duten oztopoak desagerrarazteko funtsezko eragile gisa.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 60.000€	**2026:** 12.000 €	**2027:** 12.000 €	**2028:** 12.000 €	**2029:** 12.000 €	**2030:** 12.000 €
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Eskainitako arreta-kontsulten kopurua (enpresa tipologia, tamana, langileria…) B. Egindako sentsibilizazio-jardunaldi kopurua			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:				Enpresei laguntzeko zerbitzua, emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko.		

4.1.4 GENEROARI BURUZKO AHOLKULARITZA EMATEA KULTURA- ETA SORMEN-INDUSTRIAKO ENPRESEI, EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN-PLANAK ETA -PROIEKTUAK EGITEKO						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen Sentsibilizazioa 4.1 Gidalerroa: Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eta zeharka borroka egiteko neurriak dituzten empresa eta erakunde publikoetan berdintasunerako planak orokortzea					
Ardura duen Saila:	Kultura eta Hizkuntza Politika Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai BERDINTASUN PLANAK					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Berdintasun-planak soldata-arrakala murrizteko tresnatzat hartuta, Kultura eta Hizkuntza Politika Sailak ekintza bat jarri du abian: kultura- eta sormen-industriako enpresei aholkularitza-zerbitzu bat diseinatzea eta ezartzea, berdintasun-diagnostikoak eta -planak egitea sustatzeko, neurri horien artean berariaz soldata-arrakala murrizteko neurri batzuk jasota. Zerbitzu horrek plan horien jarraipena ere egin beharko du. Neurri hori, beraz, bat dator 4.1 jarraibidearekin (berdintasun-planak lantzeari buruzkoa) eta Estrategian jasotako ekimen bultzatzaileetako batekin. 2021etik egiten da Basque District of Culture and Creativity (BDCC) plataformaren barruan. Plataforma horren helburua Kultura eta Sormen Industrietan (KSI) aritzen diren enpresen kudeaketa profesionalizatzen eta lehiakortasuna hobetzen laguntzea da.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ SPRI eta INNOBASQUE					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 18.000€	**2026:** 18.000€	**2027:** 18.000€	**2028:** 18.000€	**2029:** 18.000€	**2030:** 18.000€
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Emandako aholkularitza-arreta kopurua B .Sektorearen guztizkoaren gainean aholkularitza jaso duten enpresen % C. Diagnostikoak eta planak eguneratuta dituzten enpresen %	**Oharrak:**				
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	*https://basquedcc.euskadi.eus/asesoria-y-orientacion/ac78-bdcc/es/*					

4.1.5 JUSTIZIA ADMINISTRAZIOAREN BERDINTASUNERAKO II PLANAREN EBALUAKETA ETA III. PLANA EGITEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen Sentsibilizazioa 4.1 Gidalerroa: Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eta zeharka borroka egiteko neurriak dituzten empresa eta erakunde publikoetan berdintasunerako planak orokortzea					
Ardura duen Saila:	Justizia eta Giza Eskubide Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai BERDINTASUN PLANAK					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri hau lerrokatze estrategiko argia izango luke eta zehazki 4. ardatzean kokatzen da eta 4.1 jarraibideak jasotzen duen Berdintasun Planen sustapenarekin bat dator. Zehazki, neurri honen helburua, Justizia Administrazioko III. Berdintasun Plana egitea da, aurretik egin beharreko diagnostikoa barne. Plan honetan soldata-arrakala murrizteko berariazko lan-ildoak sartuko dira. Gainera Berdintasun Planak egitea, Estrategian identifikatutako trakzio-ekimenak dira.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 30.000 €	**2026:** 30.000 €	**2027:** 30.000 €	**2028:** 30.000 €	**2029:** 30.000 €	**2030:** 30.000 €
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. II Planaren ebaluaketa egitea (bai/ez). B. III. Plana egitea (bai/ez). C.Planean jasotako soldata-arraila murrizteko neurrien kopurua.			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

4.1.6 EUSKO JAURLARITZAKO SEGURTASUN SAILEKO LAN-KONTRATUKO LANGILEEN BERDINTASUNERAKO II. PLANA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen Sentsibilizazioa 4.1 Gidalerroa: Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eta zeharka borroka egiteko neurriak dituzten empresa eta erakunde publikoetan berdintasunerako planak orokortzea					
Ardura duen Saila:	Segurtasun Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai BERDINTASUN PLANAK					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	. Ekintza hau estrategikoki lerrokatuko litzateke 4. ardatzean, eta, zehazki, 4.1 jarraibidearekin, berdintasun-planak sustatzeari buruzkoarekin. Eusko Jaurlaritzako Segurtasun Saileko lan-kontratuko langileen II. Berdintasun Plana egitea du helburu, egin beharreko aurretiazko diagnostikoa barne. Plan horretan soldata-arraila murrizteko lan-ildo espezifikoak sartuko dira. Gainera, berdintasun-planak egitea Estrategian jasotako ekimen bultzatzaileetako bat da.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Diagnostikoa eta plana berdintasun aholkularitza enpresa batekin egiten ari da.					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 70.000€	**2026:** 22.000€	**2027:** 12.000€	**2028:** 12.000€	**2029:** 12.000€	**2030:** 12.000€
	Oharrak: Urtero, 12.000€ inguru aurreikusita daude Planeko ekintzak garatzeko. Hala ere, 2026an Plana egiteko beste partida bat egon da, beraz, 2026an aurrekontua handiagoa izango da: 12.000€+ 10.000€ = 22.000€					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A.Plana egitea (bai/ez). B.Planean jasotako soldata-arraila murrizteko neurrien kopurua.			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia: momentuz ez						

4.1.7 ERTZAINTZAREN I BERDINTASUN PLANA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen Sentsibilizazioa 4.1 Gidalerroa: Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eta zeharka borroka egiteko neurriak dituzten empresa eta erakunde publikoetan berdintasunerako planak orokortzea					
Ardura duen Saila:	Segurtasun Saila- Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai BERDINTASUN PLANAK					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	. Ekintza hau estrategikoki lerrokatuko litzateke 4. ardatzean, eta, zehazki, 4.1 jarraibidearekin, berdintasun-planak sustatzeari buruzkoarekin. Ertzaintzaren Berdintasun Plana egitea du helburu, egin beharreko aurretiazko diagnostikoa barne. Plan horretan soldata-arraila murrizteko lan-ildo espezifikoak sartuko dira. Gainera, berdintasun-planak egitea Estrategian jasotako ekimen bultzatzaileetako bat da.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Diagnostikoa eta plana berdintasun aholkulari enpresa batekin egingo da.					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 40.400€	**2026:** 40.400€	**2027:**	**2028:**	**2029:**	**2030:**
	Oharrak: Plana egiteko aurrekontua jasotzen da, eta ekintzak zehaztu ondoren, hurrengo urteetarako aurrekontua zehaztuko da.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A.Plana egitea (bai/ez). B.Planean jasotako soldata-arraila murrizteko neurrien kopurua.			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:				-		

4.1.8 GIZARTE-EKONOMIAKO ENPRESETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEA ETA INTEGRATZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen sentsibilizazioa 4.1 Gidalerroa: Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eta zeharka borroka egiteko neurriak dituzten empresa eta erakunde publikoetan berdintasunerako planak orokortzea					
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila - Laneko eta Gizarte Segurantzako Sailburuordetza – Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea eta txertatzea gizarte-ekonomiako enpresetan, eta sustatzea kooperatibek eta gizarte-enpresek berdintasun-helburuak sar ditzaten beren estatutuetan eta zuzendaritza-organoetan. Arreta berezia jarriko da soldata-arrakala murrizteko neurrietan, Estrategiaren helburu orokorrari laguntzeko. Azken helburua da emakumeak gizarte-ekonomiako enpresetan sar daitezen sustatzea, 2025-2028 Gizarte Ekonomiako Sailarteko Plan Estrategiko berriaren garapenaren bidez. Honako laguntza-ildo hauek aurreikusi dira: 1. Gizarte-ekonomiako enpresak sortzeko laguntza (ekitea) eta2.- Gizarte Ekonomiako Enpresen Sozietate Oinarria zabaltzea (Bazkideak Sartzea).					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Gizarte Ekonomiako eragileak					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 3.144.000€	**2026:** 1.048.000€	**2027:** 1.048.000€	**2028:** 1.048.000€	**2029:** aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak: Ekitea (795.000€) eta Bazkideak sartzea (253.000) laguntza-ildoak 2028ra arte mantenduko dira.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Beren erakundeetan berdintasun-helburuak txertatu dituzten gizarte-enpresen kopurua B. Beren zuzendaritza-organoetan emakumeak sartu dituzten gizarte-enpresen kopurua.			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

4.2.1 GENERO-IKUSPEGIA AINTZAT HARTZEN DUEN KUDEAKETA AURRERATUA SUSTATZEA

III. EKINTZA PLAN ERAGILEA

Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen sentsibilizazioa 4.2 Gidalerroa: Genero-arrakalarik ez duen eta pertsonen garapenean laguntzen duen kudeaketa aurreratuan sakontzea.					
Ardura duen Saila:	Emakunde					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai SENTSIBILIZAZIOA					
AURREIKUSITAKO EKEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri honek, erakundeen kudeaketa aurreratuan genero-ikuspegia txertatzearen garrantziari buruzko kontzientziazioa sustatzea bilatzen du, Euskalit fundazioarekin lankidetza-hitzarmen bat izenpetzearen bitartez, sentsibilizazio-materialak eta -ekintzak egiteko eta kudeaketako berdintasun-jardunbide egokien bilatzailearen kudeaketan laguntzeko. Hori guztia, arreta berezia eskainita pertsonen kudeaketan berdintasuna txertatzeari, soldata-arrakala murrizteko asmoz.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ EUSKALIT					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 50.000€	**2026:** 10.000€	**2027:** 10.000€	**2028:** 10.000€	**2029:** 10.000€	**2030:** 10.000€
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Egindako ikus-entzunezko sentsibilizazio-/prestakuntza-saioak B. Egindako jardunaldi kopurua C. Identifikatutako eta bilatzailera igotako jardunbide egokien kopurua.	**Oharrak:**				
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	• Kudeaketa Aurreratuaren Europako Astea: Emakundek eta Euskalitek jardunaldi bat antolatu dute kontzeptu hori berdintasunaren arloan dituen aplikazioetaz - Eusko Jaurlaritza - Euskadi.eus • SATSE + Sartu + Bidelan (Youtube) • Ikaslan + Euskalduna + ULMA (Youtube)					

4.2.2 EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ERAKUNDE LAGUNTZAILEAREN AITORMENA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen sentsibilizazioa 4.2 Gidalerroa: Genero-arrakalarik ez duen eta pertsonen garapenean laguntzen duen kudeaketa aurreratuan sakontzea.					
Ardura duen Saila:	Emakunde					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai SENTSIBILIZAZIOA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Emakundek emakumeen eta gizonen arteko berdintasun handiagoa bultzatu eta sustatzeko eta berdintasun hori eragozten duten oztopoak ezabatzeko jarduerak egiten dituzten erakunde eta entitateak aintzatetsi ditu. Horretarako, berdintasunaren arloko diagnostikoa eta jarduera-plana balioesteko aurkeztu behar da, soldata-arraila murrizteko neurri espezifikoak jasotzen dituena eta langile guztiei jakinarazi behar zaiena, eta sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta horri aurre egiteko neurri espezifikoak ezarri behar dituena. Ekintza horrek zeharkako eragina du Estrategian, eta gizarte bidezkoago baterantz aurrera egiteko ahalegina bultzatzen eta aitortzen du, enpresa- eta gizarte-sentsibilizazioa azpimarratuz, sentsibilizazioa Estrategiaren ekimen bultzatzaileetako bat izanik.Aintzatetsitako erakundeen jarraipena egiten da, eta arreta ordainsari-politikan jartzen da.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 280.000€	**2026:** 50.000 €	**2027:** 80.000 €	**2028:** 50.000 €	**2029:** 50.000 €	**2030:** 50.000 €
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Emandako aitormen kopurua (urtero jaso eta urteka aldaraketa egin) B. Aitormenen entrega publikorako egindako jardunaldi kopurua (partaide kopururua sexuaren arabera)			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

4.2.3 ERAKUNDEETAN BERDINTASUNERAKO DIAGNOSTIKOAK ETA PLANAK EGITEKO ETA ORDAINSARI-BERDINTASUNA SUSTATZEKO PRESTAKUNTZA-MATERIALAK ETA -EKINTZAK EGITEA ETA/EDO EGUNERATZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen sentsibilizazioa 4.2 Gidalerroa: Genero-arrakalarik ez duen eta pertsonen garapenean laguntzen duen kudeaketa aurreratuan sakontzea.					
Ardura duen Saila:	Emakunde					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai BERDINTASUN PLANAK					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Erakundeetan berdintasunerako diagnostikoak eta planak egiteko metodologia eguneratzea, berdintasun-planei buruzko betebehar arauemaile berrietara egokitzeko eta horien inguruko sentsibilizazio- eta/edo prestakuntza-jarduketak egiteko. Gai horiei buruzko prestakuntza-ekintzak diseinatuko dira, 2026-2030 eperako Emakunderen atari birtualean eskaintzeko. Ekintza honek 2030eko Estrategiaren helburuan duen eragina zeharkakoa edo zeharkakoa dela esan daiteke; izan ere, ordainsari-neurrietan eragin zuzenik ez duen arren, enpresaren sentsibilizazio eta sentsibilizazio sozial handiagoa eragiten du, eta prestakuntza sustatzen du bere atariaren bidez.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 55.000€	**2026:** 15.000 €	**2027:** 10.000 €	**2028:** 10.000 €	**2029:** 10.000 €	**2030:** 10.000 €
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Enpresetan eta erakunde pribatuetan berdintasunerako diagnostikoa eta plana egiteko metodologia eguneratua B. Tresna aurkezteko saio kopurua C. Ordainsari-berdintasuna sustatzeko sentsibilizazio- eta prestakuntza-saio kopurua D. Diseinatu eta eskainitako prestakuntza-saioen kopurua E. Saioetan eta/edo prestakuntzan parte hartu duten emakumeen eta gizonen kopurua	**Oharrak:**				
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

4.2.4 KIROL LEHIAKETETAN PARTE HARTZEKO DIRULAGUNTZEN DEIALDIAREN BARRUAN EMAKUMEZKOEN EKITALDIETAKO LIGAK ANTOLATZEKO DIRULAGUNTZAK						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen Sentsibilizazioa 4.2 Gidalerroa: Genero-arrakalarik ez duen eta pertsonen garapenean laguntzen duen kudeaketa aurreratuan sakontzea.					
Ardura duen Saila:	Kultura eta Hizkuntza Politika Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri honen xedea, Emakumezkoen ligak sustatzea eta orokortzea da. Honek, emakumeak profesionalizatzeko eta aitortzeko bidean kirol lehiaketa deseberdinetan urrats bat gehiago ematea suposatuko du eta baita soldata-arrakala ere murrizten laguntzen duten ordainsari-baldintzetan ere. Beraz, lotura izango du 2030 Estrategiak bilatzen duen soldata-murriztearen azken helburuarekin.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Euskal Kirol Federazioen Batasuna (EKFB)					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 1.450.000€	**2026:** 280.000€	**2027:** 285.000€	**2028:** 290.000€	**2029:** 295.000€	**2030:** 300.000€
	Oharrak: 2026ko aurrekontua, ondorengo urteetan mantentzea espero da.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Emandako dirulaguntzen zenbatekoa B. Aurreko urtearekiko % mailako igoera emakumeen liga antolatuen kopuruan (guztira eta kirol motaren arabera banakatuta)			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

4.2.5 GOI MAILAKO EMAKUME KIROLARIAK PLANTILLETAN SARTU NAHI DITUZTEN ENPRESAK EDO ERAKUNDEAK IDENTIFIKATZEA, ETA LANKIDETZA ESPEZIFIKOAK ZEHAZTEA (BALORETAN BAT PROGRAMA)						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen Sentsibilizazioa 4.2 Gidalerroa: Genero-arrakalarik ez duen eta pertsonen garapenean laguntzen duen kudeaketa aurreratuan sakontzea.					
Ardura duen Saila:	Kultura eta Hizkuntza Politika Saila- Basque Team Fundazioa					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri honen bidez, goi-mailako kirolariak profesionalizatzeko laguntzak gaitzen dira, Baloretan Bat programaren bidez, neurri hau martxan dago 2021 urtetik. Laguntzen helburua da enpresetan eta erakundeetan goi-mailako emakume kirolariak baldintza egokietan kontratatzen laguntzea, eta, horrela, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzen laguntzea, bai eta kirol-eremuan dagoen soldata-arrakala murrizten laguntzea ere.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ **LABORAL KUTXA** eta **EUSKALTEL** patrozinatzaileaK ▪ **Fit Learning Systems** laguntzaile teknologikoa eta prestakuntzan.					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 75.000€	**2026:** 15.000€	**2027:** 15.000€	**2028:** 15.000€	**2029:** 15.000€	**2030:** 15.000€
	Oharrak: 2026ko aurrekontua, ondorengo urteetan mantentzea espero da.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Identifikatutako enpresa eta erakunde kopurua. B. Ezarritako laguntza kopurua c. Lan-baldintzak hobetu dituzten goi-mailako emakume kirolari kopurua	**Oharrak:**				
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

4.2.6 URRIAREN 15EKO 8/2015 LEGEA, EMAKUMEEN ESTATUTUARI BURUZKOA, EMAKUME NEKAZARIAK BETETZEKO JARDUERAK						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen Sentsibilizazioa 4.2 Gidalerroa: Genero-arrakalarik ez duen eta pertsonen garapenean laguntzen duen kudeaketa aurreratuan sakontzea.					
Ardura duen Saila:	Elikadura, Landa-Garapena, Nekazaritza eta Arrantza Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri handiagoan bultzatu nahi da Emakume Nekazarien Estatutuan jasotako ekintzak ezartzea, urriaren 15eko 8/2015 Legea betez. Izan ere, lege horrek emakumeek nekazaritza-sektorean jasaten duten diskriminazioari aurre egiteko beharrari erantzuten dio, batez ere aitorpen profesionalari eta estimazio sozialari dagokienez, bai eta eskubide profesionalak, sozialak eta fiskalak benetan baliatzeari dagokionez ere. Diskriminazioa murriztera eta landa-eremuko emakumeen errekonozimendu soziala zaintzera bideratutako ekintza bat da. Estatutua eta Euskadiko Soldata Arrakala Murrizteko Estrategia aldi berean aplikatzeak ikuspegi juridiko integrala bermatzen du, soldata-arrakalari produkzio-baliabideen titulartasunaren, emakumeen lanaren ikusgarritasunaren, erabakiak hartzen parte hartzearen eta lehen sektorean egiturazko oztopoak ezabatzearen ikuspegitik heltzeko aukera ematen duena.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita.					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide Propioak	**2026:** Baliabide Propioak	**2027:** Baliabide Propioak	**2028:** Baliabide Propioak	**2029:** Baliabide Propioak	**2030:** Baliabide Propioak
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Neurrien garapen maila B. Emakume onuradun kopurua.	**Oharrak:**				
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

4.3.1 GENERO-IKUSPEGIA ZEHARKA INTEGRATZEA, ORDAIN-SARIEN GARDENTASUNA ETA BERDINTASUNA BULTZATZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen sentsibilizazioa 4.3 Gidalerroa: Soldata-gardentasuna sustatzea					
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila - Laneko eta Gizarte Segurantzako Sailburuordetza – Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	EZ					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri honen helburua da emakumeen eta gizonen berdintasuna Elkarrizketa Sozialerako Mahaiaren esparruan sortutako lantalde sektorial guztietan zeharkako ardatz gisa txertatzeko koordinazioa hobetzea. Elkarrizketa Sozialaren bidez, gizonen eta emakumeen arteko berdintasun eraginkorraren arloko negoziazio kolektiboaren edukiak hobetzea lortu behar da, soldata-arraila murrizten joateko. Era berean, negoziazio kolektiboaren bidez, gizonen eta emakumeen arteko benetako berdintasuna sustatzeko neurriak ezar daitezke enpresetan, soldata-arrakala ezabatzeko.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Gizarte Eragileak					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 375.000€	**2026:** 75.000€	**2027:** 75.000€	**2028:** 75.000€	**2029:** 75.000€	**2030:** 75.000€
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Genero-eraginari buruzko txostenarekin berrikusitako hitzarmen kolektiboen kopurua B. Txostenaren ondoren berdintasun-klausulak dituzten hitzarmenen % C. Ebaluatutako berdintasun-planen kopurua D. Soldata-arrakala murrizteko neurri espezifikoak dituzten hitzarmen kolektiboen %			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

4.3.2 ELKARRIZKETA SOZIALERAKO MAHAIKO GENERO BERDINTASUNEKO LANTALDEKO LEHENDAKARITZAREN ONDORIOZKO JARDUKETAK						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen sentsibilizazioa 4.3 Gidalerroa: Soldata-gardentasuna sustatzea					
Ardura duen Saila:	Emakunde					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai SENTSIBILIZAZIOA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Elkarrizketa Sozialerako Mahaiko Genero Berdintasuneko Lantaldearen bilkurak koordinatzea, babestea eta dinamizatzea, honako hauek sustatzeko: negoziazio kolektiboan benetako berdintasuna sartzea; enpresetan berdintasun-planak bultzatzea; eta, orobat, estrategiaren beraren garapena, ekarpenak eta jarraipena eta Lantaldearen esparruan adostutako jarduketen inplementazioa.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide Propioak	**2026:** Baliabide Propioak	**2027:** Baliabide Propioak	**2028:** Baliabide Propioak	**2029:** Baliabide Propioak	**2030:** Baliabide Propioak
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Osatutako genero-inpaktu txosen kopurua			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

4.3.4 BERDINTASUNA NAHITAEZKO IRIZPIDE GISA SARTZEA NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAN ETA ENPRESA-BATZORDEETAN ETA BAITA HITZARMEN KOLEKTIBOETAKO GENERO-INPAKTUAREN TXOSTENAK ERE						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen sentsibilizazioa 4.3 Gidalerroa: Soldata-gardentasuna sustatzea					
Ardura duen Saila:	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila - Laneko eta Gizarte Segurantzako Sailburuordetza – Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai ARAUDIA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Berdintasuna nahitaezko irizpide gisa sartzea negoziazio kolektiboan eta enpresa-batzordeetan, eta genero-eraginari buruzko txostenak egitea Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Agintaritzari aurkezten zaizkion hitzarmen kolektiboetan, gordailutu eta erregistra ditzan.Beraz, soldata-arrakala murrizten laguntzen du, enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioaren bidez (Estrategiaren 4. ardatza).					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Gizarte Eragileak					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 204.325€	**2026:** 40.865€	**2027:** 40.865€	**2028:** 40.865€	**2029:** 40.865€	**2030:** 40.865€
	Oharrak: Urteko aurrekontua egonkor mantentzea espero da, Planaren indarraldian 2026-2030.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Osatutako genero-inpaktu txosen kopurua			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

4.3.5 ESPETXEETAKO LANGILE- KIDEGOEN ARTEKO ORDAINSARI-ERREGISTRO BAT EGITEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen Sentsibilizazioa 4.3 Gidalerroa: Soldata-gardentasuna sustatzea					
Ardura duen Saila:	Justizia eta Giza-Eskubideak Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Ez					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Ordainsarien erregistro zehatza egitea (osagarriak, guardiak...), baita espetxeetako langileen arteko aldeak aztertzea ere, 2026. urteari dagokionez, Euskadiko Espetxe Administrazioan zerbitzuak ematen dituzten langileen ordutegi eta lan-baldintza espezifikoei buruzko Akordioak (Gobernu Kontseiluak 2025eko azaroan onartua) duen eragina aztertzeko eta behatzeko. Hau da, 2027rako helburua izango litzateke, 2026ko datuekin egin beharrekoa. Datuak lortu ondoren, 2028an eta ondorengoetan egin beharreko ekintza zuzentzaileak zehaztuko dira. Neurri horrek lotura zuzena izango luke estrategiak lortu nahi duen helburuarekin, eta sentsibilizazio sozial eta sindikalaren laugarren ardatzean kokatuta, nahiz eta erakunde publikoa izan; izan ere, neurri horrek soldata-gardentasuna bultzatuko luke, 4.3 jarraibidean.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):**11.000€	**2026:** Baliabide Propioak	**2027:** 11.000€	**2028:** Baliabide Propioak	**2029:** Baliabide Propioak	**2030:** Baliabide Propioak
	Oharrak: Neurri hau baliabide propioekin egingo da, justizia administrazioko zuzendaritzen Berdintasun unitateen bitartez. Hala ere, 2027an erregistroa egingo den urtean, 11.000 euroko aurrekontua izango du.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Espetxeetako langileen artean erregistroa egitea (bai/ez) B. Berrikusitako kontratuen kopurua			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

4.4.1 KONTRATU, DIRULAGUNTZA ETA HITZARMENETAN GENERO-IKUSPEGIA INTEGRA DADIN SUSTATZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen sentsibilizazioa 4.4 Gidalerroa: Kontratazioan klausula sozialak erabiltzea, soldata-arrakala murrizteko aurrerapausoak egiteko.					
Ardura duen Saila:	Emakunde					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai SENTSIBILIZAZIOA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Kontratazio-prozeduretan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan genero-ikuspegia txertatzeko gaikuntza-ekintzak (prestakuntza, sentsibilizazioa, materialak egitea, etab.) diseinatu, diseinatu eta ezartzeko aholkularitza- eta laguntza-zerbitzua. Aholkularitza ematen jarraituko zaie kontratazio-prozesuetan eta dirulaguntzetan emakumeen eta gizonen berdintasuna txertatzeko jarraibideak dituzten administrazio publikoko langileei, bai eta enpresei eta beste erakunde pribatu batzuei ere, kontratazio-agirietan eta/edo dirulaguntzak emateko oinarri arautzaileetan berdintasun-klausulak betetzeko. Era berean, administrazio publikoko eta/edo enpresetako langileak gaitzeko hainbat ekintza jarriko dira abian, kontratazio-prozeduretan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan genero-ikuspegia txertatzeko dituzten gaitasunak handitzeko.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Ogasun eta Finantza Saila					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 85.000€	**2026:** 20.000€	**2027:** 20.000€	**2028:** 20.000€	**2029:** 20.000€	**2030:** 20.000€
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Eguneratutako material kopurua B. Egindako prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekintzen kopurua C. Egindako aholkularitza-zerbitzuen kopurua	**Oharrak:** Neurri batzuk Emakundek betearaziko ditu, eta beste batzuk Ogasun eta Finantza Sailarekin lankidetzan.				
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	Berdintasuna diru laguntza eta kontratu publikoetan - Gaia (euskadi.eus)					

4.4.2 BERDINTASUNAREKIN LOTUTAKO ESLEIPEN-IRIZPIDEAK BARNE HARTZEN DITUZTEN ZERBITZU-ESPEDIENTEEN EHUNEKOA HANDITZEA. 34/2024 ERRESOL. ARAUAREN BETETZE-MAILAREN JARRAIPENA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen Sentsibilizazioa 4.4 Gidalerroa: Kontratazioan klausula sozialak erabiltzea, soldata-arrakala murrizteko aurrerapausoak egiteko.					
Ardura duen Saila:	Osasun Saila-Osakidetza-Ekonomia eta Finantza Zuzendaritza					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai ARAUDIA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2028-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Soldata-arrakalaren murrizketan aurrera egiteko helburuarekin, Osakidetza berdintasunaren inguruko esleipen-irizpideak barne hartzen dituzten zerbitzu-espedienteak handitzen saiatuko da, 34/2024 RESOLaren arabera. Beraz, enpresak sentsibilizatzeko 4. ardatzari lotutako neurria da, eta Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiak jasotzen duen ekimen bultzatzaileetako baten bidez, araudiari lotutakoa azpimarratzen da.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Emakunde. Kontratazio publikoan eta dirulaguntzetan berdintasuna sustatzeko aholkularitza-zerbitzua					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** --	**2027:** --	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak: Neurria 2028tik aurrera ezarriko da.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Berdintasun-esleipeneko irizpideak dituzten zerbitzu-espedienteak/zerbitzu-espediente guztien kopurua (uneko urtean ebatzitako esleipenak)			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

4.4.3 SOLDATA-BERDINTASUNAREN KLAUSULAK SARTZEA eLANKIDETZAKO KONTRATAZIO ETA DIRULAGUNTZETAN						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen Sentsibilizazioa 4.4 Gidalerroa: Kontratazioan klausula sozialak erabiltzea, soldata-arrakala murrizteko aurrerapausoak egiteko.					
Ardura duen Saila:	eLankidetza-Lankidetzarako eta Elkartasunerako Euskal Agentzia					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai ARAUDIA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri honen bidez, genero-klausulak txertatzen dira kontratazio eta berdintasun-baldintza guztietan, eta genero-ikuspegia txertatzen da GGKEei eta/edo eLankidetzako erakunde laguntzaile eta elkartuei ematen zaizkien laguntza eta dirulaguntzetan. Betekizun horiek soldata-erregistro bat/ordainsari-auditoria bat eta plan zuzentzaile bat exijitzearekin lotuta egon daitezke, "puntuazio-irizpide" edo "dirulaguntzaren baldintza" gisa. Horrekin, eLankidetzak gizarte bidezkoagoa eta berdintasunezkoagoa lortu nahi du, Soldata Arrakalaren 2030 Estrategiaren ildotik. 2025-2027 Genero Berdintasunaren Aldeko Planean jasotako neurrietako bat da. Bere helburuen artean, 11.-na Genero-ikuspegia ziurtatzea eta eLankidetza egiten ari den kontratazio- eta lizitazio-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea da, eta 12.-na, berriz, ematen dituen laguntzei lotutako arau-esparruetan, dokumentu estrategikoetan eta eLankidetza jardueretan genero-ikuspegia txertatzea.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Emakunde. Kontratazio publikoan eta dirulaguntzetan berdintasuna sustatzeko aholkularitza-zerbitzua					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€)** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Berrikusitako kontratu eta dirulaguntzen kopurua. B. Berdintasunari dagokionez hobetutako kontratazio eta dirulaguntzen gehikuntza guztizkoaren aldean (%)	**Oharrak:**				
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:	https://www.elankidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/genero_y_desarrollo/es_def/Plan-pro-equidad-eLankidetza-2025-2027.pdf					

4.4.4 KONTRATAZIO PUBLIKOAN GENERO-IKUSPEGIA ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO KLAUSULAK TXERTATZEARI BURUZKO JARRAIBIDEAREN APLIKAZIOA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen Sentsibilizazioa 4.4 Gidalerroa: Kontratazioan klausula sozialak erabiltzea, soldata-arrakala murrizteko aurrerapausoak egiteko.					
Ardura duen Saila:	Osasun Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai ARAUDIA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri hau Osasun Sailak egindako kontratu publiko guztietan genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzeari buruzko jarraibidea aplikatzean datza. Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiaren ekimen bultzatzaileetako batekin estrategikoki lerrokatutako neurria da, eta, horrela, estrategia horrek lortu nahi duen helburu nagusiari laguntzen dio.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Berrikusitako kontratuen kopurua. B. Berdintasun-klausulak txertatuta egindako kontratuen kopurua guztizkoaren aldean (aurreko urteko hazkundearen %)			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:						

4.4.5 ERAKUNDEAREN KONTRATAZIOAN GENERO IKUSPEGIA ETA EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO KLAUSULA SOZIALAK ERABILTZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen Sentsibilizazioa 4.4 Gidalerroa: Kontratazioan klausula sozialak erabiltzea, soldata-arrakala murrizteko aurrerapausoak egiteko.					
Ardura duen Saila:	HABE					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai ARAUDIA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Erakundearen kontratazio publikoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak eta genero ikuspegia txertatzeko aurrerapausoak emango dira. Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiaren ekimen bultzatzaileetako batekin estrategikoki lerrokatutako neurria da, eta, horrela, estrategia horrek lortu nahi duen helburu nagusiari laguntzen dio.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	Ez daude aurreikusita.					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak:					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Berrikusitako kontratuen kopurua.			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:				*Klausulak kontratuetan araudia Instrukzioa.pdf*		

4.4.6 EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO KONTRATAZIO PUBLIKOAN GENERO-IKUSPEGIA ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO KLAUSULAK TXERTATZEARI BURUZKO 1/2024 JARRAIBIDEARI BURUZKO PRESTAKUNTZA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen Sentsibilizazioa 4.4 Gidalerroa: Kontratazioan klausula sozialak erabiltzea, soldata-arrakala murrizteko aurrerapausoak egiteko.					
Ardura duen Saila:	Ogasuna eta Finantzak Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai ARAUDIA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Neurri hau 1/2024 jarraibidearekin lotutako klausula sozialei buruzko prestakuntza-ekintzak garatzean datza. Bi prestakuntza-ildo egingo dira: A. Kontratazioan klausula sozialen modulu espezifiko bat eskaintzea IVAPen bitartez. Modulu hori Kontratazio Publikoko Ibilbidearen parte da, eta Eusko Jaurlaritzako eta haren erakunde autonomoetako kontu-hartzaileei, auditoreei eta kontratazio-teknikariei zuzenduta dago. B. Euskal Autonomia Erkidegoko kontratazio publikoan genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzeari buruzko 1/2024 jarraibidearekin lotutako kontrol ekonomiko-fiskaleko zerbitzuko langileei prestakuntza ematea. Ikastaroarekin 1/2024 Jarraibidearen interpretazio eta aplikazioan sakondu nahi da, kontratazio-espedienteen esku-hartzeari begira.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Ondare eta Kontratazio Zuzendaritza ▪ Kontrol Ekonomikoko Bulegoa					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** 1.100€	**2026:** 1.100€	**2027:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2028:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2029:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe	**2030:** Aurreikusitako aurrekonturik gabe
	Oharrak: Aurrekontua prestakuntza-ikastaroari dagokio (B. neurria). Modulu espezifikoak ez du kosturik, sailak edo organismo autonomoak arduratzen baitira prestakuntzaren kostuaz, beren aurrekontu propioarekin.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Moduluan parte hartzen duten pertsonen kopurua, sexuaren, urtearen eta profilaren arabera bereizita B. Ikastaroa ematea: bertaratuak, edukia, faktura.		**Oharrak:**			
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:			*https://www.euskadi.eus/web01-bopv/es/bopv2/datos/2024/04/2401563a.pdf*			

4.4.7 ADMINISTRAZIO OROKORREKO KONTRATAZIO-ORGANOETAN GENERO-IKUSPEGIA ETA BERDINTASUNERAKO KLAUSULAK TXERTATZEKO 1/2024 JARRAIBIDEAREN EZARPEN-MAILARI BURUZKO AZTERKETA ETA BEHARREZKOA DENEAN ZUZENKETA JARDUERAK EZARTZEA						
III. EKINTZA PLAN ERAGILEA						
Testuinguru estrategikoa:	4.Ardatza: Enpresen eta Sindikatuen Sentsibilizazioa 4.4 Gidalerroa: Kontratazioan klausula sozialak erabiltzea, soldata-arrakala murrizteko aurrerapausoak egiteko.					
Ardura duen Saila:	Ogasuna eta Finantzak Saila					
Trakzio-ekimenarekin lotura:	Bai ARAUDIA					
AURREIKUSITAKO EXEKUZIO-ALDIA:	2026-2030					
2026-2030	**NEURRIAREN DESKRIBAPENA**					
Abian jarriko den neurriaren deskribapena: *Lortu nahi diren helburuak eta aurreikusitako jarduera nagusien deskribapen laburra egitea (gutxienez 5 lerro).*	Informazioa lortu nahi da Administrazio Orokorreko kontratazio-organoak Euskal Autonomia Erkidegoko kontratazio publikoan genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzeari buruzko 1/2024 Jarraibidea zein neurritan erabiltzen ari diren jakiteko. Informazio horri esker, instrukzio horren ezarpen-maila aztertu ahal izango da, baita hura erabiltzean izan ditzaketen zailtasunak ere. Datuak aztertu ondoren, beharrezko neurri zuzentzaileak hartzeko aukera emango du. Zehazki, jarraibideak kontratazio publikoan berdintasun-klausulak sartzean izan duen eragina aztertzea eta lortutako emaitzen arabera, jarraitu beharreko jarduerak zehaztuko dira.					
Hirugarren aldeen edo eragile laguntzaileen parte-hartzea / rola (egongo badira):	▪ Ondare eta Kontratazio Zuzendaritza ▪ Zerbitzu Zuzendaritza					
Aurreikusitako aurrekontua:	**Aurreikusitako aurrekontua GUZTIRA (€):** Baliabide propioak	**2026:** Baliabide propioak	**2027:** Baliabide propioak	**2028:** Baliabide propioak	**2029:** Baliabide propioak	**2030:** Baliabide propioak
	Oharrak: Neurri honetan jasotako jarduerak Administrazioko baliabide propioekin egitea aurrikusten da.					
Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak:	A. Kontratazioan berdintasun-klausulak eta klausula tipoak txertatzearen bilakaera B. Aurretiazko analisia egin ondoren abian jarritako neurri zuzentzaileak. Hala badagokio, beharrezko aurrekontua.			**Oharrak:**		
Neurriari buruz dauden dokumentuen edo esteken erreferentzia:				*https://www.euskadi.eus/web01-bopv/es/bopv2/datos/2024/04/2401563a.pdf*		

7. GOBERNANTZA EREDUA

7.1 Aurrekariak

Gobernantza eredu eraginkor bat ezartzea, non Planaren jarraipena eta ebaluazioa funtsezko osagaitzat hartzen diren, edozein tresna estrategikoren koherentzia, eraginkortasuna, gardentasuna eta etengabeko hobekuntza bermatzeko beharrezkoa da. Hori dela eta, Euskadin Soldata Arrakala murrizteko 2030 Estrategiaren baitan, definitu berri den 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilearen bultzada, jarraipen eta ebaluazio-sistema espezifiko bat ezartzea beharrezkoa da, bere garapena monitorizatzeko, aurrerapenak aztertzeko eta hobetu daitezkeen arloak detektatzeko.

Aldi berean, hiru plan hauetan, sail eta organismo autonomoen partaidetza ere aldatzen joan da, eta plan batetik bestera, Estrategia eta Planaren ezarpenerako sail gehiago batzen joan dira, hala nola, 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilean Eusko Jaurlaritzako sail, erakunde autonomo eta erakunde publiko guztiek parte hartuko dute, Sailarteko Berdintasun Batzordean hartutako erabakiaren arabera.

7.2 Justifikazioa

Urteroko Estrategiaren ebaluaketa eta jarraipen prozesuan eta baita egin berri den aurreko bi Plan Eragileen ebaluaketa prozesuaren ondoren, Gobernantza sistemaren eredua indartzea eta hainbat hobekuntza ezartzea aproposa dela ondorioztatzen da. Beraz, orain arteko Gobernantza ereduan, etorkizuneko erronkei aurre egin ahal izateko beharrezkoak diren aldaketak egin dira eredu aktibo eta parte-hartzaileago bat bilatzeko helburuarekin.

Alde batetik, Sailarteko Berdintasun Talde Teknikoaren (SATT) bitartez, 2022-2025 II. Ekintza Plan Eragilearen ezarpenerako koordinazio espazioaren funtzioak bete ohi izan dituena, eta bestetik, Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko 2030 Estrategiaren bultzadan parte izan duten eta parte izango duten Lehendakaritza, Emakunde eta Ekonomia, Lan eta Enplegu sailaren bitartez, ebaluaketa teknikoa egin eta hobekuntzak proposatu dira..

7.3 Helburuak

Eredu honen helburua, 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilearen inplementazioan parte-hartzaile eta eragileei beharrezkoa den laguntza eskaintzea da eta bertan jasotako neurriak aurreikusitakoaren arabera ezartzen direla ziurtatzea, zehaztutako helburu estrategikoen betetze-maila baloratzea eta prozesuan zehar erabakiak hartzeko informazio erabilgarria eskaintzea. Era berean, faktore bideratzaileak edo mugatzaileak identifikatzeko eta etorkizuneko plangintzetarako ikaskuntza garrantzitsuak sortzeko aukera emango du.

Zehazki, proposatzen den Gobernantza ereduaren helburu nagusiak honako hauek dira:

- Koordinazio eta antolamendu-egiturarik egokiena definitzea.
- Estrategia eta 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilearen ezarpena, monitorizazioa, jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistematika ezartzea.
- Parte hartzen duten eragileen artean ahalik eta koordinazio handiena bermatzea, batez ere zuzenki parte hartzen dutenen artean (eragile sozialak, ekonomikoak, etab.).
- Estrategiaren eta 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilearen indarraldian (aldagai sozial edo ekonomikoetan eman daitezkeen aldaketei aurre egiteko) ekintza zuzentzaileak hartzeko beharra hautematea.
- Eragile sozial, ekonomiko eta orokorrean baita gizarteari ere, helburuen eta gidalerroen bilakaerari eta lortutako lorpenei buruz, ahalik eta gardentasun handiena ahalbidetzea.

7.4 Gobernantzarako egitura instituzionalak

Guzti honi erantzuteko, Soldata Arrakala Murrizteko 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilean proposatzen den gobernantza ereduak honako egiturak izango ditu:

- Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila: Estrategia eta 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilea bultzatu eta koordinatu
- Emakunde: Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailari aholkua eman eta koordinazioan lagundu
- Elkarrizketa Sozialerako Mahaiko Genero Bedintasunaren Taldea: Estrategia eta 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilearen ezarpenari buruzko informazioa jaso.

Eta Prozesu hori aurrera eramateko, bi organo edo koordinazio tresna osagarri eratuko dira: Estrategiaren eta 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilearen Batzorde Politiko-Teknikoa eta Talde Teknikoa.

Horiek izango dira urtero hobekuntzak koordinatu, aztertu eta proposatzeko arduradunak, jarraian deskribatuko diren egitura eta eginkizunen arabera.

	Batzorde Politiko-Teknikoa	Talde Teknikoa
OSAERA	▪ Ekonomia, Lan eta Enplegu sailburuordea. ▪ Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantza Zuzendaritza. ▪ Emakundeko zuzendaria. ▪ Emakundeko Idazkari Nagusia. ▪ Emakundeko Lankidetza Instituzionaleko arloburua, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko berdintasunerako unitate administratiboa	▪ Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko berdintasunerako administrazio-unitatea. ▪ Emakundeko Lankidetza Instituzionaleko Arloko burua
EGINKIZUNAK	▪ Bateratzeko eta proposamenak egiteko gune bat izatea, sinergiak sortzeko, Estrategiaren eta 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilearen kudeaketa eta emaitzak optimizatzeko. ▪ Talde teknikoari lana agintzea. ▪ Batzordean eta Talde Teknikoan sartu daitezkeen kideen inguruan erabakitzea.	▪ Batzordeari laguntza ematea. ▪ Lan-talde espezifikoak sortzea beharraren arabera. ▪ Urtean zehar beharrezkoak diren prestakuntzak eta sentsibilizazio ekimenak bultzatzea. Egindako ekintzen eta erabilitako bitarteko eta baliabideen urteko jarraipen-txostena egitea.
BILKURA MAIZTUNA	▪ Gutxienez urtean bitan bilduko da.	▪ Batzorde tekniko-politikoak zehaztu beharrekoa.

8. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA

Gobernantza-ereduak, Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko 2030 Estrategia indarrean dagoen bitartean horren eta hiru Plan Eragileen jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistematika ezartzea bere gain hartzen du, 2030 Berdintasunerako Estrategiarekin koordinatuz.

Eredu honen helburua, neurriak aurreikusitakoaren arabera inplementatzen direla ziurtatzea da, zehaztutako helburu estrategikoen betetze-maila baloratzea eta prozesuan zehar erabakiak hartzeko informazio erabilgarria eskaintzea. Era berean, faktore bideratzaileak edo mugatzaileak identifikatzeko eta etorkizuneko plangintzetarako ikaskuntza garrantzitsuak sortzeko aukera ematen du.

Zehazki, Soldata Arrakala Murrizteko 2030 Estrategiaren eta 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilearen jarraipena eta ebaluazioa honako hauetara bideratuta daude:

- 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilearen ezarpena ezarritako plangintzaren arabera aurrera doala egiaztatzea.
- Zehaztutako helburu estrategikoetarantz egindako aurrerapenak aztertzea.
- Doikuntzak edo hobekuntzak eskatzen dituzten alderdiak detektatzea.
- Ekintzak birbideratzeko informazio erabilgarria lortzea, beharrezkoa izanez gero, eta emakume eta gizonen arteko soldata arrakalaren murrizketan duten eragina baloratzea.

Gobernantzaren jarraipen eta ebaluazioak informazio kuantitatiboa, ekintza eta helburu estrategikoei lotutako adierazleetan oinarritua, eta hura ezartzean sor daitezkeen esperientzietatik, ikaskuntzetatik eta ikerketetatik eratorritako informazio kualitatiboa konbinatuko ditu.

2026-2030 III. Ekintza Plan Eragile honetan, Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko 2030 Estrategian eta aurreko Plan Eragileetan bezala, hauek zenbateraino bete diren monitorizatzea eta aztertzea ahalbidetzen duten jarraipen- eta ebaluazio-adierazleen sistema orokorra mantenduko da[5], egin izan diren urteko jarraipen txostenak barne. Gainera, 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilea azken plana izanik, hau amaitzean, Estrategia osoaren indarraldiaren azken ebaluazioa edo balantze orokorra egingo da.

[5] Jarraipen- eta ebaluazio-adierazleen aginte-taulan 15 adierazle jasotzen dira soldata-arrakalaren testuinguruarekin zerikusia duten alderdiak eta baita Plan Eragileetan jasotako neurri zehatzen emaitzei zuzenean loturik dauden alderdiak kontuan hartzen dituztenak.

Hona hemen Soldata-Arrakala Murrizteko Estrategian jasotako jarraipen-adierazleak eta 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilean mantenduko direnak:

Zenbakia	Adierazlea
1	**Soldata-arrakala langile bakoitzaren urteko batez besteko irabazien arabera %**
2	**Soldata arrakala lan egindako ordu arrunt bakoitzeko%**
3	**Emakumeen % unibertsitate-arloko STEAM ikasketetako matrikulazioetan**
4	**Emakumeak industriako Lanbide Heziketako matrikulazio berrietan (Erdi-mailako graduak + goi-mailako graduak) %**
5	**Etxeko lanei eta etxeko pertsonen zaintzari egun batean eskainitako batez besteko denbora (batez besteko denbora soziala). Orduak: minutuak**
6	**Emakumeen eta gizonen aldi baterako kontratazioen tasan dagoen ehuneko aldea %**
7	**Emakumeen jarduera-tasaren eta gizonenaren arteko aldearen %**
8	**Emakumeen eta gizonen lanaldi partzialeko kontratazioen tasan dagoen ehuneko aldea %**
9	**Kontziliazioarekin eta erantzunkidetasunarekin lotutako dirulaguntza publikoen enpresa onuradunak (Kop.)**
10	**Laneko iruzurraren eta laneko diskriminazioaren gainean egindako ikuskapenak (kop.)**
11	**Soldata-diskriminazioarekin lotutako Laneko Iruzurraren aurkako Postontzian erregistratutako salaketak (kop.)**
12	**Berdintasun Planak dituzten enpresak**
13	**Soldata-arrakalaren, kontziliazioaren eta erantzunkidetasunaren arloan prestakuntza duten pertsonak (kop.)**
14	**Kontziliazioarekin eta erantzunkidetasunarekin lotutako dirulaguntza publikoen gizon-emakume onuradunak (Kop.) N, D, Z eta E lerroak**
15	**Enpresei egindako ikuskapenen ondorioz hobetutako kontratuak (kop.)**

Iturria: Estrategian definitutako jarraipen eta ebaluazio adierazleak.

Jarraipen eta Ebaluazio sistematika ezartzearen lanaz gain, Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko 2030 Estrategiaren eta 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilearen eraginkortasuna handitzeko, gaitasun teknikoak garatzea beharrezkoa dela aurreikusi da. Bada, Prestakuntza eta Sentsibilizazioarekin lotutako lan ildo bat sustatuko da planeko eragileen (sail, erakunde autonomo eta publiko desberdinak) gaiarekiko duten sentsibilizazioa, trebakuntza eta gaitasuna indartzeko helburuarekin.

Aldi berean, Estrategia eta 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilearen gobernantzaren baitan komunikazioari indar gehiago emango zaio, bai barrura eta kanpora begira, Estrategiaren ikusgarritasuna handitzeko helburuarekin (web orrian, sare-sozialetan, sailarteko komunikazioetan, etab.).

Batetik, Euskadi mailan sail desberdinetatik egiten diren aurrerapenak eta ezarritako neurriei loturiko lorpen esanguratsuak ezagutzera emateko, gobernantzaren gardentasuna areagotuz eta baita herritarren sentsibilizazioa eta ezagutza handitzeko. Eta bestetik, beste lurralde eta herrialdeetan egiten ari diren aurrerakuntzei edo tresna baliagarriei buruz ere informatzeko (artikuluak, ikerketak, txostenak, etab.) erabiliko da.

Prestakuntza, sentsibilizazioa eta komunikazioaren indartzearekin loturiko lan ildo hauek talde-teknikotik bultzatuko dira, jarraipen batzordearen oniritziarekin.