

2026-2030eko III. Ekintza Plan Operatiboaren barruan egindako Euskadiko soldata-arrakalaren egoeraren diagnostikoa

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

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

Erakunde autonomiadunaOrganismo Autónomo del
EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO

2026ko martxoa

Aurkibidea

1. AURKEZPENA 3

2. EUSKADIKO SOLDATA ARRAKALAREN ETA ARRAKALA HORRETAN ERAGITEN DUTEN ELEMENTU ADIERAZGARRIEN EGUNGO ERREALITATEA ETA AZKEN EBOLUZIOA 4

I. BLOKEA. SOLDATA ARRAKALA EKONOMIKOA 5

II. BLOKEA PRESTAKUNTZA ETA HAUTAKETA PROFESIONALA 18

III. BLOKEA. ENPLEGUKO PARTE HARTZEA ETA SEGREGAZIO SEKTORIALA 27

IV. BLOKEA. LAN BALDINTZAK ETA LANEKO DENBORAREN ANTOLAKETA 30

V. BLOKEA. KONTZILIAZIOA, ERANTZUNKIDETASUNA ETA ZAINTZAK 35

ABIAPUNTUTIK EGUNEROKOTASUNERA: EAEKO SOLDATA ARRAKALAREN DATU NAGUSIAK ETA EBOLUZIOA 40

2. 2030: EAE-N SOLDATA ARRAKALA MURRIZTEKO JOERAK, ERRONKAK ETA AUKERAK 45

1. AURKEZPENA

Euskadi soldata-arrakalarik txikiena duten Europako herrialdeen artean kokatzea xede duen Euskadiko Soldata Arrakala murrizteko estrategiak neurriak eta ekintzak bultzatu ditu emakumeen eta gizonen artean soldata-berdintasun handiagoa lortzeko. Estrategia horretatik eratorritako Ekintza Plan Operatiboen bitartez lortu da Eusko Jaurlaritzako sailek eta organismoek Euskadin Soldata Arrakala murrizteko Estrategiaren jarraibide nagusiei eta helburu orokorrei erantzutea.

Gainera, orain arte egindako Ekintza Plan Operatiboekin batera diagnostikoak egin dira Euskadiko soldata-arrakalaren errealitatea testuinguruan jartzeko. 2026-2030erako III. Ekintza Plan Operatiboa egiteko esparruaren barruan eta aurreko planekin koherentzian garatu da egoera-diagnostiko hau. Bertan, soldata-arrakalaren garapenaren panoramika jasotzen da lurraldearen ikuspegi ebolutibotik, eta Europako beste herrialde batzuetako egoerarekin alderatzen da. Emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakalaren adierazle nagusien egoera jasotzen da eta zenbait punturi erantzuteko helburua du: besteak beste, arrakala zer neurritan murriztu den, zer faktorek baldintzatzen duten edo zer erronka planteatu behar diren.

Diagnostikoa egiteko, aurreko txostenetako informazio kuantitatiboaren serieekin eta edukiekin jarraitzea erabaki da, modu ordenatuan, grafikoki eta ahalik eta zehatzen, daturik adierazgarrienen eta soldata-arrakalan eragina duten elementuen denbora-azterketa egin ahal izateko.

Diagnostikoak Euskadiko soldata-arrakalaren egungo errealitateari,bilakaerari eta arrakalan eragina duten elementu adierazgarriei buruzko ibilbidea eskaintzen du. Gainera, soldata-arrakala murrizteko joerak, erronkak eta aukerak erakusten ditu.

2. EUSKADIKO SOLDATA ARRAKALAREN ETA ARRAKALA HORRETAN ERAGITEN DUTEN ELEMENTU ADIERAZGARRIEN EGUNGO ERREALITATEA ETA AZKEN EBOLUZIOA

Soldataren genero-arrakala faktoreen sare konplexu batek eragiten du eta faktore horiek bizitzako eta laneko zikloaren zenbait unetan ageri dira. Faktore horietako batzuek lotura zuzena dute baldintza ekonomikoekin eta lanekoekin, baina beste batzuek lan-merkatura sartu aurretik sortzen dira. Hezkuntza-sisteman bertan, estereotipoek eta arau sozialek eragina dute ikasketak aukeratzeko garaian eta talde bakoitzak bere etorkizun profesionalari dagokionez dituen aurreikuspenetan. Ondoren, lan-merkatuan, egiturazko faktoreek, arau-faktoreek eta antolakuntza-faktoreek indartzen dute desberdintasun hori: politika publikoek eta enpresa-politikek, zaintza-erantzukizunik ez duen "langile idealaren" figuran oinarritutako ereduak, amatasunarekin eta kontziliazioarekin lotutako zigorrak, emakumeek soldatarik baxueneko sektoreetan eta lanetan duten gehiegizko ordezkaritzak, kontratuen partzialtasunak edo informaltasunak. Azkenean, horrek guztiak emakumeen eta gizonen arteko arrakala sorrarazten du, baita pentsioetan ere.

Faktore anitzeko ikuspegi horri jarraituz, diagnostiko honetan aztertutako datuak bost bloketan egituratuko dira. Lehenengo blokea soldata-arrakala ekonomikoaren azterketan oinarritzen da, eta hainbat aldagai hartzen ditu kontuan. Hurrengo blokeek, berriz, arrakalan eragin zuzena edo zeharkakoa duten beste faktore batzuk jorratzen dituzte.

- **I. blokea. Soldata-arrakala ekonomikoa**
- **II. blokea. Prestakuntza eta hautaketa profesionala**
- **III. blokea. Enpleguko parte-hartzea eta segregazio sektoriala**
- **IV. blokea. Lan-baldintzak eta lan-denboraren antolaketa**
- **V. blokea. Kontziliazioa, erantzunkidetasuna eta zaintzak**

I. BLOKEA. SOLDATA ARRAKALA EKONOMIKOA

Bai urteko batez besteko irabazien araberako soldata-arrakala, bai lanordu arrunt baten araberako arrakala asko murriztu dira azken urteetan

URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIAK LANGILE BAKOITZEKO ETA LANORDU ARRUNT BAKOITZEKO Balio absolutuak eta ehunekoak EAE. 2016-2023

Adierazlea	2016ko datua	2017ko datua	2018ko datua	2019ko datua	2023ko datua	2016arekiko dagoen aldea	Bilakaera 2016-2023
Soldata-arrakala langile bakoitzaren urteko batez besteko irabazien arabera %	**% 24,4**	**% 23,6**	**% 22,6**	**% 19,5**	**% 12,8**	**-11,6**	
Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	7.573	7.453	7.213,1	6.331,6	4.561,61	-3.011,39	
Gizonen urteko irabazien batezbestekoa €	31.001,2	31.618,9	31.970,3	32.529,2	35.600,45	4.599,25	
Emakumeen urteko irabazien batezbestekoa €	23.428,2	24.165,9	24.757,2	26.197,6	31.038,84	7.610,64	
Soldata-arrakala lan egindako ordu arrunt bakoitzeko %	**% 14,3**	**% 12,8**	**% 11,9**	**% 9,5**	**% 3,6**	**-10,7**	
Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna €	2,8	2,5	2,4	1,9	0,8	-2,0	
Irabaziak gizonek lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	19,4	19,5	19,9	20,4	22,3	2,9	
Irabaziak emakumeek lan egindako ordu arrunt bakoitzeko €	16,6	17	17,6	18,5	21,5	4,9	

Iturria: EIN. Soldaten egiturari buruzko inkesta. 2023ko datuak.

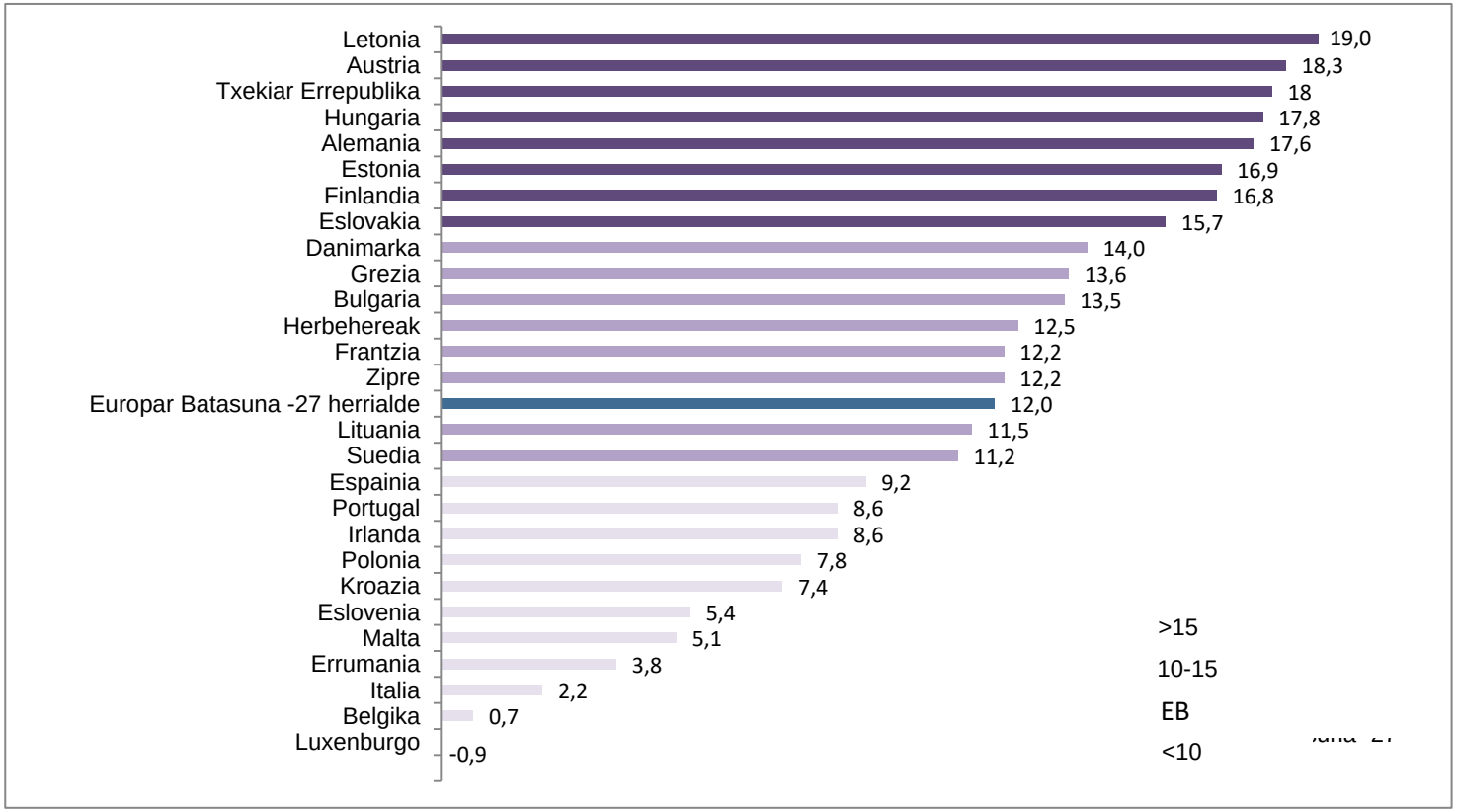
Datuek bilakaera positiboa erakusten dute Euskadiko 2016-2023 aldiko soldata-arrakalaren murrizketan. Langile bakoitzaren **urteko batez besteko irabaziei** dagokienez, arrakala **% 24,4tik % 12,8ra** jaitsi da; hortaz, **ehuneko 11,6 puntu murriztu** da. Aurrerapen horrek erakusten du soldaten arteko bateratasun handiagoa dagoela, nahiz eta emakumeek gizonek baino 4.561,61 € gutxiago irabazi batez beste.

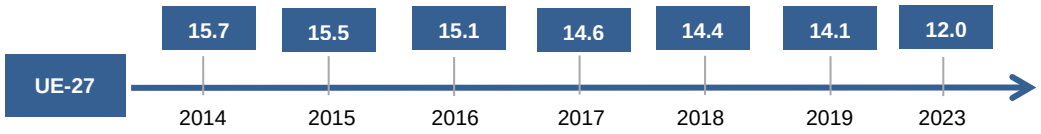
Lanordu arrunt bateko irabazien azterketak hobekuntza hori berresten du, arrakala **2016an % 14,3koa izatetik 2023an % 3,6koa** izatera jaitsi baita; hau da, **ehuneko 10,7 puntu murriztu da.** Esan beharra dago bi adierazleen kasuan **bilakaera bereziki adierazgarria izan dela 2019 eta 2023 artean, hain zuzen ere, Estrategia ezarri den garaian.**

Bilakaera horrek erakusten du soldata-oinarriak homogeneizatzen ari direla hein batean. Hala ere, urteko arrakala orduko arrakala baino handiagoa izateak erakusten du desberdintasunak ez direla soilik lan egindako ordu bakoitzeko soldatarengatik sortzen, baita lan-merkatuarekin lotutako egiturazko faktoreengatik ere. Tartean daude emakumeen enpleguaren iragankortasun eta partzialtasun handiagoa, sustapen profesionalerako aukera txikiagoak eta emakumeen ordezkaritza handiagoa soldata edo ospe soziala txikiagoa duten sektoreetan edo kategorietan. Elementu horiek soldata-berdintasun eraginkorra baldintzatzen dute, jarraian ikusiko dugun moduan.

Europan egoerak hobera egin duen arren, aurrerapen orokorra oso geldoa da, Europar Batasunean (EB-27) arrakala ehuneko 2,1 puntu baino ez baita murriztu 2019tik

SOLDATA ARRAKALA "EGOKITU GABEA"* EUROPAR BATASUNEAN LANORDU ARRUNT BAKOITZEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIAK AINTZAT HARTUTA – 2023 (%) Iturria: Eurostat





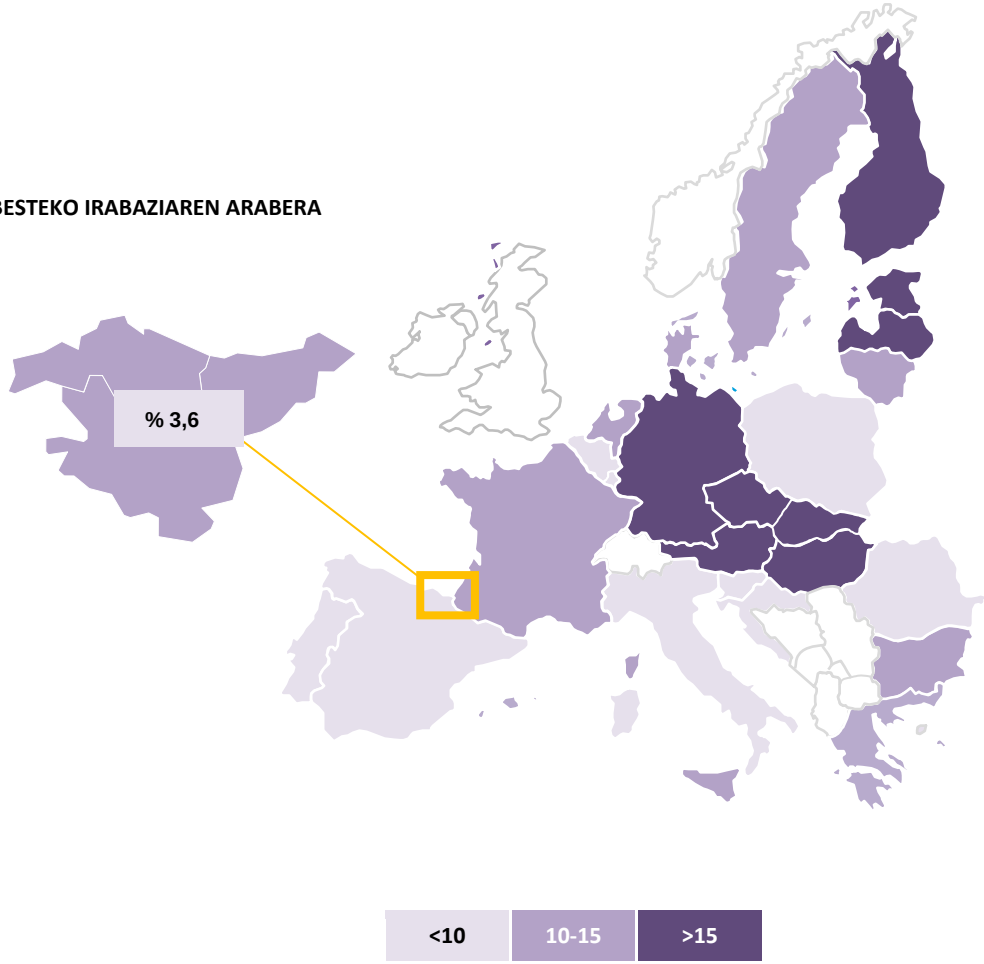
* "Egokitu gabea" da ez dituelako soldataren genero-arrakalan eragina duten faktore guztiak aintzat hartzen, hala nola hezkuntza maila, lan-merkatuko esperientzia edo enplegu mota.

Euskadiko soldata-arrakala Europako eta estatuko batezbestekoaren azpitik dago nabarmen lanordu arrunt bakoitzeko irabaziei dagokienez

EB ETA EUSKADIKO ARRAKALA "EGOKITU GABEA" LANORDU BAKOITZEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIAREN ARABERA
2019-2023 (%)

Adierazlea	2019ko datua (%)	2023ko datua (%)
Europar Batasuna	% 14,1	% 12,0
Espainia	% 11,9	% 9,2
Euskadi	% 9,5	% 3,6

Iturriak: Eurostat eta EIN: Soldaten egiturari buruzko inkesta.



Egoerak joera positiboa erakusten duen arren, **Europar Batasuneko** bilakaerak oso geldoa izaten jarraitzen du: soldata-arrakala ehuneko **2,1 puntu baino ez da murriztu 2019tik.**

Espainian, bilakaera apur bat handiagoa izan da: **2,7 puntu**.

Alderatuz gero, **Euskadiko** lanordu arrunt bakoitzeko irabazien arrakala **Europako eta estatuko batezbestekoen oso azpitik dago**, eta aurrerapena handiagoa izan da, **ehuneko 5,9 puntu** murriztu baita aldi horretan.

Soldata-arrakalak beherakada adierazgarria izan du zerbitzuen sektorean 2019-2023 artean

URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIAK LANGILE BAKOITZEKO ETA LANORDU ARRUNT BAKOITZEKO, JARDUERA SEKTOREAREN ARABERA Balio absolutuak eta ehunekoak EAE. 2016-2023

Adierazlea	Jardueraren sektorea	Sexua	2016ko datua €	2017ko datua €	2018ko datua €	2019ko datua €	2023ko datua €	SO % 2016	SO % 2019	SO % 2023	2016arekiko dagoen aldea	Bilakaera 2016-2023
Langile bakoitzeko urteko batez besteko irabaziak, €	Industria	Emakumeak	27.852,9	28.331,7	28.655,9	30.838,7	36.984,42	17,7	12,2	6,9	-10,8	▼
		Gizonak	33.847,3	34.415,8	34.624,9	35.120,2	39.720,01					
	Eraikuntza	Emakumeak	-24.438,9	-24.468,7	..	26.729,9	..	10,2	-0,4	..	..	..
		Gizonak	27.218,4	26.967,4	26.980,7	26.619,6	31.545,01					
	Zerbitzuak	Emakumeak	22.893,2	23.684,3	24.284,6	25.689,4	30.474,42	22,8	21,8	10,5	-12,3	▼
		Gizonak	29.655,9	30.517,6	31.039,2	31.838,6	34.043,92					
Irabaziak egindako ordu arrunt bakoitzeko €	Industria	Emakumeak	17,56	18,00	18,12	19,50	23,06	15,3	8,7	4,2	-11,1	▼
		Gizonak	20,73	20,77	21,22	21,35	24,07					
	Eraikuntza	Emakumeak	-16,94	-16,10	..	17,48	..	-4,2	-9,7	..	..	▼
		Gizonak	16,25	16,14	16,34	15,93	18,73					
	Zerbitzuak	Emakumeak	16,47	16,94	17,49	18,35	21,41	12,8	10,4	2,4	-10,4	▼
		Gizonak	18,88	19,23	19,67	20,48	21,94					

Iturria: EIN. Soldata Egiturari buruzko Inkesta. 2023ko datuak. 1. oharra: Laukian '-' agertzen bada datuaren aurretik, behaketa-laginen kopurua 100 eta 500 artekoa dela esan nahi du. Hortaz, zifrak aldakortasun handia du. 2. oharra: Laukiak '..' ikurra badu, ez dago daturik eskuragarri.

Eskuragarri dauden datuak dituzten jarduera sektoreak aintzat hartuz gero, soldata-arrakala –bai urteko irabazien batezbestekoarena, bai lanordu arrunt bakoitzeko irabaziena– murriztu egin da 2016az geroztik industrian eta zerbitzuetan. Hala ere, urteko batez besteko irabazien kasuan arrakala handiagoa da zerbitzuen sektorean, baina lanordu arrunt bakoitzeko irabazien kasuan egoera kontrakoa da; industria da arrakalarik handiena duen sektorea.

Gainera, eboluzioa aldizka aztertzeko garaian, **zerbitzuen sektoreak** izan ditu aurrerapenik adierazgarrienak **2016-2019 eta 2019-2023** aldietan: lehenengo aldian urteko batez besteko irabazien arrakala 1 puntu baino ez zen murriztu, baina 2019-2023 artean **11,3 puntura** iritsi zen. Era berean, lanordu arrunt bakoitzeko irabazien kasuan, arrakala 2,4 murriztu zen 2016-2019 artean eta **8 puntu** 2019-2023 artean. Halaber, industria-sektorean ere murriztu egin da

soldata-arrakala, bai urteko batez besteko irabaziei dagokienez, bai lanordu arrunt bati dagokionez, eta aurrerapen adierazgarriak baina egonkorragoak izan ditu 2016-2019 eta 2019-2023 aldiak alderatuz gero.

Aurrerapenak egin arren, *Soldata Arrakala Euskal Autonomia Erkidegoan (2021)* txostenak adierazi zuen moduan, komeni da zehaztea eskuragarri dauden estatistika-datuak hiru multzo handitan (industria, eraikuntza eta zerbitzuak) multzokatuta daudela, bereizketa handiagoko mailetan sexuaren aldagaia sartzen denean laginen ordezkaritza oso mugatua delako. Agregazio sektorial horrek **desberdintasun adierazgarriak ezkutatzen ditu** genero-ikuspegitik; izan ere, bai industriako, bai zerbitzuetako jarduera-adarrek errealitate oso desberdinak dituzte. Industriaren barruan askotariko jarduerak daude (erauzketa-industriak; manufaktura-industriak; energia elektrikoaren, gasaren, lurrunaren eta aire girotuaren hornikuntza; uraren hornikuntza; saneamendu-jarduerak; hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa), baita zerbitzuen sektorean ere (handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa; garraioa eta biltegiratzea; ostalaritza; informazioa eta komunikazioak; finantza-jarduerak eta aseguru-jarduerak; higiezinen jarduerak; jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak; administrazio-jarduerak eta laguntza-zerbitzuak; administrazio publikoa eta defentsa; derrigorrezko gizarte-segurantza; hezkuntza; osasun-jarduerak eta gizarte-zerbitzuenak; jarduera artistikoak, jolas- eta entretenimendu-jarduerak; beste zerbitzu batzuk).

Ondorioz, batez besteko soldata-arrakala handiagoa den arren zerbitzuen sektorean, **sektore bakoitzaren barneko heterogenotasunak zaildu egiten du zifra horiek homogeneo gisa edo errealitate osoaren adierazgarri gisa interpretatzea**. Litekeena da ikusitako aldeak, neurri batean behintzat, emakumeek soldata-baldintza okerragoak dituzten azpisektoreetan kontzentratzearen eta sektore beretan okupazio- eta hierarkia-segregazioek irautearen ondorio izatea.

Urteko batez besteko irabazien soldata-arrakalak behera egin du okupazio talde guztietan, baina oso altua izaten jarraitzen du kualifikaziorik txikiena duten okupazioetan. Lanordu arrunt bakoitzeko arrakala aztertuz gero, arrakala murriztu egin da kualifikazio altuko eta ertaineko taldeetan, baina handitu egin da kualifikazio baxukoetan.

URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIAK LANGILE BAKOITZEKO ETA LANORDU ARRUNT BAKOITZEKO, OKUPAZIOAREN ARABERA Balio absolutuak. EAE. 2016-2023

Adierazlea	Okupazioa	Sexua	2016ko datua €	2019ko datua €	2023ko datua €	SO % 2016	SO % 2019	SO % 2023	2016arekiko dagoen aldea	Bilakaera 2016-2023
Langile bakoitzeko urteko batez besteko irabaziak, €	Handia	Emakumeak	33.564,4	35.794	42.205,1	17,5	12,4	8,5	-9	▼
		Gizonak	40.708,4	40.849	46.126,9					
	Batezbestekoa	Emakumeak	18.428,2	20.445,5	24.056,4	31,4	29,3	21,2	-10,2	▼
		Gizonak	26.851,4	28.938,5	30.529,6					
	Txikia	Emakumeak	15.157,5	16.890,1	17.720,6	41,1	36,9	40,7	-0,4	▼
		Gizonak	25.742,9	26.757,8	29.911,8					
Irabaziak egindako ordu arrunt bakoitzeko €	Handia	Emakumeak	16,9	24,9	28,33	10,7	4,5	3,5	-7,2	▼
		Gizonak	20,1	26,08	29,36					
	Batezbestekoa	Emakumeak	14,6	14,47	16,53	22,6	19	13	-9,6	▼
		Gizonak	15,2	17,87	19,0					
	Txikia	Emakumeak	16,9	13,49	14,28	23,5	19,5	23,8	0,3	▲
		Gizonak	20,1	16,75	18,74					

Iturria: EIN. Soldaten egiturari buruzko inkesta. 2023ko datuak.

Okupazio taldeen xehetasuna. Iturria: EIN. "Soldaten egiturari buruzko inkesta"

Okupazioa	Taldeak barne
Handia	1, 2 eta 3 taldeak: Zuzendariak eta Gerentzia; Teknikariak eta langile zientifiko eta intelektualak eta laguntzaileak.
Batezbestekoa	4, 5, 6, 7 eta 0 taldeak: Kontulariak, administrariak eta bulegoko beste lan batzuk; sukaldaritzako, zerbitzu pertsonaletako, babeseko langileak eta saltzaileak; nekazaritza, abeltzaintza, basozaintza eta arrantzaren arloko langile kualifikatuak, eta artisauak eta manufaktura-industrietako eta eraikuntzako langile kualifikatuak –instalazioetako eta makinetako langileak izan ezik–; eta militarrak.
Txikia	8 eta 9 taldeak: Instalazioetako eta makinetako operadoreak eta muntaketako langileak; eta oinarrizko okupazioak.

Okupazio talde handien kasuan, soldata-arrakala oso adierazgarria da oraindik ere kualifikaziorik txikieneko okupazioen ("okupazio baxua") **urteko batez besteko irabazietan**, % 40,7koa 2023an (12.191,2 €) eta **bilakaera oso txikia izan da 2016arekin alderatuz gero (ehuneko -0,4 puntu). Lanordu arrunt bakoitzeko datuak** aztertuz gero, joera berbera hauteman daiteke. Arrakala nabarmena da kualifikazio altuko eta ertaineko okupazioetan (7,2 eta 9,6 puntukoa, hurrenez hurren). **Kualifikazio baxuko okupazioen** kasuan, arrakala **0,3 puntu handitu da 2016tik** (% 23,8).

Datu horrek erakusten du egiturazko desberdintasunak daudela oraindik ere lan-merkatuaren oinarrian, emakume asko ordainsari baxuko, iragankortasun handiko eta babes sozial eskaseko lanpostuetan kontzentratzen baita. Joera hori lotuta egon daiteke kualifikazio altuko mailetan dagoen **profesionalizazio eta soldataren erregulazio handiagoarekin**, eta sektore horietan zorrotzago aplikatu ohi diren **berdintasun-politiken eta ordainsarien gardentasun-politiken inpaktu positiboarekin**.

Agertoki horrek erakusten du egiturazko erronka bikoitza dagoela: alde batetik, **baloraziorik eta ordainsaririk okerrenak dituzten sektoreen feminizazioa** (hala nola zaintza-lanena, garbiketarena edo zerbitzu pertsonalena) eta, bestetik, **zeregin horiekin lotutako lanaren gutxiespena**, soldata-desberdintasuna betikotzen baitu.

Bilakaera positiboa izan arren, kontratazio mugagabeen kasuan soldata-arrakala handia dago. Aldi baterako kontratuetan, berriz, emakumeek gizonek baino gehiago irabazten dute urteko eta lanordu bakoitzeko batezbestekoan.

URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIAK LANGILE BAKOITZEKO ETA LANORDU ARRUNT BAKOITZEKO, KONTRATU MOTAREN ARABERA EAE. 2016-2023

Adierazlea	Kontratu mota	Sexua	2016ko datua €	2019ko datua €	2023ko datua €	SO % 2016	SO % 2019	SO % 2023	Aldea 2016tik	Bilakaera 2016-2023
Langile bakoitzeko urteko batez besteko irabaziak, €	Mugagabea	Emakumeak	24.572,6	27.128,3	30.272,2	25,8	24	16,7	-9,1	▼
		Gizonak	33.130,2	35.672,9	36.339,8					
	Aldi baterakoa	Emakumeak	17.220	23.100,4	34.466,30	18,3	-5,3	-14,3	-32,6	▼
		Gizonak	21.085,1	21.938,2	29.518,23					
Irabaziak egindako ordu arrunt bakoitzeko €	Mugagabea	Emakumeak	22,54	18,6	20,99	16,0	13,7	6,9	-9,1	▼
		Gizonak	25,23	21,6	22,54					
	Aldi baterakoa	Emakumeak	13,02	17,8	24,06	4,2	-13,6	-14,0	-18,2	▼
		Gizonak	16,83	15,7	20,69					

Iturria: EIN. Soldaten egiturari buruzko inkesta. 2023ko datuak.

Kontratu motaren ikuspegitik, kontratu mugagabeetan arrakala handia da oraindik ere, baina bilakaera positiboa izan da 2016arekin alderatuta. Urte horretan, % 25,8koa (8.557 €) izan zen urteko batez besteko irabazietan eta % 16koa lanordu arrunt bakoitzeko irabazietan. 2023an, berriz, bi adierazleek egin dute hobera 9,1eko beherakadarekin.

Aldiz, aldi baterako kontratua duten pertsonen kasuan, emakumeak gizonen gainetik daude, bai urteko batez besteko irabazietan, bai ordu bakoitzeko irabazietan: urtean 4.958 € euro gehiago irabazten dituzte batezbeste eta lanordu arrunt bakoitzeko 3,37 € gehiago. Esan beharra dago joera hori urterokoa izan dela 2019az geroztik; hain zuzen ere, Estrategia ezarri zenetik.

Bilakaera positiboa izan arren, kontratu mugagabea duten gizonek emakumeek baino 6.067,6 € gehiago irabazten dituzte oraindik ere urtean eta 1,55 € orduko. *Soldata Arrakala Euskal Autonomia Erkidegoan* (2021) azterketaren arabera, kontratu mugagabeetan dagoen arrakala hori egiturazko faktoreengatik da; besteak beste, gizonen batez besteko antzinatasun handigoarengatik edo iraunkortasunarekin eta barne-sustapenarekin lotutako beste soldata-osagarri batzuengatik. Osagarri horiek genero-desberdintasunak sortzen dituzte lan-ibilbideetan zehar.

Langile bakoitzaren urteko batez besteko irabazien araberako soldata-arrakala murriztu egin da 2016tik ia adin-tarte guztietan, 25 urtetik beherako pertsonen taldean izan ezik

LANGILE BAKOITZEKO URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIAK, ADIN TARTEEN ARABERA Balio absolutuak (euroak) eta ehunekoak. EAE. 2016-2023

Adierazlea	Adin-tartea	Sexua	2016ko datua €	2018ko datua €	2019ko datua €	2023ko datua €	SO % 2016	SO % 2018	SO % 2019	SO % 2023	2016tik dagoen aldea*	Bilakaera 2016-2023*
Langile bakoitzeko urteko batez besteko irabaziak, €	25 urte baino gutxiago	Emakumeak	..	12.531,7	12.403,8	14.612,8	..	20,3	7,6	24,5	4,1	▲
		Gizonak	..	15.723,2	13.423,7	19.359,2						
	25 eta 34 urte artean	Emakumeak	19.863,2	19.924,5	20.620,4	24.845,5	16,7	19,3	18,5	10,9	-5,8	▼
		Gizonak	23.836,0	24.679,0	25.309,7	27.897,3						
	35 eta 44 urte artean	Emakumeak	23.765,2	24.042,0	25.749,9	30.145,1	23,3	25,5	22,6	12,5	-10,8	▼
		Gizonak	30.993,8	32.269,5	33.273,4	34.459,2						
	45 eta 54 urte artean	Emakumeak	24.660,2	26.782,1	27.816,7	32.588,2	26,8	23,6	21,8	15,7	-11,1	▼
		Gizonak	33.672,9	35.058,6	35.577,1	38.666,34						
	55 urte eta gehiago	Emakumeak	25.167,4	28.714,4	29.995,0	34.772,91	25,3	16,7	14,9	14,1	-11,2	▼
		Gizonak	33.710,1	34.466,9	35.233,2	40.514,34						

Iturria: EIN. Soldaten egiturari buruzko inkesta. 2023ko datuak. Oharra: Laukian '-' agertzen bada datuaren aurretik, behaketa-laginen kopurua 100 eta 500 artekoa dela esan nahi du. Hortaz, zifrak aldakortasun handia du. * 2016an 25 urtetik beherako gazteentzako daturik ez dagoenez, alderaketa 2018 eta 2023 bitartean egin da.

Adin-tarte bakoitzeko urteko batez besteko irabaziei dagokienez, **25 urtetik beherakoen** taldean dago emakumeen eta gizonen arteko arrakalarik handiena, 2023an **% 24,5ekoa** (4.746,4 €). **Gainerako adin taldeetan**, desberdintasuna txikiagoa da: % 15,7koa 45 eta 54 urte bitartekoen artean, % 14,1ekoa 55 urte edo gehiagokoen artean, % 12,5ekoa 35 eta 44 urte bitartekoen artean, eta, azkenik, % 10,9koa 25 eta 34 urte bitartekoen artean.

2016arekin alderatuta, bereziki adierazgarria da **10 puntutik** gorako murrizketa izan dela 35 eta 44 urte bitartekoen, 45 eta 54 urte bitartekoen eta 55 urte edo gehiagokoen artean. Aldiz, **25 urtetik beherako pertsonen taldean, arrakala 4,1 puntu handitu da.**

Garrantzitsua da adieraztea **historikoki adin-tarte hori ez dela izan arrakalarik handiena izan duena.** Gazteriaren Euskadiko Behatokiak egindako *Euskadiko Gazteak Lan Merkatuan (2023)* azterketak balizko azalpen bat ematen du: emakume eta gizon gazteen arteko desberdintasunen arrazoi nagusia da gizon

gazteen ehuneko handiagoa dagoela lan-merkatuan, eta emakumeek jarduerarik ezaren tasa handiagoa dutela, batik bat goi mailako ikasketetan jarduten dutelako. Horri dagokionez, soldata-arrakala soldatapeko langileekin soilik kalkulatzen den arren, jarduera-tasan dauden desberdintasunek zeharkako eragina izan dezakete. Praktikan, emakume gazteen kopuru handi batek jarduerarik ez badu edo ikasketa-etapa luzatzen badu, okupatuta dauden adin horretako emakumeen taldea txikiagoa izango da. Askotan, soldata baxuko sektoreetan kontzentratzen dira (zerbitzu pertsonalak, ostalaritza, merkataritza, zaintza-lanak, etab.) eta aldi baterako edo lanaldi partzialeko kontratu gehiago izaten dituzte. Gizonak, aldiz, lehenago sartzen dira lan-merkatura, eta arlo teknikoetan edo industrialetan sartu ohi dira, soldata hobeekin eta egonkortasun handiagoarekin. Hala ere, arrakala ez da handitzen emakume gehiago daudelako lan-merkatutik kanpo, baizik eta enplegatuta dauden emakumeek gizonek baino baldintza prekarioagoak eta ordainsari baxuagoak dituztelako. Gazteen enpleguaren konposizio desorekatu horrek azaldu dezake 25 urtetik beherakoen taldean berriki izandako soldata-arrakalaren hazkundea.

Aldiz, 45 eta 54 urte bitarteko adin taldearen soldata-arrakala handiaren (bigarren lekuan) balizko interpretazioetako bat da adin horretan hasi edo intentsifikatu ohi direla adinekoen zaintza-lanak, eta horrek bereziki eragin diezaiekeela emakumezkoei. Bestalde, ugaltzeko adineko adin-tarteak izan dira historikoki arrakalarik handienak erregistratu dituztenak, baina arrakala horiek murrizten ari dira, ziurrenik seme-alaben zaintza-lanen banaketa orekatuagoa delako egun edo jaiotza-tasa murrizten ari delako. Horrek arindu egin du, oraingoz, amatasunak emakumeen ibilbide profesionaletan duen inpaktua.

Espainiatik kanpo jaiotako langile bakoitzeko urteko batez besteko irabazien araberako soldata-arrakala berdin murriztu da 2016 eta 2023 artean

LANGILE BAKOITZAREN URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIAK, NAZIONALITATEAREN ARABERA. Balio absolutuak. EAE. 2016-2023

Adierazlea	Nazionalitatea	Sexua	2016ko datua €	2019ko datua €	2023ko datua €	SO % 2016	SO % 2019	SO % 2023	2016tik dagoen aldea	Bilakaera 2019-2023
Langile bakoitzeko urteko batez besteko irabaziak, €	Espainia	Emakumeak	23.614,5	26.484,5	26.079,31	25	20,2	16,3	-3,9	▼
		Gizonak	31.491,4	33.197,8	31.157,4					
	Munduko gainerako lekuak	Emakumeak	..	-17.365	20.161,87	..	18,1	14,2	-3,9	▼
		Gizonak	-21.491,5	-21.213	23.506,81					

Iturria: EIN. Soldaten egiturari buruzko inkesta. 2023ko datuak. 1. oharra: Laukian '-' ageri bada datuaren aurretik, behaketa-laginen kopurua 100 eta 500 artekoa dela esan nahi du. Hortaz, zifrak aldakortasun handia du. 2. oharra: Laukiak '..' ikurra badu, ez dago daturik eskuragarri.

Pertsona bakoitzeko urteko batez besteko irabaziak nazionalitatearen arabera aztertuta, datuek erakusten dute 2023an soldata-arrakala txikiagoa izan dela, bai Espainian jaiotakoen artean, bai Espainiatik kanpo jaiotakoen artean. Horrek erakusten du egoeraren bilakaera positiboa izan dela 2016arekin alderatuta (3,9 puntu).

Emakunderen *Genero Arrakala Euskal Autonomia Erkidegoko Pentsioetan (2020)* txostenaren arabera, joera hori zuhurtziaz interpretatu behar da; izan ere, atzerriko biztanleek –batez ere "migratzaileek"– lan-ezaugarri espezifikoak dituzte eta horrek soldata-ibilbideetan eragiten du. Tartean daude informaltasunaren eta prekarietatearen indize handiagoak, babes sozial gutxiagoko eta soldata baxuagoko sektoreetan kontzentratzea eta emakumeek etxeko lanetan eta zaintza-lanetan duten presentzia nabarmen handiagoa –arlo hori gutxietsia izan da tradizionalki eta kotizazio-erregimen bereziak izan ditu–. Gainera, baliteke jatorrizko herrialdeetara itzultzeagatik edo lan-ibilbide jarraituak ez izateagatik hobekuntza erlatiboak agertzea soldata-desberdintasunetan, baina horrek ez du zertan esan nahi etorkinei eragiten dieten egiturazko desberdintasunak murriztu direnik.

Gero eta emakume gehiagok jasotzen dituzte erretiro-pentsioak, baina horien batez besteko zenbatekoa gizonena baino txikiagoa da oraindik ere

PENTSIOEN ARRAKALA. Balio absolutuak eta ehunekoak EAE. 2016-2024

Adierazlea	Pentsioren tipologia	Sexua	2016ko datua	2019ko datua	2024ko datua	SO % 2016	SO % 2024	2016arekiko dagoen aldea	Bilakaera 2016-2024
Batez besteko pentsioak tipologiaren eta sexuaren arabera (€)	Ezintasuna	Emakumeak	1.014,7	1.082,9	1.298,97	20,3	17,4	-2,9	▼
		Gizonak	1.273,0	1.329,6	1.572,33				
	Erretiroa	Emakumeak	856,8	992,5	1.339,71	44,1	34,7	-9,4	▼
		Gizonak	1.533,8	1.650,2	2.053,52				
	Alarguntza	Emakumeak	768,9	882,0	1.116,42	-26,8	-33,1	-6,3	▼
		Gizonak	606,5	635,4	746,08				
	Zurztasuna	Emakumeak	443,8	479,8	595,82	-0,9	3,18	4,1	▲
		Gizonak	440,0	483,1	615,38				
	Senideen aldekoa	Emakumeak	652,4	714,4	940,65	-0,9	-1,7	-0,8	▼
		Gizonak	646,7	714,3	924,03				
Pentsioen kopurua motaren eta sexuaren arabera (kop.)	Ezintasuna	Emakumeak	13.590	14.236	14.176	-	-	-	-
		Gizonak	28.890	28.677	27.191				
	Erretiroa	Emakumeak	125.299	139.210	159.501	-	-	-	-
		Gizonak	218.946	226.330	230.455				
	Alarguntza	Emakumeak	126.511	126.478	123.037	-	-	-	-
		Gizonak	8.558	8.233	10.585				
	Zurztasuna	Emakumeak	7.331	7.302	7.444	-	-	-	-
		Gizonak	8.211	8.233	8.369				
	Senideen aldekoa	Emakumeak	1.783	1.710	1.561	-	-	-	-
		Gizonak	516	595	691				

Iturria: Geuk egina, Gizarte Segurantzaren datuetatik abiatuta. eSTADISS. Pentsioen estatistikak.

Soldatek eta soldaten arteko desberdintasunek eragin zuzena dute pentsioen eskuratzean eta horietan sortzen den emakumeen eta gizonen arteko genero-arrakalan. Desberdintasunak daude pentsio motetan zein horien batez besteko zenbatekoan. Hala, erretiro-pentsioak jasotzen dituzten emakume geroz eta gehiago dauden arren, hau da, lan-merkatura sartu diren gero eta emakume gehiago dauden arren, gizonak baino askoz ere gutxiago dira oraindik. Hala, **emakume pentsiodunen % 40k (123.037) alarguntasun-pentsioa jaso du (kotizazio gabekoa). Aldiz, gizon pentsionisten % 83k (230.455) erretiro-pentsioa jasotzen du (kotizazio bidezkoa).** Emakumeen kasuan, jasotako pentsio guztien % 52 izan dira erretiro-pentsioak (159.501).

Bestalde, 2016az geroztik, emakumeek jasotako **pentsio moten** (ezintasuna, erretiroa, alarguntasuna, zurztasuna, etab.) **batez besteko zenbatekoa igo egin da**. Hala ere, alarguntasun-pentsioetan eta senideen aldekoan izan ezik, beste kasu guztietan gizonek baino zenbateko txikiagoa jasotzen dute, haien pentsioek ere gora egin baitute aldi horretan. **Erretiro-pentsioen arrakalan** izandako murrizketa nabarmendu behar da, 9,4 puntu murriztu baita 2016tik. Horrek esan nahi du emakumeek 2016an baino 482,9 € gehiago jaso dituztela 2024an, baina, hala ere, gizonek baino 713,8 € gutxiago jaso dituzte.

Emakunderen *Genero Arrakala Euskal Autonomia Erkidegoko Pentsioetan* (2020) txostenak jasotzen duen moduan, pentsioetan zein gizarte-segurantzan emakumeen eta gizonen artean dagoen arrakalak egiturazko joerak edo **bizitza aktiboan zehar desberdintasuna sorrarazten duten faktoreak** (soldata-arrakala, prekarietatea, erantzunkidetasuna zainketetan) agerian uzteaz gain, **gizarte-segurantzaren sistema diseinatzeko garaian presente dauden zeharkako diskriminazioak** ere islatzen ditu. Esaterako, lanaldi partzialean lan egiten zuten pertsonen kotizazioen konputuarekin historikoki gertatu dena –modu desproportzionatuan eragiten zien emakumeei–.

Pentsioen esparruan hautemandako desberdintasunen jatorria gizarte-segurantzako sistema publikoaren izaera guztiz kontributiboan dago, lan-eskema maskulino eta lineal baten arabera diseinatutako banaketa-eredu batean oinarrituta. Eredu horren barruan, enpleguaren jarraikortasunak eta jasotako soldatek zehazten dituzte prestazioak eskuratzeko baldintzak eta pentsioen amaierako zenbatekoa. Ondorioz, emakumeak dira kotizaziorik gabeko edo haien ezkontide edo bikotekideetatik eratorritako kotizazio gabeko pentsio gehienak (hala nola, alarguntasun-pentsioak) jasotzen dituztenak, eta normalean zenbateko baxuagoak izaten dituzte.

Desberdintasun horren kausak askotarikoak dira eta **emakumeek lan-merkatuan duten egiturazko posizioarekin daude lotuta**: lanaldi partzialetan edo ekonomia informalean edo kualifikazio baxukoan duten ordezkaritza txikia, okerren ordaindutako sektoreetan duten presentzia handiagoa, familia-erantzukizunengatik ibilbide profesionaletan izandako etenaldiak, segregazio bertikal eta horizontala, bizi-itxaropen handiagoa eta langabeziarekiko esposizio handiagoa.

II. BLOKEA PRESTAKUNTZA ETA HAUTAKETA PROFESIONALA

Nabarmen handitu da prestakuntza-jardueraren bat egiten duten emakumeen ehunekoa

EAE-N ETENGABEKO PRESTAKUNTZAN ARI DIREN 25 ETA 64 URTE BITARTEKO PERTSONEN EHUNEKOA, SEXUAREN ARABERA. Ehunekoak. EAE. 2013. eta 2023. urteak:

2016. urtea				2019. urtea				2023. urtea			
Guztira (%)	Emakumeak (%)	Gizonak (%)	Aldea G-E	Guztira (%)	Emakumeak (%)	Gizonak (%)	Aldea G-E	Guztira (%)	Emakumeak (%)	Gizonak (%)	Aldea G-E
% 11,7	% 12,6	% 10,8	-1,8	% 13,0	% 14,6	% 11,3	-3,3	% 18,2	% 21,0	% 15,4	-5,6

Iturria: Hezkuntza Adierazleen Estatuko Sistema. Hezkuntza, Lanbide Heziketa eta Kirol Ministerioa.

Prestakuntzaren arloko ikuspegi orokorrak erakusten du etengabeko prestakuntzan edo prestakuntza iraunkorrean eta ondorengo trebakuntza teknikoan eskuragarri dauden azken datuen arabera, **lan-merkatura sartzeko balizko adin-tartean (25 eta 64 urte bitartean) dauden emakumeen % 21ek egiten duela etengabeko hezkuntza- edo prestakuntza-jardueraren bat EAEn** –tasa hori gizonena baino 5,6 puntu handiagoa da–.

Datuek 2016az geroztik emakumeen zein gizonen parte-hartze orokorra handitu dela erakutsi arren, emakumeen aldeko arrakala handituz joan da eta horrek esan nahi du gero eta emakume gehiagok jarraitzen duela bizitzan zehar prestakuntza jasotzen. Emakumeen arteko hazkundea handiagoa da eta horrek adieraz dezake emakumeen inplikazioa handiagoa dela enplegagarritasunaren hobekuntzan, birkualifikazio profesionalean eta lan-merkatuko aldaketekiko egokitzapenean. Hala eta guztiz ere, jarraian ageri diren datuek erakusten dute prestakuntzak mailen eta arloen arabera aztertuz gero, **genero-segregazioak presentzia estrukturala eta iraunkorra duela.**

Gizonek presentzia handiagoa dute Erdi Mailako eta Goi Mailako Lanbide Heziketan eta emakumeek unibertsitateko ikasketetan

IRAKAKSUNTZA ARAUTUAN DAUDEN EAE-KO IKASLE GUZTIAK, MAILAREN ETA SEXUAREN ARABERA. Balio absolutuak eta ehuneko horizontalak. EAE. 2019/2020 eta 2023/2024 ikasturteak

Instrukzio maila	2019/2020 ikasturtea					2023/2024 ikasturtea				
	Guztira	Emakumeak		Gizonak		Guztira	Emakumeak		Gizonak	
	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)
Haur Hezkuntza	85.239	31.434	% 48,6	43.805	% 51,4	73.031	35.369	% 48,4	37.662	% 51,6
Lehen Hezkuntza	130.041	62.953	% 48,4	67.088	% 51,6	121.539	58.981	% 48,5	62.558	% 51,5
Bigarren Hezkuntza (DBH)	86.304	41.861	% 48,5	44.443	% 51,5	90.335	43.940	% 48,6	46.395	% 51,4
Batxilergoa	31.234	17.080	% 54,7	14.154	% 45,3	32.575	17.594	% 54	14.981	% 46
Erdi Mailako Lanbide Heziketa	15.102	5.230	% 34,6	9.872	% 65,4	16.305	5.870	% 36	10.435	% 64
Goi Mailako Lanbide Heziketa	22.016	7.990	% 36,3	14.026	% 63,7	24.669	9.142	% 37	15.527	% 63
Unibertsitate Ikasketak	68.237	36.860	% 54,0	31.377	% 46,0	72.915	39.591	% 54,2	33.324	% 45,8
Helduentzako Hezkuntza (HHE)	13.240	6.842	% 51,7	6.398	% 48,3	11.099	5.948	% 53,6	5.151	% 46,4
Erregimen bereziko irakaskuntza	29.899	18.867	% 63,1	11.032	% 36,9	28.528	17.705	% 62,1	10.823	% 37,9

Iturria: EUSTAT.

Irakaskuntza instrukzio-mailaren arabera aztertuz gero, gizonen eta emakumeen presentzia orekatua da hezkuntzako lehen etapetan eta batxilergoan. Hala ere, **desberdintasunak ageri dira hezkuntzako hurrengo faseetan, eta bereziki adierazgarria da gizonek Erdi Mailako (% 64) eta Goi Mailako (% 63) Lanbide Heziketan duten presentzia nabarmena.**

Unibertsitatearen arloan, emakumeen presentziak handiagoa izaten jarraitzen du, eta goraka doa, 2023-2024an % 54,2koa baitzen. Halaber, emakumeen presentzia da nagusi erregimen bereziko irakaskuntzan (% 62,1).

Erdi Mailako Lanbide Heziketari dagokionez, EAEko emakume gazteek ordezkaritza txikiagoa izaten jarraitzen dute, eta ikasleen profilean feminizazio-joerak daude oraindik ere profil humanistikoko, sozialeko eta zerbitzuetako arlo batzuetan

EAE-KO ERDI MAILAKO LANBIDE HEZIKETAKO IKASLEAK, TALDE PROFESIONALAREN ETA SEXUAREN ARABERA. Balio absolutuak eta ehuneko horizontalak. EAE. 2019/2020 eta 2023/2024 ikasturteak

Erdi Mailako Lanbide Heziketako Familiak	2019/2020 ikasturtea			2023/2024 ikasturtea		
	Guztira (Abs.)	Emakumeak (%h.)	Gizonak (%h.)	Guztira (Abs.)	Emakumeak (%h.)	Gizonak (%h.)
Jarduera fisikoak eta kirol-jarduerak	112	% 21,4	% 78,6	308	% 22,1	% 77,9
Administrazioa eta kudeaketa	1.217	% 60,9	% 39,1	1.275	% 51,7	% 48,3
Nekazaritza	258	% 18,2	% 81,8	225	% 23,1	% 73,9
Arte grafikoak	257	% 41,6	% 58,4	288	% 54,5	% 45,5
Merkataritza eta marketina	396	% 45,7	% 54,3	425	% 47,3	% 52,7
Eraikuntza eta obra zibila	148	% 23,0	% 77,0	172	% 20,3	% 79,7
Elektrizitatea eta elektronika	1.350	% 4,1	% 95,9	1.541	% 5,2	% 94,8
Energia eta ura	-	-	-	-	-	-
Fabrikazio mekanikoa	2.284	% 6,0	% 94,0	2.059	% 4,9	% 95,1
Ostalaritza eta turismoa	828	% 36,2	% 63,8	733	% 40,9	% 59,1
Irudi pertsonala	759	% 89,1	% 10,9	695	% 90,2	% 9,8
Irudia eta soinua	49	% 20,4	% 79,6	45	% 22,2	% 77,8
Elikagai-industriak	166	% 57,2	% 42,8	139	% 60,4	% 39,6
Informatika eta komunikazioak	1.109	% 7,7	% 92,3	1.241	% 8	% 92
Instalazioa eta mantentze-lana	1.181	% 3,8	% 96,2	1.277	% 4,9	% 95,1
Egurra, altzariak eta kortxoa	284	% 13,7	% 86,3	283	% 10,9	% 89,1
Itsasoa eta arrantza	174	% 5,2	% 94,8	201	% 5	% 95
Kimikoa	108	% 54,6	% 45,4	130	% 53,1	% 46,9
Osasungintza	2.213	% 75,8	% 24,2	2.972	% 75,1	% 24,9
Segurtasuna eta ingurumena	-	-	-	-	-	-
Zerbitzu soziokulturalak eta komunitatekoak	1.045	% 80,3	% 19,7	1.084	% 81,3	% 18,7

Ehungintza, jantzigintza eta larrua	23	% 78,3	% 21,7	78	% 75,6	% 24,4
Garraioa eta ibilgailuen mantentze-lana	1.141	% 4,6	% 95,4	1.173	% 4,9	% 95,1
GUZTIRA	**15.102**	**% 34,6**	**% 65,4**	**16.344**	**% 36**	**% 64**

Iturria: Eustat.

EAEko emakume gazteek **presentzia txikia izaten jarraitzen dute Erdi Mailako Lanbide Heziketan**: **% 36koa 2023/2024 ikasturtean, 2019/202an baino 1,4 puntu handiagoa.**

Prestakuntza taldeen artean dauden desberdintasunak aztertuz gero, **prestakuntza teknikoak, fabrikaziokoak eta/edo mantentze-lanetakoak dira nagusi gizonen artean, eta profil humanistikokoak, sozialekoak edo zerbitzuetakoak emakumeen artean.** Oreka mantentzen da Kimika eta Merkataritzaren eta marketinaren arloko prestakuntzetan.

Fabrikazio mekanikoaren arloan emakumeen presentziak **1,1 puntu egin du behera** aurreko aldiarekin alderatuta. Gainera, **Informatika eta komunikazioak, Elektrizitatea eta elektronika, Garraioa eta Ibilgailuen mantentze-lanak, Instalazioa eta mantentze-lanak eta Itsasoa eta arrantza** arloetan emakumeen presentzia % 8tik beherakoa da, eta, kasu batzuetan, % 5etik beherakoa.

Goi Mailako Lanbide Heziketari dagokionez, emakumeen presentzia baxu mantendu da

EAE-KO GOI MAILAKO LANBIDE HEZIKETAKO IKASLEAK, TALDE PROFESIONALAREN ETA SEXUAREN ARABERA. Balio absolutuak eta ehuneko horizontalak. EAE. 2019/2020 eta 2023/2024 ikasturteak

Goi Mailako Lanbide Heziketako Familiak	2019/2020 ikasturtea			2023/2024 ikasturtea		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
	(Abs.)	(%h.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)	(%h.)
Jarduera fisikoak eta kirol-jarduerak	760	% 23,6	% 76,4	949	% 19,7	% 80,3
Administrazioa eta kudeaketa	2.462	% 63,5	% 36,5	2.751	% 56,8	% 43,2
Nekazaritza	255	% 20,4	% 79,6	272	% 22,1	% 77,9
Arte grafikoak	270	% 56,7	% 43,3	308	% 58,1	% 41,9
Merkataritza eta marketina	1.161	% 42,0	% 58,0	1.254	% 41,5	% 58,5
Eraikuntza eta obra zibila	295	% 36,6	% 63,4	338	% 37,9	% 62,1
Elektrizitatea eta elektronika	2.375	% 8,2	% 91,8	2.583	% 8,1	% 91,9
Energia eta ura	115	% 9,6	% 90,4	266	% 9,0	% 91,0
Fabrikazio mekanikoa	3.308	% 12,9	% 87,1	2.938	% 12	% 88
Ostalaritza eta turismoa	975	% 49,1	% 50,9	826	% 51,7	% 48,3
Irudi pertsonala	397	% 94,5	% 5,5	434	% 91,2	% 8,8
Irudia eta soinua	572	% 25,3	% 74,7	760	% 34,5	% 65,5
Elikagai-industriak	20	% 60,0	% 40,0	50	% 62,0	% 38,0
Informatika eta komunikazioak	2.165	% 14,8	% 85,2	2.880	% 15,2	% 84,8
Instalazioa eta mantentze-lana	1.546	% 6,9	% 93,1	1.767	% 7,3	% 92,7
Egurra, altzariak eta kortxoa	73	% 34,2	% 65,8	119	% 19,3	% 80,7
Itsasoa eta arrantza	240	% 2,9	% 97,1	294	% 4,1	% 95,9
Kimikoa	490	% 60,2	% 39,8	610	% 58,7	% 41,3
Osasungintza	1.607	% 77,3	% 22,7	2.157	% 77,5	% 22,5
Segurtasuna eta ingurumena	116	% 33,6	% 66,4	155	% 47,1	% 52,9
Zerbitzu soziokulturalak eta komunitatekoak	2.101	% 78,0	% 22,0	2.598	% 76,7	% 23,3

Ehungintza, jantzigintza eta larrua	108	% 88,0	% 12,0	140	% 87,9	% 12,1
Garraioa eta ibilgailuen mantentze-lana	605	% 5,6	% 94,4	654	% 5,8	% 94,2
GUZTIRA	**22.016**	**% 36,3**	**% 63,7**	**25.103**	**% 36,6**	**% 63,4**

Iturria: Eustat.

Emakumeek Goi Mailako Lanbide Heziketan duten parte-hartzea apur bat handitu da, % 36,6ra -soilik 0,3 puntuko hazkundea 2019/2020ikasturtearekin alderatuta.

Prestakuntza taldeen arabera, gizonek eta emakumeek Goi Mailako Lanbide Heziketako familietan duten segregazioaren jokaera Erdi Mailako Lanbide Heziketakoaren berbera da: emakumeen proportzioa txikiagoa da industriako adarretan eta gainordezkaritza dute arlo humanistikoetan, sozialetan eta zerbitzuetan.

Hala ere, gora egin dute emakumeen eta gizonen presentzia orekatua duten arloek: Administrazioa eta Kudeaketa, Merkataritza eta Marketina, Ostalaritza eta Turismoa, Segurtasuna eta Ingurumena eta Kimika.

Emakumeek unibertsitateko ikasketetan duten presentziak handitzen jarraitzen du, eta ikasleen % 54 baino gehiago izatera iritsi dira 2023/2024 ikasturtean.

EAE-KO UNIBERTSITATEETAKO IKASLE GUZTIAK, IKASKETA ADARRAREN ETA SEXUAREN ARABERA. Balio absolutuak eta ehuneko horizontalak. EAE. 2019/2020 eta 2023/2024 ikasturteak

Espezializazio-adarra	2019/2020 ikasturtea					2023/2024 ikasturtea				
	Guztira	Emakumeak		Gizonak		Guztira	Emakumeak		Gizonak	
	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)
Arteak eta humanitateak	6.189	3.883	% 62,7	2.306	% 37,3	6.153	3.968	% 64,5	2.185	% 35,5
Zientziak	4.312	2.185	% 50,7	2.127	% 49,3	4.597	2.377	% 51,7	2.220	% 48,3
Osasun-zientziak	8.969	6.892	% 76,8	2.077	% 23,2	10.431	7.890	% 75,6	2.541	% 24,4
Gizarte-zientziak eta zientzia juridikoak	33.005	19.533	% 59,2	13.472	% 40,8	33.955	19.975	% 58,9	13.980	% 41,1
Ingeniaritza eta arkitektura	15.762	4.367	% 27,7	11.395	% 72,3	17.779	5.381	% 30,3	12.398	% 69,7
Zehaztu gabe	-	-	-	-	-	--	-	-	-	-
Titulazio bikoitzak	68.237	36.860	% 54,02	31.377	% 45,98	3.914	2.245	57,3	1.669	42,7
GUZTIRA	**68.237**	**36.860**	**% 54,02**	**31.377**	**% 45,98**	**72.915**	**39.591**	**% 54,28**	**33.324**	**% 45,72**

Iturria: Eustat.

Gizonen eta emakumeen arteko presentzia lanbide heziketan baino orekatuagoa da unibertsitatean, eta emakume ikasleen kopurua apur bat handiagoa da. 2023/2024 ikasturtean **emakumeak ziren EAEko unibertsitateetan matrikulatutako ikasle guztien % 54,28**, 2019/2020 ikasturtean baino 0,26 puntu gehiago soilik.

Ezagutza-arloei dagokienez, **Gizarte Zientzietan eta Zientzia Juridikoetan kontzentratzen dira unibertsitateko matrikulazio guztien ia erdiak.** Arlo horretako ikasle guztien % 58,9 ziren emakumezkoak 2023/2024 ikasturtean, eta EAEn unibertsitateko ikasketak egiten dituzten emakumeen % 50,4 arlo horretan kontzentratzen da –proportzio oso altua da hori gainerako ezagutza-arloekin alderatuta– .

Lanbide heziketaren kasuaren moduan, desberdintasunak daude espezializazio-adarren artean. Emakumeen ordezkaritza handitu egin den arren 2016/2017 ikasturtearekin alderatuta, **gizonek gehiengoa izaten jarraitzen dute Ingeniaritzan eta Arkitekturan (% 69,7) eta emakumeek Osasun-zientzietan (% 75,6).** Zientzien adarrak banaketa orekatuagoa du bi sexuen artean.

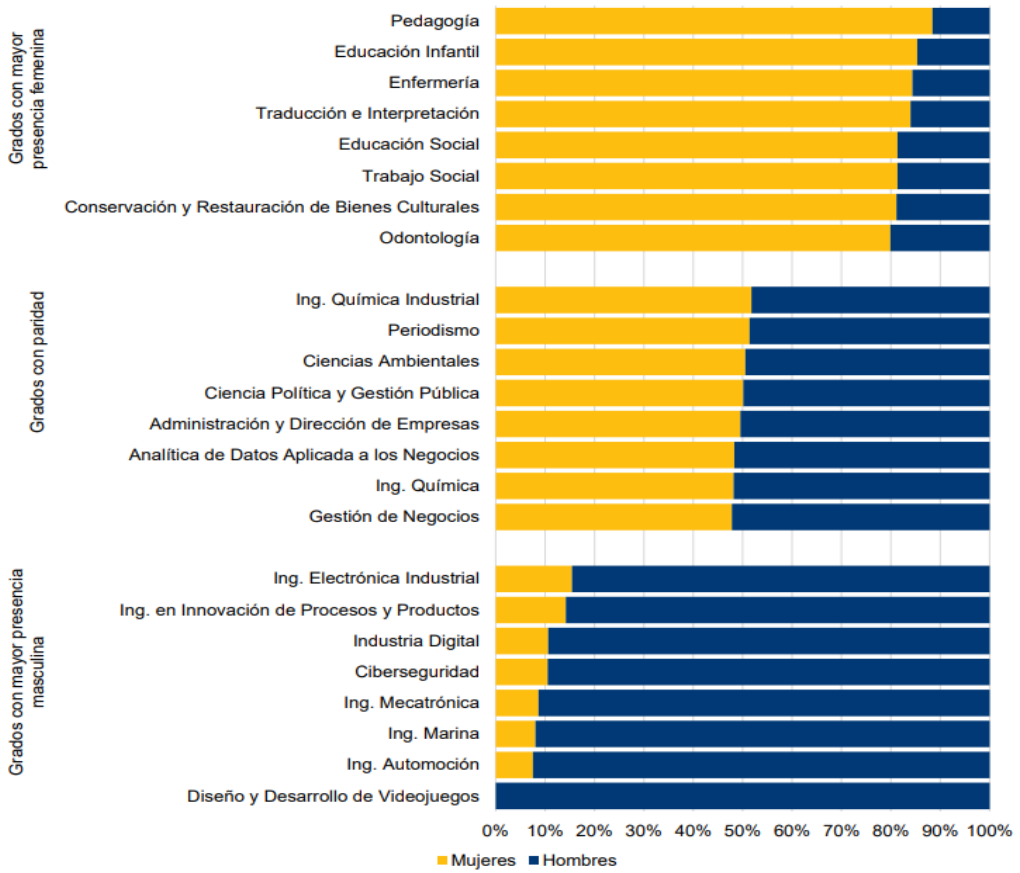
Gizonen presentziak nagusi izaten jarraitzen du ingeniaritzako eta teknologiako adarretan

Ikasketarik maskulinizatuenak ingeniaritzaren adarrarekin lotutakoak eta teknologiaren diziplinetakoak dira oraindik ere. Emakumeen laurden bat baino gutxiago dituzten titulazio ia guztiak bi arlo horietakoak dira. Desoreka bereziki handia da **Bideo Jokoen Diseinua eta Garapena graduan, ez baitago emakumerik.** Gainera, **Automobilgintza Ingeniaritzan, Itsasoko Ingeniaritzan eta Mekatronikan emakumeen proportzioa ez da % 10era iristen.**

Bestalde, **Pedagogia da emakumeen presentziarik handiena duen titulazioa, % 90ekin.** Atzetik daude **Haur Hezkuntza, Erizaintza eta Itzulpengintza eta Interpretazioa, emakumeen ordezkaritza % 80tik gorakoa baita.**

Hazkunde hori positiboa den arren, **sexuaren araberako prestakuntza-segregazioa** islatzen jarraitzen du, eta hori da, gerora, enpleguaren eta ordainsarien desberdintasunak gehien baldintzatzen dituen faktoreetako bat.

GENERO IKUSPEGITIK ADIERAZGARRIENAK DIREN TITULAZIOETAN MATRIKULATUTAKO EAE-KO IKASLEAK 2023/24



Iturria: Eustat. Unibertsitateko Estatistika.

Prestakuntza maila guztiei erreparatuz gero –Erdi Mailako eta Goi Mailako Lanbide Heziketa eta unibertsitateko ikasketak– , ikasleen talde profesionalen araberako banaketak **generoaren segregazio horizontalaren patroi tradizionalak** mantentzen ditu: gizonak **prestakuntza teknikoetan, industrialetan, fabrikazioan eta teknologian** kontzentratzen dira batik bat eta emakumeak, berriz, arlo **humanistikoetan, sozialetan eta zerbitzuetan** dira nagusi, pertsonen zaintzarekin eta arretarekin lotuta maiz.

Kezka berezia eragiten du **teknologiaren eta informatikaren** taldeak, emakumeen presentzia oso txikia baita oraindik ere ikasleen artean. Arrakala horrek orainaldian desoreka dagoela erakusteaz gain, **epe luzeko egiturazko efektuak aurreikusten** ditu, zientziarekin, teknologiarekin eta berrikuntzarekin lotutako enpleguak baitira hain zuzen ere hazkunde-tasarik handienak eta lan- eta soldata-proiekziorik onenak dituztenak. Horri dagokionez, Munduko Ekonomia Foroak *Global Gender Gap Rerport* (2020) azterketan ohartarazten duen moduan, **emakumeek STEAM ikasketetan eta lanbideetan duten parte-hartze baxua oztopo garrantzitsua da arrakala ekonomikoa eta aukera-arrakala murrizteko.**

Parte-hartze urri hori azaltzen duten faktoreen artean, **genero-estereotipo iraunkorrak** daude; izan ere, haurtzarotik sozializazio- eta hezkuntza-ereduen bidez erreproduzitzen dira, eta gaitasun teknikoak, matematikoak eta teknologikoak gizonekin lotzen dituzte. **Arlo teknologikoan emakumezko erreferenterik ez izatea** gehitu behar zaio horri, neskek eta nerabeek ibilbide horiek proiektatzea zailtzen baitu. **Orientazio akademiko eskasak edo partzialak** ere eragina du, kasu batzuetan ez baitituzte STEAM ibilbideak aurkezten, neskentzako aukera irisgarri, desiragarri edo bateragarri gisa.

Gainera, dinamika horiek indartzen dituzten **baldintzatzaile estruktural eta sozialak** daude: **kapital kulturalaren eta sozioekonomikoaren arteko desberdintasunak**, **familiako eta gizarteko aurreikuspenak** emakumeentzako eta gizonentzako rol egokiei dagokienez edo, are, **lan-ingurune teknologikoak** maskulinotzat eta emakumeentzat desatsegintzat hartzea. Elkarren artean lotutako oztopo horien eraginez, **emakumeek ordezkaritza txiki sistematikoa** dute teknologiaren eta zientziaren arloko diziplinetan, eta horrek hezkuntzako eta laneko berdintasuna mugatzeaz gain, dibertsitatea eta berrikuntza ere mugatzen ditu garapen ekonomikorako eta sozialerako hain garrantzitsuak diren sektore horietan[1].

[1] Emakumearen eta Aukera Berdintasunerako Institutua. (2018). *Generoaren soldata-arrakala eta zientifikoa* (Enpresa Berdintasunaren Buletina, XLIV). Madril: Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasun Ministerioa. Hemendik aterata: https://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/BIE_44_Brecha_salarial_y_cientifica_de_genero.pdf

III. BLOKEA. ENPLEGUKO PARTE HARTZEA ETA SEGREGAZIO SEKTORIALA

Emakumeen jarduera- eta okupazio-tasek gizonenak baino txikiagoak izaten jarraitzen dute; aldiz, langabezia-tasa gizonena baino 0,7 puntu handiagoa da

EAE-KO 16 URTETIK GORAKO BIZTANLERIAREN JARDUERAREN, OKUPAZIOAREN ETA LANGABEZIAREN TASA. Urteko batezbestekoa (%). EAE. 2016., 2020. eta 2024. urteak:

Adierazlea	2016. urtea				2020. urtea				2024. urtea				Ald. 2016-2024	
	Guztira (%)	Emakumeak (%)	Gizonak (%)	Aldea G-E (%)	Guztira (%)	Emakumeak (%)	Gizonak (%)	Aldea G-E (%)	Guztira (%)	Emakumeak (%)	Gizonak (%)	Aldea G-E (%)	Emakumeak (%)	Gizonak (%)
Jarduera-tasa	57,2	52,3	62,5	10,2	55,7	51,3	60,6	9,3	56,5	52,3	61,1	8,8	0	-1,4
Okupazio-tasa	49,3	45	54	9	49,8	45,7	54,2	8,5	52,3	48,2	56,7	8,5	3,2	2,7
Langabezia-tasa	13,8	13,9	13,7	-0,2	10,6	10,8	10,5	-0,3	7,4	7,8	7,1	-0,7	-6,1	-6,6

Iturria: Eustat “Herritarrak jarduerarekin lotuta”.

Lan-egoerari dagokionez, 2024ko EAEko emakumeen **jarduera-tasa** % 52,3an mantendu da, gizonen jarduera-tasatik 8,8 puntura (% 61,1). Hortaz, 1,4 puntuko beherakada soilik izan da 2016tik.

Okupazio-tasaren kasuan, igo egin da 2016arekin alderatuta bai gizonen, bai emakumeen kasuan, baina, hala ere, emakumeen okupazio-tasak gizonena baino 8,5 puntu baxuagoa izaten jarraitzen du (% 48,2 eta % 56,7, hurrenez hurren). 2016ari dagokionez, bilakaera puntu erdikoa izan da.

Bestalde, emakumeen **langabezia-tasa** gizonena baino apur bat altuagoa da (0,7 puntu altuagoa 2024an). Bi kasuetan, adierazle horrek hobera egin du 2016arekin alderatuta, ehuneko 6 puntu baino gehiago egin baitu behera bai gizonen, bai emakumeen kasuan.

Eraikuntzaren sektoreak, industriaren sektoreak eta lehen sektoreak oso enplegu maskulinizatua dute. Aldiz, zerbitzuen sektorean emakumeak dira gehiengoa

EAE-KO 16 URTE EDO GEHIAGOKO BIZTANLERIA OKUPATUA SEKTORE EKONOMIKOAREN ETA SEXUAREN ARABERA. Balio absolutuak eta ehuneko horizontalak eta bertikalak. EAE. 2019. eta 2024. urteak:

Jardueraren sektorea	2019							2024							Aldea 2016-2024
	Guztira	Emakumeak			Gizonak			Guztira	Emakumeak			Gizonak			
	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(%b)	(Abs.)	(%h.)	(%b)	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(%b)	(Abs.)	(%h.)	(%b)	
Nekazaritza, Abeltzaintza eta Arrantza	9.443	2.369	% 25,1	% 0,5	7.074	% 74,9	% 1,4	8.593	1.828	% 21,3	% 0,4	6.765	% 78,7	% 1,3	-7,8
Industria	176.866	37.078	% 21,0	% 8,1	139.788	% 79,0	% 28,2	180.506	39.231	% 21,7	% 8,2	141.275	% 78,3	% 27,3	0,8
Eraikuntza	53.092	6.083	% 11,5	% 1,3	47.009	% 88,5	% 9,5	54.295	6.468	% 11,9	% 1,3	47.827	% 88,1	% 9,2	0
Zerbitzuak	715.669	414.323	% 57,9	% 90,1	301.346	% 42,1	% 60,9	754.759	432.865	% 57,3	% 90,1	321.894	% 42,7	% 62,2	-0,2
GUZTIRA	**955.070**	**459.853**	**% 48,1**	**% 100,0**	**495.217**	**% 51,9**	**% 100,0**	**998.153**	**480.392**	**% 48,1**	**% 100,0**	**517.761**	**% 51,9**	**% 100,0**	**0,6**

Iturria: Eustat. Jardueraren udal-estatistika.

Jarduera-sektoreei dagokienez, **emakumeen % 90 baino gehiagok zerbitzuen sektorean egiten zuen lan 2024an.** Industrian 39.231 emakume daude (emakumeen enplegu osoaren % 8,2), eta enplegatutako emakume gehien dituen bigarren sektorea da, nahiz eta **industriako langile guztien ia % 80 gizonak izan.** Eraikuntzan 6.468 emakume daude (eta 47.827 gizon), eta hirugarren lekuan kokatzen da, baina aurrekoengandik distantzia handira. Azkenik, lehen mailako sektorean, 1.828 emakume ari dira nekazaritzako, abeltzaintzako edo arrantzako jardueretan lanean, hau da, okupatutako emakumeen % 0,4.

Okupatutako biztanleriaren sektorerako azterketak prestakuntza-adarren azterketan dagoeneko adierazitako sexuaren araberako desberdintasunak berresten ditu. **Hala, eraikuntzak, industriak eta lehen sektoreak enplegu oso maskulinizatua dute:** gizonak guztizkoaren % 88,1 eta % 78,3 artean dira hiru sektoreetan.

Hala, **nekazaritzako, abeltzaintzako eta arrantzako eta industriako sektoreetan gizonen proportzioa emakumeena baino 3 aldiz handiagoa da. Joera hori are handiagoa da eraikuntzaren sektorean:** gizonen proportzioa emakumeena baino 7 aldiz handiagoa da (% 88,1 gizonak eta % 11,9 emakumeak).

Aldiz, **kontrakoa da joera zerbitzuen sektorean**, emakumeek % 57,3ko presentzia baitute.

2019ko datuei dagokienez, emakumeen ordezkaritza murriztu egin da lehen mailako sektorean eta zerbitzuen sektorean. Eraikuntzaren sektorean eta industrian hazkundea minimoa izan da, ehuneko 0,4 eta 0,7 puntukoa soilik, hurrenez hurren.

Horri dagokionez, Emakunderen *Genero Arrakala Euskal Autonomia Erkidegoko Pentsioetan* (2020) txostenak ohartarazten duen moduan, jarduera-adar batean parte-hartze hutsak ez du emakumeen eta gizonen lan-baldintzak zehatz zehazteko aukerarik ematen, baina enpleguaren harremanarekiko prekarizazio mailaren adierazle partzial bat eskain dezake. Azterketa osoagoa lortzeko, beharrezkoa da emakumeek eta gizonek jarduera-sektoreetan duten banaketa eta sektore bakoitzaren barruan dagoen lanaren banaketa bertikala aztertzea. Hain zuzen ere, sektore maskulinizatuetan zein feminizatuetan, zereginen, funtzioen eta erantzukizunen banaketa desorekatuta dago, eta horrek desberdintasun adierazgarriak sortzen ditu ordainsarietan, aitortza profesionalean eta enpleguaren egonkortasunean. Funtzioen banaketa desorekatu horrek genero-hierarkizazioa islatzen eta sortzen du lan-merkatuan. Ondorioz, emakumeek desabantaila-egoerak dituzte oraindik ere termino orokorretan soldaten, laneko egonkortasunaren eta sustapen profesionalerako aukeren arloan.

Emakumeen enpleguaren behin-behinekotasunaren eta lanaldi partzialaren tasak gizonenak baino altuagoak dira

EAE-KO SOLDATAPEKO PERTSONEN BANAKETA KONTRATU MOTAREN ARABERA Guztizkoaren gaineko ehunekoak. EAE. 2016. urtetik 2023. urtera

	Kontratu mota	2016. urtea	2017. urtea	2018. urtea	2019. urtea	2020. urtea	2021. urtea	2022. urtea	2023. urtea
Bi sexuak (%)	Iraupen mugagabea	76,6	73,9	73,5	76,0	77,4	74,8	78,9	85,4
	Aldi baterakoa	23,4	26,1	26,5	24,0	22,6	25,1	21,1	14,6
Gizonak (%)	Iraupen mugagabea	79,1	76,4	76,0	78,7	80,8	77,2	81,2	85,1
	Aldi baterakoa	20,9	23,6	24,0	21,3	19,2	22,8	18,8	14,9
Emakumeak (%)	Iraupen mugagabea	73,9	71,4	70,8	73,3	74,0	72,6	76,3	80,6
	Aldi baterakoa	26,1	28,6	29,2	26,7	26,0	27,5	23,7	19,4

Iturria: EIN. “Biztanleria Aktiboaren Inkesta”.

EAE-KO SOLDATAPEKO PERTSONEN BANAKETA LANALDIAREN ARABERA Guztizkoaren gaineko ehunekoak. EAE. 2016. urtetik 2023. urtera.

	2016. urtea			2017. urtea			2018. urtea			2019. urtea			2020. urtea			2021. urtea			2022. urtea			2023. urtea		
Lanaldi-mota	Guztira	G (%)	E (%)	Guztira	G (%)	E (%)	Guztira	G (%)	E (%)	Guztira	G (%)	E (%)	Guztira	G (%)	E (%)	Guztira	G (%)	E (%)	Guztira	G (%)	E (%)	Guztira	G (%)	E (%)
Lanaldi osoko jarduna	82,3	92,8	70,5	83,2	92,0	73,3	83,6	92,9	73,5	82,5	92,7	71,5	84,2	93,8	73,8	86,1	93,5	77,6	86,5	93,4	78,4	86,7	93,4	78,9
Lanaldi partzialeko jarduna	17,7	7,2	29,5	16,8	8,0	26,7	16,4	7,1	26,5	17,5	7,3	28,5	15,8	6,2	26,2	13,9	6,5	22,4	13,5	6,6	21,6	13,3	6,6	21,1

Iturria: EIN. “Biztanleria Aktiboaren Inkesta”.

Lan-kontratazioaren arloko behin-behinekotasunaren eta partzialtasunaren ikuspegitik, emakumeen egoerak **gizonena baino okerragoa** izaten jarraitzen du argi eta garbi, batez ere **lanaldi motari** dagokionez. **Urteetan zehar desberdintasun hori pixkanaka murriztu den arren, enplegu partzialaren tasak altua izaten jarraitzen du emakumeen artean, % 21,1era iritsi baitzen 2023an.** Hau da, **gizonena baino 14,5 puntu handiagoa zen** (2019an, arrakala 21 puntukoa zen).

Kontratu motaren kasuan, desberdintasuna murriztu egin da, baina hala ere badago: emakumeen **aldi baterako kontratuen** ehunekoa gizonena baino **4,5 puntu handiagoa** da. **2019an**, **5,4 puntukoa** zen aldea.

Datu horiek erakusten dute enpleguaren arloko genero-desberdintasunak murriztu egin direla, baina murrizketa hori ez dela nahikoa izan. Behin-behinekotasunari eta partzialtasunari dagokionez arrakala txikitzen ari den arren, **emakumeek kontratuzko modalitate prekarioagoetan kontzentratuta jarraitzen dute**, eta horrek eragin zuzena du haien autonomia ekonomikoan, egonkortasun profesionalean eta lan-eskubideetarako eta eskubide sozialetarako sarbidean.

Arrakala horien iraunkortasunak hainbat faktore estrukturalekin eta elkarren artean lotutakoekin izan dezake harremana. Lehenik eta behin, **emakumeek presentzia handiagoa dute** lanaldi partzialak, aldi baterako kontratuak eta soldata-baldintza baxuagoak dituzten **sektore oso feminizatuetan** (hala nola zaintzan, zerbitzu pertsonaletan, ostalaritzan edo txikizkako merkataritzan), eta horrek estrukturalki mugatzen du emakumeen enplegu egonkorrerako eta kalitatezkorako duten sarbidea (ikusi diagnostiko honen III. blokea). Gainera, sektore horiek gutxiago baloratu ohi dira sozialki eta ekonomikoki, nahiz eta bizitza sostengatzeko garrantzitsuak izan. Horrek lan feminizatuen gutxiespena betikotzen du. Bigarrenik, **etxeko erantzukizunen eta zaintza-lanen banaketa desorekatuak** faktore erabakigarria izaten jarraitzen du. Emakumeek ordaindu gabeko lan-karga handiagoa izaten jarraitzen dute, eta horrek zaildu egiten die lanaldi osoak edo ordutegi zurruneko lanak edukitzea; ondorioz, maiz onartu behar izaten dituzte lanaldi partzialeko kontratuak edo lan-ibilbideak eten behar izaten dituzte (ikusi diagnostiko honen V. blokea). Azkenik, **kontziliazioa eta erantzunkidetasuna sustatzeko politika publikoak eta enpresa-politikak** ez dira nahikoak edo modu desorekatuan aplikatzen dira. Araudian aurrerapenak egin diren arren, hala nola aitatasun-baimenak handitzea edo berdintasun-planak sustatzea, emakumeen eta gizonen arteko erantzunkidetasun erreala oraindik ez da finkatu[2].

[2] Gorjón, L., eta de la Rica, S. (2024). Trabajo a tiempo parcial: Precariedad laboral y brechas de género. ISEAK. Hemen eskuragarri: https://iseak.eu/wp-content/uploads/2024/02/trabajo-a-tiempo-parcial-precariedad-laboral-y-brechas-de-genero-2024-02-20-trabajo-a-tiempo-parcial-precariedad-laboral-y-brechas-de-genero.pdf

Gizonek emakumeek baino maizago egin ohi dituzte soldata osagarriekin lotutako lanaldiak

BIZTANLERIA OKUPATUA LANALDI MOTAREN ARABERA, EAE-KO EZAUGARRI SOZIODEMOGRAFIKOEN ARABERA Ehunekoa. EAE. 2017, 2020 eta 2024.

		2017		2020		2024	
Malgutasuna eta ordutegiak		**Emakumeak (%)**	**Gizonak (%)**	**Emakumeak (%)**	**Gizonak (%)**	**Emakumeak (%)**	**Gizonak (%)**
Ohiko lanaldia	**Jarraitua**	% 56,90	% 49,20	% 59,10	% 52,60	% 64,37	% 58,63
	Zatitua (goiza eta arratsaldea)	% 33,30	% 41,50	% 28,90	% 35,80	% 22,83	% 29,03
	Mistoa (jarraitua eta zatitua)	% 9,70	% 9,40	% 12	% 11,60	% 12,80	% 12,34
Gaueko ordutegia (*)		% 10,90	% 17,70	% 9,90	% 15,20	% 11,43	% 19,07
Lana asteburuan	**Beti**	% 18,80	% 9,90	% 17,90	% 10	% 16,03	% 8,77
	Batzuetan	% 24,40	% 34,30	% 21,90	% 29,20	% 24,47	% 30,73
Txandakako lana		% 20,30	% 24,10	% 21,50	% 24,30	% 22,33	% 25,67

Iturria: Eustat. "Laneko bizitzaren, familiako bizitzaren eta bizitza pertsonalaren kontziliazioari buruzko inkesta".

(*) Oharra: Gaueko ordutegia da lanaldiaren 3 ordu edo gehiago, edo gutxienez urteko lanaldiaren heren bat, 22:00ak eta 06:00ak artean egiten denean.

Laneko bizitzaren, familiako bizitzaren eta bizitza pertsonalaren kontziliazioan eragin handiagoa izan dezaketen lanaldiaren ezaugarri batzuk aztertuta, hainbat desberdintasun hauteman dira emakumeen eta gizonen artean. Okupatutako **emakumeen % 54,37k lanaldi jarraitua** du. Ehuneko hori gizonena baino 5,7 puntu handiagoa da, haiek maizago izaten baitituzte lanaldi zatituak. **Gaueko ordutegiari dagokionez**, aldea nabarmena da: **gizonen proportzioa (% 19,07) emakumeena baino handiagoa da (% 11,43).**

Desberdintasunak daude baita ere **asteburuko lanean ere.** Asteburuko lan iraunkorrean, okupatutako emakumeen ehunekoa beti asteburuetan lan egiten duten gizonen ehunekoaren bikoitza da ia (% 16,03 eta % 8,77). Aldiz, asteburuetako aldizkako lanean, gizonen proportzioa handiagoa da (% 30,73 eta % 24,47) –desberdintasunak mantendu egin dira 2020ko datuekin alderatuta–. **Ia lau gizonetik batek egiten du txandakako lana (% 25,7)**. Emakumeen kasuan proportzioa apur bat txikiagoa da (% 22,3).

Garrantzitsua da datuak interpretatzeko garaian **ordainsaria osatzen duten osagarri guztiak** aintzat hartzea. EINen Soldata Egituraren Lau Urteko Inkestaren[3] datuek erakusten dute Euskadiko emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna ez dela modu homogeneoan banatzen ordainsariaren kontzeptu guztietan. 2022an, emakumeen eta gizonen arteko **hileko soldata-oinarriaren** arrakala **% 11,5ekoa** da, eta aldea **% 23,4ra** iristen da **soldata-osagarriak eta aparteko orduen ordainsariak kontuan hartuz gero.** Desberdintasun horrek berresten du gizonek presentzia –eta abantaila ekonomiko– handiagoa dutela baldintza arruntak ez dituzten lanpostuetan, hala nola gauekoetan, txandakako lanetan, zaratarekiko esposizioa dutenetan edo istripuak izateko arrisku handiagoa dutenetan. Hori guztizko ordainsarietan islatzen da gero.[4]

[3] EIN (2024). Soldata Egiturari buruzko Inkesta, 2022. Hemen eskuragarri: https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/EES2022.htm

[4] Urquijo, Maider M.; Saizabal, Iñigo A.; Galilea, Iñigo G.; eta Jaca Michelena, José Ignacio (2025). Genero-arrakalaren garrantzia eta eragina Euskadiko lan-merkatuan, eta iraganeko eragin ekonomikoa eta potentziala. Eusko Jaurlaritzako Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila, Ekonomia Zuzendaritza.

Gizonek lanetik ateratzeko ordutegi malguagoak dituzte, eta etxeko ohiko lana orekatuta dago emakumeen eta gizonen artean

BIZTANLERIA OKUPATUA ORDUTEGI MOTAREN ETA MALGUTASUNAREN ARABERA, EAE-KO EZAUGARRI SOZIODEMOGRAFIKOAK AINTZAT HARTUTA Ehunekoa. EAE. 2017, 2020 eta 2024.

Malgutasuna eta ordutegiak		2017			2020			2024		
		Emakumeak (%)	Gizonak (%)	Aldea G-E	Emakumeak (%)	Gizonak (%)	Aldea G-E	Emakumeak (%)	Gizonak (%)	Aldea G-E
Irteerako ordutegi malgua		% 31,40	% 37,60	% 6,20	% 29,30	% 35,60	% 6,30	% 51,00	% 60,40	% 9,40
Lanaldia luzatzea	Ia inoiz ez	% 62,80	% 58,80	-% 4,00	% 57,60	% 58,70	% 1,10	% 66,80	% 64,40	-% 2,40
	Batzuetan	% 17,90	% 17,40	-% 0,50	% 18	% 18,80	% 0,80	% 15,30	% 15,70	% 0,40
	Ia beti	% 19,30	% 23,80	% 4,50	% 24,40	% 22,50	-% 1,90	% 18,00	% 19,90	% 1,90
Etxean lan egitea	Gutxienez, egunen erdietan	% 6,40	% 4,70	-% 1,70	% 11,70	% 10,00	-% 1,70	% 7,60	% 7,30	-% 0,30
	Aldian behin	% 8,60	% 8,10	-% 0,50	% 7	% 7,50	% 0,50	% 8,80	% 10,40	% 1,60
	Inoiz ez	% 85,00	% 87,20	% 2,20	% 81,30	% 82,50	% 1,20	% 83,60	% 82,30	-% 1,30

Iturria: Eustat. “Laneko bizitzaren, familiako bizitzaren eta bizitza pertsonalaren kontziliazioari buruzko inkesta”.

2024an, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna mantendu egin da **lanetik ateratzeko ordutegien malgutasunari dagokionez**: gizonen % 60,4k ordutegi malguak du, eta emakumeen kasuan, % 51k.

Lanaldia luzatzeko maiztasunari dagokionez, 2024ko datuek erakusten dute beherakada orokorra izan dela 2020arekin alderatuta, bai emakumeetan, bai gizonetan. Emakumeen % 66,8k eta gizonen % 64,4k berretsi dute ia inoiz ez dietela lanaldia handitu.

Bestalde, normalean etxean bertan lan egiten duten pertsonen ehunekoa oso antzekoa da emakumeen eta gizonen artean: emakumeen % 7,6k etxetik egiten du lan egun erdietan gutxienez, eta gizonen kasuan, % 7,3k. Aldiz, emakumeen % 8,8k telelana egiten du aldizka, eta gizonen kasuan % 10,4k.

V. BLOKEA. KONTZILIAZIOA, ERANTZUNKIDETASUNA ETA ZAINTZAK

Emakumeek gizonek baino zailtasun handiagoak dituzte laneko bizitza, familiakoa eta pertsonala uztartzeko.

EAE-KO BIZTANLERIA OKUPATUA KONTZILIAZIOAREN ALDERDIAK UZTARTZEKO DUTEN ZAILTASUN MAILAREN ARABERA, SEXUA AINTZAT HARTUTA Batezbestekoa. EAE. 2017, 2020 eta 2024.

	2017			2020			2024		
Kontziliazioaren alderdia	**Balorazioa Guztira (1-10)**	**Balorazioa Emakumeak (1-10)**	**Balorazioa Gizonak (1-10)**	**Balorazioa Guztira (1-10)**	**Balorazioa Emakumeak (1-10)**	**Balorazioa Gizonak (1-10)**	**Balorazioa Guztira (1-10)**	**Balorazioa Emakumeak (1-10)**	**Balorazioa Gizonak (1-10)**
Adingabeko seme-alaben zaintzarekin	4,4	4,2	4,5	4,2	4,2	4,3	4,3	4,4	4,1
Mendeko pertsonen zaintzarekin	4,7	4,6	4,8	4	4,4	3,7	5,0	5,4	4,6
Etxeko lanekin	3,7	3,6	3,7	3,4	3,5	3,4	3,4	3,6	3,3
Gestio burokratikoekin	3,9	4	3,9	3,9	4	3,7	3,4	3,6	3,2
Jarduera pertsonalekin	4,1	4,1	4,1	4	4,1	3,9	4,1	4,3	3,9
Orokorrean	3,9	3,9	3,9	3,8	3,8	3,7	3,7	3,9	3,5

Iturria: Eustat. "Laneko bizitzaren, familiako bizitzaren eta bizitza pertsonalaren kontziliazioari buruzko inkesta". *Oharra: Balorazioak 0tik 10erako eskalan egin dira, eta 10 da zailtasunik handiena adierazten duena.*

Oro har, **emakumeek zailtasun handiagoa dute laneko bizitza, familiakoa eta pertsonala uztartzeko alderdi guztietan. Mendeko pertsonen zaintza** da ordaindutako lanarekin uztartzeko zailena, bai emakumeentzat, bai gizonentzat, baina aldea dago hautemandako zailtasunaren intentsitatean: zailtasunaren batez besteko balorazioa 5,4 puntukoa da emakumeen kasuan eta 4,6 puntukoa gizonen kasuan.

Bigarrenik, **adingabeen zaintza** ere uztartzeko zeregin konplexua da: zailtasunaren batez besteko balorazioa 4,4 puntukoa da emakumeen artean eta 4,1 puntukoa gizonen artean.

Bestalde, emakumeek zailtasun handiagoak dituzte jarduera pertsonalak eta ordaindutako lana uztartzeko (4,3 puntuko balorazioa emakumeen artean eta 3,9koa gizonen artean). Halaber, zailagoa egiten zaie etxeko zereginak enpleguarekin uztartzea; 3,6 puntu eta gizonek 3,3 puntu. Oro har, zailtasunik handieneko fokua zaintzen arloan dago, **bai adingabeen zaintzan, bai mendekotasuna duten pertsonen zaintzan.**

Emakumeek, egunean, batez beste gizonek baino hiru ordu laurden gehiago ematen dituzte etxeko zereginak egiten eta ordubete gutxiago lanean eta prestakuntzan

EAE-KO PERTSONEK EGUNEAN EMATEN DUTEN BATEZ BESTEKO DENBORA, JARUDERA MOTAREN ETA SEXUAREN ARABERA. Batez besteko orduak (orduak:minutuak). EAE. 2020 eta 2024.

Jarduera mota	2020				2024				Aldea 2020tik	
	Guztira (hh.mm)	Emakumeak (hh.mm)	Gizonak (hh.mm)	Aldea G-E	Guztira (hh.mm)	Emakumeak (hh.mm)	Gizonak (hh.mm)	Aldea G-E	Emakumeak (hh.mm)	Gizonak (hh.mm)
Zaintza pertsonalak	12:17	12:23	12:09	-0:14	12:05	12:24	12:06	-0:18	0:01	-0:03
Lana eta prestakuntza	7:05	6:33	07:35	01:02	06:56	6:27	07:24	1:03	-0:06	-0:11
Etxeko lanak	2:35	03:06	01:55	-1:11	02:26	02:46	02:02	-0:44	-0:20	0:07
Etxeko pertsonen zaintza	02:25	02:41	02:03	-0:38	01:55	02:04	1:41	-0:23	-0:23	-0:23
Bizitza soziala	01:51	01:46	01:57	0:11	01:33	01:28	01:38	0:10	-0:08	-0:19
Aisialdi aktiboa eta kirolak	02:29	02:13	02:43	0:30	02:09	01:56	02:21	0:25	-0:17	-0:22
Aisialdi pasiboa	02:59	02:54	03:05	0:11	02:51	02:50	02:53	0:03	-0:04	-0:12
Ibilbideak	01:10	01:08	01:12	0:04	01:12	01:10	1:13	0:03	0:02	0:01

Iturria: Eustat. “Denbora aurrekontuen inkesta”.

Ohitura sozialei eta eguneroko bizitzari dagokienez, **desberdintasun adierazgarriak daude gizonek eta emakumeek egun batean zehar ematen duten denboran.**

Desberdintasunik handienak etxeko zereginetan eta lanean eta prestakuntzan daude: **emakumeek gizonek baino 44 minutu gehiago ematen dituzte batez beste egunean etxeko zereginak egiten eta 1:03 gutxiago lanean eta prestakuntzan.**

Emakumeek egun batean **etxeko zereginetan** ematen duten batez besteko denbora (denbora soziala) 20 minutu murriztu da 2020tik, eta gizonek ematen dutena 7 minutu handitu da. Emakumeek eta gizonek ordaindu gabeko lan horri eskaintzen dioten denboraren arteko aldea ere 27 minutu murriztu da aldi horretan zehar, baina, hala ere, emakumeek denbora askoz gehiago eman dute lan horretan.

Gainera, emakumeek 23 minutu gehiago ematen dituzte batez beste **etxeko pertsonak zaintzen** eta 18 minutu gehiago **zaintza pertsonaletan**. Gizonek, berriz, 25 minutu gehiago ematen dituzte **aisialdi aktiboan eta kirolean** eta 10 minutu gehiago bizitza sozialean. 2020arekin alderatuta, etxeko pertsonen zaintzari eskainitako denbora murriztu egin da, bai emakumeen, bai gizonen kasuan.

Hautemandako desberdintasunak oso adierazgarriak ez izan arren, zuhurtziaz interpretatu behar dira. Laneko bizitza eta bizitza pertsonala zein enplegua uztartzeko zailtasunen gaineko autopertzepzioan **eragina izan dezakete genero-estereotipoek eta sozialki emakumeei eta gizonei esleitu zaizkien rolek.** Zaintza eta etxeko bizitzaren kudeaketa emakumeen erantzukizuntzat hartzen diren testuinguru honetan, emakume askorentzat “naturalak” edo ekidinezinak dira haien gain hartzen dituzten karga gehigarriak. Horrek kontziliazioak dakarren ahaleginaren magnitude erreala gutxietsi dezake. Era berean, gizonek gutxietsi egin ditzakete arlo horretan esperimentatzen dituzten zailtasunak, bai zaintza-lanetan parte-hartze txikiagoa dutelako, bai maskulinitatearen eredu tradizionalek laneko bizitzaren eta bizitza pertsonalaren arteko ondoeza edo gatazka adieraztea eragotz dezaketelako.

Horri dagokionez, kontziliaziorako zailtasunen gaineko pertzepzioan dauden zailtasunak ez dira balorazio subjektibo soila, **gizarteko denbora, lana eta erantzukizunak antolatzen dituzten genero-egituren isla baizik.**

Amatasunaren eta zaintza-erantzukizunen azpian dagoen kausak azaltzen du hein batean arrakala iraunkor hori.

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO 16 URTE ETA GEHIAGOKO BIZTANLERIAREN JARDUERA TASA, HAIEN KARGU DITUZTEN SEME-ALABEN KOPURUAREN ETA SEXUAREN ARABERA.
(%). EAE. 2020-2024.

	Seme-alaba kopurua	2020. urtea	2021. urtea	2022. urtea	2023. urtea	2024. urtea
Bi sexuak (%)	Guztira	55,8	56,2	56,5	56,2	56,5
	Seme-alabarik gabe	46,0	46,4	46,4	46,1	46,9
	1 seme-alaba	57,4	59,0	60,3	59,4	59,0
	2 seme-alaba edo gehiago	82,8	82,6	83,3	83,2	83,4
Emakumeak (%)	Guztira	51,3	51,9	52,1	52,0	52,3
	Seme-alabarik gabe	41,0	41,7	41,6	41,3	41,7
	1 seme-alaba	54,5	55,7	57,1	56,7	56,8
	2 seme-alaba edo gehiago	77,0	76,9	77,2	77,8	78,8
Gizonak (%)	Guztira	60,5	60,9	61,3	60,9	61,1
	Seme-alabarik gabe	51,0	51,1	51,3	51,0	52,2
	1 seme-alaba	61,0	63,2	64,5	62,8	61,9
	2 seme-alaba edo gehiago	89,1	88,9	90,0	89,1	88,5

Iturria: Eustat.

Zenbat eta seme-alaba gehiago izan, **orduan eta handiagoa da jarduera-tasa** bi sexuen kasuan. Gizonen jarduera-tasa **emakumeena baino handiagoa da** urte eta kategoria guztietan. 2024an, ia **9 puntukoa** izan da alde orokorra (% 61,1 gizonen artean eta % 52,3 emakumeen artean).

Seme-alabak izateak emakumeen jarduera-tasa handitzen du, baina egoera berean dauden gizonena baino baxuagoa da betiere. 2024an, **2 seme-alaba edo gehiago dituzten emakumeak % 78,8ra iritsi dira (gizonak % 8,5).** Aldiz, aitatasuna ez da oztopo; gizonen jarduera-tasa emakumezkoenaren gainetik dago beti, eta **arrakala handiagoa da seme-alaben kopuruaren arabera** (5,1 puntu seme-alaba 1ekin eta 9,7 puntu 2 seme-alaba edo gehiagorekin).

Eusko Jaurlaritzako Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Ekonomia Zuzendaritzak berriki egindako azterketak[5] nabarmentzen duen moduan, lehen seme-alaba jaio eta hurrengo urtean % 11 inguru murrizten dira amen urteko diru-sarrerak. Gizonenak berriz ez dira aldatzen. Gainera, emakumeen eta gizonen arteko arrakala handitu egiten da denborarekin: haurra jaio eta hamar urtera % 28 inguruko zigorra izaten dute emakumeek diru-sarreretan, lan egindako egunen murrizketarengatik eta lanaldi partzialeko kontratuen edo aldi baterakoen hazkundearengatik batik bat.

Datu horiek argi erakusten dute **amatasuna faktore erabakigarria dela emakumeen lan-ibilbideetan. Aitatasunak, aldiz, ez du efektu berbera gizonengan.** Seme-alaben presentziarekin jarduera-tasak gora egiten duen arren bi sexuetan, emakumeek parte-hartze txikiagoa izaten jarraitzen dute lan-merkatuan eta arrakala handitu egiten da ondorengoen kopurua handitu ahala. Patroi horrek **“amatasunaren zigorra”** eta **“aitatasunaren saria”** deiturikoak berresten ditu. Lan-arloko genero-desberdintasunari buruzko literaturan asko dokumentatu izan da hori.[6]

Gizonek aitatasunarekin jarduera-tasa handiak edo are handiagoak izateak argi erakusten du seme-alabek ez dituztela gizonek enpleguan parte hartzeko dituzten baldintzak aldarazten. Aldiz, emakumeek **zailtasun handiagoak dituzte enpleguari eusteko edo enplegu berri bat lortzeko**, zaintza-erantzukizunen gainkarga dutelako eta **erantzunkidetasun-neurriek eta arreta-zerbitzu publikoek** ez dutelako kontziliazio erreala bermatzen. Fenomeno hori ez da erabaki indibidualen araberakoa, ordaindutako lana eta zaintza erantzunkidetasunen banaketa desorekatuaren arabera antolatzen jarraitzen duen eredu sozialaren eta laboralaren araberakoa baizik.

[5] Urquijo, Maider M.; Saizabal, Iñigo A.; Galilea, Iñigo G.; eta Jaca Michelena, José Ignacio (2025). Genero-arrakalaren garrantzia eta eragina euskal lan-merkatuan, eta iraganeko eragin ekonomikoa eta potentziala. Eusko Jaurlaritzako Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila, Ekonomia Zuzendaritza.

[6] Jiménez-García , J. R., & Cascales Mira, M. (2025). El penalti a la maternidad en España: Desentrañando la brecha salarial de género en el mercado de trabajo. *Papers. Revista De Sociologia*, *110*(3), e3401. https://doi.org/10.5565/rev/papers.3401

ABIAPUNTUTIK EGUNEROKOTASUNERA: EAEKO SOLDATA ARRAKALAREN DATU NAGUSIAK ETA EBOLUZIOA

I. BLOKEA. SOLDATA ARRAKALA EKONOMIKOA

- ✓ **URTEKO ETA ORDUKO BATEZ BESTEKO IRABAZIAK:** 2023an, EAEko soldata-arrakala % 12,8koa izan da urteko batez besteko irabazietan (4.561,61 €) eta % 3,6koa lan egindako ordu arrunt bakoitzeko irabazietan. 2019 eta 2023 artean, urteko arrakala nabarmen murriztu da (-6,7 puntu), bai eta lan egindako ordu arrunt bakoitzeko arrakala ere (-5,9 puntu). Nabarmendu beharrekoa da 2016-2019 aldian bi adierazleek aurrerapenak izan zituzten arren, **bilakaera asko azaleratu dela 2019tik aurrera, hau da, Estrategia ezarri denetik aurrera:**
- ✓ **EUROPA-ESPAINIA-EUSKADI ALDERAKETA:** Euskadiren lan egindako ordu arrunt bakoitzeko soldata-arrakala Europako eta estatuko batezbestekoa baino txikiagoa da. Europako eta Espainia osoko aurrerapenak neurritsuak izan dira (ehuneko -2,1 eta -2,7puntu, hurrenez hurren, 2019-2023 artean), baina Euskadin beherakada 5,9 puntukoa izan da, bilakaera azkarragoa islatuz.
- ✓ **EBOLUZIO SEKTORIALA:** Aurrerapenik adierazgarrienak zerbitzuetan erregistratu dira: -11,3 puntu urteko arrakalan 2019-2023 artean (1 puntu 2016-2019 artean). Orduko irabazien kasuan ere hobekuntza azeleratu egin da (-8 puntu 2019-2023 artean, eta -2,4 puntu 2016-2019 artean). Halaber, industria-sektorean arrakalaren murrizketa sostengatua izan da, bai urtekoari, bai ordukoari dagokionez, baina bilakaera egonkorragoa izan da bi aldien artean.
- ✓ **OKUPAZIO MAILAREN ARABERA:** Urteko arrakalak behera egin du talde guztietan, baina oso altua izaten jarraitzen du kualifikazio baxuko okupazioetan (% 40,7). Okupazio ertain eta altuetan, beherakada handiagoa izan da 2016tik (-9 eta -10,2 puntu). Ordu bakoitzeko irabazietan, joera antzekoa da: hobera egin du kualifikazio ertain eta altuko taldeetan eta handitu egin da kualifikaziorik txikieneko taldean.
- ✓ **KONTRATU MOTAREN ARABERA:** Arrakalak (urtekoak eta ordu bakoitzekoak) behera egin du 2016tik, bai kontratazio mugagabean, bai aldi baterakoan. Hala ere, arrakala handia dago lehenengoaren kasuan, eta, bigarrengoari dagokionez, emakumeek gizonak gainditzen dituzte aldi baterako kontratuetan, bai batez besteko irabazietan, bai ordu bakoitzeko irabazietan (joera egonkorra da 2019tik).
- ✓ **ADINAREN ARABERA:** Lehenengo aldiz, urteko arrakalarik handiena 25 urtetik beherakoen taldean dago (% 24,5), 4,1 puntu handitu baita 2018tik. Atzetik daude 45-54 urtekoak eta 55 urte edo gehiagokoak.
- ✓ **INPAKTUA PENTSIOETAN:** Erretiro-pentsioak dituzten emakumeen kopurua handitu egin den arren, presentzia askoz ere txikiagoa izaten jarraitzen dute: Gizonen % 83 da pentsionista eta, emakumeen kasuan, % 52 (230.455 eta 159.501 pertsona hurrenez hurren).

II. BLOKEA. PRESTAKUNTZA ETA HAUTAKETA PROFESIONALA

- ✓ **PRESTAKUNTZA JARRAITUA ETA IRAUNKORRA:** EAEko 25 eta 64 urte bitarteko emakumeen % 21ek hartzen du parte hezkuntza- edo prestakuntza-jarduera iraunkorretan. Tasa hori gizonena baino 5,6 puntu handiagoa da. Bi sexuetan parte-hartzeak gora egin duen arren, emakumeen aldeko arrakala handitu egin da, emakumeen inplikazio handiagoa islatuz birkualifikazio profesionalean eta enplegagarritasunaren hobekuntzan.

- ✓ **EGITURAZKO SEGREGAZIOA ARLOEN ARABERA:** Aurrerapenak egin arren, sexuaren araberako prestakuntza-segregazioak bere horretan jarraitzen du: gizonak dira nagusi prestakuntza teknikoetan, industrialetan eta teknologikoetan, eta emakumeak arlo humanistikoetan, sozialetan eta zerbitzuetan kontzentratzen dira.

- ✓ **PRESTAKUNTZA PROFESIONALA (ERDI MAILAKO ETA GOI MAILAKO GRADUA):** 2023/2024 ikasturtean, Erdi Mailako LHko ikasleen % 36 (ehuneko 1,4 puntu handitu da proportzioa 2019/2020tik) eta Goi Mailako LHko ikasleen % 36,6 izan dira gizonezkoak (2019/2020an baino 0,3 puntu gehiago). Gizonak dira nagusi adar teknikoetan, industrialetan eta mantentze-lanetakoetan, eta emakumeak arlo humanistikoetan, sozialetan eta zerbitzuetan. Kimikan eta Merkataritzan eta Marketinean soilik hautematen da oreka. Adierazgarriak dira Elektrizitatean eta Elektronikan, Garraioan eta Ibilgailuen Mantentze Lanetan, Energian eta Urean, Instalazioan eta Mantentze Lanetan eta Itsasoa-Arrantzan emakumeek duten parte-hartze minimoa, ez baitute ikasleen % 10eko proportzioa gainditzen (kasu batzuetan, % 5 baino gutxiago dira).

- ✓ **UNIBERTSITATEKO HEZKUNTZA:** Emakumeen presentziak gehiengoa izaten jarraitzen du unibertsitatean. 2023/2024 ikasturtean ikasle guztien % 54,3 izan ziren emakumezkoak. Gizarte Zientziek eta Zientzia Juridikoek kontzentratzen dituzte matrikulazio guztien erdiak (emakumeen eta gizonen artean) eta emakumeen kasuan, matrikulazio guztien % 58,9. Atzetik daude Osasun Zientziak (emakumeen % 75,6) eta Artea eta Humanitateak (emakumeen % 64,5). Ingeniaritzak eta Arkitekturak oso maskulinizatuta egoten jarraitzen dute (gizonen % 69,7).

- ✓ **SEGREGAZIOA TITULAZIO ESPEZIFIKOETAN:** Ingeniaritzak eta teknologiaren arlokoak dira oraindik ere ikasketarik maskulinizatuenak (Automobilgintza, Itsasoa, Mekatronika, Bideo Jokoen Diseinua eta Garapena, horietan, emakumeak % 10 baino gutxiago baitira). Emakumeen presentziarik handiena duten titulazioak, berriz, hauek dira: Pedagogia (% 90), Haur Hezkuntza, Erizaintza eta Itzulpengintza eta Interpretazioa (% 80tik gora). Prestakuntzaren bereizketa iraunkor hori da oraindik ere lanaren eta soldaten arloko desberdintasunak azaltzen dituen egiturazko faktore nagusietako bat.

- ✓ **FAKTORE BALDINTZATZAILEAK:** Haurtzarotik ezartzen diren genero-estereotipoak, emakumezko erreferenteen falta, prestakuntzaren gaineko orientazio partziala eta maskulinizatutzat hartzen diren lan-inguruneak dira STEAM diziplinetan emakumeen azpiordezkaritza eragiten duten faktoreak, eta aukera-berdintasuna zein lan-merkatuaren dibertsitatea eta berrikuntza mugatzen dituzte.

III. BLOKEA. ENPLEGUKO PARTE HARTZEA ETA SEGREGAZIO SEKTORIALA

- ✓ **JARDUERA TASAK, OKUPAZIOA ETA LANGABEZIA:** 2024an, EAEko emakumeen jarduera-tasa % 52,3koa izan da, eta gizonena, berriz, % 61,1ekoa; hau da ehuneko 8,8 puntuko aldea izan da bien artean (-1,4 puntu soilik 2016tik). Okupazio-tasak ere hobera egin du apur bat (% 48,2 emakumeen artean eta % 56,7 gizonen artean), baina arrakala 8,5 puntutan mantendu da. Emakumeen langabezia-tasa 6 puntu baino gehiago murriztu da 2016tik, baita gizonena ere. Horrek enpleguaren hobekuntza orokorra islatzen du, baina genero-desberdintasunak oraindik ez dira desagertu (apur bat handiagoa izaten jarraitzen du: gizonena baino 0,7 puntu handiagoa).
- ✓ **ENPLEGUAREN BANAKETA SEKTORIALA:** Eraikuntzaren sektoreak, industriak eta lehen sektoreak oso maskulinizatuta jarraitzen dute. Zerbitzuen sektorean, berriz, emakumeak % 57,3 dira, eta emakumezkoen enpleguaren % 90 kontzentratzen dute. 2024an, emakumeak industriako enpleguaren % 8,2 baino ez dira (39.231 emakume eta 141.275 gizon) eta eraikuntzakoaren % 11,9 (6.468 emakume eta 47.827 gizon). Lehen sektorean presentzia hutsala dute (1.828 emakume, okupatutako emakume guztien % 0,4).
- ✓ **SEKTOREEN AZKEN BILAKAERA (2019-2024):** 2019arekin alderatuta, emakumeen presentzia apur bat murriztu da lehenengo sektorean eta zerbitzuetan, eta apur bat gora egin du industrian (ehuneko +0,7 puntu) eta eraikuntzan (ehuneko +0,4 puntu). Horrek agerian uzten du egitura ez dela ia aldatu enpleguaren segregazio sektorialari dagokionez.
- ✓ **ENPLEGUAREN SEGMENTAZIOA ETA HIERARKIZAZIOA SEKTOREEN ARABERA:** Eskuragarri dauden datuek erakusten dute enpleguaren sektorearen araberako segmentazioa horizontala dela. Hala ere, desberdintasunak estrukturalki ulertzeko, sektore bakoitzaren barruko lanaren banaketa bertikala ere aztertu behar da. Arlo guztietan, bai arlo maskulinizatuetan, bai feminizatuetan, dago funtzioen, erantzukizunen eta aitortza-mailen banaketa desorekatua, eta horrek soldata-arrakalak, egonkortasun txikiagoa eta emakumeentzako sustapen-aukera mugatuak eragiten ditu. Hala, genero-hierarkizazioa indartzen da lan-merkatuaren barruan.

IV. BLOKEA. LAN BALDINTZAK ETA LANEKO DENBORAREN ANTOLAKETA

- ✓ **ARRAKALA KONTRATU MUGAGABEETAN:** Emakumeek ordezkaritza txikiagoa izaten jarraitzen dute kontratu mugagabeetan (% 80,6 eta gizonen kasuan % 85,1). 2019arekin alderatuta, aurrerapen txikia izan da desberdintasun horretan (0,9 soilik murriztu da).

- ✓ **BEHIN BEHINEKOTASUNA ETA PARTZIALTASUNA:** Aldi baterako enpleguaren eta lanaldi partzialeko enpleguaren tasarik handienak mantentzen dituzte emakumeek. 2023an, emakumeen % 21,1ek zuen lanaldi partziala (gizonek baino 14,5 puntu gehiago) eta emakumeen aldi baterako kontratuen kopurua gizonena baino 4,5 puntu altuagoa zen. 2019arekin alderatuta bi arrakalak murriztu egin diren arren, hobekuntzak mugatua izaten jarraitzen du.

- ✓ **LANALDIAREN ANTOLAKETA:** Emakumeen % 50 baino gehiagok du lanaldi jarraitua (gizonek baino 5,7 puntu gehiago), eta gizonak gehiago dira lanaldi zatituetan. Asteburuetako lanaren kasuan, emakumeak gizonen bikoitza dira modalitate iraunkorrean (% 16 eta % 8,8), baina gizonak gehiago dira gaueko lanean (% 19,1 gizonak eta % 11,4 emakumeak). Lau gizonetik ia batek (% 25,7) txandakako lana egiten du, eta emakumeen kasuan, % 22,3k. Joera horiek ez dute alterazio adierazgarririk izan azkeneko aldietan.

- ✓ **ORDAINSARIA ETA BALDINTZA BEREZIAK:** Soldata-desberdintasuna ez da soldata-oinarrira mugatzen: 2022an, soldata osagarrietan eta aparteko orduetan izandako emakumeen eta gizonen arteko arrakala % 23,4koa izan zen, eta hileko soldata-oinarriarena % 11,5ekoa. Hortaz, horrek argi erakusten du gizonen presentzia handiagoa dela ohiko baldintzak ez dituzten enpleguetan (gaueko lana, txandak, arriskua, etab.) edo baldintza hobeekin eta pizgarri ekonomikoekin lotutako beste soldata-osagarri mota batzuk dituzten enpleguan.

- ✓ **MALGUTASUNA ETA TELELANA:** 2024an, gizonen % 60,4k izan ditu irteera-ordutegi malguak eta emakumeen kasuan % 51k. Emakumeen % 66,8k eta gizonen % 64,4k berretsi dute ia inoiz ez dietela lanaldia luzatu. Ohiko telelana orekatuta dago (emakumeen % 7,6k eta gizonen % 7,3k egiten du etxetik lan egunen erdietan gutxienez), baina aldizkako telelana ohikoagoa da gizonen kasuan (gizonen % 10,4 eta emakumeen % 8,8).

- ✓ **DESBERDINTASUNAREN FAKTORE ESTRUKTURALAK:** Emakumeek aldi baterako kontratuekiko eta partzialtasunarekiko duten esposizio handiagoak eta malgutasun txikiagoak lan-aukeretan desberdintasunak eragiteaz gain, generoaren arabera segmentatutako enplegu-eredua betikotzen du. Horren ondorioz, emakumeek ziurgabetasun handiagoa eta autonomia txikiagoa dute lan-denbora antolatzeko garaian. Gainera, soldata-osagarrien arrakalak berresten du gizonen enpleguaren balorazio ekonomikoa lan-baldintza zorrotzagoekin edo aitortza handiagoa dutenekin lotuta dagoela, eta sektore feminizatuek pizgarri okerragoekin lotuta jarraitzen dutela. Ondorioz, soldata-arrakalaren egiturazko oinarriak errepikatzen dira.

V. BLOKEA. KONTZILIAZIOA, ERANTZUNKIDETASUNA ETA ZAINTZAK

- ✓ **KONTZILIATZEKO ZAILTASUNAK:** Emakumeek gizonek baino zailtasun handiagoak dituzte laneko bizitza, familiakoa eta pertsonala uztartzeko. Mendekotasuna duten pertsonen zaintza da kontziliaziorako jarduerarik zailena (zailtasunaren batez besteko balorazioa 0-10 eskalan: 5,4 emakumeak / 4,6 gizonak), eta, gero, adingabeen zaintza (4,4 / 4,1). Halaber, zailtasun handiagoak daude etxeko zereginak eta jarduera pertsonalak enpleguarekin uztartzeko. Horrek berresten du zaintzen arloa dela kontziliazioaren desberdintasun-foku nagusia.

- ✓ **DENBORAREN ERABILERA ETA BANAKETA DESOREKATUA:** 2020-2024 artean, murriztu egin da emakumeek eta gizonek etxeko zereginetan eta etxeko pertsonen zaintzan ematen duten denbora. Etxeko lanen kasuan, arrakala 2020an 1 ordu eta 11 minutukoa izatetik 2024an 44 minutukoa izatera igaro da, eta etxeko pertsonen zaintzaren kasuan, 38 minututik 23 minutura murriztu da. Hala ere, emakumeek egunean 44 minutu gehiago ematen dituzte etxeko zereginak egiten eta 23 minutu gehiago etxeko pertsonak zaintzen. Bestalde, gizonek denbora gehiago ematen dute lanean eta prestakuntzan, bai eta aisialdian eta bizitza sozialean ere, eta horrek denboraren eta ordaindu gabeko erantzukizunen banaketa desorekatua erakusten du.

- ✓ **PERTZEPZIOA ETA GENERO ROLAK** Kontziliaziorako zailtasunen pertzepzioan dauden desberdintasunek ez dituzte balorazio indibidualak soilik islatzen, errotutako genero-egiturak baizik. Emakumeek etxeko lanaren eta zaintza-lanen gainkarga naturalizatu ohi dute, eta gizonek kontziliazioaren zailtasunak gutxietsi ohi dituzte maskulinitatearen eredu tradizionalek eraginda. Izan ere, eredu horiek gizonek inplikazioa edo ondoeza adieraztea eragozten dute. Hortaz, datuek erakutsi arren emakumeek eta gizonek etxeko zereginetan eta etxeko pertsonen zaintzan ematen duten denboraren arrakala murriztu egin dela, datu horiek zuhurtziaz interpretatu behar dira: arrakala murrizteak ez du zertan esan nahi banaketa orekatu denik eta erantzunkidetasuna eraginkorra denik. Datu horiek egokitzapen koiunturalak edo zeregin horietan emandako denboraren pertzepzio partzialak isla ditzakete, baina horrek ez du esan nahi eguneroko kargen eta erantzukizunen banaketa erreala eraldatu denik.

- ✓ **AMATASUNAK ARRAKALAN DUEN ERAGINA:** Amatasunak faktore erabakigarria izaten jarraitzen du emakumeen lan-ibilbideetan. 2024an, emakumeen jarduera-tasa (% 52,3) gizonena baino txikiagoa izan da (% 61,1), eta arrakala handitu egiten da seme-alaben kopuruak gora egin ahala (+5,1 seme-alaba batekin eta 9,7 puntu bi edo gehiagorekin). Aldiz, aitatasunak ez du gizonen jarduera murrizten. Gainera, lehenengo seme-alaba jaio eta hurrengo urtean, amen diru-sarrerak % 11 murrizten dira. Aitenak, berriz, egonkor mantentzen dira. Hamar urtera, emakumeentzako soldata-zigorra % 28koa da, batez ere lan egindako egunen murrizketarengatik eta lanaldi partzialaren eta aldi baterakoaren hazkundearengatik. Patroi horiek islatzen duten lan-eredua lanaren eta zaintzaren erantzukizunen banaketa desorekatuaren gainean antolatzen dena da, eta “amatasunaren zigorrak” eta “aitatasunaren sariak” lan-merkatuan bere horretan jarraitzen dutela berresten du.

2. 2030: EAE-N SOLDATA ARRAKALA MURRIZTEKO JOERAK, ERRONKAK ETA AUKERAK

Datozen urteetan soldata-arrakala murrizteko politikak eta estrategiak gidatzeko erronka nagusiak identifikatzen ditu joera sozialen, ekonomikoen eta laboralen azterketak.

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.

2026-2030 aldian, emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasunean eragin zuzena izango duten eraldaketa demografikoak, ekonomikoak, teknologikoak eta kulturalak izango dira. Joera horiek ekintza publiko irmoaren bitartez jorratzen badira, parekidetasunerako, jasangarritasunerako eta justizia ekonomikorako abiapuntu bihur daitezke.

Biztanleriaren zahartzea da dinamikarik erabakigarrienetako bat. Iraupen luzeko zaintzen eskari geroz eta handiagoak enplegu-aukera berriak sortuko ditu, baina baita ordaindu gabeko zaintza-lanak eta ordaindutako zaintza-lan prekarizatuak intentsifikatzeko arriskua ere. Lan horiek emakumeek egiten dituzte nagusiki. Testuinguru horretan, zaintza-lanak profesionalizatzea eta berriro garrantzia ematea izango da lehentasuna. Politika publikoek hornikuntza publikoa indartzeko, lan-baldintza duinak bermatzeko eta gizonek zaintza-lanetan duten parte-hartze aktiboa sustatzeko sistema erantzunkidea sustatu beharko dute. Negoziazio kolektiboak rol garrantzitsua izan dezake trantsizio horretan, familiei laguntzeko eta kontziliazio erantzunkidea sustatzeko neurriak txertatuz.

Eraldaketa digitala eta teknologikoa da beste dimentsio kritikoetako bat. Gaur egun, enpleguen % 90ean behar dira oinarrizko konpetentzia digitalak, baina emakumeek ordezkaritza txikia izaten jarraitzen dute IKTetako ikasleen eta langileen artean. Trantsizio digitalak ere trantsizio parekidea izan behar du. Horretarako, STEAM arloetan emakumeen presentzia sustatzeko, adin goiztiarretatik hezkuntza teknologikoa indartzeko eta prestakuntza digitalaren eta ikaskuntza iraunkorraren arloko inbertsio publikoa eta pribatua bultzatzeko estrategia integrala behar da. Halaber, eraldaketa horretarako emakumeek kalitate handiagoko enplegu digitaletarako sarbidea izan dezaten bermatzeko, eta automatizazioak eta adimen artifizialak genero-arrakalak sortzea ekiditeko politika aktiboak behar dira.

Enpleguak eraldaketa-prozesu sakona bizi du, eta prozesu horrek errealitate eta erronka berriak planteatzen ditu lanaren antolaketan, denboraren banaketan eta laneko bizitzaren eta bizitza pertsonalaren arteko kontziliazioan. Ildo horretatik, lanaren malgutasuna eta telelana eredu orekatuagoak lortzeko tresna bihurtu dira, betiere, genero-ikuspegitik kudeatzen badira. Estrategia hori garatzearekin batera, emakumeen isolamendu profesionala prebenituko duen erregulazioa egin behar da, bai eta etxeko lanen eta zaintza-lanen banaketan gertatzen diren desberdintasunak prebenituko dituen erregulazioa ere, zentzurik zabalenean hartuta.

Antolaketaren kultura arlo garrantzitsua da oraindik ere ordainsarien eta aukeren berdintasun-printzipioa betetzeko. Balio bereko lanen kasuan ere, soldata-desberdintasunak daude, batez ere sektore feminizatuenetan. Arau esparruak (901/2020 eta 902/2020 Errege Dekretuak, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen Aurkako Indarkeria Matxistarik Gabe Bizitzearen Aldeko Legearekin bat etorriz) finkatzea eta behar bezala aplikatzea ezinbestekoa da. Erakundeek soldata-gardentasuna indartu behar dute, genero-ikuspegia duten ordainsarien auditoretzak sustatu behar dituzte eta berdintasun-neurriak negoziazio kolektiboan eta lan-hitzarmenetan sistematikoki integratzen direla bermatu. Horrekin batera, ikuskapen- eta jarraipen-politika sendo batzuk ezartzea ere erabakigarria izango da arrakala desagerrarazteko.

Horrez gain, **hezkuntza eta aldaketa kulturala** dira egiturazko edozein aurrerapenen oinarria. Ikasketak eta lanbideak genero-estereotipoen arabera orientatzen dira oraindik ere, eta, hala, okupazioen segregazioa eta soldata-arrakala betikotzen dira. Politika publikoek hezkuntza parekidearen eta joerarik gabekoaren alde egin behar dute, eta haur eta gazteentzako STEAM programak indartu behar dituzte; bokazioa estereotiporik gabe orientatzeko eta emakumezko erreferenteak ikusarazteko. Halaber, generoa lanaren eskuragarritasunetik eta zaintzaile-roletik bereizteko aldaketa kulturala sustatzeko, funtsezkoa izango da gizarte osoak esku hartzea.

Erantzunkidetasun soziala eta denboraren antolaketa daude emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreala lortzeko erronken erdigunean. Oraindik ere ezinbestekoa da ordaindutako eta ordaindu gabeko lanari eskainitako denboraren banaketa desberdina alde batera uztea, emakumeen eta gizonen arteko aldea murrizteko enpleguan, lanbide-sustapenean eta diru-sarreretan. Araudian aurrerapenak egin diren arren, emakumeek etxeko lanen eta zaintza-lanen zati neurrigabea hartzen jarraitzen dute bere gain. Horrek haien laneko eskuragarritasuna eta jarraikortasuna mugatzen du. Testuinguru horretan, lan-eredu hibridoak, malguak eta erantzunkideak sustatzea, guraso-baimen parekideak handitzea, adin goiztiarretan eskolatze unibertsala ezartzea eta ordutegiak arrazionalizatzea da datozen urteetarako politika publikoen ezinbesteko ardatzetako bat; bai aukera berdintasuna bermatzeko, bai bizitzaren jasangarritasuna bermatzeko. Neurri horiekin batera, aldaketa kultural sakonak egin behar dira denboraren erabileraren eta lanaren banaketaren gaineko aurreikuspen sozialak eta antolaketa-aurreikuspenak eraldatzeko.