

Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2020 eta 2025 Ekintza Plan Eragileen ebaluazioa, 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilearen esparruan

2026ko ekaina

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiadunaOrganismo Autónomo del
EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO

EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

Aurkibidea

1. AURKEZPENA 3

2. EKINTZA PLAN ERAGILEEN EZARPENAREN EBALUAZIOA: NEURRIEN AURRERAPEN MAILA 5

2.1. I. eta II. Ekintza Plan Eragileetan aurreikusitako neurrien ezarpen maila 5

2.2. Orain arte garatutako planetako neurrietan exekutatutako aurrekontua 10

2.3. Estrategian jasotako adierazle nagusien eboluzioa. 12

3. ATZERA BEGIRAKOA: EGINDAKO BIDEAREN BALORAZIOA 16

3.1. Exekutatutako Ekintza Plan Eragileetako neurrien garapenaren balorazioa. 16

3.2. Estrategiaren garapenari, gobernantzari, koordinazioari eta jarraipenari buruzko balorazioa 21

3.3. Bidean identifikatutako zailtasun nagusien balorazioa 23

4. ETORKIZUNEKO BEGIRADA: ERRONKA OROKORRAK ETA ZEHATZAK 25

4.1. 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilerako erronka nagusiak 25

4.2. 2026-2030eko III. Ekintza Plan Eragilean inplikatutako sailen eta organismo autonomoen erronka espezifikoak 29

1. AURKEZPENA

Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko Estrategia 2018an onartu zen, eta 2030erako Euskadi soldata-arrakalarik txikiena duten Europako herrialdeen artean kokatzea du xede. Aldi berean, EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 Estrategiak bere helburuen artean ezartzen du Euskadiko soldaten genero-arrakala bost puntu murriztea edo, gutxienez, EAEko enplegu-tasari dagokion genero-arrakala erdira murriztea.

Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategiaren helburu nagusia da neurri ekonomiko eta sozialak sustatzea ordainsari-berdintasunean aurrera egiteko, enpresetan soldata-gardentasuna sustatzeko, eta emakumeen eta gizonen arteko soldata-diskriminazioari aurre egiteko. Horren helburua emakumeen ahalduntzeari eta autonomia ekonomiko handiagoari ekarpena egiteaz gain, hazkunde ekonomikoari, produktibitatearen hazkundeari eta familiako bizitzaren, bizitza pertsonalaren eta lanekoaren kontziliazioari ekarpena egitea ere bada.

Estrategia hori sustatze aldera, hainbat Ekintza Plan ERAGILE egin dira, eta Eusko Jaurlaritzaren inplikatutako sailek eta organismo autonomoek neurriak ezarri dituzte horietatik abiatuta, Euskadiko Soldata Arrakala Murrizteko Estrategian ezarritako zuzentarau eta xede espezifiko nagusiak sustatzeko, eta emakumeen eta gizonen artean soldata-berdintasun handiagoa lortzeko.

2020ko I. Ekintza Planak 2019-2021 aldirako 60 neurri jasotzen ditu guztira, Estrategia egituratzen duten lau ardatzetan multzokatuta[1]. 2022-2025eko II. Ekintza Plan Eragileak 74 neurri jasotzen ditu hainbat ardatzetan, 2022-2025 aldirako. Estrategiaren barruan, gainera, Emakumea Industrian Sartzeko Plana (EISP) sustatzeko neurriak daude, zehazki, eta 2022-2025 II. Ekintza Planean jasotako 74 neurrietatik 23k erreferentzia egiten diote plan horri.

Plan horietan, Eusko Jaurlaritzako 8 sailek eta organismo autonomo batek hartu dute parte[2]: Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna; Hezkuntza; Ongizatea, Gazteria eta Erronka Demografikoa; Osasuna, Osakidetzaren bitartez; Ogasuna eta Finantzak; Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua; Ekonomia, Lana eta Enplegua (Lanbide barne); Lehendakaritza eta Emakunde.

[1] Soldata/ordua desberdintasuna murriztea; lanaldiari dagokion desberdintasuna murriztea; hezkuntza eta gizarte-sentsibilizazioa eta sentsibilizazio enpresarial eta sindikala.

[2] 18/2024 Dekretua, 2024ko ekainaren 23koa, Lehendakariarena, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun arloak finkatzen dituenak berregituratu zuen Eusko Jaurlaritzaren sailen osaketa.

Gainera, Euskadiko Soldata Arrakala Murrizteko Estrategiaren eta bere Ekintza Plan Eragileen bitartez martxan jarritako neurrien eta jarduketen jarraipen-txostenak egiten dira urtero, aurreikusitako neurrien eta jarduketen aurrerapen- eta exekuzio-maila neurtzeko. Txosten horietan, esku hartzen duten sail eta organismo autonomoek urte horretan zehar abian jarritako neurri bakoitzaren garapenari buruzko informazio xehatua, kuantitatiboa eta kualitatiboa ematen da. Zehazki, 2019, 2021, 2022, 2023 eta 2024ko jarraipen- eta ebaluazio-txostenak egin dira.

2026-2030erako III. Plan Eragilea egiteko prozesuaren baitan egin da txosten hau, eta, alde batetik, aurreko planen ebaluazioa jasotzen du, urteko jarraipen-txostenen analisiaren eta berrikuspenaren bitartez egina (2019, 2021, 2022, 2023 eta 2024ko informazioarekin). . Horretarako, beharrezko bigarren mailako iturriak aztertu dira (txostenak, memoriak, etab.). Bestalde, ebaluazioa lehen mailako iturriekin osatu da, sailek eta organismo autonomoek emandako informaziotik ateratako eduki kualitatiboagoaren bitartez. Horri esker, egindako bidearen atzera begirakoa egin ahal izan dugu, eta etorkizuneko erronkak identifikatu ditugu. Horretarako, kontsulta zuzena egin dugu aurreko planetan parte hartu duten sailei eta organismoei bidalitako online galdetegi baten bitartez; sail batzuetako arduradunak elkarrizketatu ditugu informazioa zabaltzeko eta taldeko saioak egin ditugu orain arte inplikatutako sailekin zein lehenengo aldiz 2026-2030erako III. Ekintza Plan Eragilean parte hartuko duten horiekin. Lan-saio bat egin da, halaber, Estrategiaren lidergoan jardun dutenekin eta gaur egun dihardutenekin (Lehendakaritza, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila eta Emakunde), batez ere Estrategiaren garapenari, gobernantzari eta jarraipenari buruz hausnartzeko.

Txostena atal hauek osatzen dute:

- *Planen ezarpenaren ebaluazioa:* neurrien ezarpen mailari buruzko ikuspegi orokor kuantitatiboagoa eskaintzen du (ardatzaren, sail arduradunaren, gauzatutako aurrekontuaren eta abarren arabera), bai eta bigarren mailako iturrietatik ateratako datu kuantitatibo batzuk ere (Estrategian aurreikusitako ebaluazio- eta jarraipen-irizpideak). *Orain arte Euskadiko Soldata Arrakala Murrizteko Estrategian inplikatuta egon diren Sailen eta Organismo Autonomoen informazioa jasotzen da atal honetan.*
- *Atzera begirakoa: egindako bidearen balorazioa:* sail eta organismo autonomo parte-hartzaileetako arduradunekin egindako elkarrizketetatik, galdetegietatik eta taldeko saioetatik ateratako informazioa eskaintzen du, neurrien garapenaren balorazioari buruz, Planaren gobernantzari, koordinazioari eta jarraipenari buruz edo denbora guzti honetan izandako zailtasunei buruz. *Orain arte Euskadiko Soldata Arrakala Murrizteko Estrategian inplikatuta egon diren Sailen eta Organismo Autonomoen informazioa jasotzen da atal honetan.*
- *Etorkizuneko begirada: erronka orokorrak eta espezifikoak:* 2026-2030ko III. Ekintza Plan Eragileari begira dauden erronka nagusiak, eta sail edo organismo autonomo bakoitzari dagozkion erronka espezifikoak ezagutzeko aukera ematen du. *Atal honetan 2026-2030eko III. Ekintza Plan Eragilean inplikatuko diren Sailei eta Organismo autonomoei buruzko informazioa jasotzen da..*

2. EKINTZA PLAN ERAGILEEN EZARPENAREN EBALUAZIOA: NEURRIEN AURRERAPEN MAILA

2024ra bitarteko informazioa jasotzen duten urteko jarraipen-txostenetatik abiatuta, 2020ko eta 2025eko Euskadiko Soldata Arrakala murrizteko Ekintza Plan Eragileek lortutako **ezarpen eta betetze mailaren analisia** jasotzen da kapitulu honetan. Neurriak hainbat irizpideren arabera daude sailkatuta, datuen hainbat irakurketa egiteko (dagokion ardatza, sail arduraduna...). Gainera, Emakumeak Industrian Sartzeko Planari (EISP) lotutako neurriei buruzko informazioa eskaintzen da.

2.1. I. eta II. Ekintza Plan Eragileetan aurreikusitako neurrien ezarpen maila

2020ko I. Ekintza Plan Eragileak 60 neurri aurreikusten zituen, eta horietatik % 61 2. eta 3. ardatzetakoak ziren. 2020ko I. Ekintza Plan Eragile horretan aurreikusitako neurri guztietatik, **% 70,7 guztiz ezarri ziren[3].** Ardatzaren arabera, 1. ardatzean, soldata/ordua desberdintasuna murrizteari buruzkoan, % 88,9ko batez besteko ezarpen maila izan zen; eta, 3. ardatzean, hezkuntzari eta gizarte-sentsibilizazioari buruzkoan, neurrien % 80 ezarri ziren erabat.

Bestalde, 2022-2025erako II. Ekintza Plan Eragileak 74 neurri ditu eta horietatik % 56-a 2. eta 4. Ardatzetan koktazen dira. Guztira, **neurrien % 63,5 osatzera iritsi da**, baina ardatz bakoitzeko ezarpena desberdina izan da urte bakoitzean. 2022-2025erako II. Ekintza Plan Eragilearen kasuan, 2025ean zehar hauetako neurri batzuk ezarri eta osatu dira, eta, beraz, amaierako ezarpen maila handiagoa izango da ziurrenik[4]. Ardatz bakoitzeko garapen maila aztertzen badugu, 2. ardatza - lanaldiaren araberako desberdintasuna murriztea- eta 4. ardatza - enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioa- dira neurri gehien ezarri dituztenak, % 65,2ko eta % 84,2ko batez besteko balioekin, hurrenez hurren.

[3] Jarraipen-txostenen kasuan, ezarpen maila urtekoa da beti, urte horretarako aurreikusitakoaren arabera. Hainbat urtetarako indarrean dauden neurriak urte bakoitzean egitea aurreikusten denaren arabera daude zatituta. Sail batek ezin izan baditu urte horretarako neurri guztiak ezarri, hainbat faktorerengatik izan daiteke: lehentasunen aldaketagatik, baliabide-faltagatik, covidarengatik...

[4] 2025eko datuen jarraipen-txostena 2026an egingo da; beraz, gaur egun ez dago 2025eko daturik.

2020KO ETA 2025EKO EKINTZA PLAN ERAGILEETAN AURREIKUSITAKO NEURRIAK ETA GUZTIZ EZARRITAKOAK, DAGOKIEN ARDATZAREN ARABERA. Kopurua eta Ehunekoak.

	2020 I EKINTZA PLAN ERAGILEA				2022-2025 II EKINTZA PLAN ERAGILEA			
ARDATZA	NEURRI KOPURUA (zenbk)	NEURRI KOPURUA (% ber.)	GUZTIZ EZARRITAKO NEURRI KOPURUA[5] (batez bestekoa)	GUZTIZ EZARRITAKO NEURRIEN % (batez bestekoa)	NEURRI KOPURUA (zenbk)	% MEDIDAS CONTEMPLADAS (% ber.)	GUZTIZ EZARRITAKO NEURRI KOPURUA (batez bestekoa)	GUZTIZ EZARRITAKO NEURRIEN % (batez bestekoa)
1.SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA	12	20,0	11	**88,9**	17	22,9	9	**52,9**
2. LANALDIARI DAGOKIONEZ DESBERDINTASUNA MURRIZTEA	22	36,7	12	**36,9**	23	31,1	15	**65,2**
3. HEZIKETA ETA GIZARTE SENTSIBILIZAZIOA	15	25,0	14	**80,0**	15	20,3	7	**46,7**
4. ENPRESEN ETA SINDIKATUEN SENTSIBILIZAZIOA	11	18,3	9	**66,7**	19	25,7	16	**84,2**
GUZTIRA	**60**	**100,00**	46	**70,7**	**74**	**100,00**	**47**	**63,5**

Iturria: Taula osatu da, urteko jarraipen-txostenen datuetatik abiatuta.

Oharra: Plan bakoitzari dagozkion urteen batez besteko balioa jaso da: I. Plana 2019-2021 eta II. Plana 2022-2024

Kontuan izan behar da sail parte-hartzaileek egindako urteko jarraipen-txostenetan kategoria bat zegoela partzialki osatutako neurriekin. Hortaz, bi kategoriak kontuan hartuz gero, ezarpen maila altuagoa izango litzateke ardatz guztietan.

Era berean, neurrietako batzuk ezin izan dira egin, sailetako lehentasunak aldatu egin direlako edo, kasu batzuetan, baliabideak falta direlako; eta, beste kasu batzuetan, neurriak hastea lortu den arren, ez dute esperotako jarraitasunik edo garapenik izan. Sailen araberako banaketa aztertzen badugu, ikus dezakegu neurrien ezarpen maila desorekatua dela eta hainbat arrazoi daudela horretarako. I. Ekintza-Plan Eragilearen kasuan, neurri batzuk gauzatzeko zailtasunak COVID19-aren pandemiaren ondoriozkoak izan ziren neurri batean (lehentasunen aldaketak eta baliabide-falta). 2022-2025eko II. Ekintza Plan Eragilearen kasuan, sail batzuek ezin izan dituzte neurriak aurreikusita zegoen moduan bete, barne-antolakuntzako arrazoiengatik, lehentasunetan izandako aldaketarengatik edo plangintza zehatz baten definizioa behar duten neurriak izateagatik.

[5] Guztiz ezarritako neurriak urteka aldatzen dira, eta urte bakoitzean ardatz bakoitzeko neurri bakoitzaren garapen-mailari buruz galdetzen da zehazki. Batez besteko balioak erabili ditu.

Hala eta guztiz ere, sail batzuek neurriak ezartzeko aukera izan dute eta ezarpen-tasa altuak dituzte, hala nola Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak, Ogasuna eta Finantzak Sailak eta Emakunde organismo autonomoak (% 70-80 inguruko ezarpen-tasarekin) edo Hezkuntza Sailak eta Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Sailak (% 60 inguruko batezbestekoarekin). Emakunde, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila zein Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila dira ezarri beharreko neurrien ehunekorik handiena biltzen dutenak.

2020KO ETA 2025EKO EKINTZA PLAN ERAGILEETAN AURREIKUSITAKO NEURRIAK ETA GUZTIZ EZARRITAKOAK, DAGOKIEN SAILAREN ARABERA. Kopurua eta Ehunekoak.

SAILA	NEURRI KOPURUA (Zenbk)	NEURRI KOPURUA (% ber.)	GUZTIZ EZARRITAKO NEURRI KOPURUA (batez besteko) [6]	GUZTIZ EZARRITAKO NEURRIEN % (batez besteko)	NEURRI KOPURUA (Zenbk)	NEURRI KOPURUA (% ber.)	GUZTIZ EZARRITAKO NEURRI KOPURUA (batez besteko)	GUZTIZ EZARRITAKO NEURRIEN % (batez besteko)
Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna Saila	5	8,3	4	**80,0**	3	4,1	1	**33,3**
Ogasuna eta Finantzak[7]	2	3,3	1	**50,0**	4	5,4	3	**75,0**
Hezkuntza	11	18,3	8	**72,7**	10	13,5	6	**60,0**
Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernu Saila	5	8,3	2	**40,0**	5	6,8	0	**0,0**
Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Saila	14	23,3	10	**71,4**	14	18,9	8	**57,1**
Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila (Lanbide barne)	15	25,0	13	**86,7**	18	24,3	13	**72,2**
Emakunde	7	11,7	5	**70,0**	14	18,9	12	**85,7**
Osasun Saila-Osakidetza	-	-	-	**-**	5	6,8	4	**80,0**
Lehendakaritza[8]	1	1,7	0	**0,0**	1	1,4	0	**0,0**
GUZTIRA	**60**	**100,00**	**43**	**70,7**	**74**	**100,00**	**47**	**63,5**

Iturria: Taula osatu da, urteko jarraipen-txostenen datuetatik abiatuta.

Oharra: Plan bakoitzari dagozkion urteen batez besteko balioa hartu da; I. Plana 2019-2021 eta II. Plana 2022-2024.

[6] Guztiz ezarritako neurriak urteka aldatzen dira, eta urte bakoitzean ardatz bakoitzeko neurri bakoitzaren garapen-mailari buruz galdetzen da zehazki. Batez besteko balioak erabili dira,

[7] Ogasun eta Finantzak Sailaren kasuan, 2019an aurreikusitako bi ekintzetatik bat gainbehera egin zuen, Sailari berari ez dagozkion arrazoiengatik.

[8] Sail honi esleitutako neurria, 3.4.2 da (Ordainsari-berdintasunaren arloan jardunbide egokiak hedatzera eta erakartzera bideratutako nazioarteko ekintza bultzatzea). Urteko jarraipen-txostenetan jaso izan den bezala, neurri hori ezin izango da gauzatu Estrategia zehatz bat eta beste sail batzuekin balorazio bateratu bat egin arte.

Sailen eta organismo autonomoen araberako azterketari erreparatzen badiogu, honako hau hauteman daiteke aztertutako bost urteko aldian zehar:

- Emakunde da esleitutako neurrien ehunekorik handiena garatu duena, zehazki, neurrien % 75,8 erabat ezarri da, aztertutako aldiaren batez bestekoa erreferentziazko baliotzat hartuta. Azterketaren azken urteari (2024) dagokionez, Emakundek urte horretarako aurreikusitako neurrien % 92,3 ezarri du.
- Era berean, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak, neurri gehien dituenetako bat izanik (neurrien % 25 sail horri dagokio), neurri horien % 68,6 garatu ditu. Garapena bereziki handia izan da 2021 eta 2024 artean.
- Bestalde, Hezkuntza Sailak garapen maila garrantzitsua du, % 65,1eko batez besteko balioarekin.
- Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Saila da soldata-arrakala murrizteko neurri adierazgarriak ezarri dituen beste sailetako bat, neurrien % 54,4 ezarri baititu osorik batez beste.
- Ogasun eta Finantza Sailak bere neurrien %65a guztiz ezarri ditu. Gainera, azpimarratzekoa da Sailak Estrategiarekiko erakutsi duen konpromisoa; hasieran aurreikusi gabeko neurri berriak urtero txertatuz.
- Industria, Trantsizio Energetiko eta Jasangarritasun Sailak bere neurrien % 43 ezarri ditu osorik.
- Osasun Saila ez da neurri asko dituen saila, baina horietatik % 66 ezartzea lortu du.

2020KO ETA 2025EKO EKINTZA PLAN ERAGILEETAN AURREIKUSITAKO NEURRIEN EZARPEN MAILA, SAIL ARDURADUNAREN ARABERA. Ehunekoak.

	GUZTIZ OSATUTAKO NEURRIAK (%)					
SAILA	**2019**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**Bataz bestekoa**
Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna Saila	100,0	33,3	33,3	50,0	0,0	43,3
Ogasuna eta Finantzak	50,0	50,0	75,0	75,0	75,0	65,0
Hezkuntza	63,6	75,0	55,6	71,4	60,0	65,1
Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Saila	33,3	63,6	50,0	41,7	83,3	54,4
Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila (Lanbide barne)	40,0	87,5	66,7	68,8	80,0	68,6
Emakunde	57,1	83,3	69,2	76,9	92,3	75,8
Osasun Saila-Osakidetza	--	--	100,0	100,0	0,0	66,0
Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernu Saila	40,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0
Lehendakaritza	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
GUZTIRA	**50,0**	**76,4**	**56,5**	**57,6**	**67,4**	**63,5**

Iturria: Taula osatu da, urteko jarraipen-txostenen datuetatik abiatuta.

- Lehendakaritza[9] eta Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua dira partzialki garatutako neurrien ehuneko handia duten sailetako batzuk, baina ezin izan dute lortu neurri horiek guztiz amaitzea. Hortik dator, ezarpen maila baxuago bat izatea. Partzialki garatuak izan dira.

Euskadiko Soldata Arrakala Murrizteko Estrategiak bost erronka planteatu ditu emakumeen eta gizonen arteko soldata-desberdintasunak desagerrarazteko, eta horien artean dago okupazioaren bereizketa murriztea, soldata-arrakalaren arrazoi nagusietako bat baita. Emakumeak egon ohi diren sektore eta lanbideek ordainsari okerragoak izan ohi dituzte gizonenek baino. Errealitate horren aurrean, beharrezkotzat jotzen da emakume gehiago erakartzea zenbait sektoretara, hala nola industria-sektorera eta gaitasun tekniko eta teknologikoekin zerikusi handiagoa duten lanbideetara, oso gutxi baitaude. Horregatik da hain garrantzitsua Emakumeak Industrian sartzeko plan eta neurri zehatzak egitea. Emakumeak Industrian Sartzeko Plana gobernuaren plangintza estrategikoaren parte izan zen 2020-2024 legegintzaldian, Soldata Arrakalaren Estrategiarekin eta beste plan batzuekin batera, hala nola Euskadiko Lanbide Heziketako V. Planarekin, Euskadiko STEAM Hezkuntzaren Estrategiarekin edo IV. Euskadiko Familien Planarekin.

I. eta II. Ekintza Plan Eragileetan, Emakumeak Industrian Sartzeko Plan horrekin lotutako neurri batzuk zeuden, eta horien jarraipena egin da urtez urte. Egindako ebaluazio-txostenen arabera, eboluzio desberdina izan dute urtetik urtera, eta 2021eko eta 2024ko garapena nabarmentzen da. Aldi horretan zehar, **Plan horretako neurrien % 63,5 garatu da** batez beste. Ardatzei dagokienez, ezarpen maila desberdina da batetik bestera.

2020KO ETA 2025EKO EKINTZA PLANETAN AURREIKUSITAKO EMAKUMEA INDUSTRIAN SARTZEKO PLANAREKIN LOTUTAKO NEURRIEN EZARPEN-MAILA, JARDUERA ARDATZAREN ARABERA Ehunekoak.

GUZTIZ OSATUTAKO NEURRIAK (%)						
ARDATZA	**2019**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**Batz Bestko**
1.SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA	62,5	50,0	22,2	42,9	60,0	52,9
2. LANALDIARI DAGOKIONEZ DESBERDINTASUNA MURRIZTEA	46,2	75,0	80,0	55,6	100,0	65,2
3. HEZIKETA ETA GIZARTE SENTSIBILIZAZIOA	100,0	--	--	100,0	--	46,7
4. ENPRESEN ETA SINDIKATUEN SENTSIBILIZAZIOA	33,3	100,0	100,0	57,9	100,0	84,2
GUZTIRA	**52,0**	**70,6**	**59,1**	**42,9**	**77,8**	**60,5**

Iturria: Taula osatu da, urteko jarraipen-txostenen datuetatik abiatuta.

[9] Lehendakaritzaren kasuan: sailari esleitutako neurria 3.4.2 neurria da (Ordainsarien berdintasunaren jardunbide egokietan eta dibulgazioan zentratutako nazioarteko ekintza bat sustatzea). Urteko jarraipen-txostenetan jaso den moduan, neurri hori ezingo da gauzatu Estrategia zehatz bat egin arte, eta inplikatutako beste sail batzuekin batera baloratu arte.

2.2. Orain arte garatutako planetako neurrietan exekutatutako aurrekontua

Atal honetan, azken urteotan garatutako I. eta II. Ekintza Plan Eragileetako neurriekin lotutako aurrekontu-gauzatzearen emaitzak aurkezten dira.

Hala ere, komeni da argitzea ezin izan dela aztertutako neurri guztietan erabilitako aurrekontuaren gaineko informazio guztia jaso; izan ere, alde batetik, neurri batzuek ez dute ezartzeko zenbateko espezifikorik esleituta, gastuak sailaren baliabide propioetatik ordaintzen direlako, eta, bestetik, kasu batzuetan, ezin izan da erabilitako aurrekontuaren gaineko informaziorik lortu.

Gainera, kontuan izan behar da neurri batzuen kasuan, aurrekontuari buruz jasotako datuak gutxi gorabeherako hurbilpenak direla (kasuaren eta sailaren arabera aldatzen dira); izan ere, sailek ez dute beti eskatzen zaien informazioa bereizketa maila nahikoarekin izaten. Bestalde, kontuan izan behar da neurri batzuk berriki jarri direla abian eta oraindik ez dela astirik izan aurrekontua exekutatzeko. Hala, txostenaren atal honetan jasotzen diren datuak orientagarritzat hartu behar dira, eta nolabaiteko zuhurtziaz interpretatu.

Aurrekontuaren exekuzioa ebaluatzeko, hasieran aurreikusitako aurrekontutik azkenean exekutatu dena hartu da kontuan, egindako urteko jarraipen-txostenetan jasotzen den moduan. Datu kuantitatiboak (€) dituzten neurriak Planean jasotako neurriak baino gutxiago izaten dira urtero; izan ere, horietako batzuk sail bakoitzaren baliabide propioekin exekutatu dira.

Azkenean exekutatutako aurrekontuaren ehunekoa bereziki altua izan zen 2021ean, %86 exekutatu baitzen; eta, 2023an, %80.

Hala, **Estrategiaren eta bere Ekintza Plan Eragilearen exekuzio-urteetan zehar exekutatutako batez besteko aurrekontua % 78,7koa izan da.** Proportzio nabarmena.

Ardatzaren arabera, bereziki altua izan da bai lanaldiaren desberdintasunak murrizteari buruzko 2. ardatzaren aurrekontuaren exekuzioa (5 urtetako batezbesteko balioa, %82,7), bai hezkuntzari eta gizarte-sentsibilizazioari buruzko 3. ardatzarena (5 urtetako batezbestekoa %78,8). Alabaina, soldata/ordua desberdintasuna murrizteari buruzko 1. ardatzak aurrekontuaren exekuzio desberdina izan du denboran zehar, lehenengo urteetan aurrekontuaren exekuzioa txikiagoa izan baitzen, baina gero %89ra iritsi zen.

Termino absolutuetan, egindako urteko jarraipen-txostenen arabera, urte horietan zehar exekutatutako aurrekontu osoaren bolumena 293.170 milioi eurokoa izan da guztira[10].

EXEKUTATUTAKO AURREKONTU OSOA, I. ETA II. EKINTZA PLAN ERAGILEETAN JASOTAKO NEURRIEI DAGOKIENEZ (milioi eurotan)

EXEKUTATUTAKO AURREKONTUA						
	2019	2022	2022	2023	2024	GUZTIRA
GUZTIRA	**96,623**	**56,595**	**55,061**	**68,022**	**16,868**	**293,170**

Iturria: Taula osatu da, urteko jarraipen-txostenen datuetatik abiatuta.

EXEKUTATUTAKO AURREKONTU OSOA, I. ETA II. EKINTZA PLAN ERAGILEETAN JASOTAKO NEURRIEI DAGOKIENEZ, JARDUKETA ARDATZAREN ARABERA Ehunekoak.

EXEKUTATUTAKO AURREKONTUA (%)						
ARDATZA	2019 26 neurri	2021 30 neurri	2022 42 neurri	2023 45 neurri	2024 23 neurri	Bataz Bestekoa
1.SOLDATA/ORDUA DESBERDINTASUNA MURRIZTEA	43,9	35,8	39,9	46,4	89,8	51,2
2. LANALDIARI DAGOKIONEZ DESBERDINTASUNA MURRIZTEA	75,4	88,1	75,1	82,5	92,5	82,7
3. HEZIKETA ETA GIZARTE SENTSIBILIZAZIOA	91,7	95,4	94,8	13,7	98,6	78,8
4. ENPRESEN ETA SINDIKATUEN SENTSIBILIZAZIOA	55,4	88,3	48,8	92,5	98,3	76,7
GUZTIRA	**75,7**	**86,1**	**73,7**	**80,0**	**77,8**	**78,7**

Iturria: Taula osatu da, urteko jarraipen-txostenen datuetatik abiatuta.
Oharra: Urtero baliabide propioekin garatutako neurriak ez dira zenbatzen

2024an exekutatutako aurrekontua aurreko urteetakoa baino txikiagoa da; izan ere, sailetan baliabide propioekin egindako neurrien kopurua handiagoa izan da urte horretan.

[10] Exekutatutako aurrekontuaren informazio kuantitatiboa jasotzeko, informazio kuantitatiboa duten urte bakoitzeko neurri guztiei buruzko datuak bildu dira (baliabide propioekin garatzen diren neurriak ez dira kontatzen eta informazio kuantitatiborik ez duten neurriak ere zenbaketatik kanpo daude).

2.3. Estrategian jasotako adierazle nagusien eboluzioa.

Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko Estrategiaren Gobernantza ereduak jasotzen duen **jarraipen- eta ebaluazio-adierazleen sistemak Estrategiaren eta Ekintza Plan Eragileen betetze maila monitorizatzeko eta aztertzeko aukera ematen du**, Aginte Koadroa osatuz. Aginte Koadro hori 15 adierazleko zerrenda batek osatzen du, eta soldata-arrakalaren testuinguruarekin zein ingurunearekin lotutako alderdiak hartzen ditu kontuan, besteak beste, Ekintza Plan Eragileen barruan dauden neurri zehatzekin zuzenean lotutako emaitzak. Horietako bakoitzaren eboluzioa aztertuko da atal gonetan.

SOLDATA ARRAKALAREKIN LOTURIKO ADIERAZLEEN EBOLUZIOA: 2016-2024								
Zbk	**Adierazlea**	**2016**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
1	**Soldata-arrakala langile bakoitzaren urteko batez besteko irabazien arabera %**	24,4	19,5	17,9	16,7	16,5	12,8	--
2	**Soldata arrakala lan egindako ordu arrunt bakoitzeko%**	14,3	9,5	8,3	7,3	8,8	3,6	--
3	**Emakumeen % unibertsitate-arloko STEAM ikasketetako matrikulazioetan**	32,05	32,24	32,72	33,07	33,73	34,30	--
4	**Emakumeak industriako Lanbide Heziketako matrikulazio berrietan (Erdi-mailako graduak + goi-mailako graduak) %**	8,09	9,54	10,29	9,78	10,15	10,57	--
5	**Etxeko lanei eta etxeko pertsonen zaintzari egun batean eskainitako batez besteko denbora (batez besteko denbora soziala). Orduak: minutuak**	2:53:00	2:34:00	2:34:00	2:34:00	2:34:00	2:40:30	--
6	**Emakumeen eta gizonen aldi baterako kontratazioen tasan dagoen ehuneko aldea %**	5,4	4,4	5,6	7,6	8,4	7,2	8,4
7	**Emakumeen jarduera-tasaren eta gizonenaren arteko aldearen %**	-10,2	-9,3	-9,2	-9	-9,2	-9	-7,7
8	**Emakumeen eta gizonen lanaldi partzialeko kontratazioen tasan dagoen ehuneko aldea %**	20,5	20,2	19,9	17,8	16,5	18,4	18,8
9	**Kontziliazioarekin eta erantzunkidetasunarekin lotutako dirulaguntza publikoen enpresa onuradunak (Kop.)**	--	--	--	--	42	27	28
10	**Laneko iruzurraren eta laneko diskriminazioaren gainean egindako ikuskapenak (kop.)**	--	--	--	41	38	17	9
11	**Soldata-diskriminazioarekin lotutako Laneko Iruzurraren aurkako Postontzian erregistratutako salaketak (kop.)**	--	--	--	0	0	11	14
12	**Berdintasun Planak dituzten enpresak**	--	--	--	135	351	284	290
13	**Soldata-arrakalaren, kontziliazioaren eta erantzukidetasunaren arloan prestakuntza duten pertsonak (kop.)**	--	--	--	1.700	1.715	695	408
14	**Kontziliazioarekin eta erantzunkidetasunarekin lotutako dirulaguntza publikoen gizon-emakume onuradunak (Kop.) N, D, Z eta E lerroak**	--	--	--	15.801	13.286	14.485	12.635
15	**Enpresei egindako ikuskapenen ondorioz hobetutako kontratuak (kop.)**	--	--	--	--	2.373/% 42	956/% 39	3.345/% 9

Pertsona bakoitzeko urteko batez besteko irabaziak

Estrategiaren eta Ekintza Plan Eragilearen garapenak Soldata Arrakala murrizten lagundu du, **langile bakoitzaren urteko batez besteko irabaziaren arabera.** 2022-2025eko II. Ekintza Plan Eragilearen azken diagnostikotik abiatuta, 2019an % 19,5ekoa zen arrakala (2016ko datuekin 2020ko I. Ekintza Plan Eragilearen aurreko diagnostikoan baino ehuneko 5 puntu gutxiago, % 24,4koa baitzen); 2023an, berriz, % 12,8koa zen, hau da, ia ehuneko 7 puntu gutxiago.

Emakumeen jarduera-tasa

Horri dagokionez, badirudi Estrategiaren eta Ekintza Plan Eragileen garapena **emakumeen jarduera-tasa hobetzen ari dela**[11], urtetik urtera handitu egin baita: 2009an, %47,6koa zen eta 2024an %52,6ra iritsi zen.

Lanaldi partzialeko kontratazioaren tasa

Halaber, **lanaldi partzialeko kontratazioen tasa**[12] murriztu egin da emakumeen kasuan azken urteotan zehar. 2016an, lanaldi partzialeko kontratazioa %20,5 handiagoa zen emakumeen kasuan, gizonen kasuan baino. 2024an, eskuragarri dauden azken datuen arabera, kontratazio partziala %18,8 handiagoa da emakumeen kasuan, gizonen kasuan baino. Hortaz, aldea ia 2 puntu murriztu da.

Kontziliazioarekin eta erantzunkidetasunarekin lotutako laguntza publikoen enpresa onuradunak

Kontziliazioari eta erantzukidetasunari lotutako laguntza publikoen enpresa onuradunei dagokienez[13]**,laguntzak abian jarri zirenetik 97 enpresak** jaso dute laguntza-lerro bat, euskal enpresek beren egoeraren diagnostikoa eta kontziliazio erantzukideko plan bat egin ahal izateko. 2024an, 28 enpresa onuradun izan ziren.

Laneko iruzurraren eta laneko diskriminazioaren gainean egindako ikuskapenak

Urte hauetan egindako lan-iruzurraren eta lan-diskriminazioaren ikuskapenei[14] dagokienez, 105 ikuskapen-jarduera egin dira ordainsari-berdintasunaren arloan, eta, kasu batzuetan, detektatutako irregularkasunak zuzentzeko eskatu da.

[11] Iturria: EUSTAT Herritarren inkesta jarduerarekin lotuta.
[12] Iturria: EIN. Biztanleria Aktiboaren Inkesta.
[13] Iturria: Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Sailaren bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta lanekoaren kontziliazio erantzunkiderako neurriak ezartzeko enpresentzako laguntzak (norbere eskaria).
[14] Iturria: Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren ordainsarien berdintasunari buruzko lan-ikuskaritzarako plan espezifikoa (norbere eskaria).

Enpresei egindako ikuskapenen ondorioz emakumeei egindako kontratu hobetuak

Egindako ikuskapenen bidez, **emakumeei egindako 6.600 kontratu baino gehiago kontratu mugagabe eta lanaldi osokoak bihurtu dira**; berrikusitako kontratu guztien % 30 hobetu dira.

Laneko Iruzurraren Ontzian erregistratutako salaketak

Laneko Iruzurraren aurkako Ontziak[15] 25 salaketa erregistratu ditu guztira martxan jarri zenetik soldata-diskriminazioarekin lotuta.

Berdintasun Planak dituzten enpresak

Berdintasun Planak dituzten enpresei dagokienez, 2021etik 2024ra bitartean, 1.000 enpresa baino gehiagok zituzten berdintasun-planak EAEn[16]. 2024a izan zen plan gehien erregistratu ziren urtea, 290 planekin guztira, 2023an eta 2021ean baino gehiago. Plan horien barruan, sozietateko eragileetatik sustatutako batzuk daude.

Nabarmendu behar da, 2024an, **emakumeen ekintzailetza sustatzeko eta emakumeen talentua enpresen eta erakundeen zuzendaritza-organoetan txertatzeko helburua duten** erakundeei zuzendutako dirulaguntzen esleipenaren deialdia egiteko eta arautzeko agindua argitaratu dela[17]. Agindu horren ondorioz, 7 erakunde lagundu dira diruz guztira eta 27 jarduera garatu dituzte horiek. 1.422 emakume onuradun izan dituzte jarduera horiek.

Soldata-arrakalaren, kontziliazioaren eta erantzukidetasunaren arloan prestakuntza duten pertsonak

Jasotako prestakuntzari dagokionez, emakumeen eta gizonen artean bereizitako daturik ez dagoen arren, 4.500 eskaera baino gehiago egin dira lau urtean (2021, 2022,2023 eta 2024), Balio Eskolako Hezkuntza Agenda bat diseinatu eta hedatu, eta zaintzaileekin batera abian jarri ondoren. Agenda horrek zainketen balioaz eta zaintza-balioez sentsibilizatzeko eta prestatzeko hezkuntza-programak eta -jarduerak bultzatu ditu (zaintzaren egokitzapena eta etika, gizonen eta emakumeen erantzunkidetasuna...)[18].

[15] Iturria: Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren balizko soldata-diskriminazioen berri emateko postontzi birtuala (norbere eskaria).
[16] Iturria: Hitzarmenen, Laneko Itun Kolektiboen eta Euskadiko Berdintasun Planen erregistroa eta gordailua. Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila (norbere eskaria) Adostutako planak, adostu gabeak, indarrean daudenak eta indarrean ez daudenak barne hartu dira (enpresa batzuek plan bat baino gehiago izan dezakete).
[17] Iturria: Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila (norbere eskaria) Adostutako planak, adostu gabeak, indarrean daudenak eta indarrean ez daudenak barne hartu dira (enpresa batzuek plan bat baino gehiago izan dezakete).
[18] Datuak 13. adierazlean jasota daude. Iturria: Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila

Kontziliazioarekin eta erantzunkidetasunarekin lotutako laguntza publikoen onuradunak

Kontziliazioarekin eta erantzunkidetasunarekin lotutako laguntza publikoen onuradunentzako laguntzei dagokienez[19], egonkor mantentzen dira 2021etik 2022ra bitartean, 15.000 inguru; 2023an, 14.485 pertsona; eta 2024an, pixka bat jaisten dira, 12.635 pertsonara iritsi arte. Horietatik % 83 emakumeak izan dira eta gainerako %17 gizonak.

[19] Datuak 14. adierazlean jasota daude. Iturria: Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila

3. ATZERA BEGIRAKOA: EGINDAKO BIDEAREN BALORAZIOA

Orain arte Euskadiko Soldata Arrakala Murrizteko Estrategian inplikatuta egon diren Sailek eta Organismo Autonomoek[20] soilik jorratu dute gai hori.

Atal honek orain arte Euskadiko Soldata Arrakala Murrizteko Estrategian inplikatutako sailen eta organismo autonomoen balorazioa jasotzen du, exekutatutako Ekintza Plan Eragileen barruan dauden neurrien garapenari buruz; Estrategiaren gobernantzaren, koordinazioaren eta jarraipenaren garapen orokorrari buruz; eta bidean identifikatutako zailtasunei buruz. Adierazi behar da balorazio hau, hausnarketa-prozesu autoebaluatzaile batetik abiatzen dela, bertan parte hartzen duten pertsonen iritzietatik eta pertzepzioetatik datorrena.

3.1. Exekutatutako Ekintza Plan Eragileetako neurrien garapenaren balorazioa.

Egindako lanaren ikuspegi orokorra

Sail eta organismo autonomo bakoitzaren gaitasuna eta sustapen maila oso desberdina izan da Estrategiaren barruko Planen exekuzio-urte hauetan zehar. Horregatik, Sail batzuek positiboki baloratu dute soldata-arrakala desagerraraztearekin lotutako neurrien garapena, baina beste batzuek ez hainbeste.

Oro har, Sailek soldata-arrakala murrizteko **estrategiari eta neurriei dagokienez egindako lana 6,9 punturekin baloratu dute batez beste**. Hala ere, desberdintasun batzuk daude: Ogasuna eta Finantza Sailak, Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailak, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak, Osasun Sailak eta Emakundek asebetetze handia adierazi dute; aldiz, asebetetzea baxuagoa da Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasun Sailaren eta Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua Sailaren kasuan.

SOLDATA ARRAKALA MURRIZTEKO ESTRATEGIARI DAGOKIONEZ EGINDAKO LANAREN BALORAZIO OROKORRA

Sail eta Organismo Autonomoak	Balorazioa (1-10)
Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna	**2**
Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua	3
Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila	9
Ekonomia, Lana eta Enplegua (Lanbide barne)	8
Emakunde	8
Osasuna-Osakidetza	8
Lehendakaritza	7
Ogasuna eta Finantzak	**10**
Hezkuntza[21]	**--**
BATEZ BESTEKO BALORAZIOA	**6,9**

[20] Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna; Hezkuntza; Ongizatea, Gazteria eta Erronka Demografikoa; Osasuna, Osakidetzaren bitartez; Ogasuna eta Finantzak; Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua; Ekonomia, Lana eta Enplegua; Lehendakaritza eta Emakunde.

[21] Hezkuntza Sailak ez du galdetegiko atal hau erantzun.

Exekutatutako Ekintza Plan Eragileen barruan dauden neurriak

Denbora horretan zehar martxan jarritako neurriekin lotutako balorazio orokorra ezagutzeko, inplikatutako sailak eta organismo autonomoak kontsultatu dira, Sailak garatutako neurrien inplikazioari eta konpromisoari dagokionez; martxan jarritako neurri motei dagokionez; Sailak neurri horiek garatzeko duen gaitasunari eta soldata-arrakala desagerrarazteko helburuarekin duen koherentziari dagokionez, eta sailak soldata-arrakala desagerrarazteko neurriak sustatzeko egindako apustuari edo bultzadari dagokionez egindako balorazioarengatik.

SAIL BAKOITZAK HAINBAT ALDERDIRI DAGOKIONEZ EGINDAKO LANAREN BALORAZIOA, HALA NOLA LOTURARI, NEURRI MOTEI ETA ABARRI DAGOKIONEZ

Baloratutako alderdiak	(1-10)	Industria, Trans. Energetikoa eta Jasangarritasuna	Gobernantza, Adminis. Digitala eta Autogobernua	Ongizatea, Gazteria eta Erronka Demografikoa	Ekonomia, Lan eta Enplegua (Lanbide barne)	Emakunde	Osasuna-Osakidetza	Lehenda karitza	Ogasuna eta Finantzak	Hezkuntza
Sailak soldata-arrakala desagerrarazteko neurrien garapenean duen INPLIKAZIOA ETA KONPROMISOA	**6,9**	2	3	10	8	9	8	5	10	-
Sailak martxan jarritako NEURRI MOTAK.	**6,6**	2	3	9	9	7	8	5	10	-
Sailak soldata-arrakala desagerrarazteko neurriak garatzeko duen GAITASUNA.	**5,3**	2	3	7	8	7	7	8	4	-
NEURRIEK soldata-arrakala desagerrarazteko helburuarekin duten KOHERENTZIA	**6,2**	2	3	9	8	7	8	8	10	-
Sailak soldata-arrakala desagerrarazteko neurriak bultzatzeko egindako APUSTUA EDO SUSTAPENA.	**6,1**	2	3	9	8	9	8	8	6	-

Oharra: Galdetegia 8 sailek eta organismo autonomo batek bete dute. Parte-hartzaile guztiek ez dituzte galdera guztiak erantzun.
Iturria: Ebaluazio honetarako ad hoc egindako galdetegia.

Oro har, ondoen baloratutako alderdia sailek soldata-arrakala desagerrarazteko neurrien garapenean izan duten **inplikazioa eta konpromisoa** izan da, 6,9 punturekin. **Sailak** soldata-arrakala desagerrarazteko **neurriak garatzeko** duen **gaitasuna** izan da asebetetzerik txikiena izan duen alderdia. Parte-hartzearen eta inplikazioaren balorazio okerragoa egin duten sailek sailaren egituraren aldaketekin, sailburuordetzan eta zuzendaritzetan izandako aldaketekin (eragin zuzena izan dute plangintzan), inplikazio mailarekin eta konpromisoarekin lotutako arrazoiak aipatu dituzte. Alderdi positibo gisa, esan dute 2024ko ekainean Gobernu berria eratu zenetik egoera horrek hobera egin duela.

Alderdi bakoitzari emandako puntuazioen zehaztapenak azalduko dira jarraian:

Sailak soldata-arrakala desagerrarazteko neurrien garapenean duen INPLIKAZIOA ETA KONPROMISOA	Sail batzuek adierazi dute urte hauetan zehar konpromisoa hartu dutela beren jarduketak soldaten arloko aukera-berdintasunaren printzipioekin bateratzeko, hala nola okupazioaren arlokoekin eta enpleguaren kalitatearen arlokoekin (Lanbideren kasuan). Beste batzuek, aldiz, jaso dute sailaren barruan inplikazio eta konpromiso desberdinak daudela. Hala ere, komeni da zehaztea parte hartu duten sailen barruan zuzendaritza guztiek ez zituztela soldata-arrakala murrizteko neurriak esleituta. Ogasun eta Finantza Sailaren kasuan, Ondare eta Kontratazio Zuzendaritzak lan-talde bat gidatu zuen, eta aditu baten kontratazioa sustatu zuen kontratazio publikoan berdintasun-klausulen instrukzioa prestatzeko. Bestalde, Aurrekontuen Zuzendaritzak aurrekontuen aplikazio informatikoan gastua identifikatzeko aukera ahalbidetu du. Gainerako zuzendaritza batzuek, aldiz, zeregin mugatuagoa izan dute.
Sailak martxan jarritako NEURRI MOTAK.	Martxan jarritako neurriak desberdinak diren arren sailen artean eta estrategian aurreikusitako ardatzei desberdin erantzuten dieten arren, sailek adierazi dute Estrategiak zehaztutako lehentasun estrategikoekin bat datozela, hau da, erantzukizun arduratsuaren bultzadarekin, hezkidetzarekin, berdintasun-planen sustapenarekin eta lan-merkatuko desberdintasunak murrizteko lan-ikuskaritzarekin.
Sailak soldata-arrakala desagerrarazteko neurriak garatzeko duen GAITASUNA.	Puntu honetan, sailak bat datoz, uste baitute esleitutako baliabide ekonomikoek eta giza baliabideek asko baldintzatzen dutela gaitasuna, eta lehentasunen eta neurri zehatzaren arabera ere asko aldatu daitekeela. Horrez gain, sail batzuek adierazi dute eskumen mugatuak dituztela soldata-arrakala desagerrarazteko neurri zuzenak ezartzeko garaian.

NEURRIEK soldata-arrakala desagerrarazteko helburuarekin duten KOHERENTZIA	Oro har, balorazio positiboa egin dute, neurri gehienak ondo orientatuta eta definitutako ardatz estrategikoekin bateratuta daudela uste baitute. Horrez gain, sail batzuek adierazi duten arren gaitasun tekniko eta antolakuntza-gaitasun sendoa dutela neurriak modu eraginkorrean garatzeko, aitortu dute soldata-arrakala desagerrarazteko ekintza intersektorial eta jarraitua behar dela, araudiaren arloko ahaleginak, ahalegin kulturalak eta ekonomikoak uztartuz.
Sailak soldata-arrakala desagerrarazteko neurriak bultzatzeko egindako APUSTUA EDO SUSTAPENA.	Sail batzuek adierazi dute ordainsarien analisiarekin lotutako neurriak gehitu dituztela sistematikoki beren erakundeko Berdintasun Planean, eta baliabideak handitu dituztela aldi berean Zerbitzuan, Ordainsarien Arrakalaren arloan jarduteko pertsona bat sartu baitute (Osakidetza). Emakundek egindako berdintasun-politiken sustapena ere positiboki baloratu dute. Arlo horretako eskumenen arabera izandako konpromisoarengatik eta garapenarengatik nabarmentzen da. Estrategian esleitutako neurriez gain, urteko jarraipen-txostenen bitartez beste neurri batzuk gehitu izana nabarmendu dute sail batzuek. Estrategiarekin eta haren Ekintza Plan Eragileekin (I eta II) hartutako konpromisoa eta horiek sustatzeko egindako apustua ere islatuko luke horrek.

Orain arte garatutako neurririk adierazgarrienak

Sailek eta organismo autonomoek denbora honetan garatutako **neurririk garrantzitsuenei** (neurria, irismena, biztanleria hartzailea, aurrekontua edo berrikuntza maila direla eta) dagokienez egin duten balorazioa aintzat hartuta, jarraian jasoko dira bereziki garrantzitsuenak izan direnak:

ORAIN ARTE GARATUTAKO NEURRIRIK ADIERAZGARRIENAK, SAILAREN ARABERA

Sail eta Organismo Autonomoa	Neurri adierazgarrienak
Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila	Lan-merkatuko desberdintasunak murrizteko ikuskapenarekin lotutako neurriak nabarmentzen dira batik bat (Ikuskapen-plana, emakumeei egindako kontratuak hobetzea eta arlo horretako prestakuntzak), baita emakumeen ekintzailetza sustatzeko ekarpenik handienak egin dituztenak ere, Zainlabekin batera, zeina zaintza-lanetan oinarritzen baita.
Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernu Saila	Soldata-arrakalari buruzko diagnostikoak eta Euskadiko administrazio publikoan telelanak duen esperientziaren ebaluazioa aipatu dira batik bat, inpaktua eta zabalpena baloratzeko.

Ogasuna eta Finantzak Saila	Bereziki garrantzitsua da kontratu publikoetako klausulen bitartez egindako lana, baita ETE-etan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako planak sustatu izana ere, Elkargiren eta Luzaroren bitartez.
Osasun Saila-Osakidetza	Garrantzitsua izan da Osakidetzako kontziliazio-neurriak aztertzeko egindako ahalegina, ordainsarien maila bakoitzeko soldata-arrakalan eragina duten faktoreak identifikatzea eta Osakidetzako langile guztiek jasotako berdintasunaren arloko prestakuntza eta sentsibilizazioa.
Hezkuntza Saila	Adierazgarriak dira STEAM aspirazio profesionalak genero-ikuspegitik sustatzeko STEAM Euskadi Estrategia eta II. Hezkidetza Planaren ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa.
Emakunde	Gizonduz Programa, soldata-arrakala murrizteko ezarritako sentsibilizazio-neurriak eta enpresei emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko emandako arreta-zerbitzua baloratu dituzte bereziki.

Oharra: Ez da sail hauen informaziorik jaso: Industria, Trantsizio Energetiko eta Jasangarritasun Saila; Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Saila; eta Lehendakaritza.

Aurrerapen zehatzik esanguratsuenak

Inplikatutako sailek aurrerapen eta ekarpen adierazgarri batzuk identifikatu dituzte, eta horiek Estrategiari eta Ekintza Plan Eragileei egin zaizkie, abian jarritako neurrien bidez. Hauek nabarmendu dituzte batik bat:

- **Enpresetan diagnostikoak, berdintasun-planak** (soldata-arrakala murrizteko eta ordainsarien gardentasuna sustatzeko ildo espezifikoak jasotzea) eta **kontziliazio-planak** egiteko emandako diru-laguntzen kopurua eta zenbatekoa.
- **Aitatasun- eta amatasun-baimenak** parekatu izana, eragina baitu soldata-arrakalaren murrizketan eta telelanaren ezarpen handiagoan.
- **Sexuaren arabera bereizitako datuen** bilketa sistematikoa, garapenerako adierazleak eta definitutako emaitzak hobeto ebaluatu ahal izateko informazio gehiago edukitzeko.
- Sail barruan zein herritarrei begira antolatutako eta jasotako soldata-arrakalari buruzko **prestakuntza** (gai horri buruzko jardunaldiak eta kongresu espezifikoak barne).
- Emakumeen **ekintzailetza eta lidergoa** sustatzea.
- **Sentsibilizazio sozial eta enpresarial** handiagoa, berdintasun-plan espezifikoen bitartez.
- Kontziliazioari eta ordainsarien arrakalari buruzko **txosten espezifikoak** egitea eta sistematizatzea.
- Soldata-arrakalarekin lotuta hartutako **aurrekontu-konpromisoen** garrantzia nabarmentzea eta ikusaraztea, aurrekontu orokorretan soldata-arrakalaren aurkako partidak modu esplizituan identifikatzeari esker (inpaktu-txostenak).
- Soldata-arrakalaren arloko **tresna espezifikoak** diseinatzea BAI-SAREAREN barruan.

3.2. Estrategiaren garapenari, gobernantzari, koordinazioari eta jarraipenari buruzko balorazioa

Orain arte Euskadiko Soldata Arrakala Murrizteko Estrategian inplikatuta egon diren Sailek eta Organismo Autonomoek soilik jorratu dute gai hori. Gainera, Lehendakaritzaren (hasieran Estrategiaz arduratzen zen) eta Emakunderen eta Enplegu, Ekonomia eta Lan Sailaren (egun Estrategiaz arduratzen dira) ikuspegiarekin osatu da balorazioa.

Estrategiak izandako garapena

Orain arte inplikatutako sailek 10etik 6,7ko balorazioa jarri diote Eusko Jaurlaritzak izandako Estrategiaren garapenari. Sail batzuek esan dute positiboa dela Estrategiak Eusko Jaurlaritzaren sail guztiak elkartzea lortu izana 2026-2030erako III. Ekintza Plan Eragile hori garatzeko, alderdi garrantzitsua baita zeharkakotasunari dagokionez. Horrez gain, ordainsarien berdintasunaren arloko **Europako eta estatuko politikekin** lortutako koherentzia ere alderdi positibotzat hartu dute, eta soldata-arrakala egiturazko arazoa dela eta erakundeen arteko erantzun jarraituak behar dituela ikusarazi izana lorpen gisa baloratzen dute. Horrez gain, adierazi dute **etengabeko berrikuspena eta hobekuntza jarraitua** oso presente egon direla, batez ere Estrategia berdintasun-politiketan integratzeko eta sailarteko koordinazioa hobetzeko garaian.

Bestalde, urte hauetan zehar estrategiaren lidergoaz arduratu direnek adierazi dute **zehaztapen-falta** egon dela sail parte-hartzaileen **erantzukizunetan, eta horren ondorioz,** alderdi teknikoak ez duela Estrategia bere eguneroko lanean integratu edo bere lan propio gisa barneratu.

Halaber, adierazi dute **Estrategiaren garapena ez dela modu homogeneoan barneratu** Administrazio osoan, heterogenotasun handia baitago martxan jarritako neurriei dagokienez, neurri batzuk koherenteak izan direlako emakumeen eta gizonen arteko soldata diskriminazioa desagerrarazteko azken helburuarekin, eta beste batzuk inertziatik egin direlako.

Estrategiaren Gobernantza Eredua

Estrategiaren gobernantza-ereduari dagokionez, sailek emandako batez besteko puntuazioa 6,4koa izan da 10etik. Sailetako batzuek adierazi dute Estrategiaren lidergoan izandako aldaketek zaildu egin dutela rolak eta konpetentziak argitzea, eta horrek agian eragina izan duela Estrategiaren gobernantzan. Estrategiaren gobernantzaren eta sustapenaren lidergoan eta erantzunkidetasunean izandako aldaketek alderdi positiboak ere izan dituzte. Bereziki baloratu dute lidergoa Lehendakaritzatik Emakundera pasa izana, Emakunderen ezagutza espezializatua Estrategiaren erdigunean jarri duelako eta ikuspegi feminista koherenteagoa lortu delako. Halaber, 2026-2030erako III. Ekintza Plan Eragilean aurreikusten den aldaketa berriak (Emakunderen eta Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren arteko lotura) lan-merkatuari ere erreparatzeko aukera emango du.

Halaber, sail batzuek adierazi dute komeni dela estrategiaren koordinazioa eta jarraipena Eusko Jaurlaritzatik harago baloratzea eta sustatzea, zehazki, **Erakundearteko Koordinazio Taldearekin eta Euskadiko Dialogo Sozialaren Mahaiarekin**. Hasieran Estrategiaren barruan zeuden aurreikusita biak (lehenengoa 2022-2025erako II. Ekintza Plan Eragilean baztertu zen lehenengoan izandako esperientziarengatik, eta, bigarrena mantendu egin den arren, ez du rolik izan errealitatean).

Estrategiaren koordinazio- eta jarraipen-mekanismoak

Inplikatutako sailek 10etik 6,3ko balorazioa eman diete koordinazio-mekanismoei. Modu positiboan baloratu dute **egitura politiko-teknikoak eta sailarteko lantaldeak sortzea,** aurrerapenak eta erronkak komunean jartzeko aukera eman dutelako, baina, era berean, uste dute lantalde politiko-tekniko horiek Estrategiaren lehenengo etapan soilik mantendu direla aktibo. Badirudi 2026-2030erako III. Ekintza Plan Eragileari begira, eta Berdintasuneko Unitate Administratiboetako zuzendaritzak koordinatzeko espazioa sortu izanari esker, maila teknikoko-politikoko zubi-lana modu eraginkorragoan eta egonkorragoan egin ahal izango da.

Sailek koordinazio-mekanismo horien inguruan egiten duten balorazioa askotarikoa da. Sail batzuen ustez, tresna eraginkorrak dira mekanismo horiek, baina beste batzuentzat karga administratibo bat gehiago dira. Horregatik, ikuspegi orokorra da sail bakoitzean ezartzen diren koordinazio-mekanismoak **ezin direla homogeneoak izan, eta ezin dituztela jarraibide zurrunak eduki,** sailen artean dauden desberdintasunengatik (tamainan, baliabide ekonomikoetan, konpromisoan, berdintasunaren arloko ibilbidean, etab.). Sailarteko koordinazio-mekanismoen eta egituren malgutasuna garrantzitsua dela adierazi dute.

Adibidez, sail batek gaian sakondu nahi badu eta egitura sendo bat behar badu soldata-arrakalaren aurkako neurriak planifikatzeko, koordinatzeko eta ebaluatzeko, oso lagungarria izan daiteke talde espezifiko bat sortzea. Aldiz, beste batzuetan ez da beharrezkoa taldeak sortzea, irizpideak eta erantzukizunak argi dituen eta zuzendaritzekin harreman zuzena duen pertsona gako bat ezartzea alternatiba azkarra eta oso erabilgarria izan daiteke.

Ekintza Plan Eragileen urteko jarraipenak oso modu positiboan baloratu dituzte, 7,4 punturekin 10etik. Sail gehienek uste dute beharrezkoa dela eta **ekarpen handia egiten duela Estrategiaren aurrerapen maila erreala neurtzeko** garaian, izandako lorpenen eta hobetzeko arloen ikuspegi estrategikoa, egituratua eta gardena eskaintzen baitu. Halaber, positiboki baloratu dute helburuen betetze maila neurtzeko **metodologia**, eta informazioa **biltzeko eta sistematizatzeko** ahalegina. Hobetzeko arlo gisa aipatu dute **ebaluazio horiek gogoetarako tresnak izatea**, jarraipen integrala, sakona, kualitatiboa eta kolektiboa egin ahal izateko koordinazio-egituren bitartez, hala nola Sailarteko Talde Teknikoaren (STT) bitartez edo Zuzendaritzak koordinatzeko espazioaren bitartez. Biak Emakundek zuzentzen ditu.

Estrategia zuzentzeko erantzukizuna izan dutenek adierazi dute jarraipen-txostenen moduko ebaluazio-tresnek ekarpena egin dutela **gobernuaren ikuspegi globala izateko**, **sailetatik ezartzen ari diren neurriak ezagutzeko** eta **hainbat adierazleren betetze mailari buruzko datu kuantitatiboak edukitzeko**. Hala ere, beharrezkoa da neurtzeko adierazleen definizio zehatz eta sistematikoa ezartzea, neurrien eraginkortasuna ebaluatzeko, jarduera bakoitzari eskatzen zaion inpaktua zehatzago zehazteko eta Estrategiaren norabidea markatzeko.

Bestalde, eta planen urteroko jarraipenarekin lotuta ez egon arren, garrantzitsua da **ezarritako neurrien aurrekontuaren inpaktua neurtzea.**

3.3. Bidean identifikatutako zailtasun nagusien balorazioa

Sail eta organismo autonomo bakoitzak Estrategia eta Ekintza Planak ezartzeko garaian bizi izandako esperientzia baloratu ahal izateko, gogoeta kolektibo bat egin da prozesuan izandako zailtasun eta oztopo nagusiei buruz, sailek partekatutako esperientziak lehenetsi ahal izateko. Hala ere, kontziente dira zailtasun horiek sail edo organismo bakoitzaren errealitate espezifikoekin lotuta daudela. Informazio hori interesekoa da 2026-2030erako III. Ekintza Plan Eragilearentzako ekintza-fokuak identifikatzeko.

Jarraian, identifikatutako zailtasun nagusiak laburbilduko dira:

- **Sail barruko koordinazioa eta komunikazioa.** Adierazi dute Estrategiaren eta Ekintza Plan Eragileen neurri batzuek Sail edo Organismo osoaren inplikazioa behar dutela, eta ez Zuzendaritza jakin batena. Hortaz, pertsona askok hartu behar dute parte, eta horrek zailtasunak sortzen ditu koordinazioaren eta komunikazioaren ikuspegitik.

- **Existitzen diren baliabide ekonomikoak eta giza baliabideak.** Adierazitakoaren arabera, soldata-arrakala desagerrarazteko neurriak garatzeko hainbat pertsonaren inplikazioa eta denbora behar da, eta haien parte-hartzea aurreikusi behar da horretarako. Une hauetan, berdintasun-teknikarien radarraren barruan daude Euskadiko Soldata Arrakala Murrizteko Estrategiarekin lotutako neurriak, baina neurri horiek sustatzea beste pertsona batzuen esku ere badago.

- **Konpromiso politikoa.** Ondoen baloratutako alderdietako bat da, batez ere soldata-arrakala sustatzeko egindako lanarekin asebetetzerik handiena duten sailentzat, eta garrantzirik handiena ematen zaion puntuetako bat ere bada. Sailaren barruan ez badago konpromiso politikorik eta apusturik, zaila da aurrera egitea eta identifikatutako beste zailtasun mota batzuk kudeatzea.

- **Sentsibilizazioa.** Aurreko puntuari dagokionez, hainbat sailek adierazi dute barne mailako koordinazioa eraginkorra izateko pertsona guztiek ulertu behar dutela Estrategiaren garrantzia eta interpelatuta sentitu behar direla.

- **Lidergoa eta erreferentzialtasuna.** Garrantzitsua da sailek koordinazio zuzena izatea gobernu mailako Estrategiaren liderrekin, pixkanakako koherentzia eta aurrerapen maila bermatzeko.

- **Jarraikortasuna eta egonkortasuna.** Eusko Jaurlaritzako sail eta erakunde gehienetan izaten diren aldaketak dira beste zailtasun adierazgarrietako bat, bai zuzendaritzei, bai profil teknikoei dagokienez. Egoera horrek zailtasunak planteatzen ditu jarraikortasunari eta egonkortasunari dagokionez, eta informazio historikoa galtzen da.

- **Sail edo organismo bakoitzaren berezitasuna.** Azkenik, sail edo erakunde bakoitzarekin lotutako zailtasun batzuk aipatu dituzte, bakoitzak dituen ezaugarriak direla eta. Horri dagokionez, zailtasunak adierazi dituzte sail eta organismo autonomo batzuen dimentsioarengatik eta konplexutasunarengatik, zein parte hartzeko, sentsibilizatzeko eta barne mailan komunikatzeko zailtasunengatik, erakundearen jardueraren kanpo izaera dela eta.

4. ETORKIZUNEKO BEGIRADA: ERRONKA OROKORRAK ETA ZEHATZAK

Gai hori orain arte Euskadiko Soldata Arrakala Murrizteko Estrategiaren garapenean inplikatuta egon diren Sailek eta Organismoek zein aurrerantzean estrategian parte hartuko dutenek jorratuko dute.

4.1. 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilerako erronka nagusiak

Gobernantza estrategikoarekin lotutako erronkak

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

Koordinazioarekin eta zeharkakotasunarekin lotutako erronkak

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

- Estrategia zuzentzen dutenen artean eta sailetako barne-unitateen artean **koordinazio operatiboa** bermatzea, neurrien ezarpen homogeneoa eta eraginkorra ziurtatzeko.
- **Barne-koordinaziorako** moduak definitzea sail bakoitzean; aurreikusten diren neurrien sustapen egokia bermatzeko, informazioa partekatzeko eta neurri horiek hobetzeko eta garatzeko espazioak sortzeko.

Komunikazioarekin, sentsibilizazioarekin eta ezarpen sozialarekin lotutako erronkak

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

Aliantzekin eta erantzunkidetasunarekin lotutako erronkak

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

Ikuspegi estrategikoarekin eta begirada partekatuarekin lotutako erronkak

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

Eraginkortasunarekin eta ezarpenarekin lotutako erronkak

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

Jarraipenarekin, ebaluazioarekin eta datuekin lotutako erronkak

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

Jasangarritasunarekin eta baliabideekin lotutako erronkak

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

4.2. 2026-2030eko III. Ekintza Plan Eragilean inplikatutako sailen eta organismo autonomoen erronka espezifikoak

Sail batzuek adierazi dute, 2026-2030erako III. Ekintza Plan Eragileari begira, aurreko Planetan dagoeneko esleituta zituzten neurrietako batzuk mantenduko dituztela. Alde batetik, soldata-arrakala murrizteko garrantzitsuak direlako, eta, bestetik, ez dituztelako guztiz ezarri (baliabideen faltagatik, lehentasunetan izandako aldaketengatik edo eskumenak direla eta garatu ezin izan diren beste batzuen mende daudelako). Hala, esleituta zituzten neurrien % 69,7rekin jarraituko dute 2026-2030erako III. Ekintza Plan Eragilean. Jarraipena izango duten neurrien barruan, % 79,5ek aldaketa txikiak izango ditu helburuak 2026-2030 aldira egokitzeko, baina neurrien % 20,5en kasuan birformulazio garrantzitsuak egingo dira.

Inplikatutako sailek 2026-2030erako III. Ekintza Plan Eragilean presentzia izango duten jarduketa-lerro batzuk identifikatu dituzte. Planak berak zehaztuko dituen arren datozen urteetarako neurriak, atal honetan jasoko dira sailak Planaren aurretiazko ebaluazio honen garapenean aipatutakoak.

2026-2030ERAKO III. EKINTZA PLAN ERAGILEAREN AURREKO EBALUAZIOAREN GARAPENEAN IDENTIFIKATUTAKO NEURRIAK EDO JARDUKETA LERROAK

Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila	✓ Kooperatibetan eta ETE-etan berdintasun-plan gehiago sustatzea, eta kontratu publiko guztietan ordainsarien berdintasunerako eta genero-berdintasunerako klausulak ezar daitezen bermatzea. ✓ Datozen urteetan neurriekin jarraitu ahal izateko aurrekontu nahikoa edukitzea eta neurri guztiek emaitzaren eta inpaktuaren adierazleak izatea. ✓ Gizarte-eragileen inplikazio handiagoa eta enpresen sentsibilizazio handiagoa lortzea. ✓ Segregazio handiko sektoreetan soldata-desberdintasunak identifikatzea. ✓ Soldataren gardentasunean sakontzea eta sailak ordainsarien berdintasunarekin lotuta dituen jarduketak mantentzea. ✓ Zaintzen sektorea profesionalizatzea, duintzea eta kalitatezko enplegurako espazio gisa finkatzea, laneko prekarietatea ekidinez. ✓ Gizarte-ekonomiako enpresen erantzunkidetasuna sustatzea ✓ Genero-inpaktuaren txosten-eraginkortasuna hobetzea.

Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernu Saila	✓ Administrazio orokorreko eta bere organismo autonomoetako soldata-arrakalaren diagnostikoa amaitzea. Diagnostiko horrek datu zehatzak eta fidagarriak lortzeko aukera emango du, gero hortik erronka eta jarduera berriak definitu ahal izateko. Diagnostiko horrek oinarri sendoa emango dio saileko jarduketa estrategikoari. ✓ Diagnostiko horretatik eratorritako ekintzak aktibatzea. ✓ Administrazioan soldata-arrakala sortzen duten faktoreen sentsibilizazioan eta ezagutzan sakontzen eta formatzen jarraitzea. ✓ Lanaldi eraginkorrarekin lotutako desberdintasunak sortzen dituzten faktoreak identifikatzea (izan ere, Administrazio Orokorrean eta bere organismo autonomoetan ez dago desberdintasun zuzenik).
Ogasuna eta Finantzak Saila	✓ Estrategiaren jarduketa guztien inpaktu ekonomikoa eta aurrekontuaren isla identifikatzea. ✓ Soldata-arrakala murrizteko jarduketekin lotutako gastuaren jarraipen zorrotza egitea. ✓ Emakunderekin lankidetzan, dirulaguntzetan berdintasun-klausulak txertatzeko instrukzio bat prestatzea. ✓ Sentsibilizaziorako eta prestakuntzarako jarduerak sustatzen jarraitzea. ✓ Berdintasun-planak bultzatzea Elkargiren hitzarmenaren bitartez.
Osasun Saila-Osakidetza	✓ Sistema informatiko eraginkorra garatzea aldagai konplexuen azterketa sistematikoa egin ahal izateko, hala nola soldata-arrakalarena edo kontziliazioarena. Horrek aukera emango du Osakidetzaren barne-heterogeneotasuna hobeto ulertzeko eta prozesuak sinplifikatzeko. ✓ Soluzio teknologikoak eta informazio-sistemak egokitzea, azterketa azkarra egin ahal izateko eta arrakalak esku-hartzeak egin behar diren eremu zehatzetan kokatzeko. ✓ Araudiaren eskakizun berrietara, hala nola ordainsarien gardentasunari buruzko Europako zuzentaraura egokitu ahal izateko prestakuntza jarraitua eskaintzea eta berdintasunaren arloko inpaktua aztertzea. ✓ Kontziliazio erantzunkiderako diagnostikoa eta gida egitea. ✓ Berdintasun-klausulen jarraipen handiagoa egitea, batez ere enpresa sektorial jakin batzuetan. ✓ Kontratazio publikoan berdintasuna integratu dadin sustatzea. ✓ Erabakiak hartzeko postuak eta aginte-postuak betetzeko neurri espezifikoak ezartzea.
Hezkuntza Saila	✓ Hezkuntzako ibilbideak baldintzatzen dituen kultura eraldatzea, emakumeek lanpostu maskulinizatuetan parte har dezaten sustatzeko eta alderantziz, gizonak emakumeek presentzia handiagoa duten lan-arloetara bideratzeko.

	✓ Hezkidetzaren aldeko apustu argiarekin jarraitzea, berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzeko haur hezkuntzatik hasita.
Lehendakaritza	✓ Emakunderekin eta Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailarekin batera Estrategia sustatzen laguntzea, eta erakundearteko koordinazioa eta helburu partekatuak bultzatzea. ✓ Estrategiaren berri ematea Zuzendaritzen artean; prestakuntza, sentsibilizazioa eta informazio argiaren eta Eragilearen transmisioa sustatzea; eta Zuzendaritza bakoitzeko arduradunak identifikatzea, Estrategiarekin lotutako neurri zehatzak sustatzeko eta garatzeko erreferenteak izan daitezen. ✓ Estrategia sailen urteko plangintzan integratzea, eta kudeaketarako eta programaziorako tresnetan presentzia izan dezan bermatzea. ✓ Soldata-arrakalarekin lotutako erreferentziak integratzea maila komunikatiboan.
Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografiko Saila	✓ Gazteen parte-hartzea sustatzea berdintasun- eta enplegu-politikak egiteko garaian. ✓ Biztanleriaren errotze parekidea sustatzea, lan-baldintza parekideak eskaintzeko, biztanleria gaztea atxiki ahal izateko eta zahartze demografikoa ekidin ahal izateko. ✓ Landa-hiri ikuspegia sustatzea, soldataren eta lanaren arloko desberdintasunak handiagoak baitira landa eremuetan. ✓ Soldata arrakala erantzunkidetasunetik jorratzeko ahalegin handiagoa egitea.
Lanbide	✓ Enpresen inplikazioa handitzea eta horretarako baliabide material eta giza baliabide gehiago bideratzea. ✓ Berdintasun-klausulen zabalpen handiagoa egitea kontrataziorako eta lizitaziorako prozeduretan. ✓ Arlo horretako konpetentzia teknikoa indartzeko prestakuntza espezifikoa eskaintzea. ✓ Berdintasuna sustatzea lanaldi partzialeko enpleguan eta lan-baldintzetan. ✓ Soldata-gardentasunaren kultura indartzea, soldata-kontuetan kontuak emateko kultura sustatzen duten sentsibilizazio-kanpainak sustatuz eta enpresetan berdintasun-planen bidez ordainsari-berdintasunerako tresnak eraginkortasunez aplikatuko direla bermatuz.

Emakunde	✓ Egungo gobernantza-eredua berrikustea eta hobetzea, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailarekin lidergo partekatua sustatuz, eta erakundeen arteko koordinazioa bideratuz Emakunderen eskutik, baina erantzunkidetasun politikoa eta teknikoa bermatuz betiere. ✓ Eusko Jaurlaritzako Administrazio Orokorraren soldata-erreala kalkulatzeko metodologia bat definitzea, egun ez baitago eredu komun eta eguneraturik. ✓ Arlo horretako laguntza indartzea, kanpoko aholkularitza tekniko baten laguntzaz. ✓ Sinergiak bilatzea eta lankidetza publiko-pribatua handitzea sektore enpresarial batzuekin. ✓ Soldata-arrakalan eragina duten faktoreak identifikatzen jarraitzea, eta haien gizarte-sentsibilizazioan eragiten jarraitzea.

Oharra: Informazioa eman duten sailei buruzko informazioa dago jasota.