hegoak zabalduz

47

ISSN: 2530-6561
2026ko azaroa
Bilbo

hegoak zabalduz

Hegoa, Nazioarteko Lankidetza eta Garapenari Buruzko Ikasketa Institutua
Euskal Herriko Unibertsitatea
EHU

Soldataren genero-arrakala kausa anitzeko fenomeno gisa

Elena Martínez-Tola
Luz de la Cal Barredo

EHU
Nazioarteko Lankidetza eta Garapenari buruzko Ikasketa Institutua
Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional
hegoa

Erredakzio kontseilua

Zuzendaritza: Irati Labaien
Amaia Garcia Azpuru

Kideak: Xabier Gainza
Iker Etxano
Itziar Mujika
Unai Villena
Iker Zirion
Aiala Elorrieta

---

hegoak zabalduz euskarazko material bildumak ikuspegi zabal batetik garapenarekin lotutako askotariko gaiak jorratzea du helburu. Testuak didaktikoak eta dibulgazio mailakoak dira, eta gaien inguruko sarrera edo ikuspegi orokorra ematen dute.

Soldataren genero-arrakala kausa anitzeko fenomeno gisa

Egileak: Elena Martínez-Tola, Luz de la Cal Barredo

hegoak zabalduz - 47. zk. 2026ko azaroa
ISSN: 2530-6561

EHU | Nazioarteko Lankidetza eta Garapenari buruzko Ikasketa Institutua
Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional
hegoa

www.hegoa.ehu.eus
hegoa@ehu.eus

EHU. Zubiria Etxea
Lehendakari Agirre, 81
48015 Bilbo
Tel.: (34) 94 601 70 91

EHU. Koldo Mitxelena Biblioteka
Nieves Cano, 33
01006 Vitoria-Gasteiz
Tel. (34) 945 01 42 87

EHU. Carlos Santamaría Zentroa
Elhuyar Plaza, 2
20018 Donostia-San Sebastián
Tel. (34) 943 01 74 64

Diseinua eta Maketazioa: Marra, s.l.

hegoak zabalduz material bilduman argitaratzen diren testu guztiak, Creative Commonsen lizentzia honekin argitaratzen dira:
Aitortu-EzKomertziala-LanEratorririkGabe 4.0 Espainia.
Lizentzia osoa: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.eu

Finantzatzailea: Gipuzkoako Foru Aldundia
Kultura, Turismo, Gazteria eta Kirol Departamentua
Departamento de Cultura, Turismo, Juventud y Deportes

hegoak zabalduz

47

Soldataren genero-arrakala kausa anitzeko fenomeno gisa

Elena Martínez-Tola. EHU. Ekonomia Aplikatua Saila

Luz de la Cal Barredo. EHU. Ekonomia Aplikatua Saila

Aurkibidea

1. Soldataren genero-arrakalaren definizioa eta neurketa 7

2. Soldataren genero-arrakalaren larritasuna 9

3. Soldataren genero-arrakala kausa anitzeko fenomeno gisa 13

3.1. Zainketek soldataren genero-arrakalan duten inpaktua 13

3.2. Laneko segregazioa 15

3.3. Arrakala digitala eta soldata-arrakala 17

3.4. Soldataren genero-arrakalaren kausa berriak: adimen artifizialaren eragina 20

4. Soldataren genero-arrakala txikitzeko edo ezabatzeko neurriak 22

5. Bibliografia 27

Soldataren genero-arrakala kausa anitzeko fenomeno gisa

Laburpena: Soldataren genero-arrakala da lanen banaketan emakumeen eta gizonen artean dauden desparekotasunen emaitza. Horren ondorioz, emakumeek zenbait oztopo dituzte laneratzeko orduan, eta diskriminazioak ere pairatzen dituzte beren lanpostuetan. Hona hemen testu honetan aztertuko dugun soldataren genero-arrakala azaltzen duten faktore nagusiak: emakumeek zainketetan denbora gehiago ematea; ordainsari txikiagoa duten enpleguetan aritzea nagusiki; genero-arrakala digitala; informazioaren eta komunikazioen teknologiekin lotutako sektoreetan emakumeek presentzia txikia izatea; baita adimen artifizialari lotutako lanbideetan dauden genero aldeak ere. Ohiko neurriek partzialki konpentsatzen dute desparekotasun hori. Alabaina, soldataren genero-arrakala desagerrarazteko, ezinbestekoa da lanaren banaketa sexuala aldatuko duten sakoneko neurriak hartzea, halako moldez non emakume eta gizonak berdintasunez arduratuko baitira zainketez.

Hitz gakoak: soldataren genero arrakala; laneko segregazioa, genero-arrakala digitala; zaintza lana.

Abstract: The gender pay gap is the result of inequalities between women and men in the distribution of labor. This creates a series of obstacles for women in accessing employment, as well as discrimination within the jobs they hold. The fact that women shoulder a greater share of caregiving responsibilities; their concentration in lower-paid jobs; the gender digital divide; and the low representation of women in cutting-edge sectors and occupations–such as those related to information and communications technology and artificial intelligence–are the primary factors that explain the gender pay gap examined in this text. While common policy measures may partially offset these inequalities, eliminating the gender pay gap requires fundamental changes to the sexual division of labor, ensuring that women and men share responsibility for caregiving on an equal basis.

Key words: gender pay gap; labor segregation; digital gender gap; care work

1. Soldataren genero-arrakalaren definizioa eta neurketa

Soldata-arloko desparekotasuna emakumeen eta gizonen arteko egiturazko desparekotasunaren adierazpen bat besterik ez da. Eta soldataren genero-arrakala (SGA) asko erabiltzen da adierazle gisa, desparekotasun horrek diru-sarreren eremuan duen inpaktua irudikatzeko. Baina dituen mugak aintzat hartu behar dira:

- Soldatapean lan egiten duten pertsonak soilik hartzen ditu kontuan.
- Sarritan, soldaten inguruko inkestak hartzen ditu oinarri, eta halakoek tamaina jakin bateko enpresetako lan formala soilik hartzen dute kontuan, edo kanpoan uzten dituzte jarduera-sektore jakin batzuk edo diruzko kontzeptu jakin batzuk[1].

Beraz, desparekotasunei buruzko gutxi gorabeherako datu bat da, eta ordaindutako enpleguaz eta esparru ekonomikoaz haragoko eremuak aintzat hartzen dituzten adierazleekin osatu behar da. Ildo horretan, Genero Berdintasunaren Indizeak[2] osasun, botere eta denbora-arloetako desparekotasunen datuak ematen dizkigu, besteak beste.

Kalkuluari dagokionez, SGA da gizonen eta emakumeen ordainsarien[3] arteko aldea, gizonen ordainsaria oinarri hartuta. Emakumeek gizonekiko pairatzen duten soldata-desparekotasuna neurtzeko tresna nagusia da.

$$\text{Soldataren Genero Arrakala} = \frac{\text{Gizonen ordainsaria - Emakumeen ordainsaria}}{\text{Gizonen ordainsaria}} \times 100$$

Oinarrizko definizio hori ardatz hartuta, zenbait aukera metodologiko daude, eta argi eta garbi zehaztu behar dira, alde handiak sortuko baitituzte SGAn.

Lehenik eta behin, erreferentziazko aldagai gisa orduko soldata, hileko soldata edo urteko soldata har daitezke. Gure ustez, SGA kalkulatzeko, hobe da urteko soldata erabiltzea; izan ere, hori eginez gero, inplizituki hartzen da kontuan zer nolako kostua duen emakumeentzat lanaldi osoko eta iraupen mugagabeko enplegua lortzeko aukera gutxiago izateak. Datuen arabera, lanaldi partzialeko eta aldi baterako enpleguak intzidentzia handiagoa du emakumeen artean, eta sarritan ez da haiek aukeratu dutelako. Beraz, erreferentzia

1 Adibidez, Eurostatek 10 langiletik gorako enpresak soilik hartzen ditu kontuan. Estatistika Institutu Nazionalak egiten duen Soldata-egituraren Inkestak kanpoan uzten du nekazaritzaren, abeltzaintzaren eta arrantzaren sektorea, bai eta komisioak edo mozkinak kobratzen dituzten langileak ere.

2 Eustaten informazioa indize horri buruz: https://es.eustat.eus/estadisticas/tema_515/opt_0/ti_indice-de-igualdad-de-genero/temas.html

3 Batez besteko ordainsaria edo mediana har daiteke erreferentziatzat. Lehenengo kasuan, emakumeen soldata-banaketaren batezbestekoa eta gizonen soldata-banaketaren batezbestekoa alderatzen dira; soldataren mediana erabiltzen bada, berriz, emakumeen soldata-banaketaren erdiguneko balioa eta gizonen soldata-banaketaren erdiguneko balioa alderatzen dira. Kalkulua egiteko soldatapeko langileen zer proportzio metagarri hautatzen den, eta emakumeen zer proportzio dagoen soldata-banaketaren goreneko eta behereneko muturretan, gerta daiteke batezbestekoak ez irudikatzea soldatapeko langile gehienak. Orduan, kasu bakoitzean adierazlerik egokiena aukeratu beharko da (batez besteko soldata edo soldataren mediana).

gisa orduko edo hileko soldata hartzen badugu, ez dugu aintzat hartuko emakumeentzat gizonentzat baino ohikoagoa dela lanaldi murriztuak izatea eta/edo urtean hilabete batzuetan soilik lan egitea. Ondorioz, soldaten aldea gutxiesten ariko gara[4].

Bigarrenik, SGA doitua edo doitu gabea kalkula daiteke. Lehenengoak zehatzago erakusten du soldata-diskriminazioa, baina zenbait faktoreren eragina gutxietsi dezake, esaterako, faktore sozioekonomikoena (adina, lan-esperientzia edo hezkuntza-maila), lanpostuarena (jarduera-sektorea, okupazioa eta kategoria edo kontratu-mota) eta faktore soziokulturalena (ama izatea edo ordaindu gabeko lana egitea etxean). Esan daiteke balio bereko lanpostuak dituzten emakumeen eta gizonen soldatak alderatzen direla. Nolanahi ere, gutxi gorabeherako konparazio bat da; izan ere, soldataren genero-desparekotasunak eragiten dituzten faktoreak askotarikoak dira, eta asko kontrolaezinak. Hori ordaindutako lanean gertatzen da (lanpostuetan) eta, are gehiago, ikuspegia ordaindu gabeko lanetara zabaltzen badugu, emakumeek eta gizonek ez baititugu lan berberak egiten, ez etxetik kanpo, ez etxean.

Doitu gabeko SGAra jotzen badugu, gizonen eta emakumeen soldaten arteko aldeak ikus ditzakegu, baina ez dugu jakingo (ez kuantifikatuko) zein den faktore jakin batzuek soldata-arrakalan duten benetako eragina. Azterketa horren bidez, soldata-arrakala zenbait aldagai-sailkapenetarako kalkula daiteke (esaterako, arrakala adin-taldeen, lanbide-kategoriaren edo hezkuntza-mailaren arabera), aldagai bakoitza bereizita aztertuta. Horrekin hurbilketa on bat egin daiteke, baina ez da nahikoa izaten desparekotasunaren benetako arrazoiak behar bezala identifikatu eta neurtzeko. Izan ere, aldagai askok elkarren arteko lotura dute, eta aldagai bakarreko analisi batek informazio mugatua ematen digu.

Dibulgazio-txostenak eta komunikabideetan eman ohi diren datuak doitu gabeko SGAri buruzkoak dira. Doitutako SGAren datuak lortzeko, beharrezkoa izaten da faktore bakoitzak soldata-aldeei nola eragiten dien zenbatesten duten teknika ekonometrikoak erabiltzen dituzten lan akademikoetara jotzea. Hori ezinbesteko pausoa da estrategiak zehaztu eta SGA murrizteko neurri egokienak hartzeko.

Azkenik, emakumeek lan-indarrean duten parte-hartzearen aldeen ondorioz SGAren larritasunean sortzen diren desberdintasunak aipatu behar dira. Hori bereziki garrantzitsua da alderdi horretan oso errealitate desberdinak dituzten herrialdeak edo lurraldeak alderatzen direnean. Horregatik, Lanaren Nazioarteko Erakundeak (LANE) 2018/19 aldirako idatzitako Soldatei buruzko Munduko Txostenak ordezko metodologia bat garatu zuen, SGAren zenbatespen osagarriak egiteko: soldataren genero-arrakala, faktoreen arabera haztatua. Herrialde batzuetan, zeinetan emakumeek partaidetza txikia baitute lan-indarrean eta sektore eta okupazio oso espezifikoetan biltzen direlako, funtsezkoa da antzeko ezaugarriak (adina, hezkuntza, sektorea, etab.) dituzten gizonen eta emakumeen diru-sarrerak alderatzea, soldataren genero-arrakala murrizteko politikak prestatzeko orduan kontuan har dadin antzeko ezaugarriak dituzten gizonen eta emakumeen arteko benetako soldata-aldea[5].

4 Emakunderen azterlanak (2021) urteko SGA kalkulatzea aukeratu du, baina orduko SGAren datuak ere ematen dizkigu. Aldea handia da: urteko SGA % 22,6koa zen, eta ordukoa, berriz, % 9,55ekoa (2018ko datuak). Eurostatek orduko soldataren arabera ematen dizkigu SGAri buruzko datuak.

5 Adierazle horri buruzko informazio zehatzagoa lortzeko, ikus LANE (2019: 29-47).

2. Soldataren genero-arrakalaren larritasuna

Orrialde hauetan ez ditugu SGAren datu zehatzak eman nahi, horri buruzko txosten eta artikulu ugari baitaude. Beraz, SGAren alderdi kuantitatiboari eta zenbait lurralde-eremutan izan duen bilakaerari buruzko zertzelada gutxi batzuk soilik emango ditugu, iturriak beti aipatuz.

Mundu-mailan, LANEren aipatutako txostenaren arabera (2019), zenbatespen haztatu orokorrak gutxi gorabehera % 16tik (orduko soldaten mediana) % 22ra (hileko soldaten mediana) artekoak dira. Ondorioztatu duenez, emakumeek batez beste gizonek baino ehuneko hogei gutxiago kobratzen dute mundu osoan (73 herrialdetako datuak). SGA handiagoa da sektore pribatuan eta lanaldi partzialeko langileen artean. Oro har, txikiagoa da diru-sarrera handiko herrialdeetan (1. taula).

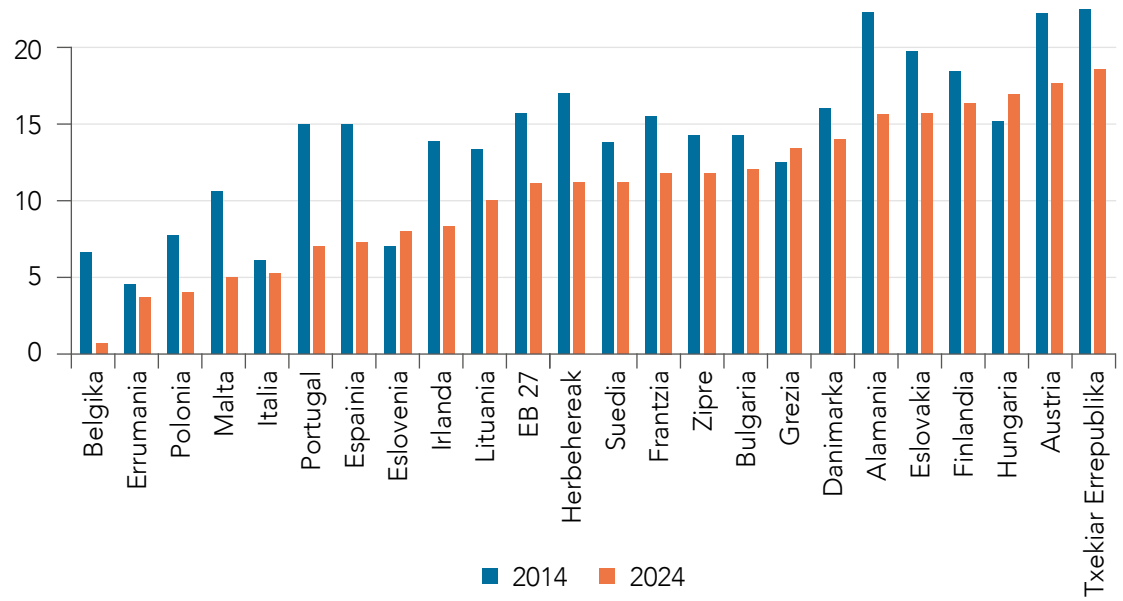
1. taula. Soldataren genero-arrakalak, faktoreen arabera haztatuta (orduko soldaten batezbestekoa)

Herrialdeak	Batez besteko SGA	Sektore publikoko SGA	Sektore pribatuko SGA	Lanaldi osoko SGA	Lanaldi partzialeko SGA
Diru-sarrera handiak	18,3	14,8	18,7	13,2	3,7
Diru-sarrera ertain-handiak	22,6	14,0	17,9	15,6	20,2
Diru-sarrera ertain-txikiak	21,4	6,7	8,6	7,0	15,3
Diru-sarrera txikiak	21,2	11,2	10,9	16,2	18,5
Mundua	20,2	13,1	16,6	13,7	15,0

Iturria: LANE (2019): 41-44

Europar Batasun osoan, doitu gabeko SGA % 11 ingurukoa zen, baina alde nabarmenak daude herrialdeen artean, 1. grafikoan ikus dezakegun moduan. Espainiako estatu osoan, SGA % 16 ingurukoa da, eta Euskadi batezbestekoaren azpitik dagoen autonomia-erkidegoetako bat da (2. taula). Ikus daiteke hala Estatuan nola EBn SGA murriztu egin dela.

1. grafikoa. Doitu gabeko SGAren bilakaera 2014 eta 2024 artean (orduko batez besteko irabaziarekin kalkulatua)



Iturria: Eurostat

2. taula. Urteko soldataren SGAren bilakaera, autonomia-erkidegoen arabera

Herrialdeak	2024	2008	Herrialdeak	2024	2008
Estatuan, guztira	16,1	21,9	Katalunia	15,7	24,4
Andaluzia	16,3	21,8	Valentziako Erkidegoa	17,5	23,2
Aragoi	20,3	26,5	Extremadura	12,6	14,3
Asturiasko Printzerria	20,2	24,1	Galizia	14,3	21,1
Balear Uharteak	7,6	18,4	Madrilgo Erkidegoa	17,5	22,8
Kanariak	6,3	12,2	Murtziako Eskualdea	19,3	24,3
Kantabria	20,6	22,5	Nafarroako Foru Komunitatea	20,4	27,9
Gaztela eta Leon	17,3	20,5	Euskal Autonomia Erkidegoa	14,0	23,0
Gaztela-Mantxa	15,2	16,9	Errioxa	13,9	18,6

Iturria: Estatistika Institutu Nazionala (EIN)

Zenbait aldagairen arabera egindako SGAren azterketa xehatuak agerian jartzen du gaiari buruz egindako azterlanetan zenbait ezaugarri komun daudela (Emakunde, 2021; Emakumeen Institutua, 2026).

- Jarduera-sektoreen arabera, arrakalarik handienak oso feminizatuta dauden jarduera-sailetan aurkitzen dira, bereziki, hauetan: Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarrietakoak, Beste zerbitzu batzuk eta Osasun-jarduerak eta gizarte-zerbitzuetakoak. Soldata-arrakala txikienetako bat duen jarduera oso feminizatu

bakarra Hezkuntzarena da. Beste muturrean, soldata-arrakala txikiagoak daude oso maskulinizatuak izanik emakume langileek lanbide kualifikatuagoak dituzten sektoreetan. Aipagarria da, halaber, arrakala nahiko txikia dagoela Administrazio publikoa eta Gizarte Segurantza sailean, zeinetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua baita.

- Lanbideen arabera, ez da loturarik ikusten lanbide-segregazioaren eta SGAren artean. Arrakala handiak daude lanbide maskulinizatuetan (manufaktura-industrian, segurtasunean) eta oso feminizatuetan (osasun-zerbitzuetan eta zainketetan). Alabaina, arrakala oso txikiak daude lanbide oso segregatuetan ere (eraikuntzan eta makineriako langileen eta gidarien artean, jendeari arreta ematen ez dioten bulegoko langileen artean, eta osasuneko eta irakaskuntzako teknikari eta profesional zientifiko eta intelektualen artean).

- Adinaren arabera, bereziki aipagarria da soldata-arrakala handia dagoela lan-merkatuan sartzeko unean, 20 eta 24 urte bitartean, esperientziaren edo ibilbidearen ondorioz alderik ez dagoenean, nahiz eta azken urteetan emakumeek prestakuntza-maila handiagoak dituzten. Hori eragiten duen faktoreetako bat segregazio horizontala izan daiteke. Biztanle Aktiboen Inkestak adinaren arabera bereizita ematen dituen datuen arabera, 20 eta 24 urte bitartean, emakumeek gehiegizko presentzia dute soldatak txikiagoak dituzten sektoreetan[6]. Ondoren, 35 urtetik aurrera, SGA handitu egiten da, emakumeen ugalketa-adinarekin eta beste pertsona batzuen zaintzaile bihurtzeko adinekin bat etorriz. Aldiz, 50 urtetik aurrera, erantzukizun horiek desagertzen hasten direnean, SGAk behera egiten du.

- SGA txikiagoa da Espainiako nazionalitatea duten pertsonen artean, atzerritarren artean baino.

- SGAk nabarmen egiten du behera unibertsitateko eta/edo goi-mailako ikasketak dituztenen artean.

- SGA handiagoa da kontratu mugagabea eta lanaldi partzialeko kontratua duten pertsonen artean.

- SGA txikiagoa da oinarrizko soldatan, ordainsari-osagarrietan baino. Azterlan guztien arabera, soldata-osagarriak zuzeneko eta zeharkako soldata-diskriminazioaren funtsezko fokua dira, hala haien izaeraren berezko alborapenengatik (adibidez, ibilbide profesionala ez etetea, prestasun handiagoa izatea edo indarrez aritzea saritzeko pentsatuak) nola diskrezionalitaterako aukera handiagoak daudelako edo halakoak esleitzeko gardentasun-faltagatik. Ildo horretan, aipagarria iruditu zaigu Espainiako unibertsitate publikoetan egindako ikerketa. Espainiako unibertsitate-sistema publikoaren soldata-arrakala orokorra batez beste % 12,7koa da, eta horren gehiengoa, funtsean, soldata-osagarrietatik dator[7], zeinetan arrakala % 19,1era iristen baita. Aldiz, oinarrizko soldataren arrakala oso txikia da (% 1,8) (de la Cal *et al.*, 2023). Gainera, egia da azken urteetan

6 Hezkuntza, Osasun-jarduerak eta gizarte-zerbitzuetakoak, eta Etxeetako jarduerak, etxeetako langileen enplegatzaile gisa. Bestalde, presentzia txikia dute nekazaritzan, manufaktura-industrian, eraikuntzan, garraioan, informazioan eta komunikazioetan.

7 Osagarrien bidez saritzen dira ikerketako merituak eta ikerketako, prestakuntzako eta kudeaketako proiektu eta jardueretan parte hartzearen ondoriozkoak. Eta osagarri horien bidez eraikitzen da, hain justu, gizonen eta emakumeen arteko soldata-diskriminazioa.

soldata arruntaren SGA murriztu dela (2018 eta 2022 artean, % 20tik % 16ra), baina ezohiko ordainketekin lotutako SGA altu mantendu da (% 25 inguruan) (Emakumeen Institutua, 2026:51).

SGArekin lotutako faktore horiek guztiek ez dute beren kabuz jarduten; aldiz, konbinatu egiten dira eta elkar indartzen dute: lanaldi partzialeko eta aldi baterako kontratazioak intzidentzia handiagoa du beheragoko lan-kategorietan eta ordainsari txikiagoko jarduera-sektoreetan, eta lanpostuen ezaugarri horiek ohikoagoak dira hezkuntza-maila txikiagoa duten edo atzerrikoak diren emakumezko langileen artean. Faktore horietako bakoitzak azaltzen duen SGAren alderdia desberdina da aztertutako lurraldearen arabera, baina orokortzeko moduko ezaugarri batzuk ikusten dira. Adibidez, EBko estatu kideetan, estatistikoki azal daitekeen soldata-arrakalaren alderdia hiru faktorerekin lotzen da nagusiki: jarduera ekonomikoarekin, hezkuntza-mailarekin eta lanbidearekin. Hezkuntzari eta okupazioari dagokienez, estatu kide gehienetan ikusten da faktore horiek ekarpen negatiboa egiten diotela soldata-arrakalari. Horrek agerian jartzen du lan-merkatuan parte hartzen duten emakumeek hezkuntza-maila altuagoa eta gizonek baino hobeto ordaindutako lanpostuak izaten dituztela. Beraz, espero da emakumeek diru-sarrera handiagoak izatea, eta horrek ekarpen negatiboa egiten dio doitu gabeko SGAri (Leythienne eta Pérez-Julián, 2025).

3. Soldataren genero-arrakala kausa anitzeko fenomeno gisa

Lehen adierazi dugun moduan, SGAk elkarri eragiten dieten zenbait kausa konplexu ditu, zeinak diskriminazioak eragiten baitituzte hala enplegurako sarbidean nola lanpostuan bertan. Lehenengoen ondorioz, emakumeak gizonak baino baldintza okerragoetan hasten dira lanean (beranduago, lan-ibilbidean etenaldiak izanik edo dedikazio partzialaz), eta bigarrenen ondorioz, emakumeek dituzten lanpostuek ordainsari txikiagoak dituzte (aldi baterakoak edo lanaldi partzialekoak, kategoria txikikoak edo soldata txikiko sektoreetakoak direlako).

Lan-merkatuan sartzeko zailtasunen atzean, gizarte kapitalista patriarkalen berezkoa den sexuaren araberako lan-banaketaren ondorio dira, produkzioaren (eremu publikoan egiten da) eta erreprodukzioaren arloak (batez ere eremu pribatuan gertatzen da) banantzen baititu. Industrializazioa sendotzeko prozesuan, sexuaren araberako lan-banaketa baliagarria izan zen emakumeak lantegietatik ateratzea sustatzeko, beren familia eta etxea zaintzeko erantzukizuna zutela aitzakiatzat hartuta.

Horren ondorioz, soldatapeko lanak baldintza zehatz batzuk izan ditu, gizonen neurrira sortuak; hau da, emakumeei esleitutako etxeko lanetan eta zainketetan erantzukizun garrantzitsurik ez zuten pertsonen neurrira eraiki dira. Gizonen eginkizuna familia diru-sarrerez hornitzea zen, baina, XX. mendearen erdialdetik, emakumeak masiboki sartu dira soldatapeko lanean. Alabaina, oraindik ere, «gizona hornitzaile eta emakumea etxekoandre» eredu tradizionalak indarra dauka, eta askok ziurtzat jotzen dute emakumeen lan ordaindua bigarren mailakoa dela familiarentzako diru-sarrerak lortzeko orduan, eta bigarren mailakoa dela, halaber, emakumeak bere etxean duten erantzukizun nagusiaren aldean. Horregatik, ohikoagoa da emakumeek lan prekarioetara eta lanaldi partzialera jotzea, bai eta une jakin batzuetan beren lan-bizitza etetea ere, familiaren zainketa-premiei erantzuteko; ondorioz, diru-sarrera, prestazio eta pentsio txikiagoak izango dituzte (Carrasquer, 2009). Hala, etxeko lanetan erantzukizun handiagoa izateaz gain, kategoria, dedikazio eta soldata txikiagoko enpleguak eskuratzen dituzte.

Emakumeek guztizko lan-karga handiagoa dute, batez ere, ordaindu gabeko lan gehiena haiek egiten dutelako eta, aldi berean, gero eta gehiago sartu direlako soldatapeko lanean. Gizonek, berriz, inplikazio txikiagoa izan dute etxeko eta zainketako lanetan. Etxeko lanen banaketa despareko horrek ondorioak ditu emakumeek beren lanagatik jasotzen dituzten gaur egungo eta etorkizuneko diru-sarreretan, lan-merkatuan sartzeko aukerak oztopatzen eta haien lan-baldintzak mugatzen dituelako (Larrañaga eta Martínez-Tola, 2017).

3.1. Zainketek SGA-n duten inpaktua

Etxean egiten den ordaindu gabeko lanaren funtsezko alderdietako bat mendekotasuna duten pertsonak zaintzearena da. Zainketak dira bizitzaren jasangarritasunarekin lotutako zeregin guztiak. Guztiok behar ditugu zainketak gure bizitzan, baina une eta inguruabar jakin batzuetan premia hori agerian geratzen da, beste pertsona batzuen zainketak behar dugulako: haurtzaroan eta zahartzaroan, gaixotzen garenean eta desgaitasunen bat badugu. Nolanahi ere, beti ezinbestekoa da gure ongizate fisikoa eta emozionala zaintzea, eta mota guztietako elkarrekiko mendekotasuneko harremanen sare konplexu batean sortzen da. Denok behar ditugu zainketak gure bizitzako uneren batean.

Adierazi dugun moduan, gure gizarteetako sexuaren araberako lan-banaketaren ondorioz[8], emazteei, amei eta alabei esleitu izan zaizkie nagusiki zainketako lanak, ezer ordaindu gabe. Baina, egoera ekonomiko hobea zuten etxeetan, etxeko zerbitzua egon izan da, ordaindutako etxeko lanak egiteko, ia beti lan-baldintza eskasekin (ordainsari txikia eta/edo lanaldi luzeak). Industrializazioa hedatu eta ekoizpen-prozesuak merkantilizatu zirenean, sexuaren araberako lan-banaketa behin betiko finkatu zen: eremu publikoa eta merkataritza-arloa gizonen enpleguari zegozkion, eta etxeko eremu pribatua, berriz, emakumeen ordaindu gabeko lanari. Halaber, garai horretan bihurtu zen ekonomia diziplina zientifiko, eta merkataritza-eremura soilik mugatzen zen, hau da, ordaindutako lanera eta horren ondorioz sortu eta BPGren bidez kontabilizatzen ziren ondasun eta zerbitzuetara. Ondorioz, etxeko lan eta ekoizpenak ikusezin bihurtu dira, eta ez dira kontabilizatzen, ez ordaintzen. Balioa galdu dute eta emakumeak, haiek egiten dituztenez lanok, gizonekiko mendekotasun-egoeran geratu dira. Balio-galera hori ekoizpen-eremura hedatzen da, halako moldez non, enplegatutako pertsonak arduratzen direnean etxeko lanez eta zainketez, ordainsari txikia eta lan-baldintza txarrak izaten baitituzte.

Etxean egiten diren zainketa-lanak nagusiki emakumeen eskuetan geratzeak bi bidetatik elikatzen du SGA. Lehenik eta behin, zainketa-lanak senideek egiten dituztenean (ia beti emazteek, alabek, ahizpek, etab.), ordainsaririk jaso gabe, zailagoa da erabat laneratzea eta ondo ordaindutako enpleguetan sartzea. Gure lan-merkatuetan, oraindik ere, genero-arrakala ugari daude. Adibidez, pertsonak lan-mundutik kanpo egotearen arrazoietan ikus daitezke. Ikus dezakegu nola emakumeek ez dituzten gizonen arrazoi berak izaten lanik gabe egoteko. Gizonentzat, lanik ez egitea eta erretiroa eskutik doaz; aldiz, emakumeentzat, lan-mundutik kanpo egotearen arrazoi nagusia etxeko lanak egitea izaten da, hau da, etxeko lanez eta zainketez arduratzea. Beraz, argi dago sexuaren araberako lan-banaketak nabarmen markatzen dituela emakume askoren bizi-ibilbideak. Amatasunak markatzen du emakumeen lan-ibilbideetako une kritiko bat. Lehenengo haurra iristen denean, zainketetan emandako denboraren desorekak areagotu egiten dira, eta horrek eragin negatiboa du emakumeen lan-egoeran. Diru-sarrerak galtzea arazoaren muturra baino ez da, beste zigor batzuk hautematen baitira: enplegatzaileen aldetiko diskriminazioa pairatzea, lan-esperientzia eta/edo giza kapitala galtzea, lanaldia murriztea eta lan-merkatutik irtetea, besteak beste (Jiménez-Garcia eta Cascales, 2025).

Bigarrenik, zainketa-lana ordaintzen denean, lan-baldintza txarreko enplegu bilakatzen da. Zainketen sektore ekonomikoan[9], enplegua oso feminizatuta dago (eskulanaren % 85 inguru emakumeak dira), eta lanaren gehiengoa aldi baterakoa edo lanaldi partzialekoa da, oso soldata txikiekin (kotizazio oinarriak batez besteko oinarrien % 18-22 azpitik daude emakumeen kasuan, eta batez bestekoaren % 18-44 azpitik, gizonen kasuan). Zainketen sektoreko enpleguari buruz beste kontu bat jorratu behar da: aitortu gabeko zerbitzuen hornikuntza; hau da, batez ere etxeetan egiten den erregularizatu gabeko

8 SGA aztertzeko orduan, estereotipoen eta erakundeen kulturaren garrantzia ere aztertu ohi da. Biak daude lotuta indarrean dagoen sexuaren araberako lan-banaketaren bidez emakumeei eta gizonei esleitzen zaizkien rolekin; beraz, lan honetan ez dugu alderdi horietan sakonduko.

9 Ekonomia Jardueren Sailkapeneko hiru jarduera-adarri dagokie: 87 Egoitzetako laguntza-zerbitzua; 88 Gizarte-zerbitzuen arloko jarduerak, ostatu ematerik gabekoak (eguneko zentroetako eta Laguntza Etxean emateko Zerbitzuko langileak); eta 97 Etxeetako jarduerak, etxeetako langileen enplegatzaile gisa (etxeko langileak).

lana[10]. Ondorioz, gehiegikeriako egoerak egon daitezke soldatei eta lan-baldintzei dagokienez, eta langileek prestakuntza-aukerak gal ditzakete, are gehiago atzerriko langileak direnean[11].

3.2. Laneko segregazioa

Esaten dugu laneko segregazioa dagoela baldin eta hala enpresen (eskaria) nola langileen aldetik (eskaintza) joerak badaude langile jakin batzuk jarduera-sektore eta kontratu mota jakin batzuetan kontzentratzera eramaten dituztenak. Honela bereizten dira: segregazio bertikala (lanbideen arabera), segregazio horizontala (sektoreen eta jarduera-adarren arabera) eta kontratuzko segregazioa (lanaldiaren eta kontratuaren iraupenaren arabera). Segregazioak zeharkako soldata-diskriminazioa ekarri ohi du, eta kalte egiten die lanbide eta sektore jakin batzuetara mugatuta dauden taldeei, soldata txikiagoak kobratuko dituztelako. Kaltegarria da, halaber, ekonomia osorako; izan ere, segregazioa ezabatuko balitz, pertsona horiek beren gaitasunetara egokitutako zereginetan lan egin ahalko lukete eta horrek produktibitatea eta produktu nazionala handituko lituzke.

Jarduera-adar batzuk oso maskulinizatuta daude, esaterako, manufaktura, eraikuntza eta garraioak (urdinez). Beste batzuk, berriz, argi eta garbi feminizatuak, ia guztiak zerbitzuen sektorekoak, esaterako, osasun-arloko eta gizarte zerbitzuetako jarduerak, etxeetako jarduerak eta hezkuntza (horiz). Hori problematikoa da, adar maskulinizatu horietako askotan irabaziak batez bestekoa baino handiagoak direlako eta, aldiz, batez bestekoa baino soldata askoz txikiagoak dituzten adarretan emakumeak nagusitzen direlako, besteak beste, «Etxeetako jarduerak, etxeetako langileen enplegatzaile gisa» adarrean (3. taula). Nolanahi ere, aipatu behar da sektore feminizatu batzuek batezbestekoa baino handiagoak diren soldatak dituztela (hezkuntza eta osasun-jarduerak eta gizarte-zerbitzuak).

Segregazio bertikalari dagokionez, adierazi behar da emakumeek presentzia txikiagoa dutela lanbideen hierarkiaren goiko mailetan, zeinetan gehien ordaindutako lanpostuak baitaude. Hala, 2. grafikoan ikus dezakegunez, lanpostu horietan, emakumeak % 35 baino gutxiago dira, herrialde gehienetan. Herrialde gutxi batzuetan soilik iristen dira emakumeak % 50 inguru izatera burtsan kotizatzen duten enpresa handienen administrazio-kontseiluetan[12]. Gainera, emakumeak zuzendaritza postuetara iristen direnean, antzeko enpresetan erantzukizun eta esperientzia antzekoa duten gizonezko zuzendariek baino % 45 gutxiago irabazten dute (García *et al.*, 2024).

Iseakek (2024) Euskadiri buruz egindako azterlanean, kalkulatzen da biztanleriaren ia % 60k lanbidea aldatu beharko lukeela generoan oinarritutako lanbide-segregazioa desagerrarazteko[13]. Lan-merkatuan presentzia nabarmena izateaz gain, generoan oinarritutako segregazio-mailak ia ez dira aldatu 1997 eta 2023 artean. Oro har, enplegu feminizatuetan ordainsariak txikiagoak dira, eta lanean aurrera egiteko edo hobetzeko

10 Zenbatesten da etxeko enpleguaren % 32 inguru erregularizatu gabea dela (Oxfam Intermon, 2025).

11 Etxeko langileen % 75 baino gehiago dira.

12 Frantziak (% 47,2), Italiak (% 44,2), Herbehereek eta Espainiak (% 42) dituzte ehunekorik handienak (EIGE - Genero Berdintasunerako Europako Institutuaren 2025eko datuak).

13 Duncaneko Desparekotasun Indizean oinarrituta, 2022ko datuekin. Euskadin, Estatu osoan baino segregazio handiagoa dago, industriaren sektoreak presentzia handiagoa duelako lurralde honetan. Euskadiko langileen % 20,2 aritzen da sektore horretan Euskadin; Espainian, berriz, % 13,6.

aukera txikiagoak eskaintzen dituzte. Bestalde, enplegu maskulinizatuetan, bereziki kualifikazio handikoetan, soldata altuagoak eta prestigio handiagoa lortzen da. Alabaina, nabarmendu behar da edozein norabidetan segregatutako enpleguek, oro har, soldata txikiagoak izaten dituztela genero aldetik neutralak diren enpleguen aldean, bereziki kualifikazio txikiagoko enpleguekin alderatzen direnean.

3. taula. Emakumeen okupazioaren ehunekoa sektore batzuetan, Espainian (2023)

Jarduera-adarrak	Urteko batez besteko irabazia	Indizea[14]	Emakumeen %
S_A Atal guztiak	28.049,94	100	46,3
B Erauzketa-industriak	38.869,23	139	13,5
C Manufaktura-industria	31.064,13	111	28,0
D Energia elektrikoaren, gasaren, lurrunaren eta aire girotuaren hornikuntza	54.447,96	194	36,3
E Ur-hornidura, saneamendu-jarduerak, hondakin-kudeaketa eta deskontaminazioa	30.957,29	110	19,0
F Eraikuntza	25.469,87	91	8,7
G Handizkako eta txikizkako merkataritza, ibilgailuen konponketa	24.137,40	86	49,9
H Garraioa eta biltegiratzea	27.687,67	99	22,2
I Ostalaritza	16.985,78	61	53,9
J Informazioa eta komunikazioak	39.674,43	141	29,8
K Finantza- eta aseguru-jarduerak	48.922,80	174	50,4
L Higiezinekin lotutako jarduerak	27.443,78	98	51,9
M Jarduera profesional zientifiko eta teknikoak	32.547,76	116	48,6
N Administrazio-jarduerak eta laguntzako zerbitzuak	19.891,91	71	55,0
O Herri-administrazioa eta defentsa; nahitaezko gizarte-segurantza	36.383,99	130	44,9
P Hezkuntza	30.913,75	110	67,5
Q Osasun-jarduerak eta gizarte-zerbitzuetakoak	31.211,67	111	76,3
R Jolaserako eta entretenimendurako jarduera artistikoak	20.634,29	74	40,5
S Beste zerbitzu batzuk	19.751,59	70	67,2
T Etxeetako jarduerak, etxeetako langileen enplegatzaile gisa	Daturik gabe[15]		89,2

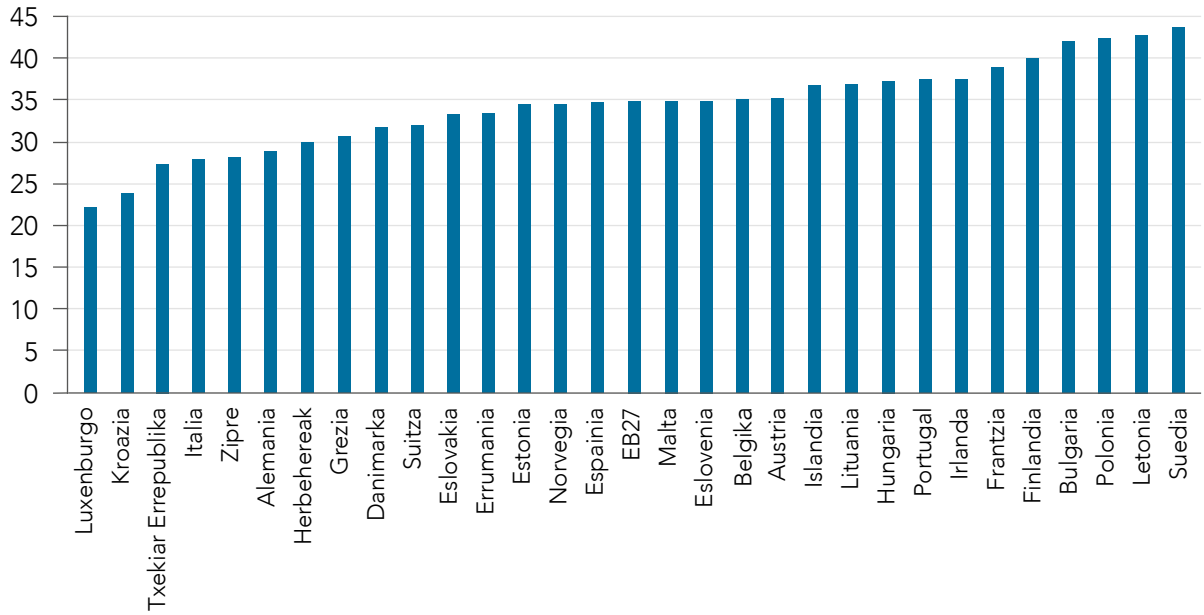
Iturria: Biztanleria Aktiboaren Inkesta eta Soldata Egituraren Inkesta (EIN)

14 Jarduera-adar bakoitzaren soldata kalkulatzeko, batez besteko soldata hartu da oinarri.

15 Ez dago etxeko enpleguaren soldata-mailei buruzko daturik. Lehen ere adierazi dugun moduan, sektore horretako kotizazio-oinarriak batez bestekoak baino askoz ere txikiagoak dira.

Gizonen eta emakumeen enpleguan badago beste desberdintasun garrantzitsu bat: lanaldi mota. Europa osoan ohikoa da emakume gehiago egotea lanaldi partzialeko enpleguetan. EBko herrialde askotan, emakumeen % 30ek edo gehiagok lanaldi partzialean egiten du lan, eta hori gizonen artean anekdotikoa da (soilik Herbehereetan % 20 ingurukoa da). Euskadin, emakumeen % 25,6k egiten du lan lanaldi partzialean, eta gizonen % 9,1ek baino ez (Eustaten 2025eko datuak). Orduko batez besteko irabazia 11,26 eurokoa zen lanaldi partzialeko kontratuetan, eta 16,13 eurokoa, lanaldi osokoetan[16].

2. grafikoa. Zuzendaritza postuetan dauden emakumeen ehunekoa (2023)



Iturria: Eurostat

Argi eta garbi, lanaldi partzialeko enplegua kontziliaziorako mekanismo bat da, kontuan hartuta herrialde askotan zerbitzu gutxi ematen direla mendeko pertsonak zaintzeko, eta zainketetan gizonen absentismo handia dagoela. Aipatu behar da lanaldi partzialeko enpleguak ez dituela irabazi txikiagoak soilik ekartzen; gainera, lanbidean mailaz igotzeko aukera txikiagoak eta eskubide sozial gutxiago sortzen ditu. Horrez gain, maila txikiagoko lanbide-kategorietan biltzen da. Duela gutxiko zenbait ikerketaren arabera (Jiménez-García eta Cascales, 2025: 21), emakumeek ama izateagatik pairatzen duten zigorra ez da zuzenean amatasunaren ondorio bat, lan-baldintzetan dauden desparekotasunen ondorio baizik, zeinetan partzialtasunak rol garrantzitsua baitu. w

3.3. Arrakala digitala eta soldata-arrakala

Interesgarria da aztertzea zer nolako lotura dagoen arrakala digitalaren eta soldata-arrakalaren artean. Kontua da aztertzea zer inpaktu duten Informazioaren eta Komunikazioaren Teknologiek (IKT) SGAren hedapenean edo iraunkortasunean. Ez gara ari

16 Soldata Egiturari buruzko lau urteko Inkestaren datuak (2022).

konexioak erabiltzeko aukeraz edo IKTak erabiltzeko gaitasunaz; izan ere, nahiz eta oraindik alde nabarmenak egon emakumeen eta gizonen artean, batez ere eremu geografiko batzuetan, aurrerapen handiak egon dira bi eremu horietan. Baina aztertu nahi duguna ekoizpena da, zehazki, zer alde dauden IKTen eta teknologien sektoreetan gizonezko eta emakumezko langileen artean. Hemen, genero-arrakala digitala ez da hainbeste teknologiaren eskuragarritasunari eta erabilerari buruzkoa, ez eta oinarrizko trebetasun informatikoak edo nabigatzeko gaitasunak izateari buruzkoa ere. Ingeniaritzekin eta, oro har, IKTekin lotutako hezkuntzako, ikerketako eta enpleguko sektore estrategikoetan dagoen emakume-presentzia txikiaz ari gara (Gil-Juárez *et al.*, 2012), eta fenomeno hori lotuta dago, beraz, gizonak sektore horien hainbat mailatan nagusi izatearekin. Genero-rolek eta gizarte patriarkalaren estereotipoek asko indartzen dute arrakala digital hori. Horrelako analisien bidez aztertzen da zer lan-aukera ematen dizkien ekonomia digitalak emakumeei IKTen sektorean eta IKTekin lotutako lanbideetan.

IKTen sektoreak barne hartzen ditu informazioaren eta komunikazioen teknologiak garatu, ekoitzi, merkaturatu eta modu intentsiboan erabiltzearekin lotutako jarduerak gauzatzen dituzten manufaktura-, merkataritza- eta zerbitzu-industria guztiak[17]. IKTen sektorea argi eta garbi maskulinizatuta dago (I+Gko langile eta ikertzaileen % 20-21 soilik dira emakumeak); enpresetan, berriz, emakumeak % 31 dira, 4. taulan ikus daitekeen moduan. Gainera, IKTen sektorearen barruan, zenbait azpisektoretan are agerikoagoa da emakumeen urritasuna (% 25 inguru), esaterako, ordenagailuen eta ekipamenduen fabrikazioan (2620 eta 2630 kodeak), bideo-jokoen edizioan (5821 kodea) eta ordenagailuen konponketan (9511 kodea). Eta ia azpisektore guztietako soldatak batez besteko soldata baino handiagoak dira. Ekoizpen-sektore guztietan, 2023an, hileko batez besteko irabazia 2.337,5 eurokoa zen, eta IKTen sektorean, berriz, 3.047,7 eurokoa, hau da, % 30 handiagoa. Aipatu behar da, gainera, sektore horrek dinamismo handia izan duela azken urteotan, sektoreko enplegua ekonomia osoa baino askoz gehiago hazi baita[18].

IKTen arloko lanbideei dagokienez, nabarmendu behar da eremu horretako profesionalen eskaria ez dela enpresa teknologikoetara mugatzen; aldiz, enpresen lehiakortasuna handitzeko gaitasun digitalak (programazioa, datu-baseak, sareak eta Big Data) beharrezkoak diren sektore guztietara zabaltzen da. Horrela, sektore teknologikoa enpresa teknologikoetatik harago doa (Mateos eta Gómez, 2019), eta lanbide digitalek barne

17 Laburpeneko estatistika-eragiketa honetan, epigrafe hauen barneko jardueraren bat gauzatzen duten enpresen informazioa jaso da (EJSN 2009):
A. IKTen manufaktura-industriak: EJSN 2611. Osagai elektronikoen fabrikazioa; EJSN 2612. Zirkuitu inprimatu mihiztatuen fabrikazioa; EJSN 2620. Ordenagailuen eta zerbitzu periferikoen fabrikazioa; EJSN 2630. Telekomunikazioko ekipamenduen fabrikazioa; EJSN 2640. Produktu elektronikoen eta kontsumoko produktuen fabrikazioa; EJSN 2680. Euskarri magnetiko eta optikoen fabrikazioa.
B. IKTen merkataritza-industriak: EJSN 4651. Ordenagailuen, ekipamendu periferikoen eta programa informatikoen handizkako merkataritza; EJSN 4652. Ekipamendu elektronikoen eta telekomunikazioen eta horien osagai periferikoen eta programa informatikoen handizkako merkataritza.
C. IKTen zerbitzu-industriak: EJSN 5821, 5829. Programa informatikoen edizioa; EJSN 6110, 6120, 6130, 6190. Telekomunikazioak; EJSN 6201, 6202, 6203, 6209. Programazioa, aholkularitza eta informatikarekin lotutako beste jarduera batzuk; EJSN 6311, 6312. Web atariak, datuen prozesamendua, hostinga eta lotutako jarduerak; EJSN 9511, 9512. Ordenagailuen eta komunikazio-ekipamenduen konponketa

18 2008 eta 2020 artean, Espainiako ekonomia osoko jardueradunen kopurua 20,5 milioi ingurukoa zen eta ia ez zen aldatu; aldiz, IKTen sektorean, % 37 hazi zen (INEren BAI inkestaren datuak).

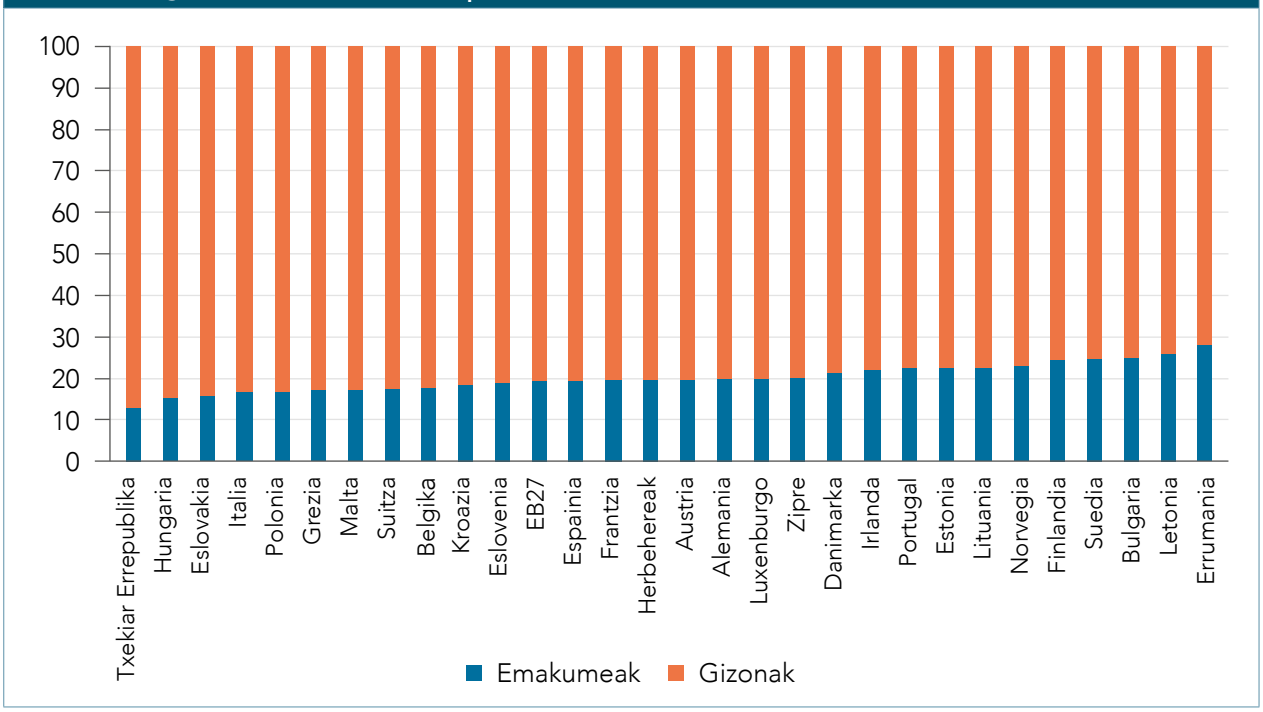
hartzen dituzte hala IKTen sektoreko langile kualifikatuak nola beste jarduera-sektore batzuetako profesional digitalak [19]. Beheko 3. grafikoan ikus daitekeenez, batez beste IKTetako bost espezialistatik bat soilik da emakumea Espainian, eta kopurua ez da askoz ere handiagoa EBko 27 herrialdeetan.

4. taula. Lanaldi osoko I+Gko langileak IKT sektorean, jarduera adarraren, langile motaren eta sexuaren arabera (2023)

Herrialdeak	I+Gko langileak. Guztizkoa	I+Gko langileak. Emakumeak	I+Gko ikertzaileak. Guztizkoa	I+Gko ikertzaileak. Emakumeak
IKT sektorea, guztira	33.297,1	6.996,4	17.264,9	3.550,6
Enpresa-sektoreak, guztira	134.793,1	42.947,3	71.234,5	22.248,0

Iturria: IKT sektoreko estatistika (EIN).

3. grafikoa. IKTetako espezialisten ehunekoa, sexuaren arabera (2025)



Iturria: Eurostat

IKT sektoreko Adecco Soldata Gidaren arabera (2026), Espainian sektore hori da enplegu kualifikatuaren sortzaile nagusietako bat. Profil teknologikoentzako lan-eskaintzen argitalpenak % 1,8 inguru hazi ziren, eta 2025ean 222.000ra iritsi ziren. Oinarrizko profil batzuen urteko ordainsariak batez bestekoaren oso gainetik daude[20].

19 Hauek dira IKTen arloko lanbideak, CNO-11 sistemaren arabera: 1321; 2325; 2711; 2712; 2713, 2719; 2721; 2722; 2723; 2729; 3811; 3812;3813; 3814; 3831; 3832; 3833; 7533.

20 Software arkitektoa (60.000 eta 70.000 € artean); DevOps ingeniaria (45.000 eta 55.000 € artean); zibersegurtasuneko arkitektoa (55.000 eta 70.000 € artean) eta sistemetakoa (50.000 eta 60.000 € artean). Semi-senior baten ordainsariari dagozkion zifrak (Adecco, 2026).

IKTen arloko segregazio horizontalaren eta bertikalaren ondorioz, emakumeek enplegu-aukerak galtzen dituzte eta soldata-arrakala betikotzen da. Seguruenik, IKTak diseinatzen, ekoizten eta kontrolatzen dituzten pertsonek eragin handia dute halako teknologiek konpondu nahi dituzten arazoetan. Ildo horretan, zeregin eta sektore horietan gizon gehiago egotearen ondorioz, jarduteko moduetatik kanpo geratzen dira emakumeen errealitatearen pertzepzioa, haien esperientziak, kezkak eta abar.

3.4. Soldataren genero-arrakalaren kausa berriak: adimen artifizialaren eragina

Adimen artifiziala gizartean eta ekonomian hedatzeak askotariko ondorioak izango ditu soldataren genero-arrakalaren bilakaeran. Horiek aztertzeko, elkarrekin lotutako bi alderdi nagusitan jar dezakegu arreta. Alde batetik, adimen artifizialaren arloko enpresen garapenarekin lotutako diseinuan, lidergoan eta enpleguan emakumeek duten parte hartzea daukagu. Bigarrenik, adimen artifiziala enpleguetan aplikatzeak ondorio desberdinak izango ditu emakumeengan eta gizonengan, gure lan-merkatuetan dagoen lanbide-segregazioagatik.

Lehen adierazi dugun moduan, ingeniaritzarekin, informatikarekin eta informazioaren teknologiekin lotutako sektoreak tradizioz eremu maskulinizatuak izan dira, zeinetan langile gehienak gizonak baitira, are gehiago zuzendaritzako eta lidergoko lanpostuetan. Egoera hori larriagotzen ari da, adimen artifizialarekin lotutako enpresak eta enpleguak hedatzearekin batera, halakoetan ezagutza tekniko oso handia behar baita. Azkenaldiko datu batzuek agerian jartzen dute oso emakume gutxi daudela enpleguan eta lidergo-postuetan. Gainera, parte hartzen dutenean, ohikoagoa izaten da estatus eta soldata txikiagoko lanpostuetan egotea; izan ere, datuen analisian, prestakuntzan eta esplorazioan aritzen dira nagusiki, eta ez prestigio handiagoko ingeniaritzako eta ikaskuntza automatikoko lanpostuetan (Young *et al*., 2021). Muturreko polarizazioko prozesu bat da: gailurrean, ekonomikoki eta sozialki ondoen baloratzen diren lanpostuetan, emakume gutxi daude; behean, berriz, gaizki ordaindutako lanpostu ikusezinetan, emakumeak nagusitzen dira, eta askotan etxetik egiten dute lan[21] (Rodriguez, 2024: 37).

Gainera, ez daudenez zuzendaritzako eta lidergoko lanpostuetan, Adimen Artifizialean genero-alborapenak sartzea bultzatzen da. Ondorioz, laneko erabakiak hartzeko erabiltzen denean, esaterako, kontratatzean edo jarduna ebaluatzean, gerta daiteke emakumeentzat baztertzaileak eta kaltegarriak diren jardunbide diskriminatzaileak errepikatzea, bai sektore teknologikoan, bai prestigioa eta ordainsari handiak dituzten beste sektore maskulinizatu batzuetan. Horregatik guztiagatik, emakumeak hobekien ordaintzen diren lanbideetatik urrun mantentzen dira eta, beraz, soldataren genero-arrakala betikotzen da.

Oro har, Adimen Artifizialeko sistemak ondo ulertzeko eta haiekin interakzioan aritzeko gaitasuna lanbide-maila askorentzat izango da garrantzitsua, haien edukiak asko aldatuko baitira datozen urteetan. Horrela, enplegu guztien barruan, enplegua mantentzeko edo mailaz igotzeko estrategikoa izango da teknikoki birgaitzeko gaitasuna izatea. Ildo

21 Lana online egiten den plataforma digitaletan enplegatutako emakumeak dira. Algoritmoekin eta AArekin lotutako zereginetan aritzen dira, baina oinarriko lanetan, hau da, sistema horiek garatzeko behar den datu bolumen izugarria garbitzen eta hornitzen.

horretan, adimen artifizialarekin lotutako prestakuntza-ikastaroetan emakume gutxiago egoteak ere soldata-arrakala handitu dezake, lan-ibilbidea finkatzeko eta/edo aurrera egiteko aukerak murrizten baitzaizkie.

Halaber, aipagarria da adimen artifizialaren garapenak eragina izango duela enplegu askoren etorkizunean. Zenbatesten da emakumeen enpleguetan neurriz kanpoko kaltea eragingo dela, haien presentzia nabarmen handiagoa delako administrazio- eta bulego-eginkizunetan, eta halako zereginak automatizatzeko modukoak dira, bereziki. Lanaren Nazioarteko Erakundeak egindako azterketa batean zenbait joera aztertu dira, eta ikusi da, ikerketen arabera, emakumeen enpleguen % 4,7 teknologiaren ondorioz desagertzeko arriskuan dagoela, gizonen enpleguen % 2,4ren aldean. Desparekotasun hori are handiagoa da herrialde garatuetan, zeinetan emakumeen enpleguaren % 9,6k baitu automatizatzeko potentzial handia, eta gizonen kasuan, aldiz, enpleguaren % 3,5ek (Gmyrek *et al.*, 2025).

Faktore horien konbinazioak, hau da, sektore teknologiko eta dinamikoenetan eta erantzukizun handieneko lanpostuetan emakume gutxi egoteak, eta administrazioko eta bulegoko enplegu tradizionalak galtzeak, gaur egungo lan-segregazioa areagotu dezake. Eta horrek emakumeen presentzia indartu dezake zerbitzuen sektorean eta, bereziki, zainketekin lotutako lanetan. Ondorioz, gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakalak mantendu edo handitu egiten dira, emakumeek ordainpeko enpleguetan ordu gutxiago emateарekin eta sektore feminizatu eta prekarioagoetan lan egitearekin lotuta.

4. Soldataren genero-arrakala txikitzeko edo ezabatzeko neurriak

Atal honetan, SGA ezabatzeko eragin handiena izan dezaketen neurrietako batzuk aipatuko ditugu[22]. Horretarako, erreferentziatzat hartuko ditugu María Pazosek genero-berdintasunerako politiken inguruan egindako ekarpenak. Bere lanean adierazi duenez, oro har, azken hamarkadetan abiarazi diren neurriek, barne hartuta SGAri aurre egitekoak, ez dute funtsezko aldaketarik eragin berdintasunaren arloan, arreta genero-arrakalak murriztean jartzen dutelako, baina ez dituztelako arrakalaren kausak zalantzan jartzen (Pazos, 2016). Eta kausa nagusia sexuaren araberako lan-banaketa da: emakumeek dedikazio handiagoa izaten dute zainketetan eta, ondorioz, lan-aukerak galtzen dituzte.

Neurri gehienen xedea da emakumeak soldata eta pentsio txikiagoak izateagatik konpentsatzea. Hona hemen ohikoenetako batzuk: administrazio-kontseiluetako kuotak; genero-arrakala murrizteko osagarriak kotizaziopeko pentsioetan; enpresei plantillako soldatak argitaratzeko betebeharra ezartzea; familia-ingurunean zainketak emateko prestazioak; zainketarako lanaldi-murrizketak; zainketengatiko eszedentziak; kontziliazio arrazoiengatiko telelana; baterako PFEZ aitorpena; eta alarguntasun-pentsioa.

Zalantzarik gabe, neurri horiek partzialki konpentsatzaileak izan dira, eta hori agerian geratzen da laneko desparekotasunen murrizketagatik: emakumeen jarduera- eta enplegu-tasak handitu dira eta SGA murriztu da. Baina nagusiki emakumeak dira –eta ez gizonak– baliabide horiek erabiltzen dituztenak, eta horrek zaildu egiten du emakumeak ordaindutako enpleguan sartzea. Enplegutik aldentzen ditu etorkizuneko babes-promesekin, baina gero ez dira errealitatearekin bat etortzen. Izan ere, prestazio bidezko konpentsazio horiek ez dute inola ere konpentsatzen diru-sarreretan eta eskubideetan gertatutako benetako galera. «Nahiz eta hipotetikoki soldatak eta pentsioak berriro orekatuko liratekeen *a posteriori*, ez litzateke eragotziko emakumeak familian eta enpleguan mendekotasun-egoeran geratzea» (Pazos, 2016:61).

Sakoneko neurriek (aplikatzeko zailagoak direnak eta epe luzeagoko emaitzak dituztenak) aldatzen dituzte benetan sexuaren araberako lan-banaketa tradizionalaren oinarriak. Helburua litzateke pertsona guztiek kalitatezko enplegu batean aritzeko eta zaintzaile izateko aukera izatea. Egindako ikerketen arabera, «zainketen ekonomia eta ordaindu gabeko lana erantzunkidetasunaren ikuspegitik jorratzen dituzten politikek soilik lor ditzakete emaitza eraldatzaile eta jasangarriak genero-ekitateari dagokionez» (Bustelo eta Ferguson, 2011). Jarraian, norabide horretan doazenetako batzuk aipatuko ditugu.

22 Neurri horietako batzuetan jarriko dugu arreta. Horrek ez du esan nahi ez denik beste neurririk hartu behar hezkuntzan, erreferenteak sortzearekin lotuta, gizartea kontzientziatzearen eta abarren eremuan, etab.

- **Adingabeak zaintzeko baimen besterenezinak**

Gure inguruko herrialde gehienetan, amatasun-baimenak nahiko luzeak dira[23], eta aitatasunarenak, berriz, ez dira 15 egun baino gehiagokoak izaten[24]. Horrek betikotu egiten du haurren zainketa emakumeen eskuetan geratzea. Haurra izatearen baimenen iraupenaz harago, benetan eraginkorra izan daiteke baimen horiek besterenezinak izatea, halako moldez non, aitak ez badu hartzen, galdu egingo baitu. Finlandian, Suedian, Norvegian, Islandian, Portugalen eta Espainian, adibidez, horrelako baimenak daude[25]. Urrats garrantzitsuak dira, baina beste gai batzuetan aurrera egiten jarraitu behar da. Adibidez, Espainian, aitatasun-baimenaren zati zatikagarria txandaka erabiltzearen aukera (10 aste, 2021etik). Aukera minoritarioa da aiten artean[26], nahiz eta aukerarik eraginkorrena den sexuaren araberako lan-banaketa aldatzeko eta adingabeak etxean luzeago zaintzeko. Gainera, ikusi da gurasoen errenta-maila faktorerik erabakigarrienetako bat dela baimenaren zati zatikagarri hori amaren baimenarekin gainjarri gabe erabiltzeko. Errenta hobea duten aiten artean bi bider ohikoagoa da aukera hori erabiltzea. Legearen arabera, enpresaren adostasuna behar da aste zatikagarriak erabiltzeko, eta horrek botere-asimetria bat eragiten du. Goikoa ikusita, pentsa daiteke asimetria hori erabakigarria dela baimena erabiltzeko orduan (Recio y Castellanos, 2025).

- **Zero urtetatik hasita kalitateko hezkuntza jasotzeko eskubidea eta hezkuntza-sisteman eskubide hori txertatzea.**

Haurren zainketan dagoen arrakala (*child care gap*), oraindik ere, Europa osoko guraso berriek duten erronka larrienetako bat da[27]. Arrakala hori haur bat jaio ondoren sortzen da, ondo ordaindutako guraso-baimena agortu ostean, baina oraindik ezin duenean Estatuak lehen haurtzarorako diruz lagundutako hezkuntzan eta zainketetan sartu lanaldi osoaz. Aldi kritiko horretan, familiek laguntza egokirik gabe egin behar diete aurre haurren zainketaren zailtasunei, eta sarritan erabaki oso zailak hartu behar izaten dituzte lanari, finantzei eta zainketako ardurei buruz (Serapioni, 2025).

- **Adingabeak eta mendeko pertsonak zaintzeko zerbitzu publikoak.**

Zainketak desfamilizatu eta desfeminizatzeko estrategia lan-merkatuan genero-berdintasuna bultzatzeko garrantzitsuenetako bat da. Horretarako, adingabeak zaintzeko zerbitzu publikoen eskaintza eskuragarri eta kalitatezkoa ezarri behar da, bai eta adinekoak eta gaixoak zaintzeko ardura eremu pribatutik publikora aldatuko duen gizarte-azpiegitura ere.

---

23 EBko herrialde gehienetan, 20 aste inguru, % 100 ordainduta. Beste batzuetan, esaterako, Bulgarian eta Grezian, 50 astetik gorakoa izan daiteke, baina ordainsari txikiagoarekin.

24 EBko herrialde gehienetan, aitatasun-baimenen iraupena 2019/1158 (EB) Zuzentarauan (Familia Bizitza eta Lana Bateragarri Egitekoa) ezarritakoa baino luzeagoa da, horretan aitatasun-baimen ordaindurako gutxienez 10 lanegun ezartzen baitira, gaixotasun-bajaren maila berean (% 75, Espainian).

25 Espainiako legeria aurreratuenetako bat da: 19 aste besterenezin guraso bakoitzarentzat.

26 Bost aitatatik batek soilik aukeratzen du haurra bere kabuz zaintzea 10 aste zatikagarri horietan, ama lanera itzultzeko eta jaioberria etxean zaintzen duten denbora luzatzeko.

27 Hauek dira arrakala hori ez duten herrialde bakarrak: Danimarka, Finlandia, Eslovenia, Suedia, Estonia.

Zenbait lanetan aipatu dira emakumeen enplegu-tasen eta zainketetarako zerbitzu-sistemen eta baimenen arteko loturak. Eskandinaviako herrialdeetan, Frantzian, Eslovenian eta Belgikan, adibidez, emakumeen enplegu-tasa altuak dituzte eta, aldi berean, ondo garatutako baimenak eta adingabeak zaintzeko zerbitzu eskuragarriak ere bai.

Gainera, kontuan izan behar da enpresa txikietan lan egiten dutenentzat halako zerbitzuen eskuragarritasuna funtsezkoa izan daitekeela lana eta familia bateragarri egiteko. Kontziliazioko akordio eta neurriak askoz ere gutxiago izaten dira erakunde txikietan. Hori dela eta, zainketetarako zerbitzuen estaldura zabala izatea da langile guztiek laneko eta familiako betebeharrak bateratu ahal izateko bermea. Bestalde, zerbitzuak eskuragarriak badira, ekitate soziala ere sustatzen da, errenta-maila guztietako familiek erabiliko baitituzte.

Beraz, beharrezkoa da udalerriei eta eskualdeei biztanleriaren eguneroko ongizatea sustatzen duten Eguneroko Bizitzaren Arretarako Zerbitzuak ematea[28], egun bakoitzeko denboraren erabileran arreta jarrita eta eguneroko bizitza agertoki gisa hartuta. Zerbitzu horiek aldarrikatzeko orduan, gogorarazi behar da herritarren eskubide unibertsal eta indibidualizatu gisa arautu behar direla eta, beraz, ez direla soilik gizarte-laguntzaren eta familiaren babesaren eskuetan utzi behar[29]. Ez da erraza halakoak garatzea Ongizate Estatua erabat garatu ez den herrialdeetan, hain justu zainketak familien esku geratzen direlako. Alabaina, espezialisten ustez, halako zerbitzuak ekitate demokratikorako bermerik onenetako bat dira, haien xede zehatza gizonen eta emakumeen arteko desparekotasun gehienak konpontzea baita. Era berean, adierazten dutenez, zahartze-prozesuaren ondorioz, ezinbesteko bihurtzen ari dira.

Beste gai bat ere jorratu behar da: ordaindutako zainketak egiten dituzten pertsonen lan-baldintzak, kontuan hartuta nagusiki emakumeak direla. Zainketak etxeetan egiten direnean, sarritan baldintzak ez dira egokiak izaten, eta batzuetan enplegu informala izaten da. Zainketetarako zerbitzu publikoak garatzea lagungarria da sektore horretako enpleguaren zati bat formalizatu eta lan-baldintzak hobetzeko. Maila ekonomiko txikiko emakumeek egiten dituztenez horrelako zainketak, ildo horretan hartutako neurriek desparekotasun soziala murrizteko balio dute (Blofield eta Martínez, 2014).

• Ordutegiak eta lanaldia arrazionalizatzea

Herrialde askotan, eredu tradizionala, zeinetan gizonak ogia ekartzeaz eta emakumeak etxeko lanez arduratzen baitziren, tarteko eredu bihurtu da: gizonen posizioa ia ez da aldatu eta emakumeak, berriz, lan-merkatura gizonenak baino baldintza okerragoetan sartu dira. Horren adierazgarri da, adibidez, lanaldi partziala, zeina bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzeko arazoen «konponbide» gisa aurkeztuen baitute maiz.

---

28 Frantzian hurbileko zerbitzu esaten zaie, eta mundu anglosaxoian, *care services*. Horri buruz, ikus Torns (2004).

29 Eredu batzuek, esaterako, Suediakoak, erreferentzia gisa ere balio dezakete. Han, udalerriek eguneroko zainketa-zerbitzuak eskaini behar dituzte gurasoak lanean edo ikasten dituzten haurrentzat, bai eta premia bereziak dituzten haurrentzat ere, eskolaurreko jardueretarako. Betebehar hori gurasoak langabezian edo guraso-baimen batekin dituzten haurretara ere zabaldu da, egunean gutxienez 3 orduz. Era berean, eskola-ordutegiaren aurretik eta ondoren haurrak zaintzeko zerbitzuak eskaini behar dituzte, gurasoak ikasten edo lanean dituzten eskola-adineko haurrentzat. Zerbitzu horien tarifa familiaren errenta-mailaren araberakoa da, eta gehieneko prezio bat dago (Peterson, 2011).

Gizonek astean 40 orduz eta emakumeek 15 edo 20 orduz lan egiten duten eredu polarizatu horren ondorioz, gizonek ez dute aldatzen zainketen arloan duten ardura, eta emakumeek «lanaldi bikoitza-presentzia bikoitza» deritzona pairatzen dute, baita horren ondoriozko estresa ere. Malgutasunaren izenean emakumeentzat lanaldi partzialeko lana sortzearen aldeko apustua egiten duten estrategiak kaltegarriak izan daitezke berdintasuna sustatzeko orduan; izan ere, azkenean emakumeak familia zaintzeaz arduratzen dira eta, beraz, haien mendekotasun ekonomikoa eta genero-rolak betikotzen dira.

Eredu aurreratuagoak dituzten herrialdeetan, bi gurasoen lanaldiak astean 30-35 ordukoak dira; horri esker, familiako ardurak modu bidezkoago batean banatzen dira, eta emakumeek gehiago parte hartzen dute lan-merkatuan. Horrekin batera baimen eta lizentzien banaketa parekidea egiten bada, emakumeen ordez gizonak kontratatzeak sor dezakeen abantaila ezabatzen da. Kontua ez da soilik emakumeen laneko parte-hartzea bultzatzea; aldiz, gizonentzako eta emakumeentzako lan-eredu jasangarri bat bultzatu, talentua atxiki eta enpresetan produktibitatea hobetzea da.

Aipatu behar da, halaber, aldaketak egin behar direla enpresetan, trantsizio horiek erraztuko dituzten eredu bidezkoago eta jasangarriagoak lortzeko. Horietako bat da arreta emaitzetan jartzea, presentismoan jarri beharrean. Beste bat, ibilbide profesionalak pertsonalizatu eta planifikatzea; horretarako, beharrezkoa da epe ertain eta luzeko ikuspegia izatea enpresako langileen kudeaketan.

Emakume eta gizonek lanaldi murritzagoak eta polarizatu gabeak izatea lagungarria izan daiteke gizonek mendeko pertsonen zainketen ardura hartzeko eta sexuaren araberako lan-banaketan aldaketa bultzatzeko.

- **Kontuan izatea emakumeak ez direla talde homogeneo bat**

Gaur egungo kontziliazio- eta berdintasun-ereduak emakume batzuk beste batzuen gainetik pribilegiatzen ditu. Emakumeak talde homogeneo gisa aurkezten ditu, guztiek interes eta arazo berberak izango balituzte bezala. Ez dago emakumeen arteko desberdintasunak kontuan hartzen dituen zeharkako ikuspegirik. Bikotean bizi diren, erdi-mailakoak diren eta enplegu formala duten emakume autoktono eta heterosexualak pribilegiatzen dira. Ondorioz, ezkutuan geratzen dira Europa hegoaldeko herrialdeetan gertatzen diren zainketa-kateak. Amek, alabek, amonek eta emazteek egiten duten ordaindu gabeko lanean oinarritzen da, baita askotan etorkinak diren emakumeek egiten duten ordainpeko etxeko lanetan ere (batzuetan informala). Dirulaguntzen politikek errenta altu eta ertaineko emakumeei egin ohi diete mesede. Gauza bera gertatzen da aurretiko ekarpenetan oinarritutako politikekin. Beraz, langile informalek ez dute onurarik lortzen, nahiz eta haiek ere kontziliatzeko beharra izan.

- **Eskubide sozial eta ekonomikoak bermatzea**

Gure gizarteetan gertatzen diren prozesu sozial eta ekonomiko batzuek zaildu egiten dute sexuaren araberako lan-banaketa aldatzea ahalbidetuko duten kontziliazio erantzunkiderako estrategiak eta programak diseinatzea. Aldaketa horiengatik, iraganean funtzionatzen zuten mekanismo eta politika batzuk jada ez dira lehen bezain eraginkorrak, eta beharrezkoa da enplegu- eta bizikidetza-eredu berrietara, taldeen barruko

desberdintasunetara eta bilakaera ekonomikoari buruzko ziurgabetasun handiago batera egokitzea. Prozesu horien artean, jarraian aipatutakoak nabarmentzen dira.

Batetik, gero eta agerikoagoa da enplegua jada ez dela estandarra, eta gero eta ohikoagoak dira aldi baterako enplegua, lanaldi partziala eta norbere konturako lana (sarritan erabateko mendekotasun-baldintzetan, kontratatzaile bakar batekin eta, beraz, lan autonomo faltsu gisa). Enplegu-modalitate horiek ez dute laguntzen kontziliazio-eskubideak erabiltzeko orduan, hala enplegutik kanpoko aldiak izaten dituztelako nola langileak eskubide horiek aldarrikatu eta erabiltzeko egoera ahulago batean daudelako.

Bestetik, familia-ereduak aldatu egin dira, eta jarduketak horietara egokitu behar dira. Aldaketarik garrantzitsuenetako bat da guraso bakarreko familien kopuruak gora egin duela, eta halako familiek zailtasun handiak izaten dituzte lana eta familia bateratzeko. Kontua ez da guraso bakarreko familiei begira haurrak artatzeko programa espezifikoak diseinatzea, baliabide-sarea handitzea eta arreta emateko moduetan aniztasun handiagoa egotea baizik.

Azkenik, gure ekonomietan krisi-aldi gehiago egongo dira, eta erantzunkidetasunaren arloan atzerapausorik ez ematea ziurtatu behar da. Horregatik, beharrezkoa da eskubide jakin batzuk blindatzea eta genero-berdintasunaren eta erantzunkidetasunaren arloko aurrekontu-murrizketak baztertzea.

5. Bibliografia

ADECCO (2026): *Guía Salarial 2026 TIC. Tendencias de mercado y salarios del sector*.

BLOFIELD, Merike eta Martínez, Juliana (2014a): "Maternalism, co-responsibility, and social equity: a typology of work–family policies", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 22(1), 38-59.

BUSTELO, María eta Ferguson, Lucy (2011): "Social protection, reconciliation or co-responsibility? An analysis of contemporary policies on the care economy and unpaid labour", 2nd European Conference on Politics and Gender, Budapest, urtarrilak 13-15.

CARRASQUER, Pilar (2009): "El empleo femenino en España y Europa: cambios y continuidades", hemen: ASTELARRA, Judith (koord.): *Género y empleo, 32. zk*. Fundación Carolina, 15-23.

CASTAÑO, Cecilia (zuz.) (2008): *La segunda brecha digital*, Cátedra, Madril.

DE LA CAL BARREDO, M. Luz; Etxezarreta Etxarri, Aitziber; Galbete, Arkaitz eta Martínez-Tola, Elena (2023): *Estudio brecha salarial de género en las universidades públicas españolas: Informe final*. Unibertsitateen Ministerioa.

DE LA CAL BARREDO, M. Luz; Martínez- Tola, Elena eta Bidaurratzaga Aurre, Eduardo (2024): «Brecha digital y brecha salarial». *Economistas. Revista del Consejo General de Economistas de España*, (44), 21-25.

EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundea (2021): *Soldata-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoan.*

FATMA Abdel-Raouf eta Buhler, Patricia M. (2021): *The gender pay gap Understanding the numbers,* Routledge.

GARCÍA, C. José; Herrero, Begoña eta Vila, Luis E. (2024): "The gender pay gap at the top floor: A multilevel analysis of Spanish listed companies", *European Management Journal*, 43, 573-583.

GIL-JUÁREZ, Adriana; Feliu, Joel eta Vitores, Anna (2012): "Género y TIC: en torno a la brecha digital de género", *Athenea Digital*, 12(3), 3-9.

GMYREK, Paweł; Janine, Berg; Kamiński, Karol; Konopczyński, Filip; Ładna, Agnieszka; Rosłaniec, Konrad eta Marek Troszyński (2025): "Generative AI and jobs: A refined global index of occupational exposure", *ILO Working Paper 140.* Geneva: International Labour Organization.

EMAKUMEEN INSTITUTUA (2026): *La brecha retributiva entre mujeres y hombres: causas, evolución y consecuencias,* Berdintasun Ministerioa.

FARRÉ, Lidia; González, Libertad; Hupkau, Claudia eta Ruiz-Valenzuela, Jenifer (2025): "Paternity leave in Spain", *Centre for Economic Performance, Discussion Paper,* (2111).

ISEAK (2024) :*Segregación de género en el mercado laboral: causas y soluciones. Informe 2024/1*.

JIMÉNEZ-GARCÍA, J. Ramón eta Cascales Mira, María (2025): "El penalti a la maternidad en España. Desentrañando la brecha salarial de género en el mercado de trabajo", *Papers*, 110(30), 1-29.

LARRAÑAGA, Mertxe eta Martínez-Tola, Elena (2017): "Desigualdades económicas de género en la Comunidad Autónoma del País Vasco, *Ekonomiaz: Revista vasca de economía,* (91), 208-247.

LEYTHIENNE, Denis eta Pérez-Julián, Marina (2025): *Gender pay gaps in the European Union. A statistical análisis based on Structure of Earnings Survey 2022 data,* Europar Batasuna.

LANE (2019): *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?,* Lanaren Nazioarteko Bulegoa.

OXFAM INTERMON (2025): *Trabajo invisible y cuerpos rotos. Radiografía del empleo de hogar y cuidados en España*, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

PAZOS MORÁN, María (2016): "De las llamadas políticas de igualdad de género a la eliminación de la división sexual del trabajo", *Revista Internacional de Estudios Feministas,* 1(1), 58-89.

PETERSON, Elin (2011): *Beyond the "women-friendly" welfare state: Framing gender inequality as a policy problem in Spanish and Swedish politics of care*, doktorego-tesia, Madrilgo Unibertsitate Konplutentsea.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz (2024): "Inteligencia artificial, género y trabajo", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (171), 11-39.

SEGOVIA PÉREZ, Mónica; Castro Núñez Rosa B.; Santero Sánchez, Rosa eta Laguna Sánchez, Pilar (2020): "Being a woman in an ICT job: An analysis of the gender pay gap and discrimination in Spain", *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 20-39.

TORNS, Teresa (2004): "Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar", *Trabajo*, 13.

YOUNG, Erin; Wajcman, Judy eta Sprejer, Laila (2021): *Where are the Women? Mapping the Gender Job Gap in AI*. Policy Briefing: Full Report, The Alan Turing Institute.

1. Garapenari buruzko pentsamenduaren bilakaera: teoriak, estrategiak eta adierazleak.
   Luis Guridi. 2017.

2. Garapena eta iraunkortasuna: bilakaera, bateragarritasuna eta ikuspegiak.
   Iker Etxano Gandariasbeitia. 2017.

3. Garapena feminismotik aztertzen.
   Yolanda Jubeto Ruiz eta Mertxe Larrañaga Sarriegi. 2017.

4. Garapenerako lankidetza eta bere bilakaera.
   Irati Labaien Egiguren eta Jorge Gutiérrez Goiria. 2017.

5. Trantsizio ekosoziala helburu: ondo bizi, denok, muga biofisikoen barruan.
   Joseba Azkarraga-Etxagibel. 2017.

6. Migrazioak eta garapena Win-win agertokia posible ote?
   Gorka Moreno Márquez eta Xabier Aierdi Urraza. 2018.

7. Ekonomia soziala: Ikerketa-objektua eta analisirako lanabesak.
   Enekoitz Etxezarreta Etxarri eta Juan Carlos Pérez de Mendiguren Castresana. 2018.

8. Globalizazioa eta tokiko garapena.
   Mikel Zurbano, Elena Martinez Tola, Xabier Gainza eta Pablo Arrillaga. UPV/EHU. 2018.

9. XXI. mendeko pobrezia. Benetan ezabatzeko proposamenak.
   Alfonso Dubois Migoya. 2018.

10. Elikadura-sistemak: Elikadura Burujabetzaren eta Agroekologiaren estrategia askatzaileak.
    Efren Areskurrinaga Mirandona, Mirene Begiristain Zubillaga eta Eduardo Malagón Zaldua. 2019.

11. 2030 Agenda eta Garapen Jasangarrirako Helburuak: jatorria, edukia eta jarraipena.
    Andrés Fernando Herrera Herrera. 2019

12. Gobernantza eta herritarren partaidetza.
    Jone Martínez-Palacios, Andere Ormazabal Gaston eta Igor Ahedo Gurrutxaga. 2019.

13. Gatazka armatuak, bakea eta garapena.
    Itziar Mujika Chao eta Iker Zirion Landaluze. 2019.

14. Finantza etikoak, ekonomia solidarioa sustatzeko tresna ekonomikoak eta politikoak.
    Cristina de la Cruz-Ayuso. 2019.

15. Merkatu soziala: Ekonomia Solidarioa hedatzeko estrategia.
    Carlos Askunze Elizaga eta María Angeles Díez López. 2019.

16. Kontabilitate Finantzarioaren begirada zabalduz Gizarteari eta Naturari buruzko informaziora. Gizarte Kontabilitatearen jatorria, eboluzioa eta etorkizuneko erronkak.
    Ainhoa Garayar, Maider Aldaz, Igor Alvarez eta Jone Arocena. 2020.

17. Txina: Garapen eredua birbideratzea eta munduko ekonomian zeregin berria.
    Juan Barredo-Zuriarrain eta Ricardo Molero Simarro. 2020.

18. Happykrazia: psikologia positiboaren hedapena eta bizitzaren psikopatologizazioan duen eragina.
Maria Lopez Castillo. 2020.

19. Herri Administrazioaren erosketak: berdeak, sozialak, berritzaileak... arduratsuak.
Artitzar Erauskin. 2020.

20. Klima-aldaketari buruzko hitzaurrea: inpaktuak eta egokitzapena.
Elisa Sainz de Murieta eta Marta Escapa. 2020.

21. Sumak kawsay, buen vivir, bizitze ona: Garapenari alternatiben bila.
Unai Villalba-Eguiluz. 2020.

22. Errenta eta aberastasun banaketaren desparekotasuna munduan.
Patxi Zabalo Arena. 2021.

23. Pobrezia generoaren ikuspegitik aztertzeko gakoak.
Mª Luz de la Cal Barredo. 2021.

24. Nazioarteko merkataritza globalizazioaren garaian: aurrekariak, ezaugarriak, arauak, eztabaidak, eta ingurumariak.
Eduardo Bidaurratzaga Aurre eta Elena Martinez Tola. 2021.

25. Turismoa garapen-tresna gisa lurralde pobretuetan.
Josu Benito Andikoetxea. 2021.

26. Etxebizitza beharra eta ekonomia kolaboratiboa: cohousing fenomenoa.
Maddi Montero eta Aitziber Etxezarreta. 2022.

27. Megaproiektuak Hazten ari den fenomeno korporatibo baten ikuspegi globala.
Gonzalo Fernández, Erika González, Juan Hernández eta Pedro Ramiro. 2022.

28. Gizarte Eraldaketarako Hezkuntza edo itxaropenaren alde borrokatzeko erronka.
Gema Celorio Díaz, Juanjo Celorio Díaz, Amaia del Río Martínez eta Iris Murillo Hidalgo. 2022.

29. Komunikazioa eta garapena: joan-etorriko bidaia bat.
Laura Feal Sánchez. 2023.

30. Munduko ekonomiaren erronka demografikoak.
Ángeles Sánchez Díez. 2023

31. Zaintza eta zahartzaroa: XXI. mendeko erronkak.
Matxalen Legarreta-Iza, Uzuri Castelo Moñux, Alaitz Uriarte Goikoetxea, Maider Barañano Uribarri eta Marina Sagastizabal Emilio-Yus. 2023.

32. Ekofeminismoak. Bizitzari eustea eta gorputza-lurra lurraldea zaintzea.
Amaia Pérez Orozco. 2023.

33. Sexu eta genero aniztasuna aztertzeko gakoak.
Aimar Rubio Llona. 2023.

34. Zientzia eta feminismoak: zientziari bizitzaren iraunkortasunetik begiratzen.
Vane Calero Blanco. 2023.

35. Garapen jasangarriaren oinarri esentzialistak. 2030 Agendaren inguruko gogoeta filosofikoa.
Juan Telleria. 2024.

36. Inurriak baikinan. Kolapsoa ez da saihestezina gizarte konplexuetan.
Gorka Bueno. 2024.

37. Gizarte desberdintasunak osasunean: zer eragin dute euskadiko herritarrengan?
Amaia Bacigalupe, Erika Valero, Yolanda González-Rábago eta Unai Martín. 2024.

38. Zer da Desazkundea?
Adrián Almazán. 2024.

39. Etika eta garapena.
Imanol Zubero. Soziologia eta Gizarte Langintza Saila, UPV/EHU.

40. Lanaren Ekonomia, lan merkatuaren azterketa soziologikotik Euskal Herriko lan harremanen garapen juridikora arte.
Endika Alabort Amundarain, Andrea de Vicente Arias, Eki Etxebarria Respaldiza eta Jon Bernat Zubiri Rey. 2024.

41. Zientzia eta Teknologiari begirada giza garapenetik eta eraldaketa sozialetik.
Unai Villena Camarero eta Joseba Sainz de Murieta Mangado. 2025.

42. Genero zeharkakotasunetik intersekzionalitatera: genealogiak, garapen instituzionala eta eraldaketarako aukerak politika publikoetan.
Uxue Zugaza Goienetxea eta Miriam Ureta García. 2025.

43. Kazetaritza feminista: intersekzionalitatea txertatzeko ahalegina.
Maria Gorosarri González. 2025.

44. Adimen artifiziala eta generoa
Naiara Aginako Bengoa, Olatz Arbelaitz Gallego, Borja Calvo Molinos, Iñaki Inza Cano, Itziar Irigoien Garbizu, Elena Lazkano Ortega, Alex Mendiburu Alberro, Usue Mori Carrascal, Olatz Perez de Viñaspre Garralda eta Ana Zelaia Jauregi. Ondare. 2026.

45. Settler Colonialism eta Kolonialismoaren bilakaerak: hurbilketa historiko bat oraina hobeto ulertzeko.
Endika Rodriguez Martin eta. E Mar Gijón Mendigutia. 2026.

46. EB-Mercosur akordioa: ziurgabetasuna aliantza estrategikoan.
Joaquín Arriola Palomares. 2026.

47. Soldataren genero-arrakala kausa anitzeko fenomeno gisa.
Elena Martínez-Tola. 2026.

