

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

EKONOMIAREN GARAPEN,
JASANGARRITASUN
ETA INGURUMEN SAILA

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO
ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD
Y MEDIO AMBIENTE

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO V.PLANA 2022-2024

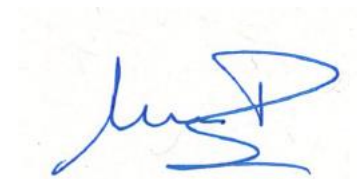
Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta
Ingurumen Saila

AURKEZPENA

Berdintasunerako planak funtsezko tresnak dira esku-hartze publiko koordinatua, koherente, efiziente eta eraginkorra ahalbidetzeko arlo honetan.

Dokumentu honetan Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan duen benetako konpromiso politikoa jasotzen da, eta horretarako beharrezkoak diren aurrekontu baliabideak, giza baliabideak eta baliabide teknikoak batzen ditu.

Azken batean, plangintza honek koherentea izan nahi du Eusko Jaurlaritzaren gardentasun politikarekin, horregatik, herritarrei jakinarazi nahi zaie zein diren Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailak emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak ezartzeko dituen konpromisoak.



ARANTXA TAPIA OTAEGI

Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumeneko Sailburua

Aurkibidea

0. SARRERA	1
1. LEGEGINTZALDIKO LEHENTASUNAK.....	5
2. SAILAREN PLANGINTZA ESTRATEGIKOA.....	14
3. PLANAREN KUDEAKETA SISTEMA	52
ERANSKINA. Erakundeen berdintasun-planak	56

0. SARRERA

Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana esparru dokumentua da, eta bertan Sailak XII. Legegintzaldian bere eskumenen esparruan sustatuko dituen esku-hartze ildoak eta jarraibideak jasotzen ditu.

Dokumentu honen bidez, Sailak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legearen aginduari erantzuten dio, honako hau ezartzen duena:

- *Eusko Jaurlaritzak **plan orokor bat onartuko du, eta, plan horretan, esku-hartze ildoak eta gidalerroak jasoko dira, koordinatuta eta oro har, euskal botere publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak gidatzeko. Plan hori egiteko orduan, Eusko Jaurlaritzak parte hartzeko aukera eman behar die gainerako euskal administrazio publikoei, talde feministei eta emakume taldeei, beste gizarte-eragile batzuei eta oro har, herritar guztiei (...)***
- *Lehenengo paragrafoan aurreikusitako plan orokorraren esku-hartze ildo eta gidalerro horiek garatzerakoan, **Eusko Jaurlaritzaren sail bakoitzak bere jarduketa-plan propioa egingo du legegintzaldi bakoitzean; plan horiek behar diren baliabide pertsonal, ekonomiko eta materialez hornituta egongo dira, benetan ezarriko direla bermatzeko (...)***

Plan orokor hori **EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana** da, Gobernu Kontseiluak 2018ko ekainaren 19an onartua.

Planean begirada feminista txertatzeko eta berdintasun planen, legegintzaldiko konpromisoen eta gobernuak zein sailak konprometitu dituzten beste plan eta agenda batzuen arteko harremana erakusteko duen borondatearekin, Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana bat egiten du EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planarekin..

Sailaren eskumeneko egitura eta sektore eremuak kontuan hartuta, Sailburuordetzetako eta zuzendaritzetako arduradunentzat ezarritako erantzukizunen arabera egin da Berdintasunerako Plan hau, **Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen otsailaren 23ko 68/2021 Dekretuaren** arabera.

Dekretu horren arabera, sailburuordetzek beren sailburuordetzan eta beren eskumeneko eremuetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko erantzukizuna beren gain hartzen dute, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legean eta, hala badagokio, Emakume Nekazarien Estatutuari buruzko 8/2015 Legean ezarritakoarekin bat eginez.

Era berean, zuzendaritzei dagokie Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren helburuak zehaztea, baita, Zerbitzu Zuzendaritzarekin koordinatuta, helburu horiek lortzeko ekintzak eta ekimenak gauzatzea eta ebaluatzea ere, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko politiken kudeaketa integratua gauzatuz. Eusko Jaurlaritzak onartutako Berdintasunerako planean jasotako ildoei eta gidalerroei jarraituz, zuzendaritzei dagokie Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legean eta, hala badagokio, Emakume Nekazarien Estatutuari buruzko 8/2015 Legean aurreikusitako neurriak ezartzeko Saileko sailburuordetza eta zuzendaritzekin eta hari atxikitako erakundeekin lankidetzen aritzea.

Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak, aurrekoak bezala, **Saila eta haren zuzendaritzak ditu ardatz**. Aipatzeko da Sailaren jardueraren zati bat atxikitako erakundeen bidez garatzen dela. Erakunde horietako gehienek indarrean dagoen berdintasun plan bat dute edo plan berri bat egiten ari dira. Plan horrek, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legearen arabera (hogeita hamazortzigarren artikulua), haien barne funtzionamenduan eta kanporako jardueran eragiten du. Sailari atxikitako erakundeen indarreko berdintasun planak dokumentu honen amaieran erantsi dira.

AURREKARIAK

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren aurretik lau plan daude:

SAILAREN BERDINTASUNERAKO PLANAK	INDARRALDIA
Industria, Merkataritza eta turismo Sailaren berdintasunaren aldeko I. Plana	2005- 2009
Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta turismo Sailaren berdintasunaren aldeko II. Plana	2009- 2012
Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Sailaren Berdintasunaren aldeko III. Plana	2012- 2016
Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana	2018-2021, luzatuta 2022

DOKUMENTUAREN EGITURA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako plan honek honako eduki hauek ditu:

- XII. Legegintzaldirako berdintasun arloan Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren lehentasunak.
- Sailak Gobernu Onaren arloan eta emakumeen eta gizonen egoeran Sailaren jardun eremuetan eta/edo haren eskumeneko sektoreetan duen jardunaren diagnostikoa.
- Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren berdintasunerako helburu estrategikoak.
- Berdintasun Plan Kudeatzeko Sistema.
- Eranskinak:
 - Zuzendaritza bakoitzari dagozkion esku-hartze eremuekin lotutako laburpen taulak eta berdintasunaren arloko sektore diagnostikoak.
 - XII. Legegintzaldirako Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailari dagozkion Gobernu Programako konpromiso eta ekimenen xehetasuna
 - Gobernu Onerako programak eta neurriak
 - Esku-hartze Ardatzen programak eta helburuak
 - Sailari atxikitako erakundeen berdintasun planak

LAN PROZESUA

Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana egiteko, kontuan hartu dira Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legean eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetan egindako aldaketen ondorioak.

Era berean, prozesuak Sailaren egitura dekretuak sailburuordetza eta zuzendaritzetako arduradunentzat ezartzen dituen erantzukizunak ere kontuan hartu ditu..

Partaidetza prozesu politiko bat ireki da sailburuordetzek beren jardun eremuan berdintasunaren arloan dituzten lehentasunak zehazteko. Prozesu hori Euskadi 2020-2024 Gobernu Programan Sailari atxikitako konpromisoetatik eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean egindako proposamenetatik abiatuta egin da, baita konpromiso eta proposamen horien gurutzaketatik ere.

Gainera, Saileko zuzendaritzetako arduradunek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko sektore diagnostikoak kontrastatu dituzte, eta, legegintzaldiko lehentasunekin bat etorritik, XII. Legegintzaldirako lehentasunezko helburuak zehaztu dituzte.

Ondoren, Saileko zuzendariak Berdintasunerako Planaren zirriborroa maila politikoan kontrastatu dute.

Parte hartzeko prozesu hori apirilaren erdialdean hasi eta urrian amaitu zen, eta honako hau izan da:

LAN FASEAK	DATAK
DESMaren V. Berdintasun Planerako lehentasunak definitzea eta Sailburuordetzekin XII. Legegintzaldiko lehentasunen proposamena alderatzea	2022ko maiatza-ekaina
Zuzendaritza bakoitzari dagozkion esku-hartze eremuekin lotutako berdintasunaren arloko sektore diagnostikoaren kontrastea	2022ko iraila
Legegintzaldiko lehentasunei eta diagnostikoei jarraituz, Zuzendaritza bakoitzarekin XII. Legegintzaldirako lehentasunezko helburu estrategikoak alderatzea	2022ko iraila
Berdintasunerako V. Planaren zirriborroa zuzendaritzekin alderatzea	2022ko azaroa
Emakundera bidaltzea, planaren berri izan dezan eta proposamenak txerta ditzan	2022ko azaroa
Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren Berdintasun Plana onartzea	2022ko azaroa

ESKUMEN EGITURA

Jarraian, Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren eskumen eremuak laburbilduko ditugu, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko jarduerak barne hartuko dituztenak, eta Sailaren egitura duten sailburuordetzekin eta zuzendaritzekin bat datozenak.



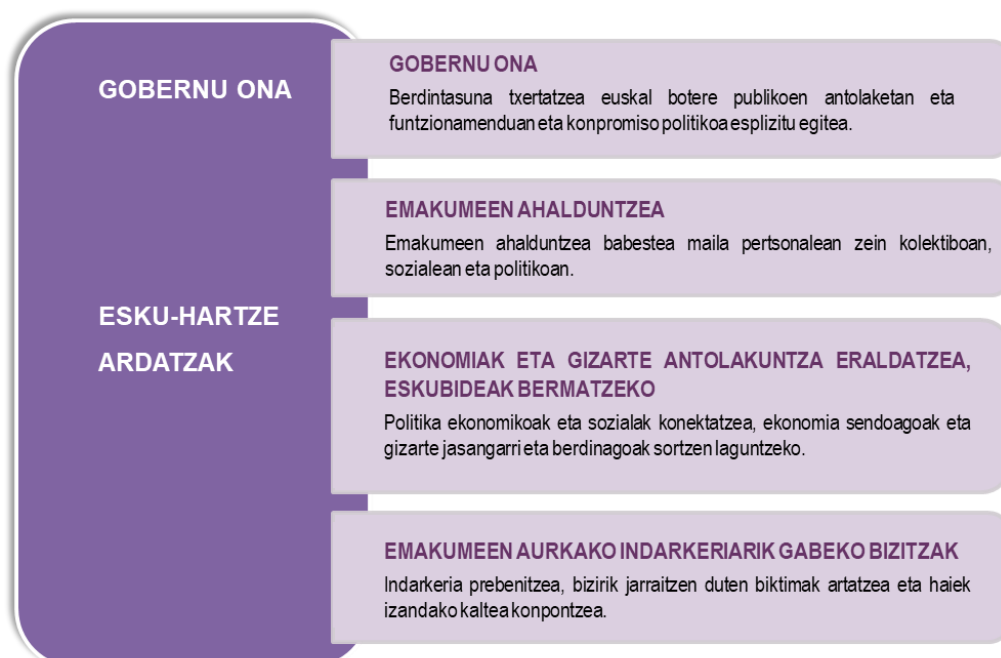
1. LEGEGINTZALDIKO LEHENTASUNAK

Lehen aipatu bezala, berdintasunaren alorreko legegintzaldiko lehentasunak definitzeko, **Euskadi 2020-2024 Gobernu Programan Sailari atxikitako konpromisoak eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean egindako proposamenak gurutzatu dira.**

Eusko Jaurlaritzaren XII. Legegintzaldirako Gobernu Programak 3 printzipio ezartzen ditu, eta horien gainean egituratzen ditu bere 150 gobernu konpromiso programatikoak, 4 ardatzetan eta 25 jardun arlotan, Nazio Batuen Garapen Iraunkorreko Helburuekin lerrokatuta. Era berean, 10 herrialde helburu estrategiko ezartzen ditu, eta horien artean “Genero berdintasunaren indize handiena duten Europako 6 herrialdeen artea Euskadi kokatzea” dago.

Lehentasunak zehaztu nahian, Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailari dagozkion Gobernu Programako konpromisoak eta ekimenak identifikatu eta aztertu dira. Era berean, berdintasuna sustatzeko beste konpromiso eta ekimen batzuk ere kontuan hartu dira. Konpromiso eta ekimen horiek, Sailaren zuzeneko eskumenekoak ez badira ere, gobernu osoaren zeharkako konpromisoak dira.

Ondoren, konpromiso horien eta **EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren** aginduen arteko gurutzaketa egin da. Plan horrek modu koordinatuan eta globalean jasotzen ditu EAEko botere publikoek berdintasunaren arloetako jardueretan jarraitu beharreko ildoak eta gidalerroak. VII. Planak bi atal ditu: bata, Gobernu Ona hobetzeko programak eta neurriak jasotzen dituena, eta bestea, berdintasunaren arloan esku-hartzeko ardatzei buruzkoa.



GOBERNU ONAREN LEHENTASUNAK

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren Gobernu Onerako programei eta neurriei dagokionez, kolore **berdean** Emakundek eta XI. Legegintzaldirako berdintasun teknikariek ezarritako legegintzaldiko lehentasunak nabarmentzen dira, gainera kontratuetan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzeari buruzkoa den BG12 neurria lehentasunezkoztat hartzen da.

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana GOBERNU ONERAKO programak eta neurriak	
I. PROGRAMA: KONPROMISO POLITIKOA	GO1. Berdintasunaren gaiari buruzko berariazko araudia onartzea eta garatzea.
	GO 2 Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea.
	GO. 3 Berdintasunerako plangintza eta haren ebaluazioa areagotzea eta hobetzea.
	GO 4. Berdintasunerako organo eta unitate administratiboak sortzea eta indartzea.
II. PROGRAMA: BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA	GO5 Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, baita politikariak ere.
III. PROGRAMA: GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN	GO.6. Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.
	GO.8 Komunikazioan berdintasuna txertatzea.
	GO.9. Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea
	GO 10 Aurrekontuetan genero ikuspegia txertatzea.
	GO 11 Genero-ikuspegia sartzea plan sektorialetan eta transbertsaletan.
IV. PROGRAMA: KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA	GO.12. Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea.
	GO.13 Berdintasunerako koordinazioa eta elkarlana indartzea.
V. PROGRAMA: PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA	GO 14 Emakumeek eta gizonen zuzendaritza-organo eta/edo kide anitzeko organoetan ordezkaritza orekatua izatea bermatzea.
	GO 15 Kontsultarako eta parte hartzeko guneetan genero ikuspegia sartzea.

Era berean, **XII. Legegintzaldirako Gobernu Programan**, Gobernu Onari dagokionez, berdintasuna sustatzeko konpromisoak eta ekimenak ezartzen dira. Konpromiso eta ekimen horiek, Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren zuzeneko eskumenekoak ez badira ere, gobernu ororekiko zeharkako konpromisoak dira, Berdintasunerako Planarekin laguntzeko eta Sailarekin eta “Euskadi genero berdintasunaren indize handiena duten Europako 6 herrialdeen artean kokatzeko” helburuarekin lerrokatzeko.

XII. Legegintzaldirako Gobernu Programa**II. ARDATZA. Pertsonak****25. Jarduketa-arloa. Kudeaketa publikoa, Gardena eta Arduratsua****150 Baliabide publikoak erantzukizunez kudeatzea**

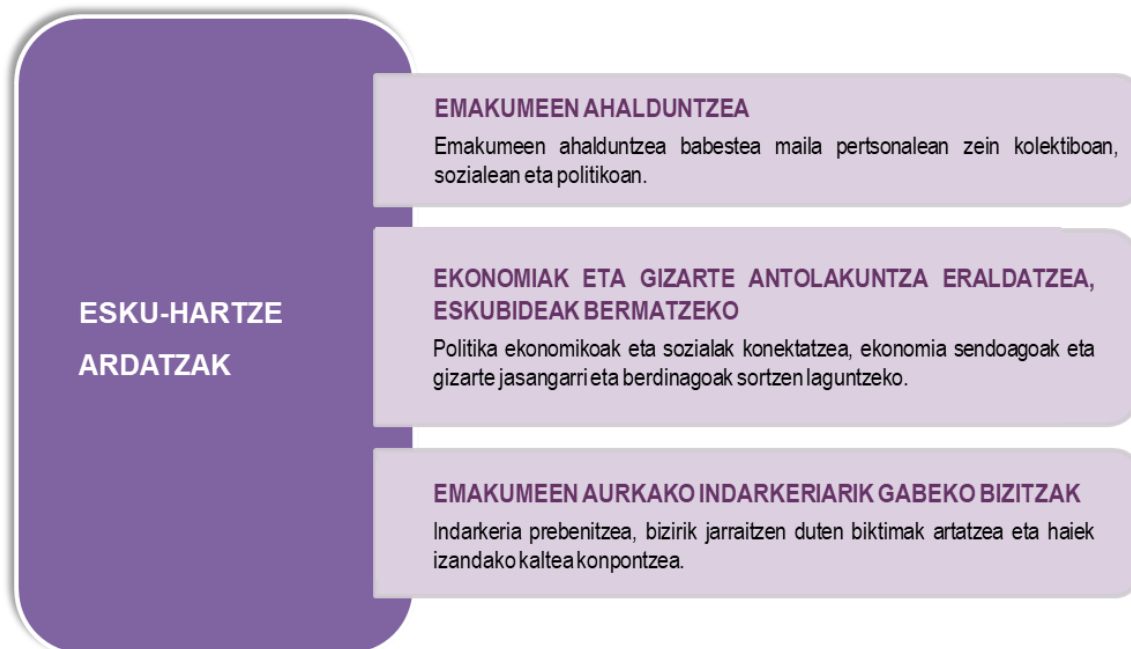
8. Ekimena. Gizarte-erantzukizunaren eta kalitatezko enpleguaren zerbitzura dagoen kontratazio publikoa sustatzea, kalitatezko enpleguaren eta gizarteratzearen zein laneratzearen aldeko gizarte klausulak, ingurumen-klausulak eta ordainsari-berdintasunaren aldeko eta soldata-arrailearen aurkako klausulak txertatuz.

Horrekin guztiarekin, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren aginduak eta XII. Legegintzaldirako Gobernu Programaren konpromisoak kontuan hartuta, Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren **XII. Legegintzaldirako Gobernu Onaren lehentasunak zehazten dira:**

- **Konpromiso politikoa:**
 - Legegintzaldi honetarako lehentasunezko zatitza jotzen da sailaren jardunean konpromiso politikoa zehaztearekin aurrera egitea, Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen otsailaren 23ko 68/2021 Dekretuan ezarritako eskuduntzei erantzunez.
 - Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua mantentzea (GO. 2)
 - Berdintasunerako plangintza eta haren ebaluazioa areagotzea eta hobetzea (GO.3)
 - Berdintasunerako administrazio unitateak indartzea (GO.4)
- Berdintasunerako trebakuntza
 - Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, baita politikariak ere. (GO.5)
- Genero-ikuspegia lan-prozeduretan
 - Araudian berdintasun printzipioa txertatzen jarraitzea, EAEn indarrean dagoen berdintasun araudira egokituz (GO.9)
 - Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea sakontzea (GO.10)
 - Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea (GO.12)
- Zuzendaritza organoetan eta/edo kide anitzeko organoetan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua sustatzea (GO.14)
- Kонтсultarako eta parte hartzeko guneetan genero-ikuspegia txertatzea (GO.15)

BERDINTASUN ARLOKO LEHENTASUNAK

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak, Gobernu Onaren esku-hartze eremuaz gain, esku-hartzeko **hiru ardatz** jasotzen ditu, gizarte bidezkoago eta berdintasunezkoago baterantz aurrera egitea helburu dutenak.



Esku-hartze Ardatzetan proposatutako ekimenen artean, jarraian, Sailak esku-hartzeko eskumena izan dezakeen programak edo helburuak jasotzen dira, bai Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen **Sailaren eskumen** espezifikoa direlako, bai **erakunde guztiek** helburu komunak dituztelako.

Esku-hartzeko ardatzen Programak eta Helburuak		
I. ARDATZA. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA		
1. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUNTZE PERTSONAL ETA KOLEKTIBORAKO LAGUNTZA	1.1 Giza garapen jasangarrirako emakumeek eta feminismoak duten zereginaren onarpena sustatzea	
	1.4 Baliabideak hobetzea, halako moldez non emakume guztien askotariko egoerek, esperientziek eta premiek beren aldaketan eragin dezaten, bereziki desberdinkeria handienak dituzten baliabideetan..	1.4.1 Generoaren araberako eten digitalak murriztea, teknologia berriak erabiltzen dituzten emakumeen kopurua handituz; bereziki, nagusien artean eta horretarako zailtasunak dituzten taldeen artean 1.4.2 Garraio eta ekipamendu publikoaren estaldurarekin pozik dauden emakumeen kopurua handitzea, bereziki landa ingurunean, talde- eta behar-aniztasuna aintzat hartuta.
2. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUNTZE SOZIAL ETA POLITIKORAKO LAGUNTZA	2.1 Gizarte- eta herri-mugimenduetatik berdintasuna sustatzea.	
	2.2 Emakumeek gizartearen parte har dezaten sustatzea, eremu eta gune guztietan.	
	2.3 Erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea.	2.3.2 Sektore pribatuko enpresetako erabaki alorretan eta zuzendaritza postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea. 2.3.4 Erabakiak hartzeko postuetan emakumeen eragina handitzera bideratutako babes- eta trebakuntza-programak ugaritzea.

II. ARDATZA. EKONOMIAK ETA GIZARTE ANTOLAMENDUA ERALDATZEA

3. PROGRAMA: BERDINTASUNA ETA GIZARTEA ETA EKONOMIA ERALDATZEKO BEHARREZKO BALIOA DELA AITORTZEA.	3.1. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gizarte-balioa dela onartzeko laguntza ematea.	
	3.3. Antolaketaren eta enpresaren kultura berdintasunaren alde kokatzea.	
4. PROGRAMA: EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOA.	4.1. Lan gehiago eta hobeak sortzea	4.1.1 Emakumeen jarduera- eta okupazio-tasa handitzea, kalitatezko lanpostuetan parte hartuz.
		4.1.2 Enplegua eta autoenplegua sustatzen duten emakumeen kopurua handitzea.
		4.1.3 Emakumeek sustatutako enpresa-proiektu finkatu, lehiakor eta nazioartekoen kopurua handitzea.
		4.1.4 Eremu akademiko, zientifiko, teknologiko, ekonomiko eta finantzarioetan emakume ikerlarien kopurua handitzea, eta sektore aurreratuaren eta teknologiak gehien erabiltzen dituztenetan emakume langileen kopurua handitzea.
		4.1.5 Zainketaekin lotutako enplegu-sorguneak erabat garatzea, sektore horretan kalitatezko enplegua sortuz
		4.1.6 Prekarietate-baldintza berezietan gauzatzen diren lan feminizatuen lan-baldintzak eta gizarte-estaldura hobetzea; besteak beste, zainketako lan ordainduetan eta lehenengo sektorean egiten direnetan.
		4.1.8 Emakumeen eta gizonen batez besteko urteko soldata gordinen arteko aldea txikitzea, batez ere alde handiena duten sektoreetan.
		4.1.10 Lantokietan sustapen profesionala izaten duten emakumeen ehunekoa handitzea, jakinarazitako prozesu gardenen bidez.
5. PROGRAMA: ZAINKETA EKONOMIA FEMINISTA.	5.1. Zainketa bizitzaren jasangarritasunerako ezinbesteko baldintza dela sozialki onartzea	
	5.3. Zainketa antolakuntza sozial berri bat babestea, horien gaineko ardurak birbanatzeko	
III. ARDATZA. EMAKUMEEN AURAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK		
6. PROGRAMA: SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA.	6.1. Indarkeria estrukturala eta kulturala murriztea	

Bestalde, **XII. Legegintzaldirako Gobernu Programan** Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailari dagozkion konpromisoak zehazten dira.

XII. LEGEGINTZALDIRAKO EKONOMIAREN GARAPEN, JASANGARRITASUN ETA INGURUMEN SAILAREN KONPROMISOAK	
I. ARDATZA. Oparotasuna. Enplegua eta susperraldi ekonomikoa	
2. Jarduketa arloa. Industria eta Nazioartekotzea	
13	Industria Garatzeko eta Nazioartekotzeko Plan Estrategikoa
14	Euskadin errotutako 4.0 industria eta adimen artifiziala garatua
15	Enpresa txiki eta ertainei laguntza
16	Enpresa azpiegiturak eta industria lurzorua
17	Lehentasunezko jarduketa eremuak eta zailtasunak dituzten enpresak
18	Euskal enpresen nazioartekotzea
3. Jarduketa arloa. Ikerketa eta Berrikuntza	
19	Espezializazio adimendua eta 2030erako Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako Plan Estrategiko berria
20	Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzarako Euskal Sistemaren emaitzak eta bikaintasuna hobetzea
21	Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sistema nazioartekotzea
22	Ikerketa eta berrikuntza inbertsioak handitzea
23	I+Gko proiektu estrategikoak, erosketa publikoa berritzailea eta zibersegurtasun industrialia indartzea
24	Enpresa txiki eta ertainetan berrikuntza areagotzea
25	Talentu teknologikoa garatzea eta erakartzea
26	Ekintzailatza berritzailea babestea
4. Jarduketa arloa. Elikadura eta Landaren eta Itsasertzaren Garapena	
27	Tokiko elikadura ekologikoa, jasangarria eta osasuntsuagoa sustatzea.
28	Arrantza-baliabideen kudeaketa jasangarria lortzea.
29	Portuen kudeaketa eta euskal landa eta kostalde-espazioen zaintzea.
30	Euskal nekazaritzako elikagaien sektorea indartzea, ekintzailatzaren, berrikuntzaren eta klima-aldaketaren erreferente gisa
31	Euskadi Europako hegoaldeko bioekonomiaren interesgune bihurtzea
III. ARDATZA. Planeta. Bidezko trantsizio energetiko eta klimatikoa	
19. Jarduketa-arloa. Energia Estrategia Berria	
125	Energia-eraginkortasuna handitzea autokontsumoa eta banatutako sorkuntza sustatuz

XII. LEGEGINTZALDIRAKO EKONOMIAREN GARAPEN, JASANGARRITASUN ETA INGURUMEN SAILAREN KONPROMISOAK	
126	Iturri berriztagarrien erabilera areagotzea energiaren azken kontsumoan.
127	Ikerketa energetikoko euskal estrategian sakontzea, enpresa-egitura eta enplegua berpizteko palanka gisa
128	Bidezko energia-trantsizioa bermatzea
20. Jarduketa-arloa. Klimaren aldeko Ekintza eta Ekonomia Zirkularra	
20.1 Klimaren aldeko ekintza	
129	Karbono gutxiko ekonomiarantz erabakitasunez aurrera egitea, enplegua sortzeko eta industria eta teknologia garatzeko aukera gisa
130	Gobernantza klimatikoaren eredu berri bat bultzatzea
20.2 Ekonomia zirkular	
131	Enplegu berdea eta berrikuntza sustatzea ekonomia zirkularraren eremuan
132	Hondakinak murriztea eta birziklatzea eta balorizatzea
21. Jarduketa-arloa. Natura Ingurunearen Kontserbazioa eta Biodibertsitatea	
133	Uraren erabilgarritasuna, kalitatea eta kudeaketa iraunkorra bermatzea
134	Ingurumen-politika aurreratua bultzatzea, natura-ingurunea eta ekosistemak hobetzea, biodibertsitatearen eta lehorreko eta itsasoko habitat nagusien defentsa sustatuz

Era berean, **XII. Legegintzaldirako Gobernu Programan**, esku-hartzeko ardatzei dagokionez, **berdintasuna sustatzeko beste konpromiso eta ekimen** batzuk ezartzen dira. Konpromiso eta ekimen horiek, Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren zuzeneko eskumenekoak ez badira ere, gobernu ororekiko zeharkako konpromisoak dira, Berdintasunerako Planarekin laguntzeko eta Sailarekin eta "Euskadi genero berdintasunaren indize handiena duten Europako 6 herrialdeen artean kokatzeko" helburuarekin lerrokatzeko.

XII. Legegintzaldirako Gobernu Programa

II. ARDATZA. Pertsonak

13. Jarduketa-arloa. Genero-Berdintasuna

94	Soldata-arrailearen aurkako txoke-planaren aplikazioa sustatzea
	4. Ekimena. Bizitza pertsonala, lana eta familia bateratzea ahalbidetuko duen enpresa-kultura berri bat abiaraztea sustatzea.
	5. Ekimena. STEAM bokazioak (zientzia, teknologia, ingeniari eta matematikak) indartzea hezkuntzaren eremuko emakume gazteen artean, horrela enpleguaren kalitatea areagotzeko.
	6. Ekimena. Emakumeen laneratzea erraztea etorkizunean eskari handiagoa izango duten lanbideetan.
	7. Ekimena. Zaintzak berdintasun-politiken erdigunean jartzea, gero eta erantzunkideagoa den gizarte-antolakuntza batean aurrera egiteko eta "kontziliaziotik erantzunkidetasunerako" trantsizioa egiteko.
95	Balio-aldaketa eta emakume eta nesken ahalduntzea ahalbidetzea
	2. Ekimena. Emakumeen elkarre-mugimenduaren eta mundu feministaren ekimenak sustatzea ahalduntze-proiektuetan eta balio-aldaketako proiektuetan.
	3. Ekimena. Aurrera egitea intersektionalitatean, emakume guztien premia desberdinei hobeto erantzuteko.
	5. Ekimena. Emakumeen laneratzea sustatzea, horien autonomia ekonomikoa bermatze aldera, bereziki, gizonetakoekin egin izan dituzten lanetan.

Aurreko guztia kontuan hartuta, XII. Legegintzaldirako Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailak **berdintasunaren arloko lehentasun sektorial** hauek hautatu ditu:

- Sailaren eskumeneko gaietako politika publikoetan eta zeharkako printzipio gisa, Berdintasunari buruzko Legearen berdintasun-printzipio orokorrak txertatzea, bereziki genero-ikuspegia, gizonen berdintasunerantz egiten duten aurrerapena eta emakume-taldean eta gizarte-eragileen parte-hartzean duten inplikazioa (I+G+Bren, enpresa lehiakortasun transformazio digitalaren, enpresa ekintzailatzaren, Nekazaritza, Abeltzaintza, Arrantza, Elikagai-politika, landa- eta itsasertz-garapenaren, Europako politiken, ingurumenaren, egokitzapenaren eta klima-aldaketaren aurkako borroka, industria-garapenaren, nazioartekotzearen, enpresa lehiakortasunaren, trantsizioaren eta energia-eraginkortasunaren, portuen eta itsas gaien, eta abarren arloetan...)
- Trantsizio energetiko eta klimatiko bat eta 4.0 industria bidezko bat lortzeko, trantsizio energetiko ekologiko eta teknologiko digitalen erronkei heltzeko garaian genero ikuspegia txertatzea.
- Emakumeek nekazaritzako elikagaien eta bioekonomiaren, energiaren eta ekonomia zirkularraren arloekin eta RIS3 Euskadi estrategiarekin zerikusia duten ikerkuntzan, garapen teknologikoan eta enpresa-sarean parte har dezaten eta lidergoa izan dezaten laguntzea, baita industria eremuarekin zerikusia duten ikerketa eta berrikuntza proiektuetan ere.
- Emakume Nekazarien Estatutua ezartzen jarraitzea.

- Genero-ikuspegia printzipio gisa txertatzea Euskadirako Nekazaritza Politika Bateratuaren (NPB) landa-garapenerako esparru juridiko berriaren garapenean..
- Enpresen berrikuntza eta lehiakortasun faktore gisa eta berdintasunarekin lerrokatuta, kudeaketa aurrerratuaren bidez, antolaketa eta enpresa kultura berri inklusiboago baterantz Aurrera egiten laguntzea.
- Emakumeek gidatutako ekintzailatza berritzailea ikusaraztea eta babestea, emakume ekintzaileen figura eta gizarteari egiten dioten ekarpena publikoki aitortuz.
- Emakumeek landaguneetan eta itsasertzeko eremuetan enplegua lor dezaten sustatzea, baita industria-enpleguan, enplegu berdean eta ekonomia zirkularraren eremuan eta teknologiako sektore aurreratu eta intentsiboenetan ere. Bereziki, etorkizuneko potentzial handieneko sektoreetan, industria-garapeneko eta nazioartekotzeko estrategian eta RIS3 Euskadi estrategian zehaztutako lehentasun estrategikoen ildotik, bai eta nekazaritza-ustategien titulartasunen ildotik ere.
- Emakumeen ahalduntze politikoa sustatzea, Sailaren jardura eremuetako erakundeen eta elkarten erabaki esparruetan duten partaidetza handituz (nekazaritzaren eta landaren eta itsasertzaren eremua, esparru teknologikoa, digitala, berrikuntza, ingurumena eta ura, klima-aldaketa eta ekonomia zirkularra, industria-garapena, nazioartekotzea, enpresa lehiakortasuna, trantsizio eta energia-eraginkortasuna, portuak eta itsas gaiak...).
- Bere eskumen eremuaren barruan, soldata arrakala murrizten laguntzea..

2. SAILAREN PLANGINTZA ESTRATEGIKOA

2.1. DIAGNOSTIKOARI BURUZKO DATU GARRANTZITSUAK

2.1.1. GOBERNU ONA

Diagnostikoa egiteko, Sailak XI. Legegintzaldirako egindako IV. Berdintasun Planeko Gobernu Onaren arloko atalak aztertu dira, desagertutako Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Sailari dagozkionak. Datuek aurreko legegintzaldiko atal bakoitzaren bilakaera islatzen dute.

I. PROGRAMA: KONPROMISO POLITIKOA

GO.1. Berdintasunaren gaiari buruzko berariazko araudia onartzea eta garatzea.

XI. Legegintzaldian, X. Legegintzaldian onartutako Emakume Nekazarien Estatutuari buruzko urriaren 15eko 8/2015 Legearen Jarraipen Batzordea eta hura ezartzeko lantaldeak eratu ziren.

GO.2. Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea.

Zaila da berdintasunera bideratzen den aurrekontua identifikatzea, izan ere, gehienetan Zuzendaritza bakoitzak emandako dirulaguntzen eta laguntzen ekintza positiboekin lotzen da, eta haien baliokidetasun ekonomikoa ezartzea zaila da.

Identifika daitezkeen jarduera batzuk hurrengokoak dira: ENEren dirulaguntza (Emakume Nekazarien Estatutua), zeinaren bigarren lerroak nekazariak aintzatesten eta haien asoziazionismoa eta ahalduntzea sustatzen laguntzen duten ekintzetarako laguntzak ematen baititu; Itsasoko Emakumeen Federazioarentzako laguntzak; Gipuzkoako Emakume Enpresarien Elkartearantzako laguntza; Landa Eremuko Emakumeen Egurenaren antolaketa; Leader laguntza pribatuak.

Bestalde, Gobernu Onaren jarduera gehienak baliabide propioekin egiten dira, baina Berdintasun Unitatearen aurrekontua eta prestakuntzara bideratutako gastua identifika daitezke.

XI. Legegintzaldian, Berdintasunerako Unitatearen aurrekontua finkatu da. 2021ean 20.000 euro esleitu ziren Sailaren dirulaguntzak berdintasunaren arloan indarrean dagoen araudira egokitzeari buruzko azterlan bat egiteko. Zerbitzu Zuzendaritzak laguntza teknikoa lizitatu zuen XII. legegintzaldirako Sailaren V. Berdintasun Plana egiteko. Kontratazio biak 2022ra atzeratu ziren.

Prestakuntzako aurrekontuari dagokionez, Sailak HAEEdo beste erakunde batzuek eskainitako berdintasuneko prestakuntza ordaintzen du. Berdintasun unitateak antolatutako prestakuntza gastuak ere egon daitezke. 2021ean, HAEEdo kudeatutako berdintasunaren arloko prestakuntza gastua 4.301 eurokoa izan zen.

GO.3. Berdintasunerako plangintza eta horren ebaluazioa areagotzea eta hobetzea.

Orain arte, legegintzaldiko lau plan eta horiei dagozkien urteko planak onartu dira. Plan hau Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana da, eta Jasangarritasunaren eta Ingurumenaren eremua barne hartzen duen lehena.

XI. Legegintzaldian, genero mainstreamingean aurrera egin zen, Sailaren ohiko jarduerak bat egiten duten lan kronograma bat egin baitzen: aurrekontuaren jarraipena, dirulaguntzen Plana berdintasun jarduerekin, ebaluazioak eta plangintzak.

Sailari atxikitako erakunde gehienek berdintasun-plan bat dute indarrean, edo plan berri bat egiten ari dira. Berdintasunerako plana dute: Berdintasunerako plana dute: Ihobe, Euskadiko Kirol Portuak (EKP), SPRI Taldea (Basque Trade & Investment, Basque Cybersecurity Center, Euskadiko Arrisku Kapitalaren Kudeaketa SGEIC, Euskadiko Parke Teknologikoak eta Sprilur), Energiaren Euskal Erakundea, Uraren Euskal Agentzia, Hazi Fundazioa, Neiker eta BRTA (Euskadiko Zientzia eta Teknologia Partzuergoa). Emakundek, Ihobe eta Uraren Euskal Agentzia, emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa aitortzen dute.

GO.4. Berdintasunerako organo eta unitate administratiboak sortzea eta indartzea.

Saileko Administrazio Unitateak berdintasun-teknikari bakarra du, lanaldi osokoa eta Saileko Lanpostuen Zerrendan (LZ) sartua.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabeko bizitzetarako Legearen 11. Artikuluaren arabera, Berdintasunerako Unitatea, saileko zuzendaritzekin lankidetzan aritzeaz koordinatzeaz eta sustatzeaz gain, hari atxikitako bederatzi erakunde publikoez arduratzen da.

XII. legegintzaldiari begira, esan behar da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabeko bizitzetarako Legeak berrogeita hamar pertsonatik gorako plantilla duten zuzenbide pribatuko erakunde publikoak behartzen dituela Berdintasun Unitate bat izatera, kasu honetan: URA, SPRI eta EEE.

2021ean, Zerbitzu Zuzendaritzak Berdintasunerako Unitatea indartu zuen, metatutako zereginen teknikari bat kontratatuta.

Berdintasunerako Unitateak aurrekontu propioa du, baina jarduera gehienak baliabide propioekin egiten ditu.

II. PROGRAMA: Berdintasunerako trebakuntza

GO.5. Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, baita politikariak ere.

Sailak berdintasun parametroetatik lan egiteko borondatea du, eta hala jakinarazten die bertan sartzen diren pertsona guztiei, bai langileen alorretik egiten den harreran, bai berdintasun unitateak bidaltzen dien ongietorri mezuan. Mezu horrek berdintasunean lan egiteko borondatea berresten du, Sailaren intranetean (Berdintasunerako atarian) kokatutako hainbat baliabideren berri ematen du, eta berdintasunaren arloko ezagutzei buruzko inkesta bat bidaltzen du.

Sailak ekintza positibo bat du prestakuntzari dagokionez, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko ikastaroak ez baitira zenbatzen administrazioak urteko prestakuntza gisa bermatzeko konpromisoa hartzen duen urteko ordu kopuruan.

Urtero, Saileko langileen berdintasun-ezagutzen mapa egiten da. Berdintasunaren arloko prestakuntza duten langileen ehunekoaren bilakaera aztertzeke, legegintzaldiko lehen urtetik azkenera arte. Jasota dauden lehen urteko datuak jasoko dira, 2018koak, eta XI. Legegintzaldiko azken urtekoak, 2020koak.

XI. LEGEGINTZALDIKO EZAGUTZA MAPAREN EBALUAZIOA¹

Kontseilaritza/ Sailburuordetza	Zuzendaritza	Berdintasunean prestatutako pertsonek kopurua eta zuzendaritzaren %		Berdintasunari buruzko prestakuntza duten pertsonek	
		2018	2020	2018	2020
Kontseilaritza	Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza	8tik 2	7tik 3	Prentsa arduradun 1, emakumea	Goi kargudun idazkaritza 1
		% 12,5	% 42,86	Auditore 1	Arduradun 1
					Laguntzaile 1
	Zerbitzu Zuzendaritza	53tik 16 % 7,6	55tik 12 % 21,82	Zuzendaria	4 Zerbitzu arduradunak
				% 25 Zerbitzu arduradunak	
				Pertsonal teknikoaren % 50a (BAU bame)	3 teknikari (BAU bame)
				Aholkularitza Juridikoaren % 37a	4 Aholkularitza juridikoa
				P. administratiboaren % 13a	4 Administralari
				Administrari laguntzaile 1	Bestelako 2
Teknologiako, Berrikuntzako eta Eraldaketa Digitaleko Sailburuordetza	Teknologia eta Berrikuntza Zuzendaritza	13tik 3	11tik 2	Goi kargudun idazkaritza 1	Goi kargudun idazkaritza 1
		% 23	% 18,18		Laguntzaile orokor 1
	Eraldaketa Digitalaren eta Ekintzailetzaren Zuzendaritza	5tik 2	4tik 2	Goi kargudun idazkaritza 1	Goi kargudun idazkaritza 1
		% 40	% 50	Arduradun 1	Arduradun 1
Industria Sailburuordetza	Industriaren eta Energia Trantsizioaren Zuzendaritza	7tik 2 % 28	7tik 3 % 42,8	Arduradun 1	Goi kargudun idazkaritza 1
				Teknikari 1	Arduradun 1
					Teknikari 1
	Proiektu Estrategikoen eta Industria Administrazioaren Zuzendaritza	19tik 3 % 15	22tik 3 % 13,64	Teknikari 1	Teknikari 2
				Aholkulari Juridiko 1	Aholkulari Juridiko 1
				Administrari Laguntzaile 1	

¹2020ko iraila XII. Legegintzaldiaren hasiera izan bazen ere, urteko berdintasun ebaluazioak artifizialki luzatu zuen abendura arte. Berdintasunaren arloko ezagutzaren mapa abendua arteko datuekin egiten da. Koherentziagatik, Jasangarritasun eta Ingurumen Zuzendaritzaren datuak sartzen ditugu.

XI. LEGEGINTZALDIKO EZAGUTZA MAPAREN EBALUAZIOA¹

Kontseilaritza/ Sailburuordetza	Zuzendaritza	Berdintasunean prestatutako pertsonen kopurua eta zuzendaritzaren %		Berdintasunari buruzko prestakuntza duten pertsonak	
		2018	2020	2018	2020
Nekazaritzako, Arrantzako eta Elikagai Politikako Sailburuordetza	Landaren eta Itsasertzaren Garapeneko eta Europar Politiketakoko Zuzendaritza	15etik 3 % 20	17tik 4 % 23,53	Administrari 1	Goi kargudunaren idazkaritza 1
				Arduradun 1	Arduradun 1
				Teknikari 1	Teknikari 1
					Administrari laguntzaile 1
	Nekazaritza eta Abeltzaintza Zuzendaritza	35etik 5 % 14	44tik 6 % 13,64	3 Teknikari	Teknikari 1
				Ikuskatzaile 1	Ikuskatzaile 2
				Aholkulari Juridiko 2	Aholkulari Juridiko 2
					Administrari 1
	Arrantza eta Akuikultura Zuzendaritza	28tik 2 % 7	33tik 5 % 15,15	Aholkulari Juridiko 1	Teknikari 1
					Aholkulari Juridiko 1
					3 Administrari
				P. teknikari 1	4 P. teknikari
	Elikagaien Kalitate eta Industriako Zuzendaritza	36tik 2 % 5	38tik 6 % 15,79	Arduradun 1	3 P. Administrazio Kudeaketako teknikari
				Teknikari 1	Aholkulari Juridiko 1
					Administrari 1
					Laguntzaile 1
					Administrari 1
					Laguntzaile 1
Azpiegitura eta Garraio Sailburuordetza ²	Garraio Plangintza	14tik 2 % 14	-	P. teknikari 2	-
	Garraio Azpiegiturak	14tik 2 % 14	-	P. teknikari 2	-
	Portu eta Itsas Gaiak	41etik 2 % 4	-	P. teknikari 2	-
	Portu eta Itsas Gaietako Zuzendaritza ³	-	39tik 3 % 7,69		2 Teknikari
					Aholkulari Juridiko 1

² Sailburuordetza hori XII. legegintzaldian ez zen Sailean sartu, Portu Zuzendaritza izan ezik, Industria Sailburuordetzan sartu baitzen.

³ Zuzendaritza hau, XII. Legegintzaldian, Industria Sailburuordetzara pasatu da.

XI. LEGEGINTZALDIKO EZAGUTZA MAPAREN EBALUAZIOA¹

Kontseilaritza/ Sailburuordetza	Zuzendaritza	Berdintasunean prestatutako pertsonek kopurua eta zuzendaritzaren %		Berdintasunari buruzko prestakuntza duten pertsonek	
		2018	2020	2018	2020
Ingurumen Jasangarritasuneko Sailburuordetza (XII. Legegintzaldian sartua)	Ingurumen Kalitatearen eta Ekonomia Zirkularraren Zuzendaritza		81etik 15		Arduradun 1
			% 17,28		8 Teknikari
					3 Administrazio
	Natura Ondarearen eta Klima Aldaketaren Zuzendaritza		22tik 6		3 Laguntzaile
			% 27,27		4 Teknikari
					Administrazio 1
					Laguntzaile 1

XI. Legegintzaldian, BAUK antolatutako bi berdintasun prestakuntza egin ziren STTrako eta zerbitzu buruzagitzetarako, eta zenbait tailer egin ziren genero aurrekontuaren dokumentua eta aurrekontua ezartzeari buruz. Era berean, arlo juridikoarekin tailer bate gin zen dirulaguntzen araudia berdintasun araudietara egokitzeko.

Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritzak sailari atxikitako erakundeetako komunikazio arduradunentzat prestakuntza prestatu zuen.

Era berean, Sailak generoaren arloko ezagutza lantzen du, Berdintasun unitateak editatutako eta iruzkindutako informazioa bidaliz.

III. PROGRAMA: Genero-ikuspegia lan prozeduretan**GO.6. Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.**

XI. Legegintzaldian Sailak bi estatistika organo izan ditu: Nekazaritza eta Industria eta Garraioaren Behatokia. XII. legegintzaldiaren hasieran, Sailaren estatistika organoa sortu zen, industria, nekazaritza eta ingurumeneko estatistika organoak bateratuz.

2020an berdintasunaren ebaluaziorako bildutako informazioaren arabera, nekazaritza eta garraio arloko estatistikek soilik dute generoarekiko egokitasuna. Garraioaren Behatokiak Sailaren ekintzari lotutako gai bat sartu du garraioaren lanbide itemean, sexuaren arabera bereizita. XII. Legealdian, Azpiegitura eta Garraio Sailburuordetza beste sail batean sartu da.

Covid-19aren pandemiak eragindako osasun-krisiaren ondorioz, Euskadiko Landa Eremuko Emakumeen Egoerari buruzko Azterlana egitea atzeratu egin da.

GO.7. Berdintasunari buruzko edukiak sartzeari enplegu publikoan sartzeko eta mailaz igotzeko hautaketa prozesuetan.

Eusko Jaurlaritzan enplegu publikoa lortzeko hautaketa-prozesuen eskumena Funtzio Publiko-Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailari dagokio. Sailaren erantzukizuna barne sustapeneko prozesuetara, zerbitzu eginkizunen hornidurara eta izendapen askeko lanpostuetara mugatzen da.

XI. Legegintzaldian, ekintza positibo berri gisa ezarri da probaren xedearekin lotutako berdintasunezko ezagutza sartzeari zerbitzu-buruzagitzetan eta beste lanpostu tekniko batzuetan sartzeko azterketen zati praktikoan. Ekintza hau zerbitzu-buruzagitzetako sei horniduretatik lautan gauzatu da.

Proba horietan berdintasunarekin lotutako prestakuntza ikastaroak ere baloratzen dira.

GO.8. Komunikazioan berdintasuna txertatzea.

Komunikazioan berdintasuna txertatzeari dagokionez, nabarmendu behar da webguneek hizkuntza inklusiboa eta berdintasunezko tratua erakusten dutela irudietan.

Hobetzeko marjinak daude Sailari buruzko berrien zabalkundean eta, batez ere, EHAAren argitaratutako ebazpenetan, nahiz eta bilakaera positiboa izan den azken urteotan. 2020an Irekian argitaratutako⁴ berrien artean, pertsonen datuak zituztenen % 52,6k behar bezala erabiltzen du hizkuntza inklusiboa testu osoan. 2018an 446 albistetik 70 albiste izan ziren pertsonen buruzkoak eta hizkuntza inklusiboa horietako 30etan erabili zen (% 42,85), eta bederatzik soilik zuten erantsita sexuaren arabera bereizitako datuen tag -a. Datu horiek Saitetik eta atxikitako erakundeetatik datozen berriak dira, Irekian agertzen diren pertsonen lotutakoak.

Era berean, legegintzaldi honetan hizkuntza inklusiboari buruzko tailer bat antolatu da, eta, ondoren, Saileko BAUK egindako materiala zabaldu da.

GO.9. Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea.

XI. legegintzaldian, lege eta dekretu berrien genero eraginari buruzko 27 txosten egin ziren.

Emakume Nekazarien Estatutuak eragindako araudia egokitzen hasi zen.

Tailer bat egin zen aholkulari juridikoekin, berdintasunari buruzko araudiaren berrikuntzak eta egiaztapen check-list bat aurkezteko.

⁴ Irekian argitaratutako pertsonen buruzko albisteez bakarrik ari gara. Albiste horiek Sailak eta Sailari atxikitako erakundeetako komunikazio arduradunek ematen dituzte.

Urtero, Berdintasunerako Administrazio Unitateak txosten bat egiten du laguntzak Berdintasunerako Legera eta, hala badagokio, Emakume Nekazarien Estatutura egokitzeari buruz. Txostena zuzendaritzetara eta aholkularitza juridikora bidaltzen da.

GO.10. Aurrekontuetan genero ikuspegia txertatzea.

Aurreko legegintzaldian, Genero aurrekontuaren txostenaren bidez, aurrekontu memoriek generoaren arabera duten eraginaren aurretiazko balorazioa finkatu da, eta, ondoren, haren genero-eraginari buruzko txostenarekin aurrekontu osoaren analisia.

Jaurlaritzak, Ekonomia eta Ogasun Sailaren gidaritzapean, genero-ikuspegidun aurrekontuak finkatzeko egiten duen prozesuaren barruan, Sailak ezagutzaren sorreran parte hartzen du: ekintza positiboak buruzko tailerra gainerako berdintasun-unitateekin, eta horren emaitza da "Genero-ikuspegia txertatzeko kontuan hartu beharreko oinarritzko gaiak" dokumentua.

Sailean genero-ikuspegia duen aurrekontuari buruzko prestakuntza eman da. Lan horren ondorioz, Sailean talde bat sortu da, generoarekin egindako aurrekontuetan aurrera egiteko. Gainera, genero aurrekontuak betetzeko tailerrak antolatu dira.

GO.11. Genero-ikuspegia sartzea plan sektorialetan eta transbertsaletan.

XI. Legegintzaldian, Sailaren plan estrategiko eta sektorialetako batzuek sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dituzte diagnostikoan, eta beste batzuek, berriz, ekintza positiboak txertatu dituzte plana ezartzean.

Era berean, legegintzaldian zehar, portuak antolatzeko egin diren plan berezietan genero-eraginari buruzko txosten bat sartu da. Gainera, Emakume Nekazarien Estatutuaren aginduetako ekintza positiboak ere sartu dira, bai Landa Garapeneko Planean, bai etorkizuneko Nekazaritza Politika Bateratuaren Plan Estrategikoan.

Sailaren XI. legegintzaldiko plan estrategikoei eta horiek generoan duten garrantziari eta berdintasunarekin lotutako jarduerari dagokienez:

Sailburuordetza	XI. Legegintzaldiko Planak	Genero garrantzia
Industria	<u>Industrializazio Plana 2017-2020</u>	Handia
Teknologia, Berrikuntza eta Lehiakortasuna	<u>Euskadiko Agenda Digitala 2020</u>	Handia
Industria	<u>Enpresak Nazioartekotzeko 2017-2020 Plana</u>	Ertaina
	<u>Euskadiko Energia Estrategia 2030</u>	Txikia
	<u>Energia berriztagarriak sustatzeko plan espezifikoak (16.)</u>	Txikia
Teknologia, Berrikuntza eta Lehiakortasuna	<u>Ekintzailatzako Erakunde Arteko Plana – EEP 2020</u>	Handia
	<u>Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Plana 2015 - 2020</u>	Handia
Nekazaritza, Arrantza eta Elikagai Politika	<u>Gaztenek Nekazari Gazteentzako Plana 2020</u>	Handia
	<u>Euskadi 2020 Arrantza eta Akuikulturaren Egitasmoa</u>	Handia
	<u>Nekazaritza Sektoreari laguntzeko Plan integrala (2014-2020 Aldirako Landa Garapenerako Programa)</u>	Handia
	<u>Elikagaien Segurtasunaren Arloko Ikerketa Koordinatzeko Plana 2017-2020</u>	Ertaina/Txikia
	<u>Sasoiko Lanaren Arretarako 2017-2020 IV Plan Integrala</u>	Handia
	<u>Euskadiko Gastronomia eta Elikaduraren Plan Estrategikoa</u>	Handia
	<u>Nekazaritza Elikagaien Katearen Kontrol Ofizialerako Plana 2016-2020</u>	Ertaina
	<u>Jarduera sozioekonomikoen egokitzapen eta garapenerako egitaraua (Urdaibaiko 21 Agenda)</u>	Ertaina
	<u>Euskadiko Gastronomia eta Elikaduraren Balio Katean Digitalizazioa Garatzeko Plana Estrategikoa</u>	Ertaina
	<u>Euskadiko Elikagaien Industriaren Sustapen Plana Urteko planak</u>	Txikia



Sailburuordetza	XI. Legegintzaldiko Planak	Genero garrantzia
Azpiegiturak eta Garraioak	<u>Euskadiko Garraio Jasangarriaren 2030 Gida Plana</u>	Handia
	<u>Mugikortasun Elektroaren Plan Zuzentzailea</u>	Ertaina
Zerbitzu Zuzendaritza	<u>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana 2018-2021</u>	Handia
	<u>Dirulaguntzen Urteko Plan Orokorra</u>	Handia
	Urteko Araugintza Plana	Handia

GO.12. Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea.

Kontratuetan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan berdintasun klausulak sartzeari dagokionez, XI. legealdian, Sailak egindako kontratu handi guztiek berdintasunerako klausulak dituzte, batez ere kontratua gauzatzeko baldintza bereziei buruzkoak.

2021ean, Sailaren dirulaguntzei buruzko azterlan bat egin da:

- Industria Sailburuordetzaren arloko dirulaguntzen deialdietatik, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko araudiarekiko egokitze mailari dagokionez, dirulaguntzen % 67k maila txikia eta % 33k maila ertaina dute.
- Teknologia, Berrikuntza eta Eraldaketa Digitaleko Sailburuordetzaren arloko dirulaguntzen deialdietatik, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko araudiarekiko egokitze mailari dagokionez, dirulaguntzen % 60k maila ertaina eta % 20k maila handia dute.
- Nekazaritzako, Arrantzako eta Elikagai Politikako Sailburuordetzaren dirulaguntzetatik emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko araudira % 40 maila handian egokitzen dira, eta % 60, maila ertainean.
- Jasangarritasun eta Ingurumen Sailburuordetzaren laguntza aginduen % 75ek berdintasunaren arloko araudiarekiko egokitze-maila ertaina du.

Dirulaguntza izendunei edo zuzenei dagokienez, berdintasun klausulen presentzia handiagoa da diruz lagundutako jarduera baloratzeko eta gauzatzeko irizpideetan, xedean edo eskuratzeko baldintzetan baino. Era berean, funtsezko garrantzia duen beste alderdi bat erakunde onuradunek legezko betebeharren jarraipena egiteko mekanismoak indartu behar dituztela da. Ildo horretan, identifikatutako jardunbide egoki bat Portu eta Itsas Gaietako Zuzendaritzaren diruz lagundutako jardueran berdintasun-baldintzak betetzen direla egiaztatzeko eredua da.

IV. PROGRAMA: Koordinazioa eta lankidetzak

GO.13. Berdintasunerako koordinazioa eta elkarlana indartzea.

XI. legegintzaldian STT bi taldetan banatu zen. Bata, sailarena, haren zuzendaritzekin, eta bestea, erakundeena, hari atxikitako erakundeekin. Era berean, genero-ikuspegia duen Aurrekontu Taldea sortu zen. Pertsona batek osatzen du, eta, normalean, zuzendaritza bakoitzeko Zerbitzu Burutzaren ardura izaten du.

XI. Legegintzaldian **Emakume Nekazarien Estatutuaren Jarraipen Batzordea** eratu da. Sailaren ordezkari dira Nekazaritza eta Abeltzaintza Zuzendaritzako, Saileko Berdintasun Unitateko, HAZIko, hiru aldundietako, Landa Eremuko Emakumeen Batzordeko eta EHNEko politikariak eta teknikariak.

Sailak, maila teknikoan zein politikoan, Eusko Jaurlaritzaren **Berdintasunaren aldeko Lantaldean** parte hartzen du.

Berdintasunerako Unitateak Europako Funtsen Berdintasun Sarean parte hartzen du, Emakundek bultzatuta.

V. PROGRAMA: Parte hartzea eta eragina

GO.14. Emakumeek eta gizonen zuzendaritza organo eta/edo kide anitzeko organoetan ordezkaritza orekatua izatea bermatzea.

2018an, Sailak kide anitzeko 32 organo zituen atxikita, eta 2021ean, berriz, 17. Bai 2018an, bai 2021ean, horietako bakar batek baino ez du jasotzen gizonen eta emakumeen ordezkaritza orekatuari buruzko klausula bat.

Sailak bi sari ematen ditu: Joxe Mari Korta, urteko saria, euskal enpresariei aitorpena egiteko, euren bizitza eta enpresa ibilbideagatik nabarmendu baitira, eta Gonzalo Nardiz Bengoetxea, bi urtekoa, baita nekazaritza eta arrantza sektoreetako ibilbide profesionalengatik ere.

Normalean, emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izaten da sari horiek emateko epaimahaietan; izan ere, Joxe Mari Korta sariak hala ezartzen du bere oinarrietan. Epaimahai horiek osatzen dituzten pertsonek beren karguaren ondorioz edo erakunde jakin batzuen ordezkari gisa egiten dute.

2.1.2. BERDINTASUNAREN ARLOAN ESKU-HARTZEKO ARDATZEN DIAGNOSTIKO SEKTORIALA

Epigrafe honetan emakumeek eta gizonek Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren eskumen esparruetan duten egoeraren laburpena aurkezten da. Eremu horietan kokatuko dira Sailaren egitura duten sailburuordetza eta zuzendaritzekin bat datozen emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko jarduerak.

Azterketa eskema honi jarraituz egin da:

- Sailburuordetza bakoitzaren xede-biztanleria zehaztea, haien mendeko zuzendaritzen ekintza zuzentzen zaien kolektiboen arabera.
- Emakumeen eta gizonen presentziaren azterketa, aurreko kolektiboekin alderatuta, edo, informaziorik ez badago, orokorrean.
- Laneratzea.
- Lan baldintzak. Soldata-arrakala.
- Emakumeen eta gizonen parte hartzea.

Diagnostiko osoa dokumentu honen eranskin gisa erantsi da.

INDUSTRIAREN AZPIEREMUA

Industriaren azpierzemua azterketa Industria Sailburuordetzaren egituraren oinarrituta egiten da, eta honako norabide hauetan zehazten da:

- Industriaren eta Energia Trantsizioaren Zuzendaritza
- Portu eta Itsas Gaietako Zuzendaritza
- Proiektu Estrategikoen eta Industria Administrazioaren Zuzendaritza. Zuzendaritza honen jardueraren eremua ez da egokitzen jotzen generoari dagokionez, eta ez da identifikatzen genero-ikuspegitik azter daitekeen kolektibo onuradunik; beraz, ez da azterketan sartzen.

INDUSTRIA ETA ENERGIA TRANTSIZIOA

Xede dituen kolektibo nagusiak

Industriaren eta Trantsizio Energetikoaren programak industria sektoreko Enpresa Handiei eta Enpresa Txiki eta Ertainiei (ETE) zuzentzen zaizkie, baldin eta erauzketa, transformazio, produkzio eta produktu prozesu industrialari lotutako zerbitzu enpresak badira.

Zehazki, honako hauei zuzenduta dago: oinarri teknologikoa eta/edo berritzailea duten enpresa txiki eta ertainei, krisi egoeran dauden enpresa txiki eta ertainei, eremu behartsuetan inbertsio produktiboa egiten duten enpresa txiki eta ertainei eta industria enpresa handiei, Covid-19 pandemiaren krisiaren eraginpean daudenei edo Errusiak Ukrainari egindako inbasioaren eraginpean daudenei; eta, ondorioz, enpresa horietan okupatutako langileei.

Emakumeen eta gizonen presentzia

EAEko industria sektorean emakumeen presentzia % 20,9koa da. Industrian lan egiten duten pertsona guztiekiko garrantzi erlatiboaren bilakaera bilakaera positiboa erakusten du, hamarkada batean bi puntu baino zertxobait gehiago igo baita. Hala eta guztiz ere, industrian lan egiten duten pertsona guztien ia % 80 gizonak dira, hau da, industrian gizonen proportzioa emakumeena baino 3 aldiz handiagoa da.

Industria-adarren arabera, emakume gutxien dutenak honako hauek dira: makineria eta ekipak, metalurgia eta produktu metalikoak, garraio-materiala eta erauzketa-industriak. Hain zuzen ere, industria-sektorean enplegu eta pisu handiena duten adarrak. Ehungintza, jantzigintza eta larrugintza, berriz, emakume gehien aritzen den jardura da. Produktu farmazeutikoak adarrean dago emakumeen eta gizonen arteko oreka handiena.

Emakumeen enplegu-tasa handiagoa da teknologia-sektore altuetan; hala ere, hauen pisua besteekin konparatuz ez da oso esanguratsua. Industria jardueren % 5,8 baino ez dago goi mailan⁵.

Laneratzea

Lanbidek **Euskal Unibertsitate Sistemako Pertsona Graduatuen Laneratzeari** buruz eta ikasketak 2018ko ekainean amaitu zituzten Unibertsitate Graduen Sustapenari buruz emandako datuen arabera, ez dago alde nabarmenik sexuari dagokionez. Hala ere, titulazioen **jakintza-arloak** enplegu eta langabezia tasetan du eragina. Titulazio teknikoetan (gizonak dira ikasketak amaitu dituzten pertsonen % 72), Osasunean (emakumeak % 80 dira) eta Ekonomia Juridikoetan, enplegu-tasak oso altuak dira. Gizarte Zientzietako (% 18), Humanitateetako (% 18,8) eta Esperimentaletako (% 14) titulazioak, non emakumeak dira nagusi, oro har, emaitza txarrenak lortu dituztenak dira, Langabezia Tasaren batez bestekoaren gainetik jarritz.

Bereizketa bertikalari dagokionez, hau da, INEren datuen arabera, lanbide-talde berean gizonak eta emakumeak betetzen dituzten karguei dagokionez, 2021ean, industriarekin lotura handiena duen kategorian, “artisauek eta manufaktura industrietako eta eraikuntzako langile kualifikatuak” (instalazio eta makineriako operadoreak izan ezik) emakumeen presentzia gutxiengoa da (% 1,5 eta % 18,7, hurrenez hurren).

Lan baldintzak. Soldata-arrakala

Emakumeen eta gizonen arteko soldata-aldeei dagokionez, soldata-egiturari buruzko urteko inkestaren arabera, 2019an, EAEko industria-sektorean, urteko batez besteko irabazia 35.120,22 eurokoa izan zen gizonentzat, eta 30.838,68 eurokoa emakumeentzat. Hau da, 2019an emakumeak irabazi zuten industria-sektorean, gizonak baino 4.281,54 euro gutxiago, hau da, % 12,2ko aldea. 2016ari dagokionez,

⁵ EUSTAT (2021). [Euskal Industriaren Panorama 2021](#).

nabarmentzekoa da soldata-arrakala nabarmen murriztu dela langile bakoitzeko urteko batez besteko irabaziaren arabera, eta industria-sektorean ehuneko 5,5 puntu murriztu dela. Laneko ordu arrunteko datuak aztertuta, industria-sektoreko orduko soldata-arrakala % 8,7koa zen 2019an. Orduko arrailaren murrizketa esanguratsua da 2016aren aldean, industria-sektorean ehuneko 6 puntu baino gehiagoko murrizketa izan baita.

Berdintasun plan bat izatera behartuta dauden sektoreko enpresen ehunekoari dagokionez, establezimenduen % 6,1ek soilik dituzte 50 pertsona baino gehiago plantillan. Industria establezimenduen % 83,6k 20 langile baino gutxiago dituzte, eta enpleguaren % 21,3 osatzen dute. Enpresa horiek ez dute berdintasun plan bat izateko legezko agindurik, baina bai soldata erregistro bat. Beste muturrean, 250 pertsonatik gorako plantillak dituzten industria establezimenduak % 0,7 baino ez dira, enpleguaren % 25,8 biltzen duten arren.

Emakumeen eta gizonen parte hartzea

Emakumeen presentzia oso txikia da oraindik **EAEko enpresaburuen erakundeetan**. CEBEKen kasuan izan ezik, gainerako lehendakaritza-postu guztiak gizonek betetzen dituzte. Erakunde horietako administrazio kontseiluetan ere emakumeen presentzia urria da oraindik ere, lanpostu horien guztien % 19tik % 25era bitartekoa izanda, emakumeen eta gizonen parte hartzean oreka dagoela uste den % 40tik urrun.

Sailak babestutako **Klusterren 16 antolakunde dinamizatzaileetan** (KAD), plantillen % 60a emakumeak dira. Era berean, erakunde horiek 2.000 enpresa elkartu inguru biltzen dituzte.

Ordezkaritza sindikalaren kasuan (2009-2018 aldiko EAEko Ordezkaritza Sindikalaren Estatistikaren datuen arabera), emakumeek industria-sektorean duten ordezkaritza txikia da, nahiz eta azken urteetan gora egin duen.

Azkenik, EAEko hiru lurraldeetan **emakume enpresarien elkarteak** daudela nabarmendu behar da: Arabako Emakume Profesional eta Enpresarien Elkarte (AMPEA), Bizkaiko Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkarte (AED) eta Gipuzkoako Emakume Profesional eta Enpresarien Elkarte (ASPEGI).

Illo horretan, Industria eta Trantsizio Energetikoko Zuzendaritzak parte hartzen du hiru elkarteek lurralde bakoitzean erreferente diren emakumeei ematen dizkieten urteko sari-banaketan.

Halaber, EnpresariAK Federazioa sortu da, lehen aipatutako 3 emakume enpresaburu elkarte horiek biltzen dituen. Federazio honen helburua da emakumeen eta gizonen tratua eta aukera berdintasuna defendatzeko erreferentziazko eragile izatea ekonomiaren eta enpresaren esparruan.

EnpresariAK lantzen dituen erronka nagusiak euskal ehun sozio-ekonomikoaren erabaki organoetan emakumeen presentzia handiagoa lortzeko helburuaren ingurukoak dira.

Euskal enpresetako administrazio kontseiluetan emakumeen presentziari dagokionez, Bizkaiko Emakume Enpresari eta Zuzendarien Elkartearen (AED) datuen arabera, % 19ra mugatzen da (administrazio kontseiluetan esertzen diren bost pertsonatik bat baino ez da emakumea). Ehuneko hori % 15era jaisten da industria enpresen kasuan. Kontseilu horien lehendakariari dagokionez, emakumeen batez bestekoa % 7ra jaisten da industriako enpresetan.

PORTUAK ETA ITSAS GAIAK

Xede dituen kolektibo nagusiak

Zuzendaritzaren programak itsas sektoreko profesionalai eta graduatu ondokoei zuzenduta daude.

Emakumeen eta gizonen presentzia

Portuko itsas sektoreko emakumeen eta gizonen presentziari dagokionez, ez dago sektore horrekin lotutako ikasketak egiten dituzten ikasleen sexuaren arabera bereizitako daturik Aipatzekoa da Zuzendaritza, Itsas Arduralaritza Eskolaren bitartez, lankidetzan aritzen dela Euskal Herriko Unibertsitatearekin, Deustuko Unibertsitatearekin eta hainbat elkarterekin, sektore horretako profesionalak eta gradu ondoak prestatzeko eta hobetzeko. Lankidetzak hori praktika profesionalak egiten laguntzearekin lotuta dago, batez ere.

Emakumeen eta gizonen parte hartzea

Zuzendaritzari atxikitako **Itsas Arduralaritza Eskolan** emakumeek duten presentziari dagokionez, bere lana garatzeko, koordinatzaile bat du. Bera da horren kudeatzailea eta gizona da. Aholku Batzorde batek aholkatzen du bere lanean. Euskal itsas sektoreko 12 pertsonak osatzen dute batzorde hori: sindikatuetakoa 3 ordezkari, enpresetako 3 ordezkari, erakundeetako 2k eta unibertsitateko 4 ordezkari. 11 gizonak dira eta bat emakumea. Aholku Batzordea osatzen dute Portuetako zuzendariak, Itsas Gaietako zerbitzuburuak eta IAEko koordinatzaileak, denak gizonezkoak.

Euskadiko Kirol Portuak – EKP zuzenbide pribatuko erakunde publikoari dagokionez, Administrazio Kontseilu bat du, 7 pertsonaz osatua (3 emakume eta 4 gizon). Erakunde horren xedea da erabilera nautiko eta aisialdikoaren duten portuak osorik kudeatzea, gobernua agindutako azpiegiturak eta portu-instalazioak eraikitzea, eta horiek kontserbatzea, kudeatzea eta administratzea.

Bestalde, itsas gaiekin lotutako prestakuntza-zentroei eta profesionalen elkarteei **laguntza izendunak** ematen zaizkie. Hauek dira eskuragarri dauden datuak: Itsas eta Portu Enpresen Kudeaketan eta Itsas Zuzenbidean Masterra: ikasleak 2022an: 27 pertsona (18 emakume eta 9 gizon); ANAVAS (Euskal Ontzijabeen Elkarte): ikasleak 2021ean: 146 pertsona (130 gizon eta 16 emakume); AVCCMM (Merkataritza Itsasketako Kapitainen Bizkaiko Elkarte): bazkideak: 102 gizon eta 10 emakume. 7 gizon eta 2 emakume Zuzendaritza Batzordean; ASMANAVE (Itsas ingeniari profesionalen elkarte): bazkideak: 272 gizon eta 14 emakume. 12 gizon eta emakume bat Zuzendaritza Batzordean; EUSKAL ITSAS FOROA: bulegoko langileak: 7 (4 emakume eta 3 gizon). 36 pertsona Zuzendaritza Batzordean (34 gizon eta 2 emakume); UNIPORT: bulegoko langileak: 5 (4 emakume eta gizon 1). Zuzendaritza Batzordea: 21 pertsona (19 gizon eta 2 emakume); Giport: ez dute langilerik. Zuzendaritza Batzordea: 6 pertsona (5 gizon eta emakume 1); Itsas Zuzenbideari buruzko Nazioarteko Kongresua: hizlariak 2021ean (% 50 emakumeak eta % 50 gizonak); bertaratuak % 55 emakumeak eta % 45 gizonak.

TEKNOLOGIA, BERRIKUNTZA ETA ERALDAKETA DIGITALAREN AZPIEREMUA

Teknologia, Berrikuntza eta Eraldaketa Digitalaren azpiesparruaren azterketa Sailburuordetzaren egituraren oinarrituta egiten da, eta honako helbide hauetan zehazten da:

- Teknologia eta Berrikuntza Zuzendaritza
- Eraldaketa Digitaleko eta Ekintzailtzako Zuzendaritza

TEKNOLOGIA ETA BERRIKUNTZA

Xede dituen kolektibo nagusiak

Teknologia eta Berrikuntza programak I+Gko jarduerak egiten dituzten euskal enpresei eta Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sareko (ZTBES) agente akreditatuei zuzentzen zaizkie, eta, ondorioz, I+Gko jardueretan diharduten langileei.

Emakumeen eta gizonen presentzia

Teknologia eta Berrikuntzaren sektorean emakumeen eta gizonen presentziari dagokionez, Eustaten datuen arabera, 2020an EAEn 31.922 pertsona zeuden **I+Gn**, eta horietatik 12.103 emakumeak ziren, guztizkoaren % 38. Eremu horretan enplegatutako pertsona guztietatik, Administrazio Publikoan emakumeak % 61,5 dira, eta Irakaskuntzaren sektorean ia ez dago alderik gizonen eta emakumeen artean (% 49,7).

Irabazi asmorik gabeko enpresa eta erakunde pribatuetan, I+Gn diharduten langileen herena baino ez dira emakumeak (% 29,5). Gainera, nabarmentzekoa da enpresetako emakume ikertzaileen proportzio txikia, 2020an % 31,3koa baitzen (DOBN). Teknikarien presentzia ere askoz txikiagoa da, lanpostu horiek betetzen dituzten pertsona guztien % 26,5ekin. Laguntzaileen artean soilik ikusten da nolabaiteko oreka, emakumeak % 42 baitira. Zifra horiek urrun daude goi-mailako irakaskuntzatik eta, batez ere, Administrazio Publikoarenetik.

Zientzia-diziplinaren arabera, ingeniarietan lan egiten dute gehien I+Gn (guztizkoaren % 63,3), eta gehienak emakumeak dira (I+Gn lan egiten duten emakumeen % 47,1), baina gizonetan baino askoz ere gutxiago (% 73,3). I+Gn lan egiten duten emakume guztien % 23,8k Medikuntza Zientzietan egiten dute lan, eta gizonen % 9,7k eta Gizarte Zientzietan % 15,5ek (gizonen % 7,8).

I+Gko emakumeen presentziaren bilakaerari dagokionez, azken urteetan nabarmen hazi dela ikus daiteke, gaur egun % 38ra iritsi arte (1993an % 22,3 zen eta 2003an % 31,3). Ingeniaritza izan da joera-aldaketa hori gehien bultzatu duen diziplina zientifikoa, I+Gko emakumeen ehunekoa bikoiztu egin baita (% 14,1etik % 28,2ra igaro da). Hala ere, arlo horretan emakumeen presentzia gizonenetik oso urrun dago oraindik.

ZTBES Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sareko agente akreditatuetan I+G jardueretan diharduten langileei dagokionez, ZTBESren 2014 eta 2017 arteko bilakaerari buruzko txostenean⁶ jasotako datuen arabera, Euskadin I+Gn aritzen diren pertsonen % 46 baino gehiago ZTBESko erakundeetan aritzen dira. Zehazki, 2017an, 8.636 pertsona aritu ziren dedikazio osoan. Horietatik, emakumeak ia % 45 dira (% 44,9). **Azpisistemen** arabera, zientifikoak (guztizkoaren % 50,5 emakumeak dira) eta sanitarioak (guztizkoaren % 56) emakumeen eta gizonen presentzia orekatua erakusten dute. Aitzitik, azpisistema teknologikoan emakumeak I+Gko langileen % 37,7 baino ez dira, eta, gainera, atzerakada txiki bat izan dute 2014. urtearekin alderatuta. Datu hori garrantzitsua da kontuan hartuta azpisistema teknologikoa oso espezializatuta dagoela RIS3 lehentasunetan, hau da, I+Gko jardueraren ia % 90.

Laneratzea

Lanbideren **Euskal Unibertsitate Sistemako Pertsona Egresatuen Laneratzeari buruzko azterlanak**⁷, ikasketak 2018ko ekainean amaitu zituzten Unibertsitate Graduen Sustapenari buruzkoak, adierazten du promozio horretan egresatutako pertsonen 2021aren amaieran % 91ko jarduera-tasa zutela (% 92 gizonen eta % 91 emakumeen), enplegu-tasa apur bat altuagoa izanda gizonen kasuan (% 80) emakumeen kasuan baino (% 79). Langabezia-tasa % 13koa zen bi sexuetan.

⁶ [“Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako Euskal Sarearen Txostena. ZTBESaren bilakaera 2014tik 2017ra”](#) (2019ko maiatzaren 30a). Eusko Jaurlaritza, Lehendakaritza, Innobasque idazkaritza teknikoak.

⁷ [Euskal Unibertsitate sistemako Pertsona Egresatuen laneratzeari buruzko Azterlana, ikasketak 2018ko ekainean amaitu zituzten Unibertsitate Graduen Promozioari buruzkoa](#). 2021eko abenduak datuak. Lanbide. Euskal Hezkuntza Sistemaren tituludunak laneratze behatokia.

Bereizketa bertikalari dagokionez, hau da, INEren datuen arabera, lanbide talde berean gizonen eta emakumeek betetzen dituzten karguei dagokionez, 2021ean, teknikarien eta profesional zientifiko eta intelektualen kategorian dago bi sexuetako landunen ehuneko handiena, nahiz eta emakumeen kasuan nabarmen handiago den (emakumeen % 28,7 ari da kategoria horretan).

Lan baldintzak. Soldata-arrakala

Ikasketak amaitu dituzten pertsonen soldatari dagokionez, Lanbidek Euskal Unibertsitate Sistemako Pertsona Egresatuen Laneratzeari buruz egindako azterketaren emaitza nagusien arabera, aldeak daude emakumeen eta gizonen artean. 2021eko abenduan, oraindik ere aldea dago soldaten artean: emakumeen hileko 1.585 euro eta gizonen hileko 1.624 euro. Soldata diferentzia hori jakintza arloaren eta sexuaren arabera aztertuz gero, emakumeek gizonen baino gutxiago kobratzen dute eremu guztietan, Gizarte eta Giza Zientzietan izan ezik. Alde handienak Tekniken eta Ekonomiko Juridikoen arloetan daude.

Eustaten datuen arabera, **berdintasun plan bat izatera behartuta dauden sektoreko enpresen** ehunekoari dagokionez, EAEn, 2020an, 1.464 establezimendu zeuden Enpresen eta IPSFLen sektorean I+G egiten zutenak. Ez dago daturik establezimendu horien enplegu-tarteen arabera, eta, beraz, ezin da zehaztu araudiak berdintasun plan bat izatera behartzen dituen enpresen ehunekoa. Nolanahi ere, enpresa guztiak behartuta daude **ordainsari-erregistro** bat izatera, haien tamaina edozein dela ere.

Emakumeen eta gizonen parte hartzea

Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako (ZTB) sistema osoko erabaki postuetan⁸ emakumeen presentziari dagokionez, I+G+Bko erabakiguneetan emakumeen ordezkagarritasun orokorra falta dela egiaztatu da. **Berrikuntza, Zientzia eta Teknologiako Euskal Kontseiluan (ZTBES)**, 5 emakume daude organo hori osatzen duten 24 pertsonen artean, hau da, % 21eko ordezkartza. Bestalde, **Innobasquek** 60 kideko Zuzendaritza Batzordea du, eta horien artean 19 emakume daude, hau da, % 32ko ordezkartza eta 15 kideko Batzorde Betearazlea, 5 emakumerekin (Batzorde osoaren % 33). Azkenik, **Ikerbasquek** gizon bat du zuzendari, eta Patronatu bat du (Erakundearen gobernu-organoren), 15 pertsonaz osatua, eta horien artean 5 emakume daude, guztizkoaren % 33.

ZTBESren zentro teknologikoetako patronatuetan, emakumeak osatzen dituzten pertsonen % 25 dira.

Emakumeek ordezkartza urria dute I+G+Bko diziplinetako elkargo eta **elkarte profesionaletako zuzendaritza postuetan** edo kide anitzeko zuzendaritza organoetan.

⁸ "Generoaren araberako eraginaren Ebaluazioa, Ikerketan Garapen Teknologikoan eta Berrikuntzan (I+G+B)" txostenetik ateratako datuak, EMAKUNDE - Emakumearen Euskal Erakundea (2021eko abuztua).

ERALDAKETA DIGITALA

Xede dituen kolektibo nagusiak

Eraldaketa digitaleko programak hodeian zerbitzuak erabiltzeko, gaitasun digitaletan prestatzeko, teknologia berriak bizkortzeko, esperimentatzeko, erabiltzeko eta abarretarako laguntzen diren enpresentzat dira.

Emakumeen eta gizonen presentzia

Konektagarritasunari eta herritarren gaitasun digitalen garapenari emandako bultzadari dagokionez, Eustatek emandako datuen arabera, azken urteotan nabarmen handitu da Internet erabiltzen duen euskal biztanleria adin-tarte guztietan, eta, gainera, murriztu egin da genero aldea erabiltzaileei dagokionez (% 83). Horrek esan nahi du herritarrek gero eta gehiago erabiltzen dituztela online bankuak (% 65) eta merkataritza elektronikoa (% 68), gero eta diru gehiago balio duten erosketak egiten ditu, horrek konfiantza handiagoa erakusten du.

Horrela, **generoaren arabeko arrakala digitala** ia ez da existitzen Interneten erabileraren arabera. Azken 3 hilabeteetan Internet erabili duten emakumeen eta gizonen ehunekoa oso antzekoa da, baina eguneroko erabileran (astean gutxienez 5 egun) emakumeak dira portzentajerik altuena lortu dutenak (% 85,3).

Informatika-ezagutzekin lotutako zereginiei dagokionez, jarduera horien konplexutasuna handiagoa denean, emakumeak gutxiago dira, eta gizonekiko aldea nabarmenagoa da.

Ezagutza informatikoekin lotutako genero arrakala digitala txikia da oro har, eta portzentajezko 5 puntuko aldea baino ez dago batez beste. Baina programazio informatikoarekin lotutako ezagutzei erreparatuz gero, aldea areagotu egiten da; izan ere, azken urtean mota horretako lanak egin dituzten gizonen ehunekoa emakumeenaren bikoitza da.

Laneratzea

Lanbidek **Informatika eta Komunikazioen arloko Lanbide Heziketako zikloetan 2019an amaitutako promozioa lan-bizitzan sartzeari buruz egindako azterlanaren**⁹ emaitza nagusien arabera, alde nabarmenak daude ziklo bakoitzean egresatutako emakumeen kopuruari dagokionez; hala ere, lan egoerari dagokionez, langabezia-tasa txikiagoa eta okupazio-tasa handiagoa dute lanbide arlo bereko gizonekin konparatuz.

Kontratazioei dagokionez, Lanbideren datuen arabera, 2022ko maiatzean 68.652 kontratu erregistratu ziren EAEn, % 51,6 gizonei dagokie eta % 48,4 emakumei.

⁹ [INFORMATIKA ETA TELEKOMUNIKAZIOEN arloko Lanbide Heziketako zikloetan 2019an amaitutako promozioa lan bizitzan sartzeari buruzko azterlana](#): 2019ko promozioa – 2020ko urriko lan egoera. Lanbide. Euskal Hezkuntza Sistemen tituludunak laneratzeko behatokia

Kontratu horien artean, **informazio eta komunikazio** jardueren sektorean 1.759 kontratazio erregistratu ziren, eta horietatik % 38 baino ez ziren emakumeak izan. Emakumeen kasuan, kontratazio guztien % 2 izan zen.

Lan baldintzak. Soldata-arrakala

Ikasketak amaitu dituzten pertsonen soldatari dagokionez, Lanbidek Informatika eta Komunikazioen arloko Lanbide Heziketako zikloetan 2019an amaitutako promozioa lan-bizitzan sartzeari buruz egindako azterketaren emaitza nagusien arabera, aldeak daude emakumeen eta gizonen artean, lanaldi osoan nahiz murriztuan lan egiten duten pertsonen kasuan.

Emakumeen eta gizonen parte hartzea

IKT diziplinetako **elkargo eta elkarte profesionaletako** zuzendaritza-postuetan edo kide anitzeko zuzendaritza-organoetan emakumeek duten presentziari dagokionez, ordezkaritza urria izaten jarraitzen dute.

Adibidez, Euskadiko Informatikako Ingeniarien Elkargo Ofiziala gizon batek zuzentzen du, eta haren Gobernu Batzordean emakume bakarra agertzen da haren 8 kideen artean (web korporatiboko 2022ko datuak). Bestalde, Euskal Herriko Telekomunikazio Ingeniaritzaren Elkartek (AITPV) bere Zuzendaritza Batzordea gizon batek zuzentzen du eta bere 15 kideen artean 6 emakume daude (diruzain bat, 3 bokal eta 2 ordezkari) (2021erako bere web korporatibotik lortutako datuak).

EKINTZAILETZA BERRITZAILEA

Xede dituen kolektibo nagusiak

Ekintzailetza Berritzaileko programak oinarri teknologikoa duten enpresa berriei, start-up-ei eta ekintzaileei zuzenduta daude.

Emakumeen eta gizonen presentzia

Sailaren **ekintzailetza programa berritzaileek** oinarri teknologikoa duten enpresa berritzaile berriei dagokienez, ikus daiteke, Up! Euskadi plataformaren datuen arabera, gaur egun Euskadin **944 start-up-ek 7.566 pertsona enplegatzen dituztela**, baina ez dago enpresa horietako enpleguaren sexuaren arabera bereizitako daturik.

Emakumeen eta gizonen parte hartzea

Emakumeek EAEko **enpresaburuen erakundeetan**¹⁰ duten presentziari dagokionez, oso txikia izaten jarraitzen du. CEBEken kasuan izan ezik, gainerako lehendakaritza-postu guztiak gizonek betetzen dituzte. Erakunde horietako administrazio-kontseilueta ere emakumeen presentzia urria da oraindik, lanpostu horien guztien % 20ra iritsi gabe, emakumeen eta gizonen parte hartzean oreka dagoela uste den % 40tik urrun.

NEKAZARITZA, ARRANTZA ETA ELIKAGAI POLITIKAKO AZPIEREMUA

Nekazaritza, Arrantza eta Elikagai Politikako azpieremuaren azterketa Sailburuordetzaren egituraren oinarrituta egiten da, eta honako norabide hauetan zehazten da:

- Landaren eta Itsasertzaren Garapeneko eta Europar Politikaetako Zuzendaritza
- Nekazaritza eta Abeltzaintza Zuzendaritza
- Arrantza eta Akuikultura Zuzendaritza
- Elikagaien Kalitate eta Industriako Zuzendaritza

LANDARE ETA ITSASERTZAREN GARAPENA ETA EUROPAR POLITIKAK

Xede dituen kolektibo nagusiak

Eremu honetako programak landa-eremuetako eta itsasertzeko biztanleei eta udalerriei (edo erakunde txikiagoei) zuzenduta daude (pertsona fisikoak eta juridikoak, udalak eta erakunde txikiak, hala nola kuadrillak eta landa auzoak, landa garapeneko elkarteak eta elkarteak).

Emakumeen eta gizonen presentzia

“**Emakumeak EAEko landa-ingurunean 2020**” azterlanaren arabera, EAEko udalerrien % 73 landa eremukoak dira, erkidegoaren azaleraren % 74 dute, eta biztanleria osoaren % 14; emakumeen kasuan, berriz, % 13,5.

Landa-eremuan bizi diren emakumeen ehunekoa biztanleriaren % 49 da, eta hiri-eremuan bizi dena baino txikiagoa da (% 52 baino gehiagokoa da). Horrek landako eta hiriko ingurune orekatua ematen digu, sexuaren arabera biztanleriari dagokionez, eta alde txikia dago, % 3koa, landa-eremuko maskulinitatearekiko.

¹⁰ Iturria: [Emakunde, Zifra 2021](#).

Normalean jaso denaren kontra, landa-ingurunea ez dago hiri-ingurunea baino zahartuago, alderantziz. Emakumeen kasuan, % 22k bakarrik gaintzen ditu 65 urte baino gehiago; hiri-ingurunean, berriz, % 26raino iristen dira. Azpimarratzekoa da landa-eremuko emakumeen % 16k 15 urte baino gutxiago dituela, eta % 13k hiri-eremukoak.

Lurralde historikoen arabera, Araban bizi dira emakume gehien landa-ingurunean, guztizkoaren % 9; ondoren, Bizkaian eta Gipuzkoan, % 7 eta % 6, hurrenez hurren.

Laneratzea

Landa-inguruneko lan-egoerari dagokionez, emakumeen **jarduera eta langabezia-tasak** EAEkoak baino pixka bat txikiagoak dira.

Landa-eremuan bizi diren gizonen dagokionez, landa-inguruneko emakumeen jarduera-tasa baino 12 puntu handiagoa da, eta langabezia-tasa emakumeena baino pixka bat handiagoa. Alde horiek ia berdina dira hiri-ingurunean.

Jarduera sektoreari dagokionez, zerbitzuak dira emakume eta gizon gehienak landa eta hiri-eremuan okupatzen dituen sektorea. Hiru puntutan soilik bereizten dira landa-eremuko emakumeak hiri-eremuetatik, baina % 86 dira, eta sektorean lan egiten duten gizonak, berriz, % 48.

Industria bigarren okupazio-eremua da, bai landa-eremuan, bai hiri-eremuan, emakume eta gizonentzat. Landa-eremuan emakume gehiagok egiten du lan hiri-industrian baino, baina % 12 dira, eta landa-eremuko gizonak, berriz, % 38. Eraikuntza soilik % 1 inguru egiten du, landa-eremuko gizonen sektore horretan duten % 9tik oso urrun.

Lan baldintzak. Soldata-arrakala

Ez dago daturik landako eta itsasertzeko soldata-arrakala berariaz aztertzeko.

Emakumeen eta gizonen parte hartzea

Landa-eremuan bizi diren emakumeek elkarrekin duten parte hartzeari dagokionez, "Emakumeak EAEko landa-ingurunean" 2020 azterlanaren arabera, emakumeek hainbat motatako kirol, erlijio eta kultura erakundeetan parte hartzen dute, baina kirol edo arte elkarrekin biltzen dira emakume gehien.

Partaidetza soziopolitikoari dagokionez, **landa-inguruneko hainbat emakume elkarte** daude: Landa XXI, Arabako Landa Inguruneko Emakumeen Sarea, Gure Soroa eta Hitzek Baserriko Emakumeen Elkartea. 2018az geroztik, hainbat emakume eta feminista talde sortu dira Euskadin, baita landa-ingurunean ere.

NEKAZARITZA ETA ABELTZAINTZA

Xede dituen kolektibo nagusiak

Eremu honetako programak profesionalki nekazaritzan eta abeltzaintzan diharduten biztanleei zuzenduta daude.

Emakumeen eta gizonen presentzia

Euskadin, nekazaritza eta abeltzaintza **sektore zahartua da, eta ustiategiaren titular diren emakumeen presentzia txikia du**. 2020ko Nekazaritza Zentsuan ez da ematen titularrari buruzko datu bereizirik, ez eta titulartasun bateratuei eta, horien barruan, partekatuei buruzko daturik ere.

Ustiatetikiko buruari dagokionez, laurden bat (% 25,6) emakumeak dira, eta batez besteko adina ia 60 urtekoa da; gizonak, berriz, batez beste 3 urte gazteagoak dira. Ustiatetikiko buru gisa emakumeen presentzia ehuneko 5 puntu jaitsi da 2016ko aurreko erroldako datuekin alderatuta, eta gaur egun 34,5 emakume dira ustiatetikiko buru 100 gizon buru bakoitzeko. Beherakada antzekoa izan da adin talde guztietan, eta beherakadarik handiena (% 5,7) 40 urtetik beherakoen taldean izan da. Ustiatetikiko buruari dagokionez, laurden bat (% 25,6) emakumeak dira, eta batez besteko adina ia 60 urtekoa da; gizonak, berriz, batez beste 3 urte gazteagoak dira. Ustiatetikiko buru gisa emakumeen presentzia 5 ehuneko-puntu jaitsi da 2016ko aurreko erroldako datuekin alderatuta, eta gaur egun 34,5 emakume dira ustiatetikiko buru 100 gizon-buru bakoitzeko. Beherakada antzekoa izan da adin-talde guztietan, eta beherakadarik handiena (% 5,7) 40 urtetik beherakoen taldean izan da.

Laneratzeari

Laneratzeari dagokionez, Estatistikako Institutu Nazionalaren datuen arabera, 2021ean, lehen sektorearekin lotura handiena duen kategorian, **“nekazaritzaren, abeltzaintzaren, basogintzaren eta arrantzaren sektoreko langile kualifikatuak”**, ia ez dago emakumerik (emakumeen % 0,5 ari da lan horretan); gizonen proportzioa, berriz, oso txikia da (gizonen % 1,1 baino ez dago okupazio horretan), baina emakumeena bikoiztu egiten du.

Kontratazioei dagokienez, Lanbideren datuen arabera, 2022ko maiatzean 68.652 kontratu erregistratu ziren EAEn, % 51,6 gizonari dagokie eta % 48,4 emakumei. Kontratu horien artean, **lehen sektorearekin** lotura handiena duten jardueretan 2.230 kontratazio erregistratu ziren, eta horietatik **% 12 baino ez ziren emakumeak** izan. Emakumeen kasuan, kontratazioen % 1 izan zen, eta gizonenean, berriz, kontratazio guztien % 6.

Lan baldintzak. Soldata-arrakala

Ez dago daturik soldata-arrakala aztertzeko; hala ere, nekazaritzan, abeltzaintzan, **arrantzan eta basogintzan lan egiten duen biztanleriaren lan-errentari eta errenta erabilgarriari** buruzko datuak aztertzen badira, alde nabarmenak ikusten dira emakumeen eta gizonen artean. Horrela, lan-errentari dagokionez, aldea 5.907 eurokoa da. Errenta pertsonalaren kasuan, berriz, aldea 5.691 eurokoa da. Bi sexuen kasuan, lan-errenta txikiena duen eta errenta txikiena duen jarduera-adarra da.

Emakumeen eta gizonen parte hartzea

Sektoreko **elkarte eta erakunde profesionalei** dagokienez, elkarte gehienek betetzen dute Emakume Nekazarien Estatutuaren betebeharra, eta emakumeen eta gizonen presentzia orekatua dute erabakiak hartzeko eremuetan. Hala ere, nekazaritzaren sektoreko erakunde profesionaletan emakumeek duten presentziari buruzko bi azterlanek emakumeek erabakiak hartzeko postuetan dituzten zailtasunak azaltzen dituzte.

Lehen sektorearekin lotutako **enpresa eta erakunde publikoetako goi-karguetan** dauden emakumeen presentziari dagokionez, 3 erakundeetatik 2tan emakume batek du zuzendaritza nagusia

ARRANTZA ETA AKUIKULTURA

Xede dituen kolektibo nagusiak

Arrantza eta akuikultura programak arrantza ontzietako armadoreei eta tripulatzailaiei, arrantza-sektoreko erakunde profesionalei eta ekoizleei zuzentzen zaizkie, bai eta arrantzale-kofradiei ere. Era berean, EAEko ikastetxeetako nautika eta arrantza irakaskuntzetako ikasleei ere zuzenduta daude.

Emakumeen eta gizonen presentzia

Erauzketa arrantzan emakumeen presentzia urria eta espezializatua da. Sektorearen % 1,7 baino ez dira: 27 emakume atun sektorean eta bakailao ontzi izozkailuaren sektorean, 6 alturako arrantzan eta 3 baxurako arrantzan. Datuen artean tripulanteak, armadoreak eta administrazioako langileak daude.

Erauzketa eremuan egindako genero-analisien arabera, historian zehar itsasoaren eta arrantzaren sektorean eman diren rola dira emakumeen adierazgarritasun eskas horren arrazoietakoa bat; izan ere, horietan oinarrituta, tradizionalki itsasoan egindako lanak (edo ontziratzea zekartenak) maskulinizatuta zeuden, eta emakumeen presentzia, berriz, lurrean egindako lanetan kontzentratzen zen, eta askotan familia laguntza informaltzat hartzen da.

Laneratzea

Sektoreko laneratzeari dagokionez, Estatistikako Institutu Nazionalaren datuen arabera, 2021ean, lehen sektorearekin lotura handiena duen kategorian, **“Nekazaritzaren, abeltzaintzaren, basogintzaren eta arrantzaren sektoreko langile kualifikatuak”**, ia ez dago emakumerik (emakumeen % 0,5); gizonen proportzioa, berriz, oso txikia da (gizonen % 1,1 baino ez dago okupazio horretan), baina emakumeena bikoiztu egiten du.

Kontratazioei dagokionez, Lanbideren datuen arabera, 2022ko maiatzean 68.652 kontratu erregistratu ziren EAEn, % 51,6 gizonei dagokie eta % 48,4 emakumeei. Kontratu horien artean, **lehen sektorearekin** lotura handiena duten jardueretan 2.230 kontratazio erregistratu ziren, eta horietatik **% 12 baino ez ziren emakumeak** izan. Emakumeen kasuan, kontratazioen % 1 izan zen, eta gizonenean, berriz, kontratazio guztien % 6.

Lan baldintzak. Soldata-arrakala

Ez dago daturik soldata-arrakala aztertzeko; hala ere, nekazaritzan, abeltzaintzan, **arrantzan eta basogintzan lan egiten duen biztanleriaren lan-errentari eta errenta erabilgarriari** buruzko datuak aztertzen badira, alde nabarmenak ikusten dira emakumeen eta gizonen artean. Horrela, lan-errentari dagokionez, aldea 5.907 eurokoa da. Errenta pertsonalaren kasuan, berriz, aldea 5.691 eurokoa da. Bi sexuen kasuan, lan-errenta txikiena duen eta errenta txikiena duen jarduera-adarra da.

Emakumeen eta gizonen parte hartzea

Arrantza sektorea osatzen duten **8 elkarteei** dagokionez, eta Arrantza eta Akuikultura Zuzendaritzak egindako inkesta batean oinarritutako 2019ko datuen arabera, 20 pertsona daude enplegatuta, eta horietatik % 75 emakumeak dira; 13 arrantzale-kofradiei dagokionez, berriz, 69 langilek osatzen dute guztira (18 emakume eta 51 gizon), hau da, % 26 emakumeak. Kofradietan emakume gutxiago egotearen arrazoia da gizonen presentzia handia dagoela arraina lonjan saltzearekin lotutako lanetan; emakumeek, berriz, administrazio postuak hartzen dituzte.

ELIKAGAIEN KALITATEA ETA INDUSTRIAK

Xede dituen kolektibo nagusiak

Eremu honetako programak elikagaien industria babestera eta sustatzera eta elikagaien kalitatea indartzera bideratuta daude, eta, ondorioz, baita EAEko elikagaien sektorean lan egiten duen biztanleria eta EAEko nekazaritzako elikagaien eta basogintzaren sektoreetan ikerketan eta berrikuntzan diharduten ikertzaileak eta teknologoak ere.

Emakumeen eta gizonen presentzia

2020an, EAEko elikagaien sektorea 1.958 establezimenduk osatzen zuten (kooperatiba-sozietateen % 3,26), eta horietan 5.580 emakume zeuden, hau da, **sektorean okupatutako biztanleria osoaren % 35**.

EAEko nekazaritzako elikagaien eta basogintzaren sektoreetan ikerketa eta berrikuntzan diharduten langileei dagokionez, Eustaten datuen arabera, 2020an EAEn **929 pertsona ari ziren I+Gn nekazaritza-zientzien arloan**, eta horietatik % 47 emakumeak ziren. Emakumeen eta gizonen presentzia ere orekatua da lanbidearen arabera, eta laguntzaileen artean zertxobait txikiagoa da (% 38).

Laneratzea

Laneratzeari dagokionez, lehen aipatutako datuak baino ez ditugu. Datu horietan adierazten **zen sektoreko biztanleria landunaren % 35 emakumeak** zirela. **Arrain-kontserben industrian** emakumeek gizonak baino presentzia handiagoa dute, langile okupatuak % 64 baitira. **Edarien** sektorean eta **zuraren eraldaketan** presentzia txikiagoa da (pertsona okupatu guztien % 24 eta % 13, hurrenez hurren).

Lan baldintzak. Soldata-arrakala

Ez da identifikatu gizonen eta emakumeen arteko soldata aldeak aztertzea ahalbidetzen duen daturik.

Emakumeen eta gizonen parte hartzea

Erakunde hauetan emakumeek eta gizonak duten parte-hartzeari dagokionez, **Elikaduraren Klusterraren** (Basque Food Cluster) kasuan, bere webgune korporatiboan agertzen diren datuen arabera, Zuzendaritza Batzordea 13 pertsonak osatzen dute (10 gizon eta 3 emakume), gehi 2 ordezkari instituzional. Gaur egun, presidentea gizon bat da, eta lehendakariordea emakume bat.

Kudeaketa taldeari dagokionez, 5 pertsonaz osatuta dago, zuzendaritza nagusia duen gizon bat eta 4 emakume. Ezin izan da informaziorik lortu emakumeek enpresa elkartuetan duten presentziari eta parte-hartzeari buruz.

INGURUMEN JASANGARRITASUNAREN AZPIEREMUA

Ingurumen Jasangarritasunaren azpieroaren azterketa Sailburuordetzaren egituraren oinarrituta egiten da. Egitura hori honako zuzendaritza hauetan zehazten da:

- Ingurumen Kalitatearen eta Ekonomia Zirkularraren Zuzendaritza
- Natura Ondarearen eta Klima Aldaketaren Zuzendaritza

Azpitarratzekoa da hainbat sektore eta industriari eragiten dieten ingurumen jardueren zeharkako izaera, bai eta gizarte osoari ere, udal, enpresa, ikastetxe eta abarren bitartez., eta Sail osoaren ekintzan eragiten du. Zeharkako izaera hori dela eta, azpiero honen azterketa batera egiten da, eta ez da bereizten zuzendaritza bakoitzaren jardura eremuaren arabera.

Xede dituen kolektibo nagusiak

Eremu honetako programak natura ondarearen kontserbazioan ezagutza sortzeko proiektuak egiten dituzten erakunde pribatuei (elkarteak eta enpresak) zuzentzen zaizkie, bai eta ekonomia zirkularraren eta ingurumena babestearen arloan Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sareko enpresei eta kideei ere. Era berean, udalei, mankomunitatei eta beste toki erakunde batzuei, ikastetxeei eta ingurumen boluntariotzako jarduerak egiten dituzten erakunde pribatuei zuzentzen zaizkie, baita herritarrei ere.

Jasangarritasunerako Ingurumen Hezkuntzaren eremuan, jarduerak eremu horretan lan egiten duten eragileei zuzentzen zaizkie, hala nola administrazioei, unibertsitatei, hezkuntza-komunitateari, berrikuntza- eta ikerketa-zentzuei, erakunde ekologistek edo eremu horretan lan egiten duten beste erakunde eta gizarte-eragile batzuei.

Ingurumen-kalitatearen arloan, jarduketak ingurumenean eragina duten jarduerari aplikatu beharreko legeria aplikatzean zentratzen dira, aipatutako legerian jasotako estandarrak betez, kutsatzaileek ingurumenean eta herritar guztietan dituzten eraginak minimizatu daitezkeen, aipatutako bi taldeen gaineko eraginak minimizatu eta are desagertu daitezkeen. Jardura horiek eragina izan dezakete ingurumenean eta biztanleriaren kasu zehatzetan; izan ere, sexuaren eta generoaren arabera, horietan gerta daitezkeen inpaktuak edo, kasu batzuetan, onurak ebaluatzeko aukera dago. Hala ere, ebaluazio horiek ez dira egiten, eta ez dago informaziorik inpaktu potentzial horri buruz.

Aipatu behar da eremu honetako jarduketaren zati bat lhobe sozietate publikoaren bidez gauzatzen dela.

Emakumeen eta gizonen presentzia

Ingurumen ekonomiari dagokionez (ingurumen ondasunen eta zerbitzuen azpisektorea), hau da, ingurumena babesteko ondasunak eta zerbitzuak ekoizteko erabiltzen den ekonomiaren zatia eta ingurumenean gaineko presioak murrizteko edo ezabatze baliabide naturalak kudeatzeko jarduerak, Balio Erantsi Gordina (BEG) 1.449 milioi eurokoa izan zen 2019an, urte horretako BPGaren % 1,8, Eustaten¹¹ datuen arabera.

Enpleguari¹² dagokionez, ingurumen-ekonomiak **22.086 enplegu sortu** zituen, hau da, 2019an erregistratutako enplegu guztiaren % 2,27.

¹¹ Eustat. 2021/10/28ko prentsa oharra. INGURUMEN KONTUAK. INGURUMEN ONDASUN ETA ZERBITZUEN KONTUA. 2019

¹² Ingurumen-jardueren sortutako lanaldi osoko lanpostu baliokide gisa neurtutako enplegua.

Ingurumen-enpleguaren ehunekorik handiena Zerbitzuen sektorean dago (ingurumen-enplegu osoaren % 28,7), ondoren Erauzketa- eta manufaktura-industriak (% 26,7), Eraikuntza (% 22,2) eta Ur-hornidura, saneamendua eta hondakinen kudeaketa (% 18,8). Aldi berean, enpleguan ingurumen ekarpen txikiena izan zuten sektoreak lehen sektorea eta energia elektrikoaren, gasaren, lurrunaren eta airearen hornidura izan ziren, % 3,3 eta % 0,2, hurrenez hurren. Ez dago enplegu-zifra horien sexuaren arabera bereizitako daturik.

Sektorea **ingurumen eremuen** arabera ezaugarritzeari dagokionez, enpleguari dagokionez, ingurumen-ondasunen eta -zerbitzuen sektoreko enpleguen bi heren ingurumena babesteko jardueri dagozkie (CAPA) (gutzizkoaren % 1,51), eta gainerakoa baliabideak kudeatzeko jardueri dagokie (CAGR) (gutzizkoaren % 0,76). Ez dago enplegu zifra horien sexuaren arabera bereizitako daturik.

“2022ko EAEko Ingurumen Sektorearen Koiunturari buruzko Azterlanaren” datuen arabera, 24.000 pertsonak baino gehiagok lan egiten dute ingurumen-sektorearekin lotutako enpresetan, eta horietatik ia **11.000k berariaz ingurumen gaitan lan egiten dute**. Ez dago enplegu-zifra horien sexuaren arabera bereizitako daturik.

Enplegu berdeari dagokionez, “Merkatu eta enplegu berdeak 2020. Euskal industriaren egitekoa ekonomia jasangarria lortzeko¹³” adierazten du emakumeen presentzia handiagoa dela ingurumen-aplikazio posibleak dituzten I+G+Bri lotutako eremuetan, hala nola **bioteknologian** (% 62,3 emakumeak). Zuzeneko ekoizpenarekin lotura handiagoa duten beste esparru batzuetan, hala nola **energiaren** sektorean eta **hondakin uren tratamendu eta arazketa sektorean**, ekonomia berdearen barruan pisu handiena duten sektoreetako bi enpleguaren % 18,6 eta % 17,2 dira, hurrenez hurren.

“Euskal Autonomia Erkidegoko Industriako Ekonomia Zirkularren Diagnostikoaren¹⁴” arabera, 2018an Euskadiko 150 industria-enpresak baino gehiagok aplikatzen zituzten praktika edo eredu zirkularrak (ekodiseinua, zerbitzazioa, birmanufaktura, bizi-zikloaren analisia, ingurumen-adierazpenak, etab.).

Kalkuluen arabera, gaur egun, EAEn **ekonomia zirkularreko jarduerekin lotutako 18.463 enplegu**¹⁵ daude industria-sektorean, hau da, enpleguaren % 2,08. Ez dago enplegu-zifra horien sexuaren arabera bereizitako daturik.

Ez dago informaziorik Zuzendaritzaren laguntza jasotzen duten **elkarte eta enpresetako** landunen artean emakumeek eta gizonek duten presentziari buruz, Euskal Autonomia Erkidegoan Natura Ondarearen ezagutza eta, beraz, kontserbazioa hobetzeko ikerketa aplikatuak egiteko.

Eremu horretako programak **EAEko udalei, mankomunitateei eta beste toki erakunde batzuei** ere zuzentzen zaizkie, garapen iraunkorra sustatzeko ekintzak egiten baitituzte, eta, bereziki, **Udalsarea 2030**, Udalerri Jasangarrien Euskal Sarea¹⁶, osatzen duten toki-erakundeei.

¹³ [Merkatu eta Enplegu Berdeak 2020. Euskal industriaren egitekoa ekonomia jasangarria lortzeko](#). Ihobe, 2011.

¹⁴ [Euskal Autonomia Erkidegoko Industriako Ekonomia Zirkularren Diagnostikoa](#)

¹⁵ Euskadi Next – Componente 8 – [Ekonomia Zirkularra](#).

Unibertsitateaz kanpoko ikastetxeei dagokienez, hezkuntza-arloko ekintzak egiten dira ingurumenarekiko konpromisoa duen gizarte jasangarria sustatzeko. 2020-2021 ikasturtean, 443 ikastetxek parte hartu zuten 2030eko Eskola Agendan (2030erako Agenda), eta hari atxikitako ikasleak 187.000 izan ziren. Ez dago ikasle parte-hartzaileen sexuaren arabera bereizitako daturik.

Era berean, **Ekoetxea** ingurumen-zentroen sareak, Eusko Jaurlaritzak kudeatuak eta gizartea biodibertsitatea eta ingurumena babesteak dakartzan onurez sentibilizatzea helburu duenak, 100.989 bisitari izan zituen 2019an. Ez dago bisitarien sexuaren eta tipologiaren arabera bereizitako daturik (eskola-bisitak, beste batzuk). Era berean, ez dago plantilei buruzko daturik, ezta sexuaren arabera bereizita ere. Ez dakigu bere lanean genero-ikuspegia txertatu den ala ez.

Era berean, Sailak laguntza ematen die **Ingurugela**¹⁷ zentroe, hau da, unibertsitateaz kanpoko hezkuntza-sisteman ingurumen-hezkuntzako planak eta programak koordinatzen dituzten irakasleei eta ikastetxeei laguntzeko ekipamendu publikoen sare bati.

Ez dakigu haren jarduerak hezkidetzako elementuak barne hartzen dituen. 4 ingurugela daude eta 14 aholkulari dituzte. Ez dago sexuaren arabera bereizitako daturik.

Jasangarritasunerako hezkuntzaren esparruan ere, Sailak **ingurumen boluntariotzako** jarduerak egiten laguntzen du, Aztertu programaren bidez. Ez dago informaziorik sustatutako ingurumen boluntariotzako jardueretan parte hartu duten pertsonen buruz, ezta planteamenduan genero-ikuspegia sartu den ere. Ez dago informaziorik ingurumen-boluntariotzako jarduera horiek egiten dituzten erakundeei buruz, ezta jarduera horietan diharduten langileei buruz ere.

Laneratzea

Lanbidek **Euskal Unibertsitate Sistemako Pertsona Graduatuen Laneratzeari** buruz eta ikasketak 2018ko ekainean amaitu zituzten Unibertsitate Graduen Sustapenari buruz emandako datuen arabera, ez dago alde nabarmenik sexuari dagokionez. Hala ere, titulazioen **jakintza arloak** enplegu eta langabezia-tasetan du eragina. Titulazio teknikoetan (Ingurumen Ingeniaritza, Energia Berriztagarrien Ingeniaritza, Industria Prozesuetako Ekoteknologien Ingeniaritza) gizonak dira graduatutako pertsonen % 72. Arlo esperimentaletako titulazioek (horien artean Ingurumen Zientziak), non emakumeak nagusi diren, emaitza txarrenak lortu dituzte, Langabezia Tasaren batez bestekoaren gainetik kokatuz.

¹⁶ [Euskadiko 2020ko Ingurumenaren Egoera eta Aurreikuspenak](#) (Ihobe, 2021).

¹⁷ [Ingurugelak](#)

Lan baldintzak. Soldata-arrakala

Ingurumen sektorean **emakumeen eta gizonen artean dauden soldata-aldeei** dagokienez, ez dago genero-arrakalei buruzko daturik jarduera horietarako.

Berdintasun plan bat izatera behartuta dauden sektoreko enpresen ehunekoari dagokionez, enpresen taiminare araberako banaketari buruzko informazioa baino ez dago, “2022ko Euskadiko Ingurumen Sektorearen Koiunturari buruzko Azterlanaren” datuetatik abiatuta. Azterlan horren arabera, Euskadiko ingurumen sektorea 279 erakundek osatzen dute; horietatik 268 enpresak dira, % 6 handiak, % 15 ertainak eta % 78 txikiak. Hau da, enpresen % 21ek berdintasun plan bat izateko betebeharra¹⁸ izango lukete. Ez dago informaziorik berdintasun plana duten plantillen ehunekoari buruz.

ZTBES Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sareko agente akreditatuei dagokienez, ZTBESk 2014 eta 2017 artean izan duen bilakaerari buruzko txostenean¹⁹ jasotako datuen arabera, horiek 8.636 pertsona okupatzen dituzte dedikazio osoan (2017ko datuak, DOB). Horietatik, emakumeak ia % 45 dira. Ez dago informaziorik plantillan 50 pertsona baino gehiago dituzten eta indarrean dagoen araudiaren arabera berdintasun plan bat eduki behar duten agenteen kopuruari buruz.

Esku-hartzeko eremuetako **lan-baldintzak** aldatu egiten dira, entitate pribatuetako langileak badira, (natura-ondarearen kontserbazioan ezagutza sortzeko proiektuak egiten dituztenak, ingurumen-boluntariotzako jarduerak, etab.), hezkuntzan, publikoan edo itunpekoan, eskola agendetan parte hartzen badute edo ingurugileetako eta ekoetxeetako plantillakoak badira.

Emakumeen eta gizonen parte hartzea

Sailburuordetzari atxikitako 2 erakundeetan, gaur egun gizon batek betetzen du zuzendaritza nagusia. **Ihobek** Emakunde Emakumearen Euskal Erakundearen onarpena du, emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa. Ezin izan da informaziorik lortu plantilla osatzen duten profesionalen kopuruari buruz, ezta sexuaren arabeko banaketari buruz ere. **URak**²⁰, bestalde, 173 langile ditu, 88 emakume eta 85 gizon. Emakumearen Euskal Erakundeak, Emakundek, emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa ere aitortzen du.

¹⁸ 6/2019 Errege Lege Dekretuaren arabera, 50 langile baino gehiagoko enpresek nahitaez izan behar dituzte berdintasun planak, bi urtean zehar pixkanaka ezarri dena. Hala, 2020an, 151 eta 250 langile arteko enpresek beren plana onartuta eduki behar zuten. 2021eko martxoan, 101 eta 150 langile arteko enpresak. Eta 2022ko martxoaren 7tik aurrera, 50 langile baino gehiago dituzten enpresa guztiek plan bat izan behar dute.

¹⁹ “[Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako Euskal Sarearen Txostena. ZTBESaren bilakaera 2014tik 2017ra](#)” (2019ko maiatzaren 30a). Eusko Jaurlaritza, Lehendakaritza, Innobasque idazkaritza teknikoak.

²⁰ Agentziaren web-orrian kontsulta egin ondoren landutako datuak. 2022ko uztailean egindako kontsulta.

Ingurumen sektorearekin zerikusia duten **elkarte edo bestelako erakundeei** dagokionez, **Aclima** Euskadiko ekoindustriaren eta ingurumen zerbitzu eta produktuen kluster erreferentea eta aglutinatzailea da. Web korporatiboan argitaratutako datuen arabera, klusterrak **103 erakunde** ditu elkartuta. Euskal enpresa elkartuek **7.856 profesional** enplegatzen dituzte, baina enpresa horietan ez dago sexuaren arabera bereizitako daturik. Kudeaketa taldeari dagokionez, 6 profesionalek osatzen dute (4 emakume eta 2 gizon) eta emakume batek betetzen du zuzendaritza orokorreko kargua. Zuzendaritza Batzordean 18 erakunde elkartuk parte hartzen dute (horietako 4 emakume batek ordezkatuak) eta lehendakaritza gizon batek du. Batzorde betearazlea ere badu, 11 pertsonaz osatua (2 emakume eta 9 gizon).

Emakumeek eta **gizonek ingurumen boluntariotzako edo aktibismoko jardueretan duten parte hartzeari** dagokionez, Eustaten datuen arabera, oro har, nahiz eta gizonen parte hartzea emakumeena baino pixka bat handiagoa izan, alde horiek ez dira esanguratsuak.

Hala ere, adin tartearen arabera, boluntariotza egiteari dagokionez, ikusten da emakume gazteenek (16 eta 44 urte bitartekoek) gizonek baino gehiago parte hartzen dutela jarduera horietan, eta esanguratsua da 65 urtetik gorako emakumeen parte-hartze txikia.

Euskal herritarren artean **ingurumenarekiko kezka**ri dagokionez, kezka horrek nabarmen egin du gora azken 5 urteetan bi sexuetan (+4,3 puntu). Hala, 16 urteko eta gehiagoko pertsonen % 97,2k adierazi du kezkatuta dagoela, eta % 83k oso kezkatuta dagoela. Sexuaren arabera, emakumeak gizonak baino kezkatuago daude (emakumeen % 84,3 eta gizonen % 81,7).

2.2. EKONOMIAREN GARAPEN, JASANGARRITASUN ETA INGURUMEN SAILAK XII. LEGEGINTZALDIAN BERDINTASUNAREN ARLOAN DITUEN HELBURU ESTRATEGIKOAK

Ondoren, Sailak berdintasunaren arloan XII. legegintzaldirako dituen helburuak jasotzen dira.

EKONOMIAREN GARAPEN, JASANGARRITASUN ETA INGURUMEN SAILAREN HELBURU ESTRATEGIKOAK BERDINTASUNAREN ARLOAN							
ARDATZA	PROGRAMA	LEHENTASUNAK	HELBURUAK	Arduraduna	Kronograma		
					2022	2023	2024
GOBERNU ONA	I. PROGRAMA: KONPROMISO POLITIKOA	Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua mantentzea (GO.2)	Aurrekontu bat esleitzea berdintasuna sustatzeko jarduera espezifikoak egiteko, dirulaguntzen ekintza positiboez haratago (adibidez: prestakuntza espezifikoak, ikasketak, egun giltzarrietako jarduerak – Industriaren Eguna, Emakumeen Eguna Zientzian –)	Zuzendaritza guztiak	x	x	x
			Sailaren lantaldeetan (Berdintasunerako Saileko Talde Teknikoa, Genero Aurrekontuen Taldea) ordezkariak egokia ziurtatzea (zerbitzu-burutzaren mailan)	Zuzendaritza guztiak	x	x	x
		Berdintasunerako plangintza eta haren ebaluazioa areagotzea eta hobetzea (GO.3)	Saileko zuzendaritzekin bultzada, koordinazio eta lankidetzak eraginkorra eta jarraitua ematea, sailaren berdintasunerako planean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako otsailaren 18ko 4/2005 Legean eta, hala badagokio, Emakume Nekazarien Estatutuari buruzko urriaren 15eko 8/2015 Legean aurreikusitako neurriak ezartzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeak	Zerbitzu Zuzendaritza	x	x	x
			Berdintasunerako plangintza, jarraipena eta ebaluazioa hobetzea laguntzea, koordinazio eraginkorra erraztuz, dokumentuak epe barruan bidalita eta lantaldeen bileretara bertarata	Zuzendaritza guztiak	x	x	x
		Berdintasunerako organo eta unitate administratiboak indartzea (GO.4)	Berdintasunerako administrazio unitatea sailaren beharretara egokitzea	Zerbitzu Zuzendaritza	x	x	x
	II. PROGRAMA: BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA	Erakunde publikoetarako langile guztiak prestatzea, baita politikariak ere (GO.5)	Saileko langile guztiak, teknikoak zein politikakoak, berdintasunean trebatzeko prozesuei laguntzen jarraitzea, beren esku-hartzean genero-ikuspegia txertatzeko beharrezkoak diren ezagutzak izan ditzaten	Zerbitzu Zuzendaritza	x	x	x



EKONOMIAREN GARAPEN, JASANGARRITASUN ETA INGURUMEN SAILAREN HELBURU ESTRATEGIKOAK BERDINTASUNAREN ARLOAN

ARDATZA	PROGRAMA	LEHENTASUNAK	HELBURUAK	Arduraduna	Kronograma		
					2022	2023	2024
	III. PROGRAMA: GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN	Araudian berdintasun-printzipioa txertatzen jarraitzea, EAEn indarrean dagoen berdintasun-araudira egokituz (GO.9)	4/2005 Legearen bigarren aldaketaren ondoriozko berdintasun-aginduei buruzko araudia txertatzeko aholkua ematea zuzendaritzei	Zerbitzu Zuzendaritza	x	x	x
		Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzean sakontzea (GO.10)	Sailaren aurrekontuetan berdintasunarekin lotutako gastua identifikatzen aurrera egitea	Zuzendaritza guztiak	x	x	x
		Sektorekako eta zeharkako planetan genero-ikuspegia txertatzen jarraitzea (GO. 11)	Plan sektorialak eta estrategikoak diseinatzeko, kudeatzeko eta ebaluatzeko prozesuak egokitzea, berdintasunaren arloan indarrean dagoen araudian aurreikusitakoa benetan betetzen dela ziurtatzeko	Zuzendaritza guztiak	x	x	x
		Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea (GO.12)	Kontratazio-prozedurak eta dirulaguntzak emateko prozedurak egokitzea, berdintasunaren arloan indarrean dagoen araudian aurreikusitakoa benetan betetzen dela ziurtatzeko	Zerbitzu Zuzendaritza	x	x	x
			Saileko zuzendaritzei aholkularitza ematea, kontratuei, dirulaguntzei eta hitzarmenei dagokienez berdintasunaren arloan indarrean dagoen araudiaren ondoriozko betebeharrak eraginkortasunez eta efizientiaz betetzen direla ziurtatzeko	Zerbitzu Zuzendaritza	x	x	x
			Erakunde esleipendunek eta onuradunek berdintasunaren arloko legezko betebeharrak betetzen dituztela egiaztatzeke jarraipen mekanismoak indartzea	Zuzendaritza guztiak	x	x	x
			Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legean eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetan indarrean dauden berdintasun-betebeharren hedapena sartzea Sailburuordetzari atxikitako erakunde publikoei egindako jarduerekin lotutako agintaldi, mandatu edo funtsen transferentzietan	Zuzendaritza guztiak	x	x	x
			Sailak egindako dokumentu guztietan hizkuntzaren erabilera inklusiboa egitea	Zuzendaritza guztiak Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza	x	x	x
	V. PROGRAMA: PARTE HARTZEA ETA ERAGINA	Emakumeek eta gizonen zuzendaritza-organo eta/edo kide anitzeko organoetan ordezkariak orekatua izatea bermatzea (GO.14)	Sailburuak parte hartzen duen zuzendaritza-organoetan eta/edo kide anitzeko organoetan osaera orekatua sustatzea	Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza	x	x	x
			Zuzendaritzetan ordezkariak duten zuzendaritza eta/edo pertsona anitzeko organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea	Zuzendaritza guztiak	x	x	x

EKONOMIAREN GARAPEN, JASANGARRITASUN ETA INGURUMEN SAILAREN HELBURU ESTRATEGIKOAK BERDINTASUNAREN ARLOAN

ARDATZA	PROGRAMA	LEHENTASUNAK	HELBURUAK	Arduraduna	Kronograma		
					2022	2023	2024
I. ARDATZA. EMAKUMEAK AHALDUNTzea		Kontsultarako eta parte hartzeko guneetan genero ikuspegia sartzea (GO.15)	Emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea zuzendaritzek gidatutako edo antolatutako kontsulta eta partaidetza gune egonkorretan	Zuzendaritza guztiak	x	x	x
			Emakumeen eta emakume-taldeen presentzia eta elkarriketa erraztea parte hartzeko eta kontsultarako guneetan	Zuzendaritza guztiak	x	x	x
			Sailburuak parte hartzen duen kontsultarako eta parte hartzeko gune egonkorretan sektoreko emakumeen elkarrean eta elkarre feministen eta/edo genero-ikuspegiaren parte hartzea sustatzea	Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza	x	x	x
	2. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUNTZE SOCIAL ETA POLITIKORAKO LAGUNTZA	Emakume Nekazarien Estatutua ezartzen jarraitzea	Aurrera egitea nekazaritzaren sektorean emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioan, eta emakume nekazariari bermatzea beren eskubideak benetan baliatzen dituztela	Landaren eta Itsasertzaren Garapenerako eta Europar Politiketako Zuzendaritza Nekazaritza eta Abeltzaintza Zuzendaritza	x	x	x
			Sektore publikoko erakundeetako zuzendaritza postuetan eta zuzendaritza organoetan eta sektore pribatuko erabakiguneetan emakumeen presentzia sustatzea eta emakumeen posizionamendua indartzea	Zuzendaritza guztiak	x	x	x
		Emakumeen ahalduntze politikoa sustatzea, Sailaren jardun eremuetako erakundeen eta elkarrean erabaki hartzeko eremuetan emakumeen parte hartzea handituz	Emakumeen eta emakume taldeen parte hartzea areagotzea Zuzendaritzaren jardura eremuetan eztabaidarako, kontsultarako eta erabakiak hartzeko guneetan	Landaren eta Itsasertzaren Garapenerako eta Europar Politiketako Zuzendaritza Nekazaritza eta Abeltzaintza Zuzendaritza Arrantza eta Akuikultura Zuzendaritza Elikagaien Kalitate eta Industriako Zuzendaritza	x	x	x
			Gizarte Itunaren esparruan, genero-ikuspegia txertatzen dela ziurtatzea, Euskadiko industria ehunean 4.0. industriaren trantsiziotik eta garapenetik eratorritako langileak aro digitalean trebatzeko, prestatzeko eta birkualifikatzeko beharrezko neurriak abian jartzean, 4.0 industriarako trantsizio justurako	Eraldaketa Digitalaren eta Ekintzailetzaren Zuzendaritza Industriaren eta Energia Trantsizioaren Zuzendaritza	x	x	x
		Trantsizio energetiko ekologiko eta teknologiko digitalaren erronkei heltzeko garaian genero-ikuspegia txertatzea, trantsizio energetiko eta klimatiko bat eta 4.0 industria bidezko bat lortzeko					

EKONOMIAREN GARAPEN, JASANGARRITASUN ETA INGURUMEN SAILAREN HELBURU ESTRATEGIKOAK BERDINTASUNAREN ARLOAN

ARDATZA	PROGRAMA	LEHENTASUNAK	HELBURUAK	Arduraduna	Kronograma		
					2022	2023	2024
			Jasangarritasunerako ingurumen-hezkuntza bultzatzea, bai eremu formalean, bai ez-formalean, 2030 Agendaren garapen iraunkorrerako hezkuntza orokorra izeneko 4.7 helburuan ezarritakoari jarraiki, arreta hezkidetzan, ekintzen kalitatea hobetzean eta ikaskuntza-metodologia berriak txertatzean jarritz	Natura Ondarearen eta klima Aldaketaren Zuzendaritza	x	x	x
			Genero-ikuspegia eta ikuspegi intersektionala kontuan hartzea irtenbide berritzaileen ikerketan eta diseinuan, trantsizio energetiko ekologikoarekin lotutako arloetan, trantsizio energetiko eta klimatiko justua lortzeko	Natura Ondarearen eta klima Aldaketaren Zuzendaritza	x	x	x
		Genero-ikuspegia printzipio gisa txertatzea Euskadiraiko Nekazaritza Politika Bateratuaren (NPB) landa-garapenerako esparru juridiko berriaren garapenean	Genero zeharkakotasuna azpimarratzea Euskadiraiko Nekazaritza Politika Bateratuaren Landa Garapenerako Planean (NPB) eta etorkizuneko Nekazaritza Politika Bateratuaren Plan Estrategikoan	Landaren eta Itsasertzaren Garapenerako eta Europar Politiketako Zuzendaritza Nekazaritza eta Abeltzaintza Zuzendaritza Elikagaien Kalitate eta Industriako Zuzendaritza	x	x	x
II ARDATZA. EKONOMIAK ETA GIZARTE-ANTOLAMENDUA ERALDATZEA	3. PROGRAMA: BERDINTASUNA GIZARTEA ETA EKONOMIA ERALDATZEKO BEHARREZKO BALIOA DELA AITORTZEA	Kudeaketa aurreratuaren bidez, antolaketa eta enpresa kultura berri inklusiboago baterantz aurrera egiten laguntzea, berdintasunarekin lerrokatuta, enpresen berrikuntzarako eta lehiakortasunerako faktore gisa	Antolaketa eta enpresa kultura berdintasunarekin lerrokatzen jarraitzea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabeko bizitzetarako Legearen aginduak kudeaketa aurreratuaren printzipioetan txertatuz, eta, bereziki, gizonen berdintasunaren alde duten kontzientziazioa, erantzukizuna, parte hartzea eta inplikazioa sustatuko duen antolaketa aldaketa azpimarratzea	Teknologia eta Berrikuntza Zuzendaritza	x	x	x
		Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabeko bizitzetarako Legean jasotako berdintasun-printzipio orokorrak txertatzea, eta, bereziki, genero-ikuspegia, gizonen berdintasunerantz egiten duten aurrerapenean duten inplikazioa eta emakume taldeen eta gizarte eragileen parte hartzea, Sailaren eskumeneko gaitetako politika publikoetan zeharkako printzipio gisa	Berdintasuna zeharkako ardatz gisa txertatzea zuzendaritzek bultzatutako politika, programa eta laguntza guztietan	Zuzendaritza guztiak	x	x	x
			Zuzendaritzaren politiken hartzaile diren kolektiboen egoera islatzen duten sexuaren arabera bereizitako datuak lortzea sistematizatzea, genero-arrakalak identifikatzeko, eta, ondorioz, horiek ezabatzeko neurriak ezartzea	Zuzendaritza guztiak	x	x	x
			Sailak koordinatutako eta/edo antolatutako jardunaldi, kongresu, aurkezpen eta bestelako dibulgazio jardueretan genero-ikuspegia txertatzen dela ziurtatzea	Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza	x	x	x

EKONOMIAREN GARAPEN, JASANGARRITASUN ETA INGURUMEN SAILAREN HELBURU ESTRATEGIKOAK BERDINTASUNAREN ARLOAN

ARDATZA	PROGRAMA	LEHENTASUNAK	HELBURUAK	Arduraduna	Kronograma		
					2022	2023	2024
			Erakundeetan eta enpresetan balioak aldatzen laguntzea, berdintasunaren garrantzia azpimarratuz, Berdintasunerako Legearen aginduak betetzeko ez ezik, lehiakortasunerako eta berrikuntzarako funtsezko faktore gisa ere	Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza	x	x	x
			Jasangarritasunerako ingurumen hezkuntza sustatzea, arreta garapen jasangarriaren ingurumen dimentsioan jarritz, Garapen Jasangarriko 2030 Agendan jasotako dimentsio sozial eta ekonomikoak ere kontuan hartuta, eta 5. GJHa Jasangarritasunerako Ingurumen Hezkuntzaren arloko ekintza planetatik eratorritako ekintzetan integratzea	Natura Ondarearen eta Klima Aldaketaren Zuzendaritza	x	x	x
	4. PROGRAMA: EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOA	Emakumeek nekazaritzako elikagaien eta bioekonomiaren, energiaren eta ekonomia zirkularraren arloekin eta RIS3 Euskadi estrategiarekin zerikusia duten ikerkuntzan, garapen teknologikoan eta enpresa-sarean parte har dezaten eta lidergoa izan dezaten laguntzea, bai eta industria eremuarekin zerikusia duten ikerketa eta berrikuntza proiektuetan ere	Emakumeen presentzia eta lidergo posizioa handitzea nekazaritzako elikagaien eta bioekonomiaren, energiaren eta ekonomia zirkularraren arloekin, industria esparruarekin eta RIS3 Euskadi estrategiarekin lotutako ikerketa arloetan, garapen teknologikoan eta enpresa ehunean	Elikagaien Kalitate eta Industriako Zuzendaritza Elikagaien Kalitate eta Industriako Zuzendaritza Teknologia eta Berrikuntza zuzendaritza	x	x	x
		Bere eskumen eremuaren barruan, soldata arraila murrizten laguntzea	Soldata Arrakala Murrizteko Estrategian eta Plan Operatiboan jasotako zuzendaritzari dagozkien jarduerak garatzea, eta/edo zuzendaritza bakoitzaren jardura-eremuetan dauden arrakalak murrizten lagunduko duten neurriak identifikatzea	Zuzendaritza guztiak	x	x	x
		Emakumeek landaguneetan eta itsasertzeko eremuetan enplegua lor dezaten sustatzea, bai eta industria enpleguan, enplegu berdean eta ekonomia zirkularraren eremuan, eta teknologiko sektore aurreratuenetan eta intentsiboan, eta, bereziki, etorkizuneko potentzial handieneko sektoreetan, industria garapeneko eta nazioartekotzeko estrategian eta RIS3 Euskadi estrategian zehaztutako lehentasun estrategikoen ildotik, bai eta nekazaritza ustiatzearen titulartasunetan ere	Etorkizuneko potentzial handieneko sektoreetan emakumeak lanbidean eta enpleguan sartzea, atxikitzea eta finkatzea sustatuko duten neurriak hartzea	Elikagaien Kalitate eta Industriako Zuzendaritza Industriaren eta Energia Trantsizioaren Zuzendaritza Ingurumen Kalitatearen eta Ekonomia Zirkularraren Zuzendaritza Teknologia eta Berrikuntza Zuzendaritza	x	x	x
			Landa eremuko eta itsasertzeko enplegua sortzeko programetan genero-ikuspegia eta aukera berdintasuna txertatzea emakumeentzat, oro har, eta enplegua lortzeko zailtasunak dituzten emakume gazteentzat, bereziki	Landaren eta Itsasertzaren Garapeneko eta Europar Politiketako Zuzendaritza	x	x	x



EKONOMIAREN GARAPEN, JASANGARRITASUN ETA INGURUMEN SAILAREN HELBURU ESTRATEGIKOAK BERDINTASUNAREN ARLOAN

AR DATZA	PROGRAMA	LEHENTASUNAK	HELBURUAK	Arduraduna	Kronograma		
					2022	2023	2024
			Unibertsitatearekin eta lanbide heziketako zentroekin lankidetzan garatu beharreko ekonomia zirkularreko prestakuntzan genero-ikuspegia sartzea	Ingurumen Kalitatearen eta Ekonomia zirkularren Zuzendaritza	x	x	x
			Nautikako eta arrantzako prestakuntza zentroetatik datorren emakumeen talentua aginte postu kualifikatuera erakartzea eta atxikitzea sustatzea	Arrantza eta Akuikultura Zuzendaritza	x	x	x
			Emakumeak nekazaritza ustiatzearen titulatasunetan sar daitezzen sustatzea	Nekazaritza eta Abeltzaintza zuzendaritza	x	x	x
		Emakumeek gidatutako ekintzailtza berritzailea ikusaraztea eta babestea, emakume ekintzaileen figura eta gizarteari egiten dioten ekarpena publikoki aitortuz	Emakumeek gidatutako ekintzailtza berritzaileari protagonismo handiagoa ematea ekintzailtzaileen euskal ekosisteman	Eraldaketa Digitalaren eta Ekintzailtzaileen Zuzendaritza	x	x	x

3. PLANAREN KUDEAKETA SISTEMA

Jarraian, Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana modu koordinatuan, gardenean eta, era berean, Sailaren barruan nahiz gizartearekiko eta herritarrekiko esku-hartzean lortutako aurrerapenak eta lorpenak neurtu ahal izatea eta emaitza horiek sozializatu ahal izatea bermatuko duen kudeaketa eredua aurkezten da.

Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak XII. Legegintzaldian zuzendaritzek berdintasunaren arloan aintzat hartu behar dituzten esku-hartze ildoak ezartzen ditu. Urte anitzeko dokumentu honetan helburu generikoak eta estrategikoak aurreikusten dira, eta horiek ondoren urteko plangintzan jasoko diren jarduerak, modu operatiboagoan eta zehatzagoan, bideratuko dituzte.

3.1. BERDINTASUNERAKO URTEKO PLANGINTZA

Ekonomiaren Garapen, Iraunkortasun eta Ingurumen Sailak berdintasunaren aldeko jarduera-plan bat diseinatuko du urtero. Bertan, helburuak, ekintzak, kronograma (hiruhilekoa) eta esleitutako aurrekontua zehaztuko dira. Plan hori urtero ebaluatuko da, Emakundek ezarritako aplikazioaren bidez.

3.2. BERDINTASUNERAKO EGITURAK

Jarraian, Sailak berdintasun-politiken arloan parte hartzen duen oinarrizko egiturak aurkeztuko ditugu, modu eskematikoan. Hurrengo egituraren kokatzen da plana:

SUSTATZEKO EGITURAK	SAILEKO BERDINTASUNERAKO ADMINISTRAZIO UNITATEA Planaren betearazpena, jarraipena eta ebaluazioa sustatzeaz eta Saileko organo eta langileei aholkularitza emateaz arduratzen da
SAIL BARRUKO KOORDINAZIO EGITURAK	SAILETAKO TALDE TEKNIKOAK Berdintasunerako Unitateek gidatu eta koordinatzen dituzte, eta helburua zuzendaritzetan, organismo autonomoetan eta sailari atxikitako edo lotutako erakunde eta sozietate publikoetan berdintasun-politikak modu eraginkorrean aplikatzen laguntzea da, informazioa bilduz eta laguntza emanez berdintasun-politikak garatzeko prozesuaren fase bakoitzean

3.3. JARRAIPEN SISTEMA

Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren jarraipen sistema funtsezko tresna izango da, Sailaren berdintasun-politikak XII. legegintzaldian izango dituen jardueri, lorpenei eta eraginei buruz hausnartzeko. Ildo horretan, emaitza positiboak izaten ari diren jarduketei eta kudeaketa moduei buruzko informazioa emateko aukera emango du, hobetzeko alderdiak behar dituztenei eta hasiera batean aurreikusi ez diren baina ezarpen prozesuan egoki ikusten diren jardueri buruzkoa ere. Azken batean, erabaki politiko eta teknikoak hartzen laguntzeko, berdintasuna antolaketa-kulturan txertatzen dela bermatzeko, jarduteko eta Sailak esku-hartzeko.

Sailak hartutako konpromisoen **hiru jarraipen mota** egitea aurreikusten da:

- Sailak urtero egingo du ekitaldirako planifikatutako berdintasun jardueren jarraipena.
- Urtero informazio xehatua emango dio Emakunderi, [Berdintasun planaren jarraipena eta ebaluazioa](#) egiteko aplikazioaren bidez.

Informazio hori da Emakundek egindako urteko txostena egiteko oinarria, hau da, **botere publikoen jardunari buruzko memoria**.

- Sailak, bere eskumenen arabera eta inplikaturako gainerako erakunde publikoekin batera, **EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren adierazle estrategikoen sistemaren jarraipena** egiten lagunduko du.

3.4. KOMUNIKAZIO SISTEMA

Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren beste zutabeetako bat, diseinuaren, kudeaketaren, ezarpenaren eta ebaluazioaren fasean, sail barruko koordinazio egokiaren bidez, Saileko langileen inplikazioa lortzea da, politikariena zein teknikariena.

Illo horretan, planak komunikazio ona eskatuko du, bai barruan, bai kanpoan, Sailak bere eskumen eremuan emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzeko hartzen dituen konpromisoak gizarteratzeko aukera emango duena. Komunikazio plan horrek bi une garrantzitsu izango ditu plana gauzatzeko: komunikazioa plana onartzeko fasean; komunikazioa plana ezartzeko fasean.

KOMUNIKAZIO PLANA	
HELBURU OROKORRA	Konpromisoen berri ematea eta gardentasuna erraztea
1. PLANAREN ONARPENA	
BARRUAN	
Helburu espezifikoak	Sail osoari helburuen, erantzukizunen eta lan egutegiaren berri ematea maila politikoan eta teknikoan, plana legitimatzeko
Ekintzak	Arduraduna
► Plantilla osoari zirkular bat helaraztea, Zuzendaritza Kontseiluak egindako onarpenarekin eta planaren kopia erantsita	Zerbitzuen Zuzendaritza
► Sailaren intranetean, berdintasun-atarian, argitaratzea	Zerbitzuen Zuzendaritza
► Plana Gobernantzara eta Autogobernura igortzea, Jakina atariaren bidez argitaratzeko	Zerbitzuen Zuzendaritza
► Plana aurkezteko bilera bat egitea saileko berdintasun egiturekin, direla politiko, direla tekniko	Zerbitzuen Zuzendaritza
KANPOAN	
Helburu espezifikoak	Herritarrei jakinaraztea berdintasunaren alorrean zer neurri ezarri nahi diren sailaren eskumen esparruan, informazio eskubidea bermatzeko eta berdintasunerako politiken jarraipena eta gizaratearen inplikazioa bermatzeko
Ekintzak	Arduraduna
► Plana zabaltzeko dokumentu bat egitea	Zerbitzuen Zuzendaritza
► Plana Sailaren webgunearen bidez zabaltzea	Zerbitzuen Zuzendaritza

2. EZARPENAREN SEGIMENDUA

BARRUAN

Helburu espezifikoa	Plangintzaren betetze mailaren berri ematea, lorpen nagusiak nabarmenduta eta zuzendaritzek egindako lanari balioa emanda	
	Ekintzak	Arduraduna
► Bilera bat egitea urtearen amaieran saileko berdintasun egiturekin, direla politiko, direla tekniko, memoria eta planaren betetze maila aditzera emateko		BAU
► Saileko langileei gogoraraztea berdintasun postontzi bat dagoela Berdintasun Atarian, Intraneten, sarbidea eta parte hartzea bermatzen dituen komunikazio kanal gisa		Zerbitzuen Zuzendaritza

3.5. AURREKONTU SISTEMA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legearekin bat etorritik (hamabosgarren artikulua), autonomia-erkidegoko administrazioek, foru-administrazioek eta toki-administrazioek **urtero izendatuko eta zehaztuko dituzte beren aurrekontuetan lege horretan aurreikusitako eginkizunak betetzeko eta neurriak betearazteko behar diren baliabide ekonomikoak.**

Gainera, arauak ezartzen du Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoak aktiboki eta progresiboki sustatuko duela Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorren % 1, **gutxienez, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak garatzera bideratzea.**

Era berean, bosgarren xedapen gehigarrian honako hau ezartzen da: *“Euskal Autonomia Erkidegoak **arian-arian handituko** du emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiketara bideratutako aurrekontuaren portzentajea, **2030erako aurrekontu orokorrean esleitutako guztizko gastuaren % 1,5 izan dadin gutxienez, hargatik eragotzi gabe aurrekontu-helburu hori lehenago gauzatzea, lege honen 14.3 artikuluan xedatutakoaren arabera***”.

Illo horretan, XII. legegintzaldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plan hau zehazten duten **urteko planetan**, modu xeheagoan jaso beharko dira berdintasunaren arloan zehaztutako lehentasunak eta helburuak lortzea sustatzeko baliabideak.

Urteko plan horietan, aurrekontua honela banatuko da: alde batetik, berdintasunerako administrazio unitaterako partida espezifiko bat, eta, bestetik, urteko planetan aurreikusitako ekintzak ezartzeko aurrekontu propio bat.

ERANSKINA. Erakundeen berdintasun-planak

- ▶ BRTA - Euskadiko Zientzia eta Teknologia Patzuergoa (Basque Research Technology Alliance)
- ▶ EEE - Energiaren Euskal Erakundea (bakarrik gaztelaniaz)
- ▶ EKP - Euskadiko Kirol Portuak (bakarrik gaztelaniaz)
- ▶ Euskadiko Parke Teknologikoak
- ▶ HAZI Fundazioa
- ▶ IHOBE - Ingurumen Jarduketarako Sozietate Publikoa (bakarrik gaztelaniaz)
- ▶ NEIKER - Nekazal Ikerketa eta Garapenerako Euskal Erakundea, A.B.
- ▶ SPRI - Enpresen Garapenerako Euskal Agentzia eta Euskal enpresen hazkundea azkartuz
- ▶ Uraren Euskal Agentzia (URA)

BRTAren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana (2022-2025)

2021eko abendua



AURKIBIDEA

1.	SARRERA	2
1.1.	BRTAri buruz.....	2
1.2.	Berdintasun-diagnostikoa eta -plana zer diren.....	2
1.3.	Arau-esparrua.....	3
2.	PROZESUAREN NONDIK NORAKOAK.....	6
2.1.	Metodologia	6
2.2.	Egiturak	7
3.	DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO NAGUSIAK.....	8
4.	BRTAren BERDINTASUNERAKO I. PLANA.....	9
4.1.	Ekintza-plana	11
5.	PLANA GARATZEKO EGITURAK ETA BALIABIDEAK	20
5.1.	Egiturak	20
5.2.	Plana garatzeko baliabideak.....	21
6.	PLANAREN SEGIMENDUA ETA EBALUAZIOA.....	22
6.1.	Segimendua.....	22
6.2.	Ebaluazioa	23

1. SARRERA

1.1. BRTAri buruz

BRTA Euskadiko industria-erronkei erantzuteko eta ikerkuntzan eta teknologiaren garapenean nazioarteko erakunde lider handiekin lehiatzeko sortu da. Aliantzak euskal ikerketaren aitzindaria izatea du xede, Europan eta mundu osoan.

Basque Research and Technology Alliance Euskal Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Sareko 17 zentro-teknologiko eta ikerketa zentro kooperatibo, Eusko Jaurlaritza, Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Foru Aldundien eta SPRI taldearen arteko lankidetzak-hitzarmen baten bidez sortu zen 2019an. Sorreratik emakumeen eta gizonen berdintasunerako konpromisoa izan du bere izaeraren parte.

Zentzu honetan, zientzia eta teknologiaren eremuan aldaketarako eragile eta sustatzaile izan nahiko luke bere sarea osatzen duten erakundeei baliabideak eskainiz. Ildo horretatik eta koherentzia ariketa batean, Berdintasunerako Plana diseinatzeko prozesua abian jartzea erabaki zuten 2020an.

Prozesu horretako lehen urratsa, berdintasun-egoeraren Diagnostikoa osatzea izan zen, eta bertatik eratorritako ondorioetan oinarrituz, BRTAko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana diseinatu dugu. Prozesu horretan laguntzeko eta metodologikoki gidatzeko Elhuyarren laguntza teknikoa izan du BRTAk.

1.2. Berdintasun-diagnostikoa eta -plana zer diren

Egoeraren diagnostikoa

Diagnostikoaren helburua da jakitea zein den erakunde bateko emakumeen eta gizonen egoera berdintasunari dagokionez, edo erakundearen jarduerak zer nolako inpaktua duen emakumeen eta gizonengan, hobetzeko aukerak detektatzeko eta berdintasunaren aldeko esku-hartze global bat diseinatzeko. BRTA erakunde txikia da, baina bere jarduerak inpaktua du gizartean eta bereziki, sareko kide diren erakundeetan; hor dago bere eragiteko gaitasunaren gakoa. Hori dela eta, erakunde barrura begiratzeaz gain, bere jarduerari eta sareko kide diren erakundeetako errealitateari ere erreparatu diogu genero-ikuspegitik.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana

Erakundean eta erakundearen jardueraren bidez emakumeen eta gizonen berdintasun efektiboa lortzeko neurriak zehazten dituen dokumentua da. Ezinbestekoa da bi alderdi hauek kontuan izatea:

- Dokumentu operatiboa da, hau da, ekintza zehatzak egitera bideratua; ekintza horiek behar bezala ebaluatu behar dira, berdintasuna hobetzeko helburua betetzen ari dela ziurtatzeko.
- Dokumentu bizia da, eta irautekoa. Horrek esan nahi du erakundeak beti eduki behar duela indarrean berdintasunerako plan bat. Ez da tarteka egin behar den zerbait. Egoeraren bilakaeraren ondorioz, beharrezkoa izango da aldizka berdintasunerako plana berritzea, beste eremu batzuetako planekin egin ohi den bezala.

Euskadiko Autonomia Estatutuaren 9.1. artikulua, Espainiako Konstituzioan xedatutakoari aipamen bat eginez, berdintasunerako eskubidea eta sexuaren ziozko bereizkeriarik eza aldarrikatzen du. Horrez gain, hauxe dio Estatutuaren 9.2 artikulua: herri-aginteei pertsonen eta taldeen berdintasunerako baldintzak sustatzeko eta hori lortzeko oztopoak ezabatzeko betebeharra dute, berdintasun hori benetan eta modu eraginkorrean gauzatu dadin.

Era berean, Eusko Legebiltzarrak Emakumearen Euskal Erakundea sortarazteari buruzko 2/1998 Legea onartu zuen 1998ko otsailaren 5ean. Lege horren zioen adierazpenean jasotzen den bezala, lehen mailako gaitzat jo zen emakumeekin bereizkeriaz jokatzeko era guztiak benetan ezabatzea eta emakumeek gure Erkidegoko alor guztietan esku hartzeari bultzatzea egiteko beharrezkoak izan daitezkeen neurriak hartzea; halaber, bere gain hartu zuen arlo horretan ekintza bateratuari indar egiteko lana ere.

2/1998 Legea garatze aldera, Eusko Jaurlaritzak, Emakunderen bidez, Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeentzako ekintza positiboko zazpi plan onetsi ditu. Plan horietan EAEko herri-administrazioen esku-hartzearen oinarritzko gidalerroak jasotzen dira, emakumeen eta gizonen berdintasuna bizitzako eremu guztietan bultzatzeari dagokionez. BRTAren Planak ere, erakunde publikoa den heinean, Emakunderen VII. Plan gidariak jarraitzen duen eskema bera jarraitzen du; hau da, hau hartu dugu ardatz EAE mailako erakunde publikoen estrategiarekin bat egin dezan.

Eusko Jaurlaritzak bata bestearen atzetik onartutako berdintasunerako planek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak enpresen barruan berdintasuna sustatzeko jasotzen dituen neurriak bultzatzeko eta garatzeko bidea eman dute. Lege horrek, besteak beste, 40. artikuluan, emakumeen eta gizonen berdintasuna barruko funtzionamenduan zein kanporako jardueran sustatzeko planak edo neurriak martxan jartzera behartzen ditu diru publiko osatutako enpresak eta enpresa pribatuak (langile-kopuruaren arabera). Horrez gain, Plan horien jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak zehaztera ere behartzen ditu. Aipatu beharra dago lege hau berritze prozesuan dagoela, eta balitekeela hurrengo urteetan BRTA bezalako izaera publikoko erakundeentzat betekizun gehiago ekartzea.

Gerora, 3/2007 Lege Organikoak, ildo beretik, berdintasunerako plan bat ezartzera behartu ditu 250 langiletik gorako enpresa guztiak.

Idea bera jasotzen du 2007ko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak: legearen aurrean parekidetasun formala erabat aitortuta egon arren, errealitateak beste egoera bat erakusten digu. Horren adibide modura, adierazle hauek aipatzen dira: emakumeen aurkako indarkeria, soldatarekin lotutako diskriminazioa, alargun-pentsioekin lotutako diskriminazioa, emakumezkoen artean langabezia handiagoa izatea, emakumeen presentzia txikia erantzukizuneko postuetan (politikaren, kulturaren edota ekonomiaren alorrean), bizitza pertsonala, familiarra eta lana uztartzeko zailtasunak... Horiek guztiek garbi adierazten digute parekidetasuna lortzeke dagoen lana dela eta, horrenbestez, tresna berriak behar ditugula.

Errealitate horri erantzuteko, 3/2007 Lege Organikoak hainbat neurri jasotzen ditu. Besteak beste, aukera-berdintasunean oinarritutako lanerako eskubideaz hitz egiten da, kapituluz kapitulu honako gai hauekin lotutako edukiak jasoz:

- Tratu bera eta aukera-berdintasuna lan-munduan
- Berdintasuna eta bateragarritasuna.
- Berdintasun Planak enpresetan eta berdintasuna sustatzeko bestelako neurriak

- Berdintasunaren eremuan egindako lana saritzea

6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurrienak, orain arte erabilitako neurriak ez zirela eraginkorrak izan onartzen da, eta oinarritzko eskubideen bermea lortzeko ekintza berriak ezarri behar direla aitortzen da. Horretarako, legezko testuan bertan, hitzaurrean, honako hau jasotzen da:

“Berdintasun-ezaren egoera horrek, zeina soldata-arrakalan ikusten den -ez baita murriztu azken urteotan-, Estatuak premiaz eta halabeharrez jardutea eskatzen du, biztanleen erdiak diskriminazio gogorra jasaten dutenez gero eta horien oinarritzko eskubideei eragiten zaienez gero. (...) Are gehiago emakumeek Industria Iraultza 4.0 delakoaren erronkari aurre egin behar diotenean; izan ere, genero-arrakalen erakusgarri da emakume-kopurua urria izatea zientziaren, teknologiaren, ingeniartzaren eta matematikaren arloetan. Sortzen ari diren lanpostu berriak ondoen ordainduenak ere badira; horregatik, berdintasunaren aldeko politika publikoen bidez, emakumeak zientziaren, ikerketaren eta teknologiaren eremuetan sartzea eta garatzea eragozten duten oztopoak kendu behar dira”.

Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak, lanean eta lanean emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoak, Lege Organikoan jasota zeuden eskakizunak zehazten eta zabaltzen ditu.

6/2019 Errege Lege Dekretuan 3/2007 Lege Organikoa aldatzea planteatzen zen, besteak beste, berdintasunerako planak idazteko eskakizuna berrogeita hamar langile edo gehiagoko enpresei zabaltzeko, eta horiek erregistroan inskribatzeko betebeharra sortzeko. Eta aipatzen zen, halaber, erregelamendu bidez garatuko zirela Berdintasun Planen diagnostikoa, edukiak, irakasgaiak, soldaten auditoretzak, jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistemak eta Berdintasun Planen Erregistroa, haien eraketari, ezaugarriei eta inskribatzeko eta eskuratzeko baldintzei dagokienez. Bi errege dekretu berriek alderdi horiek zehazten dituzte.

Berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordetzeari buruzko maiatzaren 28ko 73/2010 Errege Dekretuak eta emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuak helburu hauek dituzte: batetik, berdintasunerako planak erregelamendu bidez garatzeko legezko agindua betetzea, eta, bestetik, berdintasun-planen erregistroa egitea eta ordainsarien arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu berdintasunerako eta bereizkeriarik ezerako eskubidea gauzatzeko berariazko neurriak ezartzea, hurrenez hurren. Errege dekretuen helburua berdintasun planen eraginkortasuna eta haien erregistroa bermatzea da, ordainsari berdintasuna barne.

2. PROZESUAREN NONDIK NORAKOAK

BRTAren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan berria diseinatzeko prozesua 2021eko apirilean abiatu genuen.



Egitasmoa abiatu



Berdintasun
egoeraren
diagnostikoa
egin



Berdintasunerako
I. Plana diseinatu



Planaren
jarraipenerako
tresna sortu



Emaita baloratu

Jarraian, hilabete hauetan ikuspegi metodologiko batetik prozesuan zehar egindako lana xehetasun gehiagorekin azalduko dugu.

2.1. Metodologia

Prozesua metodologikoki diseinatzeko IAP (Ikerketa Ekintza Parte-hartzailea) izenaz ezagutzen dugun metodologiaren oinarriak hartu ditugu kontuan. Xedea talde-hausnarketa eta talde-harremana bideratzeko prozesuak zabaltzea eta prozesu horien bidez, harremanak aldatzeaz gainera, posizionamenduak, egitasmoak eta estrategiak eraikitzea da.

Horrez gain, Emakundek markatutako irizpideak zein azken Errege Dekretuek jasotako betebeharrak jarraituz diseinatu eta garatu dugu BRTAko berdintasun egoeraren diagnostikoa eta Plana egiteko prozesua.

Datu-bilketa egiteko, informazio kualitatiboa eta kuantitatiboa erabili dugu. Izan ere, adierazle kuantitatiboak oso tresna baliotsuak dira hasierako egoera ezagutzeko, baina informazio kualitatiboa erabiliz, egoera ezagutzeaz gain, egoera hori hobeto interpretatu eta ulertu ahal izan dugu.

Hauek dira datu-bilketa egiteko erabili ditugun informazio-iturriak:

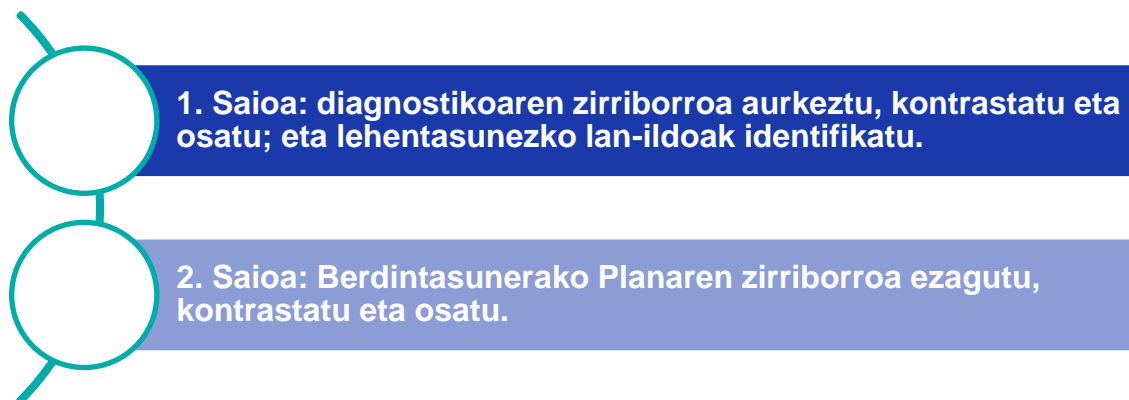
- **Erakundeko pertsonen buruzko datu kuantitatiboen bilketa eta analisia:** emakumeak eta gizonak Erakundean nola banatzen diren, lanaldiak, bateragarritasun-neurrien erabilera, etab. 2020ko datuak jaso eta aztertu ditugu.
- **Erakundeari buruzko dokumentu, txosten nahiz euskarrien azterketa:** webgunea, memoriak, komunikazio-kanalak...
- **Sareko kideei galdetegia:** BRTA sarea osatzen duten erakunde guztiek beraien behar eta pertzepzioak adierazteko aukera izan dute.
- **Sakoneko elkarrizketak.** 3 talde-elkarrizketa egin ditugu: bat BRTAko langileekin, eta beste biak sareko zentro-mota ezberdinekin.
- **Diagnostikoaren kontraste-saioa:** Berdintasun Batzordeko kideek hartu dute parte. Horrekin batera, talde-elkarrizketetan parte hartu duten pertsonen zirriborroa bidali zaie beraien ekarpenak egiteko.

2.2. Egiturak

BRTAk Berdintasunerako I. Plana diseinatzeko prozesua gidatzeko, bi lan-egitura sortu ditu:

- **Talde eragilea:** prozesua martxan jarri, eta kudeatzeaz arduratu den egitura da. Larraitz Perez Martinez, Rikardo Buenok parte hartu dute Elhuyarreko teknikariarekin batera. Prozesuan zehar 4 bilera egin ditu gune honek.
- **Berdintasun Batzordea:** Diagnostikoaren kontraste-saioan parte zuen Berdintasun Batzordeak. BRTA egitura osatzen duten 4 pertsonak parte hartzen dute: Garbiñe Manterolak, Jon Kepa Gerrikagoitiak, Larraitz Perezek eta Rikardo Buenok.

Berdintasun Batzordeak bi lan-saio egin ditu, gai hauek lantzeko:



3. DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO NAGUSIAK

Diagnostikoa aparteko txosten batean jaso badugu ere, hona hemen bertatik ateratako ondorio nagusiak. Ondorio hauek Berdintasun batzordearekin adostuak izan dira eta hauek izan dira, gainera, Berdintasunerako Plana lantzeko aintzat hartu ditugunak.

1. BRTA erakunde txikia eta eratu berria da, egiturazko arazo nabarmenik antzeman ez dugun arren, barrura begirako lanketa batzuk egitea komeniko litzateke: hala nola, jazarpen-protokoloa lantzea, edo komunikazio barneratzailerako irizpideak adostea.
2. BRTAk berdintasun-eragile izateko nahia adierazi du, eta zentzu horretan, sarearen bidez eragiteko aukera handia duela antzeman dugu.
 - Sareko erakundeen arteko elkarlanerako bideak sustatuz.
 - Zientzia eta teknologia eremuko egiturazko arazoei erantzuteko ekimen berritzaileak martxan jarriz.
 - Sareko erakundeei berdintasunean aurrerapausoak emateko bideak eskainiz.

4. BRTAren BERDINTASUNERAKO I. PLANA

BRTAren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planak 4 urteko iraunaldia izango du, hain zuzen ere, 2022tik 2025era bitarte.

BRTAren Berdintasun Planak Emakunderen VII. Planaren eskema jarraitzen duen heinean, 4 ardatzetan banatzen da. Lau ardatz horien edukiak jarraian azalduko baditugu ere, Planaren dimentsioa irudikatzeko komeni da aipatzea 9 programa, 20 helburu eta 47 ekintza jasotzen dituela.

Honako hauek dira BRTAren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren ardatz bakoitzeko programak, helburuak eta ekintza-kopurua:

1. ardatza: GOBERNU ONA	1. programa: KONPROMISO POLITIKOA	1.1. BRTAren misio, bisio eta balioetan berdintasunaren helburua txertatzea	2 ekintza
		1.2. Berdintasunerako Plana garatzea, segimendua egitea eta ebaluatzea	4 ekintza
		1.3. Berdintasunerako Plana gauzatzeko bitartekoak jartzea	2 ekintza
	2. programa: TREBAKUNTZA	2.1. BRTAko langileak berdintasunean trebatzea, berdintasuneko trebakuntza espezializatua eskainiz	2 ekintza
	3. programa: GENERO- IKUSPEGIA LAN PROZEDURETAN ETA JARDUERETAN	3.1. Inprimaki, erregistro eta datu-baseetan sexuaren aldagaia txertatzea, hau da, sexuaren arabera bereizitako datuak jasotzea	3 ekintza
		3.2. Datuak genero-ikuspegitik aztertzea/irakurtzea	2 ekintza
		3.3. Berdintasun-ikuspegia txertatzea komunikazioan	3 ekintza
		3.4. BRTA egiten dituen kontratuetan berdintasun klausulak txertatzea	2 ekintza
		3.5. BRTAko jardura nagusietan genero-ikuspegia txertatzea, emakumeei eta beren lanari ikusgarritasuna emateko	4 ekintza
	4. programa: KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA	4.1. Berdintasuneko lana partekatzea eta koordinatzea sare-mailan	2 ekintza
		4.2. Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailarekin berdintasunaren eremuko lana koordinatzea	4 ekintza
		4.3. Emakundek sustatutako erakundeen arteko sarean (Bai Sarean) parte hartzea	2 ekintza
		4.4. Nazioarteko erakunde eta eragileekin berdintasun-politikak partekatzea eta sinergiak baliatzea	1 ekintza
	5. programa: PARTE- HARTZEA ETA ERAGINA	5.1. BRTAren zuzendaritzan emakumeen gutxieneko partaidetza bermatzea	1 ekintza
		5.2. BRTAk antolatzen dituen hitzaldi, jardunaldi eta ekimenetako gonbidatuen artean osaera orekatua bermatzea	2 ekintza
			36 ekintza

2. ardatza: EMAKUMEEN AHALDUNTZEA	6. programa: EMAKUMEEN AHALDUNTZE PERTSONAL ETA KOLEKTIBORAKO LAGUNTZA	6.1. Emakumeen genero-kontzientzia, autoestimua eta autonomia garatzeko laguntza ematea	2 ekintza
	7. programa: EMAKUMEEN AHALDUNTZE SOZIAL ETA POLITIKORAKO LAGUNTZA	7.1 Emakumeek gizartean parte har dezaten sustatzea, eremu eta gune guztietan	4 ekintza
			6 ekintza
3. ardatza: EKONOMIA ETA GIZARTE-ANTOLAMENDUA ALDATZEA	8. programa: ZAINKETEN EKONOMIA FEMINISTA	8.1. Erakundeetako zuzendarien eta arduradun nagusien jardueraren inguruko hausnarketa sustatzea, bizitza jasangarriak izan ditzaten eta kontziliazio erantzunkidearen eremuan eredugarri izan daitezen	1 ekintza
		8.2. Erakundeetan maila guztietako ikerlari eta teknikariekin kontziliazio erantzunkidea sustatzeko ekimenak eta hausnarketa sustatzea	2 ekintza
			3 ekintza
4. ardatza: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAK GABEKO BIZITZAK	9. programa: KALTEA DETEKTATZEA ARTATZEA ETA KONPONTZEA	9.1. Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako prebentzio- eta laguntza-protokoloa lantzea	2 ekintza
			2 ekintza

4.1. Ekintza-plana

Hurrengo orrietan, BRTAren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren ekintzak jaso ditugu, eta baita horiek aurrera eramateko aurreikusitako kronograma eta arduradunak ere. Edozein modutan, erakundeak guzti hori exceleko tresna batean jasota izango du eta hori erabiliko du, aurrerago azalduko dugun bezala, Planari segimendua egin eta urteko kudeaketa planak prestatzeko.



1.ARDATZA. GOBERNU ONA

1.programa: Konpromiso politikoa						
HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	2022	2023	2024	2025	ARDURADUNA (K)
1.1. BRTAren misio, bisio eta balioetan berdintasunaren helburua txertatzea	1.1.1. Webgune berrian, BRTAren aurkezpenean berdintasunarekiko konpromisoa txertatu.	x				Garbiñe
	1.1.2. Aurkezpenetan berdintasunarekiko konpromisoa txertatu.	x				Garbiñe
1.2. Berdintasunerako Plana garatzea, segimendua egitea eta ebaluatzea	1.2.1. Berdintasunerako Plana abiatu.	x				Larraitz
	1.2.2. Berdintasunerako Plana garatzen dela bermatu eta segimendua egin.	x	x	x	x	Larraitz
	1.2.3. Berdintasunerako Planaren segimendua egin, ekintzen betetze-maila neurtuz eta ekintza-gakoen inpaktu adierazleak jasoz. Urtean behin, urte bukaeran, memoriarako datuak biltzearekin batera.	x	x	x	x	Larraitz
	1.2.4. Planaren indarraldiaren erdian tarteko ebaluazioa egin; eta bukaeran Planaren azken ebaluazioa egin.				x	Larraitz
1.3. Berdintasunerako Plana gauzatzeko bitartekoak jartzea	1.3.1. Planaren arduraduna izendatu.	x				Rikardo
	1.3.2. Berdintasun Batzordean Planaren segimendua egin. Urtean behin.	x	x	x	x	Rikardo

2.programa: Trebakuntza						
HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	2022	2023	2024	2025	ARDURADUNA (K)
2.1. BRTAko langileak berdintasunean trebatzea, berdintasuneko trebakuntza espezializatua eskainiz	2.1.1. Trebakuntza espezifikoko interesgarriak identifikatu eta egin: hala nola, hizkuntzaren erabilera berdinzalea, genero-ikuspegia kudeaketan nola txertatu, pertsonen hautaketa genero-ikuspegiz nola egin...	x				Rikardo Larraitz
	2.1.2. Langileen eta sareko kideen beharretara egokitutako trebakuntza-plana diseinatu trebakuntza espezifikoko interesgarriekin.	x				Rikardo Larraitz

3.programa: Genero-ikuspegia lan prozeduretan eta jardueretan						
HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	2022	2023	2024	2025	ARDURADUNA (K)
3.1. Inprimaki, erregistro eta datu-baseetan sexuaren aldagaia txertatzea, hau da, sexuaren arabera bereizitako datuak jasotzea	3.1.1. Informazioa jasotzeko erabiltzen diren inprimaki eta erregistroak bildu (dirulaguntzak, programak, BRTA sareko ekimenak...)	x				Larraitz
	3.1.2. Inprimaki eta erregistro horietan sexuaren aldagaia nola txertatu zehaztu eta sexuaren aldagaia txertatu. Irakurketa integralagoak egiteko beste aldagairik txertatu behar den aztertu (adina, jatorria, dibertsitate funtzionala...).	x				Larraitz
	3.1.3. Inprimakien eta erregistroen bidez jasotako informazioa kudeatzeko erabiltzen diren datu-baseak eta abarrak aztertu eta horietan sexuaren aldagaia txertatu.		x			Larraitz
3.2. Datuak genero-ikuspegitik aztertzea/irakurtzea	3.2.1. Sexuaren arabera bereizita bildutako datuak aztertu genero-ikuspegitik eta, beharrezkoa bada, neurri zuzentzaileak zehaztu. Urtean behin, kudeaketa-planerako.	x	x	x	x	Jon Kepa

	3.2.2. BRTAren urte bukaerako Asanblada Orokorrean, egindako ekimenen inguruko datuak sexuaren arabera bereizita aurkeztu (adib, asistentzia datuak, etab)	x	x	x	x	Jon Kepa
3.3. Berdintasun-ikuspegia txertatzea komunikazioan	3.3.1. BRTAko komunikazio berdizalerako irizpideak zehaztu, eta dekalogo edo gida batean jaso.	x				Garbiñe
	3.3.2. Komunikazio berdinzaleari buruzko trebakuntza-saio praktikoa antolatu.	x				Garbiñe
	3.3.3. Sortutako euskarria (gida edo dekalogo) BRTA sarean partekatu.	x				Garbiñe
3.4. BRTA egiten dituen kontratuetan berdintasun klausulak txertatzea	3.4.1. Kontratuetan klausula sozialak eta bereziki berdintasuneko klausulak txertatzeko dauden aukerak aztertu.		x			Rikardo Larraitx
	3.4.2. Kontratuetan berdintasun klausulak eta klausula sozialak orokorrean integratzen hasteko lanketa abiatu.		x			Rikardo Larraitx
3.5. BRTAko jarduera nagusietan genero-ikuspegia txertatzea, emakumeei eta beren lanari ikusgarritasuna emateko	3.5.1. Genero-ikuspegia ikerketan: genero-ikuspegia ikerketan txertatzearen garrantziaz sentsibilizatzeko hitzaldi/saioa antolatu sareko kideei begira.		x	x		Garbiñe
	3.5.2. Genero-ikuspegia ikerketan: genero-ikuspegiz egindako ikerketei ikusgarritasuna emateko bideak pentsatu eta landu.		x	x	x	Garbiñe
	3.5.3. Genero-ikuspegia kudeaketan: genero-ikuspegia kudeaketan txertatzeari buruzko trebakuntza antolatu, sarean parte hartzen duten erakundeetako kudeatzaile eta BRTAko kideei zuzendutako saioa izango da.			x		Garbiñe
	3.5.4. Genero-ikuspegia kudeaketan: Europako HRS4R logoa aztertu, eta European Researcher Act and Code delakoa sinatzea baloratu. Interesgarria bada, HRS4Rrekin bat egin, eta egindakoaren berri zabaltu BRTA sarean.	x				Garbiñe

4.programa: Koordinazioa eta elkarlana						
HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	2022	2023	2024	2025	ARDURADUNA (K)
4.1. Berdintasuneko lana partekatzea eta koordinatzea sare-mailan	4.1.1. BRTAk berdintasun gaietarako sarea sortu: erakunde bakoitzeko berdintasun-arduradunak parte hartuko luke, urtean behin batuko litzateke, eta lantalde tematikoak sortu litezke gai espezifikoekin. Helburuak lirateke: elkarren arteko koordinazioa erraztea ekimenak, hitzaldiak, ikastaroak etab. errazago eta era eraginkorragoan antolatu eta dinamizatu ahal izateko.	x				Larraitz
	4.1.2. Praktika onak partekatzeko espazioa martxan jarri (birtuala izan daiteke). BRTA barneko erakundeek martxan jarritako ekimen arrakastatsuak partekatzeko aukera izango lukete, eta tematikoki antolatu ahalko litzateke. Arlo posibleak: genero-ikuspegia ikerketan nola txertatu, kontziliazioa, guraiza egiteko aurre egiteko estrategiak...	x				Larraitz
4.2. Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailarekin berdintasunaren eremuko lana koordinatzea	4.2.1. BRTAren Plana aurkeztu, eta Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailarena ezagutu.	x				Rikardo Larraitz
	4.2.2. Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailarekin elkarlanean garatu daitezkeen ekintzak identifikatu eta elkarlanean aritu.	x				Rikardo Larraitz
	4.2.3. Urtean behin Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailarekin erakunde bakoitzaren Planaren nondik norakoak partekatu, eta elkargune posibleak bilatu.	x	x	x	x	Rikardo Larraitz
	4.2.4. Sail berarekiko lotura duten beste erakundeekin SPRI, IHOBE, EVE, URA... berdintasunaren eremuan elkarlanean aritzeko aukerak aztertu.		x	x	x	Rikardo Larraitz

4.3. Emakundek sustatutako erakundeen arteko sarean (Bai Sarean) parte hartzea	4.3.1. Emakunderen erakunde laguntzaile izateko baldintzak betetzen ditugun aztertu, eta hala balitz, ziurtagiria lortzeko prozedura martxan jarri.			x	x	Larraitz
	4.3.2. Erakunde laguntzaile ziurtagiria lortuz gero, Bai Sareako bileretan parte hartu antolatzen diren bilera, jardunaldi edota trebakuntza-saioetan parte hartuz, gaiaren arabera dagokion pertsona hautatuz.				x	Larraitz
4.4. Nazioarteko erakunde eta eragileekin berdintasun-politikak partekatzea eta sinergiak baliatzea	4.4.1. Hitzarmenak/harremanak ditugun eragileei BRTAren berdintasun-politikaren berri eman eta beraien politikak ezagutu. Besteengandik ikasteko aukera.		x	x	x	Rikardo

5.programa: Parte-hartzea eta eragina

HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	2022	2023	2024	2025	ARDURADUNA (K)
5.1. BRTAren zuzendaritzan emakumeen gutxieneko partaidetza bermatzea	5.1.1. Zuzendaritza Batzordean helburua partekatu eta neurririk ezar daitekeen aztertu.		x			Rikardo
5.2. BRTAk antolatzen dituen hitzaldi, jardunaldi eta ekimenetako gonbidatuen artean osaera orekatua bermatzea	5.2.1. BRTAk antolatzen dituen hitzaldi, jardunaldi eta ekimenetako gonbidatuen artean osaera orekatua bermatzeko neurriak zehaztu eta zerbait antolatzen den bakoitzean kontuan hartu.	x				Denok
	5.2.2. Antolatutako hitzaldi, jardunaldi eta ekimenetako gonbidatuen erregistroa jaso eta honi segimendua egin, beharrezkoa balitz neurri zuzentzaileak aplikatuz.		x	x	x	Denok

2.ARDATZA. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

6.programa: Emakumeen ahalduntze pertsonal eta kolektiborako laguntza						
HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	2022	2023	2024	2025	ARDURADUNA (K)
6.1. Emakumeen genero-kontzientzia, autoestimua eta autonomia garatzeko laguntza ematea	6.1.1. Trebakuntza-programa martxan jarri , tarteko arduradun izateko aukera luketen emakumeen trebakuntza eta ahalduntzera bideratuta legoke, eta ahalduntze pertsonala eta autoestimua landuko dira; eta paraleloan kudeaketa edo ardura-postuetan aritzeko beharrezko baliabideak eskainiko zaizkie (UPV/EHUK unibertsitate-mailan martxan duen programa kontsultatu liteke inspirazio gisa).		x			Larraitz
	6.1.2. Emakumeen genero-kontzientzia, autoestimua eta autonomia garatzearen garrantziaz sentsibilizatzeko komunikazio-ekimena pentsatu, eta martxan jarri.			x		Larraitz

7.programa: Emakumeen ahalduntze sozial eta politikoari laguntzea						
HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	2022	2023	2024	2025	ARDURADUNA (K)
7.1 Emakumeek gizartean parte har dezaten sustatzea, eremu eta gune guztietan	7.1.1. Mentoring programa martxan jarri. Doktoregoa egiten dabiltzan emakumezko ikerlariei edo/eta teknikariei zuzendua, Post-doc osteko ibilbideaz eta aukerez jabetzeko aukera izango dute. Erakunde ezberdinek parte hartuko luketenez, aukera legoke industrian zein arlo akademikoagoan lan egiten duten emakumeen berri izan, eta beraien bide-orri propioa diseinatzeko bidelaguna izatekoa.	x	x	x	x	Rikardo Larraitz

	7.1.2. Emakumeen lana aitortzeko dauden egun, sari eta ekimenetan proaktiboki parte hartu.	x	x	x	x	Rikardo Larraitz
	7.1.3. Sareko gizonei zuzendutako berdintasunaz sensibilizatzeko saioa antolatu (adibidez, Gizonduz programako edukien bidez)	x				Rikardo Larraitz
	7.1.4. Emakumeak Zientzian ekimena EAE mailakoa bilakatzeko proposamena egin sarean parte hartzen dabiltzan erakundeei.		x	x	x	Rikardo Larraitz

3.ARDATZA. EKONOMIA ETA GIZARTE-ANTOLAMENDUA ALDATZEA

8.programa: Zainketen ekonomia feminista						
HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	2022	2023	2024	2025	ARDURADUNA (K)
8.1. Erakundeetako zuzendarien eta arduradun nagusien jardueraren inguruko hausnarketa sustatzea, bizitza jasangarriak izan ditzaten eta kontziliazio erantzunkidearen eremuan eredugarri izan daitezen	8.1.1. BRTAko arduradunen jokabide-kodea landu eta sareko erakundeei horren berri eman, ezagutu dezaten eta, nahi izanez gero beraienean ere bidea jorratzen has daitezen. Adibidez, e-mailak lanorduz kanpo jasoz gero, erantzun beharra ez sentitzeko mezua txertatuta sinaduretan; edo mezuak lanorduetan jasotzeko programatuz, laneko bilerak egiteko lanorduak zehaztuz, etab.			x		Larraitz
8.2. Erakundeetan maila guztietako ikerlari eta teknikariekin kontziliazio erantzunkidea sustatzeko ekimenak eta hausnarketa sustatzea	8.2.1. Kontziliazio erantzunkidea sustatzeko sareko kideek martxan jarritako ekimenen berri jaso, eta sarean partekatu.			x		Larraitz
	8.2.2. Beharrak identifikatzeko inkesta zabaldu BRTAko sareko kideen ikertzaileen artean, emaitzak aztertu eta sensibilizaziorako baliatu. Horrekin batera, identifikatutako hutsuneetan eragiteko politikak diseinatzeko espazioa sortu.			x	x	Larraitz

4.ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK

9.programa: Kaltea detektatzea artatzea eta konpontzea						
HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	2022	2023	2024	2025	ARDURADUNA (K)
9.1. Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako prebentzio- eta laguntza-protokoloa lantzea	9.1.1. Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurugiro Sailarekin helburua partekatu eta Sailak protokolorik baduen ezagutu.		x			Larraitz
	9.1.2. BRTAko protokoloa landu eta sareko kideei aurkeztu.		x			Larraitz

5. PLANA GARATZEKO EGITURAK ETA BALIABIDEAK

5.1. Egiturak

BRTAk lantalde txikia du eta lan-karga handia. Ondorioz, ezinbesteko ikusten dugu Plana garatzeko jada sortuta dituzten egiturez baliatzea, eta egiten dituzten lanketa guztietan Planarekin lotutako ekintzen lanketa egitea, zeharlerrotasunez.

Edonola ere, Plana abiatzeko eta garatzeko beharrezko jo dugu **Planaren ardura izango duen pertsona bat izendatzea**; Larraitz Perez izango da Planaren arduraduna. Planaren arduraduna izango da Planari segimendua egingo diona eta ekintza ezberdinak koordinatuko dituen.

Planaren koordinazioa eta segimendua lantaldeko bileretan ere, dagokionean. Halere, urtean behin Planaren segimendua eta ebaluazioari tarte eta lanketa berezia eskainiko zaio Berdintasun Batzordean, egindakoaren balantzea egiteko eta hurrengo urteko jarduera zehazteko. Taula honetan jaso ditugu Berdintasun Batzordeko partaideen profila, Batzordearen zereginak eta funtzionamendua:

BERDINTASUN BATZORDEA

PROFILA

- Planaren arduraduna
- BRTAko lankide guztiak.

ZEREGINAK

- Urteko kudeaketa-planari ekarpenak egitea eta onartzea.
- Planaren garapenaren segimendua eta balorazioa egitea.

FUNTZIONAMENDUA

- Urtean behin elkartuko da.

Horrez gain, lanketa konkrituak egiteko beharrezkoa izango da berariazko lantaldeak sortzea; edozein modutan, behin lanketa egindakoan talde horiek desagertzea aurreikusten dugu:

BERARIAZKO LANTALDEAK

PROFILA

- Ekintza zehatz horren arduraduna
- Lanketa jakinetarako egokiak izan daitezkeen pertsonak (BRTAko langileak edota sareko kideak)
- Sareko erakundeetako Berdintasun arduradunak, hala dagokionean.
- Beharrezkoa denean, kanpo-aholkularitza

ZEREGINAK

- Planaren garapenarekin lotutako lanketa zehatzak egitea.

FUNTZIONAMENDUA

- Lanketa espezifikoak egiteko sortuko dira, eta behin lanketa egindakoan, desagertu egingo dira. Nolanahi ere, lantaldeak martxan jarritakoan zehaztuko da horien funtzionamendua, egin beharreko lanaren arabera.

5.2. Plana garatzeko baliabideak

BRTAk Berdintasunerako I. Plana gauzatu ahal izateko beharrezkoak diren baliabideak aurreikusiko ditu urtero:

- Dagozkien **lanorduak** esleituko dizkie Planean modu aktiboan parte hartuko duten pertsonari eta, batez ere, Planaren ardura izango duen pertsonari.
- Planaren **arduradunari trebakuntza** eskainiko dio, edo era horretako lanak egiteko gaitasuna duen aholkularitza-enpresa baten zerbitzuez baliatuko da.
- BRTAk aurrekontu zehatz bat izango du urtero, Planean jasotako ekintzak garatu ahal izateko.

6. PLANAREN SEGIMENDUA ETA EBALUAZIOA

6.1. Segimendua

Oso garrantzitsua da Planaren etengabeko segimendua eta ebaluazioa egiteko sistema bat zehaztea. Planaren arduradunak, Berdintasun batzordearen laguntzarekin, kronograman jasotako neurrien segimendu jarraitua egingo du, Planaren Excel dokumentuan bertan. Segimendu horren bidez aurreikusitako ekintzen betetze-maila ezagutuko dugu urtez urte.

Ekintzen betetze-maila modu sinplean jasoko dugu urtero: ekintzak erabat burutu diren, garatze bidean dauden, hasi ez diren edo epea egokitu den erregistratuz. Horrez gain, urte bakoitzean betetze-maila erregistratzeaz gain, ekintza bakoitzarekin lotuta zer egin den ere erregistratu ahal izango dugu, betetze-mailaren ondoan oharrak jasoz.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana (2022-2025)



Emakunderen VII. Planaren ardatzak	HELBURU ESTRATEGIKOAK	Ekintzak	2022	2023	2024	2025	ARDURADUNA (K)	Ekintza-gakua	ADIERAZLEAK	BETETZE-MAILA 2022	Oharrak
2. Programa: KONPROMISO POLITIKOA	1.1. BRTAren misio, bisió eta balioetan berdintasunaren helburua lortzea	1.1.1. Webgune berria, BRTAren aurkezpenaren berdintasunarekiko konpromisoa bertatu	X						Verdigenan berdintasunarekiko konpromisoa bertatu izana balez	EGIN DA	
		1.1.2. Aurkezpenaren berdintasunarekiko konpromisoa bertatu	X						BRTAri buruzko aurkezpen instituzionalak berdintasunarekiko konpromisoa bertatu izana balez	GARATZE BIDEAN	
	1.2. Berdintasunerako Plana garatzea, segimendua egitea eta ebaluatzea	1.2.1. Berdintasunerako Plana abiatu	X						Berdintasun Planaren lehenengo urteko betetze-maila	EZ DA HASI	
		1.2.2. Berdintasunerako Plana garatzen dela bermatu eta segimendua egin	X	X	X	X			Berdintasun Planaren lehenengo urteko betetze-maila	EPEA EGOKITU DA	
		1.2.3. Berdintasunerako Planaren segimendua egin, ekintzen betetze-maila neurritu eta ekintza-gakoen inpaktu adierazleak jasoz. Urtean behin, urte bukaeran, memoriarako datuak biltezarekin batera	X	X	X	X			Urte bukaerako Berdintasun Planaren garapenaren memoria egin izana balez		
		1.2.4. Planaren indarraldia den bukaeran Planaren ebaluazioa egin				X			Ebaluazioa egin izana balez		
	1.3. Berdintasunerako Plana gauzatzeko bitartekoak jaretzea	1.3.1. Planaren arduraduna izendatu	X						Arduradunaren hautaketaren berri emateko mesia, edo erabakia hartu den beteko akta		
		1.3.2. Berdintasun Batzordean Planaren segimendua egin. Urtean behin	X	X	X	X			Berdintasun Batzordeko bilaketa akta		
	2.1. BRTAko langileak berdintasunaren trebatzea	2.1.1. Trebakuntza espezifiko interesgarriak identifikatu eta egin, hala nola, hizuntzaren erabilera berdintzeak, genero-ikuspegia kudeaketan nola bertatu, pertsonen hautaketa	X						Trekakuntzetan parte hartu duten pertsonak (presenak arab. Berdintza) eta gaitz trebakuntza-erakundeak		

Garatzen ari garen Planaren eragina edo inpaktua ezagutzeko, bestetik, ekintza gakoaren inpaktu-adierazleak zehaztu ditugu inpaktu-adierazleen taulan (ikus Exceleko dokumentua). Taula hori urtean behin osatuko da adierazleen bilakaera ezagutzeko. Modu horretan, lantzen ari garen ekintzen arrakasta-maila ezagutu ahal izango dugu eta neurri zuzentzailerik ezarri behar dugun erabaki.

Jarraipenerako adierazleak	2022		2023		2024		2025	
	Emak. kop.	Giz.kop.	Emak. kop.	Giz.kop.	Emak. kop.	Giz.kop.	Emak. kop.	Giz.kop.
1) BRTAko lantaldeen osaketa								
2) Komunikazio berdintzerako dekalogo edo gida sortu izana: bai /ez								
3) Genero-ikuspegiz egindako ikerketa: zabalduko ikerketa kop. (eboluzioa)								
4) Genero-ikuspegia kudeaketan: ekimenarekin bat egin duen erakunde kop.								
5) BRTAko berdintasun gaietarako sarean parte hartzen duten erakunde kopurua, partzuergoko kideak (%)								
6) Praktika onak partekatze espazioan partekatutako praktika on kop. (gutxitzea, eboluzioa)								
7) Kontziliazio erantzukidea sustatzeko martxan jarritako ekimen kop.								
8) Mentoring-programako partaide kop.								
9) Emakumeak Zientzian ekimenean parte hartzen duen erakunde kop. probintziak.	Araba		Araba		Araba		Araba	
	Bizkaia		Bizkaia		Bizkaia		Bizkaia	
	Gipuzkoa		Gipuzkoa		Gipuzkoa		Gipuzkoa	

Urtero, urte naturalaren bukaerarekin batera, Planaren betetze-mailari eta inpaktuari dagozkion atalak beteko dira eta Berdintasun batzordean partekatu eta aztertuko dira emaitzak. Hau guztia kontuan hartuta zehaztuko da hurrengo urteko Planaren kudeaketa-plana.

6.2. Ebaluazioa

Planari **etengabeko segimendua** egingo diogu eta urtearen amaieran martxan jarri diren neurrien betetze-maila aztertuko dugu, memoria-txostenean jasoz. Planaren indarraldiaren erdian, berriz, **tarteko ebaluazioa** egingo dugu Planaren garapena xeheago aztertzeko.

Ebaluatzeko irizpide orokorrak hauek izanen dira:

- **Eragina:** I. Planak barnean eta kanpoan eragin dituen aldaketak.
- **Eraginkortasuna:** Erronken garapen-maila eta helburuen eta ekintzen betetze-maila.
- **Estaldura:** Planaren onuradunen kopurua, eta planaren garapenean izandako parte-hartzea eta haren kalitatea kuantifikatzea.
- **Gauzatzea:** kronogramaren betetze-maila eta esleitutako aurrekontuaren egokitasuna.
- **Kalitatea:** planaren jarraipenean eta ebaluazioan jasotako datu eta informazioen kalitatea.

Azkenik, Planaren indarraldia bukatzen denean (2026 hasieran, alegia), ebaluazio sakonago bat egingo dugu Planaren nahiz neurrien betetze-maila ez ezik, Planaren eragina ere baloratu ahal izateko.



**Emakumeen eta gizonen berdintasunerako
lehenengo plana 2020-2024**
Euskadiko Parke Teknologikoen Sarea

Kanpoko aholkularitza:

‘UNA gestión y comunicación’

Aurkibidea

1. Hitzaurrea	3
2. Lege-esparrua	4
3. Diagnostikoan identifikatutako indarguneak eta hobetu beharreko arloak	6
4. Jarraipen- eta ebaluazio-sistema	7
5. Berdintasun Plana	8
◦ Helburuak	
◦ Espero diren emaitzak	
◦ Jarduerak, adierazleak, arduradunak eta baliabideak	

1. Hitzaurrea

Euskadiko Parke Teknologikoen Sarearen (aurrerantzean, EPTS) egitekoa da Euskadiko berrikuntza eta garapen teknologikoaren katalizatzaile izatea, enpresen, eragile teknologikoen eta unibertsitateen arteko ezagutza-trukea eta teknologia-transferentzia sustatuz, enpresa berritzaileen sorrera eta hazkundea bultzatuz eta kalitatezko espazio eta instalazioak eta balio erantsiko zerbitzuak eskainiz, modu iraunkorrean.

EPTSk Euskadiko **enpresa-berrikuntzaren eta garapen teknologikoaren erreferente** gisa eta nazioarteko erreferentzia-eredu gisa sendotzeko ikuspegiari jarraiki egiten du lan. Testuinguru horretan, gaur egun hausnarketa estrategiko berrian dihardu, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bilatzea erakunde-garapeneko eremu gisa finkatzen ari da.

Bestalde, Parke Sarerako oso garrantzitsua da **Garapen Jasangarrirako Helburuek** proposatzen duten orientazioa. Esparru horretara joz, gure plana bereziki bideratuta dago 5. GJH lortzen laguntzera: "Generoen arteko berdintasuna lortzea eta emakume eta neska guztiak ahalduntzea". Bereziki, espero dugu gure ahaleginek 5.5 helburua lortzen lagunduko dutela: "Emakumeen parte-hartze osoa eta eraginkorra ziurtatzea, baita lidergo-aukeren berdintasuna ere, arlo politikoan, ekonomikoan nahiz publikoan erabakiak hartzen dituzten maila guztietan".

Horregatik ekin diogu diagnostiko-prozesuari eta **Berdintasun Plan** hau prestatzeari, honako ildo estrategiko hauen arabera:

- EPTSren kulturen **aukera-berdintasunarekiko konpromisoa** indartzea
- Praktika diskriminatzaileak saihestuko dituen eta emakumeen eta gizonen garapen profesionalerako aukera berdinak bermatuko dituen **lan-politika** sendotzea, 5. GJHk proposatutakoari jarraiki
- EPTS **gune segurua** izan dadila, indarkeriarik eta jazarpenik gabea
- **Kanpora begirako eta gizartera hurbiltzeko ekintza** guztiek genero-ikuspegia aintzat hartu dutela bermatzea.

Diagnostiko- eta plan-prozesuaren buru Berdintasun Batzorde (BB) bat izan da, honako hauek osatua:

Izena	Saila	Lanpostua	Kokapena
Miren Bilbao	Kudeatzailletza	Arduraduna	Araba
Juan Ramón García	Ekonomia, Finantza eta Antolaketa Arloa	Teknikaria	Araba
Miriam Uribe-Etxebarria	Kudeatzailletza	Teknikaria	Gipuzkoa
Izaskun Arriaga	Kudeatzailletza eta ezarpen teknikoa. Genero erreferentea	Teknikaria	Bizkaia
Nerea Barbadillo	Komunikazio korporatiboa	Arduraduna	Bizkaia
Iñigo Etxezarraga	Ekonomia, Finantza eta Antolaketa Arloa Bitarteko sindikala	Teknikaria	Bizkaia
Ainhoa Torrealdai	Zuzendaritza Nagusia	Teknikaria	Bizkaia

Berdintasun Planean jasotako ekintza-ildoak eta jarduerak BBrekin eta 'UNA gestión y comunicación' aholkularitzarekin koordinatuta eraiki dira. Plana eraiki ondoren, batzordeak jarraipena izango du, gutxienez, planaren 4 urteko indarraldian. Horrela, organo formal bat ziurtatuko da, ekintzen inplementazioaren eta adierazleen betetzearen jarraipena bermatuko duena. Azken batean, prozesuaren iraunkortasuna bermatuko duen organoa eta talde osoari plana bereganatzen lagunduko dion organoa.

2. Lege-esparrua

Plan honetako printzipioak eta ekintzak berdintasunari buruzko araudi eta legeriaren esparrukoak dira eta horiei lotzen zaizkie. Hain zuzen ere, araudi eta legeria horiek arautzen dituzte, bai nazioartean, bai estatuan, bai autonomia-erkidegoan, desberdintasunak ezabatzeke eta emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun eraginkorra sustatzeko ekintzak.

Alde batetik, **Emakumearen aurkako Diskriminazio Modu Guztiak Ezabatzeari buruzko Konbentzioa (CEDAW)** nabarmendu nahi dugu, Nazio Batuetan, New York, 1979ko abenduaren 18an onartua, nazioarteko erakundeen esparruan bidea ireki zuen mugarri den aldetik. Espainiako Estatuak 1984an berretsi zuen CEDAW. Konbentzio horrek ez dezatela diskriminaziorik egin eskatzen die estatu kideei, eta, horrez gain, gizonek eta emakumeek gizartean eta familian duten rol tradizionala aldatzeko eta diskriminazioa ezabatzeke neurriak etengabe hartzeko ere eskatzen die. "Emakumeak bere seme-alaba kopurua eta jaiotzen arteko tarte askatasunez eta erantzukizunez erabakitzeko duen eskubidea, eta eskubide horiek egikaritzea ahalbidetuko dioten informazioa, hezkuntza eta bitartekoak eskuratzeko eskubidea" (16 e art.) duela barne hartzen duen giza eskubideen itun bakarra da, eta eskubide hori beren legerian sartzera behartzen ditu estatuak. 5. artikulua debekatu egiten du amatasuna lan-diskriminaziorako edo bestelakoetarako

aitzakia gisa erabiltzea, eta behartu egiten du eginkizun sozial gisa aitortzera, gizonen, emakumeen eta haurrak zaintzeko gizarte-zerbitzuen erantzukidetasunean.

Bestalde, **Nazio Batuek, 1997an, genero-ekitatea funtsezko printzipio gisa hartu zuten** beren politika eta programa guztietan, giza garapen iraunkorraren alde lan egitea ezinezkoa dela ulertuta, emakumeek –biztanleriaren erdiak– munduko leku guztietan, gure gizartean barne, bizi duten desberdintasun-egoera kontuan hartu gabe.

Europar Batasunak, 1999an, **Amsterdameko Itunak** formalki definitu zuen berdintasuna **Europar Batasunaren** funtsezko printzipio gisa, eta bere kide guztiek emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko politikak diseinatu eta aplikatu behar dituztela ezarri zuen.

Bestalde, gure hurbileneko testuinguruan, EAEn, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea** onartu zen 2005ean. **Lege horrek, besteak beste, honako hau ezartzen du:** “Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresa guztiek eta enpresa pribatuak [...] neurri zehatzak eta eraginkorrak dituzten plan edo programa egingo dituzte, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko bai barne-funtzionamenduan, bai kanpora begirako jardueran”. Zehazki, hirugarren tituluan, esku-hartze arloetan, besteak beste **lan-eremuan**, emakumeen eta gizonen berdintasun erreala eta eraginkorra sustatzeko zenbait neurri arautzen ditu legeak.

Legeek eta araudiek argi uzten dute gizarte-eragile guztiek, baita erakunde pribatuak ere, berdintasunaren aldeko borrokan duten erantzukizuna. Ildo horri jarraiki, honako helburu hauek dituzten ekintzak bultzatzea daitezela sustatzen da:

- Tratu-berdintasuna bermatzea eta diskriminazioak saihestea, zuzenekoak zein zeharkakoak.
- Entitatearen politika eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzea.
- Aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzea.
- Ekintza positiboko neurriak aplikatzea, desberdintasun historikoaren ondorioz emakumeen eta gizonen artean egon daitezkeen desorekak zuzentzek.
- Genero-rolen eta -estereotipoen aurka borrokatzea.
- Eremu guztietan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua izan dadin lan egitea.

Beraz, aipatutako **tratu-berdintasuneko eta aukera-berdintasuneko** printzipioetan eta horri lotutako araudietan eta jarraibideetan oinarrituta, Berdintasun Plan honek helburuak eta ekintzak ezartzen ditu, genero-ikuspegia zeharkakotzeko eta ekintza positiboko **estrategia osagarri** jarraiki. Alde batetik, funtsezkoa da genero-ikuspegia korrante nagusian sartzeari begira jartzea, hau da, erakundearen barruko eta kanpoko politika guztietan. Baina, beste alde batetik, oraindik ere beharrezkoa da neurri zehatzak eta aldi baterakoak zehaztea, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasun historikotik eratorritako arrakalak murrizteko.

Esandakoa aintzat hartuta, planak honako hauetan izan nahi du eragina:

- Pertsona guztientzako lan-giro libre eta segurua bultzatzen duten neurriak indartzea.
- Emakumeak hainbat gunetara sartzeko eta zenbait postu eskuratzeko tartearak murriztea.
- Genero-ikuspegia txertatzea erakundearen jardueretan.
- Genero-ikuspegia erakunderako balio gisa txertatzea.
- Langileak sentsibilizatzea eta kontzientziazatzea genero-rolek eta -estereotipoek –oro har eta haien lan-errealitate zehatzean– duten eraginari buruz.
- Balio patriarkaletatik urrun dauden gaitasunak, trebetasunak, lan egiteko moduak eta lidergoa balioestea.

3. Diagnostikoan identifikatutako indarguneak eta hobetu beharreko arloak

Egindako diagnostikoak eta eranskinak hainbat antolamendu-esparru aztertu ditu: estrategia, egitura, funtzionamendu-dinamikak, parte-hartzea, produktuak eta antolamendu-balioak. Analisiaren ondorioz, indarguneak identifikatu dira, proposatutako helburu eta ekintzetarako zutabe izateko balio dutenak, baita ahuleziak edo hobetu beharreko arloak ere, eta horietatik abiatuta diseinatu dira Plan honen helburuak, emaitzak eta ekintzak.

Hauek dira identifikatutako **indargune** nagusiak:

- EPTSk, gaur egun, plantilla paritarioa du, izan ere, emakumeak dira gehiengoa, aldea txikia bada ere, azken 4 urteetan plantillan emakume gehiago sartu direlako aurreko urteetan baino.
- Prozesu honi ekin aurretik bazegoen Berdintasun Taldea eta 2018tik Euskadiko Parke Teknologikoen Sarerako 2017-2020 Plan Estrategikoan ezarritako helburu eta ekintzekin bat datozen jarduerak planifikatzen zituen.
- Erabaki-postuetan erabateko adostasuna dago berdintasunaren arloan lortu beharreko aurrerapausoei buruz.
- Zuzendaritza Nagusiak eta hiru lurralde-gerentzietatik bik emakumeak dituzte buru.
- Bere rolagatik, EPTS biderkatzeko gaitasun handiko eragilea da, eta berdintasunaren aldeko diskurtsoa hiru Parke Teknologikoetan kokatutako enpresen artean erreplika dezake.
- Europar Batasunak sektorerako lehentasunen artean planteatzen du genero-ikuspegia ikerkuntzan eta garapen teknologikoan txertatzea susta dadila.
- Ingurunean badira emakume teknologoak eta/edo zientzialariak hausnarketak eta ekintzak bultzatzen ari direnak, eta haiekin harremanetan jar gaitezke, aliantza egiteko eta ibilbide partekatu bati ekiteko.

Hobetu beharreko arloei dagokienez, honako hiru eremu hauetan laburbil daitezke:

a) Emakumezko langileen karrera profesionala garatzea EPTSn

- Batzuetan, erakundeko emakumeek erronka handiagoei egin behar izaten diete aurre erantzukizuneko postuak lortzeko garaian.
- Banantze horizontala, arlo eta funtzio jakin batzuetan emakumeen kontzentrazioa sustatzen duena.
- Zuzendaritza-postuetan, maila teknikoan, dauden emakumezko langileei eragiten dien soldata-arraila, emakumezko enplegatu gehien duen eremua baita hori, emakumeen aldeko aldea handitu egin da, eta emakume gehienak dauden maila baxuenetan ere murriztu egin da aldea.
- Banantze horizontala, Parkeen Sareak azpikontrataturako lan-jardueretan areagotzen dena.

b) Parke Sarea indartzea, emakumeentzako eta dibertsitate generiko-sexualentzako gune seguru den aldetik

- Adierazpen batzuk, inkesta-galdetegietan bildutakoak, sexu-jazarpenzat edo jazarpen sexistatzat har daitezkeen zirkunstantzia jakin batzuk ezagutzen dituztela adierazten dutenak.
- Jazarpen sexuala eta sexista prebenitzeko eta horren aurka borrokatzeko protokolorik ez izatea.
- Ez dago protokolorik LGBTIfobiari aurrea hartzeko eta haren aurka borrokatzeko.

c) Berdintasuna indartzea Parkeen Sarearen kulturean

- Erakundearen helburuetan eta webgunean berdintasunaren balioak indartzen jarraitzea.
- Oro har, eta bereziki sektorean, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren kausei buruz langileek duten ezagutza sakondu behar da.
- Aldaketarekiko balizko erresistentziak.
- Parkeetako enpresekiko eta publiko orokorrarekiko erakunde-diskurtsoan sakontzen jarraitzea, berdintasunaren alde.
- Erantzukidetasun-balioetarantz lan egingo duen kulturean sakontzea.

4. Jarraipen- eta ebaluazio-sistema

Plana eraikitzen denetik aurrera, formalki eratuko da Berdintasun Batzordea. Lan eta jarraipen talde horrek erakundeko talde edo funtzio guztietako partaideak izango ditu. Talde horretan, diagnostikoan eta planean zehar BB osatu zuten pertsonak hartuko dute parte, eta Izaskun Arriaga berdintasun erreferenteak (Kudeatzailatza eta ezarpen teknikoa) koordinatuko du martxan jartzea.

Hasiera batean, Batzordeak Urteko Plan Operatiboak egingo ditu, Berdintasun Planean aurreikusitako jarduerak jasotzeko. Berdintasun Batzordea **sei hilean behin** bilduko da (**1. urtean**

hiru hilean behin bada ere), Izaskun Arriagak deituta, eta testuinguru horretan egingo da hurrengo lan-planen jarraipena. Behin betiko batzordea osatu ondoren, haren ardura izango da jarraipen- eta ebaluazio-sistema bat eratzea, aurreikusitako adierazleen betetze-maila neurtzeko. Batzorde horren xedea izango da jarduera guztiak, aldi baterako plangintzak eta baliabideak berrikustea eta hobetzea, eta lantaldearen barruan edo EPTSkon pertsonen aldetik sortzen diren ekintza berriak aztertzea, gainerako jardueretan gertatzen den bezala, kudeaketa-ereduaren arabera.

Berdintasun Batzordeak **ebaluazio bat** egingo du **urtero**, aldi horretarako aurreikusitako adierazleen eta jardueren betetze-mailaren berri emateko. Era berean, planaren azken urtean **azken ebaluazio bat** egiteaz arduratuko da, Bigarren Berdintasun Plana egiteko baliabideak sortzeko. Ebaluazio horiek batzordeak berak zein kanpoko talde batek egin ditzakete.

5. Berdintasun Plana

Euskadiko Parke Teknologikoen Sareak (EPTS) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lehenengo Plana eraiki du. Plan horrek **4 urteko** indarraldia izango du, **2020tik 2024ra**, eta **4 ildo estrategikotan** egituratuta dago. Horietako bakoitzetik hainbat ildo espezifiko eratortzen dira, baita lerro horietako bakoitza betetzera bideratutako hainbat ekintza ere. Jarraian, eraikitako plangintzaren xehetasuna aurkeztuko da:

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako lehenengo plana 2020-2024

Euskadiko Parke Teknologikoen Sarea

Jarduerak	Urteak					Arduraduna	Iruzkinak
	2020	2021	2022	2023	2024		
1. ILDO ESTRATEGIKOA: EPTSREN KULTURAN AUKERA-BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISOA INDARTZEA							
1.1. Prestakuntza-planean aukera-berdintasunaren arloko gaitasunak hobetzeko ekintzak sartzea (komunikazio ez-sexista, genero-arriak lan-merkatuan, esparru zientifikoa, etab.), Batzordeko kideentzako ekintza espezifikoak barne hartuta		X	X	X	X	BB+Erakundea	Eginda, Prestakuntza Planean sartutako ekintzak
2. ILDO ESTRATEGIKOA: EPTSKO LAN-POLITIKAK DISKRIMINAZIO-JARDUERAK SAIHESTEN DITUELA ETA EMAKUMEEI NAHIZ GIZONEI GARAPEN PROFESIONALERAKO AUKERA BERBERAK BERMATZEN DIZKIELA BERMATZEA, 5. G.JHREN ILDOTIK							
2.1 Pertsonak hautatzeko eta sustatzeko EPT Sren politika aztertzea, emakumeen eta gizonen arteko erabateko berdintasuna zailtzen ari diren oztopoak hautemateko, prozesuen faseetan aplikatu beharreko irizpideak sistematizatu eta plantillari helarazi ahal izateko		X				BB+Erakundea	
3. ILDO ESTRATEGIKOA: EPTS ESPAZIO SEGURUA IZAN DADILA, INDARKERIARIK ETA JAZARPENIK GABEA							
3.1 Jazarpenari eta indarkeria matxistei eta lgtbifobiari buruzko prestakuntza eta sentsibilizazioa			X 2. hiruhilekoa	X		BB+Erakundea	
3.2 Jazarpen eta/edo indarkeria matxistako eta lgtbifobiako egoeretan jarduteko protokoloa prestatzea			X 1. hiruhilekoa			BB+Erakundea	
3.3 Protokoloa gizarteratzea			X 1. hiruhilekoa			BB+Erakundea	
3.4 Protokoloaren funtzionamenduaren aldizkako jarraipena egitea			X urte amaieran ebaluatzeko	X	X	BB+Erakundea	
4. ILDO ESTRATEGIKOA: KANPORA BEGIRAKO ETA GIZARTERA HURBILTZEKO EKINTZA GUZTIEK GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEN DUTELA BERMATZEA							
4.1 Dibulgaziora bideratutako materialak aztertzea, genero-ikuspegia eta ikus- nahiz testu-hizkuntza ez-sexistak txertatzen direla bermatzeko		X				BB+Komunikazioa	Eginda, Komunikazio Baldintzen Agirian sartuta
4.2 EPT Sk egiten dituen hedapen-jardueretan/eskaintzen dituen ekitaldietan genero-ikuspegia txertatzen dela bermatzeko, gomendioen gida bat egitea			X 2022ko urria			BB+Komunikazioa	
4.3 Emakumeek arlo teknologikoan/zientifikoa betetzen duten egilekoa ikusarazteko eta balioesteko urtean gubutenez ekintza 2 sartzea, berariazko programei jarraipena emanez (Berdintasun Foroa, Inspira), eta EPT Sko ikertzaileen eta langileen arteko topaketa-foroak sustatuz, kolektiboa indartu dadila bultzatzeko	X	X	X urrian/azaroan, Inspira urte osoan	X	X	BB+CyS	

2019-2021

HAZIren I.BERDINASUN PLANA



LANGIA, HIZKUNTZA ETA ELKARTASUNEN SUSTAPENA
DESARROLLO RURAL, LITORAL Y ALIMENTARIO

ÍNDICEAURKIBIDEA

1. SARRERA	3
• HAZI	3
• HAZIKO BERDINTASUN PLANERAKO PROIEKTUA	4
• HAZIREN IBILBIDEA BERDINTASUN GAJETAN	4
• APLIKAZIO EREMUA ETA INDARRALDIA	4
• HAZIREN BERDINTASUN PLANAREN DISEINUAREN PROZESUA	4
2. EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA: ONDORIO NAGUSIAK.....	5
3. HAZIREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUN PLANA: 2019-2021.....	6
3.1. JARDUTE ILDOAK.....	6
3.2. EGITURA.....	8
3.3. BERDINTASUN PLANAREN GARAPENA	8
3.4. EZARPEN ESTRATEGIA.....	10
3.5. KOMUNIKAZIOA	12
3.6. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA	12
I. ERANSKINA: HAZIREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUN PLANEKO NEURRIEN GARAPENA.....	13

1. SARRERA

- HAZI

HAZI Fundazioa 2012an sortu zen, hiru erakundek bat egin ondoren (Itsasmendikoi, IKT eta Kalitatea Fundazioa), **Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen eta Azpiegituretako Sailak** bere politikak eta ekintzak abian jartzeko modua definitzeko eta horretan teknikoki laguntzeko tresna gisa. HAZI Eusko Jaurlaritzaren tresna bat da Elikagaien eta Landa Ingurune eta Itsasertzaren Balio Katearen lehiakortasuna eta iraunkortasuna sustatzeko.

➤ Esku hartzeko eremuak:

Elikaduraren Balio Katea eta laguntzako egiturak

Landa eta itsasertzaren garapena eta lurraldearen kudeaketa

Ondoren, HAZIk emandako zerbitzuen zerrenda dago, esku-hartze eremuen arabera sailkatuta:

Elikaduraren Balio Katea eta laguntzako egiturak
Nekazaritzaren eta Arrantzaaren Sektorearen analisi estatistikoa .
Nekazaritzako eta Arrantzako produktuen dibertsifikaziorako proiektuen babesa.
Nekazaritzako eta Arrantzako produktuen sustapenerako ekintzen babesa eta garapena.
Kalitate markak dituzten produktuen kontrola eta egiaztapena .
Laguntza teknikoa NPBrn eremuan.
Sektoreari eta elkartutako erakundeei laguntzeko tresna teknologikoen diseinua eta garapena (kudeaketa, trazabilitatea, laguntzak...).
Plan, programa eta politika sektorialak diseinatzeko eta garatzeko laguntza.
Berrikuntza sektorialerako, lankidetzarako eta abarrerako proiektuen eta bestelako proiektuen garapena .
Prestakuntza ekintzen diseinua eta garapena (ikastaroak, hurbilpen bekak...).
Erreleborako eta sektorean sartzeko proiektuen babesa.
Elikaduraren Balio Katearekiko sentsibilizazioa eta hurbiltzea lortzeko programen garapena (ekoizpena, eraldaketa, gastronomia, merkaturatzea...).

Landa eta itsasertzaren garapena eta lurraldearen kudeaketa
Lurraldearen eta basogintzaaren sektorearen analisi estatistikoa .
Baso Ziurtagiria .
Tokiko egurraren sustapenaren babesa.
Landa ingurunearen eta itsasertzaren garapen sozioekonomikoaren babesa .
Mendialdeko jardueren garapenerako eta kontserbaziorako laguntza .
Lurraldeko eta basogintzako plan, programa eta politikak diseinatzeko eta garatzeko laguntza.
Lurralde Garapeneko eta Tokiko Ekintza Taldeen Programen diseinua eta kudeaketa .
Berrikuntzarako (lurraldekoa, basogintzako...) eta lankidetzarako proiektuen garapena .
Landa ingurune eta itsasertzeko emakume taldeen babesa.
Prestakuntza ekintzen diseinua eta garapena (ikastaroak, jardunaldiak...).
Ekintzailatza proiektuen babesa.
Lurraldearekiko sentsibilizazioa eta hurbilpena lortzeko programen garapena (multifuntzionaltasuna, kultura, bizi kalitatea, iraunkortasuna, osasuna...).

• HAZIKO BERDINTASUN PLANERAKO PROIEKTUA

2018an HAZI Fundazioak erabaki zuen **I. Berdintasun Plana** definitzea, aurrez erakundean egindako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnostikoan oinarrituta.

helburua

Proiektu honen lanketarekin bete nahi den **helburua** bikoitza da: Berdintasunerako Kudeaketa HAZIko prozesuak sistematizatzen abiatuta lantzea, eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak eta Sailaren Berdintasunerako Planak ezarritako betebeharrak betetzea.

Erakunde osoa zeharkatzen duen plan hau Antolaketa eta Pertsonen arlotik dinamizatzen da. Arlo horrek izango du plana landu, garatu eta jarraipena egiteko ardura, HAZIn eratuko den Berdintasun Batzordearen laguntzaz.

Proiektua **ERABERRIA GUNEA SLren laguntza teknikoarekin** garatu da, zeina *enpresa eta entitateetan emakume eta gizonen arteko berdintasun gaietan laguntza teknikoa emateko Emakundek homologatutako aholkularitza entitatea* baita.

• HAZIREN IBILBIDEA BERDINTASUN GAIAZAN

HAZI Fundazioak Berdintasunaren alorrean egin duen ibilbidea argi agertzen da **Ekonomiaren Garapen eta Azpiegituretako Sailaren Planaren** barruan, **sail horren Talde Teknikoko** zati baita. Gainera, **Berdintasunerako Erakunde Publikoen Sareko** parte da HAZI Fundazioa, eta **landa inguruneke emakumeei bereziki zuzendutako proiektuak** garatzen ditu.

• APLIKAZIO EREMUA ETA INDARRALDIA

Plan hau HAZI Fundazioko langile guztiei aplikagarri zaie: zerbitzuak ematen dituzten langile guztiak barnebiltzen ditu, zuzendaritza kideak barne.

HAZIren I. Berdintasun Planak **3 urteko** indarraldia du, **2019tik 2021era**.



• HAZIREN BERDINTASUN PLANAREN DISEINUAREN PROZESUA

Haziren I. Berdintasun Planaren diseinuaren prozesua honako fase hauetan landu da:

- Diagnostikoan antzemandako indargune eta hobekuntza arloak lehenestea.
- Helburuak definitzea eta zehaztutako helburuak betetzeko neurriak eta ekintzak proposatzea.
- Neurri bakoitzerako arduradunak izendatzea, xede taldea, beharrezko baliabideak, aurrekontua, kronograma eta adierazleak.
- I. Berdintasun Planaren dokumentua idaztea.
- Haziren I. Berdintasun Plana onartzea eta langile guztiei horren berri ematea.

Berdintasun Batzordearen lansaioak izan dira prozesua sostengatzeko baliabidea, hainbat tresna eta metodologiaz lagunduta, beste batzuen artean nabarmentzekoa izanik **Lean_Berdintasuna** (Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea).

HAZiren I. Berdintasun Planak Zuzendaritzaren onarpena du, _____ datan.

2. EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA: ONDORIO NAGUSIAK.

HAZiko Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako diagnostikoa egiteko, sexuaren arabera banatutako informazio kuantitatibo eta kualitatiboa jaso da, arlo hauei buruz: erakundea, langileak, lan baldintzak, pertsonak kudeatzeko prozedurak eta zerbitzua ematea.

Proiektuaren fase honetan langileen parte hartzea hainbat modutan bideratu da:

- Lantaldea eratzea (Berdintasun Batzordea).
- Langile guztiei inkesta helaraztea entitateek bat egin aurretik zuten egoerari buruzko iritzia emateko.
- Langile guztiei inkesta helaraztea entitatearen egungo egoerari buruzko iritzia emateko.
- Bi eztabaida talde egitea.
- Elkarrizketa bateratu bat egitea.
- Sexu jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko prestakuntzan langileek parte hartzea.

Diagnostikoaren ondorio nagusiak DF_BERDINTASUNA tresnan jaso dira, eta, hortik abiatuz, HAZiren I. Berdintasun Planari ekin zaio. Halaber, aipatzekoa da Berdintasun Batzordeak diagnostikoa aurkeztu eta onartu duela.

3. HAZIREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUN PLANA: 2019-2021.

Haziren I. Berdintasun Planak esku hartze ildoak, definitutako helburuak eta aipatu helburuak betetzeko proposatutako neurriak jasotzen ditu. Halaber, jarraipen eta ebaluaziorako prozedura bat jasotzen du I. Planaren ezarpenaren aurrerabidea aztertzeko, eta plana betetzeko behar beste hobekuntza eta/edo doiketa egiteko aukera ematen du. Halaber, lan munduan dauden genero arrailen inpaktua neurtzea ahalbidetzen du, eta horrek HAZIn duen isla aztertu da.

3.1. JARDUTE ILDOAK

DF_BERDINTASUNAn jasotako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnostikoaren ondorioetatik abiatuz, Berdintasun Batzordeak indarguneak eta hobetu beharrekoak lehenetsi ditu Berdintasunerako I. Plan honetan landu daitezen. Halaber, Plana behar bezala ezarri eta jarraipen egokia izan dezan ezinbestekoak diren neurriak jaso dira.

Hona hemen identifikatu diren indarguneak eta hobetu beharreko arloak:

Azterketa deskriptiboa	<ul style="list-style-type: none"> • Ez dago langileek zaintzan duten ardurari, prestakuntza mailari eta berdintasunaren inguruko prestakuntzari buruzko daturik. • Ez dago hainbat zerbitzuren erabiltzaileak diren pertsonen buruzko datu bereizirik. • Generoaren arloko prestakuntza ez da kontuan hartzen proiektuetarako lantaldeak osatzerakoan. • Eskaintzaren eskaeran esplizituki ageri ez bada, eskatutako zerbitzuetan ez da txertatzen genero ikuspegia. • Proiektu espezifikoak emakumeentzat maskulinizatutako sektoreetan edota emakumeek ikusgaitasunik ez duten sektoreetan. • Genero ikuspegia txertatzea Landa Garapeneko Planetan, komunikazio kanpainetan... • Zerbitzuak erabiltzen dituzten emakumeen eta gizonen artean premia desberdinak hauteman dira.
<ul style="list-style-type: none"> • Emakumeen eta gizonen arrakasta tasa erlatiboa, maila estrategikoa eta taktikoa plantilla osoarekin alderatuta, 0,54koa da. • Emakumeei gehiago eskatzen zaie irudipena dago. • Prestakuntza teknikoko eta gaitasunen arabera plana lantzen ari dira. 	Sustapen

Kontziliazio erantzunkidea

- Ez dago telelanerako aukerarik.
- Inkesta:
Langile emakumeen %51k eta gizonen %39k uste dute kontziliazio neurriez baliatzeak aukera profesionalak galtzea dakarrela.
- Eskola egokitzapenerako baimenen aukera.
- Bizitegira hurbiltzeko aukera.

- Inkesta: 15 emakumek eta gizon batek adierazi dute sexuan oinarritutako diskriminazioa jasan dutela.
- Inkesta: Emakume batek eta 2 gizonek adierazi dute HAZIn sexu jazarpena jasan dutela, eta 2 emakumek eta gizon batek adierazi dute ezagutzen dutela HAZIn lan egin bitartean sexu jazarpena jasan duen erakundeko pertsonaren baten kasua.
- Inkesta: 9 emakumek adierazi dute sexuan oinarritutako jazarpena jasan dutela HAZIn, 9 emakumek eta 3 gizonek ezagutzen dute sexuan oinarritutako jazarpena jasan duen pertsonaren bat erakundean.
- Ez dago sexu jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen egoeretan jarduteko protokolorik edo prebentzio protokolorik.
- Ez da egon inolako salaketarik sexu jazarpenagatik edo sexuan oinarritutako jazarpenagatik.
- Inkesta: Emakumeen %69k eta gizonen %78k uste dute txiste eta komentario sexistak ez direla ohikoak HAZIn.

Arrisku psikosozialak

Erakundearen kultura

- Inkesta: Langile emakume zein gizonen %46k uste dute lan ordutegitik kanpo ere prest egoteko eskatzen zaiela.
- Inkesta: Langile emakumeen %40k uste dute genero estereotipoek eragina dutela emakumeek dauzkaten enplegu eta aukera baldintzetan.
- Inkesta: Langile gizonen %76k uste dute genero estereotipoek ez dutela eraginik emakumeen enplegu eta aukera baldintzetan. Langile emakumeen artean %43 dira iritzi horretakoak; alegia, 33 puntuko aldea dago.
- Finkatutako ordutegitik harago ere lana egiteko joera normalizatuta dagoen irudipena dago.
- Prozedura batzuk sistematizatu gabe daude.
- Inkesta: Langileek, berdintasunari dagokionez, lanarekin duten gogobetetzea 6koa da emakumeen artean, eta 6,39koa gizonen artean.
- Inkesta: Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Plana abian jartzearekin bat datoz emakumeen %93 eta gizonen %77.

3.2. EGITURA

Identifikatutako indargune eta hobetzeko arloez gain, Gobernantza Onerako neurriak eta EAEko Gizonen eta Emakumeen arteko berdintasunerako VII. Planaren 3 interbentzio ardatzak aintzat hartu dira, eta arreta berezia jarri zaie Ekonomiaren Garapen eta Azpiegituretako Sailaren Berdintasun Planean HAZIk hartutako konpromisoari.

Horrekin guztiarekin, HAZIren I. Berdintasun Planak Planak indarrean dirauen bitartean, 2019-2021 aldian, bete beharreko helburuak eta ezarri beharreko neurriak jasotzen ditu. EAEko Gizonen eta Emakumeen arteko Berdintasunerako VII. Planaren akordioan definitu da izango duen egitura, eta ondoko esku-hartze ildo hauek ditu:

- GOBERNU ONA
- EMAKUMEEN AHALDUNTZEA
- EKONOMIAK ETA ANTOLAKETA SOZIALA ERALDATZEA, ESKUBIDEAK BERMATZEKO
- EMAKUMEEN AURKAKO ERASORIK GABEKO BIZITZAK

3.3. BERDINTASUN PLANAREN GARAPENA

HAZIren I. Berdintasun Planean garatu beharreko helburu eta neurriak hauek dira:

GOBERNU ONA	
HELBURUAK	NEURRIAK
1. Berdintasunerako Kudeaketa HAZIren antolaketan txertatzea.	1.1. Berdintasun Batzordearen funtzionamendua sendotzea eta sistematizatzea.
	1.2. HAZIren Berdintasun Planean txertatzea Sailaren Berdintasun Planean hartutako konpromisoak.
	1.3. Berdintasun Planaren ezarpenaren jarraipena, ebaluazioa eta komunikazioa gauzatzea.
2. Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin konpromisoa duen enpresa kultura sustatzea.	2.1. Berdintasunaren inguruan gaitzea HAZIko langile guztiak.
	2.2. HAZIk berdintasunarekin duen konpromisoa ikustaraztea.
	2.3. "Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzak Erakundea" aitorpena eskatzea.
3. Genero ikuspegia txertatzea HAZIren lantresnetan.	3.1. HAZI barruko estatistika eta azterketetan genero ikuspegia txertatzea.
	3.2. HAZItik kanpoko estatistika eta azterketetan genero ikuspegia txertatzea.
	3.3. Langileen prestakuntza mailaren jarraipena egiteko sistema bat prestatzea.
	3.4. Genero ikuspegia komunikazioan txertatzea.
	3.5. Berdintasunerako klausulak txertatzea kontratu, diru laguntza eta hitzarmenetan.
4. Administrazioako beste erakunde eta egiturekin elkarlanean aritzea berdintasun gaietan aurrera	4.1. Berdintasunerako koordinazio eta elkarlan egituretan parte hartzea.

egiteko	
EMAKUMEEN AHALDUNTZEA	
HELBURUAK	NEURRIAK
5. Erabakigune eta zuzendaritza lanpostuetan emakumeen presentzia eta eragina areagotzea.	5.1. Sustapenaren inguruko prozedura sistematizatzea. 5.2. Kontzientzia sorraraztea, sentsibilizatzea eta hausnarketa bultzatzea lidergoari eta generoari buruz.
6. Emakumeak azpi ordezkatuak dauden jarduera edo lanpostuetan haien presentzia sustatzea, HAZIk garatutako proiektuen markoan.	6.1. HAZIko zerbitzuak erabiltzen dituzten emakumeen eta gizonen premiak identifikatu: nekazaritzako elikagaien sektorean, landa ingurunean eta itsas ingurunean. 6.2. Genero ikuspegia txertatzea sentsibilizazio proiektuetan. 6.3. Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea jardunaldi publikoetan.
EKONOMIAK ETA ANTOLAKETA SOZIALA ERALDATZEA ESKUBIDEAK BERMATZEKO	
HELBURUA	NEURRIAK
7. Kontziliazio erantzunkide baterantz jotzea	7.1. Langileek kontziliatzeko dituzten zailtasunak eta premiak identifikatzea. 7.2. Langileen kontziliazio premiei erantzuteko neurriak proposatzea eta bideragarritasuna aztertzea erakundearen funtzionamenduaren baitan.
EMAKUMEEN AURKAKO ERASORIK GABEKO BIZITZAK	
HELBURUA	NEURRIAK
8. Pertsona guztientzako arriskurik gabea eta osasungarria den lan giroa bermatzea.	8.1. Genero ikuspegia txertatzea Arrisku Psikosozialen ebaluazioan. 8.2. Sexu jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen egoerei aurre egiteko prebentzio eta jarduera protokolo espezifikoak lantzea. 8.3. Sexu jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen egoerei aurre egiteko prebentzio eta jarduera protokoloaren ezarpenari jarraipena egitea. 8.4. Sexu jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen egoerei aurre egiteko prebentzio eta jarduera protokoloa barne mailan eta HAZIk elkarlan iraunkorra duen enpresetan ezagutzen dela bermatzea.

3.4. EZARPEN ESTRATEGIA

Berdintasun Batzordeak, Plana lantzeko proiektuaren lidergoa izateko sortutako lantaldea izanik, Plana koordinatzeko eta ezartzeko ardura izango du. Ondorengo koadroan adierazten da norkosatzen duten Batzordea.

	Izena	Lanpostua
Zuzendaria	<ul style="list-style-type: none"> Patxi Gonzalez de San Pedro 	<ul style="list-style-type: none"> Zerbitzu Orokorrerako zuzendaria.
Sindikatu ordezkaria	<ul style="list-style-type: none"> Mikel Lizartza 	<ul style="list-style-type: none"> "C" Kontrol eta Egiatzen Arloa. Enpresa Batzordeko kidea.
Gainerako langileak	<ul style="list-style-type: none"> Ana Eguskiza Angel Rocha Leire Zaballa Marta García de Vicuña Mikel Etxarri Olga Aranegi Pantxi Altube Udane Alzola 	<ul style="list-style-type: none"> "B" Garapen Teknologikoaren Arloa. "A" Komunikazio Arloa. "B" Ekintzailatza eta Prestakuntza Arloa. "D" Prospektiba eta Europako Harremanen Arloa. "B" Soluzio Institutuzionalen Arloa. "C" Estatistika Arloa. "A" Antolamendu eta Pertsonen Arloa. "C" Merkatua eta Kalitate Markak.

Batzordearen funtzio nagusiak hauek dira:

- Berdintasunerako I. Planean adostutako neurriak betetzen direla zaintzea.
- I. Berdintasun Planari buruz langileen artean sortzen diren zalantzen aurrean aholkuak eta argibideak ematea.
- Berdintasunerako I. Planean aldaketak proposatzea edo neurri eta jardura berriak txertatzea.
- Berdintasunerako I. Planaren ezarpenari buruzko jarraipen, ebaluazio eta komunikazio lanak gauzatzea.

Lantalde horren baitan, Marta Garcia de Vicuña egingo ditu proiektua koordinatzeko lanak, Antolaketa eta Pertsonen Arloaren menpe.

Plan hau ezartzeko I. Eranskinean jasotako neurrien fitxetan zehazten diren jarraibideak beteko dira, baita horietan zehaztutako denbora planifikazioa ere. Kronograma honetan jasotzen da modu global batean:

[illegible]

3.5. KOMUNIKAZIOA

Planaren berri langile guztiei emango zaie. Ondoren jaso dira komunikazioaren momentu eta mugarri gakoak.

- **Haziren I. Berdintasun Plana onartzea eta langile guztiei horren berri ematea.**
I. Berdintasun Planaren dokumentua lantzen amaituta langileei helburuen eta jardute ildoen berri emango zaie. Dokumentua osorik eskuragarri egongo da GANBARAn langile guztientzat.
Berdintasun Batzordeko kideak arloko bileretan parte hartuko dute HAZIren I. Berdintasun Planaren laburpena egiteko. Aurrez komunikazio arloak aurkezpen tipo bat prestatuko du arloko bileretan Plana aurkezteko eredu gisa baliatzeko.
- **Planaren urteko ezarpenaren aurrerapen graduari buruzko eta hurrengo urtean landu beharreko neurriei buruzko komunikazioa.**
Urte bakoitzaren amaieran, behin Planaren jarraipen txostenak eginda, langileei galdetuko zaie Planaren ezarpen mailari buruz.
Halaber, Planaren 1.3. neurrian jasotakoari jarraikiz, langile guztiei emango zaie aurrera eramandako neurri nagusien eta horien inpaktuaren berri.
- **“Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea” aitorpena eskatzea.**
“Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea” Aitorpena noiz eskatu den eta noiz eskuratu den jakinaraziko zaie langileei.
- **HAZIren I. Berdintasun Planaren ebaluazioari buruzko komunikazioa.**
I. Berdintasun Planaren 2019-2021 indarraldia amaituta egingo da ebaluazioa. Langileei Planaren emaitzen eta inpaktuaren berri emango zaie.

3.6. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

Urtero Planaren jarraipenari buruzko txosten bat egingo da. Berdintasun Batzordeak koordinazio lana eta jarraipenari buruzko txostena egitekoa bere gain hartuko du.

“Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea” aitorpena lortuta, bi urtetik behin Emakunderi planaren ezarpen graduaren berri emango zaio.

Era berean, behin Planaren indarraldia amaituta ebaluazioa egingo da. Urteko jarraipen txostenen arabera Planaren betetze maila aztertuko da. Emaitza-adierazleetan eta Planaren inpaktuan jarriko da azpimarra, diagnostikoak antzemandako genero arrailak murrizteari dagokionez, eta emakumeen eta gizonen berdintasun bidean erdietsitako aurrerapausei dagokienez.

I. ERANSKINA: HAZIREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUN PLANEKO NEURRIEN GARAPENA.

1.1. Neurria

GOBERNU ONA				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> I. Programa. Konpromiso politikoa. BG.4. Berdintasunerako administrazio organo eta unitateak sortzea eta sendotzea. 			
1. Helburua.	Berdintasunerako Kudeaketa HAZIren antolaketan txertatzea.			
1.1. Neurria	Berdintasun Batzordearen funtzionamendua sendotzea eta sistematizatzea.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> Langile guztiak 			
Deskribapena	<p>Neurri hau aurrera eramateko proposatutako ekintzen artean hauek daude:</p> <ul style="list-style-type: none"> Planak barne organigraman duen lekua ikustaraztea. Batzordearen osaerari, funtzionamenduari, berritzeari... buruzko irizpideak definitzea. Batzordearen funtzioen definizioa. 			
Kronograma	2018	Q1 - 2019	2020	2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Zerbitzu Orokorretako zuzendaria. Berdintasun Batzordea. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Barne organigrama. Berdintasun Plana. 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen 96 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Ez dagokio. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Gaia landu den Berdintasun Batzordearen bilera kopurua. Berdintasun Batzordearen berri jaso duten langileen %, sexuaren arabera banatuta. 			

1.2. Neurria

GOBERNU ONA				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> I. Programa. Konpromiso politikoa. BG.3. Berdintasunerako plangintza eta ebaluazioa areagotzea eta hobetzea. IV. Programa. Koordinazioa eta elkarlana. BG13. Berdintasunerako koordinazioa eta elkarlana sendotzea. 			
1. helburua.	Berdintasunerako Kudeaketa HAZIren antolaketan txertatzea.			
1.2. Neurria	HAZIren Berdintasunerako Planean txertatzea Sailaren Berdintasunerako Planean hartutako konpromisoak.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> Zuzendaritza. 			
Deskribapena	Neurri hau garatzeko, urtero txertatuko dira ekintza planean HAZIk Saileko Planean hartutako konpromisoak, Zuzendaritzarekin koordinatuta.			
Kronograma	2018	Q1- 2019	Q1- 2020	Q1- 2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun Batzordea. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun Plana. Ekonomiaren Garapeneko eta Azpiegituren Sailak egindako saileko plana. 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen 48 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Ez dagokio. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Urteko programazioan txertatutako konpromiso kopurua. 			

1.3. Neurria

GOBERNU ONA				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> I. Programa. Konpromiso politikoa. BG.3. Berdintasunerako plangintza eta ebaluazioa areagotzea eta hobetzea. 			
1. helburua.	Berdintasunerako Kudeaketa HAZIren antolaketan txertatzea.			
1.3. Neurria	Berdintasun Planaren ezarpenaren jarraipena, ebaluazioa eta komunikazioa gauzatzea.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> Langile guztiak 			
Deskribapena	<p>Neurri hau aurrera eramateko proposatutako ekintzen artean hauek daude:</p> <ul style="list-style-type: none"> Bileren maiztasuna ezartzea eta batzordea osatzen duten kideen artean ardurak banatzea. Jarraipen bileren aktak egitea urteko jarraipen txostena prestatzeko oinarri gisa erabiltzeko. Planaren ebaluazioa egitea indarraldia amaitu ostean. Plana langileei helaraztea HAZIren euskarrien bidez, eta aurrerapauso nagusien berri ematea. 			
Kronograma	2018	2019	2020	2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun Batzordea. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Ez dira behar. 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen 96 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Ez dagokio. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Urteko jarraipen txosten kopurua. Berdintasun Planari buruzko barne komunikazio kopurua. Planetik ezarritako neurrien % (ebaluazioa). 			

2.1. Neurria

GOBERNU ONA				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> II. Programa. Berdintasunean gaitzea. BG.5. Institutio publikoetako langile guztiei prestakuntza ematea, politikariak barne. 			
2. helburua.	Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin konpromisoa duen enpresa kultura sustatzea.			
2.1. Neurria	Berdintasunaren inguruan gaitzea HAZIko langile guztiak.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> Langile guztiak 			
Deskribapena	<p>Ekintza hau garatzeko jarraian zehazten diren ekintzak eramango dira aurrera:</p> <ul style="list-style-type: none"> HAZIren prestakuntza eskaintzan txertatzea berdintasunari buruzko prestakuntza langile guztientzat jasotzea, hainbat urtetan banatuta. Postu/zerbitzu bakoitzaren berezitasunei egokitutako berdintasunari buruzko prestakuntza txertatu. HAZIren prestakuntza teknikoen eta konpetentzien planean genero ikuspegia txertatu. Berdintasunari buruz prestakuntza eskaintza zabaltu (Gizonduz, Berdintasunerako Gela Birtuala, etab.) HAZIren euskarrien bidez. Entitateen arteko topaketak bultzatu egindako lana hobetu eta partekatzeko. 			
Kronograma	2018	2019	2020	2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Antolamendu eta Pertsonen Arloa. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> HAZIk berdintasunerako duen prestakuntza eskaintza. Prestakuntza teknikoko eta gaitasunen araberako plana lantzen ari dira. 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Prestakuntzaren kostua. Langileen 240 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasunari buruzko prestakuntza duten pertsonen %, sexuen arabera banatuta. Berdintasunari buruzko prestakuntza duten lege ordezkarien %, sexuen arabera banatuta. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasunarekin zerikusia duten prestakuntza ekintza kopurua, urtean antolatutakoak. Urtean berdintasunari buruzko prestakuntzara doazen langileen %, sexuen arabera banatuta. 			

2.2. Neurria

GOBERNU ONA				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> II. ARDATZA 3. programa: Berdintasuna eraldaketa sozial eta ekonomikorako balio gisa aitortzea. 3.3. Antolaketa eta enpresa kultura berdintasunarekin lerrokatzea. 			
2. helburua.	Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin konpromisoa duen enpresa kultura sustatzea.			
2.2. Neurria	HAZIk berdintasunarekin duen konpromisoa ikustaraztea.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> HAZiren bezero eta hornitzaileak diren entitateak. 			
Deskribapena	<p>Neurri hau aurrera eramateko, Berdintasun Plana aurreratua dagoenean eta zerbitzu orokorrekin koordinazioan, plana bezeroen, entitate hornitzaileen eta HAZI elkarlanean ari den gainerako entitateen artean zabalduko da.</p> <p>Bestalde, garatutako ekintzak urteko memorian, HAZiren webgunean, eta egokiak diren gainerako euskarrietan jasoko dira.</p>			
Kronograma	2018	2019	2020	2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Antolaketa eta Pertsonen, eta Komunikazioaren arloak. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun Plana. Urteko memoria. 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen 48 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Ez dagokio. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun Plana hedatu den aldi kopurua. Urteko memorietan jasotako ekintza kopurua. 			

2.3. Neurria

GOBERNU ONA				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> II. ARDATZA 3. programa: Berdintasuna eraldaketa sozial eta ekonomikorako balio gisa aitortzea. 3.3. Antolaketa eta enpresa kultura berdintasunarekin lerrokatzea. 			
2. helburua.	Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin konpromisoa duen enpresa kultura sustatzea.			
2.3. Neurria	“Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzak Erakundea” aitortpena eskatzea.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> Langile guztiak. 			
Deskribapena	<p>2020 urtera arte aurreikusitako neurrien kopuru handi bat garatu direnean, Emakunderi eskatuko zaio “Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzak Erakundea” aitortpena. Horretarako dokumentu hauek erantsiko dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> Emakumeen eta gizonen egoerari buruzko diagnostikoa. 2020 urtera arte programatutako neurrien ezarpenari buruzko jarraipen txostena eta ebidentziak. Berdintasun Plana eta 2021 urterako garapen operatiboa. 			
Kronograma	2018	2019	Q2 Q3 - 2020	2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Zerbitzu Orokorretako zuzendaria. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Emakumeen eta gizonen egoerari buruzko diagnostikoa. Jarraipen txostena 2020. Berdintasun Plana eta 2021 urterako garapen operatiboa. 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen 48 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Ez dagokio. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Aitortpenaren eskaera data. Aitortpenaren esleipen data. 			

3.1. Neurria

GOBERNU ONA				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> II. Programa. Genero ikuspegia lan prozeduretan. BG.6. Genero ikuspegia estatistika eta azterketetan txertatzea. 			
3. helburua.	Genero ikuspegia txertatzea HAZIren lan tresnetan.			
3.1. Neurria	HAZIren barneko estatistika eta azterketetan genero ikuspegia txertatzea.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> Arloburuak 			
Deskribapena	Neurri hau aurrera eramateko honako ekintzak gauzatuko dira: <ul style="list-style-type: none"> Sexuaren arabera banatutako datuak jasotzeko irizpideak zehaztea eta HAZIren euskarriak aldatzea, estatistikarekin koordinatuta. 			
Kronograma	2018	2019	2020	2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Zerbitzu orokorrak. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Beharrezko sistema informatikoa garapen estatistikorako. 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen 36 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Seme-alabak beren ardurapean dituzten emakumeen/gizonen presentziaren tasa erlatiboa (ama bakarrekoak/aita bakarrekoak). Mendekotasunen bat duten adineko pertsonekin batera bizi diren emakumeen/gizonen presentziaren tasa erlatiboa. Unibertsitate ikasketak dituzten emakumeen/gizonen presentziaren tasa erlatiboa, mailaka. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Langileen %, sexuaren arabera banatuta. 			

3.2. Neurria

GOBERNU ONA				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> III. Programa. Genero ikuspegia lan prozeduretan. BG.6. Genero ikuspegia estatistika eta azterketetan txertatzea. 			
3. helburua.	Genero ikuspegia txertatzea HAZIren lan tresnetan.			
3.2. Neurria	HAZIren kanpoko estatistika eta azterketetan genero ikuspegia txertatzea.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> Arloburuak 			
Deskribapena	Neurri hau aurrera eramateko honako ekintzak gauzatuko dira: <ul style="list-style-type: none"> Erabiltzaileei buruzko informazioa modu egituratu eta eguneratu batean jasotzea, sexuaren arabera banatuta. 			
Kronograma	2018	2019	2020	2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Zerbitzu orokorrak. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Beharrezko sistema informatikoa garapen estatistikorako. 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen 60 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Erabiltzaileen %, sexuaren arabera banatuta. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Erabiltzaileen %, sexuaren arabera banatuta. Datuak dituzten programa, proiektu eta zerbitzuen %, sexuaren arabera banatuta. 			

3.3. Neurria

GOBERNU ONA				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> III. Programa. Genero ikuspegia lan prozeduretan. BG.6. Genero ikuspegia estatistika eta azterketetan txertatzea. 			
3. helburua.	Genero ikuspegia txertatzea HAZIren lan tresnetan.			
3.3. Neurria	Langileen prestakuntza mailaren jarraipena egiteko sistema bat prestatzea.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> Antolamendu eta Pertsonen Arloa. 			
Deskribapena	Neurri hau aurrera eramateko honako ekintzak gauzatuko dira: <ul style="list-style-type: none"> Langileen prestakuntza mailari buruzko informazioa jasotzea, sexuaren arabera banatuta. Langileen berdintasun prestakuntzari buruzko datuak sexuaren arabera banatuta txertatzea, horretarako sortutako prestakuntzaren jarraipen sisteman. 			
Kronograma	2018	Q1 Q2 - 2019	2020	2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Antolamendu eta Pertsonen Arloa. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Beharrezko sistema informatikoa garapen estatistikorako. 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen 48 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Unibertsitate ikasketak dituzten emakumeen/gizonen presentziaren tasa erlatiboa, mailaren arabera. Berdintasunari buruzko prestakuntza duten pertsonen %, mailen eta sexuen arabera banatuta. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Prestakuntza mailari buruzko informazioa dagoen langileen %. 			

3.4. Neurria

GOBERNU ONA				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> III. Programa. Genero ikuspegia lan prozeduretan. BG.8. Berdintasuna komunikazioan txertatzea. 			
3. helburua.	Genero ikuspegia txertatzea HAZIren lan tresnetan.			
3.4. Neurria	Genero ikuspegia komunikazioan txertatzea.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> Langile guztiak. HAZIrekin harremanetan dauden entitateak. 			
Deskribapena	<p>Neurri hau aurrera eramateko proposatutako ekintzen artean hauek daude:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hizkeraren eta irudien erabilerari buruzko jarraibideak ezartzea, genero ikuspegi batetik. Komunikazio ekintzetan, kanpo zein barnekoetan, posible den orotan gizon eta emakumeen presentzia orekatua izatea, genero berdintasunarekiko konpromiso irudia transmitituz. Erabilera ez sexista sustatzea barne komunikazioan: helbide elektronikoen sinadura aldatzea... Hizkera ez sexistaren erabilera sustatzea kanpo komunikazioetan: eskaintzak, eskuliburuak, aurkezpenak, etab. Atal berezitu bat sortzea Komunikazio Planean. Sexuaren arabera banatutako datuak txertatzea prentsa oharretan, hala dagokionean. Irudien banku bat eratzea, hainbat eremutako emakumeen ordezkartzearekin. Sinonimoen hiztegi bat prestatzea. HAZIk egunero erabiltzen dituen tresnak berrikustea (webgunea, GANBARA, etab.) eta euskarriak aldatzea. Aldizkako auditoriak/jarraipena, hobekuntzak sustatzeko. 			
Kronograma	2018	Q2 Q3 - 2019	Q1 - 2020	2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Komunikazio Arloa. Berdintasun Batzordea. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Komunikazio plana. HAZIk egunero erabiltzen dituen tresnak. 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen 96 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun arloari dagokionez HAZIrekiko gogobetetzea. Emandako puntuazioaren batez bestekoa, sexuaren arabera banatuta. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Hizkeraren inklusiboa darabilten webguneko testu eta irudien %. Hizkeraren inklusiboa darabilten urteko memoriako testu eta irudien %. Hizkera ez sexista darabilten dokumentu publikatuen %. 			

3.5. Neurria

GOBERNU ONA				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> III. Programa. <p>Genero ikuspegia lan prozeduretan. BG.12. Berdintasunerako klausulak txertatzea kontratu, diru laguntza eta hitzarmenetan.</p>			
3. helburua.	Genero ikuspegia txertatzea HAZIren lan tresnetan.			
3.5. Neurria	Berdintasunerako klausulak txertatzea kontratu, diru laguntza eta hitzarmenetan.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> Langile guztiak. Enpresa eta pertsona hornitzaileak. 			
Deskribapena	<p>Neurri hau aurrera eramateko proposatutako ekintzen artean hauek daude:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aztertu eta egokitu, hala dagokionean, Sailaren gidalerroak kontratazio gaitan. Berdintasun Batzordearen baitan talde tekniko bat eratzea Kontratazio Batzordearekin elkarlanean, kontratazio klausulak eta egiaztabideak proposa ditzan, harian-harian txertatzeko (esaterako, klausula mota bat edo bi urtean). Genero ikuspegia aintzat hartzea balorazio irizpide moduan. Sexu jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen politikei buruzko klausulak txertatzea erakunde laguntzaileekin sinatzen diren hitzarmenetan. 			
Kronograma	2018	Q3 - 2019	Q1 Q3 - 2020	Q1 - 2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Kontratazio Batzordea. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Gizonen eta emakumeen arteko berdintasunerako klausulak kontratuetan, diru-laguntzetan eta hitzarmen publikoetan (http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_clau_intro_00/es_def/adjuntos/A1_Clausulasparalaigualdad_eu.pdf). 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen 96 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Ez dagokio. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Klausula eredu kopurua eta proposatutako egiaztabideak. Berdintasunerako klausulak txertatu dituzten kontratu, diru laguntza eta hitzarmenen%. Berdintasunerako klausulak txertatu eta egiaztabideak jasotzen dituzten kontratu, diru laguntza eta hitzarmen %. 			

4.1. Neurria

GOBERNU ONA				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> IV. Programa. Koordinazioa eta elkarlana. BG.13. Berdintasunerako koordinazioa eta elkarlana sendotzea. 			
4. helburua.	Administrazioako beste erakunde eta egiturekin elkarlanean aritzea berdintasun gaietan aurrera egiteko			
4.1.. Neurria	Berdintasunerako koordinazio eta elkarlan egituretan parte hartzea.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun Batzordea, Zuzendaritza eta Komunikazioa. 			
Deskribapena	<p>Neurri hau aurrera eramateko proposatutako ekintzen artean hauek daude:</p> <ul style="list-style-type: none"> Saileko Talde Teknikoaren bileretan parte hartzea. Berdintasunerako Erakunde Publikoen Sareko bileretan parte hartzea. Saileko Planean hartutako konpromisoak betetzea. Sailburuordetzaren eta Enpresa Publikoen komunikazio taldean parte hartzea. 			
Kronograma	2018	2019	2020	2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun Batzordea. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Ekonomiaren Garapeneko eta Azpiegituren Sailak egindako saileko plana. 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen 48 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Ez dagokio. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Parte hartzen duen sare/batzorde kopurua. HAZIk parte hartzen duen bilera kopurua. Betetako konpromisoen %. 			

5.1. Neurria

EMAKUMEEN AHALDUNTZEA				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> I. ARDATZA. 2. Programa. Emakumeen ahalduntze sozial eta politikorako laguntza. 2.3. Erabakigune eta zuzendaritza lanpostuetan emakumeen presentzia eta eragina areagotzea. 			
5. helburua.	Erabakigune eta zuzendaritza lanpostuetan emakumeen presentzia eta eragina areagotzea, eta lanbide karrerak aukera berdintasunean sustatzea.			
5.1.. Neurria	Sustapenaren inguruko prozedura sistematizatzea.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> HAZiko emakumeak. 			
Deskribapena	<p>Neurri hau aurrera eramateko proposatutako ekintzen artean hauek daude:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existitzen den prozedura ezagutzea ematea, balioan jartzea. Sustapenen idazketa hizkera ez sexista erabiliz egitea. Ekintza positiboak diseinatzea emakumeak sustapen prozesuetan parte hartzea animatzeko, baldintzak betetzen badituzte. Sustapen prozesuetako hautagaiei eta hautaketa prozesua gainditzeko dutenei buruzko datuak sexuaren arabera banatuta jasotzea: arrakasta tasa. Sustapen aukera tradizionalerako alternatiboak direnak ikusgarri egitea: sustapen horizontala. Parekidetasun klausulak txertatzea hautapen epaimahaien osakeran. 			
Kronograma	2018	2019	Q3 - 2020	2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Antolamendu eta Pertsonen Arloa. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Ez dira behar. 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen 96 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Azken 4 urteetako sustapenetako emakumeen %, mailaren arabera. Barne sustapenak emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna bermatzen duela uste dutenen %, sexuaren arabera banatuta. Emakumeen eta gizonen arrakasta tasa erlatiboa, maila estrategikoa eta taktikoa plantilla osoarekin alderatuta. Tasa horrek azken 4 urteetan izan duen bilakaera 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Prozeduraren berri eman zaien pertsonen %, sexuaren arabera banatuta. Diseinatutako ekintza positiboen kopurua. Sustapen horizontalen kopurua, sexuaren arabera banatuta. 			

5.2. Neurria

EMAKUMEEN AHALDUNTZEA				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> II. ARDATZA. 2. Programa. Emakumeen ahalduntze sozial eta politikorako laguntza. 2.3. Erabakigune eta zuzendaritza lanpostuetan emakumeen presentzia eta eragina areagotzea. 			
5. helburua.	Erabakigune eta zuzendaritza lanpostuetan emakumeen presentzia eta eragina areagotzea, eta lanbide karrerak aukera berdintasunean sustatzea.			
5.2. Neurria	Kontzientzia sorraraztea, sentsibilizatzea eta hausnarketa bultzatzea lidergoari eta generoari buruz.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> Zuzendaritza. Berdintasun Batzordea. 			
Deskribapena	<p>Neurri hau aurrera eramateko proposatutako ekintzen artean hauek daude:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existitzen diren lidergo ereduak aztertzea. Lidergo ereduak eraikitzea genero ikuspegi batetik. Ko-lidergoa. Merkatuan dauden tresnak baliatzea sentsibilizatzeko eta hausnarketa bultzatzeko, Berdintasun Batzordetik hasita. Adibide modura, JASANGARRITASUNARI buruzko galdetegia. Parekidetasun klausulak, kuotak edo bestelako estrategiak txertatzeko aukerak aztertzea, emakumeek zuzendaritzan duten presentzia proportzionala izatea bermatzeko. 			
Kronograma	2018	2019	2020	2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun Batzordea. Antolamendu eta Pertsonen Arloa 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Sentsibilizatzeko eta hausnarketa bultzatzeko tresnak. 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen 192 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Azken 4 urteetako sustapenetako emakumeen %, mailaren arabera. Emakumeen eta gizonen arrakasta tasa erlatiboa, maila estrategikoa eta taktikoa plantilla osoarekin alderatuta. Tasa horrek azken 4 urteetan izan duen bilakaera 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Sentsibilizatzeko eta hausnarketa bultzatzeko erabilitako tresnen kopurua. Erabakiguneetako lanpostuetako perfiletan txertatutako aldaketa kopurua. 			

6.1. Neurria

EMAKUMEEN AHALDUNTZEA				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> I. ARDATZA. 2. Programa. Emakumeen ahalduntze sozial eta politikorako laguntza. 2.2. Emakumeen parte hartze soziala eremu eta espazio guztietan sustatzea. 			
6. helburua.	Emakumeak azpi ordezkatuak dauden jardura edo lanpostuetan haien presentzia sustatzea, HAZIk garatutako proiektuen markoan.			
6.1. Neurria	HAZiren zerbitzuak erabiltzen dituzten emakumeen eta gizonen premiak identifikatu: nekazaritzako elikagaien sektorean, landa ingurunean eta itsas ingurunean.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> Bezeroak. Ikasleak. 			
Deskribapena	<p>Neurri honi heltzeko jarraian zehazten diren ekintzak egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aztertzea zer proiektu edo jardueratan den posible azterketak aurkeztea, praktika onen berri ematea, eztabaidak edo hausnarketa guneak antolatzea, etab., horien bidez emakumeen haien esperientziak, zailtasunak eta premiak transmititzeko. Enplegurako Prestakuntzako (FPE) edukien programan genero ikuspegia txertatzen aurrera egitea. Aztertu zer orokortu daitekeen beste zerbitzu eta programetarako. 			
Kronograma	2018	2019	2020	2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Inplikaturako arloak, Berdintasun Batzordeak koordinatuta. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Ez dira behar. 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen 48 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Emakumezko erabiltzaileen %. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Gaitutako espazio kopurua. Parte hartu duten emakumeen kopurua. Berdintasunarekin zerikusia duten eta enplegurako prestakuntzako edukien programan txertatu diren item kopurua. 			

6.2. Neurria

EMAKUMEEN AHALDUNTZEA				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> I. ARDATZA. 2. Programa. Emakumeen ahalduzte sozial eta politikorako laguntza. 2.2. Emakumeen parte hartze soziala eremu eta espazio guztietan sustatzea. 			
6. helburua.	Emakumeak azpi ordezkatuak dauden jardura edo lanpostuetan haien presentzia sustatzea, HAZIk garatutako proiektuen markoan.			
6.2. Neurria	Genero ikuspegia txertatzea sentsibilizazio proiektuetan.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> Sentsibilizazio proiektuen xede taldea. 			
Deskribapena	<p>Neurri hau aurrera eramateko proposatutako ekintzen artean hauek daude:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ikasleei eta profesionalei zuzendutako espazioetan erakustaldiak egingo dituzten pertsonen artean emakumeak eta gizonak egotea bermatzea (Nekazariak eskolan). NIREA proiektuaren fase guztietan genero ikuspegia txertatzea. NIREAn genero ikuspegia txertatzeko dinamika sistematizatzea, beste proiektu batzuetara eramateko. Lehen sektoreko emakumeen adibideak eramatea. 			
Kronograma	2018	2019	2020	2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Kasua kasu dagokion arloa. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Ez dira behar. 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen 96 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Emakumezko erabiltzaileen %. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Proposamenen kopurua. Ezarri diren ekintza positiboen kopurua. 			

6.3. Neurria

EMAKUMEEN AHALDUNTZEA				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> I. ARDATZA. 2. Programa. Emakumeen ahalduntze sozial eta politikorako laguntza. 2.2. Emakumeen parte hartze soziala eremu eta espazio guztietan sustatzea. 			
6. helburua.	Emakumeak azpi ordezkatuak dauden jardura edo lanpostuetan haien presentzia sustatzea, HAZIk garatutako proiektuen markoan.			
6.3. Neurria	Emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua sustatzea jardunaldi publikoetan.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> Arloburuak Zuzendaritza. 			
Deskribapena	<p>Neurri hau aurrera eramateko aintzat hartuko da emakumeen eta gizonen arteko oreka HAZIren programak egiteko.</p> <p>Bestalde, arlo bakoitza lanean ari den eremuetako profesionalen datu baseak aztertu eta osatuko dira, emakumeen eta gizonen arteko orekan aurrera eginez.</p>			
Kronograma	2018	2019	2020	2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Komunikazioa. Kasu bakoitzean inplikaturako arloak. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Datu baseak. 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen 48 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Emakumezko erabiltzaileen %. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Datu baseetan sartutako emakume kopurua, urteka. Antolatutako jardunaldietan parte hartu duten emakume kopuruaren urteko hazkundera. 			

7.1. Neurria

EKONOMIAK ETA ANTOLAKETA SOZIALA ERALDATZEA ESKUBIDEAK BERMATZEKO				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> II. ARDATZA 5. Programa. Zaintzaren ekonomia feminista. 5.2. Zaintzaren antolaketa sozial berria babestea, horren hornidura birbanatuz. 			
7. helburua.	Kontziliazio erantzunkide baterantz jotzea.			
7.1. Neurria	Langileek kontziliatzeko dituzten zailtasunak eta premiak identifikatzea.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> Arloburuak. Langile guztiak. 			
Deskribapena	<p>Neurri honi heltzeko jarraian zehazten diren ekintzak egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> Zaintza erantzukizunari buruzko informazioa modu egituratu eta eguneratua jasotzea, sexuen arabera banatuta. Kontziliazioari lotutako arrisku psikosozialei buruzko inkestako datuak ekartzea eta aztertzea. Zaintzaren inguruko datuak jasotzea (haurrak, pertsona nagusiak, mendeko pertsonak, ...). 			
Kronograma	2018	Q1 Q2 2019	2020	2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Antolamendu eta Pertsonen Arloa. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Arrisku psikosozialei buruzko inkesta. 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen 96 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Kontziliazio neurriak, zerbitzuak eta malgutasun neurriak baliatzen dituztenen tasa erlatiboak. Lanaren barne antolamenduak enplegua eta bizitza pertsonala bateragarri egiten laguntzen duela uste dutenen %, sexuaren arabera banatuta. Kontziliazio neurriei baliatzeak aukera profesionalak galtzea dakarrela uste dutenen %, sexuaren arabera banatuta. Kontziliazio eta malgutasun neurriei emandako puntuazioaren batez bestekoa, sexuaren arabera banatuta. Erakundeetan sexuan oinarritutako diskriminazioa jasan dutela uste duten pertsonen %, sexuaren arabera banatuta. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Antzemandako zailtasun eta premien kopurua, sexuaren arabera banatuta. 			

7.2. Neurria

EKONOMIAK ETA ANTOLAKETA SOZIALA ERALDATZEA ESKUBIDEAK BERMATZEKO				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> II. ARDATZA 5. Programa. Zaintzaren ekonomia feminista. 5.2. Zaintzaren antolaketa sozial berria babestea, horren hornidura birbanatuz. 			
7. helburua.	Kontziliazio erantzunkide baterantz jotzea			
7.2. Neurria	Langileen kontziliazio premiei erantzuna emateko neurriak proposatzea eta bideragarritasuna aztertzea erakundearen funtzionamenduaren baitan.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> Lanaldi murriztua duten edo eszedentzian dauden langileak. Langile guztiak. Arloburuak eta Zuzendaritza. 			
Deskribapena	<p>Neurri hau aurrera eramateko honako ekintzak gauzatuko dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> Kontziliazio eskubide eta neurriei buruzko informazioa ematea. Praktika propioak ezagutzera ematea. Baztertutako eskaeren urteko jarraipena egitea. Beste enpresa batzuetan Praktika Onak bilatzea, eta proposamenak lantzea zaintzaren kultura aldaketa bultzatzeko. 			
Kronograma	2018	Q3 2019	2020	2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Antolamendu eta Pertsonen Arloa. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasuneko praktika onen datu basea, Emakundek egina (https://www.euskalit.net/berdintasunbilatzailea/). 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen 144 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Kontziliazio neurriak, zerbitzuak eta malgutasun neurriak baliatzen dituztenen tasa erlatiboak. Lanaren barne antolamenduak enplegua eta bizitza pertsonala bateragarri egiten laguntzen duela uste dutenen %, sexuaren arabera banatuta. Kontziliazio neurriei baliatzeak aukera profesionalak galtzea dakarrela uste dutenen %, sexuaren arabera banatuta. Kontziliazio eta malgutasun neurriei emandako puntuazioaren batez bestekoa, sexuaren arabera banatuta. Erakundearen sexuan oinarritutako diskriminazioa jasan dutela uste duten pertsonen %, sexuaren arabera banatuta. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Kontziliazio eskubide eta neurriei buruzko informazioa eta praktika propioei buruzkoa jaso duten langileen %, sexuaren arabera banatuta. Baztertutako eskaerak urteko/eskaerak guztira. Garaturako proposamen kopurua. 			

8.1. Neurria

EMAKUMEEN AURKAKO ERASORIK GABEKO BIZITZAK				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> III. ARDATZA 6. programa: Sentsibilizazioa eta prebentzioa. 6.3. Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa bultzatzea eta sendotzea. 			
8. helburua.	Pertsona guztientzako arriskurik gabea eta osasungarria den lan giroa bermatzea.			
8.1. Neurria	Genero ikuspegia txertatzea Arrisku Psikosozialen ebaluazioan.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> Langile guztiak. 			
Deskribapena	Neurri hau aurrera eramateko, erakundeko emakumeen eta gizonen errealitateak aintzat hartuko dira arrisku psikosozialen ebaluazioko datuak interpretatzeko orduan.			
Kronograma	2018	Q1 Q2 - 2019	2020	2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Segurtasun eta Osasun Batzordea. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Arrisku psikosozialei buruzko ebaluazioa. 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen 108 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Erakundean sexuan oinarritutako diskriminazioa jasan dutela uste duten pertsonen %, sexuaren arabera banatuta. Euren lan karga euren lan baldintzekin bat datorrela uste dutenen %, sexuaren arabera banatuta. Euren lanpostuan egonkortasuna dutela uste dutenen %, sexuaren arabera banatuta. Lanari begirako motibazioa. Emandako puntuazioaren batez bestekoa, sexuaren arabera banatuta. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Sexuaren arabera identifikatutako arrisku psikosozialen kopurua. Sexu jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpenean prestakuntza duten langileen %, sexuaren arabera banatuta. 			

8.2. Neurria

EMAKUMEEN AURKAKO ERASORIK GABEKO BIZITZAK				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> III. ARDATZA 7. programa. Kaltea antzematea, artatzea eta konpontzea. 7.2. Emakumeen aurkako indarkeriatik bizirik atera diren emakumeen arreta integrala bermatzea, ahalduzaren ikuspegitik, esku-hartzea nazioarteko estandarrekin lerrokatuz. 			
8. helburua.	Pertsona guztientzako arriskurik gabea eta osasungarria den lan giroa bermatzea.			
8.2. Neurria	Sexu jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen egoerei aurre egiteko prebentzio eta jardura protokolo espezifikoak lantzea.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> Langile guztiak. 			
Deskribapena	2018ko azken lauhilekoan egindako lanari jarraipena emanez, sexu jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzio eta jarduketako protokoloa parte hartzearekin egingo da, eta gai gakoaren egokitzapena egingo da HAZIren errealitatea aintzat hartuz: aplikazio eremua, Aholkularitza Konfidentziala, adibide espezifikoak...			
Kronograma	Q3 - 2018	Q1 - 2019	2020	2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun Batzordea. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Sexu jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko prestakuntza jasotzea Berdintasun Batzordeak eta lan arriskuen prebentzio arduradunek. Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundearen protokolo ereduak (www.emakunde.euskadi.eus webgunean eskuragarri). 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen 252 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> Azken 4 urteetan salatutako sexu jazarpen kasuen kopurua. Azken 4 urteetan salatutako sexuan oinarritutako jazarpen kasuen kopurua. Txiste eta komentario sexistak ohikoak direla uste dutenen %, sexuaren arabera banatuta. Erakundearen sexuan oinarritutako diskriminazioa jasan dutela uste duten pertsonen %, sexuaren arabera banatuta. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Protokoloa lantzen parte hartu duten pertsonen kopurua, sexuaren arabera banatuta. Protokoloaren onarpen data. 			

8.3. Neurria

EMAKUMEEN AURKAKO ERASORIK GABEKO BIZITZAK				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> • III. ARDATZA 7. programa. Kaltea antzematea, artatzea eta konpontzea. 7.2. Emakumeen aurkako indarkeriatik bizirik atera diren emakumeen arreta integrala bermatzea, ahalduzaren ikuspegitik, esku-hartzea nazioarteko estandarrekin lerrokatuz. 			
8. helburua.	Pertsona guztientzako arriskurik gabea eta osasungarria den lan giroa bermatzea.			
8.3. Neurria	Sexu jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen egoerei aurre egiteko prebentzio eta jarduera protokoloaren ezarpenari jarraipena egitea.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> • Langile guztiak. 			
Deskribapena	Jarraipen txostenak aztertuko dira, eta hala dagokionean, egokitzapen proposamenak egingo dira.			
Kronograma	2018	Q3 - 2019	Q3 - 2020	Q3 - 2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Batzordea. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> • 5.1. neurria eginda. 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> • Langileen 288 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> • Azken 4 urteetan salatutako sexu jazarpen kasuen kopurua. • Azken 4 urteetan salatutako sexuan oinarritutako jazarpen kasuen kopurua. • Txiste eta komentario sexistak ohikoak direla uste dutenen %, sexuaren arabera banatuta. • Erakundean sexuan oinarritutako diskriminazioa jasan dutela uste duten pertsonen %, sexuaren arabera banatuta. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> • Egindako jarraipen txostenen kopurua. • Protokoloa martxan jarritako aldi kopurua. • Egindako egokitzapen kopurua. 			

8.4. Neurria

EMAKUMEEN AURKAKO ERASORIK GABEKO BIZITZAK				
VII. Planeko Programa	<ul style="list-style-type: none"> • III. ARDATZA 7. programa. Kaltea antzematea, artatzea eta konpontzea. 7.2. Emakumeen aurkako indarkeriatik bizirik atera diren emakumeen arreta integrala bermatzea, ahalduzaren ikuspegitik, esku hartzea nazioarteko estandarrekin lerrotatuz. 			
8. helburua.	Pertsona guztientzako arriskurik gabea eta osasungarria den lan giroa bermatzea.			
8.4. Neurria	Sexu jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen egoerei aurre egiteko prebentzio eta jardura protokoloa barne mailan eta HAZIk elkarlan iraunkorra duen enpresetan ezagutzen dela bermatzea.			
Xede taldea	<ul style="list-style-type: none"> • Langile guztiak. • Bezeroak, enpresak eta hornitzaileak. 			
Deskribapena	Neurri hau aurrera eramateko honako ekintzak gauzatuko dira: <ul style="list-style-type: none"> • HAZIko langile guztien artean protokoloa ezagutaraztea, euskarri ezberdinak baliatuz. • Elkarlanean aritzen diren enpresei protokoloa ezagutaraztea. 			
Kronograma	2018	Q2 Q3 - 2019	2020	2021
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikazioa. • Antolamendu eta Pertsonen Arloa. 			
Behar diren baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> • 5.1. neurria eginda. 			
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> • Langileen 72 lanordu. 			
Diagnostikoaren zein adierazletan eragiten duen.	<ul style="list-style-type: none"> • Azken 4 urteetan salatutako sexu jazarpen kasuen kopurua. • Azken 4 urteetan salatutako sexuan oinarritutako jazarpen kasuen kopurua. • Txiste eta komentario sexistak ohikoak direla uste dutenen %, sexuaren arabera banatuta. • Erakundeetan sexuan oinarritutako diskriminazioa jasan dutela uste duten pertsonen %, sexuaren arabera banatuta. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> • Protokoloa ezagutzen duten langileen %, sexuaren arabera banatuta. • Egindako barne eta kanpo komunikazioen kopurua. 			



EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANA

NEIKER 2019-2022

NEIKER
MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

Derion / Arkautin, 2020ko apirilaren 21ean

Sinadurak:
Enpresa

Alderdi soziala

I. zatia. BERDINTASUNERAKO II. PLANAREN AURKEZPENA ETA TESTUINGURUA	4. or.
1. Aurkezipena	4. or.
2. Arau testuingurua	5. or.
3. Berdintasunerako II. Plana egiteko prozesua	6. or.
4. Berdintasunerako II. Planaren egitura	8. or.
 II. zatia. NONDIK ABIATZEN GARA: DIAGNOSTIKORAKO ELEMENTUAK	10. or.
 III. zatia. BERDINTASUNERAKO II. PLANAREN ARDATZAK	21. or.
1. ARDATZA: ESTRATEGIKOA. Gobernu ona: Kudeaketan genero ikuspegia transbertsal bihurtzea	22. or.
2. ARDATZA: ESKU HARTZEKOA. Balio aldaketa eta ahalduntzea	26. or.
3. ARDATZA: ESKU HARTZEKOA. Antolaketa sozial erantzukidea	28. or.
4. ARDATZA: ESKU HARTZEKOA. Zero tolerantzia lan inguruneko indarkeria matxistekin	30. or.
 IV. zatia. BERDINTASUNERAKO II. PLANAREN KUDEAKETA EREDUA	33. or.



I. zatia.

Emakumeen eta Gizonen
Berdintasunerako II.
Planaren aurkezpena eta
testuingurua



NEIKERen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana azken urteetan sendotuz joan den lan ibilbide baten emaitza da, zenbait genero diagnostiko egin direlako eta I. Plana inplementatu eta ebaluatu egin delako, enpresa honetan eta, hedaduraz, gizarte osoan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko bidean aurrera egiten jarraitzeko.

Era berean, parte hartze ahalegin baten emaitza da, izan ere, ahalegin horri esker, NEIKEReko langile kopuru esanguratsu baten iritziak eta proposamenak jaso ahal izan dira elkarriketen, eztabaida taldeen eta langileei egindako inkesten bidez; baita gogoeta eta trebakuntza mintegiak dinamizatuz eta prozesuaren buru den berdintasun arloko talde eragilearekin hainbat kontraste saio eginez.

Azkenik, Berdintasunerako II. Plana NEIKEReko Zuzendaritzak hartutako konpromiso argi baten emaitza da. Konpromiso horren bidez, erakundeari bere kudeaketa eta berdintasun politikak indarrean dauden legezko jarraibideetara egokitzeko behar diren neurriak helarazten zaizkio, bereziki, lege hauei dagozkienak: 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerako; 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako; eta duela gutxi 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko presazko neurriena.

Ildo horretan, gure ustez, erakundean genero ikuspegia transbertsal bihurtzeko estrategia etengabe garatzeak gero eta departamentu eta eragile gehiago inplikatu behar du indarrean dagoen Plana inplementatzeko prozesuan; berdintasunaren arloko etengabeko ikaskuntza eta komunikazioa bermatu behar ditu, bai barrura begira

(langileak erantzukizun maila guztietan kontzientziatuz), bai kanpora begira (gizarteari kontuak emanez eta praktika egokiak zabalduz); langile guztientzako errespetuzko eta ahalduntzeko lan ingurunea bermatu behar du, eta sare lana sortu, beste enpresa publiko batzuekin eta euskal erakundeekin aliantzak bilatuz.

NEIKERek adierazten du konpromisoa duela emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna ezartzeko, gure politika korporatiboaren eta Giza Baliabideen politikaren printzipio estrategiko gisa.

Enpresaren jarduera garatzen den eremu guzti-guztietan, hala nola hautaketan, sustapenean, soldata politikan, prestakuntzan, lan eta enplegu baldintzetan, lan osasunean, lan denboraren antolamenduan eta kontziliazioan, emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunaren printzipioa onartzen dugu, zeharkako diskriminazioari arreta berezia emanez, eta zeharkako diskriminazioa aipatzen dugunean, ulertzen da itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo praktika batek sexu bateko pertsona bat beste sexuko pertsonetikiko desabantaila partikularrean jartzen duen egoeraz ari garela.

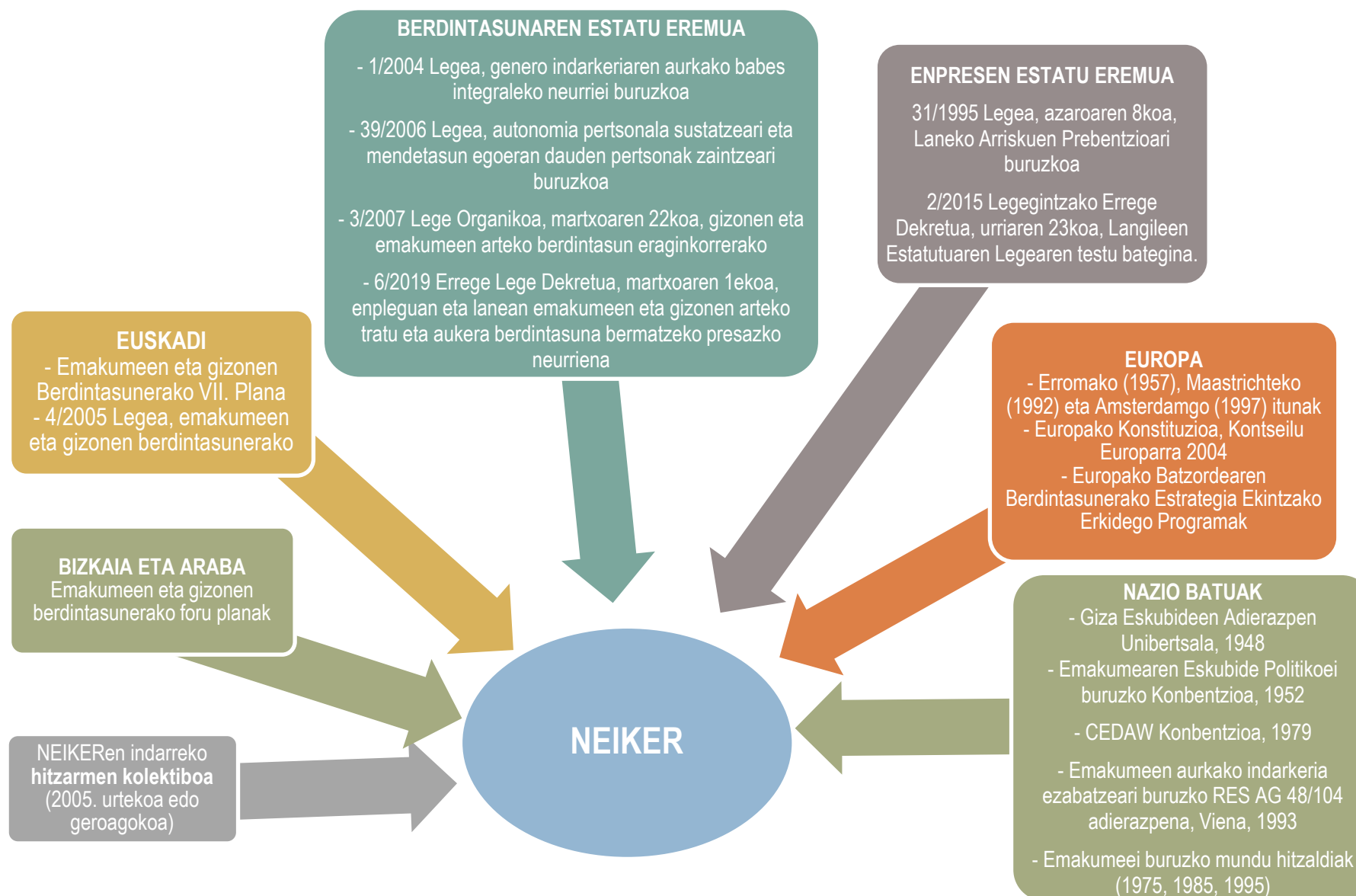
Adierazitako printzipioak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana ezarriz gauzatuko dira, langileen legezko ordezkariarekin batera, adostutako berdintasun neurriak garatzeko eta ebaluatzeko prozesu osoan.

Derion, 2020ko apirilaren 21ean

Zuzendari nagusia

I. 2. ARAU TESTUINGURUA: tokikotik globalera

5



I. 3. GENERO DIAGNOSTIKOA ETA BERDINTASUNERAKO

II. PLANA EGITEKO PROZESUA

6

Genero diagnostikoa eta Berdintasunerako II. Plana egiteko erabili den lan metodologiaren helburuak hauek izan dira:

- ✓ II. Plana egitea, berez, ez izatea helburu bat soilik, baizik eta Plana gauzatzeko planteatutako aldian adostutako neurrien garapen parte hartzaileago eta transbertsalago baterako baldintzak sortzeko bitarteko bat.
- ✓ Hausnarketa eta eztabaida kolektiboak II. Plana gidatu behar duten irizpideak, erantzun beharreko lehentasunak, konpromiso politikoak eta azken horiei heltzeko behar diren egiturazko baldintzak zehazten laguntzea.

Genero diagnostikoa egiteko, informazioa biltzeko eta kontzientziatzeko zenbait jarduera egin dira, baita geroko plangintzari begira hausnarketa estrategikoa errazteko ere. Zehazki, diagnostiko fasean, ekintzak sistema EZAGUTZERA eta erakundean diskriminazioak NOLA eta NON sor daitezkeen –nahiz eta nahi gabe izan– ULERTZERA bideratuta egon dira.

Abiapuntu horretatik, jarduera hauek egin dira:

❑ **Dokumentuen azterketa**, honako dokumentu hauek aztertzea ekarri duena:

- Integritate eta Betetze Politika jasotzen duen dokumentua.
- NEIKERen Jokabide Kodea jasotzen duen dokumentua.
- 2005ean sinatutako azken Hitzarmen Kolektiboa.
- Lan giroari eta giro psikosozialari buruzko azken inkesta eta elkartutako txostenak.
- 2018ko Kudeaketa Eskuliburua.
- 2017-2020 Plan Estrategikoa.
- Egindako Berdintasun Diagnostikoak (2014, 2016).
- Gizonen eta emakumeen arteko I. Berdintasun Plana.
- Emakumeen eta Gizonen arteko I. Berdintasun Planaren ebaluazio txostena.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko jarduerak biltzen dituen dokumentua, 2018-2019

❑ **Behaketa parte hartzailea**

Oreka Sarea SL-ko bi langilek 2019ko urtarrilaren 25eko jardunaldian parte hartu zuten, non NEIKEReko departamentuek garatutako zenbait lan esparru eta proiektu konkretu aurkeztu baitziren.

❑ **Plantilla osoari zuzendutako galdetegia**

On-line inkesta bat bidali zitzaien langile guztiei, NEIKER osatzen dutenek erakundearen funtsezko alderdiei buruz dauzkaten iritziak eta pertzepzioak biltzeko, hala nola:

- Erakundearen kokapenari eta ibilbideari buruzko datu orokorrak.
- Lan baldintzak.

- Denboraren zaintza eta erabilerak.
 - Kontziliazio neurriak.
 - Genero berdintasunaren inguruko kultura, balioak eta jarrerak, eta, zehazki, balizko sexu jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen egoeren inguruan.
 - Berdintasun politikak NEIKERen.
- Inkestari ahalik eta pertsona gehienek erantzun ziezaioten, gogorarazteko zenbait ohar helarazi ziren eta galdetegia betetzeko epea luzatu egin zen. Azkenik, plantillako 183 pertsonetatik 48k erantzun zieten galderei (32 emakume eta 16 gizon).

I. 3. GENERO DIAGNOSTIKOA ETA BERDINTASUNERAKO

II. PLANA EGITEKO PROZESUA

7

□ Elkarrizketa sakonak

Profil desberdineko 8 pertsona elkarrizketatu dira: bi lantokietako pertsonak (Derio eta Arkauti), lanbide kategoria desberdinetako langileak, NEIKEReko arlo eta sail desberdinetako langileak eta ordezkariak sindikala.

□ Itzulketa eta kontzientziazio tailerrak

Bi tailer egin dira, non NEIKEReko hainbat lanbide kategoriatako, arlotako eta ibilbidetako pertsonak parte hartu duten. Derioko eta Arkautiko Enpresa Batzordeetako kideek ere parte hartu dute bi tailerretan.

- Egindako analisiaren inguruan kontzientziatzeko, itzulketarako eta hausnarketa estrategikoa egiteko tailerra. Tailer horretan 16 pertsonak parte hartu zuten (8 emakume eta 8 gizon).
- Sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan kontzientziatzeko, itzulketarako eta hausnarketa estrategikoa egiteko tailerra. Bigarren tailer horretan 15 pertsonak parte hartu zuten (8 emakume eta 7 gizon).

□ Lan saioak Berdintasunerako Talde Eragilearekin

Berdintasunerako Talde Eragileak bere gain hartu ditu lan prozesua bultzatzen duen taldearen funtzioak. 4 pertsonak osatu dute:

- Kudeaketa eta Kalitate arduraduna (Zuzendaritza Batzordeko kidea eta NEIKEReko berdintasun politiken egungo arduraduna).
- Marketineko eta Komunikazioko arduraduna (Zuzendaritza Batzordeko kidea eta NEIKEReko berdintasun politiken erantzunkidea).
- Arlo juridikoaren arduraduna (NEIKEReko berdintasun politiken aurreko

arduraduna).

- Baliabide Naturalak Kontserbatzeko Departamentuko teknikari bat (NEIKEReko hasierako Berdintasun Batzordeko kidea).

Diagnostikoa eta Berdintasun Plana egiteko prozesuan, 9 lan saio egin dira Berdintasunerako Talde Eragilearekin.

□ Itzulketa eta kontraste saioak

Berdintasunerako Talde Eragileak deitutako lan saio bati esker, diagnostikoaren emaitzak kontrastatu ahal izan dira, bai eta ekarpenak egin ere **Berdintasunerako II. Planaren eta Sexu indarkeriaren eta sexuan, sexu orientazioan eta genero identitatean oinarritutako indarkeriaren aurkako jarduera protokoloaren** dokumentuei. Talde Eragileaz gain, Giza Baliabideetako zuzendariak, eta Enpresa Batzordeko, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeko eta Administrazio Kontseiluko zenbait kidek parte hartu zuten 2019ko uztailan antolatutako bilkuran.

Talde Eragileak idatzizko ekarpenak egin dizkie testuei, eta Talde Eragilearekin egindako beste bi bileretan sartu eta kontrastatu dira.

□ Itxiera bilera zuzendari nagusiarekin

Egindako dokumentuek NEIKEReko zuzendari nagusiaren oniritzia izan dute.

□ Enpresa Batzordearen eta Zuzendaritza Batzordearen balidazioa

Enpresa Batzordeak eta Zuzendaritza Batzordeak ere berrikusi dituzte dokumentuak, azken balidazioa egiteko.

I. 4. BERDINTASUNERAKO II. PLANAREN EGITURA

8

I. zatia. BERDINTASUNERAKO II. PLANAREN AURKEZPENA ETA TESTUINGURUA

1. Aurkezpena
2. Arau testuingurua
3. Berdintasun politiken ibilbidea
4. Berdintasunerako II. Plana egiteko prozesua eta egitura

II. zatia. DIAGNOSTIKORAKO ELEMENTUAK

III. zatia. BERDINTASUNERAKO II. PLANA GARATZEKO ARDATZAK

1. ARDATZA. Estrategikoa - Gobernu ona
2. ARDATZA. Esku hartzekoa - Balio aldaketa eta ahalduntzea
3. ARDATZA. Esku hartzekoa - Antolaketa sozial erantzukidea
4. ARDATZA. Esku hartzekoa - Indarkeria matxistarik gabeko bizitza

IV. zatia. II. PLANAREN KUDEAKETA EREDUA

Garapen eta segimendu sistema

Dokumentuak **4 atal nagusi** ditu:

- I. Lantze prozesuaren testuingurua eta erreferentzia esparrua laburbiltzen dituen sarrerako zati bat.
- II. Egindako genero diagnostikoaren elementu nagusien laburpena, abiapuntu gisa.
- III. Berdintasunerako II. Plana garatzeko 4 ardatzak deskribatzen dituen funtsezko zati bat.
- IV. Kudeaketaren, segimenduaren eta ebaluazioaren azken zati bat, II. Plana inplementatzeko zehaztu beharko diren laneko egitura eta prozedura nagusiak marrazten dituen.

II. Plana garatzeko 4 ardatzetarako, Euskadiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren oinarrizko egiturari jarraitzea erabaki da. Egitura horrekin honako hau bilatu da:

- ✓ Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Saileko Berdintasun Arloak emandako jarraibideak errespetatzea, zeinak EAEn indarrean dagoen Planaren egituraren arabera urteko plan operatiboak antolatzeke eskatzen baitu; dokumentu hau idatzi den egunean, zehazki, VII. Plana.
- ✓ Enfasi handiagoa jartzea lan prozesuak sortzeko, ekintza isolatuak sortu beharrean, eta, hola, esku hartzea zatikatzeke dagoen nolabaiteko joera gainditzea, gero eta holistikoagoak izango diren lan ereduak sustatuz.
- ✓ Berdintasun politikak lehentasunezko ardatzen inguruan zentratzea berriz, baliabideak eta ekintzak **gehiegi sakabanatzea eragozteko**.

I. 4. II. PLANAREN EGITURA: adibide argigarri bat

9

Berdintasunerako
II. Planak baditu
esku hartzeko 4
ardatz:

EJE 1 / BUEN GOBIERNO: TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN

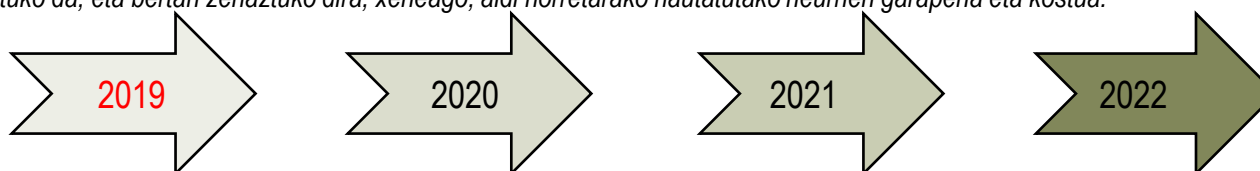
25

Ardatz bakoitzaren
barruan, helburu
espezifikoek eta neurri
zehatzek II. Planaren
iraupenerako lan
lehentasunak
antolatzen dituzte.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA			
			2019	20	21	22
Seguir consolidando la apuesta política y técnica de NEIKER hacia las políticas de igualdad.	1.1. Solicitar el estatus de Empresa colaboradora en Igualdad y el correspondiente acceso a la Red Bai Sarea de Emakunde, como reconocimiento público al trabajo ya realizado y al compromiso político y técnico de NEIKER en materia de políticas de igualdad.	Comisión Igualdad		X		
	1.2. Dotar el II Plan para la Igualdad de un presupuesto cuadrianual que permita reflejar la inversión realizada en recursos económicos y humanos, poniendo así de relieve el compromiso político de la entidad con las políticas de igualdad.	Comité Dirección	X	X	X	X
	1.3. Recordar al Consejo de Administración la necesidad de cumplir con el art. 3.7. de la Ley 4/2005 de 18 febrero en materia de composición del Consejo de Administración, para que se tenga en cuenta los criterios de paridad formulados, a la hora de decidir nuevas incorporaciones.	Dirección	X	X	X	X
Afianzar el uso inclusivo del lenguaje en la organización.	1.4. Elaborar y difundir un protocolo de normas de uso inclusivo del lenguaje e imágenes.	Área Comunicación		X		X
	1.5. Revisar periódicamente el estado de aplicación de las normas de uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en los diferentes departamentos/área de NEIKER, para identificar las mejoras necesarias y necesidades formativas.	Comisión Igualdad		X		X
	1.6. Afianzar el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas en todos los procesos de solicitud de subvención o financiación de proyectos de investigación de NEIKER.	Jefaturas			X	X
	1.7. Seguir avanzando hacia el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas en todas las fases de los procesos de acceso y contratación de personal.	RRHH	X	X	X	X

Neurrien taula orokorrean, neurria bultzatzeko “erantzukizun nagusia” duten arloak bakarrik adierazten dira. Azken erantzulea da, baina ez du esan nahi inplementazioan parte hartzen duen arlo bakarra denik. Parte hartzen duten gainerako arloak neurri bakoitzaren segimendurako banakako fitxetan jasoko dira, Berdintasun Batzordeak prestatutako Urteko Programa Operatiboaren (UPO) barruan.

KRONOGRAMA ETA DENBORA: 4 urteko esparru plan bat (2019-2022) diseinatzea erabaki da. Plan horren inplementazioa urteko lau programa operatibotan (UPO) banatuko da, eta bertan zehaztuko dira, xeheago, aldi horretarako hautatutako neurrien garapena eta kostua.





II. zatia:

**Nondik abiatzen gara:
diagnostikorako
elementuak**



II. DIAGNOSTIKORAKO ELEMENTUAK

11

1.1. SARRERA

Diagnostiko honen sorburuan, NEIKERek Oreka Sarea SL-ri egindako enkargua dago, zera egiteko:

- Genero berdintasunari buruzko diagnostiko bat.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat.
- Sexu jazarpeneko kasuetan eta sexuan oinarritutako jazarpen kasuetan jarduteko protokolo bat.

Enkargua formalizatu zen egunerako (2018aren amaiera) NEIKERek bazuen ibilbide bat egina berdintasun politiken garapenean.

2011n landutako diagnostiko txostenarekin egin ziren lehen urratsak, plantillaren datu kuantitatiboen azterketan oinarrituta. Txosten horretatik abiatuz, 2012an, NEIKERek *Gizonen eta Emakumeen arteko I. Berdintasun Plana* egin eta onartu zuen. Lan hori Berdintasun Batzorde batek egin zuen, NEIKEReko Zuzendaritzak eskatuta, ondoren I. Berdintasun Planaren segimendua egiteko.

NEIKERek txosten diagnostikoak egiten jarraitu zuen, eta hola geratu zen jasota lehen azterketaren bilakaera. 2015ean beste txosten bat egin zen, Giza Baliabideen Departamentuaren barne kudeaketari buruzko 2014ko datuetan oinarrituta. Era berean, beste bi urte igarota, beste txosten bat egin zen 2016ko datuetan oinarrituta. Azkenik, 2017ko ekainean, NEIKEReko *Gizonen eta Emakumeen arteko I. Berdintasun Planaren* ebaluazio txostena egin zen.

Nabarmentzekoa da Emakundek –Emakumearen Euskal Erakundea– bultzatutako *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde Publikoen Sarean* ere parte hartu duela NEIKERek, Herri Administrazio eta Justizia Sailaren lankidetzarekin, Berdintasunerako Administrazio Unitatearen eta Herritarrak Hartzeko eta Administrazioa Berritzeko eta Hobetzeko Zuzendaritzaren bitartez. Era berean, sektoreko beste bi erakunde publikorekin –HAZI eta ELIKA– genero berdintasuna sustatzeko ekintza zehatzak antolatzen laguntzen du aldizka. Erakunde horiek ere parte hartu izan dute Emakunderen Sarean, harik eta duela gutxi, 2019ko apirilean, desegin zen arte.

Ibilbide horretatik abiatuta, 2018an, NEIKERek jauzi kualitatibo bat egitea erabaki zuen berdintasun politiken inguruan egindako ibilbidean, eta, horretarako, kanpoko laguntza espezializatua kontratatatu zuen (Oreka Sarea SL). Ondoren aurkezten den diagnostikoa, beraz, erabaki horren eta egindako enkarguaren emaitza da.

HELBURU OROKORRA

Ikaskuntza eta trebakuntza prozesu baten bidez, aldaketa pertsonalak, kolektiboak eta antolamenduzkoak egitea, gizonen eta emakumeen berdintasunerako ekintzak NEIKERen politiketan, praktiketan eta sinesmenetan txerta daitezzen.

Genero mainstreamingaren estrategia erakundearen barruan txertatzeko beharrezkoak diren erantzukizun indibidual, kolektibo eta antolamenduzkoen onarpen maila handitzea, bai eta NEIKERen erakunde laguntzaileekiko eta bezeroekiko genero apustua sendotzea ere.

EAEko Berdintasunerako 2005eko Legean eta Emakunderen VIII. Berdintasun Planean ezarritako azterketa ardatzei heltzeko, **genero arloko barne diagnostiko baten elementuak** ateratzea.

Genero plangintza baten elementu nagusiak identifikatzea, genero arloko barne egiturak indartzeko eta erakundearen plangintza estrategiko nagusian eta haren departamentueta n erabat integratzeko.

Balizko jazarpen sexistetarako, sexuan oinarritutako jazarpen kasuetarako eta sexu eta genero identitateagatiko jazarpen kasuetarako prebentzio eta arreta politika bat ezartzea, horretarako jardute protokolo bat landuz eta abiaraziz.

DIAGNOSTIKOAREN EMAITZAK

Ondoren aurkezten diren diagnostiko emaitzak informazio kuantitatiboaren eta kualitatiboaren azterketan oinarritzen dira. Lehen esan bezala, informazio kuantitatiboa 2018ko plantillaren datuetatik aterata dago. Datu horiek, kasu batzuetan, 2014ko eta 2016ko txostenetan plantillan jasotako datuekin alderatu ahal izan dira.

Informazio kualitatiboa, berriz, egin diren 8 elkarriketetatik eta bi tailerretatik jaso da.

Galdetegiaren bidez, informazio kuantitatiboa eta kualitatiboa bildu da; izan ere, neurri, jarrera eta portaera zehatzen inguruko pertzepzio eta bizipenei buruzko galderak egin dira, baita lan baldintzei buruzkoak ere.

Egin den dokumentu analisiak informazio garrantzitsua eman du, eta informazio horren bitartez analisisa osatu egin da, eta testuingurua eman zaio.

Azkenik, azpimarratu behar da Talde Eragilearekin egindako bileren bidez nagusiki, aipatutako iturrien bidez lortutako informazioa kontrastatuz joan dela.

DIAGNOSTIKOA ULERTZEKO FUNTSEZKO KONTZEPTU BATZUK

Diagnostikoan ikusi ahal izan denez, barneratutako berdintasun nozioak zaildu egin dezake diskriminazio egoerak testuinguru jakin batean identifikatzea. Aztertutako datu kuantitatiboen eta elkarriketetatik ateratako informazioaren aurrean, tailerretan parte hartu duten pertsonak adierazi dute oso garrantzitsua dela genero gaitan gutxieneko ezagutza batzuk izatea, betidanik oharkabean pasatu diren edo beste ikuspegi batzuetatik interpretatu izan diren genero diskriminazioko egoerak identifikatu ahal izateko.

Kontzientzia hartzeak, sarritan, funtsezko kontzeptuak argitzea eskatzen du, kontuan harturik kontzeptu horiei esanahi desberdinak eman zaizkiela. Horra hor, adibidez, berdintasunaren terminoa. Egindako tailerretan, zenbait pertsonak adierazi dute garrantzitsua dela kontzeptu horiek lantzea errealitatea genero ikuspegitik interpretatzen duen begirada berri bat eskuratu ahal izateko.

Berdintasuna

Berdintasuna da genero politiken alorrean gehien erabiltzen den terminoetako bat. Hala ere, sarritan tratu berdina ematearen eskakizunarekin nahasten da. Adibidez, erakunde batean berdintasuna dagoela uste da, “gure plantillan gizonak eta emakumeak berdin tratatzen ditugulako”. Logika horri jarraituz, tratu desberdina litzateke diskriminazioa eragingo lukeena.

Hala ere, berdintasun politiken bidez errealitatean agerian geratu dena zera da: abiapuntuko egoera desberdinean dauden pertsonen tratu berdina sistematikoki aplikatzeak berekin dakar, sarri askotan, emaitzetan diskriminatzailea izateko arriskua.

II. Diagnostikorako elementuak

Halaber, berdintasunak ez du esan nahi gure xedea “emakumeak eta gizonak” berdintzea izan behar denik.

Giza eskubideen esparruan, berdintasuna honela definitzen da:

Edozein erakunderen ekintza, plan eta programen bidez, emakumeen aurkako diskriminazio oro ezabatzea. Kontua da eskubideak aitortu, gozatu eta baliatzean, berdintasuna ezartzea. Hau da, berdintasunaz ari garenean, lortutako emaitzaz dihardugu.

Diskriminazioa

Emakumearen aurkako diskriminazio oro ezabatzeko Konbentzioak (CEDAW) honelaxe deskribatzen du diskriminazioa:

Sexuan oinarritutako bereizketa, bazterketa edo murrizketa oro, halakoen xedea edo ondorioa denean kaltetzea edo deuseztatzea, politikaren, ekonomiaren, gizartearen nahiz kulturaren esparruan, esparru zibilean edo beste edozein esparrutan, emakumeari aitortutako giza eskubide eta oinarritzko askatasunak, eta horien izatea eta egikaritzea, haren egoera zibila gorabehera, gizonaren eta emakumearen arteko berdintasuna oinarri.

Ondoren, definizio horren funtsezko elementu batzuk nabarmentzen dira:

- Diskriminazioak ez dakar, kasu guztietan, diskriminatze berariazko borondaterik: nahitako jokabiderik egon ez arren, jokabide horren emaitzek adierazten digute diskriminaziorik egon den ala ez. Beraz, ezinbestekoa da edozein jokabide, prozedura edo praktikaren genero inpaktua aztertzea, emaitzetan diskriminazioa eragiten ari den baloratu ahal izateko.
- Beharrezkoa da edozein praktikaren genero inpaktua denbora ikuspegi batetik aztertzea: garrantzitsua da emaitza puntuala lortzetik harago joatea eta, denbora tarte luzeago batean, edo, are gehiago, etengabe baloratzea zer genero inpaktu eragiten ari den.
- Egoera jakin bat aztertzen denean, kontuan izan behar da emaitzan diskriminazioa dakarren praktika bati ezikusi egitea ere –hau da, diskriminazioa dakarren praktika ekiditeko jardunari ez heltzea–

diskriminazio ekintzat hartzen dela.

- Genero diskriminazioak izaera estrukturala dauka. Beraz, erakunde guztiek dute zalantzan jartzeko eta horren gainean jarduteko erantzukizuna, nahiz eta diskriminazioak eragiten dituzten praktikak beste erakunde batzuentzat komunak izan edo gizarte osoan gertatu. Adibidez, ez luke balioko plantillako gizon eta emakumeen arteko kontziliazioaren arloan erantzukidetasun maila handiagoa sustatzeari uko egitea, argudiatuz “beste enpresa batzuetan ere gauza bera gertatzen dela”, edo, “nolanahi ere, hori kanpotik datorrela, gizartean gertatzen baita”. Erakunde bakoitzak bere erantzukizun soziala eta zeregina du berdintasunaren aldeko aldaketa kulturaletan.

Definizio horren funtsezko elementu berberak hartu behar dira kontuan sexu aukeragatiko eta/edo genero identitateagatiko diskriminazio egoerei heltzen zaienean ere.

II. Diagnostikorako elementuak

LABURBILDUZ:

Egindako diagnostikoaren emaitza nagusiak azaldu aurretik, komeni da balorazio elementu batzuk aipatzea, erakundeak berdintasun politiken arloan egin duen ibilbideari eta lan prozesuari dagokienez.

- Oso positiboa da 2011. urteaz geroztik etengabe berdintasunean lan egin izana.
- Bigarren berdintasun plana lantzeko prozesua abian jarri zenean, jauzi kualitatibo bat egiteko eta orain arte egindako ahalegina berregituratzeko benetako borondate teknikoa agertu zen.
- Azpimarratu behar da lan horri ekiteko erabakia 2018. urtearen amaieran hartu zela, NEIKERen tamainako enpresek, hau da, 250 langile baino gutxiagokoek, oraindik ez baitzuten berdintasun plan bat izateko legezko betebeharririk, eta horrek agerian uzten du arlo horretan aurrera egiteko borondate politikoa.
- 2019ko martxoaren 1era arte ez zen argitaratu 6/2019 Errege Lege Dekretua, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa, zeinak 50 langile baino gehiagoko enpresa guztiak behartzen baititu diagnostiko bat eta berdintasun plan bat egitera, ordezkaritza sindikalarekin negoziatuta.
- 150-250 pertsonako plantillak zituzten erakundeentzat, 2020ko martxoaren 1ean jarri zen azken dokumentuak Estatuko erregistro batean aurkezteko epea. Ildo horretan, prozesua lege dekretua atera aurretik hasi izanak aukera eman dio erakundeari lan lasaia eta sakona egin ahal izateko behar adina denbora izateko – orain pizgarri gehiago ditu lege eskakizun berriei erantzungo dieten hainbat neurri inplementatzeko.

II. Diagnostikorako elementuak: PLANTILLARI BURUZKO DATU OROKORRAK

LABURBILDUZ

NEIKER, sortu zenetik eta jatorriz plantilla maskulinizatua zuen erakunde bat izatetik emakumeen ehunekoa handitzen ari den erakunde bat izatera igaro da, izan ere, emakumeak %57 dira dagoeneko. Bilakaera horrek sektore publikoan parekoa den errealitate bat islatzen du; izan ere, sektore hori askotan optimotzat jotzen da lana eta familia uztartzeko, eta enplegu nitxo garrantzitsua da emakumeentzat.

Lantokiei dagokienez, Derioko lantokian handiagoa da emakumeen kontzentrazioa (%62), izan ere, 2016tik hiru puntu baino gehiago igo da.

Adinaren arabera bilakaerak, gainera, emakumeak erakundean gizonen ondoren sartu direla baieztatzen du, emakumeon batez besteko adina nabarmen baxuagoa baita.

Azkenik, departamentuen arabera banaketa nahiko orekatua da, Animalien Osasun Departamentuaren kasuan izan ezik, non emakumezko langileen ia 1/3 eta langileen %10 soilik biltzen den; aldiz, Landare Ekoizpen eta Babeseko Departamentuak alderantzizko joera du, gizonen %32 hartzen baitu, eta emakumeen %20.

Generoari dagokionez, bilakaera hori historikoki orain baino maskulinizatuagoa egon den plantilla batena da; horrek esan nahi du alde nabarmenak egon daitezkeela soldatetan, antzinatasun maila handiagoa duten gizonetako langileak proportzionalki ugariagoak izango baitira, horrek dakarren ordainsari plusarekin.

II. Diagnostikorako elementuak: PERTSONEN KUDEAKETA

16

LABURBILDUZ

Gogobetetze mailak

Giza baliabideen kudeaketa genero ikuspegitik aztertzerakoan, oso garrantzitsua da pertsonen enpresan duten egoerarekiko duten gogobetetze maila sexuaren arabera bereizita aztertzea. NEIKERen kasuan, zenbait inkestaren arabera, langileen gogobetetze maila orokorra altua da, eta hori oso positiboa da, baina emakumeena gizonena baino txikiagoa da.

Horixe dokumentatzen da 2018ko lan giroaren azken analisi txostenean. Enpresarekiko gogobetetze maila, oro har, handia dela geratzen da agerian; izan ere, komunikazioaren, lan baldintzen, enpresa kulturaren, garapen profesionalaren, lidergoaren eta zuzendaritza estiloaren eta antolaketaren balorazioak, ehunekotan emanda, %58,6 eta %73,7 bitartean dabilta.

Hala ere, interesgarria da ikustea emakumeen puntuazio guztiak gizonen puntuazioak baino ia 2tik 4 puntura beherago dabiltzala, baina txostenak ez zuen kausak identifikatzeko aukerarik ematen.

Gaiari buruzko informazio gehiago lortzeko, diagnostiko honen barruan plantillari emandako galdetegian hainbat galdera sartu ziren, zenbait alderdiri buruzko gogobetetzea baloratzen laguntzeko: kontratu eta lanaldi mota, lan ordutegia, garapen profesionala, eta lanbide sustapena eta kategoria.

Soilik 48 pertsonak erantzun arren (32 emakume eta 16 gizon), emaitzak bat datoz aurreko azterlanarekin. Gizonen gogobetetze maila handiagoa da kasu guztietan, eta alderik esanguratsuenak, berriz ere, garapen eta sustapen profesionalari buruzko gogobetetze mailan daude. Kasu horretan, emakumeen %43,8k adierazi dute ez daudela batere pozik edo ez daudela oso pozik. Gizonen %75ek, ordea, nahiko pozik edo oso pozik daudela adierazi dute.

Bestalde, lan baldintzen inguruan jaso diren pertzepzioek ere informazio garrantzitsua ematen dute. Berriz ere, lan baldintzen inguruan jasotako balorazioak altuak dira, baina emakumeen pertzepzioa zertxobait negatiboagoa

da., bereziki lan kargari eta lanpostuaren egonkortasunari dagokienez.

Plantilla osoaren datuak aztertuz gero, ikusten da emakumeek gizonen baino lanpostu egonkortasun txikiagoa dutela proportzioan: emakumeen %34,3k behin-behineko kontratua daukate, eta gizonen %24,4k. Kalkulua dauden behin-behineko kontratu guztien gainean eginez gero, ikusten da emakumeek behin-behineko kontratuen %65,5 dauzkatela. Bilakaerak gorabeheratsua dirudi denboran; izan ere, ehuneko horrek behera egin zuen 2014 eta 2016 bitartean, baina gora egin zuen berriro 2018an.

Alde positiboan, kontratu mugagabeen guztizko proportzioa handiagoa da NEIKERen sektore pribatuko beste enpresa askotan baino, eta 2014tik kontratu mugagabeetan izandako bilakaerak erakusten du ia 6 puntu igo dela erakundean kontratu mugagabea duten pertsonen artean dauden emakumeen ehunekoa. Hobekuntza handia da, zalantzarik gabe.

Hautaketa eta kontratazioa

2018an, ehuneko berean hautatu ziren emakumeak eta gizonak, eta kontratu gehiago eskaini zitzaizkien emakumeei gizonen baino. Emakumeen kasuan, kontratu berri gehien teknikarien kategorian egin ziren (ikertzaileak); gizonen kasuan, berriz, kontratuak teknikarien eta operarioen artean banatu ziren batez ere.

Doktoratu aurreko bekak eta kontratuak batez ere emakume ikertzaileei ematen zaizkie; halatan, sektorearentzat garrantzitsuak diren espezialitateen barruan curriculum akademiko bikaina duten emakume unibertsitarioen presentzia gero eta handiagoa izateko joera berresten da.

Segregazio horizontala eta bertikala

Aurreko atalean ikusi den bezala, NEIKERek segregazio horizontalerako nolabaiteko joera erakusten du: departamentu batzuk feminizatuta daude, batez ere Animalien Osasuna.

Segregazio bertikalaren fenomenoak ohikoa izaten da enpresa askotan, eta NEIKERen ere agertzen da; izan ere, orain arte, emakumeek gizonen baino zeregin txikiagoa bete izan dute erabakien maila estrategikoan, hau da, gerentzian eta zuzendaritza postuetan.

Lehen kasuan, egoera aldatu egin da duela gutxi, 2011ra arte emakume batek ere ez baitzuen zuzendari nagusiaren kargua bete. Bigarren kasuan, 2014tik, Zuzendaritza Batzordeko emakumeen proportzioa %30etik %36ra bitartekoa da. 2018an, ikusten da plantillako emakume guztien %5 bakarrik iritsi zela postu horretara, eta gizon guztien %12.

Horri gehitu behar zaio Administrazio Kontseiluaren egoera, non emakumeek ere ordezkari txikiagoa izan baitute 2005eko Berdintasunerako Euskal Legeak helburu gisa zehazten duena baino.

Erdi mailako arduradunen lanpostuei dagokienez, aldiz, egoera alderantzizkoa da: %70 emakumeak dira, eta plantillaren %21 ordezkatzeko dute.

Prestakuntzarako sarbidea

Alor honetan oso bilakaera positiboa gertatu da, NEIKERen prestakuntza ekintzetan emakumeen presentzia nabarmen handitu baita 2014tik, 20 puntu igo eta 2018an ia %60ra iristeraino. Aldaketa hori, zalantzarik gabe, erakundeak azken urteetan prestakuntza jarduerak lan ordutegiaren barruan antolatzeke egindako ahalegin handiari zor zaio.

Barne sustapena

Barne sustapenari eta garapen profesionalari dagokienez, birkalifikazio prozesuak esanguratsuak ote diren baloratu behar da. Balorazio profesionaleko irizpideetara hertsiki egokitzen diren arren, ikusi da gizonen eta emakumeen artean aldea dagoela ezetza emateko orduan; termino absolutuetan, emakumeen birkalifikazio gehiago ukatu dira.

Diferentzia horiek ikusita, komeniko litzateke gaia sakonago aztertzea,

birkalifikazioek genero arloko lerrabide jakin batzuk eragiten ote dituzten baloratzeko, nahi gabe eta neutrotzat jotzen den irizpideren bat tarteko, baina emakumeei negatiboki eraginez.

Soldatak

NEIKERen emakumeen eta gizonen arteko soldata aldeak ez dira oso esanguratsuak, eta nabarmentzekoa da NEIKERen soldaten arteko aldeetan eragiten duten elementuak lan merkatuan aurki ditzakegunen antzekoak direla. Hau da, kontziliazioarekin lotutako neurriak (lanaldi murrizketa, soldatarik gabeko baimenak, eszedentziak) eta segregazio bertikala.

II. Diagnostikorako elementuak: KONTZILIAZIOA ETA DENBORAREN ERABILERAK

LABURBILDUZ

Kontziliazioa

Diagnostikoan jaso diren bizipenek nabarmentzen dutenez, NEIKERek erraztasun asko eskaintzen ditu lana eta bizitza pertsonala uztartzeko.

Kontziliazio neurri baloratuenen artean bat, ordutegi malgutasuna da, zazpi ordu eta 20 minutuko lanaldiarekin eta sartzeko ia bi orduko ordu tartearekin; 12 urtetik beherakorik ardurapean izanez gero, tarte hori bi ordu eta laurdenera luzatzen da.

Gainera, badirudi malgutasun hori dela beste neurri batzuk (lanaldi murrizketa eta zaintzagarriko eszedentziak, esaterako) hain pertsona gutxi hartzea azaltzen duen faktoreetako bat.

Kontziliaziorako beste neurri baloratuenetako bat senideak zaintzeko urteko 50 orduko poltsa da, nahiz eta praktikan, jasotako datuen arabera, soilik 14 pertsonak erabili zuten neurri hori 2018an, eta horietatik gehien-gehienak emakumeak izan.

Gainerako kontziliazio neurriei buruzko datuak antzekoak dira, hau da, emakumeak dira neurri horiek gehien erabiltzen dituztenak. Eta neurri horiek eragina badute neurriok hartzen dituzten pertsonen errentan, esanguratsua da ikustea orduan emakumeek bakarrik erabiltzen dituztela (soldatarik gabeko 7 baimen eta ordaindu gabeko 2 eszedentzia 2018an, zehazki).

2014ko eta 2016ko datuek joera horren berri ematen dute; izan ere, emakumeak izan ziren, hein handiagoan, kontziliatzeko aukerei heldu zietenak.

Illo horretan, NEIKERek aldaketa sozial bat sustatu behar du, gizonen eta emakumeen arteko erantzukidetasun maila handitu ahal izateko, eta amak ez daitezen izan, ia-ia sistematikoki, beren garapen profesionalean, mailaz igotzeko aukeretan eta, ondorioz, ordainsari mailan eta ondorengo erretiro pentsioan ondorio handienak jasaten dituztenak, kontziliazio neurrien ondorioz.

Denboraren erabilerak

NEIKERen, beste enpresa batzuetan bezala, lan ordutegitik kanpo orduak sartu beharra dago gutxi-asko, hainbat arrazoiengatik. Kezkatzeko faktore bat izan beharko litzateke, bereziki familia eta lana uztartzea zailtzen duelako.

Kontziliazio neurriak eskatzeari uko egitea

Beharrezkoa da kontziliazio neurrien ondoriozko ordezkapenen arloan erabakiak hartzeko prozedurak eta elementuak berrikustea, alor horretan faktore ekonomikoak garrantzi berezia hartzen duela ulertuta.

II. Diagnostikorako elementuak: INDARKERIA ETA JAZARPENA

LABURBILDUZ

Berdintasun politikek, bai autonomia erkidegoan, bai estatuan, bai Europan, laneko politiken alorrean lehentasunezko ardatz gisa hartzen dituzte sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa eta arreta. Emakundek duela zenbait urtetik hona ildo horretako protokolo espezifiko bat egitea gomendatzen du, enpresan laneko jazarpenaren aurkako protokolo orokorrako bat egon daitekeela alde batera utzita, NEIKERen kasuan bezala.

Gainera, prebentzio eta arreta praktikak lantzen ari dira LGTBII pertsonen eskubideak lan esparruan babesteari dagokionez, eta garrantzitsua da protokolo berrietan jasotzea homofobiaren, lesbofobiaren, transfobiaren eta abarren ondoriozko indarkeria matxistako egoeren aurkako jarduerak.

NEIKERen bizi izandako esperientziak

Enpresa jakin batean gertatzen diren jazarpen egoeren ezagutzari buruz zuzenean galdetzen denean, langileek adierazten dute, nolabait, "gauza horiek ez direla hemen gertatzen". Jende gehienak jazarpenaz duen ikuspegitik sortzen da hori, gutxiespen eta dominazio ekintza muturreko gisa, eta ez zuzenean sexu eraso gisa, azken urte eta erdian "me too" mugimenduak jendaurrean egindako salaketan ildotik. Hala ere, jazarpenaren definizioen barruan sartzen diren egoera asko eta asko daudela adierazten denean, erantzunak xehatu eta ñabartu egiten dira.

NEIKERen kasuan, galdetegian aipatutako egoerek sexuan edo sexu orientazioan oinarritutako jazarpenarekin dute zerikusia batez ere, baina sexu jazarpena eragiten duten egoerei buruzko aipamen pare bat ere atera ziren (iruzkin iradokitzaileak).

Jarrera eta portaera matxisten erantzuleak nor edo nortzuk izan diren galderari erantzunez, kasu gehien-gehienetan, erakundeko bertako pertsonak izan direla adierazi da. Lau kasutan sektoreko agenteak izan zirela ere aipatzen da, eta, beraz, kontuan izan beharko da protokolo espezifikoak prestatzerakoan.

Emandako erantzunak

Etorkizuneko berdintasun planari begira, komenigarria izango da gai honi arreta berezia jartzea, eta ez bakarrik prebentzioaren eta biktimei zuzendutako arretaren

ikuspegitik, baita segimenduari eta erreparazioari helduta ere.

II. Diagnostikorako elementuak: BERDINTASUN POLITIKAK

LABURBILDUZ

Diagnostiko prozesuan zehar informazioa biltzeko egindako jarduerak agerian uzten dute uste orokorra dela lan eremuan egon ohi diren genero diskriminazio guztiak edo ia guztiak jadanik gaindituta daudela NEIKERen.

Hori dela eta, garrantzitsutzat jotzen da sentsibilizazio lan bat egitea, errealitatearen hurbilketan eta interpretazioan begirada zabaltzeko eta genero ikuspegia txertatzeko.

Genero gaiei buruzko prestakuntza

II. Planaren esparruan, berdintasun politikei buruzko oinarritzko prestakuntzen eta prestakuntza generikoen alde egitea baino, hobe litzateke plana inplementatzeko zereginetan zuzenki ardaztutako prestakuntza bat antolatzea, ahalik eta garrantzirik handiena har dezan eta plantillari prestakuntzaren erabilgarritasuna argi geratzen ez zaionean sortu ohi diren erresistentziak sor ez ditzan.

Berdintasun politiken lehentasun maila eta politika horiekiko erresistentziak NEIKERen

NEIKERek berdintasun politikei eman beharko liekeen lehentasunari buruzko galderari erantzun dioten pertsonak nahiko berdintsu banatzen dute erantzuna honako bi hauen artean: “Orain baino lehentasun handiagoa” eta “Orain besteko lehentasuna”. Bigarren kasuan, gizonen %62,5ek dute iritzi hori, eta emakumeen artean, berriz, “Orain baino lehentasun handiagoa” aukerari ematen zaio lehentasuna.

Etorkizuneko berdintasun planaren lehentasunezko eremuak

Lehentasunezko eremu posibleei buruzko galderari emandako erantzunak kontraesankorrak diruditen emaitzak ematen ditu, kontziliazio politiken eremua lehenik adierazten baita, nahiz eta eremu horrek lehenago puntuazio handia izan gogobetetze mailari dagokionez.

Interes handia pizten duen eremu bat emakume zientzialariak ahalduntzeko eta haien ekarpenak aitortzeko politikena da, erantzun duten gizonen zein emakumeen kasuan.

Azkenik, puntu gutxien jaso duten erantzunen artean jazarpenari buruzko politikena dago, nahiz eta diagnostikoaren esparruan gai honi buruz antolatutako tailerraren emaitza nagusia haxe izan den, hain zuzen ere: aho batez onartu da beharrezkoa dela sentsibilizazio saioak antolatzen jarraitzea, eta protokolo berri bat ezartzea izan daiteke edozein enpresatan sustatu behar diren detekzio, prebentzio, arreta, segimendu eta erreparazio neurriak modu are aktiboagoan ezartzeko abiapuntua, langileak babesteko eta legezko gomendioak eta betebeharrak betetzeko.



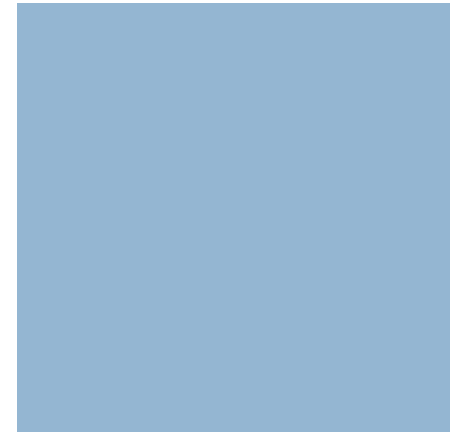
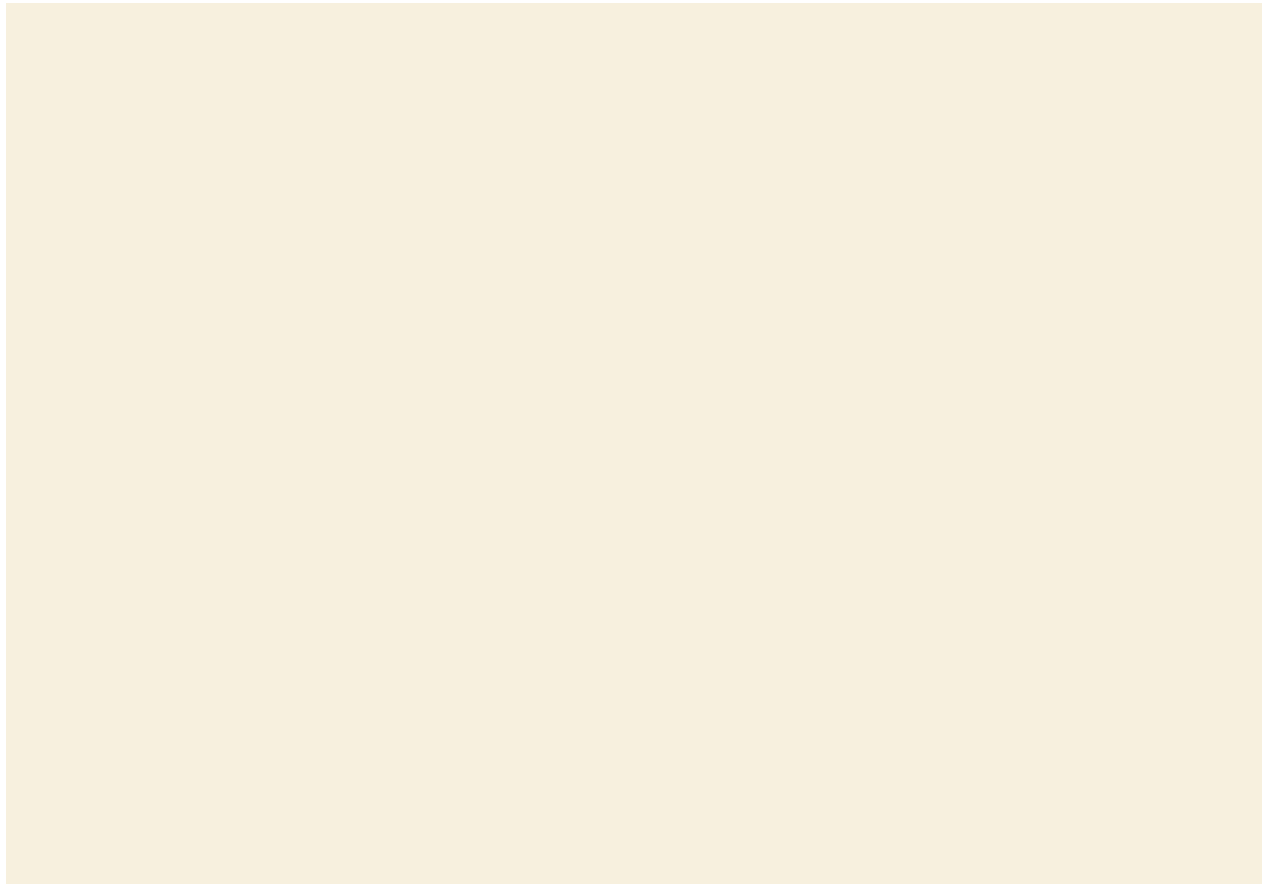
III. zatia:

Lan ardatzak

Berdintasunerako II.

**Planaren aurkezpena eta
testuingurua**





+ 1. ARDATZA.
ESTRATEGIKOA / GOBERNU
ONA





1. ARDATZA / GOBERNU ONA: GENERO IKUSPEGIA TRANSBERTSAL BIHURTZEA KUDEAKETAN

23

HELBURU ESPEZIFIKOAK	NEURRIAK	ARDURADUN NAGUSIA	KRONOGRAMA 2019 20 21 22			
NEIKERen berdintasun politiken aldeko apustu politiko eta teknikoak sendotzen jarraitzea.	1.1. Berdintasunerako enpresa laguntzailearen estatusa eta Emakunderen Bai Sarerako sarbidea eskatzea, egindako lanaren eta NEIKERek berdintasun politiken arloan hartua duen konpromiso politiko eta teknikoaren aintzatespen publiko gisa.	Berdintasun Batzordea		X		
	1.2. Berdintasunerako II. Plana lau urterako aurrekontu batez hornitzea, baliabide ekonomikoetan eta giza baliabideetan egindako inbertsioa islatu ahal izateko eta, hola, erakundeak berdintasun politikekin duen konpromiso politikoa agerian uzteko.	Zuzendaritza Batzordea	X	X	X	X
	1.3. Administrazio Kontseiluari gogoraraztea beharrezkoa dela otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 3.7. artikulua, Administrazio Kontseiluaren osaerari buruzkoa, betetzea, langile berriak sartzearabakitzera formulatutako parekotasun irizpideak kontuan har daitezela.	Zuzendaritza		X	X	X
Erakundearen hizkuntzaren erabilera inklusiboa sendotzea.	1.4. Hizkuntzaren eta irudien erabilera inklusiborako arauen protokolo bat egitea eta zabaltzea.	Marketina eta Komunikazioa		X		X
	1.5. NEIKEReko departamentuetan/arloetan hizkuntzaren eta irudien erabilera inklusiborako arauen aplikazio egoera aldizka berrikustea, beharrezko hobekuntzak eta prestakuntza beharrak identifikatzeko.	Berdintasun Batzordea		X		X
	1.6. NEIKERen ikerketa proiektuak finantzatzeko edo dirulaguntzak eskatzeko prozesu guztietan hizkuntza eta irudi inklusiboen erabilera sendotzea.	Buruzagitzak			X	X
	1.7. Langileak sartzeko eta kontratatatzeko prozesuetako fase guztietan hizkuntza eta irudi inklusiboak erabiltzen jarraitzea.	Giza Baliabideak		X	X	X



1. ARDATZA / GOBERNU ONA: GENERO IKUSPEGIA TRANSBERTSAL BIHURTZEA KUDEAKETAN

24

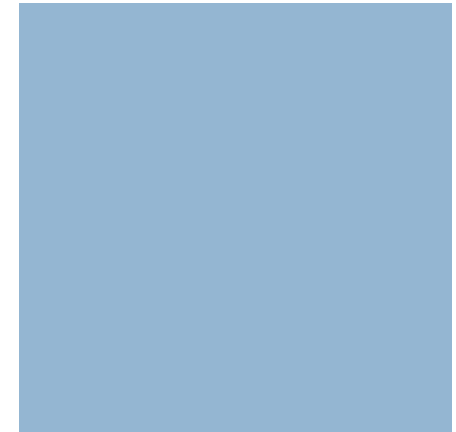
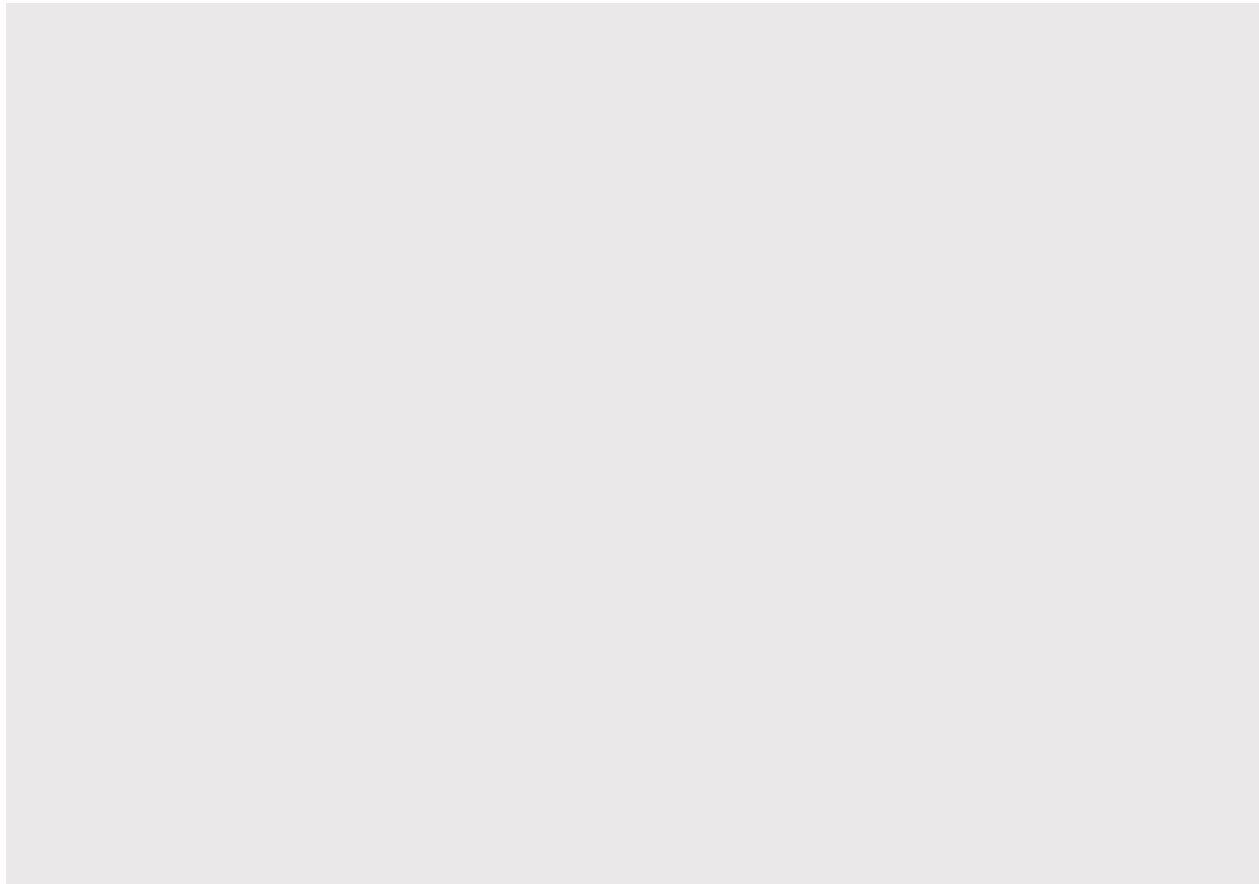
HELBURU ESPEZIFIKOAK	NEURRIAK	ARDURADUN NAGUSIA	KRONOGRAMA			
			2019	20	21	22
Berdintasun politiken inplementazioan erantzunkidetasun maila handitzea NEIKERen arlo eta programen artean.	1.8. Departamentuetako buruzagitzei jarraibideak ematea, erakundeko arlo guztietan Berdintasunerako II. Planeko neurri garrantzitsuak ezartzen direla bermatzeko, Berdintasun Batzordearen koordinaziopean.	Departamentu guztiak	X			
	1.9. Prozedura bat ezartzea, iritzi kontsultetan, plantillari egindako inkestetan eta egindako txostenetan eskuratutako emaitzen genero analisi handiagoa egin ahal izatea bermatzeko.	Marketina eta Komunikazioa eta Baliabideetako Zuzendaritza		X		
Pertsonen kudeaketaren arloan, praktika egokiak mantenduko eta hobetuko direla bermatzea.	1.10. Lanpostuak birkalifikatzeko prozedurak genero ikuspegitik berrikustea, gerta daitezkeen nahigabeko lerrabideak detektatzeko eta birkalifikazio gidan behar diren aldaketak sartzeko.	Giza Baliabideak		X		
	1.11. Bi urtean behin enpresaren soldata auditoria berrikustea, martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua aplikatu eta erregelamenduz zehaztutako jarraibideei jarraituz.	Giza Baliabideak			X	
	1.12. Urtero erregistro bat sortzea eta eguneratzea, langileen soldaten, soldata osagarrien eta soldataz kanpoko ordainsarien batez besteko balioekin, sexuaren arabera bereizita eta lanbide taldeen arabera banatuta, legezko ordezkariaren bidez langileen soldata erregistroarako sarbidea ahalbidetuz, martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua aplikatuz.	Giza Baliabideak		X	X	X



1. ARDATZA / GOBERNU ONA: GENERO IKUSPEGIA TRANSBERTSAL BIHURTZEA KUDEAKETAN

25

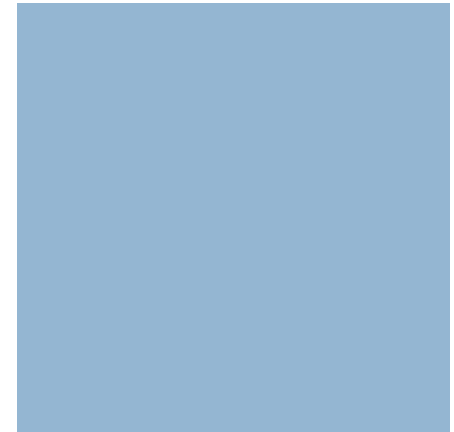
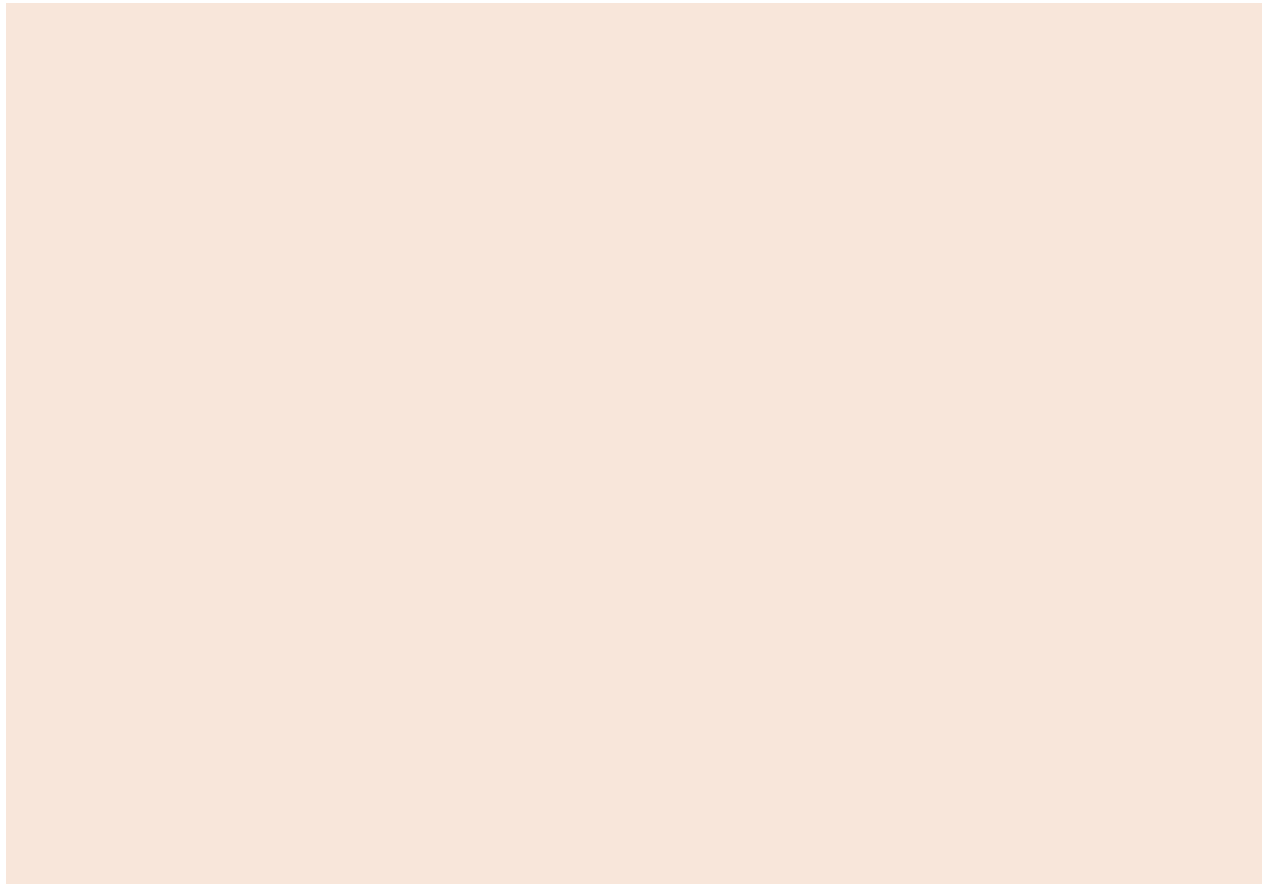
HELBURU ESPEZIFIKOAK	NEURRIAK	ARDURADUN NAGUSIA	KRONOGRAMA			
			2019	20	21	22
Genero ikuspegiaren transbertsalitatearen arloan erakunde ikaskuntza sustatzen duten prestakuntza eta ekintza dinamikak indartzea.	1.13. Berdintasunari buruzko bi urtean behingo prestakuntza planak egitea, NEIKERen prestakuntza plan orokorrean sartzeko. Arreta berezia jarriko da kudeaketa prozesuetan genero ikuspegia transbertsal bihurtzeko metodologian, eta laguntza berezia emango zaie II. Planean jasotako neurriak gauzatzeko ardura duten teknikariei.	Giza Baliabideak		X		X
	1.14. Berdintasun Batzordearen, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen, Zuzendaritza Batzordearen eta NEIKEReko berdintasun erreferenteen parte hartzea sustatzea EMAKUNDEk eta Eusko Jaurlaritzako beste sail batzuek enpresetan berdintasunari buruz antolatutako prestakuntza jardunaldietan.	Giza Baliabideak		X	X	X
	1.15. Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Saileko Berdintasunerako Lantaldean parte hartzea, koordinazio eta ikaskuntza gune horrek aurkeztutako datu eta informazio eskaerei erantzunez.	Berdintasun Batzordea	X	X	X	X
	1.16. Arkautin sektoreko beste erakunde publiko batzuekin ezarritako lankidetzaren dinamikak eta esperientzia trukeak mantentzea eta sendotzea.	Berdintasun Batzordea	X	X	X	X
Berdintasun politikak modu aktiboan hedatzeko praktikak sendotzea, bai barruan, bai kanpoan.	1.17. II. Berdintasun Plana NEIKERen erantzukizun maila eta arlo funtzional guztietara zabaltzeko neurriak prestatzea eta ezartzea, arreta berezia jarri kontratazio berriei eta absentsia aldi baten ondoren enpresara lanera itzultzen diren pertsonen.	Marketina eta Komunikazioa		X	X	X
	1.18. NEIKERek erantzukizun sozial korporatiboaren eta, bereziki, berdintasun politiken arloan duen konpromisoa bai euskarri elektronikoetan bai dokumentu ofizialetan islatzea.	Marketina eta Komunikazioa		X	X	X
	1.19. NEIKERek Emakunderen Berdintasun Foroan parte hartzea urtero, beste enpresa publiko batzuekin lankidetzan.	Berdintasun Batzordea	X	X	X	X



+ 2. ARDATZA. ESKU HARTZEKOA / KULTURA
ALDAKETA ETA AHALDUNTZEA



HELBURU ESPEZIFIKOAK	NEURRIAK	ARDURADUN NAGUSIA	KRONOGRAMA 2019 20 21 22			
Lan esparruan eta ikerketan genero diskriminazioak nahi gabe ugaltzen dituzten mekanismoei buruzko kontzientziazio maila handitzea langileen artean.	2.1. Aldizka truke eta sentsibilizazio espazioak antolatzea lan esparruan eta ikerketan praktika diskriminatzaileak mantentzen laguntzen duten faktoreei buruz, eta landutako gaiei dagokienez enpresari aplikatu dakizkiokeen hobekuntza proposamenak egitea.	Berdintasun Batzordea				X
	2.2. Emakumeek ikerkuntzan eta lanbide zientifikoetan egindako ekarpenak aintzatesteko ekintzak antolatzea otsailaren 11n, hau da, Neska eta Emakume Zientzialarien Nazioarteko Egunean, eta hori zabaltzeko komunikazio kanpaina aktibo bat egitea.	Berdintasun Batzordea Marketina eta Komunikazioa	X	X	X	X
	2.3. Sektoreko beste enpresa publiko batzuekin irizpide komunak ezartzea martxoaren 8a, Emakume Langileen Nazioarteko Eguna, batera ospatzeko ekintzak zehazteko eta gauzatzeko, eta horiek zabaltzeko komunikazio kanpaina aktibo bat egitea.	Berdintasun Batzordea Marketina eta Komunikazioa	X	X	X	X
Emakumeentzako ahalduntze kultura bat sortzea, NEIKEReko langileen artean parekotasuna eta ekarpenen aintzatespen mekanismoak sustatuz.	2.4. NEIKEReko emakume ikertzaileek foro zientifiko propioetan parte hartzea sustatuko duten irizpideak eta neurriak ezartzea, eta beste erakunde batzuek antolatutako panelen osaeran eragitea, sektoreko emakumezko langile eta ikertzaileei dagokien aitorpena bermatzeko.	Berdintasun Batzordea Marketina eta Komunikazioa			X	X
	2.5. NEIKEReko emakume langileek prestakuntza espezifikoan izan litzaketen beharrianak identifikatzea eta horiei erantzuna ematea haien garapen profesionalarekin zerikusia duten gaietan (lidergoa, jendaurrean hitz egitea, etab.).	Giza Baliabideak		X		X



+ 3. ARDATZA / ANTOLAKETA
SOZIAL ERANTZUKIDEA

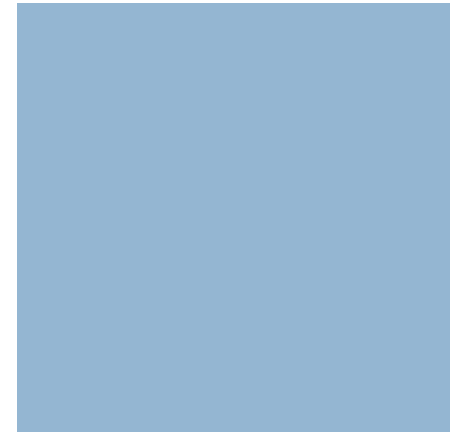
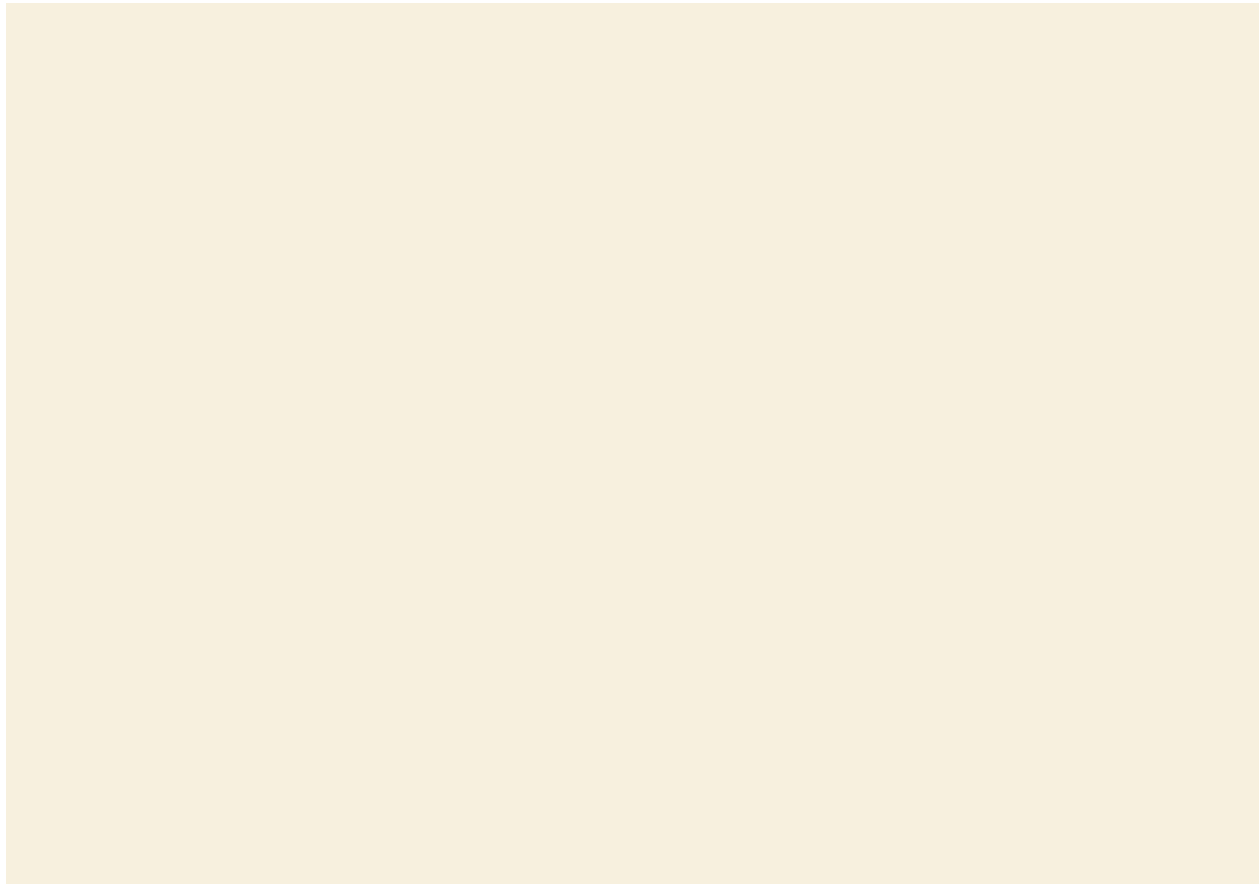




3. ARDATZA / ANTOLAKETA SOZIAL ERANTZUKIDEA

29

HELBURU ESPEZIFIKOAK	NEURRIAK	ARDURADUN NAGUSIA	KRONOGRAMA 2019 20 21 22			
Antolaketa sozial erantzukidearen arloan, langileen arteko erantzunkidetasun maila handitzea.	3.1. Gaixotasunagatik, baimenengatik edo eszedentziengatik aldi batez lanetik kanpo dauden pertsonen enpresaren nobedadeen berri ematea (ohiko komunikazio bideak erabiliz, hala nola harrera eskuliburua, newsletterra, intraneta eta abar).	Giza Baliabideak	X	X	X	
	3.2. Plantillako gizonen kontziliazio neurriak ezagutu eta erabiltzea berariaz sustatzea.	Giza Baliabideak	X	X	X	
	3.3. Lana eta familia uztartzeko arloan langileekiko erantzunkidetasun maila handitzeko neurriak hartu dituzten enpresen artean praktika egokien truke bat antolatzea.	Berdintasun Batzordea				X
	3.4. Lana eta familia uztartzeko indarrean dauden neurriak ezagutaraztea, 2019ko martxoaren 1eko Errege Lege Dekretuak egindako aldaketen arabera, neurri horiek enpresaren intranet bidez banatzeko, langile berriei emandako dokumentazioan sartzeko eta urtean behin gogoratzeko jakinarazpen bat bidaltzeko.	Marketina eta Komunikazioa	X	X	X	
	3.5. Langileentzako kontziliazio erantzukidea sustatzen duten neurrien bidez (lan ordutegiak, deialdi epe nahikoak, senideak zaintzeko eszedentzian dauden pertsonen jakinaraztea, etab.) prestakuntza erraztea.	Giza Baliabideak	X	X	X	X



+ 4. ARDATZA / 0 TOLERANTZIA INDARKERIA
MATXISTEkin





4. ARDATZA / 0 TOLERANTZIA LAN INGURUNEN INDARKERIA MATXISTEkin

31

HELBURU ESPEZIFIKOAK	NEURRIAK	ARDURADUN NAGUSIA	KRONOGRAMA 2019 20 21 22			
Lan ingurunean gerta litezkeen jazarpen eta indarkeria matxisten kasuak prebenitzeko, detektatzeko eta horiei arreta emateko politikak eraginkortasunez inplementatzeko beharrezkoak diren egiturazko baldintzak sortzea.	4.1. NEIKERen, sexu jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren, sexu orientazioagatiko edo genero identitateagatiko jazarpenaren aurkako protokolo espezifiko bat egitea eta ezartzea, Enpresa Batzordearekin negoziatuta.	Berdintasun Batzordea	X			
	4.2. Sexu jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren, sexu orientazioagatiko edo genero identitateagatiko jazarpenaren aurkako protokolo espezifiko bat dagoela zabaltzeko kanpainak egitea urtero, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearekin eta Enpresa Batzordearekin lankidetzan.	Marketina eta Komunikazioa	X	X	X	
	4.3. Kontsultarako zerbitzu aditu eta kanpoko bat ezartzea, sexu jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren eta sexu orientazioagatiko edo genero identitateagatiko jazarpenaren aurkako protokoloa aktibatzeaz arduratzen den batzordean prozedura informal bat planteatzeko edo salaketa bat aurkezteko aukera baloratu nahi duten erakundeko langileei aholkularitza konfidentziala emateko.	Berdintasun Batzordea	X	X	X	
	4.4. Sexu jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren, sexu orientazioagatiko jazarpenaren edo genero identitateagatiko jazarpenaren aurkako Protokoloaren funtzionamenduari buruzko bi urtean behingo ebaluazio integrala egitea, hobekuntza neurri posibleak sartzeko, Enpresa Batzordearekin negoziatu ondoren.	Berdintasun Batzordea			X	
	4.5. Lan ingurunean indarkeria matxistari buruzko sentsibilizazio jarduerak antolatzea urtero, emakumeen aurkako indarkeriaren kontrako nazioarteko eguna den azaroaren 25ean, sektoreko beste erakunde publiko batzuekin lankidetzan, eta jarduerak zabaltzea puntu lila daramaten kartelak erabiliz, sare sozialetan mezuak zabalduz eta puntu lila sinadura elektronikoetan eta NEIKERen webgunean sartuz.	Berdintasun Batzordea Marketina eta Komunikazioa	X	X	X	X



4. ARDATZA / ZERO TOLERANTZIA LAN INGURUNeko INDARKERIA MATXISTEKIN

32

HELBURU ESPEZIFIKOAK	NEURRIAK	ARDURADUN NAGUSIA	KRONOGRAMA 2019 20 21 2			
Indarkeria matxisten arloan ikaskuntza instituzional eraginkorra sustatuko duten prestakuntza eta ekintza dinamikak indartzea	4.6. NEIKERen prestakuntza plan orokorrean sexu jazarpen eta/edo sexuan oinarritutako jazarpen, sexu orientazioagatiko eta genero identitateagatiko jazarpen egoeren prebentzioari eta arretari buruzko modulu espezifiko bat sartzeari. Modulu hori urtero emango da, II. Plana indarrean dagoen bitartean plantillaren ahalik eta proportzio handienara iristeko.	Giza Baliabideak	X	X		X
	4.7. Protokolo berriaren ezarpenari buruzko informazio saio espezifikoak antolatzea Administrazio Kontseiluko kideentzat, Zuzendaritza Batzordekoentzat eta NEIKEReko arloetako arduradunentzat, arreta berezia jarri bai legezko betebeharrak bai erakundearen antolaketa erantzukizunari.	Berdintasun Batzordea	X			X
	4.8. Urtero sexu jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren, sexu orientazioagatiko edo genero identitateagatiko jazarpenaren aurkako Protokoloaren aplikazioan zuzenean inplikaturik dauden pertsonentzako prestakuntza espezializatua antolatzea, eta kanpoko prestakuntza garrantzitsuetan parte har dezaten sustatzea.	Berdintasun Batzordea	X	X		X



IV. zatia:

**Emakumeen eta gizonen
berdintasunerako II.
Planaren kudeaketa
eredua**



Lehen ere azpimarratu dugunez, II. Berdintasun Plan honen ezaugarri nagusietako bat prozesuaren nozioan jarritako enfasia da, garapenaren nolakoak zehaztuko baitu lortutako emaitzen kalitatea. Filosofia hori II. Planaren garapen eta segimendu sistema orokorrari ere aplikatu nahi zaio, zeina ahalik eta modu eraginkor eta integratuenean jarri behar baita abian, lehendik dauden enpresa egiturak aprobetxatuz, baina baita zenbait ad hoc figura edo lantalde sortuz ere, beharrezkotzat jotzen denean.

Ilido horretan, ondoren azalduko dugu nola banatuko diren erantzukizunak NEIKERen emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak diseinatu, garatu eta segimendua egiteko organoen artean.

Berdintasun Batzordea

Gutxienez 4 pertsonak osatzen dute, eta erakundean dauden erantzukizun maila desberdinak ordezkatzen dituzte, Enpresa Batzordea eta Zuzendaritza Batzordea ordezkatzen duten pertsonen parte hartzea barne.

Batzordea 2 hilean behin bildu ohi da.

Berdintasun Batzordearen osaera 4 urtean behin berrikusiko da, zenbait departamentutako pertsonen parte hartzea sustatzeko, erakunde barruan berdintasun politiken kudeaketan erantzunkidetasun handiagoa sortzeko.

Funtzioak:

- ✓ II. Planaren diseinua, ezarpena, segimendua eta ebaluazioa proposatzeko ardura duen organo bultzagilea da.
- ✓ II. Planaren inplementazioan inplikatura dauden departamentuekin urteko plan operatiboen lanketa koordinatzen du.
- ✓ Neurri bakoitzaren segimendu fitxak egiten eta gainbegiratzen ditu.
- ✓ Zuzenean inplementatzen ditu neurriak, haien erantzule nagusia denean.
- ✓ Inplementazioaren erantzukizuna duten gainerako pertsonak/departamentuek gauzatze lanetan behar bezala aurrera egiten dutela bermatzeaz arduratzen da, zuzeneko laguntza eskainiz edo, behar izanez gero, aholkularitza kanpoan kontratatuz.
- ✓ Protokoloaren esparruan sortutako Batzorde espezifikoaren ekintza koordinatzen du.
- ✓ II. Berdintasun Planaren ebaluazio sistema koordinatzen du.
- ✓ Zuzendaritza Batzordearen eta Administrazio Kontseiluaren aurrean kontraste lanak eta kontuak emateko lanak egiten ditu.

Sexu jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren, sexu orientazioagatiko eta/edo genero identitate eta adierazpenagatiko jazarpenaren aurrean prebenitzeko eta babesteko protokoloaren Aholkularitza Konfidentziala.

Hauek osatzen dute:

- Berdintasun Batzordeko bi ordezkari.
- Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeko bi ordezkari.
- Giza Baliabideetako Zuzendaritzak izendatutako pertsona bat, lehendakari lanak egiten dituen.

5 pertsonetako batek gutxienez Enpresa Batzordearen ordezkari gisa joan behar du.

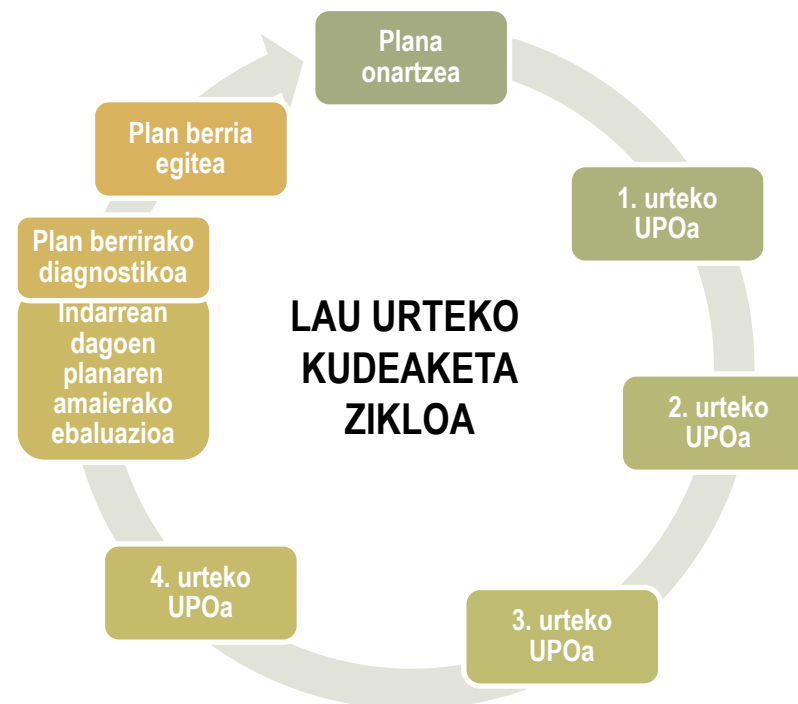
Ahal dela, Aholkularitza konfidentzian emakumeak gehiago izango dira eta kideek alde aurretik prestakuntza jaso beharko dute berdintasunari eta generoagatiko diskriminazioarekin lotutako gaiei buruz, eta, bereziki, laneko indarkeria matxistari buruz. Bestela, bitartekoak edo tresnak emango dira, bai eta lanaldi barruan denbora ere, prestakuntza hori eskuratzeko.

Aholkularitza Konfidentziala osatzen duten pertsonen izenak eta harremanetarako helbideak intranetean argitaratuko dira.

Funtzioak:

Aholkularitza Konfidentzialak sexu jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena eta sexu orientazioagatiko eta/edo identitate edo genero adierazpenagatiko jazarpena prebenitzeko eta babesteko protokoloa behar bezala inplementatzen dela zaintzen du. Lido horretan, honako funtzio hauek hartzen ditu bere gain, besteak beste:

- ✓ Protokoloa erakundeko langileen artean zabaltzeko ekintzak zehaztea eta gainbegiratzea.
- ✓ Berdintasun Batzordearekin eta prestakuntza departamentuarekin lankidetzan, protokoloa behar bezala inplementatzen dela bermatzeko prestakuntza ekintzak koordinatzea.
- ✓ Langileek aurkeztutako kexak edo salaketak jasotzea eta tratatzea, dela prozedura informalaren barruan dela prozedura formalaren barruan.
- ✓ Txostena Protokoloan adierazitakoaren arabera egitea.
- ✓ Protokoloan adierazitakoaren arabera informatzea.
- ✓ Inplementazioa ebaluatzeko aldizkako txostenak egitea.



- ❑ Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko presazko neurriei buruzko martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak ezartzen du enpresaren genero diagnostikoak Berdintasun Planaren negozioiaz batzorde baten barruan egin behar direla. NEIKERen kasuan, Berdintasun Batzordea arduratuko da aldizka genero diagnostikoak egitea bultzatzeaz eta enpresa batzordeko ordezkarien parte hartzea bermatzeaz lan prozesuan zehar.
- ❑ Bestalde, NEIKEReko Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du diagnostiko horiek egiteko behar diren datu eta informazio guztiak

emateko, 6/2019 Errege Lege Dekretuan zerrendatutako gaiak dagokienez.

- ❑ Zuzendaritzak, gainera, Plan hau eta etorkizuneko eguneraketak Enpresen Berdintasun Planen Erregistroan inskribatu beharko ditu. Erregistro hori 6/2019 Errege Lege Dekretua aplikatuz sortu zen, Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantzaren Ministerioaren Laneko Zuzendaritza Nagusiaren eta autonomia erkidegoetako lan agintaritzen mendeko lan hitzarmen eta hitzarmen kolektiboen erregistroen zati gisa.

Emakumeen eta gizonen arteko II. Berdintasun Plana



GESTIÓN DE CAPITAL RIESGO DEL PAÍS VASCO, SGEIC, S.A.
EUSKAL HERRIKO ARRISKU-KAPITALAREN KUDEAKETA, IKEKS, S.A.

spri



2020-2023

Administrazio Kontseiluko onetsia: 2021/05/26



BERDINTASUNA
PARTAIDETZA
LANKIDETZA

IGUALDAD
PARTICIPACIÓN
COOPERACIÓN

**EMAKUNDEREN BERDINTASUNEN
HOMOLOGAZIOA JASO DUEN
AHOLKULARIA**

II. BERDINTASUN PLANAREN AURKIBIDEA

1. SARRERA	3. or
1.1. Helburuak	4. or
1.2. Lanaren antolakuntza	7. or
2. GENERO DIAGNOSIA ABIAPUNTU GISA	10. or
2.1. Plantillaren analisiaren aurkezpena eta metodologia	11. or
2.2. Plantillaren analisia	14. or
2.3. Lan-baldintzak eta pertsonen kudeaketa	17. or
2.4. Kontziliazioa eta denboraren erabilera	20. or
2.5. Laneko osasuna eta indarkeria matxista	22. or
2.6. Komunikazioa eta programak	24. or
2.7. Antolakuntza-berdintasunaren politika	26. or
3. II. BERDINTASUN PLANAREN ARDATZAK	
3.1. 1. ZEHARKAKO ARDATZA: Gobernu ona	30. or
3.2. ESKU HARTZEKO ARDATZAK	31. or
2. ARDATZA: Emakumeen ahalduntzea	34. or
3. ARDATZA: Ekonomia eta gizarte-antolakuntza eraldatzea	35. or
4. ARDATZA: Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak	37. or
4. II. BERDINTASUN PLANA KUDEATZEKO EREDUA	38. or
4.1. Garapen- eta jarraipen-sistema	39. or
4.2. Ebaluazio-sistema eta adierazleak	41. or



1.

SARRERA

1.1. Helburuak

1.2. Lanaren antolakuntza

1.1 HELBURUAK

SPRI Taldean esku hartzeko laneko metodologia orokorrak **Emakundek gomendatutako jarraibideak eta tresnak** erabili ditu, eta egokitzen jo diren aldaketak egin dira aztertutako erakundearen ezaugarrietara moldatzeko.

SPRIren Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako I. Plana erakundearen barnean sortu zen 2014-2016 aldirako eta urtero luzatu zen Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Sailaren Plan berria definitu bitartean, 2019ra arte; urte horretan erabaki zen hurrengo plana egin aurretik berdintasunari buruzko diagnosi xehekatu bat egitea. **SPRIko Berdintasun Taldea**, 2013an sortua, 2018an handitu zen SPRI Taldeko erakundeetako bat den **Euskadiko Arrisku Kapitala Gestio Baltzuaren** finantza-zuzendariaren partaidetzarekin. Kasu honetan, soilik 12 pertsonako enpresa denez (gehi 2 pertsona errelebo-kontratu garaian), ez dago Berdintasun Planik sortu eta erregistratzeko beharrik, 50 langile baino gehiagoko enpresen kasuan bezala. Hala eta guztiz ere, bi erakundeek erabaki zuten batera egitea diagnosia eta Berdintasun Plana sortzeko prozesua.

HELBURU OROKORRA

Antolakuntzako aldaketa kolektiboak lortzea, zeintzuek ahalbidetuko duten gizonen eta emakumeen arteko berdintasun-jarduerak SPRI Taldearen politiketan, praktikan eta sinesmenetan txertatzea.

1. HELBURU ESPEZIFIKOA:

Erakunde barnean genero *mainstreaming* estrategia txertatzeko beharrezkoak diren **banakako, taldeko eta erakundeko erantzukizunen** maila handitzea, eta, horrez gain, SPRI eta AKren **bazkideekiko eta bezeroekiko** generoaren aldeko apustua berrestea.

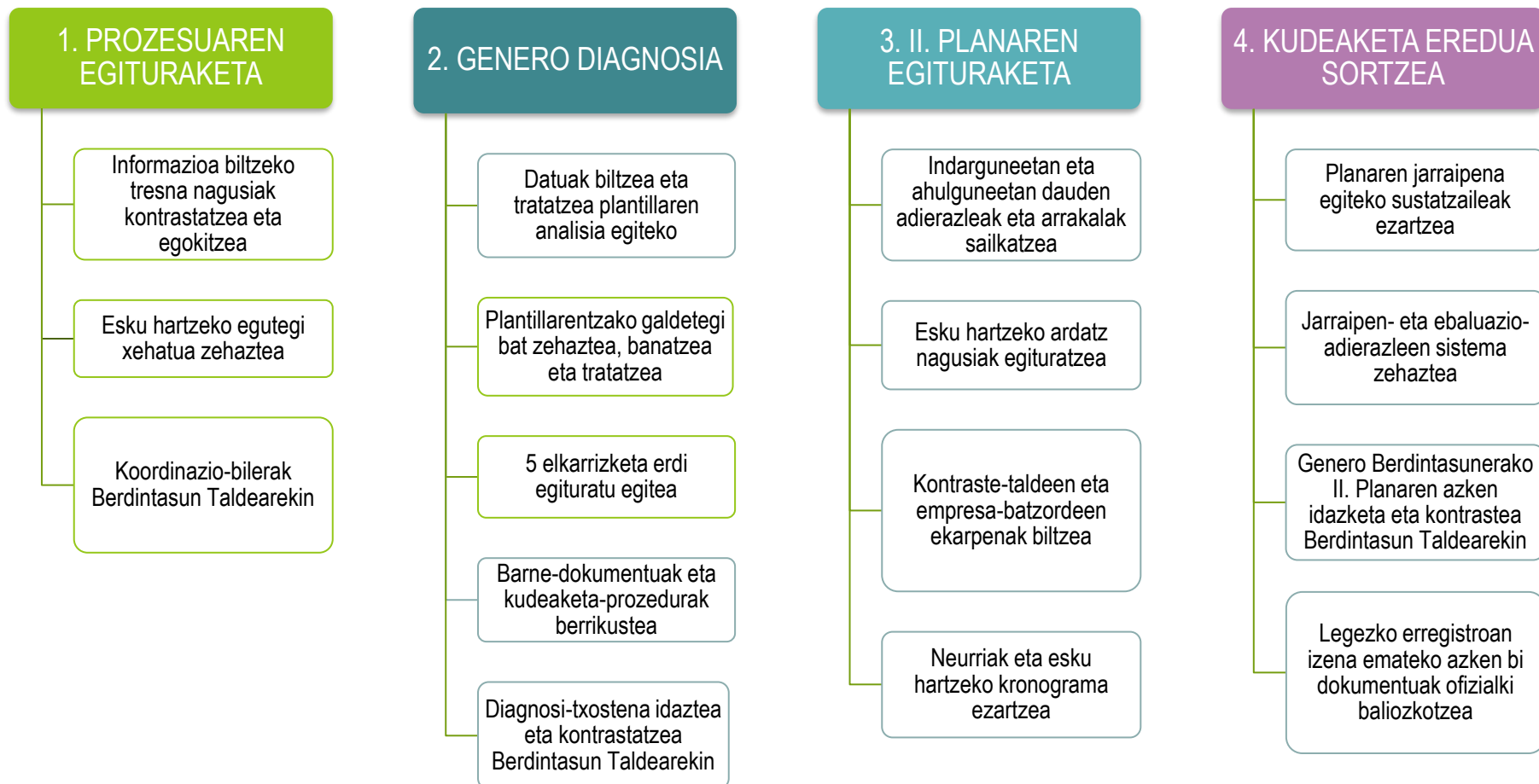
2. HELBURU ESPEZIFIKOA:

Generoaren inguruko **barne-diagnosi** baten elementuak erortzea. Diagnosi horrek autonomia-erkidego eta estatu-mailan indarrean dagoen araudiaren ikerketa-ardatzak jorratu beharko ditu.

3. HELBURU ESPEZIFIKOA:

Erakundearen eta bere sailen planifikazio estrategiko zentrolean erabat integratzen den **genero-planifikazio baten elementu nagusiak** antzematea.

1.2 LANAREN ANTOLAKUNTZA



2.

GENERO DIAGNOSIA ABIAPUNTU GISA

2.1. Aurkezpena eta metodologia

2.2. Plantillaren analisisa

2.3. Lan-baldintzak eta pertsonen kudeaketa

2.4. Kontziliazioa eta denboraren erabilera

2.5. Laneko osasuna eta indarkeria matxista

2.6. Komunikazioa eta programak

2.7. Antolakuntza-berdintasunaren politika

- **SPRIren Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako I. Plana** erakunde barnean egin zen **2016-2018 aldirako**, hasiera batean Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Saileko Berdintasun Unitateak emandako jarraibideen arabera. Indarraldi-epearen amaierara helduta, **urtero luzatzea** erabaki zen, Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Sailaren Plan berria definitu bitartean, 2019ra arte, eta, urte horretan, kanpoko laguntza teknikoa kontratatzea erabaki zen.
- **Berdintasun Taldea**, 2013an sortua, 2018an handitu zen SPRI Taldeko erakundeetako bat den **Euskadiko Arrisku Kapitala Gestio Baltzuaren** finantza-zuzendariaren partaidetzarekin. Bi erakundeek erabaki zuten batera egitea diagnosa eta Berdintasunerako Plana sortzeko prozesua.
- Berdintasun Taldetik prozesuaren liderra izateko, erantzukizun handia duten pertsonen partaidetzaz gain (zuzendari bat eta saileko bi arduradun), taldea Enpresa Batzordeko ordezkari batekin indartu zen.

DOKUMENTUAK BERRIKUSTEA

Hasiera batean, Aholkularitza Taldeak **dokumentuak lehenengoz berrikusi** zituen lehen gidalerro gisako dokumentuak lortu ahal izateko eta SPRI-n eta Arrisku Kapitalean dauden sailekin eta lan-ildoekin bat egin ahal izateko.

PLANTILLAREN LAN BALDINTZEN INGURUKO DATUAK BILTZEA

Excel dokumentu bat bidali da **Giza Baliabideen Sailera** lan-baldintzen inguruko (kontratu motak, lanaldiak, antzinatasuna, erabilitako kontziliazio-neurriak, etab.) langileen **datu anonimoak biltzeko**.

PLANTILLARENTZAT EGINDAKO GALDETEGIA BANATZEA

Galdetegi bat egin eta bi erakundeetako plantillako langileei banatu zaie. Bertan, **EMAKUNDEK** gomendatutako item batzuk agertzen ziren, eta galdera-kopurua handitu zen antolakuntzaren kulturako eta praktikako alderdi batzuetan sakontzeko.

ELKARRIZKETA ERDI EGITURATUAK

Erantzukizun-maila eta sail ezberdinetako 3 gizoni eta 2 emakumeri egin zaizkie.

TALDEAN KONTRASTATZEKO GUNEAK

Gero, momentura arte bildutakoa kontrastatu zen honako talde-guneekin:

- ☐ Berdintasun Taldea, zeina 4 kidez osatuta dagoen eta prozesu osoan zehar 8 bat alditan bildu den aurrez aurre edo birtualki.
- ☐ SPRIko 1. kontratatze-taldea, 2020ko maiatzaren 26koa, 4 sail ezberdinetako 5 partaiderekin (3 gizon eta 2 emakume).
- ☐ SPRIko 2. kontratatze-taldea, 2020ko maiatzaren 26koa, 5 sail ezberdinetako 5 partaiderekin (3 gizon eta 2 emakume).
- ☐ Arrisku Kapitaleko kontratatze-taldea, 2020ko maiatzaren 27koa, 5 partaiderekin (3 gizon eta 2 emakume), analistak edo lege-sailekoak.
- ☐ Enpresa Batzordeko kontratatze-taldea, ekainaren 9koa, SPRIko sindikatu etako 4 ordezkariarekin (2 gizon eta 2 emakume).

- Erantzukizun-mailako analisiaren arabera, emakume gehiago daude maila taktikoko lanpostuetan; maila horretan daude Emakundek “tarteko postuak” deiturikoak, zeinak SPRIn saileko arduradunak diren. Postu horiek dituzte emakumeen % 24ak (8) eta gizonen % 13ak (5). Funtzio hori ez da existitzen Arrisku Kapitalean.
- Maila operatiboan (langile teknikoak eta administratiboak) dago plantillaren zati handiena, eta, bertan, emakumeen % 74 eta gizonen % 65 daude. Bi erakundeetan, berariaz teknikoak diren langileak % 60 eta % 40 artean daude, hauteskunde-parekidetasun sistemaren edo Administrazio Batzordeetako parekidetasunaren inguruko berdintasunerako Euskal Legeak emandako gomendioekin bat etorriz. SPRIn kasuan, ezberdintasuna gizonen alde dago (teknikarien % 58); Arrisku Kapitalean, aldiz, emakumeen alde (analisten % 62).
- Halaber, **plantillaren osaera ere orekatu samarra da sailei eta sexuei erreparatuta**. Alde handienak Administrazio Sailean daude; izan ere, dauden 5 lanpostuetatik (4 SPRIn eta 1 Arrisku Kapitalean), 4, emakumeek dituzte gaur egun.
- Plantillaren gehiengoak ikasketa-maila altua du; izan ere, gizonak okupatzen dituzten lanpostuen % 82,1 eskuratzeko eta emakumeek okupatzen dituzten lanpostuen % 85,7 eskuratzeko unibertsitateko ikasketak behar dira. Datu horrek nolabaiteko homogeneotasuna islatzen du ikasketa-maila orokorrari dagokionez. Plantillaren gainontzeko langileek bigarren mailako eta Lanbide Heziketako ikasketak dituzte.
- Elkarriketetan eta taldean kontrastatzeko saioetan, ekarpen interesgarriak mahaigaineratu ziren funtzio batzuk erabiltzean antzemandako generorolen aldaketari dagokionez. Horren harira, aipatu da historikoki gizonak betetzen zituzten lanpostu horiek emakumeek betetzeak “eskemak apurtzeari” laguntzen diola, bai barnerantz, bai kanporantz. Halaber,

aipatutakoaren arabera, oraindik espero da enpresa-arloko “bilera konplexuez”, lan-gatazkez eta negoziazio zailez gizonak arduratzea. Era berean, adibide bat aipatu da, zeinetan alderdi negoziatzaileak oraindik harritzen diren Administrazioa ordezkatzeko duen SPRiko emakume bat denean negoziazioen pisua daraman langilea.

- Genero-rolen aldaketaren inguruko beste adibide batzuk ere mahaigaineratu ziren: emakume bat egotea Informatika Sailean eta “maila altuko” europar lantaldeetako parte-hartzaile gehienak emakumeak izatea, zeinak proiektu europarren buruzagiak diren eta Euskadiko ekimen estrategikoen lekukotasuna ematen duten.

- Aurreko orrialdean aipatutako indarguneek SPRIIn eta Arrisku Kapitallean gauzatzeke dauden erronkak jorratzen lagunduko dute, eta horien artean nabarmendu da oraindik enpresen artean oso hedatuta dagoen fenomeno bat: lanpostuen segregazio bertikala eta horizontala.
- **Segregazio bertikalari** dagokionez, desoreka handiena maila estrategikoko lanpostuetan gertatzen da, batik bat, **zuzendaritza-karguetan**. Bi enpresetako batean ere ez dugu emakumerik aurkituko zuzendaritza-karguetan, nahiz eta Arrisku Kapitalaren kasuan, desoreka handiko egoera hori nolabait arinduta dago, emakume batek duelako zuzendari nagusiaren postua (kudeaketa-mailan).
- Zifrei beste ikuspuntu batetik begiratuta, segregazio bertikalaren fenomeno berretsi da; izan ere, bi erakundeetarako kontratatutako pertsonen totaletik gizonen % 23k dute postu estrategikoren bat, emakumeen % 3aren aurrean (Arrisku Kapitaleko zuzendari nagusia).
- Bi erakundeetako datuek, banaka, segregazio bertikala berresten dute. Halere, SPRIren kasuan, esanguratsuagoa da, plantillako emakumeen % 0k baitute postu estrategikoren bat, gizonen % 20aren aurrean. Arrisku Kapitalaren kasuan, emakumeen % 14 (zuzendari nagusia) eta gizonen % 40 (zuzendariak) daude postu estrategikoetan.
- Segregazio bertikala Administrazio Batzordeen osieran ere antzematen da. Guztira, partaideen % 22,7 emakumeak dira, eta % 77,3, gizonak. Arrakala hori are nabariagoa da Arrisku Kapitallean, baina bi erakunde horien arteko aldea ez da oso esanguratsua: SPRIren kasuan, emakumeen % 25 eta gizonen % 75 dira; eta, Arrisku Kapitalaren kasuan, emakumeen % 20 eta gizonen % 80.
- Erantzukizun-maila sakonago baloratzeko beste faktore garrantzitsu bat da pertsona bakarren eta lantaldeen koordinazioa behar duten alorrak bereiztea. Kasu horretan, SPRIko 12 saileko arduradunetatik, 3 emakume pertsona bakarreko arloz arduratzen dira, baina ez da hori gizonen kasua. Kontratazio-taldeetako batean aipatzen zen nolabaiteko joera zegoela gizonezkoen lidergoari balio handiagoa emateko lantaldeak zuzentzerakoan.
- Egoera hori bat dator SPRIk finantzatutako Bizkaiko Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkarteak egindako ikerketa baten emaitzekin. Ikerketa horren bidez aztertu zen emakumeek euskal enpresen zuzendaritza- eta administrazio-batzordeetan zuten ordezkaritza. Proportzioan, batezbestekoa ez da % 10era heltzen ere. Ahaztu gabe postu horietako batzuk esleipen librekoak direla eta Administrazioaren mendeko enpresek ezin dutela guztiz kontrolatu horien osiera, desegokia izango litzateke aintzat ez hartzea Berdintasunerako Euskal Legeak parekidetasunerantz aurrera egiteko ezartzen dituen betebeharrak.
- Oro har, SPRIko eta Arrisku Kapitaleko arlo ezberdinen barruan erantzukizun-maila altua izatera iritsi diren emakumeen kopuru altuagoak iragartzen du datozen urteetan emakumeen aldeko belaunaldi-erleboia eman ahal izango dela oraingo desoreka konpentsatzeko, baina ez da komeni dena “mugimendu naturalaren” mende uztea, eta beharrezkoa izango da bilakaeraren jarraipena egiteko sistema bat ezartzea.
- Berdintasun Plana egiteko, egoera gertuagotik ikertu beharko da eta erantzukizuneko postuetan emakumeen eta gizonen arteko presentzia orekatzeko neurriak hartu beharko dira, batez ere maila estrategikoari dagokionez. Horren harira, espero da emakumeek tarteko postuetan (sailetako arduradunak) duten presentzia handiak emakumeei laguntzea goragoko mailetara (zuzendaritza-postuak) heltzen, orain gizonak okupatzen dituzten postuak hutsik geratzen diren heinean. Hala eta guztiz ere, hori oso erritmo geldoan gertatu daiteke; izan ere, horretarako erretiroak egon behar dira eta, gainera, postu horietarako, emakumeen lidergoa positiboki baloratu behar da. Arrisku Kapitallean, tarteko posturik ez dagoenez, zuzendaritza-postuak hautatzeko, gai hau bereziki hartu beharko da aintzat, oraingo desorekarekin jarraitu nahi ez bada.

- Egoera hau desorekatu duten arrazoiei buruzko hizketaldietan, elkarriketatueta batek aipatu zuen “konpondu ez den amatasunari buruzko gaiak” emakume askoren bidea zailtzen duela zuzendaritza-postuetara heltzeko. Horrek ikusitakoaren arabera, emakume askok marka ederra zuten gaztetan, baina, amatasuna eta ibilbide profesionala gurutzatzean, goraldia eten egiten zen. Gerora, berriz ere aktibatzen zen, seme-alabak independenteagoak bihurtzean. Halere, handik gutxira, ibilbide profesionala berriz ere eteten zen familiako adinekoen zein gaixoen zainketak beren gain hartu behar izateagatik.
- Emakumezko langileentzat ondoz ondoko etenaldien patroia oso ohikoa bada ere, SPRIk eta Arrisku Kapitalak ezin dute besterik gabe “lege naturalaren” zoritzat hartu. Zentzu horretan, etengabe berrikusi behar dira beharrianak eta martxan jarritako kontziliazio-neurriak. Gai hori berriro ere jorratuko da diagnosi honen 4. kapituluaren.
- **Segregazio horizontalari** dagokionez, desoreka handiena administrazio langileen kategorian gertatzen da, non, aipatu bezala, kontratatutako langile ia guztiak emakumeak diren. Joera hori oso ohikoa da enpresen munduan, eta islatzen du administrazio-ikasketak egiten dituztenen emakumeen arteko desoreka. Segregazio horizontalaren beste adibide bat dugu formalizatu gabeko zereginetan, zeinak pertsonen eta eremu fisikoaren zainketari lotuta dauden, esaterako urtebetetzeak edo jaiotzak ospatzea edo lankideei laguntza emozionala eskaintzea; orokorrean, jasotako lekukotzen arabera, emakumeek hartzen dute mota horretako zereginen gaineko ardura.
- Maila formalean zein informalean izan, segregazio horizontalerako joera murrizten lagundu ohi duena genero-rolen aldaketa maila ezberdinetara eta enpresen esparru ezberdinetara eramateko (nazioarteko) esfortzuak dira. Horretarako neurri batzuk hauek dira: komunikazio-neurriak hartzea (hizkera eta irudi ez-sexistak), lanpostu batzuetan gutxien ordezkatzen den generoko pertsona bat kontratatzea (meritu-berdintasunarekin), edo

beharrianen arabera neurri espezifikoak hartzea, esate baterako, bermatzea taldeetako gizon eta emakumeak txandakatzen direla akta biltzeko, bilera-aretoak prestatu eta batzeko, eta abar.

- Azkenik, plantillaren adinari buruzko datuek diote gizonen %75ak 50 urte baino gehiago dituztela, baina, emakumeen kasuan, soilik % 52,9 direla 50 urtetik gorakoak. Adin-ezberdintasun horrek mota askotako eraginak ditu, esaterako, langile batek postuan duen urteetako esperientziak zuzendaritzako postuak lortzeko erraztasuna eman diezaiokeela. Nolanahi ere, bi plantilletan 50 urte baino gehiagoko emakume eta gizon asko egoteak eta 30 eta 40 urte bitarteko emakume gazteen gorakadak iragartzen du bi segmentuetan **kontziliazio-beharrianen** eragin esanguratsua.

Laneko egonkortasuna

- Kontratu motaren arabera analisiak adierazten du SPRIko eta Arrisku Kapitaleko emakumeen eta gizonen gehiengoak **lan-kontratu mugagabea** dutela (plantillaren % 94 inguruk); gainera, ez da ezberdintasun esanguratsurik aurkitu bi generoen artean. Laneko egonkortasuna **lanaldi osoko kontratuen** ehuneko izugarriaren eskutik doa, salbu bi emakumeren kasuan, lanaldi murriztua baitute. Zentzu horretan, ez dago nahi ez den alderdikeriarik, zeina sektore batzuetan oso ohikoa den.
- Halaber, plantillaren zati handi batek 25 urte baino gehiago daramatza SPRIin eta Arrisku Kapitalean, eta 62 galdekaturik artetik emakumeen % 58,6k eta gizonen % 73,7k adierazi dute SPRI Taldean 10 urte baino gehiago daramatzatela.
- Enpresak sortu zireneko genero-desoreka **apurka apaltzen ari da**; izan ere, azken 10 urteetan, gizon baino emakume gehiago kontratatatu dira.

Ordainsariak

- Langileek ordainsarien inguruan duten asebetetze-mailari dagokionez, galdetegiari erantzun dioten pertsonen % 60k adierazi dute “nahiko pozik” edo “oso pozik” daudela. Gainontzeko % 40tik 13 gizonen eta 6 emakumeen “ez oso pozik” erantzun dute, eta emakume batek “bat ere pozik” ez dagoela adierazi du. Ez da alde handirik egon generoari dagokionez, baina gizonen emakumeek baino ordainsari-espektatiba altuagoak izateko joera dute. Fenomeno hori nahiko ohikoa da lan-munduan, zeinetan gizonen espektatiba horiez hitz egiteko joera handiagoa duten.

Jarduerak eta lidergoa balioztatze prozesuak

Lidergoa balioztatze prozesuari berriro ekingo zaio, 2019an garatutako eta COVID-19aren ondorioz etendako prozesu pilotuaren ostean. Mota horretako ezaugarriak dituzten prozesuak objektibatzeak eta formalizatzeko agertu daitezkeen genero-diskriminazio zuzen eta zeharkakoak antzematen laguntzen du, eta gomendagarria izango litzateke metodologia berrikustea kontratatutako enpresarekin edo enpresekin, Emakundek (edo berdintasunaren arloko beste

erakunde batzuek) emandako sustapen eta garapen profesionalaren inguruko gomendioekin kontrastatzeko.

Lan-baldintzak

Lan-baldintzen inguruko adostasun-mailari dagokionez, galdetegiak lortutako gehieneko balorazioak erreferentzia egiten zien kontratu motari, lanaldi motari, laneko ordutegiari, lanpostuaren autonomiari eta erantzukizun-mailari (39 eta 49 bat itemek “nahiko pozik” eta “oso pozik” erantzunak lortu zituzten).

Horrez gain, lan-baldintzak balioztatze beste metodo bat ere erabili da, baieztapen ezberdinekiko adostasun-maila adierazita. Item guztietatik honako hauek lortu dute 5 puntutik gutxienez 3,5 puntuko batezbestekoa (26. taula): “Egonkortasuna dut nire lanpostuan” (4,2); “SPRIren langileen hautaketak emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzen du” (3,8); eta “barne-sustapenak emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzen du” (3,6). Elkarriketatuen gehiengoak adierazi du SPRIin edo Arrisku Kapitalean ez direla “genero-arengatik diskriminatuta sentitu eta ez dutela uste emakumeen aukeretan eta lan-baldintzetan eragiten duen genero-estereotiporik dagoenik”. Hala eta guztiz ere, bi baieztapen horien kasuan, alde handiagoa dago emakumeen eta gizonen iritzien artean, hurrengo atalean ikusiko dugun bezala.

Ordainsariak

- Mota honetako analisiak egiteko, hainbat metodologia erabili daitezke, eta, kasu honetan, **hileroko batez besteko ordainsari gordinari buruzko generoaren arabera alderaketa** egin da, Emakundek plantillaren analisi orokorra egiteko tresna batean gomendatzen duenari jarraikiz. SPRIren kasuan, lehenengoz, sailkatu gabeko alderaketa egin da (lanaldi osoko eta partzialeko kontratuak nahastuta), eta, gero, sailkatuta, soilik lanaldi osoko lanpostuei dagokiena, alegia. Arrisku Kapitalean, sailkatutako kalkulua baino ez da aurkeztu, ez baitu lanaldi partzialeko kontraturik. Bi kasuetan, batez besteko kopuruak oinarritzko soldata eta ordainsari-osagarriak hartzen ditu barne.
- SPRIren eta Arrisku Kapitalaren kasuan, erantzukizun-mailaren arabera hileroko ordainsari gordinei buruzko alderaketa zuzenak islatzen du gizonen eta emakumeen arteko aldea badagoela (gizonen aldekoa, salbu SPRIko administrazio-mailan). Jakinda bi enpresetan **oinarritzko soldatak hitzarmen bidez finkatuta** daudela, argi dago alde horrek **osagarrien aplikazioarekin** duela zerikusia.
- Kasu askotan, “soldata-arrakala” kontzeptua ez da modu egokian erabiltzen eta interpretatzen, eta horrek nahasmendua sor dezake eta ondorio akastunetara bidera gaitzake, adibidez, **ordainsariekin zerikusia duten desberdintasun guztiak genero-diskriminazioak sortzen dituela dioen ideia okerra.**
- Ildo horretatik, **sexuan oinarritutako ordainsari-berdintasunari** buruzko 2019ko martxoaren 7ko Errege Lege Dekretuaren 28. artikulua honako hau ezartzen du: *“1. Enpresaburuak ordainsari bera ordaindu beharko du balio bera duen lanagatik, zuzenean edo zeharka ordaintzen duela ere, eta ordainsari horren izaera edozein izanda ere, soldatakoa edo soldataz kanpokoa, eta sexua dela-eta ezingo da diskriminaziorik egin ordainsariaren osagai edo baldintzetako batean ere. Lan batek bestearen balio bera izango du, baldin eta baliokideak badira honako hauek: agindutako funtzio edo*

zereginen izaera; lan horiek egiteko eskatzen diren hezkuntza-, lanbide- edo prestakuntza-baldintzak; lan horiek egitearekin hertsiki lotuta dauden faktoreak, eta jarduera horiek egiteko lan-baldintzak.”

- Informazio garrantzitsua eskura eduki ahal izateko, Dekretuak artikulua bereko 2. puntuan honako hau ezartzen du: *“2. Enpresaburuak **erregistro bat** izan beharko du, bere **plantillako soldaten, soldata-osagarrien eta soldataz kanpoko hartzekoen batez besteko balioak jasotzen dituen**, sexuaren arabera bereizita eta lanbide-taldeen, lanbide-kategorien edo lanpostu berdinen edo balio bereko lanpostuen arabera banatuta”. Langileek eskubidea dute beren enpresako soldata-erregistroa sartzeko, enpresako langileen legezko ordezkartzearen bidez”.*
- Azkenik, artikulua bereko 3. puntuak hau xedatzen du: *“3. Gutxienez berrogeita hamar langile dituen enpresa batean, **sexu bateko langileen ordainsarien batezbestekoa beste sexuarena baino ehuneko hogeita bost handiagoa edo hortik gorakoa bada**, ordaindutako soldata-masa osoa edo hartutako zenbatekoen batezbestekoa hartuta, enpresaburuak diferentzia hori langileen **sexuarekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik dela justifikatu beharko du soldata-erregistroan”.***
- Zaila da SPRIko soldata-aldea (Arrisku Kapitalekoa ez da dekretuaren mendekoa, ez delako 50 langileko langara iristen) % 25ekoa baino baxuagoa den ala ez egiaztatzea; izan ere, Dekretua 6. artikuluan aurreikusitako **“erregelamendu bidezko garapenari”** lotuta dago, zeina diagnosi hau egin den egunean (2020ko uztailen amaizura) **oraindik ez den argitaratu.**
- Arazo horri aurre egiteko, gomendatzen dugu hemen aurkeztutako ordainsarien analisi labur hau 2022ko martxo baino lehen ordainsari-auditoretza batek osatzea, zeinak Dekretuan iragarritako erregelamenduan Laneko Ministerioak ezarriko duen metodologia aplikatu ahal duen. Horren inguruko neurri bat ezarriko da II. Berdintasun Planean.

Barne-sustapena

Ez da jaso gai horri buruz sexuaren arabera bereizitako datu kuantitatiborik; hortaz, ezin da txosten honetan sartu sustapen-politikari buruzko analisi xehaturik. Aldagai garrantzitsua denez, SPRIri eta Arrisku Kapitalari gomendatzen zaie informazio-bilketa sakona egitea, berariaz aprobetxatuta Giza Baliabideetako Saila jarduera eta lidergoa balioztatzeko prozedura berriak ezartzen ari dela.

Lan-baldintzekiko asebetetze-maila

Aipatu bezala, lan-baldintzei lotutako galdera askok, gehien bat, erantzun positiboak lortu dituzte. Halere, nabarmendu beharra dago gai batzuen inguruko iritzi ezberdinak daudela emakumeen eta gizonen artean, eta gai horien inguruko asebetetze-maila baxuagoa da.

Galdekatutako 52 pertsonetatik 20k “ez oso pozik” eta “bat ere pozik” erantzun duten gaietako batzuk hauek dira: “ordainsarien maila” (galdekatutako gizonen % 37 eta emakumeen % 25,9); “maila profesionala” (emakumeen % 62,9 eta gizonen % 31,4); eta “sustapen eta garapen profesionala” (emakumeen % 48,1 eta gizonen % 31,4).

Alde handia dago erakundean dauden genero-estereotipoen eta diskriminazioen inguruan ere. Adibide bat jartzearen, 8 emakumek (% 29,6) eta gizon bakarrak adierazi dute “nahiko ados” daudela honako baieztapen honekin: “emakumeen aukeretan eta enplegu-baldintzetan eragiten duten genero-estereotipoak daude”. Era berean, ez-bitarrak diren bi pertsonak ere bat egiten dute baieztapen horrekin. Bestalde, galdekatutako emakumeen % 37k eta gizonen % 5,7k erantzun dute ez daudela ados edo ez daudela bat ere ados honako esaldi honekin: “ordainsariak emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzen du”.

Zentzu horretan, komeniko litzake sakonago aztertzea zeintzuk diren iritzien arteko alde horiek bultzatzen dituzten faktoreak, jakinda berriki hasitako

jarduerak eta lidergoa balioztatzeko prozesuak oso lagungarriak izan daitezkeela erabilitako irizpideak bateratzeko eta azaltzeko orduan. Hortaz, gomendagarria da sistema horiek diseinatzen eta berrikusten ari direnei eskatzea genero-ikuspegia beren metodologian aktiboki txertatu dezaten.

- Kontziliazioari buruzko antolakuntza-politika balioztatu ahal izateko, komeni da plantillaren zainketa-erantzukizunen inguruko datuak abiapuntu gisa erabiltzea. Kasu honetan, informazioa Giza Baliabideetako Sailak zituen datuen eta banatutako galdetegiako erantzunen bidez bildu da. Orokorrean, lortutako ikuspegia nahiko koherentea da plantillaren adin-antolamenduarekin. Halaber, galdetegiak honako hau iragartzen du: plantillaren % 75ek ondorengoak dauzkate; ondorengoak dituzten emakumeen ia % 40k 12 urtetik beherako seme-alabak dituzte; eta 17 pertsonak (horietatik 11 emakumeak) mendekotasunen bat duten adinekoekin bizi dira. Datu horiek ez dira berez positiboak edo negatiboak, baina aintzat hartu behar dira edozein kontziliazio-politika diseinatzeko. Gainera, funtsezkoa da gurasoen edo beste senide batzuen zainketaz arduratu behar diren adin handieneko langileen zati handi batek dituen kontziliazio-beharrizanetan pentsatzen hastea. Kezka hori ere mahaigaineratu da egindako elkarrizketetan.
- Erabilitako neurriei dagokienez, Giza Baliabideetako Sailak bildutako datuen arabera, 2019an emakume beste gizonak erabili zituzten eskuragarri dituzten neurriak. Bestalde, galdetegiak islatzen du soilik bi emakumek salatu dutela kontziliazio-neurrien eskaera bat ukatu zaiela. Oro har, galdetegiari erantzun dioten emakumeen % 55ek eta gizonen % 43k adierazi dute SPRIko eta Arrisku Kapitalako kontziliazio- eta malgutasun-neurriekin asebetetze-maila altua dutela, 7 eta 10 arteko puntuazioekin.
- Elkarrizketetan bildutako informazioak emaitzak sakontzen lagundu du. Adibidez, elkarrizketatutako pertsonak oraingo kontziliazio-politikarekin pozik daude, uste baitute alderdi hori errazten duen neurri-multzo bat dagoela. Gainera, horren beharra duten egoeretan erraztasunak ematen dituen antolakuntza-politika bat egotea baloratzen dute, eta, beste erakunde mota batzuetan ez bezala, kontziliatzea “ongi ikusita dago”. Horrek gai horren inguruko lan-hitzarmenak errazten ditu.
- COVID-19ak eragindako osasun-krisialdiaren testuinguruan, telelana bultzatu dute administrazio eta enpresa gehienek, hala nola SPRIk eta Arrisku

Kapitalak. Interesgarria izango litzateke telelanarekin lortutako emaitzak aztertzea, ez konfinamendurako neurri eskusibo gisa, baizik eta egoera batzuetan laneko bizitzaren eta bizitza pertsonalaren arteko kontziliazioa erraztu dezakeen neurri gisa.

- Halere, konfinamenduan agerian geratu da telelano neurrietara jotzeak dakarren “tranpa” eskolak eta haurrak zein adineko pertsonak zaintzeko zerbitzu publiko eta pribatu asko (haurtzaindegiak, eguneko zentroak, zaharren egoitzak, etab.) itxi ziren bitartean. Estatuan zein beste herrialde batzuetan konfinamenduan zehar egindako ikerketa batzuek nabarmendu dute emakumeek gizonak baino etxeko lanen eta zainketa-lanen gaitasun handiagoa pairatu zutela. Halaber, argi geratu da, emakume langileen kasuan, etxean lan egiteko baldintzak, askotan, gizonenak baino kaltegarriagoak izan zirela, ez zutelako horretarako gela isolaturik eta lana goizegi edo beranduegi egin behar izaten zutelako. Berriz ere, interesgarria izango litzateke SPRIren eta Arrisku Kapitalaren plantillen egoeraren jarraipena egitea etorkizunean konfinamendu berriren bat suertatzen bada.

- **Datuen bilketa:** Gaur egun, Giza Baliabideetako Sailak ez du langileen zainketa-ardurari buruzko informaziorik sistematikoki biltzen, PFEZaren aitorpena betetzeko beharrezko datuak salbu. Gai hori jorratzea zailagoa da, plantilla osoa ez dagoelako prest informazio hori emateko. Hala eta guztiz ere, Enpresa Batzordearekin lantzea interesgarria izango litzateke; izan ere, mendekotasuna duten ondorengo edo aurrekoenkopuruari eta adinari buruzko informazio gehiago izateak lagunduko luke kontziliazio-neurriak behar dituzten pertsonen horien benetako beharra duten egiaztatzen.
- **Kontziliazio-neurriak:** oro har lana malgutzeko eta kontziliatzeko neurriekin pozik dauden arren, zenbaitek eskatu dute dituzten beharrianetara egokitzen diren beste neurri batzuk sartzeko. Alde horretatik, galdetegia bidez, zenbait langilek iradoki dute lanaldi trinkoa aukeratu ahal izatea, edo sartzeko eta irteteko ordutegiak malgutu ahal izatea, ikastetxeetako ordutegietara moldatzeko. Egoera zehatz horietatik haratago, malgutasun handiagoa eskatu da diru-sarrerak murrizten dituzten neurriak hartzeak (adibidez, lanaldi-murrizketak) dakartzan arazoaren aurrean. Aukera horiek gehiago erabiltzen dituzte emakumeek gizonek baino, eta, hortaz, emakumeek kalte handiagoa pairatzen dute euren lan-ibilbideetan.
- Aurrekoarekin lotuta, aipatu bezala, badirudi kontziliazioa, neurri handi batean, **haurrak zaintzearen** testuinguruan jorratzen dela eta bigarren mailan uzten dela **adineko pertsonen edo desgaitasuna duten pertsonen zainketa**. Ildo horretatik, interesgarria izango da hurrengo Berdintasun Planean zainketei ikuspegi holistikotik heldzea, kontziliazio-politika globala sortzeko eta aintzat hartzeko SPRIko eta Arrisku Kapitaleko langileen testuinguruaren eta egoeren aniztasuna.
- Azkenik, komeni da gogoraraztea SPRI Taldearen diagnosia eta hurrengo Berdintasun Plana egiteko prozesuaren azken zatia **COVID-19aren** ondoriozko mundu-mailako **osasun-krisi** larriak eragindako konfinamenduan zehar egin dela. Populazioaren zati handi bat konfinatu

duen osasun-krisi horrek lan- eta familia-bizitza gainjartzea ekarri du eta biziari eusteko zainketen garrantzia nabarmendu du. “Normaltasunera” itzultzeak dakartzan zailtasunen aurrean, interesgarria izango da hurrengo Berdintasun Planaren prestakuntzaz baliatzea neurriak hartzeko osasun-krisialdiak lanean eragindako aldaketen genero-eragina aztertze aldera (aurreko orrialdean aipatutako telelanaren auziaz haratago). Ikerketa asko agerian uzten ari dira krisialdi honek, batez ere, emakume langileengan duela eragina, besteak beste, orokorrean, haiek arduratzen baitira zainketa-lanez, osasun-krisialdiaren testuinguru larri honetan ere.

- Aurreko kapituluko **denboraren erabilerari buruzko datuak** berriz aztertuta, aipatu beharra dago, nahiz eta galdekatutako pertsona gehienek adierazi soilik noizean behin edo inoiz ez dutela lanorduetatik kanpo lanik egin behar, 6 emakumek eta gizon batek adierazi dutela azken hilabetearen 15 ordu baino gehiago egin dituztela lanalditik kanpo. Era berean, 8 gizonek eta 4 emakumek adierazi zuten aparteko 5 eta 15 ordu bitartean egin zituztela.

Erakunde batean kontziliazio-neurriak egon arren, lan-ordutegitik haratago dauden espektatibei erantzun beharra diskriminazio-praktika bihur daiteke, espektatiba horiek laneko bizitza eta zainketak bateratzea zailtzen baitute. Horregatik, alderdi horren jarraipena egitea gomendatzen da, sor daitezkeen desabantailak saihesteko, batez ere zainketa-lanak beren gain hartu ohi dituzten pertsonengan.

- Erakundeak luze darama laneko osasunaren arloan lanean, arrisku psikosozialei aurrea hartzeko esparrutik. Egindako lanari esker, zenbait beharizani aurre egin ahal izan zaie, hala nola gatazkei aurre egiteko prozedura bat ezartzea.
- Hori antzeman zenean, pertsonen arteko gatazketarako protokolo bat onetsi zen, zeinak sexu-jazarpena eta sexuaren ondoriozko jazarpena hartzen dituen barne.
- Giza Baliabideen Sailak eta Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak dagoeneko planteatu dute arrisku psikosozialen ebaluazioetan genero-ikuspegia sartzeko beharra, genero-diagnosia eta Berdintasun Plan berria sortzeak dakarren bultzadaz baliatuta. Bestalde, bi erakundeek adierazi dute pertsonen arteko gatazkei buruzko protokoloaren testua berrikusteko asmoa dutela.
- Indarkeria matxistari dagokionez, nabarmendu beharra dago erakundean, orain arte, ez dela erregistratu sexu-jazarpenen edo jazarpen sexisten ondoriozko salaketarik.
- Plantillako langile batzuek kontzientzia hartu dute jarrera eta portaera matxistak identifikatzeko (bai hirugarren pertsonen zuzendutakoak, bai euren zuzendutakoak), zeinak, askotan, naturalizatu eta “normalizat” hartzen diren eta antolakuntza-kulturaren parte bihurtzen diren, nahi gabe. Argi eta garbi antzematen badira, laneko giro orokorrari kalte besterik egin ez diezaiokeen *laissez faire* horren aurka borrokatzen lagunduko du.

- Diagnostika egin bitartean antzeman zen plantillako langileek kontzientzia-maila ezberdina dutela “mikromatxismo” deritzen jarreraren eta portaeren inguruan. Horrek dakar indarkeria matxista zer den eta nola agertzen denaren inguruko zenbait ideia ezberdin elkarrekin bizitzea. Hori dela eta, Berdintasun Planak eztabaidarako gune bat sortzea ahalbidetuko duten ekintzak jaso beharko lituzke, indarkeria matxista eta haren adierazpen anitzak terminologikoki definitze aldera (sexista edo generokoa; sexu-jazarpena, sexuaren ondoriozkoa, sexu-orientazioaren ondoriozkoa, genero-identitatearen ondoriozkoa, etab.).
- Diagnostika-prozesuan betetako galdetegian, intentsitate aldakorrek jazarpen-jarrerari eta -portaerari buruzko zenbait galdera jaso dira, zeinak lan-giroan, pertsonen arteko harremanetan eta errendimenduan eragin negatiboa duten. Esan bezala, pertsona-kopuru esanguratsu batek adierazi du horrelako jarrera eta portaerak ikusi dituela (bai hirugarren pertsonen zuzenduta, bai euren buruari zuzenduta). Horrenbestez, horrelako egoerari aurre egiteko eta etorkizunean horiek prebenitzeko neurriak hartu beharko dira.
- Banaka edo taldeka kontrastatzeko guneetan aipatu da iruzkin “paternalistak” eta emakume langileen gaitasunak zalantzan jartzera bideratutako iruzkinak ere egin direla. Antza, bigarren egoera hori batez ere SPRI Taldeak kanpoko pertsonarekin gertatu da.
- Bizitzaren arlo guztietan, baita profesionalean ere, emakumeen eta gizonen artean dagoen posizio-desberdintasunak laneko osasun-arrisku eta -arazoak desberdinak izatea dakar. Hala ere, azken urteotan landu diren laneko segurtasunari eta arrisku psikosozialen ebaluazioari buruzko dokumentuek ez dute genero-analisirik, eta ez dute ikuspegi hori jasotzen ezarritako neurrietan, salbu sexu-jazarpena eta sexuaren ondoriozko jazarpena indarkeria mota horiei aurre egiteko prozedurak jasotzen dituzten dokumentuetan jasotzea. Aurreikusita dago genero-berdintasunari buruzko galderak sartzea arrisku psikosozialak baloratzeko hurrengo inkestan.

Hortik aurrera, erakundearen laneko segurtasunaren inguruko prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeko neurriak ezarri beharko dira.

- Bestalde, diagnostika Berdintasun Taldeak adierazi du *gatazkak ebazteko prozeduraren* testua berrikusi eta eguneratzeko asmoa duela. Horretarako, komeni da erreferentziatutako hartzea Emakundearen sexu-jazarpenaren eta sexuaren ondoriozko jazarpenaren arloan 2011n egin eta 2016an berrikusi zuen enpresa-arloko prozedura-eredua. Horrez gain, SPRIren eta Arrisku Kapitalaren testu berrian **sexu-orientazioaren ondoriozko eta/edo genero-identitatearen** ondoriozko jazarpenak sartzea gomendatzen da, hainbat erakundek, hala nola Gasteizko eta Getxoko udalek, duela urte batzuk ekin zioten bideari jarraituz.

- **Barne-komunikazioko kanalek** garrantzi handia dute erakundearen berdintasun-politika ezartzerako orduan; beraz, erabilitako edukia eta hizkuntza aztertzea gomendatzen da, Emakunde hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexistaren eta berdintasunaren sustapenaren arloan proposatutako adierazleak aintzat hartuta. SPRIren eta Arrisku Kapitalaren kasuan, barne-dokumentu batzuk berrikusi dira, eta antzeman da ahaleginak egiten ari direla 2016an banatu zen eskuliburuan jasotako gomendioak txertatzeko erakundetik kanpo eta erakunde barnean zabaltzen diren dokumentu askotan.
- Barne-dokumentazioari dagokionez, nabarmentzekoa da SPRI Taldearen jokabide-kodean eta SPRIren 2018ko eta 2019ko Gizarte Erantzukizuneko Memoretan berdintasunaren aldeko konpromisoa zehazten dela eta/edo esparru horretan egindako ekintzak aipatzen direla.
- Barne-komunikazioko kanalei dagokienez, aipatu beharra dago SPRI Taldeak Berdintasun Taldea duela, eta hori arduratzen dela Zuzendaritza Batzordeari eta gainontzeko langileei informazioa emateaz.
- Webgunean eta sare sozialetan zabaltzen den informazioan, berariaz aipatzen dira erakundeak sustatzen dituen berdintasuna bultzatzeko ekimenak. Gainera, komunikazio-kanal horietan ageri da emakumea historikoki oso maskulinizatuta egon den sektore batean ikusarazteko borondatea.
- Diagnosi-prozesuan zehar, hainbat hobekuntza-sail edo -taldek berdintasuna sustatzeko neurriak identifikatu dituzte. Adibidez, SPRIk kudeatzen dituen programa eta dirulaguntza batzuetan, jada genero-berdintasunarekin lotutako irizpideak sartzen ari dira proiektuen balorazioan.
- Kanpoko erakundeekiko lankidetzaren esparruan, SPRIk genero-

berdintasuna sustatzeko hainbat ekimen bultzatu ditu. Adibide bat jartzearen, Bizkaiko Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkartearekin lankidetzan aritu da, eta laguntza ekonomikoa eman zuen 2019an “Emakumeen presentzia euskal enpresetan” izeneko txostena egiteko.

- SPRI lankidetzan ari da genero-berdintasuna sustatzeko ekimenak dituzten Europako sareekin, eta hori aukera paregabea da erakundearen berdintasun-politikak indartzeko. Horren erakusgarri da SPRIko Ekimen Estrategikoen Saila “*Women in manufacturing*” gaiari buruzko lantaldearen lider izateko hautatua izan dela “*Back to the future: Manufacturing beyond Covid-19*” izeneko liburu zuria egiteko.
- SPRIk hainbat hobekuntza-talde ditu, eta horien artean Berdintasuneko Barne Taldea nabarmentzen da. Talde horiek eratzeko orduan, emakumeen eta gizonen arteko partaidetza egokia izatea zaindu da, beste irizpide batzuen artean. Gainera, horien arteko sinergia handia dago, eta horrek koordinazioa errazten du.
- Hobekuntza-taldeen zeharkako izaerak lagundu dezake II. Berdintasun Planaren neurriak ezartzen, erantzunkidetasunetik abiatuta. Halaber, diagnostia egin bitartean, talde horiek egin ditzaketen ekarpenak antzeman dira, hala nola SPRIren programek eta sailek enpresei eskatutako dokumentazioaren inguruko berdintasun-irizpideak bateratzea, edo berdintasunaren arloko barne-komunikazioa indartzea Intraneteko edukiak sortu edo berrikusteko orduan.

- Nahiz eta SPRI Taldeak hainbat kanal dituen berdintasun-politika jakinarazteko, diagnostiko-prozesuan zehar kontsultatutako pertsonak adierazi diote ez dakitela zehazki zertan datzan politika hori eta ez dituztela ezagutzen alor horretan egindako aurrerapenak. Horregatik, garrantzitsua izango litzateke II. Berdintasun Planak alor zehatz horretan barne-komunikazioa indartzeko neurriak gehitzea. Horri dagokionez, Komunikazio Sailaren, Barne Komunikazioko Taldearen eta Berdintasun Taldearen arteko koordinazioa indartzearen beharra identifikatu da.
- Arrisku Kapitalak aholkularitza jasotzen duten enpresetan egindako jarraipenean ia ez da jasotzen genero-berdintasunari buruzko funtsezko informaziorik. Nahiz eta eragiteko gaitasuna mugatua den, II. Berdintasun Planari begira gomendatzen da enpresa lankideen jarraipena genero-ikuspegitik egin ahal izateko informazioa ekoitzi eta sistematizatzeko neurriak hartzea.
- SPRIk kudeatutako programa eta dirulaguntza batzuetan dagoeneko genero-berdintasunarekin lotutako hainbat irizpide ari dira gehitzen proiektuen balorazioan. Garrantzitsua da irizpideak bateratu eta zabaltzea alor eta sail guztien artean, modu koordinatuan.
- EAEn finkatu nahi duten eta SPRIren laguntza jasotzen duten atzerriko kapitaleko enpresen proiektuetako sustatzaile eta bitartekariak gizonak izan ohi dira gehienetan. Batez ere, eraikuntza eta siderurgia bezalako sektoreetan. Hori dela eta, interesgarria izango litzateke sektore horietan emakumeak agerian jartzeko kanpainak sustatu eta babesteko aukera baloratzea.
- Genero-zeharkakotasuna indartzeko helburuarekin antolakuntzaren alorretan, garrantzitsua da hobekuntza-taldeek sustatutako neurriak genero-ikuspegia barne hartzea geroz eta modu sistematikoagoan; horrela, II. Berdintasun Plana ezartzeko ahaleginak egingo dira.

Berdintasuneko prestakuntza-politika

- Galdetegari erantzun dioten emakumeen % 60 eta gizonen % 70 baino gehiagok adierazi dute parte hartu dutela berdintasunaren arloko prestakuntzaren batean. Kasu gehienetan SPRIk antolatutako prestakuntzak dira, eta irekiak dira Taldeko gainerako erakundeentzat. Genero-gaiekiko interes hori seinale ona da etorkizunean Berdintasun Plana ezartzeari dagokionez; izan ere, prestakuntza-ildo hori indartu ahalko da, garrantzitsutzat jotzen diren gaiak jorratu eta sakonduz.
- Inkestako eta elkarriketarako erantzunen arabera, barne-prestakuntza horietan jorratutako gaiak askotarikoak izan dira; izan ere, besteak beste lantaldeetako gatazken ebazpena eta laneko jazarpen sexual eta sexista bezalako gaiak landu dira. Oro har, balorazio positiboa eman zaie prestakuntza horiei, nahiz eta nahitaezko prestakuntza zehatz batek erreakzio ezberdinak sortu zituen parte-hartzaileen artean. Edonola ere, prestakuntzak beharrezkoak dira, enpresa-administrazioarekin edo SPRIren edo Arrisku Kapitallean lan egiteko beharrezkoak diren beste karrera tekniko batzuekin lotutako unibertsitate-ikasketetan ez baitago genero-berdintasuna jorratzen duen edukirik.
- Erakundeko prestakuntza-aukerei dagokionez, ikusi da prestakuntza-politika sendoa dagoela. 2015az geroztik, SPRIren plantillaren zati handi batek (% 55 eta % 94 artean) parte hartzen du urteroko barne-prestakuntzetan.
- Hautemandako beste indargune batek zerikusia du SPRIren eta Arrisku Kapitalaren prozesu estrategikoetan berdintasuna gehitzeko interesarekin; asmo hori berdintasun-politikan (2014-2016) eta beste barne-prozesu batzuetan islatzen da, hala nola pertsonen kudeaketan edo kudeaketa aurreratuan. Etorkizunean, II. Berdintasun Planak aukera emango du kudeaketa-prozesuak sakonago berrikusteko eta lehenetsi behar diren hobekuntza-neurriak identifikatzeko.

Berdintasun-politikaren balorazioa

- Kapitulu honetan SPRIren eta Arrisku Kapitallean genero-berdintasunaren inguruan dauden ikuspuntuak sakonduko dira. Plantillari emandako galdetegian, langileei eskatu zaie genero-berdintasunaren inguruko ikuspuntuarekin lotutako hainbat kasu baloratzeko. Ikuspuntuaren analisi horretan ondorioztatu da erakundeko emakumeek sentsibilizazio-maila handiagoa dutela berdintasun-gaiei dagokionez, eta, oro har, gizonen baino lehentasun handiagoa ematen diete. Alde horretatik, hurrengo Berdintasun Planean interesgarria izango da bi erakundeen kulturen emakume eta gizonen rolen eta sozializazioaren inguruko sinesmenak berrikusteko aukera emango duten neurriak jasotzea (planteamendu binarista eta heteronormatiboak gainditzeko), egungo zailtasunekin lotutako kontzientziazio-maila handitzeko, bi plantilletako gizonen eta emakumeen artean.
- Asebetetze-maila erdi-mailakoa eta handia da egungo berdintasun-politikei dagokionez, nahiz eta emakumeen asebetetzea gizonena baino txikiagoa den (6,5 eta 7 puntu 10etik, hurrenez hurren).
- Hala ere, uste dute SPRIk eta Arrisku Kapitalak lehentasun handiagoa eman beharko lioketela berdintasun-politikei etorkizunean, eta emakume gehiagok adierazi dute hori gizonen baino (% 69 eta % 49,6). Espero da nahi horrek motibazio-maila indartzea bi erakundeetan II. Berdintasun Plana abian jartzeko.

Berdintasuneko prestakuntza-politika

- Erakunde baten barruan generoaren inguruko gaikuntza hobetzeko hainbat modu daude. Horietako bat oso eraginkorra da, baina, hala ere, ez zaio merezi duen arreta ematen: pertsonak prestakuntza batekin edo esperientzia frogagarriarekin erakartzean datza, puntuazio handiagoa emanez hautaketa-prozesuetan. Esate baterako, euskararen ezagutza ezinbesteko baldintza bihurtu da lanpostu askotarako; beraz, gutxienez generoaren gaia eta berdintasun-politikak aurreikusi beharko lirateke prozesu horietan aintzat hartzeko elementu gisa.
- Hurrengo gaikuntza-bidea, normalean gehiago erabiltzen dena, erakundean sartzen diren edo dagoeneko lanean ari diren pertsonen prestakuntza antolatzea da. Horretarako, honako kontu hauek azpimarratu nahiko genituzke:
 - Komenigarria izango litzateke berrikustea langileek azken urteetan jaso dituzten prestakuntzen zerrenda, **modu zehatzagoan lehenesteko estaltzeke dauden beharrak** eta prestakuntza-ibilbide zehatzagoak ezartzeko, talde edo sail jakinen beharretara egokitzen direnak.
 - Urteko prestakuntza-planak antolatzeko orduan, akatsa litzakete genero-prestakuntza termino sektorialetan planteatzea; izan ere, **zeharkako** gaia da, eta alor eta prestakuntza mota guztiekin landu daiteke eta landu behar da. Genero-ikuspegitik abiatuta lan egiteak begirada aldatzea dakar, baita “betaurreko moreak” jartzea ere; are gehiago, esan daiteke bi dimentsioko ikuspegitik 3D ikuspegira igarotzen dela. Guregan eragina duten genero-baldintzek elkarri nola eragiten dioten ulertzen dugunean esku-hartze eta kudeaketako gidalerro eta praktikak sortzen ditugu, eta horiek

eraldatzaileak eta ahalduntzaileak dira.

- Momentuz, eskaera ez dator sailetatik; **goiko eskaintza** bat da. Dinamika hori aldatu egin beharko litzateke. Genero-ikuspegiaren zeharkakotasun-adierazlea izango litzateke geroz eta pertsona gehiagok aktiboki parte hartzea II. Berdintasun Planaren ezarpenean. Horrela, konturatuko lirateke taldeetan zehaztutako atazak modu egokian egikaritzeko prestakuntza zehatza eta espezializatuagoa behar dutela generoan eta berdintasun-politiketan.
- Alde horretatik, Berdintasun Planaren ezarpenarekin une bikainean gaude barneko prestakuntza-eredua berrikusteko eta jauzi kualitatibo garrantzitsua emateko lan-prozesu ordenatu eta iraunkorarekin.
- Hasiko den lan-fase berriaren erronka garrantzitsuena prestakuntza-noziotik antolakuntza-ikaskuntzaren noziora igarotzea izango da: IKASI egin behar da, baina baita ULERTU ere, jakiteko nola jarri praktikan genero-ikuspegia eguneroko zereginetan. Alde horretatik, ohiko prestakuntza-ikastaroen orde z garrantzitsua izango litzateke lehentasuna ematea prestakuntza-ekintza prozesuei, aukera emango dutenak hainbat prestakuntza-prozesu II. Berdintasun Plan berriaren neurri zehatzen egikaritzearekin lotzeko.

- Aurrekoaz gain, komenigarria da ikaskuntza-espazioak ahalik eta modu estrategikoenean planteatzea, Berdintasun Plan berriaren ardatzak baliatuz prozesu kolektiboak sortzeko, aukera indibidualagoak eskaini ordez; izan ere, azken horiek plantillan modu ez hain eraginkorrean eragiteko arriskua dute. Horrek ez du esan nahi ezin direnik pertsona zehatz batzuk hautatu alor espezifikoetan sakontzeko, baina aukera horrek irizpide argiei, gardenei erantzun behar diete, estrategia orokorrek inkoherenteak izateaz gain.
- Ikaskuntzaren barneratze-maila taldeen motibazio-mailaren eta beharren mailaren mende dago neurri handi batean. Hona hemen adibide bat: plantillaren zati handi batek oso garrantzitsutzat jotzen badu bizitza pertsonalaren, lanekoaren eta familiarraren kontziliazioaren gaia, interes hori baliatu daiteke zainketen arloko ordaindu gabeko lanaren bidegabeko banaketaren inguruan kontzientziatzeko prestakuntza-prozesuak sortzeko eta COVID-19aren krisiak bi plantilletako gizon eta emakumeen telelanaren baldintzetan izan duen eragina aztertzeko. Horretarako, gaiarekin lotutako hainbat inkesta berriren emaitzak erabiliko lirateke, besteak beste 2020an zehar egindako *Women in Manufacturing* lan-prozesuaren emaitza. Horrela, ikaskuntza-prozesu koherenteagoa eta sakonagoa sortuko litzateke.
- Azkenik, ikaskuntzari begira, interesgarria izango litzateke abian jartzea pertsonen “barrurako” genero-ikuspegitik begiratzeko aukera emango duten prozesuak (aldez aurretik pentsatutako ideien eta egiteko moduen berrikuspen bat, arlo pertsonalean eta bizitza profesionalean eragiten dutenak). Horrez gai, bi erakunde “barrurako” begirada ere landu beharko litzateke (antolakuntza-kulturaren alderdiak berrikusteko, besteak beste, lidergoa, gatazken eraldaketa, etab. Beraz, helburua da erakundeak ausartzea “konfort-zonatik” irtetera, genero-ikuspegia gainerako kudeaketa-prozesu guztietan txertatzeko.

Genero-ikuspegia prozesuen kudeaketan txertatzea

- Erakundeak berdintasunaren aldeko apustua egingo balu, hori nabarmentzeko modu bat izango litzateke, adibidez, Berdintasun Plan berriaren ezarpen-fasean inbertsio ekonomikoa (eta langileekin lotutakoa) ikusarazteko moduak bilatzea. Gastu hori ez da islatuta agertzen erakundearen aurrekontuen egiturari. Interesgarria da hori egitea, bai kontzientziatzeko helburuarekin eta bai erakundearen konpromiso-maila azpimarratzeko.
- Beste ekintza garrantzitsu bat berdintasun-politikari toki formal bat ematea izango litzateke, genero-taldearen eta Plan berriak sortutako beste balizko lan-batzorde batzuen existentzia islatuz hainbat euskarritan (organigrama orokorra edo prozesuen mapa, webgune korporatiboa, etab.).
- Plan berriak aukera emango du kudeaketa-prozesuak sakonago berrikusteko eta lehenetsi behar diren hobekuntza-neurriak identifikatzeko.

Berdintasun-politiken sustapena oztopatu dezaketen faktoreak

- Berdintasun-politiken ezarpena oztopatu dezaketen faktoreei buruzko galdetegiaren erantzunen arabera, esanguratsuenak izango lirateke honako hauek (garrantzi-ordenaren arabera):
 - ✓ Pentsatzea lehentasun handiagoko gaiak daudela.
 - ✓ Pentsatzea dagoeneko gainditu direla gizon eta emakumeen arteko desberdintasunak.
 - ✓ Genero-lanak dakarrenaren inguruko ezagutza-falta.
 - ✓ Pertsona zehatz batzuen erresistentzia.

- Faktore horiek bai emakumeek eta bai gizonek aipatu dituzte, nahiz eta emakumeen artean proportzioa handiagoa izan den. Horri dagokionez, kontuan hartu beharko dira balizko erresistentzia horiek, jakinda SPRIko eta Arrisku Kapitaleko egoera beste erakunde askotako egoeraren antzekoa dela; kasu horietan, “talde eragile” bat egon ohi da plantillan, eta taldeko gainerako kideak “trenera igotzen dira” aurrera egin ahala, geroz eta gogo eta energia handiagoarekin. Erronka askotan zera izaten da, lortzea ahalik eta pertsona-kopuru handienak jarraitzea ahalegin kolektibo horri. Berdintasun Plan berria abian jartzeko, aurretik arreta berezia ipini beharko da genero-arkitektura sendo bat garatzean, batzordeekin eta lan- eta koordinazio-espazio aktiboekin.
- Berdintasun Plan berriari begira garrantzitsutzat jotzen diren esku-hartze alorrei dagokionez, egindako inkestan bai emakumeek eta bai gizonek oso garrantzitsutzat jotzen dituzte laneko eta familiako bizitza kontziliatzeko politikak, emakumeak zuzendaritza- eta erantzukizun-lanpostuetan sartzeko politikak eta Berdintasun Plana ezartzeko prestakuntza- eta aholkularitza-politikak. Egindako elkarrizketetan zuzendaritza-organoen osaera parekidea lantzeko beharra azpimarratu da.
- Elkarrizketetan eta kontraste-espazioetan adierazi da balorazio-aniztasuna dagoela erakundean generoaren gaia lantzeko moduari dagokionez. Orain ahalegin koordinatuagoa egitea ari dira planteatzen, zeharkako genero-ikuspegitik, eta genero-arkitektura espezifikoak sortu nahi da (berdintasun-politika sustatu eta egikaritzeko egitura gisa ulertuta). Horrek geroz eta ikuspegi partekatuago bat eraikitze oinarria izan beharko luke, bai SPRIren eta bai Arrisku Kapitalaren giza taldean.

Erakunde batek aldaketarako konpromiso erreala hartu dezan, baldintza hauek bete behar dira: Deserosotasunaren (I), ikuspegiaren (V) eta hurrengo urratsen (SP) arteko biderketaren emaitza inertiak eragindako erresistentzia-indarra edo (I)R baino handiagoa izan behar da.

$$I \times V \times SP > (I)R$$

Ekuazio hori ideia bat islatzeko modua da; ideia horren arabera, genero *mainstreaming* delakoarekin aurrera egiteko falta dena ez dira ikuspegia (argi dago zein noranzkotara joan behar dugun) eta hurrengo urratsak (ekintza-neurri zehatzak ezartzeko teoria eta metodologiak badaude dagoeneko), baizik eta **deserosotasun-maila erreal baten falta** emakume eta gizonen arteko egungo desberdintasunari dagokionez. Diskriminazioa lausoagoa egin ahala, baina ez ahulagoa, premia soziala ere ahultzen da, eta erabakiak hartu edo aldaketak ezarri behar dituztenek ez dute beti izaten nahikoa pizgarri barne-hausnarketa proiektuen ezarpenaren egungo premien aurretik jartzeko.

Erakundeak ez dira monolitikoak, eta sustatuko diren aldaketak **ezin dira mugatu erakundearen alderdi formaletara edo egiturazko alderdietara; erakundearen kulturarekin** lotutako alderdiak jorratu behar dituzte, zeinak, oro har, zailak diren ikusteko, baina eragin zuzena duten genero-desberdintasunetan. Beharrezkoa da **partekatutako sinesmenetan** sakontzea taldearen barruko **“arrakalak” gainditzeko**, horiek erakundearen genero-berdintasunaren estrategian aurrera egitea oztopatu baitezakete.



3.

**II.
BERDINTASUN
PLANAREN
ARDATZAK**

ZEHARKAKO ARDATZA:

3.1. ARDATZA. Gobernu ona

ESKU HARTZEKO ARDATZAK

**3.2. ARDATZA. Emakumeen
ahalduntzea**

**3.3. ARDATZA. Ekonomia eta
gizarte-antolakuntza eraldatzea**

**3.4. ARDATZA. Emakumeen aurkako
indarkeriarik gabeko bizitzak**

I. PROG. KONPROMISO POLITIKOA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. PLANA	KRONOGRAMA			
					20	21	22	23
1. SPRIren eta Arrisku Kapitalaren berdintasun-politiken aldeko apustu politiko eta teknikoa finkatzen jarraitzea	1.1. SPRIren eta Arrisku Kapitalaren Berdintasun Taldearen barne-osaera eta -funtzionamendua berrikustea II. Berdintasun Planaren ezarpen-beharretara egokitzeko.	Berdintasun taldea	Zuz. Batzordea	BG 4.1		X		
	1.2. II. Berdintasun Planari aurrekontu espezifiko bat ematea giza eta ekonomia-baliabideetan egindako inbertsioa islatzeko, SPRIren eta Arrisku kapitalaren berdintasun-politiken aldeko konpromiso politikoa agerian utziz.	Zuz. Batzordea	Berdintasun tal.	BG 2.1		X	X	X
	1.3. Ordainsari-auditoretza bat egitea, 6/2019 Legegintzako Errege Dekretuaren ezarpenaren testuinguruan argitaratutako gidalerro metodologikoei jarraikiz.	GB	Enp. Batzordea	4.1.8			X	
	1.4. II. Berdintasun Planaren (2020-2023) ezarpenaren egikaritze-maila eta lortutako helburuak ebaluatzea, diseinatutako adierazle-sistema kontuan hartuta.	Berdintasun taldea Zuz. Batzordea	Sailak Enp. Batzordea	BG 3.4				X
	1.5. SPRIren eta Arrisku Kapitalaren genero-diagnosia eguneratzea eta III. Berdintasun Plana prestatzea SPRIIn eta Arrisku Kapitalean.	Berdintasun taldea Zuz. Batzordea	Sailak Enp. Batzordea	BG 3.3				X

II. PROG. BERDINTASUNERAKO GAIKUNTZA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. PLANA	KRONOGRAMA			
					20	21	22	23
2. Berdintasunerako prestakuntza espezifiko finkatzea eta genero-ikuspegia txertatzea berariaz berdintasunera bideratzen ez diren prestakuntza-ekintzetan	2.1. Plangintza espezifiko prestatzea berdintasunean, II. Berdintasun Planaren prestakuntza-neurriak jasoko dituen, baita ezarpenean hautemandako beste batzuk ere, SPRIk eta Arrisku Kapitalak egindako urteko prestakuntza-plan orokorretan txertatuz.	GB	Berdintasun tal. Sailak	BG 5.1		X	X	X
	2.2. Genero-ikuspegia txertatzea gutxienez berariaz berdintasunera bideratzen ez diren 2 prestakuntza-ekintzetan, SPRIren eta Arrisku Kapitalaren urteko prestakuntza-plan bakoitzean.	GB	Berdintasun tal. Sailak	BG 5.3			X	X
	2.3. Programa pilotu gisa, berdintasunerako prestakuntza-ibilbideak diseinatzea, SPRIren eta Arrisku Kapitalaren bi sailen jarduera politiko eta teknikora egokituta.	GB	Berdintasun tal. Sailak	BG 5.2		X	X	X
	2.4. Sexuaren arabera bereizitako urteko jarraipena egitea SPRIko eta Arrisku Kapitaleko langileen prestakuntza-ikastaroetarako, desorekak hautemateko eta beharrezkoa bada neurri zuzentzaileak definitzeko.	GB		BG 5.2	X	X	X	X

III. PROG. GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. PLANA	KRONOGRAMA 20 21 22 23			
3. Erakundearen estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea	3.1. Sailen eta programen informazioa biltzeko tresnak berrikustea, ziurtatzeko sexuaren aldagaia modu sistematikoan txertatu dela.	Zuz. Batzordea	Sailak	BG 6.1		X		
	3.2. SPRIren eta Arrisku Kapitalaren sailek webgunean argitaratutako datu-aurkezpenetan sexuaren aldagaia islatzen duen informazio estatistikoaren proportzioa handitzea.	Zuz. Batzordea Komunikazioa	Sailak	BG 6.1		X	X	
	3.3. Sexuaren araberako bereizketa finkatzea SPRIren eta Arrisku Kapitalaren sailek barnean egindako edo kanpoan kontratatutako azterlanen ustiaketa eta interpretazioan, genero ez-bitarra dimentsioa pixkanaka sartzea baloratzuz datuak biltzeko sistemetan.	Zuz. Batzordea	Sailak	BG 6.2		X	X	X
4. Berdintasuna txertatzea barneko eta kanpoko komunikazioan	4.1. Hizkeraren eta irudien erabilera inklusiboaren arauen aplikazioaren egoera berrikustea aldian behin SPRIren eta Arrisku Kapitalaren sailetan, beharrezko hobekuntzak identifikatzeko eta dagozkion prestakuntza-ekintzak zehazteko.	Berdintasun tal.	Komunikazioa Bar. Kom. Taldea Sailak	BG 8.2		X		X
	4.2. SPRIren eta Arrisku Kapitalaren sailek erabilitako komunikazio-euskarrien kopurua handitzea (memoriak, webguneak, sare sozialak, etab.), erakundearen berdintasun-politikaren ezarpenean emandako aurrerapausoak agerian jartzeko.	Berdintasun tal.	Komunikazioa Sailak	BG 8.3		X	X	X
	4.3. SPRIko eta Arrisku Kapitaleko langileei II. Berdintasun Plana eta barneko beste dokumentu garrantzitsu batzuk ematea Intranet bidez, baita langile berrientzat diseinatutako harrera-eskuliburuetan ere.	Berd. Taldea GB	Bar. Kom. Taldea	BG 8.4	X	X	X	X
5. Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea	5.1. Laguntza-programen araudiak prestatzen laguntzeko <i>check-list</i> bat egitea eta enpresei nahiz kanpoko erakundeei eskatutako baldintzak eta informazioa koordinatzea.	Berd. Taldea	Juridikoa Kalitatea	BG 12.1 BG 12.2 BG 12.3	X	X		

IV. PROG. KOORDINAZIOA ETA LANKIDETZA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. PLANA	KRONOGRAMA			
					20	21	22	23
6. Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzaren indartzea, barruan eta Euskadiko erakundeekin	6.1. Berdintasun Taldearen ordezkariak Eusko Jaurlaritzaren Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren sail arteko Lantaldean (SAL) parte hartzea bermatzea.	Berdintasun tal.		BG 13.1	X	X	X	X
	6.2. Berdintasuneko enpresa laguntzaileen estatua eta Emakunderen Bai Sarerako sarbidea eskatzea, egindako lanaren eta SPRIren eta Arrisku Kapitalaren berdintasun-politiken arloko konpromiso politiko eta teknikoaren aintzatespen publiko gisa.	Berdintasun tal.	Zuz. Batzordea	3.3.1		X	X	
	6.3. Berdintasun-bitartekari bat izendatzea SPRIren eta Arrisku Kapitalaren sail bakoitzean, berdintasun-taldearekiko koordinazioa arintzeko II. Planaren ezarpenarekin lotutako kontuetan.	Sailak	Berdintasun tal.	BG 13.2	X			

V. PROG. PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. PLANA	KRONOGRAMA			
					20	21	22	23
7. Zuzendaritza-organoei eta/edo pertsona anitzekoetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea	7.1. Administrazio Batzordeari gogoraraztea otsailaren 18ko 4/2005 Legea (edo hurrengo eguneraketak) betetzeko beharra Administrazio Batzordearen osarari dagokionez, formulatutako parekidetasun-irizpideak kontuan hartzeko kide berriak sartzerako orduan.	Zuz. Batzordea		BG 14.1	X			
	7.2. Emakume eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea SPRIren eta Arrisku Kapitalaren batzordeen osarari.	Zuz. Batzordea		BG 14.1	X	X	X	X
	7.3. Emakume eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea enpleguan sartu eta gora egiteko hautaketa-prozesuen epaimahaien osarari.	GB	Zuz. Batzordea	BG 14.3	X	X	X	X

VI. PROG. BABESA EMAKUMEEN AHALDUNTZE SOZIAL ETA POLITIKOARI

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. PLANA	KRONOGRAMA			
					20	21	22	23
8. Erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea	8.1. Barne-hausnarketa bat egitea zuzendaritza-postuetan eta sailetako arduradunen postuetan gizonak edo emakumeak izendatzeko orduan eragina duten faktoreen inguruan, genero-alborapenak (nahi gabekoak) identifikatuz ordezkartza txikiena duen sexuaren sarbidea errazteko.	Zuz. Batzordea Enp. Batzordea	Berdintasun tal.	2.3.2			X	
	8.2. Genero-ikuspegia txertatzea SPRIren eta Arrisku Kapitalaren sailek eskainitako lidergo- eta zuzendaritza-ikastaroetan, bai barnean eta bai Euskadiko enpresei zuzendutako programetan.	GB	Sailak	2.3.2		X	X	X
	8.3. Plantillako emakume eta gizonen egindako lana zabaldu eta aintzatesteko neurriak ezartzea, SPRI Idea ekimenaren antzera, eta Intraneteko Nor da nor atariaren informazioa hedatzea, arreta berezia jarritz berdintasun-politikekin lotutako sare edo proiektuetako parte-hartzei buruzko informazioan.	Ber. Taldea	Sailak	2.3.2		X	X	X
	8.4. Erabakietan eta zuzendaritzan emakumeen presentzia eta eragina sustatu nahi duten enpresen edo enpresa-elkarteen ekimenak sustatzea edo ekonomikoki babestea, hitzarmenen, aintzatespenen, laguntzen, eta abarren bitartez.	Zuz. Batzordea	Sailak	2.3.4	X	X	X	X

VII. PROG. BERDINTASUNA AINTZATESTEA ERALDAKETA SOZIAL ETA EKONOMIKORAKO BEHARREZKO BALIO GISA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. PLANA	KRONOGRAMA			
					20	21	22	23
9. Emakume eta gizonen arteko berdintasuna balio sozial gisa aintzatestea	9.1. Emakunderen martxoaren 8ko kanpainaren hedapenean parte hartzea.	Berdintasun tal.	Sailak	3.1.1	X	X	X	X
	9.2. Martxoaren 8a ospatzeko ekintza bat diseinatzea erakunde bakoitzaren sailekin lankidetzan.	Berdintasun tal.	Sailak	3.1.1			X	X
	9.3. Enpresa-munduan berdintasun-politikak sustatzeari buruzko ekitaldi eta informazio garrantzitsuak hedatzea Intraneten, webgunean eta sare sozialetan.	Berdintasun tal.	Komunikazioa Sailak	3.1.1		X	X	X
	9.4. Prestakuntza-planaren barruan, maskulinitate berrien gaiarekin lotutako prestakuntza-ekintza bat egitea.	GB	Sailak	3.1.2				X
10. Antolakuntza-eta enpresa-kultura berdintasunarekin lerrokatzea	10.1. SPRIren eta Arrisku Kapitalaren kulturaren genero-analisiaren tailerra egitea, bi enpresetan berdintasunaren arloko sinesmen mugatzaileak eta indartzaileak sentsibilizatzeko eta berrikusteko baliabide gisa.	Berdintasun tal.	Sailak	3.3.4				X
	10.2. Berdintasunari eta emakumeen egoerari buruzko azterlan espezifikoak egiteko interesa duten enpresei edo enpresa-elkarteei lankidetzak ekonomiko eta teknikoak eskaintzea, arreta berezia jarritz ikuspuntu intersektionala txertatzen dutenengan.	Zuz. Batzordea	Sailak	3.3.4	X	X	X	X
	10.3. Genero-ikuspegia izango duten enpresa-proiektu edo -azterlanen aurkezpenak egitea urteko prestakuntza-planaren testuinguruan, egindako lana hedatzeko eta ikaskuntza kolektiboa sustatzeko xedearekin.	GB	Sailak	3.3.4	X	X	X	X

VIII. PROG. EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. PLANA	KRONOGRAMA			
					20	21	22	23
11. Enplegu gehiago eta hobeak sortzea	11.1. Emakumeen enpresaren munduan duten tokiarekin lotutako azterlanak edo lantaldeak sustatu eta gidatzea, arreta berezia jarritz Europako eta nazioarteko mailako sareko lan-aukeretan.	Zuz. Batzordea	Sailak	4.11.	X		X	
	11.2. Emakumeek sustatutako enpresa-proiektuak sustatzea.	Ekintzailatza		4.1.3.		X	X	X

XI. PROG. ZAINKETEN EKONOMIA FEMINISTA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. PLANA	KRONOGRAMA			
					20	21	22	23
12. Zaintzen antolakuntza sozial berria sustatzea, horien hornikuntza berrantolatzea	12.1. SPRIren eta Arrisku Kapitalaren plantillek COVID-19aren pandemian zehar bizitza pertsonala, familiarra eta lanekoa kontziliatzeko izan ditzaketen beharrak identifikatzea, kontziliazio-neurriak egungo beharretara egokitzeko, bai haurrak eta bai adinekoak edo gaixoak zaintzeko.	GB	Enpresa Batzordea	5.1.3 5.3.7	X	X		
	12.2. Plantillan ondorengoak eta aurrekoak zaintzeko erantzukizunei buruzko informazio eguneratua biltzea, eskuragarri dauden kontziliazio-neurrien erabileraren jarraipena egiteko.	GB	Enpresa Batzordea	5.1.3 5.3.3		X		X
	12.3. Zaintzeko egungo eredu ekonomikoak duten eraginari buruzko prestakuntza-saioak egitea, aztertze nola egin daitekeen bizitzaren iraunkortasuna kontuan hartuko duen enpresa-eredu baten alde.	GB	Sailak	5.1.4.		X		X

IX. PROG. SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. PLANA	KRONOGRAMA			
					20	21	22	23
13. Emakumeen aurkako indarkeriarekin lotutako informazioa, ikerketa eta prestakuntza hobetzea	13.1. Emakumeenganako indarkeriaren aurkako azaroaren 25eko kanpaina hedatzen parte hartzea.	Berdintasun tal.	Sailak Bar. Kom. Taldea Komunikazioa	6.1.4	X	X	X	X
	13.2. Emakumeen aurkako indarkeria salatzeke ekintza bat diseinatzea azaroaren 25eko kanpainarako, erakunde bakoitzaren sailekin lankidetzan.	Berdintasun tal.	Sailak Bar. Kom. Taldea Komunikazioa	6.1.4				X
	13.3. Indarkeria matxistari, jazarpen sexualari eta sexuarekin, orientazio sexualarekin eta genero-identitatearekin lotutako jazarpenei buruzko prestakuntza-saio espezializatuak egitea, gatazkak ebazteko prozeduraren aplikazioan parte hartzen duten pertsonen zuzenduak.	GB	Lan. Osa. Bat. Berdintasun tal.	6.2.5		X		X
	13.4. Gatazkak ebazteko prozedurari buruzko informazio-saioak egitea, plantilla osoari zuzenduak eta laneko indarkeria matxista mota guztiak jorratuko dituztenak.	GB	Sailak	6.2.4		X		X

X. PROG. KALTEA HAUTEMAN, ARTATU ETA KONPONTZEA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. PLANA	KRONOGRAMA			
					20	21	22	23
14. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta integrala bermatzea	14.1. Bi urtean behin administratutako arrisku psikosozialen eta laneko giroaren galdetegiak berrikustea, emaitzen genero-analisia indartzeko.	LAP GB	Lan. Osa. Bat. Berdintasun tal.	7.2.3		X	X	
	14.2. Gatazkak ebazteko prozedura berrikustea, jazarpen sexualarekin eta sexuarekin lotutako jazarpenarekin zerikusia duten kexak tratatzeari buruzko Emakunderen gomendioak txertatzeko eta sexu-orientazioarekin eta genero-identitatearekin lotutako jazarpen-kasuei arreta emateko.	GB	Berdintasun tal.	7.2.3		X		



4.

II.

**BERDINTASUN
PLANA
KUDEATZEKO
EREDUA**

4.1. Garapen- eta jarraipen-sistema

4.2. Ebaluazio-sistema eta adierazleak

Aldez aurretik nabarmendu den moduan, II. Berdintasun Planaren ezaugarri nagusietako bat prozesuaren nozioan jarritako arreta izan da, hura garatzeko moduak zehaztuko baitu lortutako emaitzen kalitatea. Filosofia hori II. Planaren garapen- eta jarraipen-sistema orokorrean ere aplikatu nahi da, zeina ahalik eta modu eraginkor eta integratuenean jarri behar den abian egun existitzen diren enpresa-egiturak baliatuz. Horrez gain, *ad hoc* figura edo lantalde batzuk sortu behar dira beharrezkoa denean.

Alde horretatik, jarraian erantzukizunen banaketa aurkezten da emakume eta gizonen arteko berdintasun-politiken diseinu-, garapen- eta jarraipen-organoetan.

Berdintasun Taldea

SPRIko eta Arrisku Kapitaleko ordezkariak osatzen dute, eta erantzukizun-maila desberdinak dituzte erakundeetan, Enpresa Batzordearen ordezkariak barne.

Gomendatzen da Berdintasun Batzordearen osaera berrikustea bi urtean behin, sail ezberdinetako pertsonen parte-hartzea sustatzeko bertan eta erantzunkidetasun-maila handiagoa lortzeko berdintasun-politiken kudeaketan erakundeen barruan.

SPRIren hobekuntza-taldeak

Hobekuntza-taldeak oso elementu interesgarriak dira zeharkako lanerako, barne hartzen baitituzte sailetako ordezkariak; gainera, Berdintasun Taldeko kideek parte hartzen dute horietan.

Sailetako berdintasun-bitartekaria

Figura hori sortzea gomendatzen da informazio-fluxu handiagoa bermatzeko Berdintasun Taldearen eta sailen artean.

Funtzioak:

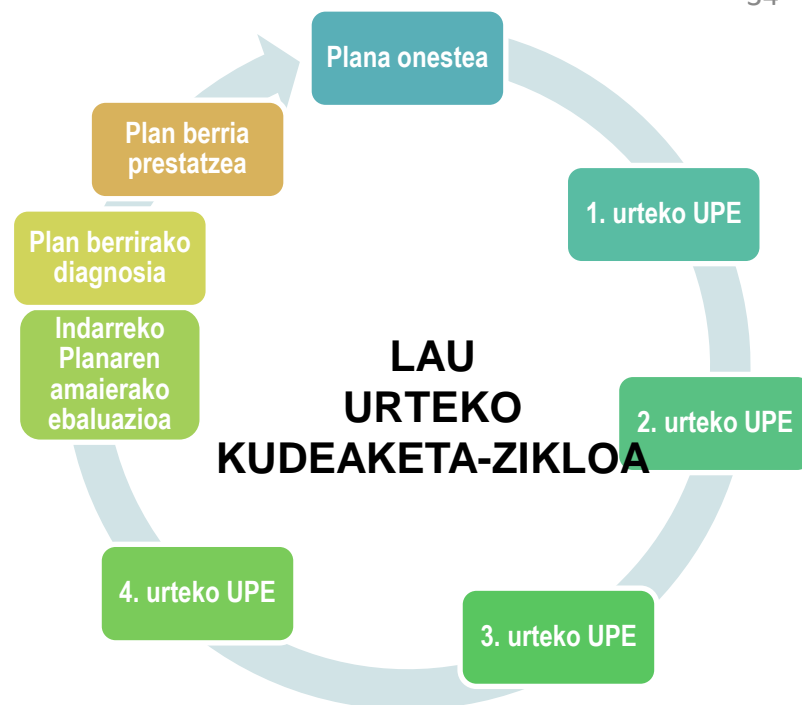
- ✓ II. Planaren diseinua, ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa proposatzeaz arduratzen den organo sustatzailerak da.
- ✓ Urteko plan eragileen prestaketa koordinatzen du II. Planaren ezarpenean parte hartzen duten sailekin.
- ✓ Neurriak zuzenean ezartzen ditu eta haien arduradun nagusia da.
- ✓ Ezarpenaz arduratzen diren gainerako pertsona eta sailek egikaritzea-atazak behar bezala betetzen dituztela bermatzeaz arduratzen da, eta laguntza zuzena eskaintzen dio. Batzuetan beharrezko aholkularitza ere kontratatzen dute kanpotik.
- ✓ II. Berdintasun Planaren ebaluazio-sistema koordinatzen du.
- ✓ Kontuak kontrastatu eta emateko atazak egiten ditu Zuzendaritza Batzordearen eta Administrazio Batzordearen aurrean.

Funtzioak:

- ✓ II. Berdintasun Planaren ezarpenean parte hartzea.
- ✓ Ideiak eta espazioak ematea II. Planaren neurriak garatzeko, sailei begira zeharkako izaera izango dutenak.
- ✓ II. Plana jarraitu eta ebaluatzeko lanetan parte hartzea.

Funtzioak:

- ✓ II. Berdintasun Planaren ezarpenean parte hartzea.
- ✓ Berdintasun Taldearen eta sailen arteko informazio-fluxua bermatzea.
- ✓ Topatutako zalantza eta zailtasunak Berdintasun Taldeari jakinaraztea.
- ✓ II. Plana jarraitu eta ebaluatzeko lanetan parte hartzea.



- ❑ *Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriei buruzko martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren arabera, genero-diagnostikoa Berdintasun Planaren Negoziatio Batzordean egingo da. SPRIren eta Arrisku Kapitalaren kasuan, Berdintasun Taldea arduratuko da genero-diagnosien gauzatze periodikoa sustatzeaz eta bermatzeaz Enpresa Batzordeko ordezkariak parte hartuko dutela lan-prozesuan.*
- ❑ Bestalde, Zuzendaritza Batzordeak konpromisoa hartzen du diagnosi horiek egiteko beharrezko datuak eta

informazioa emateko, 6/2019 Errege Lege Dekretuan zerrendatutako gaiei dagokienez.

- ❑ Gainera, Zuzendaritza Batzordeak Plana erregistratu beharko du, baita aurreragoko eguneraketak ere, Enpresen Berdintasun Planen Erregistroan. Erregistro hori 6/2019 Errege Lege Dekretua aplikatuz sortu zen, Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantzaren Ministerioaren Lanaren Zuzendaritza Nagusiaren eta autonomia-erkidegoen lan-agintaritzen mendeko lan-hitzarmen eta -akordio kolektiboen erregistroen barruan.



EBALUAZIO-ADIERAZLEAK

I. PROG. KONPROMISO POLITIKOA

HELBURUAK

1. SPRIren eta Arrisku Kapitalaren berdintasun-politiken aldeko apustu politiko eta tekniko finkatzen jarraitzea

PROZESU-ADIERAZLEAK

- ☐ Berdintasun Batzordeak eta Jarraipen Batzordeak egindako urteko bileren kopurua.
- ☐ Berdintasun arloaren aurrekontu espezifikoaren bilakaera II. Planaren ezarpenean zehar.
- ☐ Ordainsari-auditoretzan hautemandako soldata-arrakalaren ehuneko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren arabera.
- ☐ II. Planaren ezarpenaren amaieran egindako, partzialki egindako eta egin gabeko ekintzen ehunekoa.

II. PROG. BERDINTASUNERAKO GAIKUNTZA

HELBURUAK

2. Berdintasunerako prestakuntza espezifiko finkatzea eta genero-ikuspegia txertatzea zehazki berdintasunera bideratzen ez diren prestakuntza-ekintzetan

PROZESU-ADIERAZLEAK

- ☐ Plantillari emandako emakume eta gizonen arteko berdintasun-arloko prestakuntza espezifikoaren ordu-kopurua, sexuaren arabera bereizita.
- ☐ Berdintasunarekin lotutako prestakuntza-ekintza ez-espezifikoek zerrenda, genero-ikuspegia barne hartuta.



EBALUAZIO-ADIERAZLEAK

III. PROG. GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN

HELBURUAK

3. Erakundearen estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea

4. Berdintasuna txertatzea barneko eta kanpoko komunikazioan

5. Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea

PROZESU-ADIERAZLEAK

- ☐ Genero-irizpideekin berrikusitako informazioa biltzeko tresnen kopurua.
- ☐ Datuak sexuaren arabera bereizten dituzten eta genero-ikuspegiarekin interpretatzeko irizpideak ematen dituzten azterlanen kopurua, barnean egindakoak edo kanpoan kontratatutakoak.
- ☐ Jakinarazpenen eta komunikazio-euskarrien zerrenda (memoriak, web-dokumentuak, sare sozialetako postak, Intranetean argitaratutako dokumentuak, etab.), agerian jarriko dituztenak berdintasun-politikaren ezarpenean emandako aurrerapausoak.
- ☐ Laguntza-programen araudiak egiten laguntzeko *check-list* dokumentua.

IV. PROG. KOORDINAZIOA ETA LANKIDETZA

HELBURUAK

6. Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetza indartzea, barruan eta Euskadiko erakundeekin

PROZESU-ADIERAZLEAK

- ☐ Eusko Jaurlaritzaren Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Sailaren Sail arteko Lantaldeak (GTD) iragarritako bileren edo lan-saioen ehunekoa Berdintasun Taldeko kideek lantzen dituztenak.
- ☐ SPRIren eta Arrisku Kapitalaren sail bakoitzean berdintasun-bitartekari gisa izendatutako pertsonen zerrenda.

V. PROG. PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA

HELBURUAK

7. Zuzendaritza-organoetan eta/edo pertsona anitzekoetan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua sustatzea

PROZESU-ADIERAZLEAK

- ☐ Emakume eta gizonen ehunekoa SPRIren eta Arrisku Kapitalaren Administrazio Batzordeetan.
- ☐ Emakume eta gizonen ehunekoa SPRIren eta Arrisku Kapitalaren Zuzendaritza Batzordeetan.
- ☐ Emakume eta gizonen ehunekoa hautaketa-prozesuen epaimahaietan.



EBALUAZIO-ADIERAZLEAK

VI. PROG. BABESA EMAKUMEEN AHALDUNTZE SOZIAL ETA POLITIKOARI

HELBURUAK

8. Erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea.

PROZESU-ADIERAZLEAK

- ☐ Euskadiko enpresei eskainitako barneko lidergo-ikastaroen kopurua, genero-ikuspegia txertatu dutenak edukietan.
- ☐ SPRIk eta Arrisku Kapitalak ekonomikoki sustatu edo lagundutako ekimenen kopurua eta zerrenda, enpresetako erabaki-eremuetan emakumeen presentzia sustatu nahi dutenak.

VII. PROG. BERDINTASUNA AINTZATESTEA ERALDAKETA SOZIAL ETA EKONOMIKORAKO BEHARREZKO BALIO GISA

HELBURUAK

9. Emakume eta gizonen arteko berdintasuna balio sozial gisa aintzatestea.

10. Antolakuntza- eta enpresa-kultura berdintasunarekin lerrokatzea.

PROZESU-ADIERAZLEAK

- ☐ Enpresa-munduan berdintasun-politikak sustatzeari buruzko ekitaldi eta informazio garrantzitsuak hedatzeko ekintzen kopurua, Intraneten, webgunean eta sare sozialetan.
- ☐ Maskulinitate berriekin lotutako prestakuntza-ekintzetan parte hartu duten plantillako pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita.
- ☐ Erakundeen kulturaren analisi-tailerraren emaitzen dokumentua.
- ☐ Genero-ikuspegia duten enpresa-proiektu edo -azterlanen aurkezpenen kopurua, urteko prestakuntza-planaren testuinguruan.

VIII. PROG. EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOA

HELBURUAK

11. Enplegu gehiago eta hobeak sortzea.

EKINTZAK

- ☐ Emakumeak enpresa-munduan sustatzeko ekimenen kopurua, sarean egindakoak tokiko eta nazioarteko mailan SPRIren eta Arrisku Kapitalaren parte-hartzearekin.
- ☐ Emakumeek sustatutako enpresa-proiektuen kopurua, SPRIren edo Arrisku Kapitalaren laguntzarekin.



EBALUAZIO-ADIERAZLEAK

IX. PROG. SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

HELBURUAK

13. Emakumeen aurkako indarkeriarekin lotutako informazioa, ikerketa eta prestakuntza hobetzea

PROZESU-ADIERAZLEAK

- ☐ Azaroaren 25eko kanpainarako emakumeen aurkako indarkeria salatzeko ekintza bat diseinatu edo ezartzen parte hartu duten sailen kopurua.
- ☐ Indarkeria matxistari eta jazarpenari buruzko prestakuntza espezializatuaren ordu-kopurua, gatazkak ebazteko prozeduraren aplikazioan parte hartzen duten pertsonen zuzendutakoak.
- ☐ Gatazkak ebazteko prozedurari buruzko informazio-saioetan parte hartu duten de pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita.

X. PROG. KALTEA HAUTEMAN, ARTATU ETA KONPONTZEA

HELBURUAK

14. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta integrala bermatzea.

PROZESU-ADIERAZLEAK

- ☐ Gatazkak ebazteko prozedura berrikusteko dokumentua.

Ahokularitza espezializatua:



**EMAKUNDEREN BERDINTASUNEN
HOMOLOGAZIOA JASO DUEN
AHOLKULARIA**

Kolaboratzailea:



HARREMANETARAKO DATUAK: Dominique Saillard / Laura
Modonato
oreka@orekasarea.com 658 727 373 www.orekasarea.com



URAREN EUSKAL AGENTZIAREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANA

2019-2022



2019 Azaroa



AURKIBIDEA

1. SARRERA.....	1
● Uraren Euskal Agentzia	
● Uraren Euskal Agentziaren Berdintasunerako Planaren proiektua.	
● Esparru Juridikoa	
● Uraren Euskal Agentziaren Konpromisoa Berdintasunarekin	
● Aplikazio esparrua eta iraunaldia	
● Berdintasunerako II. Plana diseinatzeko prozesua	
2. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA: KONKLUSIOAK	5
3. URAREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANA, 2019-2022	7
3.1. Lehenetsitako jarduera ildoak	
3.2. EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana	
3.3. Egitura	
3.4. Berdintasunerako II. Planaren garapena	
3.5. Ezartzeko estrategia	
3.6. Komunikazioa	
3.7. Jarraipena eta Ebaluazioa	
I. ERANSKINA: URAREN EUSKAL AGENTZIAREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANAREN ARABERAKO NEURRIEN GARAPENA	14



1. SARRERA

● URAREN EUSKAL AGENTZIA

Uraren Euskal Agentzia da Euskadin Uraren politikaz arduratzen den erakunde publikoa. 2008. urtean sortua, zuzenbide pribatuaren eraginpeko erakunde publikoa da, eta berezko nortasun juridikoa du. Lehendik Eusko Jaurlaritzaren Ingurumen Saileko Ur Zuzendaritza gisa jardun zuen.

Honako hauek dira Uraren Euskal Agentziaren jarduera esparru nagusiak:

- Uholde arriskuei aurrea hartzeko jarduerak eta jarduera zuzentzaileak.
- EAEko ur masen egoera ekologikoa hobetzea.
- Hornidura unibertsala kopuru eta kalitate nahikoarekin lortzea.
- EAEko saneamendu planak osatzea.
- Uraren administrazio eraginkorra.
- Uraren baliabideari buruzko ikerkuntza eta haren aprobetxamendu iraunkorra.
- Uraren esparruko berrikuntza teknologikoaren sustapena eta bultzada.
- Uraren kudeaketan esku hartzen duten gizakien emaitzen trebakuntza sustatzeko informazioa eta prestakuntza.
- Lankidetzaz nazioarteko ekimenetan milurtekoko helburuak lortzeko uraren esparruan.

● URAREN EUSKAL AGENTZIAREN BERDINTASUNERAKO PLANAREN PROIEKTUA

URAREN EUSKAL AGENTZIAk Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan bat osatzeko proiektua abiarazi zuen 2014-2015ean. URAk, momentu horretara arte, unean uneko ekintza batzuk bideratuak zituen emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean, baina une horretan, diagnostiko bat eta lehen Berdintasun Plana egin ziren, 2015-2018 aldirako erakundearen ezaugarrietara egokituta. Lehen Berdintasun Plana ERABERRIA aholkularitza-erakundearen laguntza teknikoarekin garatu zen. Emakundek homologatu zuen erakunde hori, enpresei eta erakundeei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko laguntza teknikoa emateko. 2018an, Eusko Jaurlaritzak aitortu egin zen emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko erakunde laguntzaile gisa. Era berean, Uraren Euskal Agentziak Berdintasunerako erakunde publikoen sarean parte hartu du, Agentziak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde duen konpromiso handiaren erakusgarri.

Urtero egin dira lehen Berdintasun Planaren ebaluazioak. 2019an, lehen berdintasun-planaren ebaluazio globala eta berdintasunari buruzko diagnostikoaren eguneratzea abiarazi dira, Uraren Euskal Agentziaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plan hau egiteko.

Uraren Euskal Agentziak emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko apustu irmoarekin jarraitzen du.



● ESPARRU JURIDIKOA

*Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen arabera, behar-beharrezkoa da enpresa pribatuetan Berdintasunerako Planak ezartzea, eta **partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresek halakoak egin behar dituzte nahitaez** aipatu legearen arabera.*

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak euskal botere publikoek berdintasunaren arloan egiten duten lana bideratzen du. Horretarako, 2018-2021 aldian lehentasunezko zat jotzen diren helburuak adierazi ditu, eremu hauei dagokienez:

- Gobernu ona, berdintasuna euskal administrazio publikoen antolamenduan eta funtzionamenduan txertatzeko.
- Emakumeak ahalduntzea, emakumeak eta neskatok maila pertsonal, kolektibo, sozial eta politiko guztietan ahalduntzen laguntzeko.
- Ekonomiak eta gizarte-antolamendua eraldatzeko, eskubideak bermatzeko eta gizarte-eredu iraunkorragoa lortzen laguntzeko.
- Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak, prebentzioa eta biziraun duten biktimentzako arreta osoa lantzen, erabat sendatu arte.

Garapen Iraunkorrerako 2030 Agenda

Nazio Batuen Garapen Iraunkorrerako 2030 Agenda pertsonen, planetaren, oparotasunaren eta bake unibertsalaren aldeko ekintza-plan unibertsala da, munduko herrialde guztiei eragiten diena, Garapen Iraunkorreko 17 Helbururekin (GJH), 15 urteko epean garatu beharrekoa (2015etik 2030era). Agenda 2030 funtsezko aurrerapena da genero-ikuspegitik; izan ere, batetik, helburu espezifiko gisa jasotzen da "genero-berdintasuna lortzea eta emakume eta neska guztiak ahalduntzea" (5. helburua), eta, bestetik, genero-berdintasuna eta emakumeen ahalduntzea funtsezko elementutzat hartzen dira proposatutako gainerako helburuak eta xedeak lortzeko.

Europako Batzordearen 2016-2019 aldirako genero-berdintasunerako konpromiso estrategikoa:

Europako Batzordeak, bere programa estrategikoan, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko lanean jarraitzeko konpromisoa berretsi du, emakumeen eta gizonen berdintasuna Europar Batasunaren funtsezko balioa eta helburua baita, bai eta hazkunde ekonomikorako motorra ere. Horretarako, lan-programan aurreikusitako ekintzak dauden lehentasunezko bost arlo tematikoetan zentratzen dira:

Emakumeek lan-merkatuan duten parte-hartzea handitzea eta emakumeen eta gizonen independentzia ekonomiko berdina sustatzea;

- Ordainsarrietan, diru-sarreretan eta pentsioetan sexuen artean dauden desberdintasunak murriztea, emakumeen pobrezia aurre egiteko;
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea erabakiak hartzerakoan;
- Indarkeria sexistari aurre egitea eta biktimak babestea eta babestea;
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta emakumeen eskubideak sustatzea mundu osoan.



● URAREN EUSKAL AGENTZIAREN KONPROMISOA
BERDINTASUNAREKIN

**ZUZENDARITZAREN KONPROMISOA
URAREN EUSKAL AGENTZIAREN
BERDINTASUN PLANAREKIKO**

URAREN EUSKAL AGENTZIAk bere konpromisoa berresten du gizon eta emakumeek aukera berdinak izan ditzaten eta tratua bera jaso dezaten politikak ezarri eta garatzeko, eta gure erakundearen barruan benetako berdintasuna lortzeko neurriak bultzatu eta sustatzeko, lege hauei jarraituz: otsailaren 18ko 4/2005 Emakume eta Gizonen arteko berdintasunerako legearekin, eta martxoaren 22ko 3/2007 emakume eta gizonen arteko benetako berdintasunerako lege organikoarekin.

Horretarako, Agentziak honako konpromiso hauek hartuko ditu:

1. II. Berdintasun plana ezarriko du, honako prozesu honen bidez:

- ✓ Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren diagnostiko bat egingo du URAREN EUSKAL AGENTZIAN.
- ✓ Diagnostikoaren ondorioz sortu daitezkeen hobekuntzarako aukerak lehenetsi eta horiei ekingo dio.
- ✓ Garatu beharreko neurriak zehaztuko ditu, arduradunak, epeak eta baliabideak finkatuz, eta II. berdintasunerako plan bat osatuz.
- ✓ II. Berdintasunerako Planaren ebaluazio eta segimendua egingo du.

2. II. Plana ezartzeko prozesuaren arduraduna izendatuko du, proiektua lideratzeko denbora eta baliabide nahikoekin. Arduraduna Berdintasun Taldeko kidea izango da

**COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN
CON EL PLAN PARA LA IGUALDAD DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA
VASCA DEL AGUA**

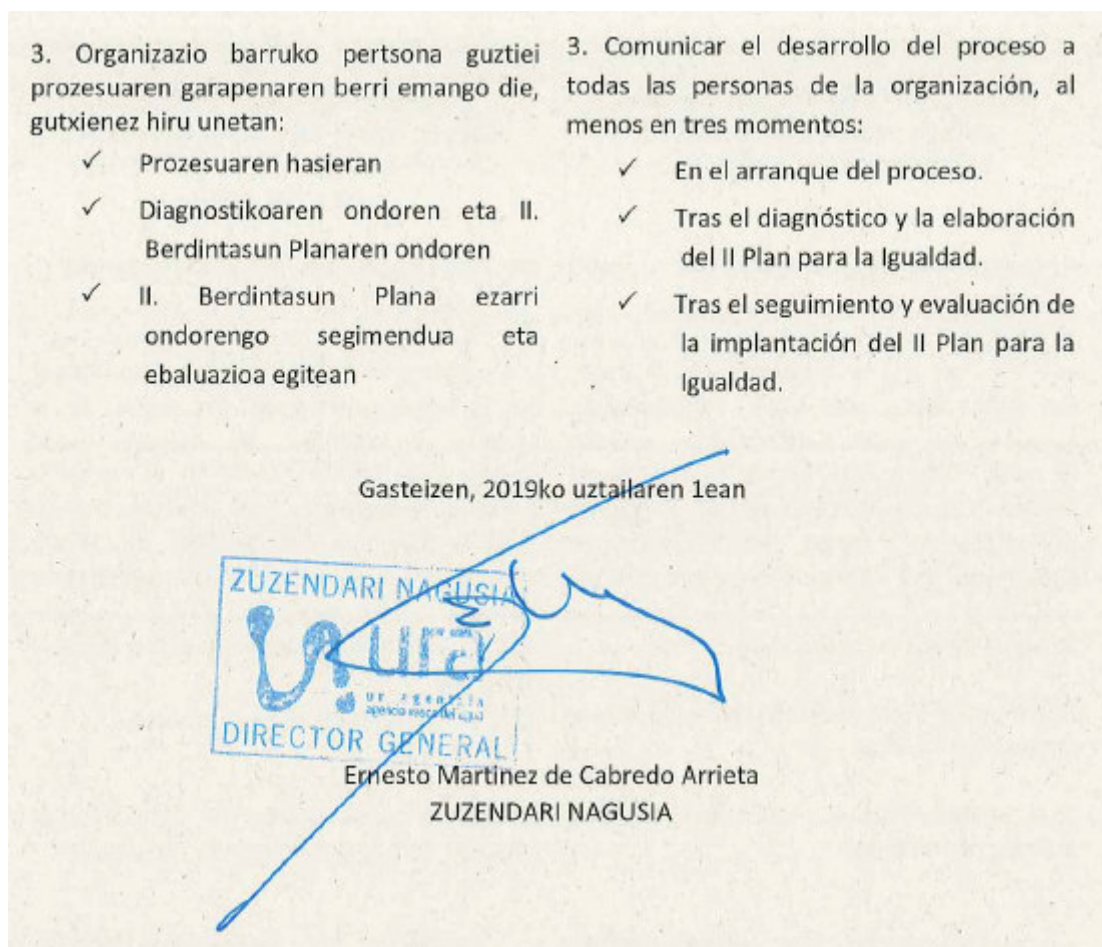
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA reitera su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, de acuerdo con lo establecido en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para ello, la Agencia se compromete a:

1. Definir e implantar el II Plan para la igualdad, de acuerdo al proceso siguiente:

- ✓ Elaborar un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA.
- ✓ Priorizar y abordar las oportunidades de mejora que surgen a partir de los resultados del Diagnóstico.
- ✓ Concretar las medidas a desarrollar, asignando responsables, medios y plazos, y conformando el II Plan para la Igualdad.
- ✓ Realizar un seguimiento y evaluación del II Plan para la Igualdad.

2. Designar una persona responsable del proceso de implantación del II Plan con disponibilidad de tiempo y recursos suficientes para liderar el proyecto, la cual formará parte, en su caso, de un grupo de trabajo Berdintasun Taldea.



● APLIKAZIO ESPARRUA ETA IRAUNALDIA

URAREN EUSKAL AGENTZIArentzat da aplikagarri Berdintasunerako Plan hau, eta beraz, **langile guztiak biltzen ditu, baita zuzendaritzako kideak ere**. Agentziak Gasteizen du egoitza nagusia, baina baditu beste lau lantoki Bilbon, Donostian, Lasarten eta Gasteizen.

II. Plan honen helburuak adostutako neurrien bidez lortu ahal izateko, **lau urteko iraunaldia zehaztu da**.

● BERDINTASUNERAKO PLANA DISEINATZEKO PROZESUA

Hainbat fasetan antolatu da plana diseinatzeko prozesua:

- 1. fasea: Diagnosian hautemandako indarguneak eta hobetu beharreko arloak lehenestea.
- 2. fasea: Lehenetsitako indarguneei eta hobetu beharreko arloei heltzeko helburuen zehaztapena. Haietako bakoitzari aplikatu beharreko jarduera-neurrien garapena.
- 3. fasea: Arduradunen izendapena, neurriek aurreikusitako ekintzak, baliabideak, aurrekontua eta adierazleak.



- 4. fasea: Berdintasunerako II. Planaren erredakzioa.
- 5. fasea: URAREN EUSKAL AGENTZIAREN emakumeen eta gizonen Berdintasunerako II. Planaren onarpena. Komunikazioa langile guztiei.

2. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA: KONKLUSIOAK.

Diagnostikoa egiteko metodologiari dagokionez, erreferentzia gisa hartu da *"enpresetan eta beste erakunde batzuetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako diagnostikoak eta planak egiteko tresna. Berdintasunerako kudeaketa erakunde publiko eta pribatuetan"*, Emakundek emandakoa.

URAKO emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnostikoa egiteko, erakundeari, langileei, haien lan baldintzei, langileak kudeatzeko prozesuei, zerbitzuen eskaintzari eta harremanak dituen talde nagusiei buruzko informazio kuantitatiboa eta kualitatiboa bildu da.

Bildutako datuak aurreko berdintasun-planean egindako azterlan diagnostikoari eta 2018ko abenduaren 31ko plantillaren egoerari buruzkoak izan dira. Informazio horren iturria Uraren Euskal Agentziako langileen arloa izan da.

Fase honetan *BERDINTASUN TALDEA* izeneko lan taldearen bidez bideratu da langileen parte hartzea, inkesta bat egin da (langileen% 50ek hartu du parte, eta horietatik% 54 emakumeak izan dira, eta% 46, gizonak).

Hona hemen iritsitako konklusio nagusiak:

ANTOLAKUNTZA:

- Ezinbestekotzat jotzen da Zuzendaritzak proiektuarekin duen konpromisoa berritzea.
- Plantillaren zati handi batek (% 45) uste du berdintasunaren arloan ez dela aurrerapenik egin. Planari eta barne hartzen dituen neurriei buruz ezjakintasun handia dago. Inkesta egiten duten langileen % 21ek soilik adierazi du urte hauetan berdintasunaren arloan aurrerapausoak eman direla. Aurrerapenak egon direla uste duten gizonen eta emakumeen ehunekoa genero bakoitzaren% 50 ingurukoa da.

LANGILEAK:

- Lantalde parekidea. Plantillan dauden emakumeen ehunekoa% 3,6 igo da azken 4 urteetan; gaur egun, gizonena baino handiagoa da (E% 52/G% 48).
- Ardurazko lanpostuetan gizonak dira nagusi (Gizonek betetako lanpostuen% 61,9: ehuneko hori% 6,2 murriztu da azken 4 urteetan). Gizonen% 16,25ek betetzen ditu erantzukizun-postuak, eta emakumeen% 9,2k).
- Oso ona da lantaldearen prestakuntza maila.
- Langileen adinaren arabera banaketari dagokionez, 55 urtetik gorako gizonen ehunekoa% 26koa da, eta ehuneko hori% 16koa da emakumeen kasuan.



LAN BALDINTZAK:

- Handia da lanaldi osoan ari direnen ehunekoa. Emakumeen% 87k aldi baterako edo bitarteko kontratua du, eta gizonen% 73k. Behin-behinekotasunaren ehunekoak igo egin dira azken 4 urteetan bi sexuetan.
- Hitzarmenaren arabera ordainsari politika.
- Bada Laneko Osasun eta Segurtasun Batzorde bat, osasun azterketak egiten dira urtero, eta bada haurdunaldiko arriskuen aurreko berariazko kontsiderazio bat. Era berean, 40 urtetik gorako emakumeentzako proba espezifikoak daude (profil ferrikoa), baita 45 urtetik gorako gizonentzako PSA probak ere.
- Instalazioak egokiak dira.
- Protokolo bat dago sexu-jazarpenaren, jazarpen sexistaren edo sexuan oinarritutako jazarpenari aurre hartzeko.
- Kontziliazio neurri ugari (aitatasun baimena, sartzeko eta irteteko ordutegi malgua lantalde guztientzat, are malguagoa 12 urtetik beherakoak dauzkaten langileentzat, 50 orduko poltsa gaitz kronikoak edo mugikortasun arazoak dauzkaten senitartekoei laguntzeko, lanaldi aukera ezberdinak), aurreratuak gizartean bizi den kulturarekin alderatuta, horrek unean uneko arazoak eragiten dituela (murrizketen aurreko estaldurarik ez, emakumeenganako kontziliazio neurriekiko lotura).
- Kontziliazio-neurriak hartzen dituzten emakumeen ehunekoa gizonena baino askoz handiagoa da (adibidez: Legezko zaintzagatiko lanaldi-murrizketa: hartzeko egoeran dauden emakumeen% 58 eta gizonen% 12).
- Gaituta daude komunikatzeko bideak eta tresnak. Ahaleginak egiten dira komunikaziorako agirietan hizkuntzaren eta irudien erabilera ez sexista egiteko.

LANGILEEN KUDEAKETA:

- Pertsonak kudeatzeko prozesu sistematizatuak.
- Lanpostuak betetzeko deialdietan lehenik barne mailan eskaintzen dira lanpostu horiek.
- 2020rako prestakuntza-plana aztertzen ari dira sindikatueta ordezkariekin. IVAPen prestakuntza-plana.
- Inkestan, langileen% 80 inguruk uste du hautaketak, barne-sustapenak eta URAko ordainsariak berdintasuna bermatzen dutela. Bestalde, kezka dago kontziliazio-neurriak hartzeko eta aukera profesionalak geldiarazteko inplikazioarekin.

IRITZIA:

- Malgutasun- eta kontziliazio-baldintzak hobetzea: kontziliazio-neurriekiko batez besteko gogobetetzea 7,3/10 bada ere, zenbait oharrek adierazten dute ez daudela konforme neurri horiekin (adingabeei laguntza medikoa emateko ordu-poltsa, lan-kargaren murrizketa lanaldia murriztuz gero, telelana, etab.).
- Inkestan, kasu batek dio erakundean sexu-arrazoiengatiko jazarpena jasan duela. Kasu hau behar bezala konpondutzat jotzen da.

KANPOKOA:

- Eusko Jaurlaritzaren Ingurumen eta Lurralde Politikaren Saileko Berdintasunerako Talde Tekniko Departamentalean parte hartzen du Uraren Euskal Agentziak, eta Eusko Jaurlaritzaren Entitate Publikoen sarea osatzen du. 2019tik, Bai Sarearen parte da, emakumeen eta gizonen



berdintasunerako erakunde laguntzaileen sarearen parte. Sare horrek 62 erakunde ditu atxikita, eta horietatik 8 erakunde publikoak dira.

3. URAREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANA, 2019-2022

Berdintasunerako II. Plana Egoeraren diagnosia egin ondoren hartutako neurri sorta antolatua da, eta xede du enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratuan eta aukeretan berdintasuna iristea, eta sexuan oinarritutako diskriminazioa desagerraraztea.

Berdintasunerako II. Planak finkatzen ditu berdintasunaren alorrean iritsi beharreko helburu zehatzak, helburu horiek lortzeko baliatu beharreko estrategiak eta praktikak, baita finkatutako helburuen gaineko jarraipen eta ebaluazio eraginkorrak egiteko sistemak ere.

3.1. LEHENETSITAKO JARDUERA ILDOAK

URAn emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnosia egin eta gero, jarduerarako balizko ildoak identifikaturik, saio bat egin da Berdintasun Taldearekin plangintzaren aurreneko ziklo honetako jarduera ildoak lehenesteko, lehentasunezkoztat jotzen dira honako hauek:

- Berdintasunari buruzko edukiak sartzea sarbiderako eta barne-sustapenerako hautaketa-prozesuetan.
- Kontratazioan berdintasunerako klausulak sartzea.
- Laneko osasun-politiketan sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa txertatzea.
- Erantzunkidetasunerantz aurrera egitea.
- Langile guztiak sentsibilizatzea tratu- eta aukera-berdintasunaren alde modu bateratuan eta globalean jarduteko eta lan egiteko beharraz.
- Erakundeko langile guztiei prestakuntza ematea, baita politikariei ere.
- Senideak zaintzeko lanaldi-murritzeta duten langileentzako lan-planak ezartzea.
- Emakumeak eta gizonak behar bezala ikusaraztea URaren komunikazioan.
- Urak antolatutako ekitaldietan parekotasuna bermatzea.

3.2. EAEko EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANA

Aipatutako jarduera-ildoez gain, *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean* jasotako helburuak ere hartu dira kontuan, bost programatan multzokatuta.



3.3. EGITURA

Uraren Berdintasunerako II. Planak plan honen indarraldian lortu beharreko helburuak eta ezarri beharreko neurriak jasotzen ditu, honako esku-hartze ardatz hauetan sailkatuta, diagnostikoan landutako eremuekin zuzenean lotuta:

- **Genero-ikuspegia txertatzea lan-prozeduretan**, administrazio-prozesuak eta -prozedurak tresna baliagarriak izan daitezen berdintasuna lortzeko.
- **Berdintasunarekin konprometitutako enpresa-kultura**, langile guztiak tratu- eta aukera-berdintasunaren alde elkarrekin jarduteko eta lan egiteko beharraz sentsibilizatzea lortzeko.
- **Berdintasunerako trebakuntza**, erakundeko langile guztiek genero-ikuspegia beren esku-hartzean txertatzeko behar beste ezagutza izan dezaten.
- **Kontziliazio erantzukidea**, kontziliazio erantzunkiderako bidean aurrera egiteko.
- **Komunikazioa**, Agentzian gardentasunaren kultura sustatzeko, berdintasuna lortzeko hartzen diren neurrien berri izan dezaten langile guztiek, bai eta kanpora zabaltzeko ere.

3.4. BERDINTASUNERAKO II. PLANAREN GARAPENA

3.1 atalean adierazitako jarduera-ildoei heltzeko, bost jarduera-ardatz zehaztu dira. Era berean, Plan honen iraunaldian zehar ezarri beharreko neurri hauek planteatu dira:

GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN NEURRIAK

- 1.1.** Berdintasunerako II. Planaren ezarpenaren jarraipena, ebaluazioa eta komunikazioa egitea
- 1.2.** Estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.
- 1.3.** Berdintasunari buruzko edukiak sartzeari buruzko eta barne-sustapenerako hautaketa-prozesuetan.
- 1.4.** Kontratazioan berdintasunerako klausulak sartzeari buruzko.
- 1.5.** Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa lan-osasuneko politikan txertatzea.

BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO ENPRESA-KULTURA NEURRIAK

- 2.1.** Aurrekontu-sail espezifiko bat bideratzea berdintasun-politikak garatzera.



2.2. Berdintasunerako lantaldeak sortu, indartu eta hornitzea.

2.3. Langile guztiak tratamendu eta aukeren berdintasunaren alde elkarrekin eta modu orokorrean lan egiteko premia sentsibilizatzea.

2.4. Berdintasunerako koordinazio-egituretan parte hartzea. Ura, Berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa

BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA

NEURRIAK

3.1. Erakundeko langile guztiak prestatzea, politikariak barne.

3.2. Berdintasunaren arloan dagoen prestakuntza-eskaintzaren berri ematea (ikastaroak, jardunaldiak, hitzaldiak ...).

KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA

NEURRIAK

4.1. Kontziliaziotik erantzunkidetasuneranzko bidea ahalbidetzea.

4.2. Senideak zaintzeko lanaldi-murrizketa duten langileentzako lan-planak ezartzea.

KOMUNIKAZIOA: GARDENTASUNAREN KULTURA

NEURRIAK

5.1. Barne-komunikazioko prozesuak berrikustea

5.2. Emakumeak eta gizonak behar bezala ikusaraztea URaren komunikazioan.

5.3. II. Berdintasun Plana kanpora zabaltzea.

5.4. Urak antolatutako ekitaldi eta ekitaldietan parekotasuna bermatzea.

3.5. EZARTZEKO ESTRATEGIA

Bigarren Plana egiteko eta haren jarraipena egiteko proiektuaren buru da BERDINTASUN TALDEA eta haren ezarpena antolatzeaz eta koordinatzeaz arduratuko da.

Hona hemen aipatu taldea osatzen duten pertsonak, enpresakoak denak:

- María López de Heredia, Administrazio eta Zerbitzuen Zuzendaria.
- Lorena Baranda, Zerbitzu Orokorraren Arduraduna.
- Iraia San Saturnino Murua, Komunikazio Teknikaria.
- Naiara Ortíz de Zarate, Pertsonal Teknikaria.
- Esther Bernedo, Plangintza eta Ebaluazio Teknikaria.
- Elena Bombín, Administrazio Orokorra.



- Andere Enbeita, Ur Ikuskaria.
- Francisco González, Obra hidraulikoen teknikaria eta langileen ordezkaria.
- Raúl Ramírez, Ur Ikuskaria.
- Nerea Fernández Guerrero, Administrari Orokorra.
- Marian Alonso, Mendebaldeko Kantauriar Arroen Bulegoburua
- Alaitz Sobrón, Ur Ikuskaria.

Hona hemen Berdintasun Taldearen zereginak:

- Berdintasunerako Planean adostutako neurriak betetzen direla zaintzen du.
- Lantaldean Berdintasunerako Planarekin lotuta sor daitezkeen zalantzak argitzen ditu eta aholkuak ematen ditu.
- Berdintasunerako Planean aldaketak egitea edo neurri eta jarduera berriak jasotzea proposatzen du.
- Berdintasunerako Planaren jarraipena, ebaluazioa eta komunikazioa bideratzeko lanak egiten ditu.

Lan talde horretan, **Baliabide Orokorren Arduraduna izango da koordinazio lanak bideratzeko dituen.**

II. Plana ezartzeko, 1. Eranskinean jasotako neurrien fitxetan deskribatutako urratsak eta haietan adierazitako denboren plangintza eramango ditu aurrera Berdintasun Taldeak. Ondoko kronograman adierazten da plangintza hori modu orokorrean:



		2019			2020	2021	2022
		Q1	Q2	Q3			
1. GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN							
1.1.	Berdintasunerako II. Planaren ezarpenaren jarraipena, ebaluazioa eta komunikazioa egitea.						
1.2.	Estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.						
1.3.	Berdintasunari buruzko edukiak sartzeari sarbiderako eta barne-sustapenerako hautaketa-prozesuetan.						
1.4.	Kontratazioan Berdintasunerako Klausulak sartzeari.						
1.5.	Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa lan-osasuneko politiketan txertatzea.						
2. BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO ENPRESA KULTURA SUSTATZEA							
2.1.	Aurrekontu-sail espezifiko bat bideratzea berdintasun-politikak garatzera.						
2.2.	Berdintasunerako lantaldeak sortu, indartu eta hornitzea.						
2.3.	Langile guztiak tratamendu eta aukeren berdintasunaren alde elkarrekin eta modu orokorrean lan egiteko premiaz sentsibilizatzea.						
2.4.	Berdintasunerako koordinazio-egituretan parte hartzea. Ura, Berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa.						
3. BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA.							
3.1.	Erakundeko langile guztiak prestatzea, politikariak barne.						
3.2.	Berdintasunaren arloan dagoen prestakuntza-eskaintzaren berri ematea (ikastaroak, jardunaldiak, hitzaldiak ...).						
4. KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA							
4.1.	Kontziliaziotik erantzukideranzko bidea ahalbidetzea.						
4.2.	Senideak zaintzeko lanaldi-murrizketa duten langileentzako lan-planak ezartzea						
5. KOMUNIKAZIOA							
5.1.	Barne komunikazioen prozesuak berrikustea.						
5.2.	Emakumeak eta gizonak behar bezala ikusaraztea URaren komunikazioan.						
5.3.	II Berdintasun Plana kanpora zabaltzea.						
5.4.	Urak antolatutako ekitaldietan parekotasuna bermatzea						



3.6. KOMUNIKAZIOA

Lantalde osoari emango zaio URaren Berdintasunerako II. Planaren berri. Atal honetan jasotzen dira une gogoangarriak:

- **Onartutako Berdintasunerako II. Plana lantalde osoari komunikatzea.**
Berdintasunerako II. Plana osatutakoan, helburu eta jarduerarako ildo nagusien berri emango da bulego guztietan egingo diren aurkezpen ekitaldien eta II. Plana onartu ondorengo sei hilabeteetan zabalduko diren komunikazio elementuen bidez.
- **Berdintasunerako II. Planaren ezarpenean eginiko aurreramendu mailari eta hurrengo urtean hartu beharreko neurri berriei buruzko urteko komunikazioa.**
Urtero, behin Berdintasunerako II. Planaren jarraipena egin eta gero, garatutako ekintza nagusien berri emango da.
- **URaren Berdintasunerako II. Planaren ebaluazioaren komunikazioa.**
2019-2022 eperako Berdintasunerako II. Planaren iraunaldia amaitzean, berdintasunaren alorrean egindako aurreramenen eta hurrengo Berdintasunerako Planean landu beharreko jarduera ildo nagusien berri emango da.

3.7. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

Bi urtean behin, **Berdintasunerako II. Planaren berriazko jarraipena** egingo da. Agentziak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzak Erakunde gisa, bi urtean behin informatuko dio Emakunderi Planaren ezarpen mailari buruz. Bi urtean behin Jarraipen lanari buruzko Txostena idatzirik, planaren jarraipenak eta konpromiso horrek bat egingo dute aurreikuspenen arabera. **Berdintasun Taldeak hartuko du bere gain Jarraipen Txostena garatzeko eta koordinatzeko lana.**

Berdintasunerako II. Planaren iraunaldia amaituta haren **ebaluazioa** egingo da. Horretarako, Planaren gauzatze egoera aztertuko da bi urtean behin egindako jarraipen lana eta emaitzen adierazleak aintzat harturik eta diagnostikoan generoen artean hautemandako arrakalak estutzeko orduan planak izandako eragina eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerantzko bidean lortutako aurreramenak kontuan harturik.



1. ERANSKINA

URAREN
EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO II. PLANAREN
NEURRIEN GARAPENA



1.1. neurria

GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN	
1. Helburu espezifikoa.	Genero-ikuspegia lan-prozeduretan txertatzea , administrazio-prozesuak eta -prozedurak tresna baliagarriak izan daitezen berdintasuna lortzeko.
1.1 Neurria	Berdintasunerako II. Planaren ezarpenaren jarraipena, ebaluazioa eta komunikazioa egitea.
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> Lantalde osoa.
Azalpena	<p>Neurri horretan, honako ekintza hauek egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> Bulego guztietan bilerak egingo dira berdintasunerako II Plana onartu dela jakinarazteko eta planaren helburu eta neurri nagusiak aurkezteko. II. Plana aurkeztu eta hurrengo hilabeteetan, komunikazio-elementuak diseinatuko dira, posta elektronikoz bidaltzeko eta erakundeko oholetan edo leku estrategikoetan zintzilikatzeko. Lau hilean behin berdintasun taldearen bilerak egingo dira, aurreko aldiaren jarraipena egiteko eta hurrengoa ezartzeko plangintza egiteko. Barne-jakinarazpenak bidaliko dira, garatzen doazen neurriei buruz. Bi urtean behin jarraipen-txosten bat egingo da: ezarpen-maila, lortutako emaitzak, zailtasunak ... egindako jarraipenaren berri emango zaie langileei. Hiruhilekoko neurria, langileak indartzeko eta kontzientziatzeko. Hiruhileko bakoitzean berriazko neurriak indartzea, eta, ahal den neurrian, indartze-jarduerak antolatzea, txoko lila oinarri hartuta. Bulego bakoitzeko bilerak, planaren gainean eta planaren jarraipenaren gainean lan egin ahal izateko, egin beharreko bileretan edo zereginetan oinarrituta. <p>II. Planaren indarraldia amaitzean, planaren ebaluazioa egingo da, gauzatze-maila eta lortutako emaitzak aztertuta, eta berdintasunerako plan berri bat definituko da.</p>
Kronograma	Jarraitua
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Iraia San Saturnino, Komunikazio Teknikaria
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Komunikazio-Elementuak
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen dedikazio-dembora
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Ez dagokio
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasunerako Planarekin lotutako barne-jakinarazpenen kopurua. Jarraipen-Txostenen Kopurua.



1.2. neurria

GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN	
1. helburu zehatza	Genero-ikuspegia lan-prozeduretan txertatzea, administrazio-prozesuak eta -prozedurak tresna baliagarriak izan daitezen berdintasuna lortzeko
1.2. neurria	Estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> Plantilla osoa Lan egiten den erakundeak eta herritarrak.
Azalpena	<p>Neurri horretan, honako ekintza hauek egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sistematikoki sartuko da sexuaren aldagaia estatistiketan, inkestetan eta datu-bilketan. Uraren plantillari buruzko analisi guztiak datuak sexuaren arabera bereizita egingo dira. Agentziaren formularioetan sexuaren aldagaia sartzea (adibidez, jabari publikoa kudeatzeko prozeduren eskaerak), pertsona fisikoen kasuan.
Kronograma	Jarraitua
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> María López de Heredia, Administrazio eta Zerbitzuen Zuzendaria.
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Aplikazio informatiko egokiak.
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen deikazio-denbora
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Ez dagokio
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Kudeaketa-adierazleen% sexuaren arabera bereizita



1.3. neurria

GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN	
1. Helburu espezifikoa.	Genero-Ikuspegia Lan-Prozeduretan Txertatzea , Administrazio-Prozesuak Eta -Prozedurak Tresna Baliagarriak Izan Daitezen Berdintasuna Lortzeko
1.3. Neurria	Berdintasunari buruzko edukiak sartzea sarbiderako eta barne-sustapenerako hautaketa-prozesuetan
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> Lantalde osoa.
Azalpena	<p>Honako ekintza hauek eramango dira burura neurri honetan:</p> <ul style="list-style-type: none"> Emakumeen ordezkartza txikia bada, berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausula bat duten lanpostuak eskuratzeko, betetzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea. (4/2005 legea. 20. Artikulua. 4.a) Sartzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetan Ikasgai-zerrendetan berdintasun-edukiak dituzten ehunekoa handitzea. (4/2005 legea. 17.4) artikulua Hautaketa-epaimahaietan kideen arteko parekotasuna bermatzea. Enplegu-eskaintzen hizkuntza berrikustea, hizkuntza ez-sexista aplikatzen dutela bermatzeko.
Kronograma	Jarraitua
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> María López De Heredia, Administrazio Eta Zerbitzuen Zuzendaria.
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Aplikazio informatiko egokiak.
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen dedikazio-denbora.
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Emakume/gizonen arrakasta-tasa erlatiboa, potentzialen eta eskatzaileen artean Emakume/gizonen arrakasta-tasa erlatiboa aurkezpenaren eta kontratazioaren artean
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausula bat duten hautaketa-prozesuen ehunekoa, % 40tik beherako ordezkartza duten kidego, eskala, maila eta kategorietan Gai-zerrenda orokor eta espezifikotan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko edukiak dituzten hautaketa-prozesuen ehunekoa.



1.4. neurria

KANPOKO EREMUA	
1. helburu zehatza	Genero-ikuspegia lan-prozeduretan txertatzea , administrazio-prozesuak eta -prozedurak tresna baliagarriak izan daitezen berdintasuna lortzeko
1.4. neurria	Kontratazioan Berdintasunerako Klausulak sartzea
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> Erakunde lankideak eta herritarrak.
Azalpena	<p>Deskribapena Neurri hori garatzeko, honako ekintza hauek egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> Genero-inpaktu handiena duten kontratazioak aztertu. Uraren kontratu-errealitatera egokitzen diren berdintasun-klausulak zehaztea. Lehiatzen diren enpresen erantzuna eta kontratazioko langileen balorazioa erraztuko duten klausulak eta egiaztatzaileak definitzea. (4/2005 Legea. 20. artikulua, 2. eta 3. paragrafoak. Onarpen-irizpideak, balorazioa eta exekuzio-baldintzak kontratu eta diru-laguntzetan). Proba pilotu bat egitea kontratazio jakin batzuekin, eta lehiatzen diren enpresen erantzuna baloratzea. Betetze-mailaren jarraipena egitea (kontratuaren arduradunak).
Kronograma	2020-2021-2022
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> María López de Heredia, Administrazio eta Zerbitzuen Zuzendaria.
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> "Emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak kontratu, diru-laguntza eta hitzarmen publikoetan" gida. Enpresentzako kontratazioko berdintasunari buruzko gida.
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen lanaldia.
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Ez dagokio.
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Kontratututako enpresen berdintasun-eskakizunak barne hartzen dituzten urteko kanpo-kontratazioen%. Behartuta dauden enpresen betetze-maila.



1.5. neurria

GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN	
1. Helburu espezifikoa.	Genero-ikuspegia lan-prozeduretan txertatzea , administrazio-prozesuak eta -prozedurak tresna baliagarriak izan daitezen berdintasuna lortzeko
1.5. neurria.	Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa lan-osasuneko politiketan txertatzea.
Hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> Plantilla osoa.
Azalpena	<p>Neurri horretan, honako ekintza hauek egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> Laneko osasun-politikari dagokienez identifikatutako hobekuntza-ekintzen artean sartzea osasun psikosoziala eta sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa. Absentismo-arrazoiei eta istripuen kausei buruzko datuak sistematikoki biltzea, sexuaren arabera bereizita, ondoren genero-analisia egiteko. Laneko arrisku fisiko eta psikikoen ebaluazioan genero-ikuspegia sartzea, arreta berezia jarritz langile emakumeei eragiten dieten arrisku espezifikoaren prebentzioan, hala nola arrisku psikosozialak, arrisku ergonomikoak eta haurdunaldiko eta edoskitzaroko laneko arriskuak. Dagozkion prebentzio-jarduerak garatzea eta Laneko Arriskuen Prebentzio Planean antolatzea. Laneko arropa behar duten lanpostuetan, diseinu bakoitzerako neurri egokiak bermatuko dira (emakumea/gizona). Sexu-jazarpena eta jazarpen sexista edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta horiei aurre egiteko protokoloa berrikustea eta eguneratzea.
Kronograma	Jarraitua
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Lorena Baranda, Zerbitzu Orokorraren arduraduna.
Beharrezko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari edo sexuan oinarritutako jazarpenari aurrea hartzeko eta aurre egiteko protokoloa. Laneko arriskuen prebentzioari buruzko dokumentazioa (arriskuen ebaluazioa).
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen dedikazio-denbora.
Eragiten dien diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Badago Laneko Arriskuen Plan bat, genero-ikuspegia kontuan hartuta egina.
Jarraipen- eta emaitza-adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Identifikatutako hobekuntza-ekintzen kopurua. Landutako hobekuntza-ekintzen kopurua.



2.1. neurria

BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO ENPRESA-KULTURA	
2. helburu zehatza	Berdintasunarekin konprometitutako enpresa kultura sustatzea.
2.1. Neurria	Aurrekontu-sail espezifiko bat bideratzea berdintasun-politikak garatzera.
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> Erakunde lankideak eta herritarrak.
Azalpena	<p>Neurri honi dagokionez, honako ekintza hauek garatuko dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> Berariazko aurrekontu-partida bat berdintasun-politikak garatzeko erabiltzea.
Kronograma	Jarraitua
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> María López de Heredia, Administrazio eta Zerbitzuen zuzendaria.
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Aurrekontua
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen lanaldia.
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Ez dagokio.
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Betetze-maila: aurrekontua gauzatzea



2.2. neurria

BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO ENPRESA-KULTURA	
2. helburu zehatza	Berdintasunarekin konprometitutako enpresa kultura sustatzea
2.2. neurria	Berdintasunerako lantaldeak sortu, indartu eta hornitzea.
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> Plantilla osoa.
Azalpena	<p>Neurri horri dagokionez, honako ekintza hauek garatuko dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> BT finkatzea eta uraren barruan antolatzeke beste moduren bat bilatzen saiatzea, plantillaren parte-hartzea eta konpromisoa ekarriko duena Berdintasun taldeko kideen prestakuntza Ingurumen eta lurralde antolamendu saileko berdintasun-technikariaren laguntza Interes-taldeei kide berriak gehitzea eta kide berriei berdintasunaren arloko prestakuntza espezifiko erraztea. Interes-taldeetan jarduera-arlo desberdinetako pertsonak sartzea.
Kronograma	Jarraitua
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Lorena Baranda, Zerbitzu Orokorraren arduraduna.
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Ez dira behar.
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen lanaldia.
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Ez dagokio
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Ekitaldi bakoitzean egindako bilerak Langileek antolatutako ekitaldietan parte hartzea.



2.3. neurria

BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO ENPRESA-KULTURA	
2. helburu zehatza	Berdintasunarekin konprometitutako enpresa kultura sustatzea.
2.3. neurria	Langile guztiak tratamendu eta aukeren berdintasunaren alde elakrrekin eta modu orokorrean lan egiteko premiaz sentsibilizatzea
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> • Plantilla osoa. • Erakunde lankideak eta herritarrak.
Azalpena	<p>Neurri horri dagokionez, honako ekintza hauek garatuko dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berdintasunaren alde kolektibo gisa lan egiteko beharra esplizituki adieraztea. • Zuzendaritzak mezu elektroniko bat bidaltzea. • webgunean eta memorian sartzea. • Uraren berdintasun-proiektuari buruzko mezu bat diseinatzea. Kartelen bidez zabaldu bulego bakoitzaren sarreran, twitter bidez ... • Berdintasunari dagokionez, "betaurreko lilak" izeneko komunikazio- eta partaidetza-espazioak gaitu eta dinamizatzea. • Berdintasunerako erakunde eta organismoek bultzatutako kanpainak zabaltzea, adibidez, emakumeen nazioarteko eguna (martxoaren 8a) eta emakumeen aurkako indarkeriaren eguna (azaroaren 25a) dela eta. • Aldian-aldean berdintasunaren aldeko sentsibilizazio-ekintzak egitea langile guztientzat. • "Berdintasun taldea" ren intranetean gune bat sortzea, langile guztiei esperientziak trukatzeko.
Kronograma	2020-2021-2022
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikazioa.
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> • Ez dira behar.
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> • Langileen lanaldia.
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> • Ez dagokio.
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> • Egindako ekimenen kopurua. • Langileek ekimenak ebaluatzea



2.4. neurria

BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO ENPRESA-KULTURA	
2. helburu espezifikoak.	Berdintasunarekin konprometitutako enpresa-kultura sustatzea.
2.4. neurria.	Berdintasunerako koordinazio-egituretan parte hartzea. Ura, Berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa
Hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> Erakunde lankideak eta herritarrak.
Deskribapena	<p>URAk Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren Berdintasunerako bi koordinazio-egituretan parte hartzen jarraituko du:</p> <ul style="list-style-type: none"> Eusko jaurlaritzako ingurumen eta lurralde politika sailaren sail arteko batzordea. Eusko jaurlaritzaren berdintasunerako erakunde publikoen sarea. Bai sarea ("Emakumeen eta gizonen berdintasunerako lankidetza erakundea"). <p>Parte-hartze horrek esan nahi du bileretara joatea, sailaren planeko neurriak garatzeko konpromisoak hartzea lehenengo kasuan, URAk berdintasunerako kudeaketan duen esperientzia partekatzea, etab.</p> <ul style="list-style-type: none"> Urtean jardunbide egoki bat egitea
kronograma	Jarraitua
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Lorena Baranda, Zerbitzu Orokorraren arduraduna.
Beharrezko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Ez dira behar
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen dedikazio-denbora.
Eragiten dien diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Ez dagokio.
Jarraipen- eta emaitza-adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Parte hartzen duen batzordeen edo sareen kopurua. Urtean zenbat bileratan parte hartzen den. Urtean hartutako konpromisoen kopurua.



3.1. neurria

BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA	
3. helburu zehatza	Langileen berdintasunari buruzko prestakuntza bultzatzea
3.1. neurria	Erakundeko langile guztiak prestatzea, politikariak barne
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> Plantilla osoa.
Azalpena	<p>Honako ekintza hauek eramango dira burura neurri honetan:</p> <ul style="list-style-type: none"> Berdintasunari buruzko prestakuntza-orduak ez dira zenbatuko urteko 40 orduen barruan. Lanpostuak berrikustea, berdintasuneko prestakuntza-edukiak behar dituztenak barne (adibidez, hizkuntza-normalizazioa, aurrekontuak, etab.). Prestakuntza espezifikoa diseinatzea, Aholkularitza konfidentziala osatzen duten pertsonentzako sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpen sexistako egoerak prebenitzeko eta egoera horietan jarduteko Protokoloan Berdintasunerako prestakuntza prestakuntza planean txertatzea
Kronograma	2020-2021-2022
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Naiara Ortíz de Zarate, Pertsonal teknikaria.
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Ez dira behar.
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Prestakuntzarako aurrekontua. Langileen dedikazio-denbora.
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Prestatutako langileen %.
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Langileek urtean egindako berdintasun-arloko prestakuntza-ekintzen kopurua. Berdintasunari buruzko prestakuntza behar duten lanpostuen %. Urtean berdintasunari buruzko prestakuntzara joaten diren langileen kopurua, sexuaren arabera bereizita



3.2. neurria

BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA	
3. helburu zehatza	Langileen berdintasunari buruzko prestakuntza bultzatzea
3.2. neurria	Berdintasunaren arloan dagoen prestakuntza-eskaintzaren berri ematea (ikastaroak, jardunaldiak, hitzaldiak...).
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> Plantilla osoa
Azalpena	<p>Honako ekintza hauek eramango dira burura neurri honetan:</p> <ul style="list-style-type: none"> Interesgarriak izan daitezkeen prestakuntza-ekintzen berri emango zaie langileei. II. Berdintasun planari buruzko informazioa sartu berriei.
Kronograma	2020-2021-2022
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Naiara Ortíz de Zarate, Pertsonal teknikaria
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Ez dira behar
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Prestakuntzarako aurrekontua Langileen dedikazio-denbora
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Ez dagokio
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasunari buruzko prestakuntza behar duten lanpostuen%. Urtean berdintasuneko prestakuntzara joaten diren langileen kopurua, sexuaren arabera.



4.1. neurria

KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA	
4. helburu espezifikoa.	Enpresa erantzukidearen kultura eta praktika sustatzea
4.1 neurria.	Kontziliaziotik erantzunkideranzko bidea ahalbidetzea.
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> Plantilla osoa
Azalpena	<p>Neurri horretan, honako ekintza hauek egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> Zuzendaritza hezte eta kontzientziazatzea erantzunkidetasunaren garrantziaz eta antolakundean sortzen dituen onurez. Plantillaren barruan legez ditugun kontziliazio-neurriak eta laguntza publikoak sustatzea, neurri horiei heltzen dieten gizonen ehunekoa handitzeko. Erantzunkidetasunaren kontzeptuaren gainean txokolilan lan egitea. Gizonek eta emakumeek kontziliazio-neurriei heltzeko hautemandako zailtasun-maila murriztea. Guraso-baimenen parekatzea sustatzea, berdinak eta besterenezinak izan daitezen Bateragarritasun-neurrien erabilerari dagokionez, langileen datuak genero-ikuspegitik biltzen eta aztertzen jarraitzea. Artikulatu daitezkeen lanpostuetan telelana garatzeko aukera eta hori kudeatzeko baldintzak aztertzea.
Kronograma	2021-2022
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun Taldea
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Lila txokoan lekua Erantzunkidetasuneko jardunbide egokien gida
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen lanaldia.
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Lanaldi partzialeko plantillako emakumeen/gizonen presentzia-tasa erlatiboa. Kontziliazio-neurrien eta -zerbitzuen harrera-tasa erlatiboa. Enpresarekiko gogobetetzea berdintasunaren arloan.
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Identifikatutako zailtasun-kopurua. Planteatutako hobekuntza-ildoen kopurua. Jasotako kontsulta-kopurua.



4.2. neurria

KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA	
4. helburu zehatza	Enpresa erantzukidearen kultura eta praktika sustatzea
4.2. neurria	Senideak zaintzeko lanaldi-murrizketa duten langileentzako lan-planak ezartzea.
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> Plantilla osoa.
Azalpena	<p>Neurri horretan, honako ekintza hauek egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> Langileen artean lanaldia murrizteko dauden aukerak eta horiekin lotutako laguntza publikoak zabaltzea. Zuzendaritzari planteatzea lan-karga proportzionalki murrizten ez duten lanaldi-murrizketen arazoa. Murrizketa motaren arabera egin daitekeen lana objektibotasunez aintzat hartzen duten lan-planak sustatzea. Arloko arduradunaren txostena, lanaldi-murrizketa eskatzeko unean, lan-kargen analisia eta banaketa proportzionala barne.
Kronograma	2021-2022
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun Taldea.
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun Taldeko langileen dedikazioa.
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen dedikazio-denbora.
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Urako langileen gogobetetzea I. Berdintasun planeko neurriekin Lanaldi-murrizketen kopurua, sexuaren arabera bereizita.
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Identifikatutako zailtasun-kopurua. Planteatutako hobekuntza-ildoen kopurua. Jasotako kontsulta-kopurua.



5.1. neurria

KOMUNIKAZIOA	
5. helburu zehatza	Gardentasunaren kultura sustatzea.
5.1. neurria	Barne komunikazioen prozesuak berrikustea.
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> Plantilla osoa.
Azalpena	<p>Neurri hau garatzeko honako ekintza hauek egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> Erakundearen mailan garrantzi handiagoa ematea barne-komunikazioko prozesuei, erakundearen zeharkako arloa baita. Unean uneko inkestak egiten jarraitzea Partaidetza-postontziaren jarraipena Berdintasun taldearen proaktibitatea bere lana azaltzeko orduan
Kronograma	2020-2021-2022
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Iraia San Saturnino, Komunikazio teknikaria.
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Langileak eta ikastaroen edo komunikaziorako beharrezkoa den materialen baten kostu ekonomikoa
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen lanaldia. Ikastaroen edo komunikaziorako beharrezkoa den materialen baten kostu ekonomikoa
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Diskriminazio sentimendua pertsonak kudeatzeko prozesuetan. Gogobetetasuna enpresarekin berdintasunaren alorrean.
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Hautemandako hobekuntzarako arloen kopurua. Komunikazioaren esparruan egindako hobekuntzen kopurua.



5.2. neurria

KOMUNIKAZIOA	
5. helburu zehatza	Gardentasunaren kultura sustatzea
5.2. neurria	Emakumeak eta gizonak behar bezala ikusaraztea URaren komunikazioan.
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> • Plantilla osoa. • Erakunde lankideak eta herritarrak.
Azalpena	<p>Neurri hau garatzeko honako ekintza hauek egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hizkuntzaren erabilera inklusiboa sistematizatzeko: Euskararen eta gaztelaniaren erabilera inklusiboko dekalogoak eguneratzea eta horiek erabiltzeko daudela azpimarratzea • Emakumeek eta gizonek bozeramaileei begira dituzten aukera guztiak aztertzea. • Komunikazio-langileen eta Komunikabideetan erakundearen ordezkariak izango direnentzako prestakuntza-ekitaldiak.
Kronograma	Jarraitua
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikazioa.
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasunerako Planaren komunikazio-estrategia. • Dauden komunikazio giden berrikuspena
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> • Langileen lanaldia.
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikazioaren adierazlea Genero-ikuspegiarekin.
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> • Egindako dekalogoak. • Langileen arteko ezagutza-maila.



5.3. neurria

KOMUNIKAZIOA	
5. helburu zehatza	Gardentasunaren kultura sustatzea
5.3. neurria	II Berdintasun Plana kanpora zabaltzea.
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> Erakunde lankideak eta herritarrak.
Azalpena	<p>Neurri hau garatzeko honako ekintza hauek egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> Herritarren eta hornitzaileen artean planaren ezagutzari buruzko datuak izateko inkestak sortzea. Web orrian zeharkako planen eremua zabaltzea, hala nola berdintasunarena edo euskararena, orain arte plan horiek egon badaudela baino ez baita aipatzen. Agentzietatik kanpoko langileentzat plana ezagutzeko neurriak sartzea. Plana erakunde laguntzaileei eta hornitzaileei ezagutarazteko materiala sortzea (triptikoa).
Kronograma	2020-2021-2022
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> Komunikazioa.
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> Ez da horrelakorik behar.
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> Langileen lanaldia.
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> Komunikazio korporatiboaren adierazlea genero-ikuspegiarekin.
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> II. Berdintasun Planaren proiektuari buruzko albiste, komunikazio eta abarren kopurua. Lankidetzan aritzen garen erakundeek eta instituzioek berdintasunarekin duten konpromisoaren ezagutza-maila.



5.4. neurria

ANTOLAKETA	
5. helburu zehatza	Berdintasunarekin konprometitutako enpresa-kultura sustatzea.
5.4. neurria	Urak antolatutako ekitaldietan parekotasuna bermatzea.
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> • Plantilla osoa. • Erakunde lankideak
Azalpena	<p>Neurri horri dagokionez, honako ekintza hauek garatuko dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genero-ikuspegia sartzeari URAk antolatzen dituen eta partaide den ekitaldi eta ekitaldietan. • Emakumeak edo gizonak izan daitezkeen hizlarien aukera guztiak aztertzea, hitzaldietan eta ekitaldietan parte hartzeko. • Barneko eta kanpoko ekitaldi eta ekitaldien osaera berrikustea, gizonen eta emakumeen presentzia orekatzeko. • Arlo guztietan espezializatutako emakumeak sustatzea.
Kronograma	2021-2022
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikazioa.
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> • Ez da horrelakorik behar. • Ekitaldiak antolatzeko ardura duten langileei prestakuntza ematea.
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> • Langileen lanaldia.
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> • Emakumeen/gizonen presentzia-tasa erlatiboa
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> • Egindako ekimenen kopurua.