



EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANA

BIDASOKO GARAPEN AGENTZIA SA

2025 – 2029

AURKIBIDEA

1	AURKEZPENA.....	3
2	ENPRESAREN DATUAK ETA IBILBIDEA BERDINTASUNAREN ALORREAN.....	5
2.1	ENPRESAREN DATUAK	5
2.2	IBILBIDEA GIZON ETA EMAKUMEEN BERDINTASUN ARLOAN.....	6
3	TESTUINGURUA ETA MARKO ARAUTZAILEA.....	7
4	LANKETA PROZESUA	14
5	OSATZEN DUTEN ALDEEN ZEHAZTAPENA.....	18
6	PERTSONEN, DENBORAREN ETA LURRALDEAREN APLIKAZIO EREMUA	18
7	TXOSTEN DIAGNOSTIKOA	18
8	ORDAINSARIEN AUDITORETZAREN EMAITZAK	23
9	PLANEKO OBJEKTU KUALITATIBO ETA KUANTITATIBOEN DEFINIZIOA.....	28
10	PLANAREN EGITURA.....	29
11	NEURRI ZEHAZKAK, GAUZATZEKO EPEA ETA LEHENTASUNAK DESKRIBATZEA, ADIERAZLEAK ETA EKINTZEN EGUTEGIA BARNE.....	30
1. arloa.	Kudeaketa-eredua	30
2. arloa.	Hautaketak- eta kontratazio-prozesua	31
3. arloa.	Saillkapen profesionala	33
4. arloa.	Prestakuntza	33
5. arloa.	Sustapen profesionala	35
6. arloa.	Bizitza pertsonala, familia- eta lan-bizitzaren jarduera erantzunkidea	36
7. arloa.	Ordainsari-politika	38
8. arloa.	Lan-osasuna eta jazarpen sexualaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa	40
9. arloa.	Erakunde-kultura, komunikazioa eta kanpoko dimentsioa	42
12	APLIKAZIOA ETA JARRAIPENA	45
13	EBALUAZIOA ETA BERRIKUSPENA	46
14	ALDAKETEN PROZEDURA	48
15	BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA	48
16	ERANSKINAK.....	50
16.1	1. eranskina Jarraipen-fitxa	50
16.2	2. eranskina Jarraipen-txostena	52
16.3	3. eranskina Erdiko eta amaierako ebaluazioa.....	53

1 AURKEZPENA

Dokumentu honek jasotzen du **BIDASOKO GARAPEN AGENTZIA SA-KO (aurrerantzean BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK)** Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana.

Berdintasun-plan bat hau da: «egoera baten diagnostikoa egin eta gero diseinatutako neurrien multzo ordenatua, helburu duena berdintasuna lortzea enpresan tratuari eta aukerei dagokienez, eta sexuagatiko diskriminazio posibleak ezabatzea»¹. Berdintasunerako plan hau **EDE FUNDAZIOAREN** Genero Aholkularitzatik egin da. Berdintasun arloan laguntza teknikoa emateko homologatuta dagoen aholkularitza da.

Berdintasunerako Plan hau egiteko, aldeztu aurretik ikerketa sakon bat egin da, eta oraingo egoeraren diagnostiko argi eta erreala ere iritsi gara. Horrek aukera eman du hobetu beharreko helburu batzuk mahaigaineratzeko, bereziki azpimarratuta egoeraren diagnostikoak hobetzeko beharrak detektatu dituen esparru horiek.



Berdintasun Plan hau bat dator Nazio Batuen Erakundeak Agenda 2030ean ezarritako **Garapen Jasangarrirako Helburuekin** (GJH). Agenda horren helburua da mundu mailan egiazko garapen jasangarria lortzea eta klima-aldaketari, desberdintasunei eta pobrezari aurre egitea. Zehazki, 5. helburua, Genero Berdintasuna, eta 8. helburua, Lan Duina eta Hazkunde Ekonomikoa lortzeko ekarpena egiten du.

¹EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundea. (2022). *Berdintasun-planei eta ordainsariaren berdintasunari dagokionez enpresak dituen betebeharrak berriei buruzko galderarik ohikoenak*. EMAKUNDE.
<https://www.emakunde.euskadi.eus/galderak-berdintasunerako-planak/webema01-contentemas/eu/>

BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK erakundean II. Berdintasun Planaren helburua da berdintasun-printzipioa bermatzea sustatzen duten mekanismoak ezartzea, eta kudeaketa-sistemak zuzeneko zein zeharkako diskriminazio-motarik ez izatea.

Hurrengo orrietan, BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK erakundean Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planean jasotako hainbat atal banatu dira. Horrela, **Marko arautzaile eta kontzeptualera** bideratutako atal bat sartu da, eta haren helburua da plan hau testuinguruan jartzea. Bestalde, **Lanketa-prozesuan** jasota gelditzen da berdintasun-plana lortzeko jarraitutako bidea, eta lehenengo fasean hasten da, bertan hasi baitzen negoziazioa, baita batzorde negoziatzailea osatu ere. Hurrengo puntuan, —**Osatzen duten aldean zehaztapena**—, berdintasun-plan hau sinatu duten alde legitimatu guztiak adierazi dira.

Pertsonen, denboraren eta lurraldearen aplikazio-eremua atalean zehaztu da zer pertsonen aplikatzen zaien berdintasun-plana, lurralde-eremua (probintziakoa, autonomia erkidegokoa edo estatukoa), enpresak izan ditzakeen lantoki guztiak adierazita, baita haren indarraldia ere. Era berean, indarra hartzeko data eta indarraldia adierazi dira, hurrengo berdintasun-plana onetsi arte.

Txosten diagnostikoari dagokion puntuan, diagnostikoaren eta ordainsarien auditoretzaren emaitzen laburpen bat barne hartzen da, idatziz jasota azken horren indarraldia bat datorren planarekin edo bestelakoa duen.

Behin diagnostikoaren emaitza nagusiak adierazita, **Berdintasun-planaren helburuak** atalean zehazten dira, bai helburu orokorrak, bai berdintasun-plan honekin lortu nahi diren berariazko helburuak. Behin helburuak zehaztuta, **Berdintasun-neurriak** atalean jarduketa-eremu bakoitzerako ebaluatzeko neurriak zehazten dira, horietako bakoitzerako xehatuta helburuak, jarraipenezko adierazleak, beharrezko baliabideak eta gauzatzeko epeak.

Jarraian, **Ezarpena eta jarraipena** jasotzen dituen atal bat dago, eta bertan zehazten dira hala jarduketan sustapena, nola jarraipen-sistema. Hemen adierazi da horiek ezartzeaz, erremintez eta aldizkakotasunaz arduratzen den organo eskuduna. Barne hartzen dira, aldi berean, haren jarraipen-batzordean hitzartutako osaera, funtzionamendua eta esleipenak. **Ebaluazioa eta berrikuspene** atalean, haren izenak adierazten duten moduan, ezarrita geratzen da ebaluazio-sistema, betiere, helburu horretara bideratutako organo eskuduna, beharrezko erremintak eta aldizkakotasuna adierazita. Era berean, **Jarduketan egutegi** bat hartzen da barne, berdintasun-plana ezarri, jarraitu, berrikusi eta ebaluatzeko.

Aldaketa-prozedura jasotzen da, berdintasun-planaren ezarpenean, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean sor daitezkeen balizko desadostasunak konpontzeko, baldin eta lege- edo hitzarmen-araudiak egitera behartzen ez badu. Azkenik, **Batzordearen osaera eta funtzionamendua** atalean, aipatzen da berdintasun-planen jarraipena, ebaluazioa eta aldizkako berrikuspene egiteaz arduratzen den organo parekidea, baita osatzen duten pertsonak ere.

2 ENPRESAREN DATUAK ETA IBILBIDEA BERDINTASUNAREN ALORREAN

2.1 ENPRESAREN DATUAK

Sozietate-izena	Bidasoko Garapen Agentzia S.A.
IFK	A20421053
Helbide soziala	HENDAIA KALEA, 8 20301 IRUN GUIPUZKOA
Izaera juridikoa	Sozietate Anonimoa
Eratu zen urtea	1992
Erakundearen arduraduna	Eva Fernández Tolosa. Zuzendari kudeatzailea
Berdintasun-arduraduna	Virginia Gil. Zeharkako programen arduraduna
Jardueraren sektorea	Ekonomia babestea eta sustatzea eta tokiko enplegua sortzea
2023ko langileen dimentsioa	2023ko batez besteko plantilla: 37,89
Eskuratutako ziurtagiriak edo berdintasun-aitortzak	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako entitate kolaboratzailearen aitortpena 2023an.
Langileen legezko ordezkaria	Ez dago
Hitzarmen kolektiboa	Bidasoko Garapen Agentzia, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboa.

Bidasoko Garapen Agentzia 1992ko ekainean sortutako sozietate publikoa da, EBren barne-mugak desagertu ondorengo, eta Bidasoko garapen sozial eta ekonomikoa sustatzen ditu. Irungo Udalaren (% 80) eta Hondarribiko Udalaren (% 20) parte-hartzea du eta udalerrietako garapen ekonomikoa, soziala eta jasangarria sustatzen du sozietateak, pertsonentzako eta enpresentzako ekintza berritzaileak sustatuz eta etorkizuneko potentzialtasunak, aukerak eta joerak kontuan hartuz, eskualdeko eragileekin, erakundeekin eta arlo horretako administrazioekin lankidetzan. Udaleko kudeaketa-tresna da eta arlo hauetan jarduten du:

- ENPLEGUA. Langabetuak edo enplegua hobetzea.
- EKINTZAILERAK. Ekintzak sustatzea eta proiektuetan laguntzea.
- ENPRESAK. Berrikuntza eta lehiakortasuna hobetzea.
- TURISMOA. Turismoa sustatzeko jarduerak dinamizatzea.
- MUGAZ GAINDIKO LANKIDETZA ETA EUROPAKO PROGRAMAK
- HIRI BEHATOKIA

2.2 IBILBIDEA GIZON ETA EMAKUMEEN BERDINTASUN ARLOAN

Duela urte batzuetatik, genero-ikuspegia aplikatzen du Agentziak bere ekintzetan, programetan eta proiektuetan, lan-merkatuan emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunei aurre egiteko eta genero-berdintasuna sustatzeko.

Lan-arloan dauden desberdintasun horiek desagerrarazteko, enpresak emakumeen eta gizonen arteko Aukera Berdintasunerako Politika bat garatu du. Horretarako, Berdintasun Batzordea sortu du eta 2020ko irailean, I. Berdintasun Plana onartu zuen, 7 programa eta 17 ekintzarekin.

Hala, Bidasoa bizirik enpresak genero-zeharkakotasuna sustatzen du erakundearen barruan (zeharkako proiektuen/programen arduradun bat dago erakundean eta bera arduratzen da Berdintasun Planean planteatutako ekintzak dinamizatzeari eta jarraipen egokia egiteari, Batzordearekin batera), genero-ikuspegia duten ekintzak diseinatzeko eta garatzeko, bai aukera-berdintasuna modu errealean sustatzeko, bai kontziliazioa eta erantzunkidetasuna sustatzen duten ekintzak bultzatzeko.

Berdintasun Batzordeak garatu beharreko jarduketan urteko plana onartzen du urtero eta onartutakoen artean hauek nabarmentzen dira:

- Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako protokoloa eta aholkularitza konfidentziala sortzea.
- Komunikazio parekiderako gida.
- Kontratazio publikoan berdintasun-klausulak gehitzeko gida.
- Hautaketak eta sustapenak genero-ikuspegiarekin egiteko eskuliburua.
- Bidasoa bizirik enpresaren genero-adierazleen gida.

Hala, Bidasoa bizirik enpresak berretsi egiten du berdintasunaren arloan duen berariazko konpromisoa. Konpromiso horren ondorioz, pertsonak parte-hartze aktiboa eta protagonista dute gogoeta-prozesuetan eta erakundean arlo horrekin lotutako aldaketa eraginkorrak ezartzean. Lan horren ondorioz, 2023ko otsailean, Emakundek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde Laguntzaile gisa aitortu du Bidasoa bizirik eta erakunde laguntzaileen Bai Sarearen barruan sartu da.



3 TESTUINGURUA ETA MARKO ARAUTZAILEA

Emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna oraindik lortzeke dagoen helburua da. Legezko aitorpena ez da nahikoa izan historikoki gizartean izan diren genero-desberdintasunekin amaitzeko. Egungo errealitateak ehundura politikoak, sozialak eta enpresenak alderdi hori modu eraginkorrean ezartzeko aldaketa sozial eta egiturazkoak txertatzera behartu ditu.

Zehazki, emakumeek lan-arloan bizi duten tratu-desberdintasunak eta balio-faltak indarrean jarraitzen dute, legedian aurrerapen handiak egin diren arren, XX. mendeko bigarren erdialdetik aurrera bereziki. Hortaz, esan daiteke, tresna juridikoak eskaintzea ez dela nahikoa izan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreala bermatzeko.

Oraindik bidea dago egiteke emakumeek eta gizonak dituzten rolen pisu tradizionalak alde batera uzteko. Lortutako lorpenak gorabehera, emakumeen egoera okerragoa da. Emakumeek familiako eta etxeko zereginen ardura gehiago hartzen dituzte beren gain, eta erreprodukzio-garaian etenaldiak izaten dituzte. Horiek faktore garrantzitsuak dira beren ibilbide profesionalerako.

«Aurreiritzi irrazionalerik eta interes faltsuek gain, emakume guztiei eragiten dien mekanismo bat dago, diskriminazio estatistikoa gisa ezagutzen dena. Termino horrek azaltzen du enpresariak (gehienetan gizonak) hautagai baten etorkizuneko jokabidearen aurretiazko informazioa ez dutenez, hautagai horien taldeari buruz duten informazio estatistikoa baliatzen dutela erabakia hartzeko. Emakumeen kasuan, enpresariak kontuan hartzen dute lanean huts egiteko aukera gehiago dituztela familiako arazoak direla eta. Huts egite horiek aparteko lan-kostuak ekar ditzakete, eta are garrantzitsuagoa dena, kostu horiek altuagoak izan ohi dira lanpostuaren kualifikazio-maila altuagoa denean. Arrisku hori konpentsatzeko, enpresariak kalitatezko enpleguak gizonari eman ohi dizkiete, eta emakumeei kualifikazio gutxien duten enpleguak eta errazago ordezkatzeko direnak uzten dizkiete. Hala, esan daiteke emakume guztiek 'eskuragarritasun txikiagoa' etiketa eramateagatik ondorioak izan ohi dituztela²».

Egia esan, enpresa barruko tratu- eta aukera-berdintasunak indarrean jarraituko du etorkizunean ere. Laneko inguruneak aldatu egin dira -bai konbikzioagatik, bai legezko betebeharrari erantzuteko- eta, ondorioz, genero-ikuspegiarekin lotutako balioak ari dira txertatzen enpresen edo erakundearen barne-kudeaketan. Errealitate horrek enpresen ehundurak emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrerapenak egiteko hartu duen lidergoa islatu du.

Araudi guztietan jasotzen diren helburuak kontuan hartuta, eta horiek lortzeko aurreikusten diren ekintza eta neurriekin, emakumeen eta gizonen artean benetako berdintasuna lortzeko aukera ematen duen tresna bat sortzea da xedea. Hori guztia dela eta, enpresetan eta erakundeetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako planen ezarpenaren xedea da ibilbide luze horrekin jarraitzea eta aurrera egitea, lan-arloan berdintasunean txertatutako ikuspegi berriak gehituz.

Argudio asko eman daitezke berdintasun-printzipioa defendatzeko: kalitatezko enpresa edo erakundea bilatzea, langile guztien potentziala eta gaitasunak aprobetxatzea, motibazioa eta lanarekiko konpromisoa areagotzea edo enpresak rol sozialen sortzaile eta zabaltzaile gisa duen

²EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundea. (2021). *Ekonomian izandako eraginaren ebaluazioa generoaren arabera*.

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones_2/es_def/adjuntos/ms_economia.pdf

erantzukizuna. Justizia eta eskubide sozialetatik harago, ikerketek erakusten dute aukeraberdintasunak txertatzea oso lotuta dagoela enpresen produktibitatearekin eta lehiakortasunarekin. Hala, agerikoa da ³ efektu positibo gehiago daudela neurriak eta berdintasun-plana zorrotzagoak diren heinean, eta produktibitatea areagotzen dutela.

«Kudeaketaren alorrean aurrerapena lortu den hamarkadetan, eta gizonen eta emakumeen rolen bereizpen kulturala dela medio, sarri emakumearentzat diskriminatzaileak diren testuinguruak sortu dira. Testuinguru horiek genero inaktuaren ondorioa dira; agian kontziente izan gabe –edo bai–, baina edonola ere erakundearen eta gizartearen garapenerako balio-galera ekarri du. Baita desberdintasuna ere, gizarteko eremu guztietatik, eta bereziki ekonomia-eremutik desagerrarazi nahi izatea bidezkoa dena⁴».

³V. Perotin; A. Robinson eta J. Loundes (2003). *Igualdad de oportunidades y productividad empresarial. Investigación comparada de Australia y Reino Unido*. Revista Internacional del Trabajo, 122-4, or. 523-555.

⁴ S. Muriel Gómez (2017). *Genero-ikusegitea kudeaketari balioa emateko gida*. EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundea.

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/euskalit_igualdad_gestion_avanzada.pdf

NAZIOARTEKO MARKO ARAUTZAILEA

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna printzipio juridiko unibertsala da, eta giza eskubideei buruzko nazioarteko hainbat testutan dago aitortuta. Bereziki nabarmentzekoa da duen garrantziarengatik, eta hurrengo araudientzako babeslea izan zelako, 1945eko **Nazio Batuen Gutuna**, gizaki guztien berdintasuna islatu zuen lehen dokumentu juridikoa izan baitzen. Dokumentu horrek egin zion erreferentzia lehen aldiz genero-diskriminazioari. Horrek une horretan emakumeei esleitutako rolei buruzko nazioarteko eztabaida sortu zuen.

Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LNE) 100 Hitzarmenaren bitartez, 1951n, balio bereko lan bategatik ordainsariaren berdintasun-printzipioa aplikatzea sustatzeko eta bermatzeko neurri espezifikoak hartu ziren.

Agenda politikoan aipatutako hurrengo data, 1975, **Emakumeen Nazioarteko Urtea** izan zelako nabarmentzen da, eta urte horretatik aurrera munduko hainbat konferentzia antolatu ziren. Hala, aukera-berdintasunerako neurri juridikoak eta legalak sustatu nahi ziren, emakumeen eta gizonen arteko eskubideak eta aukerak orekatzeko estrategia bateratuak eta ekintza-proposamenak eginez. Urte horretan, Mexikon egin zen lehenengo **Emakumeen Munduko Konferentzian**, Gobernuak eskatu zieten estrategia nazionalak, helburuak eta lehentasunak ezar zitzaten generoaren erabateko berdintasuna lortzeko, diskriminazioekin amaitzeko, eta garapenean emakumeen integrazio eta parte-hartze osoa izateko, baita emakumeek munduko bakea sustatzeko ekarpena egiteko ere. Munduko lau konferentziek mugarri historikoak ekarri dituzte genero-desberdintasunekin apurtzen saiatzeko eta aitortzeko.

Hurrengo urrats nabarmena **Emakumeen Aurkako Diskriminazio Mota Guztiak Desagerrarazteko Konferentzia** izan zen, Nazio Batuen Erakundeko Batzarrak 1979ko abenduan onartu zuena eta Espainiak 1983an berretsitakoa. Egun, hain zuzen ere, Nazio Batuen Batzar Nagusiak onartu zuen 2015ean **Garapen Jasangarrirako Agenda 2030**. Hala, konpromiso komun eta unibertsala dakarren ekintza-plana diseinatu da, generoari dagokiona nabarmenduz. Zehazki, **5. helburua** (Genero Berdintasuna) eta **8. helburua** (Lan duina eta hazkunde ekonomikoa) dira berdintasun erreala lortzeko prozesura hurbiltzeko eta lankidetzan aritzeko enpresa-ehundura gidatzen dutenak.

EUROPAKO MARKO ARAUTZAILEA

Europako markoan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun juridikoaren aitortza egitatea da. Europar Batasunean, emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna funtsezko elementua da eraikuntza politiko, sozial eta ekonomikorako. Hala, Europako legediak sexu-berdintasunari buruzko xedapen ugari ditu, besteak beste, **Europako Komunitate Ekonomikoa Eratzeko Ituna** (Erromako Ituna, 1957). Itun horrek emakumeen eta gizonen soldata-berdintasuna aitortzen zuen. Hauek dira beste xedapenetako batzuk: enplegurako sarbideari buruzkoa, soldata-berdintasunekoa, amatasun- eta aitatasun-baimenarena, gizarte-segurantzakoa eta segurantza profesionalekoa eta lan autonomoarena.

Berdintasun-printzipioa eta diskriminaziorik ezaren printzipioa zehaztera eta garatzera bideratuta dauden zuzentarau komunitarioak aipatu dugun Erromako itunaren 119. artikulutik sortu dira, eta hauek dira nabarmentzekoak:

Tratu Berdintasuna Lanean

Europako Komunitate Ekonomikoa Eratzeko itunaren 141. artikulua (lehengo 119. artikulua) indarrean egon da 2009ko abenduaren 1era arte, eta balio bera duten lanetan emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasunaren printzipioa aitortzen du. Gerora, **Europar Batasunaren Funtzionamendurako Ituneko 157. artikulua** aldatu zuen.

Hala, lortzeko lehen urratsa estatu kideen legedien hurbilpenari buruzko **1975eko otsailaren 10eko Batzordearen 75/117/CEE Zuzentarauarekin** indartu zen, langileen artean ordainsari-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari dagokionez. Gizarte-segurantzako erregimen profesionalean emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa aplikatzeari buruzko 1986ko **uztailaren 24ko Batzordearen 86/378/CEE Zuzentarauak** sarbidearen berdintasuna eta gizarte-segurantzako prestazioen ordainketa arautzen ditu. **1976ko otsailaren 9ko Batzordearen 76/207/CEE Zuzentarauak** enplegurako sarbiderako, prestakuntzarako, sustapen profesionalerako eta lan-baldintzetarako berdintasun-printzipioa zirriboratu zuen. Zuzentarau hori 2002an aldatu zuen **2002ko irailaren 23ko Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002/73/CE Zuzentarauak**. Sexuan oinarritutako diskriminazio-kasuen probaren kargari buruzko **1997ko abenduaren 15eko Kontseiluaren 97/80/CE Zuzentaraia**. Zuzentarau horrek estatu kide guztiak behartzen ditu beharrezko neurriak hartzera, sistema judizialean, demandatua izan denak berdintasun-printzipioa urratu ez dela frogatu behar izateko.

2006an, 2006ko uztailaren 5eko **Europar Batasuneko eta Kontseiluko 2006/54/CE Zuzentarau** bakarrean jaso zen, eta aurretik aipatutako zuzentarau guztiak ezeztatu zituen (75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE eta 97/80/CE). Hala, legezko gorputz bakarrenen mende daude jasota lan-arloko berdintasunari buruzko aurreikuspenak, hiru arlotan:

- Enplegurako sarbidea, lanaren sustapena eta prestakuntza profesionala
- Lanaren eta ordainsariaren baldintzak
- Gizarte-segurantzako erregimen profesionalak

Haurdun dauden langileak eta guraso-baimenak

Haurdun dagoen, erditu den edo edoskitze-aldian dagoen langilearen laneko osasuna eta gizarte-segurantzaren hobetzea sustatzeko neurriak aplikatzeari buruzko 1992ko urriaren 19ko [Kontseiluaren 92/85/CEE Zuzentarauak](#) babes berezia ekarri zuen eta Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006/54/CE Zuzentaria indartu zuen.

Guraso-baimenari buruzko akordioaren markoari buruzko 1996ko ekainaren 3ko [Kontseiluaren 96/34/CE Zuzentaria](#) da lanaren babesari eta langileen amatasun/aitatasun-babesak gozatzeko baldintzei buruzko aurreikuspenak egiten dituenak. Zuzentaria horren bitartez estatu kideei konpromisoa eskatzen zaie Zuzentariak adostutako neurriak betetzen ez dituzten enpresak zigortzeko.

Tratu-berdintasuna gizarte-segurantzaren legeko erregimenetan

Tratu-berdintasunerako printzipioak sexuagatik diskriminaziorik eza dakar. Horregatik, gizarte-segurantzaren arloan berdintasun-printzipioa pixkanaka aplikatzeari buruzko [1978ko abenduaren 19ko Kontseiluaren 79/7/CEE](#) Zuzentariak printzipio hori aplikatzera behartzen ditu estatu kideak. Bai biztanleria aktiboarentzako –gaixotasunagatik edo istripuagatik bajaran dauden langileak edo langabezia daudenak eta enplegu-eskatzaileak barne–, bai erretiratuentzako eta lan egiteko ezintasuna dutenentzako da aplikagarria.

Langile autonomoak eta ezkontideak

Beren kabuz lan egiten duten pertsonak eta lanean laguntzen dieten eta beren kabuz edo erlazionatuta norbere kasa lan egiteko forma juridikorik ez duten ezkontideak kontuan hartuz, jarduera autonomoren bat egiten duten, nekazaritzakoa barne, emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunerako printzipioa aplikatzeari eta amatasunaren babesari buruzko [1986ko abenduaren 11ko Kontseiluaren 86/613/CEE Zuzentaria](#) enpleguaren tratu-berdintasunari eta gizarte-segurantzako okupazioari buruzko legediaren osagarria da.

ESTATUKO MARKO ARAUTZAILEA

Berdintasuna ezinbesteko printzipioa da baita Espainiako ordenamendu juridikoan ere. Hala, berdintasunari egindako lehen erreferentzia [1978ko Espainiako Konstituzioaren](#) ⁵ [1.1 artikulukoa](#) da, ordenamendu juridikoko goi balio gisa identifikatzen baitu. [9.2 artikulua](#) ⁶ botere publikoak behartzen ditu norbanakoaren eta integratzen den taldeen berdintasuna benetakoa eta eraginkorra

⁵ 1.1. artikulua: «Espainia zuzenbide-estatu sozial eta demokratiko gisa eratzen da, bere ordenamendu juridikoaren balio gorentzat hartzen dituelarik askatasuna, justizia, berdintasuna eta pluralismo politikoa».

⁶ 9.2. artikulua: «Botere publikoen egitekoa da bideak jartzea norbanakoen nahiz taldeen askatasuna eta berdintasuna bene-benetakoak izan daitezen; askatasun eta berdintasun xede hori galarazten edo osotara garatzea zailtzen duten oztopoak kentzea, eta herritar guztiei aukera egokia ematea bizitza politiko, ekonomiko, kultural eta sozialean parte hartzeko».

izateko baldintzak sustatzera. Azkenik, **14. artikulua**⁷ berdintasunerako eskubidea eta sexuagatik diskriminatua ez izateko eskubidea aldarrikatzen ditu.

14. artikulua berdintasun formala deiturikoaren aitortzat hartzen da. Berdintasun formal hori bi aldaeretan dago bereizita halaber: legearen aurreko berdintasuna eta legearen berdintasuna.

- Legearen aurreko berdintasuna: «Legea aplikatzeaz arduratzen diren botere publikoek aplikatzeko duten betebeharra da, salbuespenik eta kontsiderazio pertsonalik gabe».⁸
- Legearen berdintasunak edo tratu-berdintasunak «herritarren artean desberdintasun-egoerak ekiditea dakar, eta horrek araudiaren arbitrariotasun-mota oro aplikatzeko debekua ezartzen du».⁹

Hain zuzen ere, marko arautzaileak arlo nazionalen aplikatzen ditu lanaren arloan berdintasuna lortzera bideratutako neurri zehatzak. Hala, **3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunerakoa** onartzea mugarría izan zen berdintasunaren printzipioan oinarritutako politika aktiboak egiteko. Lege organiko horrekin, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzera bideratutako ekintza-mota guztiak jarri ziren abian, baita oraindik ere sexuagatik diskriminazio zuzena edo zeharkakoa eragiten duten adierazpenei aurre egiteko ekintzak ere. **5. artikuluan**, enplegurako eta prestakuntzarako sarbiderako eta profesionalen eta lan-baldintzen sustapenerako tratu- eta aukera-berdintasuna ezartzen da, baita ordainsarien kasuan ere.

Bereziki lan-arloa bideratuta dauden beste araudi adierazgarri batzuk hitzarmenen erregistroari eta deposituari, laneko hitzarmen kolektiboari eta berdintasun-planei buruzko **2010eko maiatzaren 28ko 703/2010 Errege Dekretuan** daude zehaztuta. Halaber, garrantzia hartzen du **2015eko urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak**, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duenak. Autonomia Erkidegoek eta Udalek sinatutako **Estatu Itunak** aukera-berdintasuna eta emakumeen aurkako indarkeria mota ororekin amaitzea zeharkakoa izatea berresteko beharra berresten du, maila eta arlo guztietan.

2019ko martxoaren 1eko 6/2019 Lege Errege Dekretuak, enpleguaren eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premia buruzkoak, besteak beste, **Langileen Estatutuaren 28. artikulua**¹⁰ aldatzen du, eta balio berdineko lanaren kontzeptua gehitzen

⁷ 14. artikulua: «Espainiarrak berdinak dira legearen aurrean; debeku da, bada, inolako diskriminaziorik egitea jaiotza, arraza, sexua, erlijioa, pentsamoldea edo beste edozein tasun edo inguruabar pertsonal edo sozial dela eta».

⁸ Moraga Garcia, M.A. (2006). La igualdad entre hombres y mujeres en la Constitución Española de 1978. *Feminismo/s: revista del Centro de Estudios sobre la Mujeres en la Universidad de Alicante*, 8. zk, 53tik 70era.

⁹ ídem.

¹⁰ Langileen Estatutuko 28. artikulua.

«1. Balio bera duen lanagatik ordainsari bera ordaindu behar du enpresaburuak, zuzenean edo zeharka ordaintzen duela ere, soldata bidez edo bestelako bideren baten bidez ordaintzen duela ere, eta horretan ezin izango da sexua dela-eta inolako bereizkeriarik egin soldataren osagaietako edo baldintzetako batean ere.

du. Hala, soldata erregistratzeko derrigortasuna eta langileek horretarako sarbidea izateko duten eskubidea arautzen da, enpresako langileen legeko ordezkariaren (LLO) bitartez.

Enpresetako berdintasun-politiken garapenaren gehiengo esponentea berdintasun-planak dira, berdintasuna lan-harremanetan eta erakundeen antolaketa-eremu guztietan txertatzeko aukera ematen duten tresnak baitira. Horien helburua emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzeko aurrera egitea da. Horregatik, 2020an, indarrean sartu zen **berdintasun-planak eta horien erregistroa erregulatzeko urriaren 13ko 901/2020 Dekretua**, eta 6/2019 Errege Dekretuan adierazitakoa zehaztu zuen. Urte horretan bertan, Espainiako ordenamendu juridikoan txertatu zen **Emakumeen eta Gizonen arteko soldata berdintasunari buruzko 2020ko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretua**. Dekretu horren helburua da emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren eta diskriminazio ezaren eskubideak eraginkor egitea ordainsarien arloan.

Sexu-askatasunaren berme integralerako 2022ko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoak betebeharrak ezartzen ditu lanean enpresentzat sexu-askatasunaren edo osotasun moralaren aurkako delituak edo beste jokabide batzuk ematen badira, bereziki sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari dagokionez, eremu digitalean jasandakoak barne. Horregatik, enpresa-ehundurari eskatzen zaio prebentziorako eta biktimen salaketarako prozedurak arbitratzeko, sensibilizazioa sustatzeko eta sexu-indarkerien aurkako babes osoa izateko prestakuntza eskaintzeko langile guztiei, eta emakumeek dituzten lanpostuetako lan-arriskuen balorazioan sexu-indarkeria gehitzeko.

AUTONOMIA, FORU ETA UDAL ARAUEN ESPARRUA

Erkidego mailan, Euskadik **Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzaren aldeko 2005eko otsailaren 18ko 4/2005 Legea** du eta ondorengo erreforma integrala, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea bigarren aldira aldatzen duen martxoaren 3ko 1/2022 Legea** onartu ostekoa. Baita **Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Euskadiren 2030 Estrategia** ere.

Halaber, **«Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde Laguntzailea» aitortza erregulatzen duen 2014ko otsailaren 11ko 11/2014 Dekretua** du onartuta, eta **azaroaren 8ko 424/94 Dekretua** ordezkatzeko. **2. artikuluan** jasotzen den moduan, Dekretu honen helburua da «emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzen duten baldintzak sustatzea eta berdintasun hori eragozten duten oztopoak ezabatzea, aukera-berdintasunaren eta emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren alde arlo sozio-laboralean sor daitezkeen ekimenak sustatuz».

4 LANKETA PROZESUA

Erakundearen II. Berdintasun-plana egiteko prozesua 2024ko maiatzean hasi ziren egikaritzen. Hauek dira aurrera eramandako faseak:

- **1. fasea:** Zuzendaritzaren konpromisoa eta prozesua irekitzea.
- **2. fasea:** Emakumeen eta gizonen berdintasunaren egoeraren inguruko diagnostikoa egitea eta onestea, bai eta BIDASOA ACTIVA–BIDASOA BIZIRIK erakundearen ordainsarien auditoretzaren txostena ere.
- **3. fasea:** BIDASOA ACTIVA–BIDASOA BIZIRIK erakundean Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana egitea eta onestea, eta Sexu-jazarpena eta/edo sexu-arrazoiek eragindakoari arreta emateko protokoloa eguneratzea.

Jarraian, 3 fase horietan egindako ekintzak aurkeztuko dira:

1. fasea: Zuzendaritzaren konpromisoa eta irekitzeko prozesua

Fase honetan, enpresaren zuzendaritzak, araudi-agertoki berriaren barruan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Plana egiteko konpromisoa sinatu zuen. Konpromiso hori pertsona guztiei jakinarazi zitzaien diagnostikoaren hasiera fase honetan.

Bigarrenik, Bidasoaren Garapenerako Agentziak negoziazioekin hasteko eta Batzorde Negoziatzailea eratzeko prozesua jarri du martxan. Erakundeak ez du langileen lege-ordezkaritzarik, enpresa-batzorderik edo sindikaturik; hortaz, prozesu bat hasi da sektorean ordezkariarik handiena duten sindikatuak (ELA, LAB, UGT eta CCOO) batzorde horretan parte har dezaten. Ez da sindikatuen erantzunik jaso eta datuen bilketan eta analisisian aurrera egitea erabaki da, baita gainerako prozesuan ere.

2. fasea. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren egoerari buruzko diagnostikoa egitea eta onartzea

a) PRESTAKUNTZA

Datu horien azterketatik eta interpretaziotik abiatuta, agentziaren 2025eko emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko diagnostikoaren lehen zirriborroa egin da eta txosten honetan jasotzen da.

HURBILPEN KUANTITATIBOA

Lehen zirriborro diagnostikoa egiteko, genero-arrakala posibleak identifikatzeko adierazle nagusiekin lotutako informazio kuantitatiboa bildu da.

Zehazki, emakumeen eta gizonen banaketari eta kontzentrazioari buruzko informazioa bildu da; zer sailetan dauden, zer lanpostu dituzten, zer mailatan dauden, erakundera nola sartzen diren, hautaketak, hornikuntza eta sustapen profesionala nola egiten den, batez besteko aritmetikoa eta soldataren mediana talde profesionalaren arabera.

Halaber, kontziliazio-neurrien erabilera, laneko osasuna, sexu-jazarpenaren eta sexuagatikoaren protokoloa eta abar ere aztertu dira, eta genero-arrakala horietan eragina duten erakundearen kulturaren elementuei erreparatu zaie.

Tresna hauek erabili dira:

- Plantillaren datuen erregistroa (Berdintasun Ministerioa)
- Ordainsarien erregistroa (Berdintasun Ministerioa)
- Lanpostuak genero-ikuspegitik baloratzeko tresna (Berdintasun Ministerioa)

HURBILPEN KUALITATIBOA

- **Dokumentuen azterketa:**

- Diagnostikoa eta I. Berdintasun Plana Lan hitzarmena eta sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren kontrako protokoloa.
- Genero-adierazleen gidak.
- Hautaketak eta sustapenak genero-ikuspegiarekin egiteko eskuliburua.
- Kontziliazio-neurrien txostena.
- Komunikazio parekiderako gida.
- Berdintasun-klausulen gida.
- Harrera-eskuliburua.
- Erakundeak kalitateari buruz egindako dokumentua.
- Planaren urteko ebaluazioak eta planaren programen arabeko ebaluazioak.
- Bidasoa bizirik enpresako langileek jasotako prestakuntza.
- Enplegu-eskaintzen adibideak, sustapen-deialdiak eta ikastaroen komunikazioen adibideak.

- **Kudeaketa-prozesuei eta genero-ikuspegiari buruzko galdetegia**

- **Elkarriketa sakonak:**

Jasotako informazio kuantitatiboa prozesu parte-hartzaileetako informazio kualitatiboarekin ere kontrastatu da, hala nola elkarrizketekin eta langile guztiei bidalitako galdetegiekin. Hala, etorkizuneko berdintasun-plana bideratzen laguntzeko, hobetzeko arloak atera dira.

Bestalde, 3 elkarrizketa egin zaizkie informatzaile garrantzitsuei, erakundeak lan honen xede-arloan duen egoera zein den jakiteko. Hauek dira pertsona horiek:

- 1. elkarrizketa: Eva Fernández Tolosa: Zuzendari kudeatzailea.
- 2. elkarrizketa: Virginia Gil Rodríguez: Zeharkako programak.
- 3. elkarrizketa: María Climent Pons: Arlo Ekonomiko-Finantzarioa eta Giza Baliabideak.

Elkarrizketa hauetan gai hauek landu ditugu:

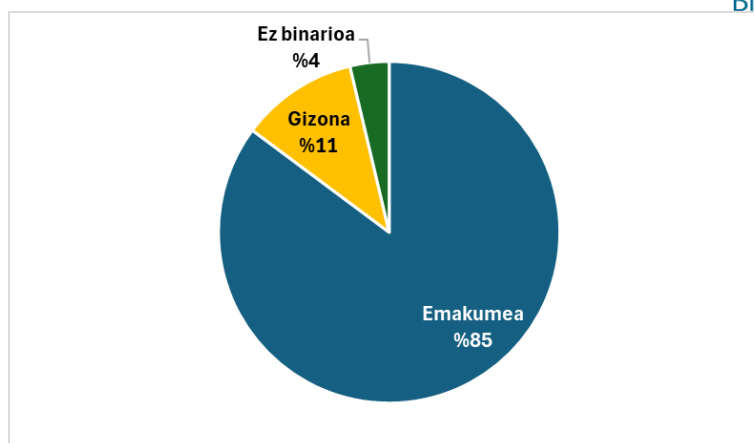
- Elkarrizketatutako pertsonaren funtzioen eta lan-prozesuen deskribapena eta dokumentu gakoak identifikatzea.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunean haien lan-arloan egindako ibilbidearen balorazioa.
- Erakundeko eta haien zerbitzuetako emakumeen eta gizonen berdintasunaren balorazioa. DAFO.
- Etorkizuneko erronkak eta proposamenak.

• Galdetegia

Inkesta bat egin da langileek BIDASOKO GARAPEN AGENTZIAKO emakumeen eta gizonen berdintasunaren gainean duten iritzia jasotzeko eta Emakundek proposatzen duen inkesta hartu da oinarritzat, I. Berdintasun Plana egiteko diagnostikoan egindako inkestara egokituz, alderaketak egiteko. Une horretan plantillan zeuden pertsonei (35 langile) bidali zaie inkesta Encuesta Fácil aplikazioaren bitartez eta soilik EDE Fundazioak jaso ditu, parte-hartzaileen anonimotasuna eta konfidentzialtasuna bermatzeko.

2024ko maiatzaren 29an bidali zen inkesta eta urte horretako ekainaren 10era arte egon zen irekita. Inkesta hori 27 pertsonak bete dute. Emakumeen ehunekoa erakundeko emakumeen eta gizonen proportzioa baino handiagoa da.

Emakumea	23
Gizona	3
Ez- binarioa ¹¹	1
GUZTIRA	27



b) ONARTZEA

Behin diagnostikoaren lehenengo zirriborroa talde eragilearekin kontrastatuta, zuzendaritzak onartu du.

3. fasea. BIDASOA ACTIVA–BIDASOA BIZIRIK erakundean II. Berdintasunaren-plana egitea eta onestea

a) PRESTAKUNTZA

Fase hori parte hartzeko saio batekin hasi da, eta talde eragileak, I. planaren berdintasun-batzordeak, teknikariek eta administrariak hartu dute parte. Helburua izan da II. plan honentzat neurrien ideiak sortzea, diagnostikoan detektatutako hobetzeko ekintzetatik. Horretarako, Emakundek proposamenera egokitutako metodologia bat erabiltzen da (LEAN TAILERRA_Berdintasuna).

Berdintasun-plana egiteari dagokionez, adierazi den bezala, planaren egitura eta edukiak gaur egungo erreferentziazko esparru juridiko eta teknikoak (2020ko Errege Dekretuak) zehaztu ditu, bai eta erakundean egindako Berdintasun Diagnostikoak eta ordainsari-auditoretzak lortutako emaitzek ere.

LAU URTEKO plana, helburuak, egin beharreko jarduketak, ebaluazio-adierazleak eta pertsona arduradunak adierazita.

Planaren edukiak hauek dira, 901/2020 Errege Dekretuak adierazten duen moduan

- Osatzen duten aldeak zehaztapena
- Pertsona, lurralde eta denbora arloa
- Enpresaren egoeraren diagnostikoaren txostena, edo, 2.6. artikulua adierazten duen kasuan, taldeko enpresetako bakoitzaren diagnostikoaren txostena.

¹¹ "Ez-binarioa" aukera gehitu da emakume edo gizon sentitzen ez diren erakundeko pertsonak gehitzeko. Hala ere, informazio hori ez da aztertu, baina etorkizuneko prozesuetarako jasota geratu da.

- Ordainsarien auditoretzaren emaitzak, baita indarraldia eta aldizkakotasuna ere, 2020ko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuan, emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasunari buruzkoan ezarritako baldintzetan.
- Berdintasun-planeko helburu kualitatiboen eta kuantitatiboen definizioa.
- Neurri zehatzen deskribapena, horiek gauzatzeko epea eta lehenespena, baita neurri bakoitzaren bilakaera zehazteko aukera ematen duten adierazleen diseinua ere.
- Bitarteko eta baliabide material eta humanoak identifikatzea, neurri eta helburu bakoitza ezarri, jarraitu eta ebaluatzeko beharrezkoak direnak.
- Berdintasun-planeko neurriak ezartzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeko jarduketaren egutegia
- Jarraipen-, ebaluazio- eta aldizkako berrikuspen-sistema.
- Berdintasun-planen jarraipena, ebaluazioa eta aldizkako berrikuspena egiteaz arduratzen den batzorde edo organo parekidearen osaera eta funtzionamendua.
- Aldaketa-prozedura, ezarpenean, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean sor daitezkeen balizko desadostasunak konpontzeko prozedura barne, baldin eta lege- edo hitzarmen-araudiak egitera behartzen ez badu.

b) NEGOZIAZIOA ETA ONARPENA

Una vez contrastado e incorporadas las aportaciones de las personas participantes, el documento se aprueba por parte de Dirección el día 22 de mayo de 2025.

5 OSATZEN DUTEN ALDEEN ZEHAZTAPENA

II. Berdintasun-plan hau zati sozialak barne hartu gabe onetsi da. Negoziaketa-prozesua hasteko, sektoreko sindikatu adierazgarrienak gonbidatu dira, eta horiek ez dira deialdira bertaratu; beraz, prozesua jarraitzea eta plan hori alde bakarretik egitea onestea erabaki da.

6 PERTSONEN, DENBORAREN ETA LURRALDEAREN APLIKAZIO EREMUA

II. Berdintasun-plana BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK erakundeko egiturako langile guztiei aplikatzekoa da.

BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIKen Berdintasun-planak lau urte iraungo du, eta indarrean egongo da onetsi zen egunetik, 2025eko maiatzaren 22tik, 2029ko maiatzaren 21era arte.

Halere, haren indarraldian, urtero berrikuspenak eta eguneraketak egingo dira, ekintza bakoitzaren jarraipen- eta ebaluazio-adierazle gisa hitzartuta.

7 TXOSTEN DIAGNOSTIKOA

Bidasoa bizirik Garapen Agentziak **ibilbide handia du emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen**. Duela urte batzuetatik, genero-ikuspegia aplikatzen du Agentziak bere

ekintzetan, programetan eta proiektuetan, lan-merkatuan emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunei aurre egiteko eta genero-berdintasuna sustatzeko.

Lan-arloan dauden desberdintasun horiekin amaitzeko, enpresak emakumeen eta gizonen arteko Aukera Berdintasunerako Politika bat garatu du. Horretarako, Berdintasun Batzordea sortu du eta 2020ko irailean,

I. Berdintasun Plana onartu zuen, 7 programa eta 17 ekintzarekin. 2023ko otsailean, Emakundek **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde Laguntzaile** gisa aitortu du Bidasoa bizirik eta erakunde laguntzaileen **Bai Sarearen** barruan sartu da.

Memoriak eta txostenak oinarri hartuta, I. Planaren ekintzen betetze-maila hau jaso da, exekuzio-urteen arabera. Kontuan izan behar da 2020an ez zirela Planean aurreikusitako ekintzak egin, pandemiaren ondorioz. 2021ean hasi ziren ekintza horiek ezartzen. Hala, hau izan da **betetze-maila: 2021, % 70; 2022, % 80; 2023, % 95**. Urteetan zehar hobetuz joan da gauzatze-maila eta 2023an aurreikusitako ia ekintza guztiak egin dira.

Plantillari erreparatuta, 2023an (diagnostikoaren urtea) 46 pertsona egon dira kontratatuta enpresan; 34 emakumeak eta 12 gizonak. Agentzia emakumeen gainordezkaritza duen erakundea da. 2023ko Agentziako langileen **adinaren** ezaugarria da 45 eta 60 urte bitarteko adin-tartean pilatzen dela, eta gehienak emakumezkoak direla. Guraso izateko adin-tartean dauden emakumeen eta gizonen kopurua txikiagoa da.

Ikasketen mailari dagokionez, emakumeek eta gizonek enpresan duten ordezkartzaren ehunekoa (74/26) aintzat hartuta, ikus daiteke Lizentziaturako titulazioa duten pertsonen ordezkartza orekatuta dagoela, Gradu eta Diplomaturako ikasketak dituztenen kasuan gizonak gehiago dira, Batxilergoko ikasketak dituztenen kasuan gizonezkoak dira guztiak eta FP2 mailako ikasketetan guztiak dira emakumezkoak. Emakumeak gainkualifikatuta daude turismoa laguntzaile postuan (enplegua sustatzeko kontratuak) eta administrari seniorren postuan, eta gizonak informatzaile turistikoarenean. Halaber, **aniztasun funtzionala** duen langile 1 dago eta gizona da.

Hautaketa- eta sustapen-prozesuari dagokionez, erakundean Hautaketarako eta sustapenerako eskuliburua (2021) dago. Eskuliburu horrek prozesu horien fase guztiak sistematizatzen ditu, inolako diskriminaziorik egon ez dadin. Fase horietan hainbat irizpide ezartzen dira prozesu horietan genero-ikuspegia integratzeko eta hizkera ez sexista erabiltzeko. Halaber ez da beharrezkoak ez diren eskakizunik eskatzen, lanpostuak deskribatzen dira ezaugarri tekniko eta konpetentzialetatik, zeharkako diskriminazioak eragin ditzaketen terminoak idazten dira, sexuaren araberrako datuak jasotzen dira fase guztietan, lanpostuaren konpetentziekin zuzeneko lotura duten proba objektiboak egiten dira (hala nola simulazioak edo proba profesionalak testak beharrean) elkarriketak egitean emakumeen eta gizonen kopuru antzekoa lortzen saiatzen dira, eta harrera-plan bat dago kontziliazioarekin, jazarpenarekin eta abarrekin lotutako informazioarekin.

Egiten den hautaketa- eta sustapen-prozesu bakoitzean gida horren aplikazioaren monitorizazioa-jarraipena egitea geratuko litzateke eta sortzen diren proposamen eta arau berriekin eguneratzen joatea. Halaber, generoaren kontrako indizea gehitu beharko litzateke.

2020 eta 2024 artean hautaketa-prozesuei dagokienez, emakumeei egin zaizkie kontratu guztiak, bai finkoak, bai aldi baterakoak. Sustapeneko kontratuen kasuan, kontratatutako gizonen proportzionaltasuna erakundeko emakumeen eta gizonen proportzionaltasuna baino handiagoa da, % 74koa baita.

Hautemandako beste alderdietako bat da emakumeek lanpostu hauek izan dituztela: Informazio turistikoaren laguntzailea, azterketen teknikaria, administrari laguntzailea eta lehiakortasuneko teknikaria. Eta gizonenak hauek: Prestakuntzako laguntzailea, ADE, administraria, prestakuntzako laguntzailea eta lehiakortasuneko teknikaria. Lanpostu horiek agentziak urtero egiten dituen enplegua sustatzeko prozesuetakoak dira.

Bestalde, 2021etik 2024ko abuztura 6 **irteera** izan dira. Horietako hiru erretiroagatik (zuzendaritzako idazkaria, Ekintzailatza eta jarduera berriak saileko erantzukizun sektoriala duen teknikaria eta Prestakuntza eta enpleguaren arduraduna), bat borondatezko bajagatik (Zerbitzu orokorren arduraduna) eta 2 behin betiko lanerako ezintasuna aitortu dietelako.

Sustapenari dagokionez, azken urteetan ez da gizon hautagairik izan.

Bidasoko Garapen Agentziak 2019-2022ko Agentziaren Hitzarmen Kolektiboan onartutako **sailkapen profesionalaren** sistema bat du: langileen sailkapen profesionalerako sistema talde profesionalen bitartez ezartzen da; talde bakoitzak prestazioaren gaitasun profesionalak, titulazioak eta eduki orokorra jasotzen ditu eta enpresako langileei esleitutako zereginak, funtzioak, berezitasun profesionalak edo erantzukizunak barne hartzen ditu. **Lanpostuaren arabera segregazioaren** azterketan garrantzitsua da kontuan izatea erakundearen jardueraren arloak lotura handia duela emakumeak presenteago dauden jarduera batekin eta titulazio batzuekin. Hala ere, gizonek ere presentzia duten beste titulazio batzuk eskatu direnean, hautagai gehienak ere emakumezkoak izan dira. Horren arrazoia zein izan daitekeen aztertzen ari dira. Erakundeko lanpostu guztiak feminizatuta daude, erantzukizun sektorialak dituen goi-mailako edo erdi-mailako teknikariarena (orekatua dago) edo turismoko informatzaile seniorrarena izan ezik (maskulinizatuta dago). Horrez gain, agentziaren **sail** guztiek emakumeen gainordezkaritza dute, ekintzailatza-sailak izan ezik, sexuaren arabera baitago orekatuta.

Barne-prestakuntza araututa dago Bidasoa bizirik enpresaren hitzarmen kolektiboan. 2022an: 32 ikastaro, 110 parte-hartzaile, 22 gizon eta 88 emakume; 28 emakume eta 9 gizon. 2023an: 40 ikastaro, 117 parte-hartzaile, 29 gizon eta 88 emakume; 28 emakume eta 9 gizon. Langile guztiek dute emakumeen eta gizonen berdintasunerako gutxienerako prestakuntza. Eta urtero egiten da Gizonduz programa zabalpena. (6 pertsonak -4 gizon eta 2 emakumek- egin dute)

Lanaldiei dagokienez, ikus daiteke lanaldi osoetan emakumeen eta gizonen proportzioa orekatuta dagoela (erakundearen sexuaren arabera dagoen proportzioaren arabera). Alabaina, lanaldi partzialen kasuan, emakumeek presentzia handiagoa dute, bai kontratu mugagabeetan (1 emakume), bai aldi baterakoetan (5 emakume eta 1 gizon). Aldi baterako langileei dagokien lanaldi partziala emandako dirulaguntzaren ondorio da. **Aldi baterako kontratuen eta mugagabeen** proportzioa antzekoa da bi sexuetan.

Ordainsarien auditoretzan genero-ikuspegitik baloratu dira azpitalde profesionalak. Hala, balio bereko lanpostuetan multzokatu dira, erabilitako tresnaren aplikatutako faktoreetatik. Multzo horietan ikus daiteke 1. eskalan koordinatzailearen lanpostua dagoela, 2. eskalan Sailaren buruzagitzaren postua, 3. eskalan lanpostu tekniko guztiak eta erantzukizun funtzionalak dituen administrariarena, 4. eskalan administrarien postuak eta turismoko informatzaile seniorrarena eta 5. eskalan turismoko laguntzailearena. Sailkapen horri esker, eskala bakoitzeko arrakalak ikus daitezke ordainsarien analisietan. 3. eskalan daude gizonen aldeko ordainsarien arrakalarik handienak, bai neurri eraginkorretan (% 24), bai alderatueta (% 10).

Garapeneko agentziaren **kontziliazio erantzunkidearen politika** erakundearen Hitzarmen Kolektibotik arautu da. Eskubide horietako batzuek indarrean dagoen legedia gainditzen dute, hala nola ezkontza - izatezko bikotekidearen kasuek edo erditze-kasuetarako amatasun-aitatasun baimenek. Baimen horrek ezarritako 16 astez gain 14 egun gehiago aurreikusten ditu. Eskubide horiek azken urteetan zehar kontziliazioaren arloan onartzen joan diren laneko araudi berriekin osatu dira diagnostiko hau egiteko garaian.

2021eko uztailan, erakundeak BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK ENPRESAREN KONTZILIAZIO NEURRIEN TXOSTENA egin zuen. Txostenean hauek biltzen dira: erakundeak berdintasun- eta kontziliazio-arloan egindako diagnostikoa, kontziliazio-neurrien existentzia eta erabilera, 2021eko eta azken 3 urteetako erabilera, plantillaren kontziliazio-ikuspegia eta 2021ean kontziliazioaren arloan zeuden puntu kritikoen estimazioa. Diagnostiko hau egiterako garaian, langile gehienek, emakumeek zein gizonen, 18 urtetik beherako seme-alaba adingabeak zituzten beren kargu, batez ere 18 urtetik gorakoak. Hein txikiagoan, baina badira adingabeen edo mendekotasuna duten pertsonen kargu daudenak ere (2 emakume pertsona horrekin bizi dira etxean eta beste 3 emakume eta 1 gizon ez dira berarekin bizi). Enpresak bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko dituen neurriekiko asebetetze-maila 7,04koa da enpresako emakumeen kasuan, 6koa gizonen kasuan eta 7koa pertsona ez-binarioen kasuan.

Erakundearen ordainsarien analisisa egiteko, 2023ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarteko **aldia hartu da erreferentziazat**. Aurreko puntuan aipatu den moduan, plantillako pertsona guztien soldata-oinarria eta soldata-osagarriak eta soldataz kanpokoak jaso dira erregistro honetan, bai eta urte osoan zehar izandako kontratuzko egoera guztiak ere. Bigarren erregistro bat egin da eta arrakala osoa eta lanpostuen araberkia estaltzen zuten osagarri batzuk kendu dira, antzintasunarena batez ere.

Hauek dira bi erregistroetan jasotako arrakala osoak:

Adierazlea	Arrakala osoa (1 erregistroa)	Arrakala osoa antzinatasunik eta besterik gabe (2 erregistroa)
Batezbesteko eraginkorra	% 15	% 12
Batezbesteko alderatua	% 6	% 2
Mediana eraginkorra	% 9	% 7
Mediana alderatua	% 8	% 3

Iturria: 1 ordainsarien erregistroa eta 2 Bidasoa bizirik 2023

Ordainsarien kontzeptu guztiak aintzat hartuta (1.erregistroa) ikus dezakegun lehen datua da **Bidasoa bizirik enpresako ordainsariaren arrakala osoaren batez bestekoa % 15koa** dela gizonen alde, arrakala eraginkorrari dagokionez, eta % 6ra murrizten dela alderatuaren kasuan. Arrakalaren mediana % 9koa da arrakala eraginkorrari dagokionez, eta % 8ra jaisten da alderatutako datuetan.

2. erregistroak erakusten du **Bidasoa bizirik enpresaren ordainsarien arrakala osoaren batezbestekoa % 12koa** dela gizonen alde arrakala eraginkorrari dagokionez, eta % 2ra jaisten dela alderatuan. Arrakalaren mediana % 9koa da arrakala eraginkorrari dagokionez, eta % 3ra jaisten da alderatutako datuetan.

Bidasoko Garapen Agentzian, kanpoko prebentzio-zerbitzu batek (IMQ Prevención) eta Arlo Ekonomiko-Finantzarioaren eta Giza Baliabideen koordinatzaileak kudeatzen dute **lan-osasuna**. Puntu honetan, **sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren** prebentzio-, hautemate- eta jarduketa-mekanismoak egiaztatuko ditugu, baita langileek ezagutzen dituzten eta haien iragarriak diren ere. Halaber, enpresan jazarpen-egoerak egon ote diren eta nola jokatu den edo nola bideratu den aztertu da, sexu-jazarpena eta/edo sexuagatikoa prebenitzeko protokoloaren baitan.

Azkenik, diagnostiko honek **erakundearen kulturaren eta kanpo-dimentsioaren** elementuak jorratzen ditu eta garrantzitsua da horiek kontuan izatea.

Erakundearen kulturari dagokionez, lehenik eta behin jaso da plantillako langileak ez direla diskriminatuak sentitu lan-arloan, emakume baten kasuan izan ezik. Halaber, emakume gehienek eta gizon guztiek uste dute genero-estereotipoek ez dutela eraginik erakundeko enpleguaren baldintzetan. 4 emakumeek eta pertsona ez-binario batek aldiz esan dute eragina dutela. Langileek erakundeko emakumeen eta gizonen berdintasunaren gainean duten asebetetze-maila 8tik 7,78ra igaro da emakumeen kasuan 2020tik 2024ra, eta 5etik 6,67ra gizonen kasuan.

Erakundeak bere komunikazio-politika korporatiboan egiten dituen komunikazio instituzionalen **komunikazio-jarduera formaletan**, hizkera ez sexista erabiltzen da, baina hainbat gauza daude zuzentzeke. Irudiek gizon eta emakumeak erakusten dituzte, baina irudi anitzagoak erabili behar dira (jatorri desberdinak, adin desberdinak, eta abar). Emakumeek ordezkatzan duten enpresa ekitaldi publikoetan, zuzendari kudeatzailea emakumea delako eta zuzendaritza-taldea gehienbat emakumeek osatzen dutelako. Langileen % 74 emakumeak dira.

Erakundearen kontratazio-politikari dagokionez, diagnostikoan jasotzen da irekitako lizitazio guztietan dagoela kontratatutako zerbitzuetan genero-ikuspegia txertatzeko betebeharra. Kontratuan zehar egiaztatu egiten da proposamenean ezarritakoa betetzen dela eta, ondoren, berdintasun-batzordean, urteko analisia egiten da. Erosketen politikaren barruan sartuta daude kontratu ireki guztietan eskatzen diren berdintasun-irizpideak. Enpresaren edo erakundearen tamainaren arabera eskatzen da Berdintasun Plana. Horrez gain, bezeroek (dirulaguntzak, erakunde publikoekiko hitzarmenak) berdintasun-irizpideak eskatzen dituzte erakundearen zerbitzuak eta proiektuak garatzeko.

Ingurunearen kasuan, diagnostiko hau egin zen garaian, Bidasoa bizirikek Irungo Udaleko Berdintasun Batzordean eta Erakundearen eta enpresen berdintasunaren aldeko Bai Sarean **hartzen zuen parte**.

8 ORDAINSARIEN AUDITORETZAREN EMAITZAK

Erakundearen azpitalde profesionalak baloratu eta lanpostuak genero-ikuspegiaren arabera baloratzeko tresnarekin puntuatu ondoren, irudi moduan daude jasota hurrengo grafikoan, bakoitzak lortutako puntu guztien arabera ordenatuta. Gainera, feminizatuta dauden ala ez dago adierazita, azterketa errazteko.

Puntuazioa profesionalaren azpitaldearen eta sexuaren arabera

Lanpostu mota	Puntuak
SAIL EKONOMIKO FINANTZARIOAREN + GIZA BALIABIDEEN KOORDINATZAILEA	664
SAILAREN BURUZAGITZA	604
ERANTZUKIZUN SEKTORIALA DUEN GOI MAILAKO TEKNIKARIA	481
GOI MAILAKO TEKNIKARI SENIORRA	461
GOI MAILAKO TEKNIKARIA	435
ERANTZUKIZUN SEKTORIALA DUEN ERDI MAILAKO TEKNIKARIA	409
ERDI MAILAKO TEKNIKARI SENIORRA	409
ERDI MAILAKO TEKNIKARIA	401
ERANTZUKIZUN FUNTZIONALA DUEN ADMINISTRARIA	401
ADMINISTRARI SENIORRA	324
ADMINISTRARIA	312
TURISMOAREN INFORMATZAILE SENIORRA	337
TURISMO LAGUNTZAILEA	252

Iturria: BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIKEN LBren excela



GENERO IKUSPEGITIK EGINDAKO LANPOSTUEN BALORAZIOAN APLIKATUTAKO FAKTOREAK

BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK enpresan lanpostuen balorazioa egiten da genero-ikuspegitik azpitalde profesional bakoitzaren balioa zehazteko. Horretarako, metodologia kuantitatiboa erabili dute txosten hau egiteko prozesuaren arduradunek, Lanaren Nazioarteko Erakundeak proposatzen duen moduan, eta Berdintasun Ministerioak proposatzen duen metodologia eta erakundearen diagnostikoa eta I. Berdintasun Plana baliatu dituzte.

BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK enpresan azpitalde profesional bakoitzean baloratu beharreko lau faktore mota identifikatu dira:

- A. **Funtzioen edo zereginen izaera:** lan-harremanaren funtsezko edukia jasotzen dutenak dira. Legeak edo hitzarmen kolektiboak ezartzen duena, eta egindako jardueraren eduki eraginkorra hartzen ditu kontuan.
- B. **Hezkuntzako baldintzak:** araututako kalifikazioekin bat datozenak eta jardueraren garapenarekin lotura dutenak dira.
- C. **Baldintza profesionalak eta prestakuntzakoak:** langilearen kualifikazioa egiaztatzeko balio dezaketenak dira. Arautu gabeko esperientzia edo prestakuntza sartzen da hemen, betiere lotura baldin badu jardueraren garapenarekin
- D. **Lan-baldintzak eta zuzenean jarduerarekin lotura duten faktoreak:** jarduera garatzeko garaian adierazgarriak diren aurrekoen bestelakoak.

Lau faktore mota horiek azpi-faktoretan banakatu dira, eta azpi-faktore horiei puntuazio bat eman zaie, prozesuan parte hartu duen taldeak azpitalde profesional bakoitzerako emandako balioaren arabera. Hurrengo taulan jasota dago bakoitzerako puntuazioa, bai faktoreen arabera bereizita, bai puntuazio guztiaren arabera, baita azpitalde bakoitza okupatzen duten emakumeen ehunekoa ere.

Taula: Faktoreen puntuazioa azpitalde profesionalen eta emakumeen ehunekoaren arabera

Lanpostua	Azpitalde profesionalen emakumeen %	FAKTOREAK				
		A	B	C	D	PUNTUAK GUZTIRA
SAIL EKONOMIKO FINANTZARIOAREN + GIZA BALIABIDEEN KOORDINATZAILEA	% 100	292	171	147	53	664 puntu
SAILAREN BURUZAGITZA	% 83,33	262	171	127	44	604 puntu
ERANTZUKIZUN SEKTORIALA DUEN GOI MAILAKO TEKNIKARIA	% 50,00	185	171	101	23	481 puntu
GOI MAILAKO TEKNIKARI SENIORRA	% 75,00	166	171	101	23	461 puntu
GOI MAILAKO TEKNIKARIA	% 100,00	142	171	99	23	435 puntu
ERANTZUKIZUN SEKTORIALA DUEN ERDI MAILAKO TEKNIKARIA	% 50,00	142	143	101	23	409 puntu
ERDI MAILAKO TEKNIKARI SENIORRA	% 100,00	142	143	101	23	409 puntu
ERDI MAILAKO TEKNIKARIA	% 75,00	142	143	99	18	401 puntu
ERANTZUKIZUN FUNTZIONALA DUEN ADMINISTRARIA	% 100,00	168	114	101	18	401 puntu
ADMINISTRARI SENIORRA	% 100,00	98	114	94	18	324 puntu

ADMINISTRARIA	% 100,00	91	114	89	18	312 puntu
TURISMOAREN INFORMATZAILE SENIORRA	% 0,00	99	114	96	29	337 puntu
TURISMO LAGUNTZAILEA	% 75,00	80	57	87	29	252 puntu

Iturria: Guk egina BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIKEN LBren exceleetik abiatuta

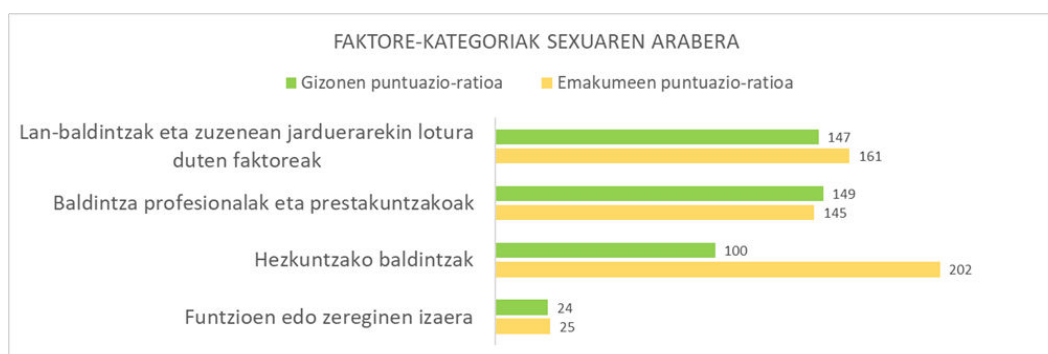
Hala, erakundearen azpitalde profesionalak balio berdineko eskaletan multzokatuta geratu dira, aplikatutako tresnaren arabera. Hurrengo taulan ikus daiteke hori:

balio bera duten lanpostuen ESKALAK	Lanpostu mota	Puntuak
1 eskala	SAIL EKONOMIKO FINANTZARIOAREN + GIZA BALIABIDEEN KOORDINATZAILEA	664
2 eskala	SAILAREN BURUZAGITZA	604
3 eskala	ERANTZUKIZUN SEKTORIALA DUEN GOI MAILAKO TEKNIKARIA	481
	GOI MAILAKO TEKNIKARI SENIORRA	461
	GOI MAILAKO TEKNIKARIA	435
	ERANTZUKIZUN SEKTORIALA DUEN ERDI MAILAKO TEKNIKARIA	409
	ERDI MAILAKO TEKNIKARI SENIORRA	409
	ERDI MAILAKO TEKNIKARIA	401
	ERANTZUKIZUN FUNTZIONALA DUEN ADMINISTRARIA	401
4 eskala	ADMINISTRARI SENIORRA	324
	ADMINISTRARIA	312
	TURISMOAREN INFORMATZAILE SENIORRA	337
5 eskala	TURISMO LAGUNTZAILEA	252

Iturria: Guk egina BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIKEN LBren exceleetik abiatuta

Jarraian, **sexuaren arabera bereizitako faktoreen kategorien** grafikoa jaso dugu, hau da, emakumeek eta gizonek kategoria bakoitzean lortutako puntuak, okupatutako lanpostuak gorabehera.

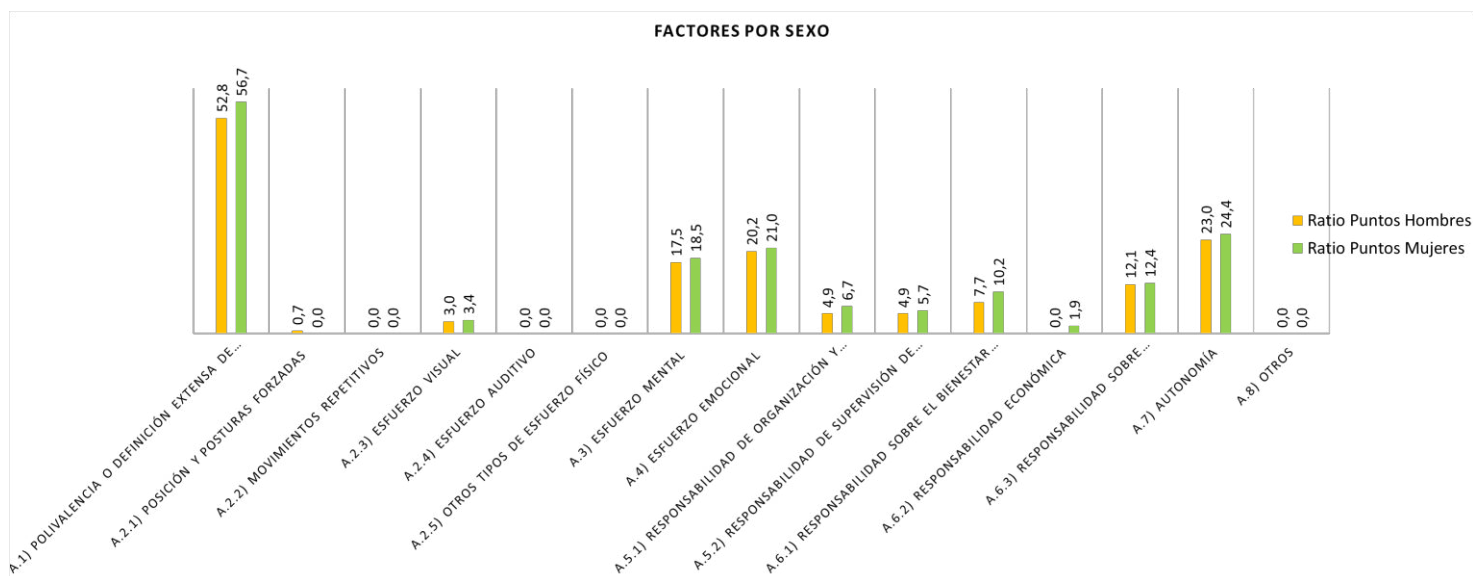
Grafikoa. Faktoreen kategoriak sexuaren arabera



Iturria: BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIKEN LBren excela

Ikus daitekeen moduan, emakumeek **puntu gehiago lortzen dituzte** gizonekin alderatuta (161 puntu eta 147 puntu) **A) Funtzioen edo zereginen izaera** kategorian, zehazki, hiru faktore hauetan: A.1. Balio aniztasuna edo betebeharren definizio luzea; A.6.1) Pertsonen ongizatearen gaineko erantzukizuna; eta A.5.1) Antolaketaren eta koordinazioaren erantzukizuna.

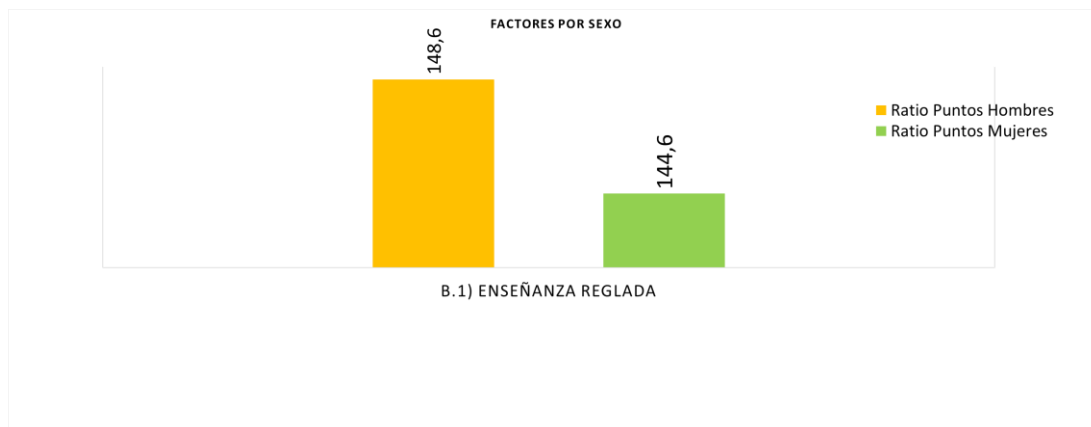
A) Funtzioen edo zereginen izaeraren faktoreak eta azpifaktoreak



Iturria: BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIKEN LBren excela (ez dago euskarazko oinarrizko dokumenturik)

Erakundeko gizonek puntu gehiago lortu dituzte emakumeek baino (149 eta 145 -ez da desberdintasun handia-) B) Hezkuntzako baldintzak kategorian, zehazki B.1) Hezkuntza arautua faktorean.

B) Hezkuntzako baldintzak kategoriaren faktoreak eta azpifaktoreak



Iturria: BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIKEN LBren excela (ez dago euskarazko oinarritzko dokumenturik)

Oro har, atal honetan ez dago alde handirik, lehenengo kasuan izan ezik. Horren arrazoia izan daiteke emakumeak daudela koordinazio- eta kudeaketa-funtzioetan.

Ordainsarien auditoretzan pertsonen kudeaketa-prozesuak ere aztertzen dira, hobetu beharreko arloak identifikatzeko, diagnostiko honetako ataletan adierazten den moduan. Azterketa horietatik abiatuta, hartu beharreko eta berdintasun-planean islatu beharreko neurri hauek identifikatu dira:

1. Ordainsarien urteko erregistroa egitea, sexuaren arabera, eta ordainsarietan dauden genero-arrakalak kalkulatzeko, Berdintasun Ministerioak eta 902/2020 EDk ezarritako adierazlearen arabera. Eta horien eboluzioa aztertzea.
2. Antzintasun-arrakalen eta eguneko eta urteko lanaldiaren arabera bilakaera aztertzea, ordainsarietan genero-inpaktu negatiboa murrizteko, kasu honetan emakumeekiko.
3. Ordainsarietako genero-arrakalen dauden kausak identifikatzeko eta horiekin amaitzeko ekintzak ezartzea.
4. Urteko estatistika-informazioa izatea, sexuaren arabera bereizita, eta, ondoren, genero-azterketa egitea, plantillari buruz, hautaketa-prozesuei buruz, sustapenari buruz, barne-prestakuntzari buruz eta kontziliazio erantzukideari buruz, prozesu horiek ordainsarietan izan ditzaketen eragin negatiboen kausak eta horien ondoriozko arrakalak identifikatzeko.
5. Kontrol-zerrenda bat egitea, erakundearen ordainsarien ereduaren genero-ikuspegia gehitzen dela identifikatzeko urtero.
6. Emakumeek eta gizonen egiten duten urteko eta eguneko lanaldi mota sexuaren arabera orekatzea, egoera horien azpian dauden kasuak identifikatuz eta neurri zuzentzaileak planteatuz.
7. Erakundearen kontziliazio erantzukiderako plan bat izatea, Kontzilia ereduaren edo beste eredu egoki batzuen arabera.
8. Beste erakunde batzuen ordainsarien genero-arrakalak murrizteko jardunbide egokiak bilatzea, eta egokiak direnak aukeratzea eta aplikatzea.

9. Barne-kanpaina bat egitea erakundearen ordainsarien arrakalak zabaltzeko eta azalpenak ematea otsailaren 14an eta/edo irailaren 18an (nazioartekoa). Gai horien gaineko prestakuntza-sentsibilizazioarekin batera.

9 PLANEKO OBJEKTU KUALITATIBO ETA KUANTITATIBOEN DEFINIZIOA

Berdintasun-plan honen diseinuak abiapuntutzat hartzen du BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIKek gizonen eta emakumeen arteko tratuari eta aukeren berdintasunaren printzipioaren gainean emandako definizioa, baita haren ibilbidea ere. Kontuan izan dira, aldi berean, egoeraren diagnostikoan lortutako emaitzak. BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIKek berdintasunaren alorrean dituen hobetzeko beharrak azpimarratu dituzte emaitza horiek, betiere, zuzendu beharreko desorekei eta desberdintasunei dagokienez, baita berdintasuna bere funtzionamenduan sartzeko beharrak ere. Hortaz, behar horien arabera, beharrezkoa da eskuratzeko xede batzuk ezartzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeko enpresako esparru guztietan.

Berdintasun plan honen funtsezko helburua da **BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIKen emakumeen eta gizonen erabateko berdintasuna lortzea**.

Hauek dira **helburu kualitatibo** orokorrak:

- Tratu- eta aukera-berdintasunerako printzipioa eta sexuagatiko diskriminaziorik eza bermatzea.
- Giza eskubideen kudeaketan aukera-berdintasunaren irizpideak txertatzea.
- Plantilla osatzen duten pertsonen bizitza-kalitatea hobetzea, bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa kontziliatzeko neurriak integratuz, eta erantzukizunen ardura partekidea sustatuz.
- Eraso moralaren, sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako babesa enpresan lan egiten duten pertsona guztien lan-eskubide gisa bermatzea.
- Genero-ikuspegia erakundearen kanpo-dimentsioan sartzeara.

Hauek dira **helburu kuantitatibo** orokorrak:

- Enplegurako sarbidean, prestakuntzan, langileen sustapenean eta lan-baldintzetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeko 65 neurriak txertatzea.

10 PLANAREN EGITURA

Berdintasunerako II. plana arlo hauetan dago egituratuta:

SAILAK	HELBURUAK	NEURRIAK
1. arloa. Kudeaketa-eredua	1	8
2. arloa. Hautaketak- eta kontratazio-prozesua	1	4
3. arloa. Sailkapen profesionala	1	1
4. arloa. Prestakuntza	3	7
5. arloa. Sustapen profesionala	2	3
6. arloa. Bizitza pertsonala, familia- eta lan-bizitzaren jarduera erantzunkidea	3	6
7. arloa. Ordainsari-politika	2	9
8. arloa. Lan-osasuna eta jazarpen sexualaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa	2	6
9. arloa. Erakunde-kultura, komunikazioa eta kanpoko dimentsioa	7	21
GUZTIRA	22	65

Markatutako eremuen helburua da berdintasun-diagnostikoan hautemandako beharren arabera ezarritako lan-ildo nagusiak aipatzea. Arlo horiek, halaber, lehentasunezko helburu eta neurrietan daude antolatuta, baita egutegiaren, adierazleen eta baliabideen arabera ere, taula honetan ikusten den moduan:

ARLOA

HELBURUAK	NEURRIAK	Arduradunak	EGUTEGIA			ADIERAZLEAK	BALIABIDEAK
			Exekuzioa	Jarraipena	Ebaluazioa		

11 NEURRI ZEHATZAK, GAUZATZEKO EPEA ETA LEHENTASUNAK DESKRIBATZEA, ADIERAZLEAK ETA EKINTZEN EGUTEGIA BARNE

1. arloa. Kudeaketa-eredua

HELBURUAK	NEURRIAK	Arduraduna/k	EGUTEGIA			PROZESUAREN ADIERAZLEAK	BALIABIDEAK
			Exekuzioa	Jarraipena	Ebaluazioa		
1.1. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna erakundearen kudeaketa-eremuan izatea, sortzen diren araudi berrien arabera eguneratuta. (LANGILEAK, PLANAK, AURREKONTUA)	1.1.1. Berdintasun-arduradunaren postuaren funtzioak Zeharkakoen arduradunaren postuan mantentzea (urteko lanaldi osoaren 400 ordu).	Zuzendaria	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (urte bakoitzeko abendua).	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Berdintasun-arduradunaren postuak zeharkakoen arduradunaren postuan jarraitzen du. Urtean egindako ordu kopurua.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	1.1.2. Berdintasun Batzordeari eustea, II. Plana kontrastatzeko eta jarraitzeko erakundea den heinean. (Urtean bi bilerak: urtarrila-iraila).	Zuzendaria	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Bilerak: 2025eko urtarrila / 2025eko iraila . . . 2029ko urtarrila / 2029ko maiatza	Bitartekoa: 2026ko iraila Amaiera: 2029ko maiatza	Berdintasun Batzordeari eustea, II. Plana kontrastatzeko eta jarraitzeko erakundea den heinean. Egindako urteko bileren kopurua.	Bertako langileek eskainitako orduak
	1.1.3. Aldi baterako lantaldeak sortzea (beharra edo interesa egonez gero), dagozkion planeko neurriak burutzeko: - Kontziliazio erantzunkidearen taldea - Ordainsarien berdintasuneko taldea - Zerbitzuen, proiektuen eta ekintzen genero-ikuspegiaren taldea - Pertsonak kudeatzeko taldea	Berdintasun-arduraduna. Berdintasun Batzordea.	2025eko maiatza – 2029ko maiatza (urteko berrikuspene kin eta beharren arabera)	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Sortutako lantalde kopurua eta motak. Partaide kopurua, sexuaren eta postuaren arabera. Eskainitako ordu kopurua parte-hartzaile bakoitzeko.	Bertako langileek eskainitako orduak.

	Berdintasunaren aldeko gizonen taldea						
	1.1.4. Plan hau erabiltzea urteko plangintza eta jarraipena egiteko tresna moduan, erakundearen kudeaketa-ereduan txertatuta.	Berdintasun-arduraduna.	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Urteko kudeaketa-planak barne hartzen duen berdintasun-plana.	Urteko kudeaketa-plana.
	1.1.5. Urteko programa eragile bakoitza egitea eta onartzea, egin beharreko helburu, neurri eta ekintzekin, arduradunekin, adierazleekin eta aurrekontuarekin, diseinatutako tresnaren arabera.	Berdintasun-arduraduna. Berdintasun Batzordea.	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Egindako eta onartutako urteko programa eragileak.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	1.1.6. Urteko jarraipen-txostena egitea, bai eta amaierako ebaluazio-txostena ere.	Berdintasun-arduraduna.	2025, 2026, 2027 2028 abendua. 2029ko maiatza	2026, 2027, eta 2028ko urtarrila; 2029ko ekaina.	Bitartekoa: 2026ko abendua. Amaiera: 2029ko maiatza	Egindako urteko jarraipen-txostenak. Egindako amaierako ebaluazio-txostena	Bertako langileek eskainitako orduak.
	1.1.7. Plangintza-prozesuen (2), prozesu nagusien (11) eta prozesu euskarrien (4) fitxak genero-ikuspegitik berrikustea (helburuetan, deskribapenean, adierazleetan, etab.).	Berdintasun-arduraduna, kalitate-prozesuen arduradunekin batera	2025eko iraila-urria; urteroko iraila-urria berrikuspena	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko apirila	Berrikusitako prozesuen fitxa kopurua eta mota. Egindako aldaketa kopurua eta mota fitxen arabera.	Prozesuen fitxak.
	1.1.8. Plan operatiboaren neurriei esleitutako urteko aurrekontu bat egitea eta onestea.	Berdintasun-arduraduna, alorreko koordinatzailea eta zuzendaritza	2025, 2026, 2027 2028 abendua			Onartutako urteko aurrekontua. Urteko aurrekontu bakoitzean bideratutako kantitatea. Berdintasun-planari dagokion urteko aurrekontu osoaren %	Erakundearen urteko aurrekontua.
AURREKONTU BERRIA							

2. arloa. Hautaketak- eta kontratazio-prozesua

HELBURUAK	NEURRIAK	Arduraduna/k	EGUTEGIA			ADIERAZLEAK	BALIABIDEAK
			Exekuzioa	Jarraipena	Ebaluazioa		
2.1. Sexuagatiko segregazio horizontala txikitzea, ikuspegi intersektional batetik, erakundearen emakumeek edo gizonen ordezkaritza	2.1.1. Hautaketa-eta kontratazio-prozesuetako fase bakoitzaren urteko estatistikak jasotzea, sexuaren eta eragina duten beste aldagai batzuen arabera (jatorria, aniztasun funtzionala, adina, etab.).	Berdintasun-arduraduna	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Jasotako urteko estatistikak. Genero-ikuspegi intersektionaletik abiatuta aztertutako urteko estatistikak. Sexuarekin lotura duten aldagai kopuru eta mota.	Bertako langileek eskainitako orduak.

handiagoa duten lanpostuetan. (DATUAK, PROZEDURAK, JARDUERA EGOKIAK, INTERSEKZIONALITATEA, JARDUNBIDE EGOKIAK)	Datuak genero-ikuspegi intersektionaletik abiatuta aztertzea.					Emakumeen eta gizonen % eta kopurua hautaketa-prozesuaren fasearen arabera.	
	2.1.2. Hautaketa- eta sustapen-gida ebaluatu, eguneratu eta ezartzea. • Ikuspegi intersektionala gehitzea.	Berdintasun-arduraduna, alorreko koordinatzailea eta zuzendaritza	2026, 2027 eta 2028ko martxoa	Urteko txostena	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Hautaketa- eta sustapen-gida ebaluatua. Hautaketa- eta sustapen-gida eguneratua. Hautaketa- eta sustapen-gida aplikatua. Gidan ikuspegi intersektionala gehitzeko egindako aldaketen kopurua eta mota.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	2.1.3. Ekintza positiboak egitea (irteera- eta helmuga-lerroa) emakumeak erakundeko askotariko postuetan gehitzeko, betiere, sexuarekin lotura duten beste aldagai batzuetan arreta jarrita (migrazio-egoera, adina, aniztasun funtzionala, etab.). ¹²	Berdintasun-arduraduna, alorreko koordinatzailea eta zuzendaritza	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Irteera-lerroan egindako ekintza positiboaren kopurua eta mota. Helmuga-lerroan egindako ekintza positiboaren kopurua eta mota. Ikuspegi intersektionalarekin egindako ekintza positiboaren kopurua eta mota.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	2.1.4. Ekintza positiboak egitea (irteera- eta helmuga-lerroa) ordezkari gutxiago duten gizonak erakundearen postuetan gehitzeko, sexuarekin lotura duten beste aldagai batzuen arabera (pertsona migratuak, desgaitasuna dutenak, adinekoak, etab.). ¹³	Berdintasun-arduraduna, alorreko koordinatzailea eta zuzendaritza	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Irteera-lerroan egindako ekintza positiboaren kopurua eta mota. Helmuga-lerroan egindako ekintza positiboaren kopurua eta mota. Ikuspegi intersektionalarekin egindako ekintza positiboaren kopurua eta mota.	Bertako langileek eskainitako orduak.
AURREKONTU BERRIA							

¹²Askotariko emakumeen enplegua sustatzeko ekintza positiboaren adibidea da hauekin elkarlanean aritzea: a) zailtasun soziala duten emakumeen enplegarritasuna hobetzea bultzatzen duten erakundeak, b) emakumeen edo berdintasun-alorren elkarte profesionalak, c) maila guztietako prestakuntza-zentroak, etab.

¹³Askotariko gizonen enplegua sustatzeko ekintza positiboaren adibideak: a) curriculumak eskatzea gizon gehiago dauden prestakuntza-zentroi (esaterako, ingeniari- eta eskola, LH Zentroak, etab); b) lan-eskaintzen iragarkiak jartzea, edo gizonen lan-poltsak sortzea, eta adieraztea berdintasuna sustatzen dela eta nolabait sektorean gizonenak sustatzea ikustarazten dela; c) sare sozialetan erakundeko gizon profesionalen presentzia ikustaraztea, etab.

3. arloa. Sailkapen profesionala

HELBURUAK	NEURRIAK	Arduradunak	EGUTEGIA			ADIERAZLEAK	BALIABIDEAK
			Exekuzioa	Jarraipena	Ebaluazioa		
3.1. Plantillako kategoria profesionalen ordezkartzea zaintzea, sexua eta beste diskriminazio-faktore batzuk aintzat hartuta. (DATUAK, INTERSEKZIONALITATEA).	3.1.1. Kategoria profesionalen urteko estatistikak jasotzea sexuaren eta eragina duten beste aldagai batzuen arabera (jatorria, aniztasun funtzionala, adina, erlijioa, etab.). Datuak genero-ikuspegi intersektionaletik abiatuta aztertzea.	Berdintasun-arduraduna, alorreko koordinatzailea eta zuzendaritza	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Jasotako urteko estatistikak. Genero-ikuspegi intersektionaletik abiatuta aztertutako urteko estatistikak. Sexuarekin lotura duten aldagai kopuru eta mota. Gizonen eta emakumeen kopurua eta %, kategoria profesionalen arabera.	Bertako langileek eskainitako orduak.
AURREKONTU BERRIA							

4. arloa. Prestakuntza

HELBURUAK	NEURRIAK	Arduradunak	EGUTEGIA			ADIERAZLEAK	BALIABIDEAK
			Exekuzioa	Jarraipena	Ebaluazioa		
4.1. Prestakuntzako parte-hartzea zaintzea, sexuaren eta beste diskriminazio-faktore batzuen arabera (DATUAK, INTERSEKZIONALITATEA).	4.1.1. Prestakuntzako parte-hartze bakoitzaren urteko estatistikak jasotzea (kurso mota, orduak, kostua), sexuaren eta eragina duten beste aldagai batzuen arabera (jatorria, aniztasun funtzionala, adina, erlijioa, etab.). Datuak genero-ikuspegi intersektionaletik abiatuta aztertzea.	Berdintasun-arduraduna, alorreko koordinatzailea eta zuzendaritza	2025, 2026, 2027 eta 2028ko urria; 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Jasotako urteko estatistikak. Genero-ikuspegi intersektionaletik abiatuta aztertutako urteko estatistikak. Sexuarekin lotura duten aldagai kopuru eta mota. Gizonen eta emakumeen kopurua eta ehunekoa, hauen arabera: egindako ikastaro mota, ordu kopurua eta kostua.	Bertako langileek eskainitako orduak.
4.2. Barne-prestakuntza emakumeen eta gizonen berdintasunerako irizpideekin garatzea.	4.2.1. Berdintasun-irizpideak sartzea erakundearen egiten diren prestakuntzetan, aintzat hartuta Instrukzioak genero-ikuspegi txertatzearen gainean emandako gomendioak, baita emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak ere, Euskal Autonomia Erkidegoko	Berdintasun-arduraduna, alorreko koordinatzailea eta zuzendaritza	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Prestakuntza motaren arabera txertatutako irizpide kopurua eta mota.	Bertako langileek eskainitako orduak.

	kontratazio publikoan. (34/2024 Ebazpena). ¹⁴						
	4.2.2. Ahal den heinean, prestakuntza-ekintzen ordutegia egokitzea, prestakuntza lanaldiaren barruan izan dadin eta lanaldi murriztua eta zaintza-ardurak dituzten langileek parte hartu ahal izan dezaten.	Berdintasun-arduraduna, alorreko koordinatzailea eta zuzendaritza	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Lanaldiaren barruan ordutegia egokitu den prestakuntza-ekintza kopurua eta mota. Egokitutako prestakuntzetako parte-hartzaile kopurua, sexuaren, lanaldi motaren eta familiako arduren arabera.	Bertako langileek eskainitako orduak.
4.3. Lantaldeko emakumeen eta gizonen berdintasun arloko konpetentziak hobetzea. (KONPETENTZIAK, PRESTAKUNTZA, BALIABIDEAK ETA SENTSIBILIZAZIOA)	4.3.1. Konpetentzien katalogo bat egitea emakumeen eta gizonen berdintasun-alarrean, erakundeko lanpostu mota bakoitzean aplikatzekoak diren mailen arabera (oinarrizko-bitartekoa eta aurreratua).	Berdintasun-arduraduna	Maiatza-ekaina 2026		Amaiera: 2026ko ekaina	Egindako katalogoa. Lanpostu mota bakoitzean txertatutako emakumeen eta gizonen berdintasuneko konpetentzia kopurua, mota eta maila.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	4.3.2. Urteko prestakuntza-planean sartzeari emakumeen eta gizonen berdintasuneko prestakuntza, maila eta postu bakoitzari esleitutako berdintasuneko konpetentzien arabera.	Alorreko koordinatzailea eta zuzendaritza, berdintasun-arduraduna,	2027 eta 2028ko urtarila	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2027ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Urteko prestakuntza-plana, emakumeen eta gizonen berdintasuneko konpetentziak txertatuta.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	4.3.3. Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko materialak, prestakuntza-baliabideak eta jardunaldiak bilatzea eta zabaltzea, askotariko postuetarako, identifikatutako konpetentzien arabera, pertsona guztien parte-hartzea sustatuta. Berdintasun-eskola, Berdintasuneko eskola birtuala, Gizonduz, unibertsitateak, etab.	Berdintasun-arduraduna	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Identifikatutako eta erakundeko pertsonen bidalitako materialen, prestakuntza-baliabideen eta lanaldien kopurua eta mota.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	4.3.4. Barruko sentsibilizazio-kanpainak egitea nazioarteko egunen arabera, jada egiten diren egunetara edo erakundearen ekintza-esparruekin lotutako beste data edo ekitaldi batzuetara zabaldua.	Berdintasun-arduraduna	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Egindako kanpaina-ekintzen kopurua eta mota. Barruko sentsibilizazio-kanpainak egin diren nazioarteko egunen kopurua eta mota.	Bertako langileek eskainitako orduak.
AURREKONTU BERRIA							

¹⁴ Añadir criterios aquí o en la misma medida

5. arloa. Sustapen profesionala

HELBURUAK	NEURRIAK	Arduradunak	EGUTEGIA			ADIERAZLEAK	BALIABIDEAK
			Exekuzioa	Jarraipena	Ebaluazioa		
5.1. Emakumeek zuzendaritza-lanpostuetan duten ordezkaritza zaintzea. (DATUAK, INTERSEKZIONALITATEA)	5.1.1. Prozesuen fase bakoitzaren urteko estatistikak jasotzea, sexuaren eta eragina duten beste aldagai batzuen arabera (jatorria, aniztasun funtzionala, adina, erlijioa, etab.). Datuak genero-ikuspegi intersektionaletik abiatuta aztertzea.	Alorreko koordinatzailea eta berdintasun-arduraduna,	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Jasotako urteko estatistikak. Genero-ikuspegi intersektionaletik abiatuta aztertutako urteko estatistikak. Sexuarekin lotura duten aldagai kopuru eta mota. Emakumeen eta gizonen kopurua eta ehunekoa sustapen-prozesuen fase bakoitzaren arabera.	Bertako langileek eskainitako orduak.
5.2. Sustapen-prozesuetan genero-ikuspegi intersektionalako irizpideak aplikatzea.	5.2.1. Hautaketa- eta sustapen-gida ebaluatu, eguneratu eta ezartzea. ¹⁵ Ikuspegi intersektionala gehitzea.	Alorreko koordinatzailea eta zuzendaritza, berdintasun-arduraduna,	2026, 2027 eta 2028ko martxoa	Urteko txostena	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Hautaketa- eta sustapen-gida ebaluatua. Hautaketa- eta sustapen-gida eguneratua. Hautaketa- eta sustapen-gida aplikatua. Gidan ikuspegi intersektionala gehitzeko egindako aldaketen kopurua eta mota.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	5.2.2. Antolakuntza-malgutasunari eustea, igoera ez dadin bihurtu bititza pertsonalarekin eta familiarrekin uztartzeko zailtasun handiagoa.	Alorreko koordinatzailea eta zuzendaritza,	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Sustapena errazten duten malgutasun-neurrien kopurua eta mota, mantenduta. Neurri horien erabilera, sexuaren eta lanpostu motaren arabera.	Bertako langileek eskainitako orduak.
AURREKONTU BERRIA							

¹⁵ Zenbait auzi gehitzea; esaterako, barne-sustapeneko oinarrietan ezarritako ekintza positiboko neurriei eustea, meritua eta gaitasun-berdintasunari dagokionez lehentasuna izan dezaten askotariko emakumeek (adin-aniztasuna, funtzionala, jatorria, etab.).

6. arloa. Bizitza pertsonala, familia- eta lan-bizitzaren jardura erantzunkidea

HELBURUAK	NEURRIAK	Arduradunak	EGUTEGIA			ADIERAZLEAK	BALIABIDEAK
			Exekuzioa	Jarraipena	Ebaluazioa		
6.1. Erakundearen kontziliazio-neurrien erabilera-maila begiratzea, sexuaren eta beste diskriminazio-faktore batzuen arabera. (DATUAK, INTERSEKZIONALITATEA)	6.1.1. Symphony eguneratzea kontziliazio-neurrien erabilera jasotzeko (baimenak eta lizentziak, bestelakoak). Datuak urtero jasotzea eta genero-ikuspegi interseksionaletik abiatuta aztertzea.	Alorreko koordinatzailea, informatikaria eta berdintasun-arduraduna.	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Simphonyn gehitutako kontziliazio-neurrien kopurua eta mota. Neurri horiekin eguneratutako Symphony, Jasotako urteko estatistikak. Genero-ikuspegi interseksionaletik abiatuta aztertutako urteko estatistikak. Sexuarekin lotura duten aldagai kopuru eta mota. Emakumeen eta gizonen kopurua eta ehunekoa kontziliazio-neurrien erabileraren arabera.	Bertako langileek eskainitako orduak.
6.2. Erakundearen kontziliazio erantzunkidearen kudeaketaren asebetetzea hobetzea.	6.2.1. Eskubideen, neurrien eta akordio indibidualen katalogoa eta eskaera-prozedura (erakundeko kontziliazio erantzunkidearen gida).	Alorreko koordinatzailea, informatikaria, zuzendaritza eta berdintasun-arduraduna.	2026ko iraila-abendua . 2027-2028ko abendua 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2027ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Kontziliazio erantzunkiderako gida egina.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	6.2.2. Plantillaren kontziliazio erantzunkidearen beharrak jasotzea inkesta baten bidez.	Berdintasun-arduraduna, Berdintasun Batzordea.	2026ko iraila-abendua . 2028ko abendua	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2027ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Egindako inkesta. Jasotako beharren kopurua eta mota, sexuaren arabera.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	6.2.3. Kontziliazio erantzunkidearen gaineko aldi baterako lantalde bat sortzea, hau egiten duena: - Beharrak jaso - Ohitura onak jaso - Neurrien proposamenen katalogo bat landu - Plantillako aurrerapausoak helarazi	Berdintasun-arduraduna, Berdintasun Batzordea.	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Kontziliazio erantzunkidearen gaineko aldi baterako lantaldea sortuta. Taldeko emakumezko eta gizonezko parte-hartzaileen kopurua eta ehunekoa, sexuaren eta lanpostuaren arabera. Taldean egindako ekintzen kopurua eta mota. Izandako bileren kopurua. Egindako produktuak.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	6.2.4. Inguruneke ekimenetan parte hartzea, kontziliazio erantzunkidearen kudeaketa hobetzeko. EUSKALIT-KONTZILIAko kontziliazio	Berdintasun-arduraduna,	2025eko maiatza –	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua	Kontziliazio erantzunkidearen kudeaketa hobetzeko parte hartu den ekimenen kopurua eta mota.	Bertako langileek eskainitako orduak.

	erantzunkideari dagokion autodiagnostikoa egitea eta eskaera egitea baloratzea. Gida eta errekonozimendua egiten.	Berdintasun Batzordea.	2029ko maiatza 2027ko autodiagnostikoa		Amaiera: 2029ko maiatza	Kontziliazioaren kudeaketaren gaineko autodiagnostikoa, eginda. Kontziliazio erantzunkidearen alorreko errekonozimendu-eskaera baloratuta eta/edo eginda.	
6.3. Plantillako gizonen zaintzan erantzunkidetasuna izatea sustatzea.	6.3.1. Berdintasunaren aldeko gizonen talde bat sortzea, lantaldean zerbitzuetan eta proiektuetan maskulinitate berdinezaleak bultzatzen dituenak.	Berdintasun-arduraduna, Berdintasun Batzordea.	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Berdintasunaren aldeko gizonen taldea sortuta. Gizon parte-hartzaileen kopurua, postu motaren arabera.	Bertako langileek eskainitako orduak.
AURREKONTU BERRIA							

7. arloa. Ordainsari-politika

HELBURUAK	NEURRIAK	Arduradunak	EGUTEGIA			ADIERAZLEAK	BALIABIDEAK
			Exekuzioa	Jarraipena	Ebaluazioa		
7.1. Ordainsarien egitura argi eta garden bati eustea, diskriminaziorik gabe kontrolatzea errazte aldera.	7.1.1. Ordainsarien urteko erregistroa egitea sexuaren arabera, dagozkion genero-analisiekin. Plantillan urteko arrakalaren bilakaera zabaltzea.	Alorreko koordinatzailea eta berdintasun-arduraduna,	2026, 2027 eta 2028ko urtarrila-otsaila.	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Urtean egindako ordainsarien erregistroa. Genero-ikuspegitik aztertutako urteko ordainsarien erregistroa. Urteko arrakalaren bilakaera zabaldua.	Bertako langileek eskainitako orduak.
7.2. Sexuaren eta generoaren ordainsari-arrakalak murriztea identifikatu diren lanpostuetan eta kategorietan.	7.2.1. Ordainsarien arrakalaren arrazoiak identifikatzea eta arrakala handienak dituzten lanpostuetan ezabatzea.	Alorreko koordinatzailea eta berdintasun-arduraduna,	2026, 2027 eta 2028ko urtarrila-otsaila.	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Identifikatutako arrazoiaren kopurua eta motak Ezabatutako arrazoiaren kopurua eta motak	Bertako langileek eskainitako orduak.
	7.2.2. Antzintasun-arrakalen eta eguneko eta urteko lanaldiaren araberrakoen bilakaera aztertzea, ordainsarietan genero-inpaktu negatiboa murrizteko, kasu honetan emakumeekiko.	Alorreko koordinatzailea eta berdintasun-arduraduna,	2026, 2027 eta 2028ko urtarrila-otsaila.	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Arrakalaren bilakaera antzintasunaren eta lanaldi-motaren arabera begiratzeko egindako ekintzen kopurua eta mota.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	7.2.3 Urteko estatistika-informazioa izatea, sexuaren arabera bereizita, eta, ondoren, genero-azterketa egitea, plantillari buruz, hautaketa-prozesuei buruz, sustapenari buruz, barne-prestakuntzari buruz eta kontziliazio erantzukideari buruz, prozesu horiek ordainsarietan izan ditzaketen eragin negatiboen kausak eta horien ondoriozko arrakalak identifikatzeko.	Alorreko koordinatzailea eta berdintasun-arduraduna,	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Sexuaren arabera bereizita jasotako urteko estatistikak, eta ondoren hauen arabera egindako analisia: generoa, plantilla, hautaketa-prozesuak, sustapena, barne-prestakuntza eta kontziliazio erantzunkidea. Ordainsarien arrakaletan generoaren eragina oinarri hartuta aztertutako urteko estatistikak.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	7.2.4. Kontrol-zerrenda bat egitea, erakundearen ordainsarien ereduaren genero-ikuspegia gehitzen dela identifikatzeko urtero.	Alorreko koordinatzailea eta berdintasun-arduraduna,	2026ko otsaila	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Kontrol-zerrenda eginda. Kontrol-zerrenda aplikatuta.	Bertako langileek eskainitako orduak.

	7.2.5. Emakumeek eta gizonen egiten duten urteko eta eguneko lanaldi mota sexuaren arabera orekatzea, egoera horien azpian dauden kasuak identifikatuz eta neurri zuzentzaileak planteatuz.	Alorreko koordinatzailea, zuzendaritza eta berdintasun-arduraduna,	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Eguneko eta urteko lanaldia sexuaren arabera orekatzeko egindako ekintzen kopurua eta mota. Plantillako gizonen eta emakumeen kopurua eta mota eguneko eta urteko lanaldiaren arabera.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	7.2.6 Erakundearen kontziliazio erantzunkiderako plan bat izatea, Kontzilia ereduaren edo beste eredu egoki batzuen arabera.	Alorreko koordinatzailea, zuzendaritza eta berdintasun-arduraduna,	Martxoa-ekaina 2027	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2027ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Egindako kontziliazio erantzunkiderako plana.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	7.2.7. Beste erakunde batzuen ordainsarien genero-arrakalak murrizteko jardunbide egokiak bilatzea, eta egokiak direnak aukeratzea eta aplikatzea.	Alorreko koordinatzailea eta berdintasun-arduraduna,	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Identifikatutako jardunbide egokien kopurua eta motak. Aplikatutako jardunbide egokien kopurua eta motak.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	7.2.8. Barne-kanpaina bat egitea erakundearen ordainsarien arrakalak zabaltzeko eta azalpenak ematea otsailaren 14an eta/edo irailaren 18an (nazioartekoa). Gai horien gaineko prestakuntza-sentsibilizazioarekin batera.	Alorreko koordinatzailea eta berdintasun-arduraduna,	2026 - iraila	Urteko txostena (abendua)	Amaiera: 2026ko abendua	Kanpaina eginda. Egindako ekintzen kopurua eta mota. Egindako prestakuntza-sentsibilizazio orduak. Prestakuntza-sentsibilizazioan parte hartzen duten plantillako gizonen eta emakumeen kopurua eta ehunekoa.	Bertako langileek eskainitako orduak.
AURREKONTU BERRIA							

8. arloa. Lan-osasuna eta jazarpen sexualaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa

HELBURUAK	NEURRIAK	Arduradunak	EGUTEGIA			ADIERAZLEAK	BALIABIDEAK
			Exekuzioa	Jarraipena	Ebaluazioa		
8.1. Erakundeko askotariko kolektiboei eragiten dieten jazarpen sexual edo sexuagatiko jazarpen-egoerak prebenitzea eta haiei erantzutea.	8.1.1. Protokoloaren eguneratzea arin zabaltzea eragiten dien pertsona guztien artean (eskuorriak, kartelak, bideo berriemaileak, aurkezpen-saioak...),	Berdintasun-arduraduna	2025eko ekaina; 2026, 2027 eta 2028ko azaroa	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Protokoloa zabaldua. Sentsibilizaziorako ekintzen zabalpen kopurua eta mota.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	8.1.2. Laneko arriskuen ebaluazioan	Berdintasun-arduraduna, arriskuen arduraduna, kanpoko enpresa	2028ko urria-abendua	Urteko txostena (abendua)	Amaiera: 2028ko abendua	Ebaluazioa egin da.	Bertako langileek eskainitako orduak.
8.2. Lan-arriskuen prebentzio-planean genero-ikuspegia txertatzea.	8.2.1. Absentismoaren urteko estatistikak jasotzea arrazoi motaren eta eragina duten beste aldagai batzuen arabera (jatorria, aniztasun funtzionala, adina, erlijioa, etab.). Datuak genero-ikuspegi intersektionaletik abiatuta aztertzea.	Alorreko koordinatzailea eta berdintasun-arduraduna,	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Jasotako urteko estatistikak. Genero-ikuspegi intersektionaletik abiatuta aztertutako urteko estatistikak. Sexuarekin lotura duten aldagai kopuru eta mota. Emakumeen eta gizonen absentismoaren % eta kopurua, arrazoi motaren arabera	Bertako langileek eskainitako orduak.
	8.2.2. Lan Arriskuen Prebentzio Plana gaurkotzea, eta horretarako, genero-ikuspegia Osalan eta Emakunderen gomendioen arabera txertatzea, eta Kanpoko Prebentzio Zerbitzuekin lantzea.	Berdintasun-arduraduna, arriskuen arduraduna, kanpoko enpresa	2028ko urtarila-maiatza	Urteko txostena (abendua)	Amaiera: 2028ko abendua	Laneko arriskuen prebentzio-planean txertatutako gomendioen kopurua eta mota.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	8.2.3. Lanpostuan pertsonak zaintzeko ekintza berriak txertatzea (esate baterako, estresaren kudeaketa, luzaketak egiteko eta begiek atseden hartzeko tarteak, ohitura osasungarriak sustatzea –kirola; elikadura–; osasun-kanpainetan parte hartzea, esaterako, bularreko minbiziaren prebentzioan, etab.).	Alorreko koordinatzailea, zuzendaritza eta berdintasun-arduraduna,	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Txertatutako ekintzen kopurua eta mota. Partaide kopurua eta %, sexuaren arabera.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	8.2.4 Genero-aldetik neutroak diren espazioen analisia egitea. Puntu kritikoen mapa egitea erakundeko espazioetan, Bai Sareak proposatutako tresnaren arabera	Berdintasun-arduraduna, arriskuen arduraduna. Berdintasun Batzordea.	Iraila-Abendua 2027	Urteko txostena (abendua)	Amaiera: 2027ko abendua	Egindako puntu kritikoen mapa. Identifikatutako eta ezabatutako puntu kritikoen kopurua eta mota.	Bertako langileek eskainitako orduak.
AURREKONTU BERRIA							



9. arloa. Erakunde-kultura, komunikazioa eta kanpoko dimentsioa

HELBURUAK	NEURRIAK	Arduradunak	EGUTEGIA			ADIERAZLEAK	BALIABIDEAK
			Exekuzioa	Jarraipena	Ebaluazioa		
9.1. Erakundearen kultura feminista batera bidean aurrera egitea.	9.1.1. Erreminta berri bat aplikatzea, erakunde-kulturaren autodiagnostiko bat egiteko Bai Sarearen berdintasun-irizpideekin. Plantillako aurrerapausoak helaraztea.	Berdintasun-arduraduna, Berdintasun Batzordea.	Urtarrila-Maiatza 2028	2028ko abendua	Amaiera: 2029ko maiatza	Tresna aplikatu da. Emaizak zabaldu dira.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	9.1.2. Lan-saio bat egitea erakundearen kultura feministako adituekin.	Berdintasun-arduraduna, Berdintasun Batzordea.	2028ko otsaila	2028ko otsaila	2028ko otsaila	Saioa egin da. Saio horren ordu kopurua. Parte-hartzaileen kopurua eta ehunekoa sexuaren eta lanpostu motaren arabera.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	9.1.3. Jardunbide egokiak jasotzea eta aztertzea.	Berdintasun-arduraduna	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Jasotzen diren jardunbide egokien kopurua eta motak Aztertu diren jardunbide egokien kopurua eta motak.	Bertako langileek eskainitako orduak.
9.2. Entitateak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako duen estrategia barnean eta kanpoan komunikatzea.	9.2.1. Zuzendaritzak berdintasun-planarekin konpromisoa izatea zabaltea.	Berdintasun-arduraduna	2025eko ekaina	2025eko ekaina	2025eko ekaina	Konpromisoa zabaldu da. Egindako zabalpenen kopurua eta mota.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	9.2.2. Berdintasunerako Plana zabaltea barne-mailan, pertsona guztiengana heltzen diren kanalak erabiliz.	Berdintasun-arduraduna	2025eko ekaina	2025eko ekaina	2025eko ekaina	Egindako zabalpenen kopurua Erabilitako kanal motak.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	9.2.3. Erakundearen berdintasun-politikaren harrera-prozesuan informatzea eta prozesu hori eguneratzea.	Alorreko koordinatzailea eta berdintasun-arduraduna,	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Harrera-prozesu eguneratua. Erakundearen berdintasun-politikaren gaineko informazioa ematen duten harreraren kopurua.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	9.2.4. Berdintasun-plana entitatetik kanpora zabaltzea: webgunean argitaratzea, pertsona eta erakunde kolaboratzaileei bidaltzea, administrazioei, sektoreko beste enpresa batzuei, erakunde hornitzaileei, etab.	Berdintasun-arduraduna	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Egindako zabalpenen kopurua Erabilitako kanal motak.	Bertako langileek eskainitako orduak.
9.3. Erakundeak komunikazio ez-sexista eta inklusiboa egitea	9.3.1. BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK Saren Komunikazio parekiderako gida eguneratzea eta zabaltea.	Berdintasun-arduraduna	2025eko iraila-urria; urteroko iraila-urria berrikuspena	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko apirila	Gida eguneratu da. Gida zabaldu da.	Bertako langileek eskainitako orduak.

	9.3.2. Hizkuntzaren eta dokumentuetako, sareko edo sare sozialetako irudien erabilera ez-sexista eta inklusiboa dela berrikustea eta hori zaintzea sistematizatzea.	Berdintasun-arduraduna, Berdintasun Batzordea.	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Hizkuntza sistematizatu ez-sexista eta inklusiboaren erabilera berrikusteko eta begiratzeko prozesua. Egindako berrikusketa kopurua eta mota.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	9.3.3. Barruko kanpaina bat lantzea eta zabaltzea, plantillako kideok elkarri laguntzeko hizkuntza ez-sexista eta inklusiboaren erabileran.	Berdintasun-arduraduna, Berdintasun Batzordea.	2025, 2026, 2027 eta 2028ko azaroa	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Kanpaina egin da. Kanpaina zabaldu da.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	9.3.4. Bereizgarriak sortzea hizkuntza inklusiboaren bitartez aldaketaren eragile izan nahi duten pertsonentzat, eta aldi berean prest daudenak horri buruzko ekarpenak emateko, baita beste pertsona batzuenak jasotzeko ere.	Berdintasun-arduraduna, Berdintasun Batzordea.	2027-2028	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2027ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Bereizgarria sortu da. Aldaketa-eragileen kopurua sexuaren eta lanpostu motaren arabera.	Bertako langileek eskainitako orduak.
9.4. Zerbitzuetan eta proiektuetan genero-ikuspegia txertatzea sistematizatzea.	9.4.1. Erreminta bat erabiltzea zerbitzuetan, proiektuetan eta ekintzetan genero-ikuspegia txertatzea ebaluatzeko eta hobetzeko.	Berdintasun-arduraduna, Berdintasun Batzordea.	2028	2028ko abendua	2029ko maiatza	Erreminta erabili da. Tresna hori aplikatu den zerbitzu, proiektu eta ekintza kopurua eta mota.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	9.4.2. Esperientzia hori aplikatzea erakundearen zerbitzu bateko esperientzia pilotu batean.	Berdintasun-arduraduna, Berdintasun Batzordea.	2028-2029	2028ko abendua	2029ko maiatza	Esperientzia pilotua egin da.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	9.4.3. Jardunbide egokien jardunaldi bat antolatzea, genero-ikuspegia txertatzeko Bidasoa bizirik erakundearen jarduerarlotan (turismoa, merkataritza, enpresak, prestakuntza, etab.).	Berdintasun-arduraduna, Berdintasun Batzordea.	2029ko martxoa	2029ko maiatza	2029ko maiatza	Jardunaldia egin da. Jardunaldian parte hartu duten erakundearen kopurua eta mota.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	9.4.4. Erakundearen zerbitzuak erabiltzen dituzten eta bertan parte hartzen duten emakumeak ikustarazteko ekintzak: ekintzaileak, zuzendariak, kirolariak, historiako pertsona ospetsuak, etab.	Berdintasun-arduraduna, Berdintasun Batzordea.	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Erakundearen zerbitzuak erabiltzen dituzten eta bertan parte hartzen duten emakumeak ikustarazteko ekintzen kopurua eta mota.	Bertako langileek eskainitako orduak.
9.5. Pertsonen eta erakunde laguntzaile-hornitzaileen artean emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea.	9.5.1. Emakumeen eta gizonen berdintasun-irizpideak sartzeko kontratazioan, Instrukzioak genero-ikuspegia txertatzearen gainean emandako gomendioak aintzat hartuta, baita emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak ere, Euskal Autonomia Erkidegoko kontratazio publikoan. (34/2024 Ebazpena).	Berdintasun-arduraduna, Berdintasun Batzordea.	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Txertatutako irizpideen kopurua eta mota.	Bertako langileek eskainitako orduak.

9.6. Berdintasunaren eta feministen aldeko foroetan eta sareetan parte hartzea.	9.6.1. Emakunderi entitate kolaboratzailearen aitorpena mantentzea.	Berdintasun-arduraduna, Berdintasun Batzordea, Zuzendaritza	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Errekonozimenduari eutsi zaio.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	9.6.2. Bai Sarean parte hartzea.	Berdintasun-arduraduna	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Parte hartu da Bai Sarean.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	9.6.3. Irungo eta Hondarribiko udaletan berdintasun-politikak zabaltzeko erakundeetan parte hartzea, baita GFAn ere.	Berdintasun-arduraduna, Berdintasun Batzordea, Zuzendaritza	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Berdintasun-politikak zabaltzeko parte hartu den erakundeen kopurua eta mota. Parte-hartze kopurua eta mota. Agentziako partaideen kopurua sexuaren eta lanpostu motaren arabera.	Bertako langileek eskainitako orduak.
	9.6.4. Kontzilia Komunitatean parte hartzea aztertzea.	Berdintasun-arduraduna, Berdintasun Batzordea, Zuzendaritza	Iraila-Abendua 2027	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2027ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Parte-hartzea aztertu da.	Bertako langileek eskainitako orduak.
9.7. Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko erakundeekin eta enprekin elkarlanean aritzea.	9.7.1. Aliantzak sortzea hirugarren sektoreko beste erakunde batzuekin emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko, indarkeria matxistaren aurka eta askotariko egoera sozialetan dauden emakumeak lan-munduratzeko.	Berdintasun-arduraduna, Berdintasun Batzordea, Zuzendaritza	2025eko maiatza – 2029ko maiatza	Urteko txostena (abendua)	Bitartekoa: 2026ko abendua Amaiera: 2029ko maiatza	Sortutako aliantzen kopurua eta mota	Bertako langileek eskainitako orduak.
AURREKONTU BERRIA							

12 APLIKAZIOA ETA JARRAIPENA

APLIKAZIOA

Berdintasun-plana aplikatzeak erakundea eta pertsonak ordeztzen dituztenek negoziatu eta onetsitako dokumentuan jasotakoa martxan jartzea dakar, hauekin lotuta: emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarriaren arloan proposatutako helburuak lortzeko ekintzak, kudeaketa-eredua, jarraipen-sistema, ebaluazio-plana eta laneko egutegia.

Gainera, fase hori egiteko kontuan izango dira erakundeak planaren beraren helburuak lortzeko erakundeak eskura jarritako bitarteko eta giza materialak. Planaren garapenerako, hauen inplikazioa aztertzen da:

- **ZUZENDARITZA GERENTZIA: Eva Fernández Tolosa**
FUNTZIOAK:
 - Berdintasun-plana koordinatu eta bultzatzea.
 - Zabaltzeko beharrezko baliabideak ematea.
- **BERDINTASUN ARDURADUNA: Virginia Gil Rodríguez**
FUNTZIOAK:
 - Berdintasun-plana koordinatu eta bultzatzea.
 - Planaren neurriak garatzea.
 - Baliabideen kudeaketa
 - Jarraipen- eta ebaluazio-txostenak egitea.
 - Plana zabaltzeko gidak eta tresnak egitea.
 - Inguruarekin solas egitea plana garatzeko.

Dedikazioa:

- Berdintasun-arduraduna: Urteko lanaldiaren 400 ordu.
- Berdintasun Batzordea: 6 pertsona, urtean 36 ordu pertsonako. Alorreko koordinatzaileak 120 ordu pertsonako
- Aldi baterako lantaldeak: 5

JARRAIPENA

Jarraipena sailetako helburuen eta neurrien etengabeko behaketa, neurketa eta azterketa da, honako hau lortzeko: a) Egiten denaren gaineko ezagutza eta betetze-maila; b) Urteko programazioa identifikatutako beharretara berregokitzeko erabakiak hartzea, baita neurriak, laneko prozesuak eta kudeaketa ereduak hobetzea ere; c) Berdintasun-planaren ebaluazioa erraztea, jarduerak betetzeari edo gauzatzeari dagokionez.

Jarraipen Batzordea arduratuko da ezarri, jarraitu eta ebaluatzeaz.

Eranskinean neurri bakoitzaren **Jarraipen Txostena** dago, urtean aurreikusitako ekintzen **Jarraipen Txostena**. Dokumentu horiek Berdintasun Ministerioak eta Emakumeen Institutuak (estatukoa) ezarritako arauak jarraitzen diete.

13 EBALUAZIOA ETA BERRIKUSPENA

EBALUAZIOA

Berdintasun Plan honen ebaluazioak 3 ebaluazio-maila ezartzen ditu:

PROZESUAREN EBALUAZIOA	Urtean behin
EMAITZEN EBALUAZIOA	Urtean behin
INPAKTUAREN EBALUAZIOA	Lau urtean behin

1. Prozesuaren ebaluazioa

Egin diren neurriak, partzialki egin diren neurriak eta egin gabekoak baloratuko dira, baita aurreikusi gabe martxan jarri diren beste neurri eta ekintzak ere. Halaber, inplikaturako pertsonen parte-hartzea eta gogobetetzea ebaluatuko da, planean ezarritako prozesu-adierazleen arabera. Maila hori urtero egingo da, baita plana amaitzerakoan ere.

2. Emaitzen ebaluazioa

Hartutako neurriei dagozkien helburuak zenbateraino bete diren baloratuko da, planean ezarritako emaitzen adierazleen arabera. Maila hori urtero egingo da, baita plana amaitzerakoan ere.

3. Inpaktuaren ebaluazioa

Diagnostikoa hautemandako arrakala nagusietan planak duen eragina aztertuko da. Eta bi galdera erantzungo ditu: Nola aldatu da berdintasun planaren hartzaile diren taldeen egoera? Nola aldatu da emakumeen eta gizonen arteko berdintasun gabeko egoera diagnostikoak hobetu beharreko zatitzaileak? Eraginik izan al dute esku-hartzeen hartzaileak ez ziren beste taldeengan?

Ebaluazioaren 3 maila horiez gain, Plan honek kontuan izan ditzake Emakundek Berdintasun Planerako ebaluazio-prozesuaren garapenerako gomendatu dituen irizpideak. Honako hauek dira irizpide horiek:

- Gauzatzearen erantzukizuna duten pertsonen inplikazioa sustatzea proiektuaren hasierako faseetatik ebaluazioraino.
- Laneko tresnak eta esku hartzen duten egitura guztien koordinazioa dinamizatzea; izan ere, funtsezkoa da ebaluazioa autoerreferentziazkoa bakarrik ez izatea, partaide guztiek elkarrekin eginiko lana izatea baizik.
- Barneko komunikaziorako sistemak eta ebaluazioan inplikaturako pertsonen arteko harreman-fluxuak sustatzea ebaluazioan, hala, elkarrekin lan egin eta elkarri informazioa errazago emateko.
- Parte-hartzeko prozesuak diseinatzea, langileak eta bazkideak diren pertsona guztien, eta Plana ezartzearekin lotura izan duten beste pertsona batzuen balorazioa ere ebaluazioan sartzeko.

- Plana ebaluatu ostean, emaitzak jakinaraztea komeni da barneko komunikazio-prozesuen bidez, eta lorpenak nahiz hobetu beharreko alderdiak erakutsiko dituen irudi orekatua eskaintzen saiatu behar da.
- Ebaluazioaren emaitzak hurrengo plangintza hobetzeko eta beste Plan bat abian jartzeko erabiltzea, hala, lortutako emaitzak hobetzeko.

Eranskinean, berdintasun-planaren [Urteko Ebaluaziorako](#) eta [Azken Ebaluaziorako](#) tresna barne hartzen da (planaren indarraldiko 4 urteak amaitu ondoren egiten da).

BERRIKUSKETA

Neurri horiek bete eta jarraitzearekin batera, markatutako neurriak berrikusi behar dira, helburu honekin: horietako batzuk gehitzea, berriz orientatzea, hobetzea, zuzentzea, areagotzea, indargabetzea edo erabiltzeari uztea, betiere, ikusten baldin bada horiek egikaritzea ez dela ari sortzen proposatutako helburuekin lotuta espero diren eraginak.

Berrikuspen hori planean bertan aurreikusitako epeetan egingo da, edo, bestela, jarraipen-batzordearen eginkizuna eta funtzioak arautzen dituen erregelamenduan, eta, betiere, inguruabar hauek elkartzean:

1. Lege- eta arau-eskakizunetara egokitzen ez dela agerian geratzen bada, edo Lan Ikuskaritzaren eta Gizarte Segurantzaren jarduketaren emaitzaren arabera, nahikoa ez bada.
2. Enpresaren molde juridikoa fusionatu, xurgatu, transmititu edo moldatzen denean.
3. Plantilla, lan egiteko metodoak, antolaketa edo ordainsarien sistemak nabarmen aldatzen dituen edozein jazoeraren aurrean, hitzarmenean aplikatu ezin direnak eta egiteko oinarria izan den berdintasunaren diagnostikoan aztertutako lan-baldintzen edo egoeren aldaketa nabarmenak barne.
4. Ebazpen judizial batek enpresa zigortzen duenean sexuagatiko zuzeneko edo zeharkako diskriminazioagatik, edo erabakitzen duenean berdintasun-plana ez dela nahikoa egokitzen lege- edo arau-irizpideetara.

Berrikuspenak berekin ekarriko du diagnostikoa eguneratzea, behar bezala arrazoitutako egoerengatik beharrezkoa denean, baita berdintasun-planaren neurriak eguneratzea ere, beharrezkoa den heinean.

14 ALDAKETEN PROZEDURA

Planean aldaketak egiteko, Jarraipen Batzordeko kide guztiek idatziz onartu beharko dituzte beti.

Berdintasun Plan honen ezarpenean, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean sor daitezkeen desadostasunei aurre egiteko, eta Jarraipen Batzordean adostasunik ez baldin badago, sinatzen duten aldeek betebeharra izango dute EMAKUNDE – Emakumearen Euskal Institutuak horretarako ezarrita dituen prozedurak jarraitzeko, eta, hala badagokio, lan-gatazkak konpontzeko borondatezko prozedura (PRECO) jarraitzeko, Euskadiko Lan Harremanen Batzordeak (ELHB) aurreikusita duen kontziliazioaren, bitartekaritzaren edo arbitrajearen bitartez.

15 BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA

BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK SA enpresaren Jarraipen Batzordea arduratuko da jarraipenaz eta ebaluazioaz, eta pertsona hauek hartuko dute parte bertan:

- María Climent. Sail ekonomiko-finantzarioaren eta Giza Baliabideen koordinatzailea
- Silvia Istillarte. Lehiakortasuneko eta berrikuntzako sailaren burua.
- Ana Almajano. Sail ekonomiko-finantzarioaren eta Giza Baliabideen administraria
- Elena Urquijo. Behaketako, Europako Lankidetzako eta Partzuergoko sailaren teknikaria
- Maribel Lorenzo. Turismoko departamentuaren teknikaria.
- Luis Gallo. Ekintzailetzako departamentuaren teknikaria
- Virginia Gil. Zeharkako Programen arduraduna

Batzorde horrek funtzio hauek izango ditu:

- Berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa sustatzea
- Berdintasuna sustatzeko ezartzen diren legezko neurrien ezarpenaren eta I. Berdintasun Planaren betetzearen eta garapenaren jarraipena egitea.
- Jarduteko lehentasunezko arloak identifikatzea.
- Berdintasun Planaren helburuen eta garapenaren betetze-mailaren urteko ebaluazioak egitea.
- Emakumeen eta abian jarritako neurrien egoeraren ebaluazioa aztertu eta analizatzea, behar den kasuetan jarduketa zuzentzaileak sartu ahal izateko, betiere, finkatutako denbora-tarterako ezarritako helburua betetzeko.

BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK SA erakundeko emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan hau, agentziako administrazio-kontseiluak onetsi ondoren, Zuzendaritzak onartu du 2025eko maiatzaren 22an.

Erakundearen partetik:

Izen-abizenak: Eva Fernández
Lanpostua: Zuzendari kudeatzailea
NANa: 15.251.213 E.

Izen-abizenak: María Climent
Lanpostua: Sail ekonomiko-finantzarioaren eta Giza Baliabideen koordinatzailea
NANa: 44.158.713 R

Izen-abizenak: Virginia Gil
Lanpostua: Zeharkako programen arduraduna
NANa: 15.260.354 S

16ERANSKINAK

16.1 1. eranskina Jarraipen-fitxa

NEURRIA	(ZEHAZTU)
PERTSONA/SAIL ARDURADUNA	
EZARPEN-DATA	
JARRAIPEN-DATA	
HAUEK OSATUA	
JARRAIPEN-ADIERAZLEAK	
[NEURRIEN FITXAN DAUDEN ADIERAZLE GUZTIAK HELARAZTEA (3. FASEKO VIII. ERANSKINA)]	
EMAITZEN ADIERAZLEAK	
GAUZATZE-MAILA	☐ Egiteke ☐ Gauzatzen ☐ Amaituta
ADIERAZI NEURRIA ZERGATIK EZ DEN HASI EDO ERABAT AMAITU	Giza baliabideen falta ☐ Baliabide materialen falta ☐ Denbora-falta ☐ Parte-hartze falta ☐ Deskoordinazioa beste sail batzuekin ☐ Garapenerako ezagutza-falta ☐ Beste arrazoi batzuk (zehaztu) ☐
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	
ESLEITUTAKO BALIABIDEEN EGOKITZAPENA	
EZARTZEKO ZAILTASUNAK ETA HAUTEMANDAKO OZTOPOAK	
HARTUTAKO IRTENBIDEAK (HALA BADAGOKIO)	
INPAKTUAREN ADIERAZLEAK	
DESBERDINTASUNAK MURRIZTEA	
EGINDAKO HOBEKUNTZAK	
ETORKIZUNEKO PROPOSAMENAK	
NEURRIAREN GAUZATZEA EGIAZTATZEN DUEN DOKUMENTAZIOA	

Jarraipena egiteko galdetegia

- Argi daude jasotako datuak? Koherenteak dira ala kontraesankorrak? Zertan? Datuak falta dira?
- Neurriak eta jarduketak aurreikusitakora egokitzen dira? Oro har, plana behar bezala garatu da?
- Ekintza bakoitzerako helburuak bete dira? Atzerapen handiak daude? Bat ez etortzeak baloratzea, oro har
- Zer jazoera hauteman dira? Nola konpondu dira? Planaren garapena zailtzen duten oztopoak, inertziak edo beste elementu batzuk daude? Zein? Aldatu edo ezabatu daitezke?
- Ezarri bitartean behar berriak sortu dira? Erantzun zaie? Neurri zuzentzaileak ezarri edo erantzuteko neurri berriak gehitu dira?
- Prozesuan espero ziren pertsonak inplikatu dira? Espero zen neurrian? Erresistentziak izan dira? Zer motatakoak? Nola konpondu dira?
- Baliabideak nahikoak izan dira? Aurrekontuak espero zen estaldura eskaini du? Aldatu egin da?
- Egutegia bete da?
- Planaren garapenean aldaketak edo egokitzapenak egin dira? Zein?
- Barne-dimentsioan: Emakumeen eta gizonen arteko desorekak murriztu dira enpresan?
- Zer arlotan? Berdintasunaren pertzepzioari dagokionez aldaketak izan dira? Berdintasunari dagokionez aldaketak izan dira antolaketa-kulturan? Eta prozeduretan?
- Kanpo-dimentsioan: Aldaketak egin dira enpresaren irudian? Inguruneari dagokionez? Merkataritzako-harremanetan?

16.2 2. eranskina Jarraipen-txostena

Jarraipen-txostena

1. Datu orokorrak

-  Sozietate-izena.
-  Txostenaren data.
-  Aztertutako aldia.
-  egiten duen organoa/pertsona.

2. Jarduketa-arlo bakoitzarentzako emaitzen informazioa

-  Neurrien jarraipen-fitxak
-  Gauzatze-mailari, plangintza betetzeari eta helburuak lortzeari buruzko datuen laburpena.

3. Ezarpen-prozesuari buruzko informazioa

-  Esleitutako baliabideen egokitzapena.
-  Gauzatzerako garaian izandako zailtasunak edo erresistentziak.
-  Hala badagokio, ezarritako irtenbideak.

4. Inpaktuari buruzko informazioa

-  Planean ezarritako helburuak lortzeko aurrerapausoak
-  Aldaketak kudeaketan eta enpresako giroan.
-  Desberdintasunak zuzentzea

5. Ondorioak eta proposamenak

-  Erreferentziazko aldian plana ezartzeko prozesu orokorraren balorazioa.

Planean dauden neurriak aldatzeko proposamenak edo neurri berriak ezartzea, jarraipenetik ondorioztatzen bada beharrezkoa dela.

16.3 3. eranskina Erdiko eta amaierako ebaluazioa

1. Datu orokorrak

- Sozietate-izena.
- Txostenaren data.
- Aztertutako aldia.
- Batzordea/egiten duen pertsona.

2. Jarduketa-arlo bakoitzarentzako emaitzen informazioa

- Neurrien jarraipen-fitxetatik abiatuta neurriak ezartzeari buruzko informazioa.
- Gauzatze-mailari, plangintza betetzeari eta helburuak lortzeari buruzko datuen laburpena.
- Datuen ustiapenetik ateratako ondorioak eta jarraipen-batzordeak, zuzendaritzak eta langileek osatutako galdetegietatik ateratako informazioa.
- Erreferentziatzko aldiaren balorazio orokorra (ordura arte gauzatutako planak izan dituen emaitzarik nabarmenenak aipatuz)

	Txikia	Ertaina	Handi
Berdintasun Planean definitutako helburuen betetze-maila			
Berdintasun Planean aurreikusita dauden ekintzen gauzatze-maila			
Esperotako emaitzen lortze-maila			
Ekintza bakoitzeko helburuen betetze-maila, Berdintasun Planean markatutako adierazleen arabera.			
Hautemandako behar berrien ekintzen maila			
Diagnostikoan hautemandako desberdintasunekin egindako zuzenketa-maila			
Enpresak berdintasunarekin duen konpromisoaren maila			

3. Ezarpen-prozesuari buruzko informazioa

	Txikia	Ertaina	Handia
Ekintzen garapen-maila			
Langileek prozesuan duten inplikazio-maila			
Aurreikusitako aurrekontua hau izan da			
Aurreikusitako egutegiaren betetzea hau izan da			

- Esleitutako baliabideen egokitzapena.

- Gauzatzerako garaian izandako zailtasunak, oztopoak edo erresistentziak.
- Hala badagokio, ezarritako irtenbideak.

4. Inpaktuari buruzko informazioa

	Txikia	Ertaina	Handi
Aldaketak izan dira enpresaren kulturean?			
Emakumeen presentziaren desorekak murriztu egin dira?			
Gizonen presentziaren desorekak murriztu egin dira?			
Zuzendaritza-taldearen jarreretan eta iritzietan aldaketak izan dira?			
Langileen jarreretan eta iritzietan aldaketak izan dira?			
Irudiari dagokionez aldaketak izan dira?			

Pertsonei, kudeaketari eta enpresaren giroari dagokionez egindako aldaketak nolakoak izan diren adierazi.

5. Ondorioak eta proposamenak

- Erreferentziazko aldian berdintasun-planaren garapenari buruz egindako balorazio orokorra gehitu.
- Antzemandako desbideratzeak hobetzeko edo zuzentzeko proposamenak definitzea, bai berehala aplikatzekoak, bai etorkizunean, berdintasun-plana eguneratzen denean.