
EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANA

Arabako Kalkulu Gunea, A.B. 2021-2024

(2021eko apirila)



AURKIBIDEA

1. SARRERA	3
2. MARKO ARAUTZAILEA ETA KONTZEPTUALA	4
3. PERTSONA, LURRALDE ETA DENBORA ARLOA	6
4. LANKETA PROZESUA	7
5. ENPRESAREN EGOERAREN DIAGNOSTIKOAREN TXOSTENA	11
6. KUDEAKETA EREDUA	16
6.1. EGITURAK	16
6.1.1. Maila instituzionala	16
6.1.2. Mailaoperatiboa	17
6.1.3. Partaidetza-kontsulta maila	18
6.2. PROZESUAK	20
6.2.1. Planifikazioa eta Ezarpena	20
6.2.2. Jarraipena eta ebaluazioa	20
6.2.3. Komunikazioa	22
7. JARDUERA ALORRAK, HELBURUAK ETA NEURRIAK	23
1. ALORRA: Kudeaketa-eredua.....	24
2. ALORRA: Sarbidea, prestakuntza eta igoera.....	25
3. ALORRA: Lanbideen sailkapena, Ordainsariak eta Ordainsarien auditoretzak.....	26
4. ALORRA: Bizitza pertsonala, familia- eta lan-bizitzan jarduera erantzunkidea.....	27
5. ALORRA: Lan-osasuna, jazarpen sexualaren eta sexuagatiko jazarpenaren arreta.....	28
6. ALORRA: Erakundearen kultura.....	29
7. ALORRA: Zerbitzuak, bezeroak eta hornikuntza.....	30
8. ALORRA: Gizartea eta aliantzak.....	30
8. JARRAIPEN ETA EBALUAZIOADIERAZLEAK	31

1. SARRERA

Arabako Kalkulu Gunea, A.Bren (AKG) helburua da Arabako Foru Aldundiko informazio-sistemen ikuspegi estrategikoa lortzea bermatzen duten zerbitzuak eskaintzea, informazioaren eta komunikazioen teknologien esparruan. Horretarako, Arabako Foru Aldundiko, Arabako Batzar Nagusietako eta haien menpeko erakundeetako jarduera informatikotik eratortzen diren jardunbide guztiak garatzen dituzte. Era berean, jarduera hori udalei eta Arabako erakunde publikoei dago zuzenduta.

AKGk esperientzia du emakumeen eta gizonen berdintasunaren ezarpenean. 2014an egin eta onartu zuten **Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako I. Plana** eta 2017ra arte egon zen indarrean. Ondorioz, zuzendaritzak bere gain hartu du emakumeen eta gizonen berdintasuna enpresaren ildo estrategiko gisa ezartzeko konpromisoa, hori guztia, Arabako Foru Aldundiak martxan jarri zuen III. Berdintasunerako Foru Planaren barruan.

AKGren I. Berdintasun Planak emakumeen eta gizonen berdintasuna modu eraginkorrean txertatzera bideratutako ildoak jaso zituen, eta pertsona guztiok irabazteko zerbait dugun etengabeko prozesu parte-hartzaile gisa ulertzen dugu. Halaber, bertan jasotzen diren jokabideak sistematizatzea eta iraunaraztea da asmoa, benetako berdintasuna lortu ahal izateko.

Lehengo planaren ondoren, gaur egun arte indarrean dauden jardunbideak eta neurriak egin genituen, eta horren ondorioz, AKGk bere lantaldea kudeatzen du hauek sustatzeko: aukera-berdintasuna; lana, familia eta norberaren bizitza bateragarri egitea; lan-egonkortasuna eta lan-arriskuen prebentzioa.

Urteetan, hainbat ekintza egin ditugu arloan emakumeen presentzia egon dadin. Alde horretatik, erakundeak uste du eragiten jarraitu behar duela. Ekintza-ildo horiek garatzeko, beharrezko egiturak eta taldeak osatu ditugu.

Jarraian aurkeztuko dugun dokumentuak ezartzen ditu emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko aurrerapausoak ematerako orduan enpresak hartzen dituen konpromisoak. Konpromiso horiek aurretik eginiko egoeraren diagnostikotik atera ditugu, eta hurrengo 4 urtetako jarduteko eremuak, helburuak eta garatu beharreko neurriak zehazten dituzte. II. Plana Batzorde negoziatzaileak onartu zuen 2021eko ekainaren 1ean.

2. MARKO ARAUTZAILEA ETA KONTZEPTUALA

1975an Mexikon egin zen **Emakumeen Munduko Konferentzia**, Gobernuari eskatu zieten estrategia nazionalak, helburuak eta lehentasunak ezar zitzaten, generoaren erabateko berdintasuna lortzeko, diskriminazioekin amaitzeko, eta garapenean emakumeen integrazioa eta parte-hartze osoa izateko, baita emakumeek munduko bakea sustatzeko ekarpena egiteko ere.

Bestalde, ⁽¹⁾ **1978ko Espainiako Konstituzioaren 14.** artikulua berdintasunerako eskubidea eta sexuagatik diskriminatua ez izateko eskubidea aldarrikatzen ditu. Era berean, 9.2 artikulua⁽²⁾ botere publikoak behartzen ditu norbanakoaren eta integratzen den taldeen berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izateko baldintzak sustatzera.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna giza eskubideen inguruko nazioarteko hainbat testutan aitortzen den printzipio unibertuala da, eta guztien artean nabarmengarriena **Emakumeen aurkako Diskriminazio Mota Guztiekin Amaitzeko Hitzarmena** da. Nazio Batuen Batzar Orokorrak onartu zuen 1979an eta Espainiak 1983an berretsi zuen. Egun, duela gutxi onartutako Estatu Ituna dago indarrean (BOE, 2017ko abuztuaren 3ko Diputatuen Kongresua), eta Autonomia Erkidegoek eta Udalek ere sinatu dute. Hitzarmen horrek aukera-berdintasuna eta emakumeen aurkako indarkeria-mota ororekin amaitzea zeharkako egiteko beharra berresten du, maila eta arlo guztietan.

Testuinguru horretan, **3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriakoa** onartzea mugarrizko izan zen berdintasunaren printzipioan oinarritutako politika aktiboak egiteko. Lege organiko horrekin emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna sustatzeko eta sexuagatik diskriminazio zuzenaren edo zeharkakoaren adierazpenen aurka egiteko ekintza mota guztiak jarri ziren martxan. **2019ko martxoaren 1eko 6/2019 Errege Dekretuak xedatu zuen, enpleguaren eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen tratua eta aukera-berdintasuna bermatzeko premia neurri buruzkoak.** Halaber, azkenaldian indarrean sartu dira genero-planak eta haien erregistroa (**2020ko 901/2020 Errege Dekretua**) eta emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasuna (**2020ko 902/2020 Errege dekretua**) zehatzago arautzen dituzten bi Errege Dekretu berri. Bi Errege Dekretuen eskakizunak kontuan izan ditugu Arabako Kalkulu Gunearen berdintasunaren egoeraren Diagnostiko honetan ere.

Erkidego mailan, 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako; Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen bigarren aldaketa egiteko Lege Proiektua; eta **EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana** ditugu, eta horiek zehazten dituzte genero-desberdintasunekin amaitzeko estrategia nagusiak. Eta Arabako Foru aldundiko IV. Foru Plana. Arau horiek guztiek eragina dute AKGrengan, enpresa publikoa baita. Printzipio nagusiei dagokienez, zehazki hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexistak eta sexuaren arabera bereizitako estatistikak dira ezartzen dituenak.

¹() EK, 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".

²() EK, 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 oztupoak kentzea, eta herritar guztiei aukera egokia ematea bizitza politiko, ekonomiko, kultural eta sozialean parte hartzeko".

Lege eta Politika horien arabera, erakundeen barruan berdintasun formala egoteak ez du bermatzen emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna erreala izango denik. Emakumeen eta gizonen rol tradizionalak direla eta, emakumeen hasierako egoera okerragoa izan ohi da. Diskriminazioak ez dira beti ikusten. Batzuetan, neutroak diruditen prozesuen atzean ezkututzen dira.

AKGren emakumeen eta gizonen berdintasun-egoeraren inguruko diagnostikoa egiteko araudi horien eskakizunak izan ditugu kontuan. Halaber, nabarmendu behar dugu diagnostikoa egiteko lan-prozesua **EDE Fundazioaren Genero-aholkularitzarekin** batera egin dugula.

Berdintasun Plan honen oinarritzko kontzeptuak aurretik aipatu ditugun araudiek ezartzen dituzten printzipioetan oinarritzen dira. Hauek dira kontzeptu horiek:

1. Tratu-berdintasuna: pertsonen sexuagatiko diskriminaziorik ez egotea, izan zuzena edo zeharkakoa, eta gauzatzeko modua edozein dela ere.

a) **Zuzeneko diskriminazioa:** pertsona bat bere sexuagatik edo sexuari zuzenean lotutako arrazoiengatik (haurdunaldia edo amatasuna, esaterako) bere egoera berdinean dagoen beste bat baino okerrago tratatu denean, tratatzen denean edo tratatua izan daitekeenean.

b) **Zeharkako diskriminazioa:** ekintza juridiko, irizpide edo praktika itxuraz neutro batek sexu bereko kide kopuru handiagoa kaltetzen duenean, non eta ekintza juridiko, irizpide edo praktika hori egokia eta beharrezkoa den eta sexuarekin zerikusirik ez duten irizpide objektiboen bidez justifika daitekeen.

c) Ez dira sexuagatiko diskriminaziotzat hartuko, emakumeek eta gizonak tratatu desberdina jasotzen duten arren, justifikazio objektiboa eta arrazoizkoa duten neurriak; hala nola emakumeentzako **ekintza positiboan** oinarritzen direnak; arrazoi biologikoak direla eta, sexuek babes-behar bereziak dituztenean ezartzen direnak edo etxeko lanetan eta pertsonen zaintzan gizonen lana sustatzeko neurriak.

2. Aukera-berdintasuna: emakumeek eta gizonak eskubide politiko, zibil, ekonomiko, sozial eta kulturalak eta arauetan aitortu daitezkeen gainerako oinarritzko eskubideak modu eraginkorrean erabiltzea, baldintza berdinetan, boterea eta baliabide eta onura ekonomiko eta sozialak kontrolatzea eta eskuratzea barne.

3. Dibertsitatearekiko eta desberdintasunarekiko errespetua: sexuen arteko berdintasuna lortzeko prozesuan, emakumeen eta gizonen dibertsitatea eta desberdintasunak errespetatu behar dira, biologiari, bizi-baldintzei, aspirazioei eta beharrei dagokienez, esaterako, emakumeen eta gizonen kolektiboen barruan dauden dibertsitatea eta desberdintasunak.

4. Genero-ikuspegia integratzea: emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, nahi eta behar desberdinak sistematikoki kontuan hartzen dira; eta, horretarako, berariazko helburuak eta jarduerak sartu dira desberdintasuna kentzeko eta berdintasuna sustatzeko politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta fase guztietan (planifikazioan, burutzapenean eta ebaluazioan).

5. Ekintza positiboa: bizitzako eremu desberdinetan sexuagatik dauden izatezko desberdintasunak kendu edo murrizteko berariazko eta aldi-baterako neurriak dira.

6. **Sexuaren araberako rolak eta estereotipoak:** emakumeei eta gizonei lanaren bereizketa sexuarekin oinarritzen diren ezaugarriak eta zereginak esleitzen zaizkie, eta horien arabera emakumeei etxeko ardurak ematen zaizkie eta gizonei eremu publikokoak, eta ekonomia eta gizarte arloan balorazioa eta aitortza desberdina dute.

7. **Ordezkaritza orekatua:** bi sexuek gutxienez % 40ko ordezkariak dutenean.

Arabako Emakumeen eta Gizoneen Berdintasunerako IV. Foru Plana 2016-2020 Plan estrategikoaren onarpenaren ostean onartu zuten, eta berdintasunerako hainbat esku-hartze ardatz proposatzen ditu, bai Arabako Foru Aldundiaren barnerako, bai kanporako. Hauek dira ardatz horiek:

1. GOBERNU ONA
2. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA
3. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA ETA BESTE INDARKERIA MATXISTA BATZUK
4. ZAINTZEN KULTURA ETA ANTOLAKETA BERRIA

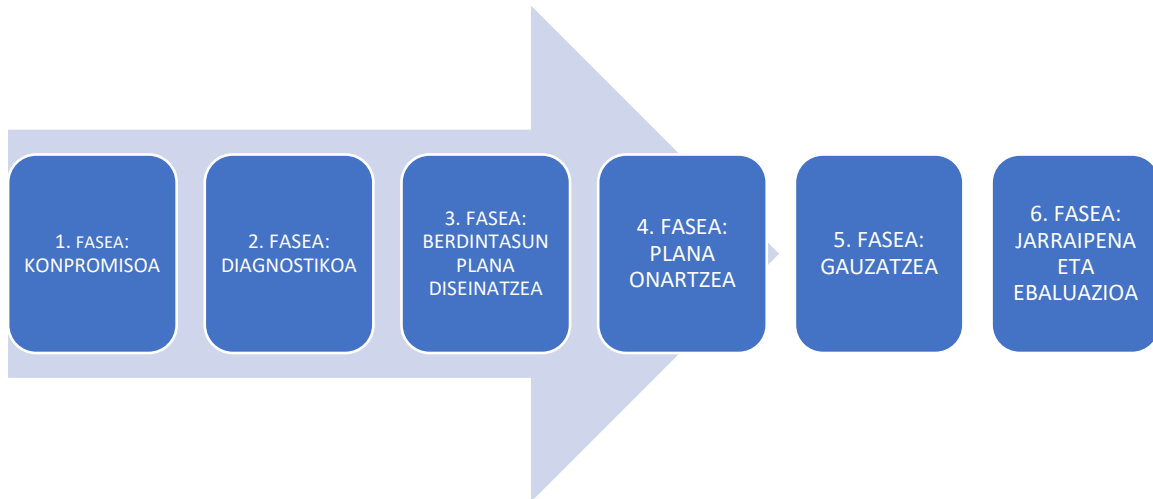
3. PERTSONA, LURRALDE ETA DENBORA ARLOA

Plana AKGko langile guztiei dago zuzenduta. Gainera, erabiltzaileengan, bezeroengan, zerbitzuak hornitzen dituzten erakundeengan eta, oro har, gizartearengan eragina izatea du helburu.

Planaren lurralde esparrua EAE da eta 4 urteko iraupena du. 2021-2024.

4. LANKETA PROZESUA

Diagnostikoaren lanketa-prozesuak fase hauek ditu:



CCASaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana egiteko fase hauek izan ditugu:

- 1. FASEA: Konpromisoa, batzorde negoziatzailea eratzea, negoziazio-prozesua hastea eta lan-prozesua planifikatzea.
- 2. FASEA: Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruko AKGren 2012eko diagnostikoa egitea, negoziatzea eta onartzea.
- 3. FASEA: Berdintasunerako II. Plana egitea, negoziatzea eta onartzea.

Prozesu honetan zehar, ekintzetan parte hartu duten pertsona guztiak formazioa jaso dute.

Erabilitako metodologiaren oinarria, batik bat, Emakundek enpresetan eta erakundeetan Berdintasun Planak egiteko (2019) proposatzen duena da, nahiz eta prozesu hauetarako garatu dituzten bestelako metodologia batzuk eta EDE Fundazioaren Genero-aholkularitzaren tresnak ere erabili ditugun.

1. FASEA: KONPROMISOA, BATZORDE NEGOZIATZAILEA ERATZEA, NEGOZIAZIO PROZESUA HASTEA ETA LAN PROZESUA PLANIFIKATZEA.

Helburuak:

- II. Berdintasun Plana egiteko erakundeak berdintasunarekin duen konpromisoa zabaltzea.
- Talde motorra eta batzorde negoziatzailea sortzea, eta negoziaketa prozesuari ekitea.
- Talde horiei barneko berdintasun-planen inguruko prestakuntza ematea.
- Lan-prozesua planifikatzea taldeekin batera.

Ekintzak:

- 1.1. Entitatearen konpromisoa zabaltzea.
- 1.2. AKGren berdintasun-plana egiteko lantaldeak sortzea. Berdintasun-planaren talde motorra eta batzorde negoziatzailea.
- 1.3. Taldeei prestakuntza-saioak ematea.
- 1.4. Lanerako plana diseinatzea eta talde motorrean eta batzorde negoziatzailean adostea.

Prozesuan laguntzeko sortu ditugun egiturak dira:

- **Talde motorra:** Diagnostikorako beharrezko datuak eta prozesuan parte hartuko duten pertsoneri zabaltzeko eta dei egiteko gaitasuna duten erakundeko pertsonak osatzen dute. Lantaldearen parte dira:
 - Leyre Mora Carrasco: Administrazio eta Giza Baliabideetako arduraduna
 - Angela Velarde Varón: Administrazio Orokorreko teknikaria
- **Batzorde negoziatzailea:** Kide anitzeko organoa da eta erakundearen eta alderdi sozialaren ordezkariak osatzen dute. Haien funtzio nagusia diagnostikoa eta berdintasun-plana egitea, negoziatzea eta onartzea da. Batzordearen parte dira:
 - **Enpresaren aldetik:**
 - Nerea López de Aguilera Hernández: Zuzendari kudeatzailea
 - Leyre Mora Carrasco: Administrazio eta Giza Baliabideetako arduraduna
 - Julián Gutiérrez Imatz: Informazio-sistemen arduraduna
 - **Langileen ordezkartzan:**
 - M^a Elena De Paz Orbe: Enpresa-batzordeko presidentea
 - Eva Fernández Gustiz: Enpresa-batzordea
 - Asier Sanz Elejalde: Enpresa-batzordea

2. FASEA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN INGURUKO AKG-REN 2021EKO DAGNOSTIKOA EGITEA, NEGOZIATZEA ETA ONARTZEA.

<p>Helburuak:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I. Berdintasun Planean martxan jarri ziren neurrien ezarpena ebaluatzea. - Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruko AKGren 2012eko diagnostikoa egitea, negoziatzea eta onartzea, II. Berdintasun Plana egin ahal izateko.
<p>Ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.1. I. Planean ezarritako ekintzak eta AKGrako egokiak ote diren berrikustea. 2.2. AKGren dokumentu nagusiak biltzea eta berrikustea, etorkizuneko berdintasun-planaren oinarria izango baitira. 2.3. Diagnostikoa egiteko datu kuantitatiboak eta kualitatiboak biltzea. 2.4. Aztertu eta interpretatzea. Ondorioak ateratzea. 2.5. I. diagnostikoaren zirriborroa idaztea. 2.6. Taldeekin kontrastatu eta onartzea. 2.7. Behin-betiko diagnostikoa idaztea eta onartzea.

Diagnostikorako erabilitako teknikak:

a) Dokumentuen berrikusketa

Diagnostikoaren helburuei dagokienez funtsezkoak diren AKGren dokumentuak berrikusi dituzte.

B) Elkarrizketa sakonak

Barne-diagnostikoaren funtsezko arloetako informatzaileei 8 elkarrizketa sakon egin dizkiete. Hauek dira pertsona horiek:

- Zuzendaritza/Gerentzia. Emakume 1.
- Saitetako arduradunak. 4 gizon eta 2 emakume
- Enpresa-batzordeko presidentea. Emakume 1.

Elkarrizketa hauetan gai hauek landu ditugu:

- Funtzioen eta lan-prozesuen deskribapena,
- Dokumentu giltzarriak identifikatzea,
- eremuaren ibilbidea gizon eta emakumeen berdintasun arloan,
- I. Berdintasun Planaren balorazioa,
- Enpresan egun emakumeen eta gizonen artean dagoen berdintasunaren balorazioa, baita proiektuetan eta zerbitzuetan ere,
- Etorkizuneko erronkak eta proposamenak.

c) Galdetegia

Enpresak emakumeen eta gizonen artean dagoen berdintasunaren inguruan langileek duten iritzia jakiteko galdetegia egin dugu, eta Emakundek proposatzen duen galdetegia erabili dugu oinarritzat. Bi arlo nabarmendu ditugu; pertsonen kudeaketa-prozesuak eta antolaketaren kultura. Galdetegia batzorde negoziatzaileak adostu du. Eta langile guztiei bidali diegu inkesta erraz baten bitartez.

Guztira, 31 emakumek (49 daude enpresan) eta 37 gizonek (67 dira) erantzun dute.

d) Eztabaida-taldea

Eztabaida-taldea sortu dugu eta 10 lagunek hartu dute parte.

Saioaren helburuak:

- AKG enpresako langileen iritzia jasotzea, AKG enpresan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean eragiten duten faktoreei buruz.
- Hautemandako genero-arrakalen azpian egon daitezkeen antolakuntza-kulturaren elementu posibleak hautematea.

3. FASEA: AKG-REN EMAKUMEEN ETA GIZONEN II. BERDINTASUN PLANA 2021-2024 EGITEA, NEGOZIATZEA ETA ONARTZEA.

Helburuak:
- AKGren emakumeen eta gizonen II. Berdintasun Plana egitea, negoziatzea eta onartzea.
Eginiko ekintzak:
3.1. Diagnostikoaren emaitzetatik abiatuta proposamenak sortzeko saio parte-hartzailea. 3.2. Diagnostikoaren zirriborroa idaztea. 3.3. Berdintasun-planaren zirriborroa aurkeztu eta negoziatzea. 3.4. Behin-betiko zirriborroa idaztea eta batzorde negoziatzaileak onartzea.

Online saio parte-hartzailea Online partaidetza-saio bat egin da eta diagnostikoaren fasean egindako eztabaida-taldean parte hartu zuten pertsonak hartu dute parte bertan. Saio horretan, hautemandako ahultasun nagusiak landu ditugu eta taldeek II. Berdintasun Planean txertatzeko neurriak proposatu dituzte.

Saio horren ondoren, Planaren zirriborroa idatzi dugu, diagnostikoan, AKGren I. Planean, galdetegian hautemandako proposamenetan, elkarrizketetan, eztabaida-taldean, saio parte-hartzailean eta EAEko eta Estatuko erreferentziazko araudietan oinarrituta. Zirriborroa batzorde negoziatzaileari aurkeztu diogu, eta hark kontrastatu eta onartu egin du.

5. ENPRESAREN EGOERAREN DIAGNOSTIKOAREN TXOSTENA

Atal honetan, AKGn emakumeek eta gizonek duten berdintasunaren inguruko diagnostikoan (2021eko urtarrilean onartu zen) jasotako ondorio nagusiak laburbilduko ditugu. Ondorio horiek dira II. Planaren oinarria.

BALDINTZA OROKORRAK

- Informatika-sektoreko enpresa da, eta sektore horretan presentzia handiagoa izan ohi dute gizonek, baina AKGn emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua dago.
- Zuzendaritza kudeatzailea emakume batek darama.
- Proiektuen zuzendaritzetan emakume gutxi daude.
- Teknikarien kasuan, oro har, orekatuta dago ordezkartza, eta, bereziki, Informazio-Sistemen Sailean.
- Gizonek analista funtzionalen eta sistema-analisten postuak dituzte gehienbat; aldiz, emakumeek analista funtzionalenak. Hori azaltzeko arrazoia izan daiteke sistema-analisten lana makinekin lotuta dagoela, eta generoaren sozializazioa dela eta, emakumeek prestakuntza ez hain teknikoak izan ohi dituztela.
- Azpiegituren Siletan, Antolakuntza eta Zerbitzuen Siletan, Ekipamendu eta Erabiltzaileen Arretarako Siletan eta Unitate fokaletan emakume gutxi daude.
- Ikasketa maila orekatua dago langileen artean, sexuaren eta postu desberdinetan duten ordezkartzari dagokionez.

SARBIDEA, PRESTAKUNTZA ETA IGOERA

Sarbidea:

- Sartzeko prozedura gardena eta objektiboa da.
- Lan-eskaintzak eta eranskinak berdintasun-arauen arabera (4/2005 Legea) berrikusi eta hobetu egin behar dira, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV: Foru Planaren arabera:
 - hizkuntzaren erabilera ez-sexista,
 - hautaketan irizpidea hau txertatzea: “gaitasun berberak dituztenean, emakumeek lehentasuna izango dute ordezkartza gutxi duten lanpostuetan”,
 - “Sartzeko tribunaletan sexuaren araberako ordezkartza orekatua” txertatzea, hori ezinezkoa den salbuespen-kasuetan izan ezik, eta aurretik justifikatuz gero.
- Sarbide-prozesuetako faseetan, (deialdiak, poltsak) sexuaren arabera bereizitako datuen bilketa eta analisia ez dago sistematizatuta, generoaren eragin kaltegarriak hauteman eta etorkizuneko prozesuetan hobekuntzak egiteko.
- Ongietorri-gidaliburua enpresaren berdintasun-politikaren arabera berrikusi behar da.
- Ez dakigu hautaketaz arduratzen den enpresak emakumeen eta gizonen tratua eta aukera-berdintasunerako irizpideak ezartzen dituen AKGn eskaintzen dituen zerbitzuetan.

Prestakuntza

- Prestakuntza-ekintzetan emakumeek eta gizonek izan duten parte-hartzearen lehen azterketaren ostean, esan daiteke prestakuntza-ekintzetan emakumeen eta gizonen parte-hartzea parekidea dela. Era berean, langileek berdintasun gehien hautematen duten eremua da.
- Alabaina, Barne-prestakuntzaren inguruko sexuaren arabera datuen bilketa eta azterketa ez dago sistematizatuta (egindako ikastaro motak, egindako orduak eta abar), generoaren eragin kaltegarriak hauteman eta etorkizuneko prozesuetan hobekuntzak egiteko.
- Azken 2 urteotan behintzat, prestakuntza-planean ez da emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruko prestakuntza-ekintzarik izan.
- Ez da jasotzen ea prestakuntza-ekintzetan berdintasun-irizpideak ezartzen diren, oro har, prestakuntzaren diseinuan, eskaintzan (hizkera ez-sexista erabiltzea, berdintasuna sustatzen duten eta genero-estereotipoak erakusten ez dituzten materialak izatea, prestakuntza-eremuan tratu sexistarik ez ematea eta abar) eta ebaluazioan (sexuaren arabera bereizitako ebaluazioa).
- Galdetegia erantzun duten pertsona gehienek (gizonen % 95ek eta emakumeen % 84k) adierazi dute langileek barne-prestakuntza jasotzeko aukera berberak dituztela.

Igoera

- Postu estrategikoetan ehuneko 3 puntu igo da emakumeen presentzia eta 4 puntu postu taktikoetan.
- Ez da sarbidea bezain prozesu gardena.
- Igoera prozesuetako faseetan, sexuaren arabera bereizitako datuen bilketa eta analisisia ez dago sistematizatuta, generoaren eragin kaltegarriak hauteman eta etorkizuneko prozesuetan hobekuntzak egiteko.
- Lan-eskaintzak eta eranskinak berdintasun-arauen arabera (4/2005 Legea) berrikusi eta hobetu behar dira, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV: Foru Planaren arabera:
 - Hizkuntzaren erabilera ez-sexista,
 - “Igoera tribunaletan sexuaren arabera ordezkartza orekatua egongo da” txertatzea, posible ez den salbuespen-kasuetan izan ezik, eta aurretik justifikatuz gero.
- Emakume langileen % 30ek eta gizonezko langileen % 3k uste du barne-igoerak ez duela emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna bermatzen; eta emakumeen % 27k eta gizonen % 14k ez du erantzun edo ez daki.

LANBIDEEN SAILKAPENA, ORDAINSARIAK ETA SOLDATEN AUDITORETZAK

- Ordainsarien sistema eta sailkapen profesional objektiboa eta gardena.
- Langile guztien ordainsarien erregistroa daukagu, eta batez bestekoen, medianen eta arrakalen azterketa egiten dugu, guztira eta profilen arabera.
- Guztizko soldata-arrakala EAEko arrakala baino baxuagoa da, ehuneko 6 puntukoa gizonen alde.
- Osagarri dagokienez, soldata-arrakalarik txikiena antzintasunean dago, ia ez dago arrakalarik (0,52); eta handiena, aldiz, osagarri pertsonaletan (47,75).
- UT sistemen analistak, ekoizpen teknikariak eta sistemen analistak dira enpresaren batez bestekoa baino soldata-arrakala handiagoa dutenak; 13,22, 10,14 eta 9,08 hurrenez hurren.
- Emakumeak eta gizonak dauden gainerako profiletan, arrakala batez bestekoaren azpitik dago edo 0tik hurbil. Hala da saileko arduradunen (0,52) edo programazioaren arduradunen (0) kasuan.
- Galdetegia erantzun duten emakumeen % 19k uste du ordainsarien sisteman ez dagoela tratu- eta aukera-berdintasunik; aldiz, gizon bat berak ere ez du hori uste. Emakumeen % 13k eta gizonen % 3k ez daki edo ez du erantzun.

LAN-BALDINTZAK

- Langileen legezko ordezkartzaren parte hartzearekin eta AFaren ildotik araututako esparrua da.
- Ez dago sexuaren arabera bereizitako daturik generoak lan-baldintzetan, lanaldietan, egutegietan, telelanean eta abarretan duen eragina aztertzeko.

BIZITZA PERTSONALA, FAMILIA ETA LAN BIZITZAN JARDUERA ERANTZUNKIDEA

- Enpresa pribatuen eta sektoreko enpresen gaineratik dauden lizentziak, baimenak, eszedentziak eta kontziliaziorako neurriak ditugu.
- Langileek ondo ezagutzen dituzte (galdetegia erantzun duten emakumeen % 81ek eta gizonen % 89k) eta gogobeteta daude, 10etik 8, kontziliaziorako neurriekin, bai emakumeak, bai gizonak.
- Hainbat kontziliazio-neurri hobetzeko lanean ari gara, erabiltzerakoan desberdintasunik egon ez dadin.
- Neurri horien harrera-mailaren bilketa eta azterketa ez dago sexuaren arabera sistematizatuta, genero-inpaktuari buruzko azterlanak egiteko eta emakumeengan, gizonengan eta enpresa osoarengan izan dezaketen eragina ikusteko.
- Adin txikikoen zaintza dela eta lanaldia murriztu duten AKGko langileen % 100 emakumeak dira, baina gutxi dira.
- AKGko gizonezko langileek zaintzaren alorrean duten erantzunkidetasuna ez da sustatzen.

LAN OSASUNA, ETA JAZARPEN SEXUALA ETA SEXUAGATIKOA

- Lan-arriskuen Prebentziorako Plana eta Aurretiazko Ebaluazioa ditugu.
- Lan-arriskuak ebaluatzerakoan, ez dago sexuagatiko desberdintasunik.
- Ez ditugu arrisku psikosozialak aztertu.
- Ez dakigu Prebentziorako Kanpoko Zerbitzuak genero-ikuspegia ezartzen ote duen zerbitzuetan, lan-osasunaren inguruko ezagutzak ote dituen eta/edo erakundearen Berdintasun-Politikaren bat garatzen duen.
- Langileek erantzundako galdetegian emakume batek sexu-jazarpena eta sexuagatikoa jasan duela eta enpresako beste pertsona batzuegan ere ikusi duela adierazi du, baina azken 4 urteotan ez da sexu-jazarpenik edo sexuagatikorik hauteman AKGn.
- Oro har, emakumeen eta gizonen artean lan-harreman onak daudela adierazi dute eta hauteman dugu.
- 2020tik, sexu-jazarpena eta sexuagatikoa jaso duten pertsonen arreta eskaintzeko protokoloaren zirriborroa dugu, baina araudi berriekin eguneratu behar da.

ANTOLAKUNTZAREN KULTURA

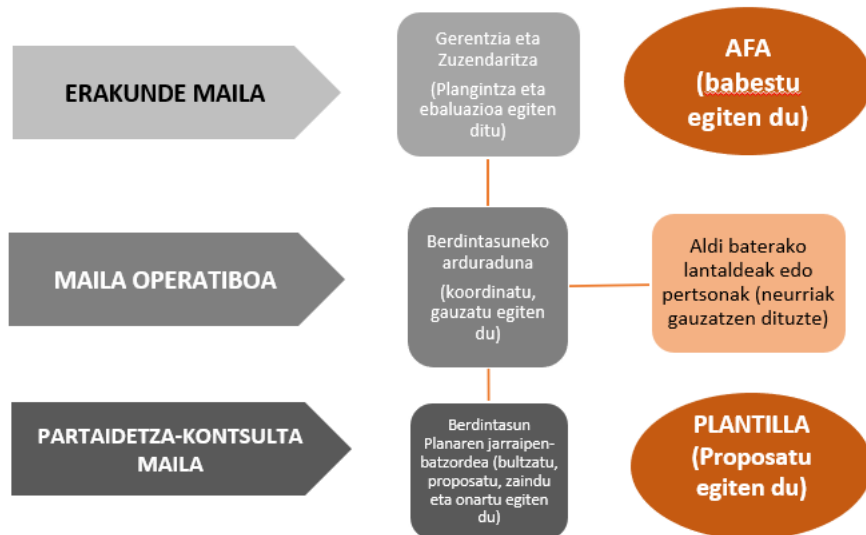
- Erakundearen berdintasunarekin dagoen gogobetetzea altua da, altuagoa gizonengan (10etik 9) emakumeengan baino (10etik 7).
- Oro har, arduradunek adierazi dute AKG erakundearen parekidea dela, baina batzuek hobekuntzak egiteko beharra hauteman dute ardura-postuetan emakumeek duten presentzian eta kontziliazio-neurriak onartzerakoan.
- Hizkera eta irudi ez-sexistak erabiltzeko ahalegina egin dute eta langileek pertzepzio hori dute. Hala ere, hobetzeko alderdiak hauteman ditugu.
- Kanpora eta barrura begira, ez dago berdintasun-politikaren komunikaziorik eta berdintasunaren baliorik.
- Galdetegia erantzun duten emakumeen ia % 30 bere sexuagatik diskriminatuta sentitu da, eta, aldiz, gizon guztiek esan dute inoiz ez direla arrazoi horregatik diskriminatuta sentitu.
- Galdetegia erantzun duten emakumeen % 94k eta gizonen % 78k uste du haien lan-eremuan ez direla irudi edo eduki sexistak zabaltzen.
- Galdetegia erantzun duten emakumeen % 24k uste du genero-estereotipoek eragina dutela erakundearen emakumeen enpleguaren eta aukeren baldintzetan; aldiz, gizonen % 11k uste du hori. Emakumeen % 24k eta gizonen % 8k ez daki edo ez du erantzun.
- Erakundea, oro har, ados dago berdintasun planarekin, emakumeak (% 86) gehiago gizonak baino (% 68).

KANPO DIMENTSIOA

- Ez dugu sakon aztertu AKGren proiektu eta zerbitzuetan generoak duen eragina; beraz, une honetan ez dugu generoen egokitasuna identifikatzen (genero-ikuspegia txertatu aurretik egin beharreko urratsa).
- Hizkeraren eta irudiaren erabilera ez-sexista egiteko ahalegina egin dugu, baina lana dago oraindik.
- Saisetako eta proiektuetako taldeetan ez dugu desberdintasunik hauteman emakumeen eta gizonen artean.
- 5/2015 Foru Arauaren arabera berdintasun-irizpideak txertatu ditugu, Sektore Publikoaren kontrataziorako Legeak baimentzen duen heinean, baita kontratuetan balorazioan eta burutzapenean ere. Duela urte batzuk aitzindaria izan zen enpresa alor horretan. Irizpide horiek txertatzeko, aplikazio maila ebaluatu behar da, eta behar izanez gero, hobetu.
- Nesken eta gazteen artean bokazio teknologikoa sustatzen duten proiektuekin elkarlanean aritzeko aukera dago, sektore informatikoko enpresa honetan emakume ugari daude eta.

6. KUDEAKETA EREDUA

Berdintasun-plana garatzeko, erakundearen kudeaketa-ereduan txertatuta dagoen kudeaketa-eredu hau aurkeztu dugu.



6.1. EGITURAK

6.1.1. Maila instituzionala

Funtzioak:

GERENTZIA ETA ZUZENDARITZA

- Berdintasun Planaren datorren urteko aurrekontua aurreikustea ekitaldi bakoitzeko irailean. CCASaren urteko aurrekontuaren memorian txertatu eta CCASaren gainerako aurrekontuekin batera onartu.
- Urteko azken hiruhilekoan, hurrengo ekitaldiaren sistema eragilea onartu. Sistema eragile honek aurreikusitako helburuak, neurriak, arduradunak, epeak eta aurrekontuak ditu.
- Urteko lehen hiruhilekoan, aurreko urteko II. Planaren programa eragilearen jarraipenaren eta ebaluazioaren txostena onartu. Txosten horretan, lortutako helburuak eta neurriak zenbateraino bete diren jasotzen da, baita egindako aurrerapenak eta aurkitutako gertaerak ere.

AFA

- Plana indarrean dagoen bitartean, Erakundeak laguntza eta/edo aholkularitza eskatuko du, hala behar izanez gero.

6.1.2. Mailaoperatiboa

Maila horretan daude Berdintasun arduraduna, eta eta aldi baterako langileak eta lantaldeak.

a) Berdintasun arduraduna(k)

Berdintasunerako Planaren erantzukizun operatiboa Berdintasunerako Planeko neurriak koordinatu eta betearazteko figura da, eta eginkizun hauek izanen ditu:

- Berdintasunerako Planaren plangintza, hedapena eta ebaluazioa koordinatzea urteko programa eragilean.
- Berdintasun-organismoarekin eta laguntza teknikoarekin harremana izatea.
- Urteko jarraipen-txostenak egitea.
- Planaren jarraipen-batzordearen bileren deialdiak egitea.

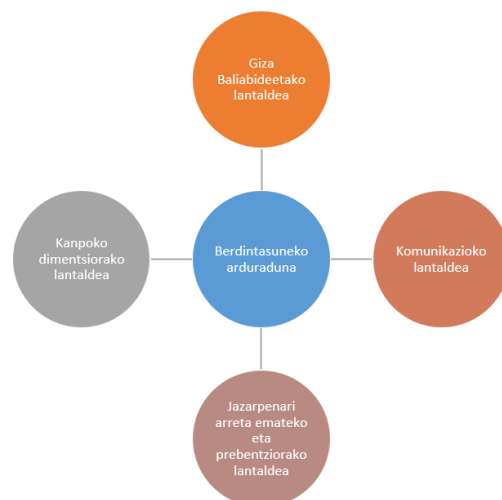
Pertsona horrek edo horiek emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruko prestakuntza izan beharko dute.

b) Aldi baterako lantaldeak

Aldi baterako lantaldeek (Berdintasun Arduradunak eta beste pertsona batek edo gehiagok osatzen dituzte) Planaren neurri zehatzak hedatuko dituzte. Funtzio hauek izango dituzte:

- Esleitutako neurria gauzatzea.
- Aurrera eramateko praktika egokiak eta baliabideak identifikatzea.
- Hori garatzeko dokumentuak edo tresnak egitea.
- Ebaluatzea eta emaitzak erregistratzea.
- Hedapena prestatzea eta/edo eginiko neurria hedatzea.
- Dokumentuak eta emaitzak arduradunei, zuzendaritzari, langileei eta abarri aurkeztea.

Planak indarrean jarraitzen duen bitartean, 4 lantalde osatzea aurreikusten dugu.



6.1.3. Partaidetza-kontsulta maila

a) Berdintasun Planaren jarraipen-batzordea

Planaren jarraipen-batzordeak funtzionamendu-araudi hau izango du:

OSAERA ETA FUNTZIOAK

1. artikulua. AKGren 2021-2024 II. Berdintasun Planaren jarraipen-batzordearen osaera.

Jarraipen-batzordearen osaera parekidea izango da, ordezkaritza sozialari eta enpresarenari dagokionez. Era berean, alde bakoitzak sexuagatiko ordezkaritza orekatua izan dezan ahaleginduko gara.

Honela osatu da:

- a. Hiru pertsona enpresaren izenean eta beste hiru langileen ordezkaritzan.
- b. Enpresaren ordezkaritzaren eta ordezkaritza sozialaren esleipena, baliogabetzea eta egoera librea ezingo da, eta batzordeari jakinaraztea izango da baldintza bakarra.
- c. Ordezkaritza sozialari batzorde negoziatzailearen bileretara joateko beharrezko orduak emango zaizkio, barne berdintasun plana egiteko, garatzeko eta jarraipena egiteko.

2. artikulua. Jarraipen-batzordearen funtzioak

- a. Enpresan berdintasun plana ezar dezaten sustatzea.
- b. Urteko programa eragileak eta jarraipen- eta ebaluazio-txostenak aurkeztea.
- c. Aurreikusitako neurriak zenbateraino betetzen diren jakiteko jarraipena egitea.
- d. Enpresan dauden sexuagatiko eta/edo sexu-jazarpenagatiko zuzeneko edo zeharkako diskriminazio egoerak zaintzea.
- e. Planak indarrean jarraitzen bitartean sortzen diren egoera berriei erantzuteko proposamen berriak sortzea.

FUNTZIONAMENDUA

3. artikulua. Funtzionamendua

Batzorde honek berdintasun-planaren jarraipena denboran eta behar bezala garatzeko beharrezko bilera guztiak egingo ditu:

- a. Ohikoak: 2 bilera daude. Lehenengoa, ebaluazio-txostena eta urteko programa-eragilea eta bere aurrekontua onartzeko (irailean) eta, bestea, ekintzen jarraipena egiteko (otsaila-martxoan).
- b. Ezohikoak: edozein alde deitu ahal izango du ezohiko bilerara, betiere alde bakoitzeko parte-hartzaileen gutxienez % 50ek onartzen badute, eta deialdia gutxienez, astebete lehenago egiten badute.

Bileretan, jorratutako gaien, egindako akordioen, aurkeztutako dokumentuen eta hurrengo bilera-egunaren, zehazten bada, inguruko akta jasoko da. Desadostasunak egonez gero, ordezkari bakoitzaren jarrera jasoko da aktan.

Aktak publikoak izango dira eta nahi duenak eskuragarri izango ditu saioa egin eta 15 egun naturaleko epean, gutxienez. Onartu eta sinatu egin beharko dira, alderdien adierazpenekin, beharrezkoa izanez gero.

Jarraipen-batzordea osatzen duten kideek enpresak prozesu horretan zehar ematen dituen datuen konfidentziasuna bermatuko dute, Eskubide Digitalak Bermatzeko eta Datu Pertsonalak Babesteko Lege organikoaren arabera.

4. artikulua. Bozketa

Uneren batean beharrezkoa baldin bada, adostasuna lortzen ahaleginduko da batzordea. Alderdiek asmo onez jokatu beharko dute, etorkizunean akordio posibleak lortze aldera. Akordio posible horiek enpresaren eta batzordea osatzen duten langileen ordezkariaren gehiengoaren onespena behar dute aurrera egiteko.

6.2. PROZESUAK

6.2.1. Planifikazioa eta Ezarpena

Urtero plangintza-prozesua egingo dute arduradunak edo arduradunek. **Urteko programa eragile** hori irailean egingo da, atxikitako aurrekontuarekin batera, eta Planaren jarraipen-batzordeak onartuko du. Urteko plangintzak eduki hauek izan beharko ditu: helburuak, neurriak, arduraduna, kronograma, adierazleak eta aurrekontua. Ezarritako neurri bakoitzean inplikaturako egiturek garatuko dute ezarpena, aurreikusitako neurri bakoitzaren ezaugarriak kontuan hartuta.

6.2.2. Jarraipena eta ebaluazioa

Jarraipena sail desberdinetako helburuen eta neurrien etengabeko behaketa, neurketa eta azterketa da, honako hau lortzeko:

1. Ezagutza:

- Zer eta nola egiten den.
- Urteko programazioa zenbateraino bete den.
- Martxan jarritako neurrien, lan-prozesuen eta kudeaketa-ereduaren sendotasunak eta ahultasunak.

2. Erabakiak hartzea, honetarako:

- Urteko programazioa hautemandako beharretara egokitzeko.
- Martxan jarritako neurriak, lan-prozesua eta kudeaketa-eredua hobetzeko.

Hauek dira helburuak:

- Urteko programazioaren neurriak betetzea eta balioa neurtzea, aztertzea eta egiaztatzea.
- Urteko programazioaren hasierako dokumentua hobetzea, eta hala badagokio, egin beharreko aldaketen inguruko erabakiak hartzea.
- Jardueren urteko programazioaren ezarpenaren berri ematea langileei eta Berdintasunerako II. Planean inplikaturako egiturei.

4. Berdintasunerako II. Planaren azken ebaluazioa erraztea, jarduerak betetzeari edo gauzatzeari dagokionez.

Jarraipena egiteko metodologia hau erabiliko da:

- Informazioa biltzeko tresnak egitea.
- Informazioa biltzea eta urtero ustiatzea.
- Urtero jarraipen- eta ebaluazio-txostenak prestatzea.

Ebaluazioak 3 maila izango ditu.

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.

Horrez gain, II. Plana ezartzeko aldia amaitzean, amaierako txosten bat prestatuko da planaren betetze mailaren ebaluazioari buruz.

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:

Diagnostikoan 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 beharrekotzat identifikaturako arloetan? Eraginik izan al dute esku-hartzeen hartzaileak ez ziren beste taldeengan?

Amaierako ebaluazio-prozesuari ekingo zaio eta urteko txostenak eta hartzaile guztien artean eginiko zundaketa izango ditu oinarri (langileak, kolaboratzaileak, prestatzaileak, ikasleak, elkargokideak, etab.).

Kudeaketa-sisteman garatu eta eraginkor bihurtu beharreko inpaktuaren ebaluazioaren eremuak:

- Langile emakume eta gizonen artean dauden desberdintasunak murriztea.
- Bereizketa bertikala murriztea.
- Bereizketa horizontala murriztea.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan langileek duten balorazioa aldatzea.
- Erakundearen antolakuntza-kultura aldatzea.
- Erakundearen irudia aldatzea.
- Erakundearen kanpo-harremanak aldatzea.
- Lan-baldintzak hobetzea.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan dagoen ezagutza eta sentsibilizazioa areagotzea.
- Eta abar.

6.2.3. Komunikazioa

Berdintasun Planerako komunikazioa edozein erakundetan berdintasuna sustatzeko estrategia da. Funtsezkoa da ikusarazi eta maila altua eman ahal izateko, bai sinbolikoa, bai praktikoa. Horregatik, erakundearen komunikazio-planean txertatuko da planaren eta bere ekintzen barne- eta kanpo-komunikazioa.

Komunikazio-plan honek komunikatzeko kanal formalak eta egonkorak ezartzea dakar, norabide anitzeko komunikazioa ezarri ahal izateko. Eta komunikatu nahi diren mezuak eta edukiak definitu ahal izateko.

Komunikazio-plana bi komunikazio motaren arabera egingo da:

1. Barne-komunikazioa:

Barne-komunikazioaren funtzioa da barne-planaren diseinua, kudeaketa eta ebaluazioa, eta bere ezarpen maila eta emaitzak ezagutaraztea.

2. Kanpo-komunikazioa:

Bi helburu ditu:

- Planaren alorrean erakundean zer lan egiten ari diren ezagutaraztea,
- Eta antzeko beste erakunde batzuetarako zabal daitezkeen praktika onak partekatzea eta arlo horretan eredu izatea.

Hizkuntza eta irudi ez-sexistak erabiltzea

Komunikazio-plana erakundeko berdintasun-politikaren parte da, eta, beraz, ezinbestekoa da barne-zein kanpo-komunikazio orok hizkuntza eta irudi ez-sexistak erabiltzea.

7. JARDUERA ALORRAK, HELBURUAK ETA NEURRIAK

SAILAK		HELBURUAK	NEURRIAK
1.	Kudeaketa-eredua	3	11
2.	Hautaketa, kontratazioa, prestakuntza eta sustapena	8	10
3.	Lanbideen sailkapena, Ordainsariak eta Ordainsarien auditoretzak	2	3
4.	Bizitza pertsonala, familia- eta lan-bizitzan jarduera erantzunkidea	3	4
5.	Lan-osasuna, jazarpen sexualaren eta sexuagatiko jazarpenaren arreta	2	5
6.	Erakundearen kultura	3	7
7.	Zerbitzuak, bezeroak eta hornikuntza	1	2
8.	Gizartea eta aliantzak	3	4
GUZTIRA		24	45

1. ALORRA: Kudeaketa-eredua

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNAK	EPEA
1.1. AKGren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana hedatzeko beharrezko egiturak izatea.	1.1.1. Berdintasun-arduraduna edo arduradunak izendatzea, koordinazio- eta betearazpen-lanak egiteko.	Gerentzia eta Zuzendaritza	2021
	1.1.2. Planaren neurriak betearazten laguntzeko lantaldeak sortzea.	Gerentzia eta Zuzendaritza	2021
	1.1.3. II. Berdintasun Planaren jarraipen-batzordea osatzea.	Gerentzia eta Zuzendaritza Enpresa-batzordea	2021
	1.1.4. II. Planeko neurriak garatzeko laguntza teknikoa kontratatzea.	Gerentzia eta Zuzendaritza	2021-2022
1.2. Berdintasun Plana planifikatu eta ebaluatzea.	1.2.1. Berdintasun planaren urteko plangintzarako, jarraipenetako eta ebaluaziorako tresna diseinatzea.	Berdintasun arduraduna	2021
	1.2.2. Urteko programa eragile bakoitza diseinatzea eta onartzea, egin beharreko helburu, neurri eta ekintzekin, arduradunekin, adierazleekin eta aurrekontuarekin, diseinatutako tresnaren arabera.	Gerentzia eta Zuzendaritza Berdintasun-arduraduna Jarraipen-batzordea	2021-2024
	1.2.3. Urteko jarraipen- eta ebaluazio-txostena egitea.	Berdintasun-arduraduna	2022-2024
	1.2.4. II. Berdintasun Planaren azken ebaluazioaren memoria egitea.	Berdintasun-arduraduna	2025
1.3. Entitateak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako duen estrategia barnean eta kanpoan komunikatzea.	1.3.1. II. Berdintasun Plana enpresa barnean zabaltzea, pertsona guztiengan heltzeko bitartekoak erabiliz (intraneta, posta elektronikoa, WhatsApp, saio informatiboak, kartelak, eskuorriak, bideoak, postontzia, etab.): diagnostikoaren eta planaren laburpena, urteko planen programa, urteko ebaluazioa, berdintasun-arduradunak egin dituen ekintzak, Berdintasun-Planeko lantaldeak, jarraipen-batzordea, etab.	Berdintasun-arduraduna Komunikazio-lantaldea.	2021-2024
	1.3.2. Entitatearen barneko emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako albiste eta ekimen esanguratsu guztiak argitaratzea intranetean (banaketa-zerrendetan izena ematea).	Berdintasun-arduraduna Komunikazio-lantaldea.	2021-2024
	1.3.3. II. Berdintasun Plana kanpoan zabaltzea: webgunean argitaratu, AFari bidali, organismo eta erakunde autonomoei bidali, AFAko beste erakunde publikoei, beste administrazio batzuetako erakunde publikoei, bezeroei, erakunde hornitzaileei, etab.	Berdintasun-arduraduna Komunikazio-lantaldea.	2021-2024

2. ALORRA: Sarbidea, prestakuntza eta igoera

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNAK	EPEA
2.1. Sarbide-, prestakuntza- eta igoera-prozesuen fase bakoitzeko estatistika eguneratuak izatea, sexuaren arabera.	2.1.1. Sarbide-, prestakuntza- eta igoera-prozesuen fase bakoitzeko sexuen araberako datuak bildu eta ustiatzeko tresnak izatea.	Berdintasun-arduraduna Giza baliabideetako lantaldea	2021-2024
2.2. AKGra emakume gehiago erakartzea	2.2.1. Enpresan sortzen diren lan-eskaintzetara aurkeztu daitezten emakumeak animatzeko ekintza positiboak egitea (informazio-kanpainak).	Berdintasun-arduraduna Giza Baliabideetako lantaldea	2021-2024
2.3. Lan-poltsa parekideak izatea.	2.3.1. Egungo lan-poltsen araudia berrikustea eta berdintasun-irizpideak txertatzea (esaterako, hizkera ez-sexista erabiltzea, ordenamendurako ekintza positiboak, etab.).	Berdintasun-arduraduna Giza baliabideetako lantaldea	2022
2.4. Enpresara sartzen diren emakumeen eta gizonen kopurua orekatzea, bereziki emakume gutxi dauden lanpostuetan.	2.4.1. Sartzeko prozesuaren faseetan berdintasun-irizpideak aplikatzea.	Berdintasun-arduraduna Giza baliabideetako lantaldea	2022-2024
2.5. Harreretan berdintasun-irizpideak aplikatzea.	2.5.1. Harrera-prozesuan enpresaren berdintasun-politikaren berri ematea, harrerarako gidaliburua ere eguneratuz.	Berdintasun-arduraduna Giza baliabideetako lantaldea	2021-2024
2.6. Barne-prestakuntzan, parte-hartzean eta irakasterakoan berdintasun-irizpideak aplikatzea.	2.6.1. Prestakuntza-ekintzetan parte hartzearen urteko ustiapena egitea, sexuaren arabera berezita, prestakuntza motaren, iraupenaren, kostuaren eta ordutegiaren arabera. Horien genero-azterketa egitea eta txostena hobetzeko ekintzekin osatzea.	Berdintasun-arduraduna Giza Baliabideetako lantaldea	2021-2024
	2.6.2. Barne-prestakuntza ematerakoan, berdintasun-irizpideak aplikatzea.	Berdintasun-arduraduna Giza Baliabideetako lantaldea	2023-2024

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNAK	EPEA
2.7. Ardura-postuetako, unitate fokaletako eta proiektuen zuzendaritzako emakume eta gizonen kopurua orekatzea.	2.7.1. Lanpostu berriak daudenean ekintza positiboak egitea, emakumeak lanpostu horietara bultzatzeko: - gaitasun berberak dituztenean, lehentasuna emakumeei eman. - lanposturen bat dagoenean, emakumeei zuzendutako hitzaldia egin.	Berdintasun-arduraduna Giza Baliabideetako lantaldea	2021-2024
	2.7.2. Sexuaren arabera ordezkartza orekatua duen ibilbide profesionaleko batzordea izatea. Hitzarmena aldatzerakoan, ahal den heinean, ordezkartza sexuaren arabera orekatua izan behar dela dioen artikulua gehitzea.	Berdintasun-arduraduna Giza Baliabideetako lantaldea Enpresa-batzordea	2021-2024
2.8. Barne igoeretan dauden berdintasun-irizpideen inguruan langileek duten pertzepzioa hobetzea.	2.8.1. Barne-igoeretan erabili diren irizpideen inguruan informatzen jarraitzea. Deialdien oinarriak argitaratzea.	Berdintasun-arduraduna Giza baliabideetako lantaldea	2021-2024

3. ALORRA: Lanbideen sailkapena, Ordainsariak eta Ordainsarien auditoretzak

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNAK	EPEA
3.1. Lanbideen sailkapen parekide, neutro eta genero-joerarik gabekoa izatea.	3.1.1. Ordainsarien auditoria egitea, lan-ministerioak eta Berdintasun Ministerioak 902/2020 Dekretuaren esparruan emandako tresnak eskura daudenean.	Berdintasun-arduraduna Giza Baliabideetako lantaldea	2022
3.2. Sexuaren arabera ordainsarien erregistroa izatea.	3.2.1. Urtero erregistratzea ordainsarien batez besteko balioak, soldata-osagarriak eta soldataz kanpoko ordainak, sexuaren arabera bereizita eta kategorien eta lanpostuen arabera banatuta.	Berdintasun-arduraduna Giza Baliabideetako lantaldea	2021-2024
	3.2.2. Ordainsarien erregistroa ministerioak proposatzen dituen tresnetara egokitzea.	Berdintasun-arduraduna Giza baliabideetako lantaldea	2022

4. ALORRA: Bizitza pertsonala, familia- eta lan-bizitzan jarduera erantzunkidea

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNAK	EPEA
4.1. Erakundeko langileen eskubideetan eta kontziliazio-neurrietan generoak duen eragina ebaluatzea.	4.1.1. Identifikatutako eskubide eta neurriek izan duten harrera neurtzea sexuaren arabera bereizita, eta ondoren generoari dagokion analisia egitea, telelanaren neurria barne.	Berdintasun-arduraduna Giza baliabideetako lantaldea	2022
4.2. Bizitza pertsonalaren, familia- eta lan-bizitzaren kontziliazio erantzunkidea sustatzea erakundearen.	4.2.1. Lanaldia pilatzeko neurriak sortutako gatazkarentzat konponbidea bilatzea.	Berdintasun-arduraduna Giza baliabideetako lantaldea	2021
4.3. Kontziliazio neurriak hartzerakoan emakumeen eta gizonen artean dagoen desberdintasuna murriztea.	4.3.1. Gizonek zaintzarekiko duten erantzukizuna sustatzeko praktika onak identifikatzea eta kontziliazio eskubideak eta neurriak hartzea (Alltogether, Gizonduz).	Berdintasun-arduraduna Giza baliabideetako lantaldea	2023
	4.3.2. Langileak ahalduntzeko ekintzak egitea (hitzaldiak, prestakuntza, gaiarekin zerikusia duen informazio interesgarria zabaltzea, etab.).	Berdintasun-arduraduna Giza Baliabideetako lantaldea	2022

5. ALORRA: Lan-osasuna, jazarpen sexualaren eta sexuagatiko jazarpenaren arreta

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNAK	EPEA
5.1. Besterentzako langileei eragiten dieten jazarpen sexual edo sexuagatiko jazarpen-egoerak prebenitzea eta haiei erantzutea.	5.1.1. Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena jasan duten pertsonen laguntzeko protokoloa eguneratzea eta Berdintasun Planaren batzorde negoziatzailean onartzea.	Berdintasun-arduraduna Segurtasuneko eta lan-osasuneko batzordea.	2021
	5.1.2. Protokolo berria erakundeko langile guztien artean bizkor zabaltzea (eskuorriak, kartelak, bideo informatiboa, aurkezteko saioak...).	Berdintasun-arduraduna Segurtasuneko eta lan-osasuneko batzordea.	2021
5.2. Lan-arriskuen prebentzio-planean genero-ikuspegia txertatzea.	5.2.1. Lan Arriskuen Prebentzio Plana gaurkotzea, eta horretarako, genero-ikuspegia Osalan eta Emakunderen gomendioen arabera txertatzea, eta Kanpoko Prebentzio Zerbitzuekin lantzea. Prebentziorako Kanpo Zerbitzuak lan-arriskuen prebentzioan berdintasuna txertatzen ote duen aztertzea.	Berdintasun-arduraduna Segurtasuneko eta lan-osasuneko batzordea. Prebentziorako Kanpo Zerbitzua	2022
	5.2.2. Lanpostuan pertsonak zaintzeko ekintza berriak txertatzea (estresaren kudeaketa, luzaketak egiteko eta begiek atseden hartzeko tartea, ohitura osasungarriak sustatzea –kirola; elikadura–; osan-kanpainetan parte hartzea, esaterako, bularreko minbiziaren prebentzioan, etab.).	Berdintasun-arduraduna Segurtasuneko eta lan-osasuneko batzordea.	2022
	5.2.3. Arrisku psikosozialen ebaluazioa genero-ikuspegitik egitea.	Berdintasun-arduraduna Segurtasuneko eta lan-osasuneko batzordea.	2021

6. ALORRA: Erakundearen kultura

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNAK	EPEA
6.1. Erakundearen kulturaren diagnostikoan berdintasun-irizpideetatik sakontzea.	6.1.1. Red Bai Sareak proposatutako tresnaren arabera erakundearen kulturaren autodiagnostiko parekide bat egitea, eta hobekuntza-ekintzak proposatzea.	Berdintasun-arduraduna	2023
6.2. Enpresan komunikazio parekidea egitea.	6.2.1. Komunikazio parekide eta ez-sexistarako gidaliburua egitea eta zabaltzea.	Berdintasun-arduraduna	2021
	6.2.2. Hizkuntzaren eta dokumentuetako, sareko edo sare sozialetako irudien erabilera ez-sexista dela berrikustea eta hori zaintzea	Berdintasun-arduraduna	2021-2024
6.3. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako sentsibilizazioa	6.3.1. Sentsibilizazio-ekintzak egitea langile guztientzako: M8, A25...	Berdintasun-arduraduna Komunikazio-taldea	2022-2024
6.4. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako prestakuntza ematea, lanpostu bakoitzak dituen funtzioen arabera.	6.4.1. Urteko prestakuntza-planean emakume eta gizonen berdintasunaren inguruko prestakuntza txertatzea, konpetentziaren eta lanpostuaren mailaren arabera (oinarrizko sentsibilizazioa, emakumeen aurkako indarkeria, genero-ikuspegia prozesuetan eta zerbitzuetan, komunikazio parekidea, berdintasun-irizpideak kontratazioan, taldeen lidergo parekidea, bezeroen arretan berdintasun-irizpideak aplikatzea, etab. Kasu errealak erabili.	Berdintasun-arduraduna Giza baliabideetako lantaldea	2021-2024
	6.4.2. 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 Giza baliabideetako lantaldea	2021-2024
	6.4.3. Prestakuntza-baliabideak eta erakundeetako emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruko jardunaldiak bilatzea eta zabaltzea, lanpostuetako profil bakoitzarentzat.	Berdintasun-arduraduna	2021-2024

7. ALORRA: Zerbitzuak, bezeroak eta hornikuntza

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNAK	EPEA
7.1. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea enpresa hornitzaileen artean.	7.1.1. Enpresa eta pertsona hornitzaileei erakundeak emakumeen eta gizonen berdintasunarekin duen konpromisoa eta Berdintasun Plana martxan jarri duela jakinaraztea. Berdintasunerako plana edo ekintzak ote dituzten galdetzea.	Berdintasun-arduraduna Kanpo-dimentsioko lantaldea.	2021-2024
	7.1.2. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-irizpideak txertatzea kontratazioen eta erosketen prozeduran.	Berdintasun-arduraduna Kanpo-dimentsioko lantaldea.	2021-2024

8. ALORRA: Gizartea eta aliantzak

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNAK	EPEA
8.1. Berdintasunaren aldeko foroetan eta sareetan parte hartzea.	8.1.1. Emakunderi entitate kolaboratzailearen aitortpena eskatzea.	Berdintasun-arduraduna Kanpo-dimentsioko lantaldea.	2023-2024
	8.1.2. Berdintasunaren aldeko entitateen eta enpresen Bai Sarean parte hartzea.	Berdintasun-arduraduna Kanpo-dimentsioko lantaldea.	2023-2024
8.2. Berdintasun planak dituzten sektoreko enpresekin aliantzak sortzea eta ezagutzak partekatzea.	8.2.1. Berriain Foroan bertan parte hartzen duten enpresen berdintasun-planak, praktika onak eta tresnak partekatzea. Lanerako azpitalde bat osatzea.	Berdintasun-arduraduna Kanpo-dimentsioko lantaldea.	2022
8.3. Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko erakundeekin elkarlanean aritzea.	8.3.1. Unibertsitateekin, ikastetxeekin, eta erakunde sozialekin aliantzak sortzea, haur eta gazteengan teknologiarekiko bokazioa sustatzeko eta emakumeak sektore horretan sartzera animatzeko.	Berdintasun-arduraduna Kanpo-dimentsioko lantaldea.	2023-2024

8. JARRAIPEN ETA EBALUAZIOADIERAZLEAK

1. ALORRA: Kudeaketa-eredua

HELBURUAK	ADIERAZLEAK
1.1. AKGren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana hedatzeko beharrezko egiturak izatea.	Sortutako egituren kopurua eta mota. Partaide kopurua, kategoriaren eta postuaren arabera. Kontratatutako laguntza teknikoa.
1.2. Berdintasun Plana planifikatu eta ebaluatzea.	Urteko plangintza, jarraipena eta ebaluazioa egiteko tresna. Diseinatutako eta onartutako urteko programa eragileak. Urteko jarraipen- eta ebaluazio-txostena. Amaierako ebaluazioaren txostena.
1.3. Entitateak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako duen estrategia barnean eta kanpoan komunikatzea.	II. Berdintasun Plana jakinarazteko enpresa barruan egin diren zabalpenen kopurua, erabilitako bitartekoaren arabera. Intranetean argitaratutako berdintasunaren inguruko albisteen kopurua. II. Berdintasun Plana jakinarazteko enpresa kanpoan egin diren zabalpenen kopurua, erabilitako bitartekoaren arabera.

2. ALORRA: Sarbidea, prestakuntza eta igoera

HELBURUAK	ADIERAZLEAK
2.1. Sarbide-, prestakuntza- eta igoera-prozesuen fase bakoitzeko estatistika eguneratuak izatea, sexuaren arabera.	Sarbide, prestakuntza eta igoeretan sexuaren arabera egindako estatistika kopurua eta mota.
2.2. AKGra emakume gehiago erakartzea	AKGn urtero dauden emakumeen eta gizonen ehunekoaren bilakaera. AKGra emakume gehiago erakartzeko egindako ekintza positiboaren kopurua eta mota.
2.3. Lan-poltsa parekideak izatea.	Lan-poltsen araudia, berdintasun-irizpideen arabera berrikusia. Egindako aldaketen kopurua eta mota. Lan-poltsatutako emakumeen eta gizonen ehunekoa.
2.4. Enpresara sartzen diren emakumeen eta gizonen kopurua orekatzea, bereziki emakume gutxi dauden lanpostuetan.	Emakume gutxi dauden lanpostuetan emakumeen eta gizonen ehunekoak izan duen bilakaera.
2.5. Harreretan berdintasun-irizpideak aplikatzea.	Berdintasun-irizpideak aplikatuta egin diren arreta kopuruak. Harrerako gidaliburuan Berdintasun Planarekin zerikusia duten eduki motak.

HELBURUAK	ADIERAZLEAK
2.6. Barne-prestakuntzan, parte-hartzean eta irakasterakoan berdintasun-irizpideak aplikatzea.	Prestakuntza-ekintzetako parte-hartzaileen kopurua sexuaren, mailaren, prestakuntza-motaren, iraupenaren, kostuaren eta ordutegiaren arabera. Txertatutako prestakuntza-ekintzek dituzten berdintasun-irizpideen kopurua eta mota.
2.7. Ardura-postuetako, unitate fokaletako eta proiektuen zuzendaritzako emakume eta gizonen kopurua orekatzea.	Ardura-postuetako, unitate fokaletako eta proiektuen zuzendaritzako emakume eta gizonen ehunekoaren bilakaera. Emakumeek ardura postuak har ditzaten sustatzeko egindako ekintza positiboen kopurua eta mota.
2.8. Barne igoeretan dauden berdintasun-irizpideen inguruan langileek duten pertzepzioa hobetzea.	Barne igoeretan dauden berdintasun-irizpideen inguruko pertzepzioa, sexuaren arabera.

3. ALORRA: Lanbideen sailkapena, Ordainsariak eta Ordainsarien auditoretzak

HELBURUAK	ADIERAZLEAK
3.1. Lanbideen sailkapen parekide, neutro eta genero-joerarik gabekoa izatea.	Eginiko ordainsarien auditoretza. Soldata-arrakala orokorraren eta mailaren arabekoak urtean izan duen bilakaera.
3.2. Sexuaren arabera ordainsarien erregistroa izatea.	Egindako ordainsarien erregistroa eta urteko eguneraketa. Ministerioa eskaintzen dituen tresnen arabera eginiko ordainsarien erregistroa.

4. ALORRA: Bizitza pertsonala, familia- eta lan-bizitzako eskubideen jarduera erantzunkidea

HELBURUAK	ADIERAZLEAK
4.1. Erakundeko langileen eskubideetan eta kontziliazio-neurrietan generoak duen eragina ebaluatzea.	Kontziliazio-eskubideek eta neurriek izan duten harrera, sexuaren eta kategoriaren arabera.
4.2. Bizitza pertsonalaren, familia- eta lan-bizitzaren kontziliazio erantzunkidea sustatzea erakundearen.	Identifikatutako eta ezarritako konponbideen kopurua eta mota.
4.3. Kontziliazio-neurriak hartzerakoan emakumeen eta gizonen artean dagoen desberdintasuna murriztea.	Kontziliazio-eskubideek eta neurriek izan duten harrera, sexuaren eta kategoriaren arabera. Gizonen erantzunkidetasuna eta emakumeen ahalduntzea sustatzeko egindako ekintza kopurua eta mota.

5. ALORRA: Lan-osasuna, jazarpen sexualaren eta sexuagatiko jazarpenaren arreta

HELBURUAK	ADIERAZLEAK
5.1. Besterentzako langileei eragiten dieten jazarpen sexual edo sexuagatiko jazarpen-egoerak prebenitzea eta haiei erantzutea.	Jazarpen sexualari eta sexuagatiko jazarpenari arreta emateko protokoloa. Sentsibilizatorako ekintzen zabalpen kopurua eta mota. Salatutako jazarpen sexualaren eta/edo sexuagatiko jazarpen kasuen kopurua.
5.3. Lan-arriskuen prebentzio-planean genero-ikuspegia txertatzea.	Genero-ikuspegia duen laneko arriskuen prebentzio-plana izatea. Haien lanpostuetan pertsonen zaintzara bideratuta dauden ekintzen kopurua eta mota. Genero-ikuspegitik egindako arrisku psikosozialen ebaluazioa.

6. ALORRA: Erakundearen kultura

HELBURUAK	ADIERAZLEAK
6.1. Erakundearen kulturaren diagnostikoan berdintasun-irizpideetatik sakontzea.	Antolakuntza-kulturaren inguruan egindako autodiagnostikoa. Hobetzeko proposatu diren ekintzen kopurua eta mota.
6.2. Enpresan komunikazio parekidea egitea.	Hizkera eta irudi ez-sexistak erabiltzen dituzten dokumentuen kopurua eta mota. Komunikazio parekidea eta ez-sexista erabiltzeko eginiko gidaliburua.
6.3. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako sentsibilizazioa	Sentsibilizatorako egin diren ekintzen kopurua eta mota.
6.4. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako prestakuntza ematea, lanpostu bakoitzak dituen funtzioen arabera.	Egindako ikastaro kopurua eta mota. Parte-hartze kopurua eta ehunekoa, sexuaren, ikastaroaren eta kategoriaren arabera. Lanaldi barruan eta kanpoan egindako prestakuntza-ekintzen kopurua eta mota. Parte-hartzaileen kopurua sexuaren, lanaldi-motaren eta zaintza-erantzukizunen arabera. Kanpoan zabaldutako prestakuntzen eta jardunaldien kopurua eta mota.

7. ALORRA: Zerbitzuak, bezeroak eta hornikuntza

HELBURUAK	ADIERAZLEAK
7.1. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea enpresa hornitzaileen artean.	AKGk berdintasunarekin duen konpromisoaren eta Berdintasun Planaren berri izan duten erakunde eta enpresa hornitzaileen kopurua.
	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako irizpideak txertatu dizkieten kontratuen kopurua eta mota. Eginiko kontratuetan txertatutako irizpide kopurua eta mota.

8. ALORRA: Gizartea eta aliantzak

HELBURUAK	ADIERAZLEAK
8.1. Berdintasunaren aldeko foroetan eta sareetan parte hartzea.	Emakunderen emakumeen eta gizonen berdintasunerako entitate kolaboratzailearen aitortpena.
8.2. Berdintasun-planak dituzten sektoreko enprekin aliantzak sortzea eta ezagutzak partekatzea.	Beriain Foroan Berdintasun Planak eta praktika onak partekatzeko eginiko proposamena. Beriain Foroan sortutako berdintasun-planetarako azpitaldea.
8.3. Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko erakundeekin elkarlanean aritzea.	Haur eta neska gazteengan teknologiarekiko bokazioa sustatzeko egin diren proiektuen kopurua eta mota.

AKGren 2021-2024ko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana onartu dute
2021eko ekainaren 1ean.

Sinadura