


# V. BERDINTASUN PLANA



 *enero-berdintasuna oinarrizko giza eskubidea izateaz gain, mundu baketsu, oparo eta iraunkorra eraikitzeko funtsezko oinarrietako bat da.*

 NBE - Garapen jasangarrirako helburua



## ZABALTZEN-SARTU KOOP. ELK.-aren V. BERDINTASUN PLANA

- 1.- V. Berdintasun Plana hitzartzen duten alderdiak zehaztea
- 2.- Zabaltzen-Sartu Koop. Elk.-aren jarduera, aurkezpena eta motibazioa
- 3.- Berdintasun Planaren iraupena, pertsonala, lurraldekoa eta aldi baterakoa
  - 3.1.- Lurralde eremua
  - 3.2.- Langile eremua
- 4.- Diagnostikoaren emaitzak, helburu kuantitatibo eta kualitatiboetan oinarrituta
- 5.- Zabaltzen-Sartu-ko negoziazio Batzordea, osaera eta funtzionamendua
  - 5.1.- Berdintasun Batzordearen osaera
  - 5.2.- Berdintasun Batzordearen funtzionamendua
  - 5.3.- Berdintasun Plana aldatzeko eta desadostasunak ebazteko prozedura



- 6.- Zuzendaritzaren konpromisoa
- 7.- Berdintasun Plana, jarduera-eremuak, helburuak, neurri zehatzak, gauzatzeko epeak, lehentasunak, giza baliabideak eta baliabide materialak, jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak
- 8.- Ordainsarien ikuskaritza, 902/2020 Errege Dekretua betez
- 9.- Jarraipen, ebaluazio eta aldizkako berrikuspen sistema
- 10.- Eranskinak
- 11.- Zabaltzen-Sartu koop. Elk.-aren V.Berdintasun Plana onartzea



### 1 . V. BERDINTASUN PLANA HITZARTZEN DUTEN ALDERDIAK ZEHAZTEA

Zabaltzen-Sartu-ren V. Berdintasun Plana berdintasun-batzordea osatzen duten pertsonen egindako negoziazio-prozesuaren emaitza da. Batzorde hori, fase bakoitzean plana egiteko prozesuaren bermatzailea izan da.

### 2 . ZABALTZEN-SARTU KOOP. ELK.-AREN JARDUERA, AURKEZPENA ETA MOTIBAZIOA

Zabaltzen-Sartu irabazi asmorik gabeko erakundea da, 1994an sortua, eta gizarte-desabantailan dauden pertsonen gizarteratzen eta laneratzen laguntzea du helburu, baldin eta haiek hala eskatzen badute.

Horretarako, funtsezkoa da bai pertsonekin eta bai ingurunearekin lan egitea, gizarte eta lurralde inklusiboagoak eraikitzeko helburuarekin.

Sartu Taldeko kide da Zabaltzen-Sartu, eta beste hiru erakunderekin partekatzen ditu proiektuak eta egiteko moduak: Erroak, Sartu Araba eta Gaztaroa Sartu Koop.

Beste baliabide eta eragile batzuekin batera, lurraldean osoan esku hartzen dute, berau inklusiboa eta berdintasunezkoa izan dadin.

Formakuntza tresna integral gisa ulertzen dute, desberdintasunak ezabatzeko eta egoera ahulenean dauden pertsonak ere aukera-berdintasunean jartzeko.



### 3 . BERDINTASUN PLANAREN IRAUPENA, PERTSONALA, LURRALDEKOA ETA ALDI BATERAKOA

Zabaltzen- Sartu Koop. Elk.-teko V. Berdintasun Plana 2023an diseinatu da. Bere garapenerako 4 urteko iraupena ezartzen da, 2023 (urria)-2027 (urria).

#### 3 . 1 . LURRALDE EREMUA

Zabaltzen Sartu Koop.Elk.-aren egoitza Durangon dago (Bizkaia), eta, beraz, V. Berdintasun Plan hau lantoki bakar horretan lan egiten duten emakumeen eta gizonen mesederako izango da.

#### 3 . 2 . LANGILE EREMUA

Zabaltzen Sartu Koop. Elk.-aren V.Berdintasun Planaren onuradun izango dira entitateko arlo desberdinetan eta arlo desberdinetan banatuta dauden langile guztiak (35 emakume eta 11 gizon).

#### 4 . DIAGNOSTIKOAREN EMAITZAK, HELBURU KUANTITATIBO ETA KUALITATIBOETAN OINARRITUTA

Zabaltzen Sartu Koop. Elk.-aren-en V. Berdintasun Plana diseinatzeko prozesuaren barruan, diagnostiko bat egin da, honako eremu hauek jasotzen dituena

- Aurkezpena eta enpresaren ezaugarriak
- Diagnostikoaren ezaugarriak
- Ezaugarri kuantitatibo orokorrak
- Datuen analisi kualitatiboa - galdetegiaren emaitzak
- Aztertutako bestedatu batzuk
- Langileei galdetegia
- Ondorioak
- 1 Eranskina: Galdetegia

Aplikaturako metodologiari dagokionez, diagnostikoa garatzeko, datu kuantitatiboak eta kualitatiboak biltzeko tresna egokituak erabili dira. Datu bilketa hori Emakundek enpresen eskura jartzen dituen tresnen bidez egin da.

## V. BERDINTASUN PLANA



Zabaltzen Sartu Koop. Elk.-aren V. Berdintasun Planaren diseinuaren lehen fasean diagnostikoa egin da, eta honako arlo hauek aztertu dira, berdintasun-planak arautzen dituen 901/2020 Errege Dekretuaren 7. artikulua araberara:

- A. Hautaketa- eta kontratazio-prozesua.
- B. Lan bakoitzaren sailkapena
- C. Formakuntza
- D. Lanaren sustapena
- E. Lan-baldintzak, emakumeen eta gizonen arteko soldata-ikuskaritza barne, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera
- F. Norberaren, familiaren eta lanaren eskubideak modu erantzukidean erabiltzea.
- G. Emakumeen ordezkari txikia.
- H. Ordainsariak
- I. Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren prebentzioa.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako esparru horien diagnostikoa erakundeko lanpostu guztietan egin da, eta langile guztiek eman dute horren berri.

	EMAKUME	GIZON	GUZTIRA
DIAGNOSTIKOAREN UNIBERTSOA	35	11	46
DIAGNOSTIKOAN PARTE HARTZEA	26	4	30

Kontuan hartuta gaur egun - txosten hau idatzi den unean - Zabaltzen-Sartu entitateko langileak 46 direla, partaidetzaren ehunekoa % 65 da. Emakumeei dagokienez, parte-hartzea % 74koa da eta gizonena % 36koa.





Diagnostikotik abiatuz eta erakundearen emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzen laguntzen duten neurriak identifikatzeko Emakundek diseinatutako *Berdinbide* gidan oinarrituta, datu kuantitatiboak eta kualitatiboak bildu dira, ONDORIO NAGUAK:

**LANPOSTUEN BANAKETA SEXUAREN ETA LAN-EREMUEN ARABERA**

**ARLO ESTRATEGIKOA**

	EMAKUME	GIZON
<b>Formakuntza</b>	1	0
<b>Inklusioa eta garapen komunitarioa</b>	1	0
<b>Enplegua</b>	1	0
<b>Gestioa/Administrazioa</b>	2	0

**ARLO OPERATIBOA**

	EMAKUME	GIZON
<b>Formakuntza</b>	7	4
<b>Inklusioa eta garapen komunitarioa</b>	14	3
<b>Enplegua</b>	11	4
<b>Gestioa/Administrazioa</b>	3	0

**ARLO TAKTIKOA**

	EMAKUME	GIZON
<b>Errektore kontseilua</b>	3	2

## V. BERDINTASUN PLANA



Gaur egun, Zabaltzen-Sartuk 46 langile ditu plantillan; horietatik 35 emakumeak dira eta 11 gizonak. Lanpostuen banaketa sexuaren arabera aztertzen badugu, ikusten dugu emakumeen presentzia etengabea dela aztertutako arlo guztietan (estrategikoa, taktikoa eta operatiboa). Emakumeen ordezkaritza bermatuta dago erakundearen arlo guztietan.

Aztertutako datuek erakusten digute azken lau urteetan gorakada txiki bat izan dela kontratazioan. Igoera hori nabarmenagoa izan da emakumeen kasuan, 24tik 35era igaro baita. Eremu horretan ere nabarmentzekoa da kontratu mugagabeak aplikatzearen bidezko kontratu-egonkortasunerako joera. Gaur egun, bi langile dira, biak emakumeak, aldi baterako kontratua dutenak.

Langileen % 72 24 eta 49 urte bitartekoak dira. Kontziliazioaren eremuari dagokionez, adin hori zuzenean lotuta dago adingabeak zaintzearen ondoriozko premiekin. Gaur egun, Zabaltzen-Sartun bateragarritasunaren arloan indarrean dauden neurriak adingabeak artatzeko erabiltzen dira, lanaldia murriztuz. Gaur egun, bi langilek erabiltzen dute neurri hori: emakume batek eta gizon batek..

Zaintza-erantzukizunei dagokienez, plantillaren % 28 50 eta 65 urte bitartekoa denez, V. Berdintasun Planak, adingabeak zaintzeko eginkizunez gain, adinekoak eta/edo mendekoak zaintzeko zereginetatik erator daitezkeen beharrak aurreikusteko eta horiei erantzuteko gaitasuna izan beharko du, erakundearen esku hartzeko gaitasuna garatuz eta etorkizunera begira kudeaketa-tresnak sistematizatu eta bideratuz.

Kontziliazioari dagokionez, erakundeak hitzarmenak jasotzen dituen haragoko neurriak ditu. Erakundearen nahia da langileek izan ditzaketen egoera eta beharretara egokitzea. V. Berdintasun Planaren helburuetako bat kontziliazio-neurriak antolatzea eta zabaltzea izango da.

## V. BERDINTASUN PLANA



Zabaltzen-Sartun lan egiten duten pertsonen gehiengoak ordutegi jarraituan lan egiten dute, 08: 00etan sartu eta 15: 00etan irten, eta astean arratsalde bat edo bi. Kasu batzuetan, lan-kargaren arabera, pertsona gehiago daude arratsaldeko ordutegian, batez ere formakuntza-taldean.

Zabaltzen-Sartuk ordutegi malguko neurriak ditu. Neurri horiek sistematizatu gabe egon arren, erakundeak kontuan hartzen ditu langileek lan-ordutegiaren inguruan izan ditzaketen beharrak.

Erakundeak gutxieneko azpiegitura bat du janaria eramanez gero berotzeko, eta bertan jan ahal izateko, baina lanaldi zatitu gutxi dagoenez, ez da asko erabiltzen

Kontratazioari dagokionez, enpresak prozedura bat du. Lanpostu bat sortzeko beharra hautematen denean, beharra detektatzen duen taldeak berak aktibatzen du prozedura hori. Taldeko pertsonak lehenesten dira, ondoren gainerako taldeenak, eta, horrela lanpostua betetzen ez bada, eskaintza erakundearen enplegu-agentzietatik argitaratzen da.

Prozesu horretarako tresnak dituzte, hala nola lanpostuen definizioa (gaitasunak). Zabaltzen-Sartun gida bat dago: "*Kudeaketa ez-sexista egiteko gomendioak hautaketa-, sustapen-, prestakuntza- eta kontratazio-prozesuetan*".

Sustapen profesionalari dagokionez, gaur egun erakundeak ez du idatzizko prozedurarik. Hala eta guztiz ere, hautaketaren atalean zehazten den bezala, lehenik eta behin lanpostu hutsak eskaintzen zaizkie erakundearen lan egiten duten pertsonari.

Kontratazioan zein sustapenean, V. Berdintasun Planak beharrezko irizpideak ezarri beharko ditu honako hauek bermatzeko: sexuagatiko diskriminaziorik eza, hautaketan eta sustapenean berdintasunez parte hartzea, eta arlo horiek kudeatzeaz arduratzen diren pertsonen prestakuntza.

## V . BERDINTASUN PLANA



Zabaltzen Sarduk sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko protokolo bat du lan-eremuan, eta V. Berdintasun Planaren barrua protokolo hori eguneratzea, hedatzea, jarraipena egitea eta ebaluatzea lehentasunetariko bat da.

Zabaltzen-Sartuk ibilbide luzea du emakumeen eta gizonen berdintasunean, V. Berdintasun Plana egiteko prozesuan baitago. Berdintasun-planak arautzen dituen 901/2020 Errege Dekretuak ezartzen dituen lan-arloak jaso beharko ditu plan horrek

Zabaltzen-Sartun 30 pertsonak erantzun dute inkesta berdintasunaren hainbat arlotan, eta, beraz, parte-hartzea % 65ekoa izan da. Sexuen arabera, emakumeen parte-hartzea gizonena baino handiagoa izan da: % 74 emakumeena eta % 36 gizonena. Zenbaketa orokorrari dagokionez, lortutako erantzun guztien % 87 emakumeenak dira, baina erantzunak aztertuta, ia ez dago alderik biek uste dutenari dagokionez.

Galdetegian parte hartu duten langile guztiek adierazi dute berdintasun-plan bati buruzko informazioa jaso dutela, eta, beraz, badakitela zertan datzan; beraz, barne-komunikazioa egokitzat jo daiteke.

Nabarmentzekoa da parte hartzen duten pertsonen % 100ek uste dutela lan egiten duten erakundearen berdintasuna kontuan hartzen dela. Ia guztiek uste dute hautaketa-prozesuak eta sustapen-prozesuak berdintasun-irizpideen arabera egiten direla. Entitateak hautaketa-prozesua idatzita dauka, eta sustapen-prozesua jasota ez badago ere, sistematika bat gauzatzen da. Hautaketa-prozesuari dagokionez, V. Berdintasun Planaren helburua izango da plana eguneratzea eta langile guztiei ezagutaraztea.

Erakundeak, lan-eremuan sexu-jazarpenagatiko edo sexuan oinarritutako jazarpenagatiko protokoloa du, eta, ildo horretan, langileen % 87k jakingo luke norengana jo horrelako kasuren bat jasanez gero edo ezagutuz gero.

## V . BERDINTASUN PLANA



Kontziliazioari dagokionez, gogobetetze-indizea altua da (7,8), baina handiagoa gizonen kasuan (8,25) emakumeen kasuan baino (7,8). Ildo beretik, eremu profesionala eta familiarra uztartzeko arazoak dituzten pertsonen ehunekoa ez da oso handia ( % 17), eta datu hori jaitsi egiten da alderdi profesionala eta pertsonala uztartzearen kasuan, % 7ra arte. Enpresak dituen kontziliazio-neurriak ezagutzen dituztenak erantzun duten pertsonen erdiak baino zertxobait gehiago dira.

Nolanahi ere, kontziliatzeko zailtasunak dituzten pertsonen ehunekoa oso handia ez bada ere, kontuan hartu behar da langile kopuru batek badituela. Kasu horretan, ordutegia aipatzen dute arrazoiek, edo ezustekoren bat dagoenean sortzen den maniobra-tarte txikia. Hau da, eginkizunak lanposturik eza eragin duen inguruabarra alde batera utzita egokitu behar dira, eta horrek esan nahi du jarduera hori ohiko lanaldian egin edo egokitu behar dela; horrek esan nahi du lanaldi hori luzatu egingo dela.

Prestakuntzari/formakuntzari dagokionez, langile gehienek uste dute berdintasun-baldintzetan ematen dela. Berdintasun-plana garatzeko alderdi garrantzitsua izanik, gehien interesatzen diren gaiak dira Berdintasuna enpresan eta Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren jatorria, genero-rolen eta -estereotipoen eraikuntza.

Erakundea osatzen duten pertsonen pertzepzioaren eta parte-hartzearen azterketaren alderdirik azpimarragarrienetako bat berdintasuna garatzeko proposamenen kopurua da. Alde batetik, berdintasunari, genero-ikuspegiari, maskulinitateei, hizkuntzari, feminismoari eta lotutako beste alderdi batzuei buruzko prestakuntza proposatzen dute. Erabakiguneetan ere sexuen arteko berdintasuna handiagoa da.

Azpimarratzekoa da, halaber, kontziliaziorako barne-politiken, hautaketa-prozeduren eta bestelakoen zabalkundeari buruzko proposamena. Planteatutako beste proposamenetako bat da langile guztiek zeregin komunetan parte hartzea, garbiketan zein telefono bidezko arretan, besteak beste. Kontziliazio-neurrietan aurrera egitea alderdi errepikaria da, baita telelanak egoera jakin batzuetan dituen aukeren azterketa ere.

## V. BERDINTASUN PLANA



Neurriak langile guztientzat eskuragarri izatea planteatzen da, betetzen duten lanpostua edozein dela ere. Proiektuak egiteko orduan ikuspegi feminista eta arrazakeriaren aurkakoa ikuspegi handiagoa izatea proposatzen da, baita binarismoa ezabatzea eta genero-adierazpenetan aniztasunari erantzuteko beharra ere. Azkenik, ikasketak eta lana genero-ikuspegitik orientatzeko lanean sakontzea iradokitzen da, batez ere zerbitzua eskaintzerakoan.

Entitateak ibilbide luzea du berdintasunaren arloan, eta V. Berdintasun Plana egiteko prozesuan dago.

Berdintasun-neurriak garatzeko ardura duen talde sortuari dagokionez, honek erabakitzeko ahalmena du. Langile guztien inplikazioa funtsezkoa da, eta ildo horretan, guztiekin komunikatzeko, sentsibilizatzeko eta prestatzeko kanala irekita dago.

Kostuei dagokienez, berdintasunerako neurriak ezartzeko denbora, giza baliabideak eta baliabide ekonomikoak daude. Planak 4 urteko indarraldia izango du, kronograman ezarritako neurriak urtero ebaluatu, doitu eta programatuko direla kontuan hartuta. Kostu gisa ebaluatu dira, halaber, arduradunek ezarpenari eskaini beharko dizkioten orduak.

Horrekin guztiarekin, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean (EAE), Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan eta Enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzko martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuan ezarritakoa beteko da.



## 5 . ZABALTZEN-SARTU-KO NEGOZIAZIO BATZORDEA, OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA

### 5.1.- BERDINTASUN BATZORDEAREN OSAERA

IZEN ABIZANEAL	ORDEZKARITZA
Marta Senz Eriz	Koordinatzaile orokorra
Yolanda Urcelay	Enplegu taldea (erreferente)
Miriam Caro	Inklusio eta garapen komunitario taldeko kidea
Onintza Muruaga	Formakuntza taldeko kidea





### 5.2.- BERDINTASUN BATZORDEAREN FUNTZIONAMENDUA

#### **BERDINTASUN BATZORDEA**

- Erabakiak hartzea-Maila tekniko (eztabaida- eta adostasun-eremua)
- Prozesua diseinatu, planifikatu eta bultzatzea.
- Prozesuari buruzko komunikazioa behar bezala ematen dela eta langile guztiengana iristen dela ziurtatzea

**PlantillaK**, oro har: parte hartuko du diagnostikoa egiten eta eta abian jarritako neurriak ulertu eta baliatuko ditu.

- Berdintasun Batzordearen bilerek akta edo erregistroa izango dute, hala eskatzen duten plantillako pertsonen eskura
- Berdintasun Batzordean postu huts bat geratzen bada, sail edo kategoria bereko pertsona batek ordezkatu du, hilabeteko epean, baja eman zaion lehenengo bileratik zenbatzen hasita.
- V. Berdintasun Plana garatzeko, Berdintasun Batzordeak barne-funtzionamenduko erregelamendu bat egin ahal izango du, eta araudi hori enpresaren barruan egin beharko da.



## V . BERDINTASUN PLANA



- Berdintasun Batzordea gutxienez urtean hiru aldiz bilduko da, eta deialdia planaren dinamizatzaileak egingo du.
- Berdintasun Batzordea osatzen duen edonork eskatu ahal izango du ezohiko bilera-deialdia, betiere eskaera arrazoituta badago.
- Aplikazioan, jarraipenean eta ebaluazioan desadostasunak daudenean, entitatean Berdintasun Batzordea osatzen duten pertsonen arteko bozketa egingo du (kanpoko aholkularitzak hitza izango du, baina botorik ez). Planaren dinamizatzaileak jardungo du idazkari gisa, eta gehiengo soilez ebatziko dira.

### ZUZENDARITZA

- Erabakiak hartzea-Gehienezko maila.
- Genero-berdintasunean aurrera egiteko borondatea eta konpromisoa.
- Berdintasun Plana abian jartzea onartzea.
- Generoan prestatzeko borondatea eta konpromisoa.



### **5.3.- BERDINTASUN PLANA ALDATZEKO ETA DESADOSTASUNAK EBAZTEKO PROZEDURA**

Berdintasun-plan honetan jasotzen diren berrikuspen-epenez gain, plana berrikusi egin beharko da, betiere, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren 9.2 artikuluan aurreikusitako hurrengo egoerak gertatzen badira:

- a) 4 eta 6. paragrafoetan aurreikusitako jarraipenaren eta ebaluazioaren emaitzen ondorioz egin behar denean.
- b) Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren jardunaren ondorioz lege- eta erregelamendu-eskakizunetara egokitzen ez dela edo nahikoa ez dela adierazten denean.
- c) Bat egitearen, xurgatzearen, eskualdatzearen edo enpresaren estatus juridikoa aldatzearen kasuetan
- d) Enpresako plantilla, haren lan-metodoak, antolamendua edo ordainsari-sistemak funtsean aldatzen dituen edozein gorabeheraren aurrean, hitzarmenaren aplikaziorik ezak, lan-baldintzen funtsezko aldaketak edo hura egiteko oinarri izan den egoeraren diagnostikoan aztertutako egoerak barne.
- e) Ebazpen judizial batek enpresa sexu-arrazoiengatiko zuzeneko edo zeharkako bereizkeriagatik kondenatzen duenean, edo berdintasun-plana lege- edo erregelamendu-betekizunetara ez egokitzea dakarrenean.

## V . BERDINTASUN PLANA



Horrekin guztiarekin, Zabaltzen Sartu Koop. Elk.-aren V. Berdintasun Planak honako **jardun-arlo** hauek biltzen ditu

- ➔ Neuri Orokorrak
- ➔ Sentsibilizazioa eta prestakuntza/Formakuntza
- ➔ Kontziliazio erantzukidea eta denboraren erabilera
- ➔ Hautaketa- eta sustapen-prozesuak eta lanbide-sailkapena
- ➔ Soldata-politika
- ➔ Arriskuen prebentzioa genero-ikuspegitik
- ➔ Komunikazioa
- ➔ Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren prebentzioa lan-eremuan
- ➔ Bezeroak eta enpresa hornitzaileak



## 6 . ZUZENDARITZAREN KONPROMEZUA

Zabaltzen Sartu Koop. Elk.-ko zuzendaritzak jarraian aurkezten diren konpromisoak sinatu ditu

---

### ERAKUNDEAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMEZUA

---

Behean sinatzen duen XXXXXXXXXXXXXXXX pertsonak, Zabaltzen Sartu Koop. Elk. entitatearen izenean eta hura ordezkatzuz, konpromiso esplizitua hartzen du emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, lan-baldintzetan, barne-antolamendu eta -funtzionamenduan, eta bere zerbitzuak ematean, bai eta inguruko beste erakunde batzuekin duen harremanean ere. Eta horrela jasota gera dadin, Zabaltzen Sartu Koop. Elk.-aren emakumeen eta gizonen berdintasunerako konpromiso-dokumentu hau sinatzen du.



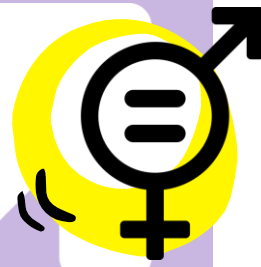
## LAN PROZESUAREKIKO KONPROMEZUA

Behean sinatzen duen XXXXXXXXXXXXXXXX pertsonak, Zabaltzen Sartu S.Coop enpresaren izenean eta hura ordezkatzuz, adierazi du interesa duela parte hartzeko metodologia ezartzeko eta EMAKUNDEK berdintasunerako dituen tresnak erabiltzeko. Metodologia horren helburua da diagnostikoan antzemandako genero-arrakalak murriztea eta ibilbide bat eskaintzea, erakundeak hobekuntzak egin ditzan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunaren esparruan, lan-baldintzetan, barne-antolamendu eta -funtzionamenduan eta bere zerbitzuak ematean, bai eta inguruko beste erakunde batzuekin harremanetan ere, bertan lan egiten duten pertsonen parte-hartzearen bidez.

Konpromiso horrek esan nahi du pertsonak parte-hartze aktiboa eta protagonista izango dutela hausnarketa-prozesuetan eta erakundearen aldaketa eraginkorrak ezartzean..

Konpromiso horrek berekin dakar, halaber, emakumeen eta gizonen berdintasunerako diagnostiko eta plan hobea egitera bideratutako informazio guztiak lan-prozesuari ekarpena egitea

Gestioari, lan-harremanei eta jarduerari buruzko informazioa duten erakundeko langileen esku-hartzea erraztu beharko da, bai eta emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza duten barneko edo kanpoko pertsonena ere, jasotako datuen eta tresnak ematen dituen emaitzen genero-azterketa egokia egin ahal izateko, betiere kudeaketa aurreratuaren ereduaren esparruan.



## **7 .BERDINTASUN PLANA, JARDUERA-EREMUAK, HELBURUAK, NEURRI ZEHATZAK, GAUZATZEKO EPEAK, LEHENTASUNAK, GIZA BALIABIDEAK ETA BALIABIDE MATERIALAK, JARRAIPEN- ETA EBALUAZIO-ADIERAZLEAK**

### **Berdintasun Planaren helburu Orokorrak:**

- Erakundeetan diseinatutako V. Berdintasun Plana ezartzea, Zabaltzen Sarbidean emakumeen eta gizonen berdintasun formala eta, ondorioz, benetako lortzea helburu hartuta.
- Erakundeak osatzen duten egituretan emakumeen eta gizonen arteko oreka bermatzea, presentziari, ordezkariari eta erabakitzeke egiturei dagokienez.
- Emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzen eta lantzen jarraitzea, erakundeak zeharka eskaintzen dituen estrategian, enpresakudeaketan eta zerbitzuan.
- Berdintasunean erreferente izatea, bai sektoreko enpresentzat, bai inguruko enpresentzat.



## V. BERDINTASUN PLANAREN ESTRUKTURA

Zabaltzen Sartu Koop. Elk.-aren V. Berdintasun Planan aurreikusitako helburuak lortzeko, honako **jarduera-arloak** jasoko ditu:

	ARLOAK	IRIZPIDEAK
V. BERDINTASUN PLANA ZABALTZEN SARTU	<ul style="list-style-type: none"><li>● Neurri Orokorrak</li><li>● Formakuntza</li><li>● Kontzilio erantzukidea eta denboraren erabilera</li><li>● Hautaketa- eta sustapen-prozesuak, sailkapen profesionala</li><li>● Soldata politika</li><li>● Arriskuen prebentzioa genero-ikuspegitik</li><li>● Komunikazioa</li><li>● Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren prebentzioa</li><li>● Bezeroak eta enpresa hornitzaileak</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Helburu Orokorra</li><li>● Helburu espezifikoak</li><li>● Helburuak lortzeko ekintzak</li><li>● Arduraduna(k)</li><li>● Ekintzak gauzatzeko epeak eta datak</li><li>● Ekintzak gauzatzeko beharrezko baliabideak (materialak eta giza baliabideak)</li><li>● Helburuen eta ekintzen betetze-mailaren adierazleak</li></ul>

- Zabaltze-Sartu Koop. Elk-eak beharrezko erregistroak izango ditu V. Berdintasuna planaren kontrol eta ebaluaziometodologikoa egiteko.

# V. BERDINTASUN PLANA





## NEURRI OROKORRAK

01

### HELBURU OROKORRA

Giza baliabideak eta baliabide materialak bermatzea eta ziurtatzea, Zabaltzen Sartu erakundearen V. Berdintasun Planean ezarritako ekintzak gauzatu ahal izateko, erakundearen emakumeen eta gizonen berdintasun-mailak bermatzeko eta handitzeko..

#### Helburu espezifikoa



**Zabaltzen Sartuko estrategia orokorrean eta kudeaketa-ereduan emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzen**

#### Ekintzak :

- 1.1.-** Zuzendaritzak emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasunarekiko duen konpromisoa ikusaraztea..
- 1.2.- Berdintasun Batzordea mantentzea,** V. Berdintasun Planaren ezarpen-, ebaluazio- eta jarraipen-lana (bilerak, prestakuntza, baliabideak) egin ahal izateko beharrezkoak diren baliabideak bermatuz.
- 1.3.- Kudeaketaren dokumentazioan V. Berdintasun Planaren existentzia eta ardatzak sartzea.**
- 1.4.- Berdintasuna enpresaren estrategian txertatzea,** plantillako gogobetetze-adierazleen eta -indizearen kalitate-kontrolako irizpide gisa.

#### Adierazleak :

- Konpromisoa (BAI/EZ), ageriko konpromisoa (BAI/EZ).
- Berdintasunerako Batzordearen urteko bileren kopurua
- Berdintasunerako konpromisoa barne dokumentazioan sartzea.
- Berdintasun-printzipioa sartu duten dokumentuen kopurua.
- Berdintasuna adierazle gisa sartzea plantillaren gogobetetze-datuak jasotzeko erabilitako tresnan.

#### Arduraduna ( k ) :

Berdintasun Batzordeko zuzendaritza

#### Aurreikusitako datak :

1.1.- 2023	1.3.- 2023
1.2.- 2023-2027	1.4.- 2023-2027

#### Gauzatze data :

#### Baliabideak :

Lan orduak

helburu espezifikoa



**Berdintasun Planaren barne- eta kanpo-fusioa, eta aurreikusitako arloak, helburuak eta ekintzak abian jartzea.**

**Ekintzak :**

2.1.- V. Berdintasun Planaren helburuak, neurriak eta garapena barnean ezagutarazteko beharrezkoak diren dokumentuak eta euskarriak sortzea, langile guztiek plana eskuratu eta ezagutu ahal izango dutela bermatuz.

2.2.- V. Berdintasun Plana eragile eta interes-talde guztiei (erakunde hornitzaileak, bezeroak, erakunde publikoak) zabaltzeko eta ezagutzeko euskarriak sortzea eta mekanismo egokiak ezartzea.

2.3.- V. Berdintasun Planaren ildo nagusiak sartzeari harrerarako erabilitako dokumentazioan edo euskarrian, eta, halakorik ez balego, dokumentu, euskarri edo prozedura bat sortzea, non V. Berdintasun Planaren ildo nagusiak jasoko diren, erakundeak emakumeen eta gizonen tratua eta aukera-berdintasunaren inguruan duen konpromisoa ezagutaraziz.

**Adierazleak :**

- V. Berdintasun Plana Zabaltzen Sartu koop. Elk-teko langile guztiei ezagutarazteko eta zabaltzeko sortutako dokumentua eta erabilitako bideak
- Zabaltzen Sartuk berdintasunaren aldeko konpromisoa adierazten duen agente eta interes-taldeentzako dokumentu-kopurua.
- Berdintasun Plana Zabaltzen Sarturen Harrera Eskuliburuan sartzeari.

**Ardiraduna ( k ) :**

Berdintasun Batzordea

**Aurreikusitako datak :**

2.1.- 2023                      2.3.- 2023-2024  
2.2.- 2023-2024

**Gauzatze data :**

**Baliabideak :**

Lan orduak

helburu espezifikoa



Emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko konpromisoa esplizituki hartzea, bai barruan, bai kanpoan.

Ekintzak :

3.1.- Berdintasunerako garrantzi berezia duten egunetan, hala nola martxoaren 8an, azaroaren 25ean eta abarretan, zabalkundeetan eta lankidetzan parte hartzea. Horretarako, adierazpen esplizitu bat • egingo du enpresak erabiltzen dituen eta hedapenerako egokitzat jotzen diren hedabideen bidez (web orria, sare sozialak...).

3.2.- Berdintasun Batzordearen parte-hartzea ezagutaraztea, babestea eta sustatzea foroetan berdintasuna lantzen denean (Emakunde, Udala, Foru Aldundiak, REAS).

Adierazleak :

- Enpresaren konpromisoa zabaltzeko bideak eta metodoa, emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez garrantzi berezia duten egunetan.
- Zabaltzen Sarbideko Berdintasun Batzordeak parte hartu duen hainbat erakundek antolatutako foroen kopurua.

Arduraduna ( k ) :

Berdintasun Batzordea

Aurreikusitako datak :

3.1.- 2023-2027  
3.2.- 2023-2027

Gauzatze data :

Baliabideak :

Lan orduak

## SENTSIBILIZAZIOA ETA PRESTAKUNTZA

### HELBURU OROKORRA

Zabaltzen Sartuko plantilla osatzen duten pertsonen maila guztietan beharrezko baliabideak ematen jarraitzea, emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasunarekin lotutako kontzeptuak ezagutzeko, ulertzeko, barneratzeko, barneratzeko eta, horrela, bideratzeko eta transmititzeko gaitasuna izateko.

#### helburu espezifikoa



Plantilla osatzen duten pertsona guztiak prestatzeko eta sentsibilizatzeko bideak ezartzea..

#### Ekintzak :

4.1.- Sentsibilizazio- eta prestakuntza-programa bat diseinatzea eta garatzea, diagnostiko-fasean hautemandako lehentasunak eta beharrak kontuan hartuta:

**GAI-ZERRENDEN PROPOSAMENA, HAUTEMANDAKO LEHENTASUNEN ARABERA:**

- 1.- Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna arautzen dute; genero-rolak eta -estereotipoak eraikitzea.
- 2.-Lanbide inklusiboa/ez-sexista
- 3.- Berdintasuna enpresan
- 4.- Pertsona ez-sexistak hautatzeko prozesuak

- Berdintasunari buruzko sentsibilizazio- eta prestakuntza-programa diseinatzea (BAI/EZ).
- Sentsibilizazio- eta prestakuntza-saioretan parte hartu duten emakumeen eta gizonen kopurua.
- Langileek jasotako prestakuntzaren inguruan duten gogobetetze-maila (edukiak, metodologia, ordutegiak...) Jasotako prestakuntzaren inguruko parte-hartzeari, edukiei, metodologiari eta gogobetetzeari buruzko urteko txostena.
- Urteko prestakuntza-programan sartutako berdintasun-moduluen kopurua.

#### Arduraduna ( k ) :

Berdintasun Batzordeko arduraduna

#### Aurreikusitako data :

4.1.- 2023-2027

#### Gauzatze data :

#### Baliabideak :

Lan orduak

helburu espezifikoa



Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruko kultura irekia eta parte-hartzailea ezartzea, erakundearen funtzionamenduan eta, beraz, erakundea osatzen duten pertsonengan eragin zuzena izan dezaketenak.

Ekintzak :

5.1.- Hainbat erakunderen bidez (REAS, Emakunde-programa, Gizonduz...) sustatzen diren prestakuntza-ikastaroen parte-hartzea zabaltzea eta sustatzea.

5.2.- Erakunde publikoek berdintasunaren inguruan sustatzen dituzten ikastaro eta ekimenetan langileen parte-hartzea zabaltzea eta sustatzea.

Adierazleak :

- Zabaltzen Sartzeak parte hartu duen hainbat erakundek sustatutako ikastaroen kopurua.
- Hainbat erakundek antolatutako ikastaroen parte-hartzeari eta gogobetetzeari buruzko balorazioa.

<p>Arduraduna ( k )</p> <p>Formakuntza arduraduna- Berdintasun Batzordea</p>	<p>Aurreikusitako datak :</p> <p>5.1.- 2023-2027 5.2.- 2023-2027</p>	<p>Gauzatze data :</p>	<p>Baliabideak :</p> <p>Lan orduak</p>
--	--	------------------------	--

## KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA ETA DENBOREN ERABILERA

03

### HELBURU OROKORRA

Neurriak ezartzea plantilla osatzen duten pertsonak bizitza pertsonala, profesionala eta familiarra uztartzeko moduak baliatu ahal izan ditzaten, pertsonen zein erakundeari onurak eragiten dizkien baliabide estrategikoa dela ulertuta. Daudenak mantentzea eta neurri berrietan aurrera egitea. Zaintzak haien balioaz eta garrantziaz hornituko ditu, ikuspegi erantzunkide batetik.

### helburu espezifikoak

6

Enpresa osatzen duten pertsonen beren bizitza familiarra, pertsonala eta profesionala uztartzeko neurriak erraztea, erantzukidetasunaren ikuspegitik.

#### Ekintzak :

6.1.- Hitzarmenean dauden egungo kontziliazio-neurriak eta neurri osagarriak bilduko dituen dokumentu bat sortzea, eta Zabaltzen Sarbideko langile guztiei horien berri emango zaiela bermatzea..

6.2.- Orain arte hartutako neurriak bermatzen jarraituko direla ziurtatzea, eta egungo premietatik eratorritako neurri berrien inguruan hartzen diren akordioak dokumentu bidez erregistratzea, irizpide objektiboak aplikatuz.

6.3.- Inkesta baten edo datuak biltzeko beste sistema baten bidez, langileek kontziliazioaren inguruan dituzten beharrak ezagutzea, eta datuak urtero mantentzea. Horretarako, beharrezkoak diren baliabideak ezarriko dira..

#### Adierazleak :

- Zabaltzen Sarbideren kontziliazio-neurriak (Hitzarmena + propioak) jasotzen dituen dokumentua sortzea.
- Kontziliazio-neurrien dokumentua langile guztiei zabaltzea (BAI/EZ). Uztartze-premiei buruzko datuak biltzea (BAI/EZ).

#### Arduraduna ( k )

Berdintasun Batzordea

#### Aurreikusitako datak :

6.1.- 2023-2024    6.3.- 2023-2027  
6.2.-2023-2024

#### Gauzatze datak :

#### Baliabideak :

Lan orduak

helburu espezifikoa



**Erantzukidetasunaren kultura sustatzea, hori funtsezkoa eta beharrezkoa baita benetako kontziliaziorako.**

**Ekintzak :**

**7.1.- Zaintzagarriko baimenak emakumeei soilik ez dagozkien gaiak izan daitezen bultzatzea, informazio- eta sentsibilizazio-kanpainen bidez, bai gizonentzat, bai emakumeentzat.**

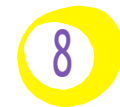
**7.2.- Barne-antolamenduari buruzko genero-ikuspegidun azterketa egitea, urtero. Itzalitako argien politikak, bileren ordutegia, jantokia, barne-komunikazioak, mezu elektronikoak aztertzea eta bideragarritasunean oinarrituta beharrezko doikuntzak egitea, ikuspegi erantzunkide batetik.**

**Adierazleak :**

- Emakumeek eta gizonek zaintza-baimenak partekatzea errazteko informazio-kanpaina (BAI/EZ)
- Erantzukidetasunaren inguruan egindako sentsibilizazio-kanpainen kopurua.
- Barne-antolaketa genero-ikuspegitik aztertzea (BAI/EZ).
- Barne-antolaketan egindako aldaketak eta hobekuntzak.

<p><b>Arduraduna ( k ) :</b></p> <p>Berdintasun Batzordea</p>	<p><b>Aurreikusitako datak :</b></p> <p>7.1.- 2023-2027 7.2.- 2023-2027</p>	<p><b>Gauzatze data :</b></p>	<p><b>Baliabideak :</b></p> <p>Lan orduak</p>
---	---	-------------------------------	---

helburu espezifikoa



Zainketei (mendekotasuna duten pertsonak, oro har, hainbat arrazoirengatik, edo adingabeak, bereziki) behar duten balioa eta garrantzia ematea, zaintzaileak ez ezik, lan-bizitzarekin bateragarriak izateko neurriak ezar ditzaketen pertsonak ere sentibilizatuz.

Ekintzak :

8.1.- Langileak eta zuzendaritza sentibilizatzea zaintzaren eta erantzukidetasunaren garrantziaz, jardunaldien, kanpainen eta beste neurri batzuen bidez, neurri horiek langile guztiengana eta erabakiak hartzeko eta baimenak emateko erantzukizuna duten pertsonengana modu eraginkorrean iristen direla bermatuz.

Adierazleak :

- Plantilla erantzukidetasunaren inguruan sentibilizatzeko Zabaltzen Sartu S.Coop-en egindako kanpainen eta jardunaldien kopurua.

Arduraduna ( k ) :

Berdintasun Batzordea

Aurreikusitako datak :

8.1.- 2024-2027

Gauzatze datak :

Baliabideak :

Lan orduak



## ENPLEGUA LORTZEA, HAUTATZEA ETA SUSTATZEA

04

### OBJETIVO GENERAL

Enplegua eskuratzearekin eta mailaz igotzearekin zerikusia duten arloetan sexuaren ziozko diskriminaziorik gerta ez dadin ezarritako ildotik jarraitzea. Sustapenak, baldin badaude, gardenak direla ziurtatzea.

helburu espezifikoa



Hautaketa-prozesuetan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzea.

#### Ekintzak :

9.1.- Langileak hautatzeko ardura duen pertsonak edo taldeak diskriminaziorik gabeko hautaketari buruzko prestakuntza.

9.2.- Enplegu-eskaintzen hedapenean hizkuntza, baldintzak, argitaratzeko bideak edo diskriminatzaileak izan daitezkeen beste faktore batzuk erabili ez direla ziurtatzea. Eskaintzan hautaketan aukera-berdintasuna zuzenean aipatzea.

#### Adierazleak :

- Hautaketa-taldearen hautaketa ez-diskriminatzaileari buruzko prestakuntza (BAI/EZ).
- Lan-eskaintzak berrikustea, modu diskriminatzailean egiten ez dela bermatzeko (BAI/EZ).

**Ekintzak :**

**9.3.- Hautaketa-prozedurak sexuagatiko diskriminaziorik gabeko irizpideak jasotzen dituela bermatzea.**

**9.4.- Sustapen-prozesuen alderdi guztiak (zabalkundea, metodologia ekonomikoa) emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna kontuan hartuta egiten direla bermatzea, baldintzei, hedapenari eta prozedurari dagokienez.**

**Adierazkleak:**

- Zabaltzen Sartu S.Coop-en barruan hautaketa ez-diskriminatzailea lortzeko prozedura prestatzea (BAI/EZ).

**Arduraduna ( k )**

Zuzendaritza taldea

**Aurreikusitako datak:**

9.1.- 2023-2027	9.3.- 2023-2027
9.2.- 2023-2027	9.4.- 2023-2027

**Gauzatze data :**

**Baliabideak :**

Lan orduak

## SOLDATA POLITIKA

05

### HELBURU OROKORRA

Emakumeen eta gizonen artean soldata-arrakalarik ez dagoela bermatzea, bai eta lanbide-kategoria eta/edo balio bereko ordainsari-berdintasuna ere. (\*)

helburu espezifikoa

10

Soldata-politika berdintasunezkoa dela ziurtatzea.

Ekintzak:

10.1.- Berdintasunezko soldata-politika bermatzea, emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzeko, ordainsarien gardentasunaren printzipioa aplikatuz.

10.2.- Urtero soldata-erregistroa egitea, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko 902/2020 Errege Dekretuan xedatutakoaren arabera.

Adierazleak :

- Soldata-erregistroa urtero egitea (BAI/EZ).

Arduraduna ( k )

Zuzendaritza taldea

Aurreikusitako datak :

10.1.- 2023-2027  
10.2.- 2023-2027

Garatze datak :

Baliabideak :

Lan orduak

(\*) Lan batek beste batek duen balio bera izango du, baldin eta benetan esleitutako funtzio edo zereginen izaera, lan hori egiteko eskatzen diren hezkuntza-, lanbide- edo prestakuntza-baldintzak, lan hori egitearekin hertsiki lotutako faktoreak eta jarduera horiek benetan egiten diren lan-baldintzak 1 5 baliokide badira ( Langileen Estatutuaren 28.1 artikulua)

## KOMUNIKAZIOA

06

### HELBURU OROKORRA

Komunikaziorako bideak ezartzea, berdintasunarekin zerikusia duten alderdi guztiak, bai V. Berdintasun Planaren ekintzak egiteko, planifikatzeko, abian jartzeko eta baloratzeko prozesuan, eraginkortasunez jakinaraz dakizkien plantilla osatzen duten pertsona guztiei, parte-hartzea sustatze aldera. Enpresetan berdintasunezko komunikazio-, sustapen- eta hedapen-politika finkatzea.

#### helburu espezifikoak



Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten alderdiak ezagutzeko beharrezkoak diren bideak diseinatzea.

#### Ekintzak:

11.1.- Planarekin eta, oro har, berdintasunarekin zerikusia duten alderdiak erraztuko dituzten komunikazio-bideak diseinatzea eta mantentzea.

11.2.- Berdintasunaren arloan eskumena duten erakundeek landutako materialak enpresa-errealitateari dagozkion eremuetan zabaltzea.

#### Adierazleak :

- Berezko kanal bat sortzea, V. Berdintasun Planaren bilakaeraren berri emateko (BAI/EZ).
- Berdintasunaren arloan egindako materialak zabaltzea (BAI/EZ).

#### Arduraduna ( k )

Berdintasun Batzordea

#### Aurreikusitako datak :

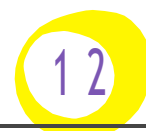
11.1.- 2023-2027  
11.2.- 2023-2027

#### Gauzatzeko datak :

#### Baliabideak :

Lan orduak

helburu espezifikoa



Berdintasunaren arloan partaidetza-kultura sustatzea, langile guztien partaidetza-bideak hobetuz.

Ekintzak:

12.1.- Parte hartzeko dauden bideak aztertzea eta, behar izanez gero, bide horiek hobetzea, eta, bideragarria bada, V. Berdintasun Planarekin eta, oro har, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten gaietarako bide propioa sortzea.

12.2.- V. Berdintasun Planarekin lotutako gaiei buruzko komunikazio eraginkorra ziurtatzea: legeria, betetze-plana, prestakuntzak, Berdintasun Batzordeko kideak Bileretan, zirkularren, buletinen edo enpresaren eta langileen arteko beste komunikabide batzuen bidez.

Adierazleak:

- Kanal propio bat sortzea, langileek berdintasun-gaietan parte har dezaten (BAI/EZ)

Arduraduna ( k ) :

Berdintzun Batzordea

Aurreikusitako datak :

12.1.- 2023-2027  
12.2.- 2023-2027

Gauzatzeko datak :

Baliabideak :

Lan orduak

helburu espezifikoa



Enpresak sustatzeko eta hedatzeko berdintasunezko irudia eta politika finkatzea.

Ekintzak :

- 13.1.- Sartu Taldeak egindako "Hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren gida" eguneratzea (\*).
- 13.2.- "Hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren gida" zabaltzea langile guztiei.
- 13.3.- Komunikazioaren arduradunek arlo horretan beharrezkoak diren sentsibilizazio-eta prestakuntza-ikastaroetan behar duten prestakuntza jasotzeko aukera izatea.

Adierazleak:

- Hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren gidaliburua eguneratzea (BAI/EZ).
- Hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren gida zabaltzea (BAI/EZ).
- Komunikazio-arloko arduradunen prestakuntza (BAI/EZ).

Arduraduna ( k ) :

Berdintasun Batzordea

Aurreikusitako datak :

13.1.- 2023-2024      13.3.- 2024-2025  
13.2.- 2024

Gauzatze datak :

Baliabideak :

Lan orduak

Emakunde

- [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guia\\_lenguaje\\_laboral.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_laboral.pdf)
- <https://www.euskadi.eus/eusko-jaurjaritza/-/liburua/euskararen-erabilera-ez-sexista>

# LANEKO SEXU-JAZARPENAREN ETA JAZARPEN SEXISTAREN PREBENTZIOA

07

## HELBURU OROKORRA

Lanean sexu-jazarpeneko eta jazarpen sexistako kasuak prebenitzea eta saihestea, eta gertatzen direnean horiek detektatzeko eta ezabatzeko neurriak ezartzea. Lan-ingurunean sexu-jazarpenarekiko eta jazarpen sexistarekiko tolerantziarik gabeko politika ezartzea.

### helburu espezifikoak

14

Laneko sexu-jazarpena eta jazarpen sexista antzematea eta horiei erakunde-

#### Ekintzak :

14.1.- Zabaltzen Sarbidean sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruz dagoen protokoloa eguneratzea.

14.2.- Zabaltzen Sarturen sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan jarduteko protokoloa langile guztiei zabaltzea, ezagutu eta uler dezaten, eta, gainera, beharrezkoa den kasuetan, protokoloa aplikatzen eta behar bezala erabiltzen dela bermatzea.

14.3.- Protokoloa aldi behin berrikusteko eta ebaluatzeko irizpideak ezartzea, beharrezkoak diren eguneratzeak bermatzeko.

#### Adierazleak :

- Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa eguneratzea Zabaltzen Sarbidean (BAI/EZ).
- Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa zabaltzea Zabaltzen Sarbidean (BAI/EZ).
- Protokoloa aldi behin berrikusteko eta ebaluatzeko irizpideak ezartzea (BAI/EZ).

#### Arduraduna ( k ) :

Berdintasun Batzordea

#### Aurreikusitako datak :

14.1.- 2023-2024  
14.2.- 2024

14.3.- 2023-2024

#### Gauzatze data :

#### Baliabideak :

Lan orduak

## GENERO-IKUSPEGIA DUTEN ARRISKUEN PREBENTZIOA

08

### HELBURU OROKORRA

Laneko arriskuen prebentziorako politikak ezartzea, genero-ikuspegia kontuan hartuta, haurdunaldiari, edoskitzeari eta hazkuntzari buruzkoak baino haratago

### helburu espezifikoak

15

Laneko arriskuen prebentzioa birdimentsionatzea, horretarako baliabideei genero-ikuspegia emanaz.

#### Ekintzak :

15.1.- Batzorde bat sortzea (edo zeregina Osasun eta Segurtasun Batzordeari esleitzea, halakorik balego), laneko arriskuen azterketa genero-ikuspegitik egiteko eta dokumentatzeko.

15.2.- OSALANen Laneko Arriskuen Prebentzian genero-ikuspegia aplikatzeko gomendioak kontuan hartzea eta aplikatzea

<https://www.osalan.euskadi.eus/libro/pautas-para-la-integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales/es/s94-contpub/es/perspectiva-de-genero-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales/es/s94-contpub/es/>

15.3.- Ondoriozko dokumentua langile guztiei zabaltzea, beharrezkoa den kasuetan aplikatzen dela bermatuz.

#### Adierazleak :

- Lan-arriskuen analisia genero-ikuspegitik egiteko batzorde bat sortzea (BAI/EZ).
- Zure enpresan genero-ikuspegia txertatzeko eman ditzakezun 12 urratsak aplikatzea (BAI/EZ).
- Analisiaren ondoriozko dokumentazioa zabaltzea (BAI/EZ)

#### Arduraduna ( k ) :

Berdintasun Batzordea

#### Aurreikusitako data :

15.1.- 2023-2024    15.3.- 2027  
15.2.- 2024-2027

#### Gauzatze data :

#### Baliabideak :

Lan orduak



# PROGRAMAS Y SERVICIOS

09

## HELBURU OROKORRA

Erakundeak ematen dituen programak eta zerbitzuak genero-ikuspegia kontuan hartuta garatzeko irizpideak eta metodologiak ezartzea.

### helburu espezifikoa



Langileek programak eta zerbitzuak genero-ikuspegitik eskaintzen dituztela bermatzea.

#### Ekintzak :

- 16.1.- Langileei genero-ikuspegitik zerbitzua eskaini ahal izateko behar duten prestakuntza ematea.
- 16.2.- Dauden baliabideen berri ematea langileei (toki-erakundeak, foru-erakundeak, hainbat erakunde...), erabiltzaileei eskaintzen zaizkien programa eta zerbitzuen barruan sar ditzaten.
- 16.3.- Emandako programa eta zerbitzuetan genero-ikuspegia nola txertatzen den ebaluatzeko ebaluazio-irizpideak ezartzea.

#### Adierazleak :

- Zerbitzuko genero-ikuspegiari buruzko prestakuntza ematea langileei (BAI/EZ).
- Dauden baliabideen inguruko informazioa ematea plantillari (BAI/EZ).
- Emandako programa eta zerbitzuetarako ebaluazio-irizpideak ezarri ditu (BAI/EZ).

#### Arduraduna ( k ) :

Zuzendaritza taldea

#### Aurreikusitako datak :

16.1.- 2023-2027      16.3.- 2023-2027  
16.2.- 2024-2027

#### Gauzatze data :

#### Baliabideak :

Lan orduak



## 8 . ORDAINSARIEN AUDITORIA ERREGE DEKRETUA BETETZEKO 9 0 2 / 2 0 2 0

## 9 . JARRAIPENA, EBALUAZIOA ETA ALDIZKAKO BERRIKUSPENA EGITEKO SISTEMA

### Komunikazioa

Zabaltzen Sartu Koop. Elk-aren V. Berdintasun Planaren komunikazioa bi eremutatik egingo da: kanpo-komunikazioa eta barne-komunikazioa. Bi eremu horiek Berdintasun Batzordeak kudeatuko ditu, eta erabilitako bideak enpresak orain arte erabili dituenak izango dira.

### Estrategia de implantación y evaluación

Ebaluazioak helburu hauek izango ditu:

- V. Berdintasun Planaren helburuen betetze-maila ezagutzea.
- V. Berdintasun Planaren garapena aztertzea.
- Ekintza zehatzen jarraitutasunari buruzko hausnarketa (ekintza jakin batzuek denbora gehiago behar dutelako helburu hori lortzeko).
- Enpresan berdintasuna lortzeko behar berriak identifikatzea.

Berdintasunerako Sailburuordetzaren ebaluazioa hiru ARDATZ hauetan egituratzen da:

<b>EMAITZEN ebaluazioa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• V. Berdintasun Planaren helburuen betetze-maila.</li><li>• Diagnostiko-fasean antzemandako desberdintasunen gainditze-maila.</li><li>• Aurreikusitako emaitzen betetze-maila.</li></ul>
<b>PROZESUAREN ebaluazioa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Abian jarritako neurrien garapen-maila.</li><li>• Neurriak aplikatzeko eta garatzeko zailtasun-maila.</li><li>• Zailtasun motak eta aplikatutako irtenbideak.</li><li>• Neurriak egokitzea, egindako aldaketak eta horien garapena.</li></ul>
<b>ERAGINAREN ebaluazioa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aukera-berdintasunaren inguruko aldaketak enpresan.</li><li>• Aldaketak enpresaren egituran, pertsonen kudeaketan, etab.</li><li>• Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak murriztea.</li></ul>

- Berdintasun Batzordeak jarraipen-orriak adostu ditu, eta neurri bakoitza betetzen den ebaluatzeko erabiliko dira.
- Prozesuaren balorazioa bilera eta galdetegien bidez egingo da.
- Aldi berean, Emakundek ebaluazioa egiteko duen materiala erabiliko da.



**EBALUAZIO SISTEMA**

a ) EMAITZEN ebaluazioa .Adierazleak

➔ V. Berdintasun Planaren betetze-maila. Enpresan hartutako neurrien kopurua

ARLOA	NEURRI BERRIAK	AURREKOAK
Neurri orokorrak		
Sentsibilizazioa eta prestakuntza/Formakuntza		
Kontziliazio erantzukidea eta denboraren erabilera		
Hautaketa- eta sustapen-prozesuak eta lanbide-sailkapena		
Soldata-politika		
Komunikazioa		
Arriskuen prebentzioa genero-ikuspegitik		
Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren prebentzioa lan-eremuan		
Bezeroak eta enpresa hornitzaileak		
<b>GUZTIRA</b>		



➔ Onuradunak

ARLOA	ONURADUNAK		
	EMAKUME KOPUR.	GIZON KOPUR.	GUZTIRA
Neurri orokorrak			
Sentsibilizazioa eta prestakuntza/Formakuntza			
Kontziliazio erantzukidea eta denboraren erabilera			
Hautaketa- eta sustapen-prozesuak eta lanbide-sailkapena			
Soldata-politika			
Komunikazioa			
Arriskuen prebentzioa genero-ikuspegitik			
Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren prebentzioa lan-eremuan			
Bezeroak eta enpresa hornitzaileak			
<b>GUZTIRA</b>			

- Planteaturiko Helburuen garapen maila
- Berdintasun Planean aurreikusi gabeko eragina.
- Beste batzuk.

### **b ) PROZESUAREN ebaluazioa**

- Prozeduren sistematizazio-maila.
- Langileentzako informazioa eta hedapen-maila.
- Giza baliabideen egokitzapen-maila.
- Baliabide materialen egokitzapen-maila.
- Datuak biltzeko erabiltzen diren tresnen egokitzapen-maila.
- Erabilitako adierazleak egokitzea.
- Adierazleak aztertzeko beharrezko datuak biltzeko erraztasunak eta zailtasunak. Gorabeherak eta zailtasunak aurreikusitako ekintza abian jartzerakoan.
- Antzemandako gorabehera eta zailtasun guztiak konpontzeko gaitasuna.
- Beste gai batzuk.

### c ) ERAGINAREN ebaluazioa

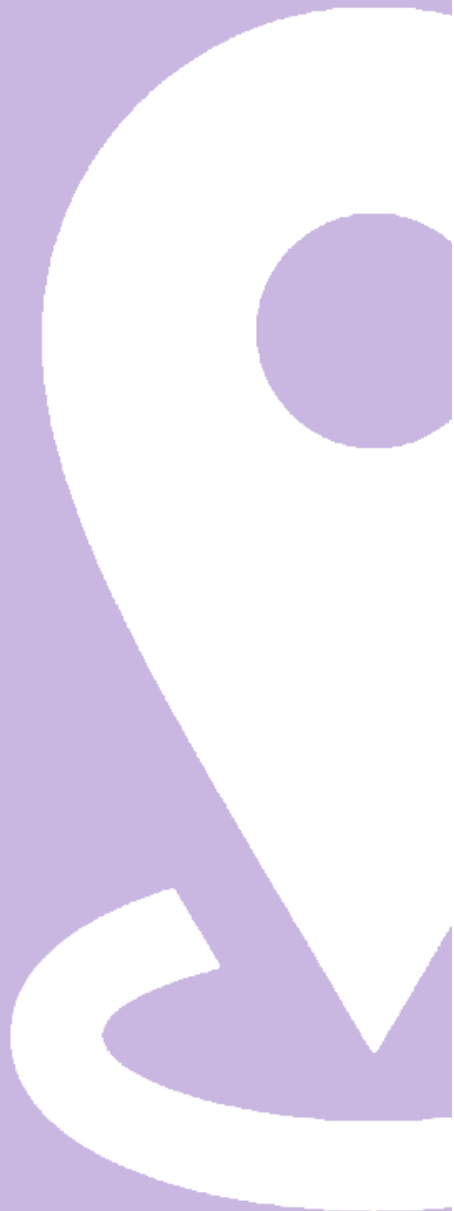
- Puntu honetan, desberdintasun-maila jaitsi den aztertu beharko dugu. Kasu honetan, zein dira hori eragin duten barne-faktoreak.
- Plantillaren inguruko aldaketak (estereotipoak, sinesmenak, iritziak... gaitzitzea).
- Langileen iritzia berdintasunari buruz.
- Aldaketak eta hobekuntzak enpresa-kulturan.
- Aldaketak eta hobekuntzak enpresaren irudian.
- Lan-baldintzak hobetzea.
- Berdintasunaren inguruko ezagutza- eta sentsibilizazio-maila handitzea.
- Beste gai batzuk.

## JARRAIPEN FITXA

FITXA ZBK.:

<b>ARLOA ETA EKINTZA:</b>		<b>HASIERA DATA:</b>	<b>AMAIERA DATA:</b>
<b>HELBURUA:</b>	<b>AZALPENA:</b>		
<b>JARRAIPENERAKO TRESNA:</b>	<b>NORI ZUZENDUA:</b>		
<b>ARDURADUNA (K):</b>	<b>PARTEHARTZAILE KOPURUA:</b>		





## EKINTZARAKO AURREIKUSITAKO BALIABIDEAK

## GARAPENA-IRUZKINA

## **11. ZABALTZEN SARTU KOOP. ELK-aren BERDINTASUNERAKO V. PLANA ONARTZEA**

Berdintasun Batzordea osatzen duten pertsonak Zabaltzen Sartu Koop. Elk-aren V. Berdintasun Plana onartu dute:

SINADURAK;

