



DEBABARRENA

Eskualdeko Mankomunitatea
Mancomunidad Comarcal

DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEAREN ETA BADESA SAU-REN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2023-2026 ALDIRAKO II. PLANA GARATZEKO AHOLKULARITZA ETA LAGUNTZA TEKNIKOKO ZERBITZUAREN BALDINTZA TEKNIKOEN AGIRIA.

I.- AURREKARIAK

2022ko azaroaren 23an, Debabarrena Eskualdeko Mankomunitateko Batzar Orokorraren erabakiz, onartu egin zen Debabarrena Eskualdeko Mankomunitatearen eta BADESA SAUren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2023-2026 aldirako II. Plana, bere indarraldiko lau urteetan jarraitu beharko diren jardun ildoak eta jarraibideak ezartzen dituen, Debabarrena Eskualdeko Mankomunitatearen eta BADESA SAUren emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan.

Berdintasunerako II. Plana ezartzean eta garatzean sail guztiek hartu behar dute parte; planaren ebaluazioa egitearren, zehaztu dira, batetik, esku hartzeko ekintzak, proposatutako helburuak betetzeko, eta, bestetik, planaren ezarpen maila eta enpresan duen inpaktua ebaluatzea ahalbidetzen duten adierazleen multzo bat.

II.- KONTRATUAREN XEDEA

Baldintza agiri honen xedea “Debabarrena Eskualdeko Mankomunitatearen eta BADESA SAUren emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako II. plana garatzeko aholkularitza eta laguntza teknikoa” zerbitzua jasotzea da, Debabarrena Eskualdeko Mankomunitatearen eta BADESA SAUren Berdintasunerako II. Planean proposatzen diren ekintzak dinamizatzeko eta behar bezalako jarraipena bermatzeko.

Zerbitzua emateko, gutxieneko ordu kopuru bat eskatzen da, hain zuzen:

- aurrez aurreko 42 ordu lehenengo eta hirugarren urtean eta aurrez aurreko 44 ordu bigarren eta laugarren urtean, honela banatuta:

- 20 ordu, lau hilabetez behin egingo diren Planaren jarraipen bileretan parte hartzeko
- 20 ordu, Planeko ekintzak garatzeko laguntza
- Urtean 2 ordu, langileei prestakuntza emateko. Zerbitzu desberdinetako langileak kontratuaren indarraldiko lau urteetan guztiei prestakuntza emateko moduan banatuko dira.
- Bi urtez behin, 2 orduko prestakuntza Berdintasun Batzordeko kideentzat.

- Urtean 42 laguntza ordu, honako lan hauek egiteko:

- Lau hilez behingo jarraipen txostenak egitea; urteko jarraipen txostenak egitea; hurrengo urterako programa operatiboak prestatzea; jarraipen bileretako aktak idaztea; berdintasunaren arloko laguntza eskaerei erantzutea.

Debabarrena Eskualdeko Mankomunitatearen eta BADESA SAUren Berdintasunerako II. Plana garatzeak bertan zehaztutako helburuak Planaren indarraldiko lau urteetan zehar betetzea ekarriko du.

Honako helburu hauek lortu nahi dira:



DEBABARRENA

Eskualdeko Mankomunitatea
Mancomunidad Comarcal

1. Berdintasunerako Plana kudeatzea
2. Kontratazioa eta sustapena
3. Emakume gutxiegi egoteari aurre egitea
4. Erantzukidetasuneko bateragarritasuna
5. Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza
6. Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzea
7. Komunikazio barneratzailea.

Helburuetako bakoitza betetzeko, Planean jada ezarrita dauden hainbat ekintza burutu behar dira eta horiek burutzeko maila planean definitutako adierazleen bidez neurtzen da.

Ekintza horiek lau urteetan zehar errepikatuko dira Berdintasunerako II. Planean ezarritako maiztasunarekin.

Planaren garapenaren kontrola eta jarraipena egiteko, zerbitzuaren adjudikaziodun den enpresak honako hauek aurkeztu beharko dizkio Berdintasun Batzordeari:

- Kontratua gauzatu bitartean egiten diren jardueri buruzko txosten partzialak, lau hilean behin entregatu beharrekoak; txostenetan aipatuko dira egindako jarduerak, beren balorazioa eta hobekuntza proposamenak, beharrezkoak izanez gero.
- Urteko jarraipen txostena, programatutako ekintza bakoitzaren jarraipen data jasotzen duena.
- Hurrengo urterako programa operatiboa.
- Bilkuretako aktak.
- Emandako prestakuntzaren ziurtagiriak.
- Planaren indarraldia amaitutakoan, egindako jarduerak eta –planarekin konparatuta– desbideratze, hobekuntza edo aldaketa guztiak jasotzen dituen ebaluazio txostena egingo du, azken horien arrazoia adierazita. Horretan oinarrituta, egoeraren diagnostikoa eguneratuko du, hurrengo berdintasun plana egiteko.

III. KONTRATUAREN IRAUPENA

Kontratuaren iraunaldiak emakumeen eta gizonen berdintasunerako II. Planaren indarraldia jasoko du, hau da, 2023-2026 aldia.

IV. KONTRATUAREN BALIO ZENBATETSA ETA LIZITAZIOAREN OINARRIZKO AURREKONTUA

Lizitazioaren oinarrizko aurrekontua

Lizitazioaren oinarrizko aurrekontua, lau urteetarako, 17.600,00 euro da (BEZa barne).

Kontratuaren balio zenbatetsia

Kontratuaren balio zenbatetsia (4 urteetarako) 14.545,45 euro da, BEZik gabe.

Kontratuak barnean hartuko du: Debabarrena Eskualdeko Mankomunitatearen eta BADESA SAUren emakumeen eta gizonen berdintasunerako II. Plana ezartzeko, garatzeko eta ebaluatzeko laguntza teknikoa, baita aipatu plana ezartzea ere, bertan programatutako ekintza guztietan lagunduz eta/edo horiek prestatuz.

Era berean, prezioaren barnean daude lanak kontratatu eta egikaritzearen ondorioz sortutako edo sortu beharreko gastu guztiak, hain zuzen, honako hauek:



DEBABARRENA

Eskualdeko Mankomunitatea
Mancomunidad Comarcal

- Debabarrena Eskualdeko Mankomunitatearen eta BADESA SAUren bulegoetara (Eibarko Eguigurentarren kalea, 2. zk., behea) iristeko garraioaren gastuak, baita lana egin bitarteko aldian sor daitezkeen gainerako gastuak ere.

V.- PLANAREN JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA EGITEKO PROZESUA

II. Plana ebaluatzen duen prozesuak generoen arteko berdintasunaren arloan giltzarri diren ebaluaziorako galderen inguruan hausnartzea ahalbidetuko duten hainbat estrategia konbinatuko ditu.

Berdintasun Planaren jarraipenak eta ebaluazioak helburuen betetze maila neurtzeko balioko dute, bete ez diren xedeak erdiesteko estrategia berriak definitzeko eta etorkizuneko helburu berriak zehazteko.

- Ebaluazioa: Ebaluazioak adieraziko du ea ekintzak ezarritako printzipioei jarraikiz burutu diren, eta, gainera, ekintza horiek erakunde bakoitzean izan duten eragina aztertzeko balioko du.
- Jarraipena: Jarraipenaren bidez, prozesua nola bideratzen den ikusiko da.

VI.- NAHITAEZKO BALDINTZA TEKNIKOAK ETA EGIN BEHARREKO LANEN DESKRIBAPEN ZEHATZA.

Aurkeztutako eskaintza bakoitzak nahitaez bete behar dituen zehaztapen teknikoak jarraian zehaztuko dira:

- Enpresek Estatuko Lizitatzailleen eta Enpresa Sailkatuen Erregistro Ofizialean (ROLECE) inskribatuta egon behar dute, eguneratutako datuekin, edota autonomia-erkidegoaren mailan baliokide den erregistroan, baldin eta horrek lehiatzea galarazten ez badu.
- Eskaintza aurkezten duten aholkularitza enpresek homologatuta egon beharko dute ekainaren 8ko 105/2004 Dekretuan (aholkularitza entitateen homologazioa arautzen duena, enpresa eta erakundeei gizon eta emakumeen berdintasunaren alorrean laguntza teknikoa emateko) adierazitakoaren arabera.
- Lanak onartutako baldintza agiria, II. Plana eta adostutako egikaritze aldia zorrotz betez egin beharko dira.
- Kontratu honi lotutako dokumentazio osoa elebiduna izango da.
- Kontratuak gutxienez honako lan hauek egitea eskatzen du:
 - Emakumeen eta gizonen berdintasunerako II. Plana ezartzea, eta horren jarraipena eta ebaluazioa egitea; horretarako:
 - Informazioa jasotzeko beharrezko tresnak definituko ditu (erregistroak, inkestak eta abar).
 - Langileak informatzeko eta sensibilizatzeko ekintzak bultzatu eta antolatuko ditu, aurrez aurre.



DEBABARRENA

Eskualdeko Mankomunitatea
Mancomunidad Comarcal

- Berdintasun Batzordearen aldizkako bilerak –aurrez aurrekoak– antolatu eta zuzenduko ditu, eta bilkura horietako aktak idatziko ditu.
- Urte bakoitza amaituta, programatutako ekintza bakoitza jarraipen fitxa batean jasoko du. Era berean, egindako jarduerak eta –planarekin konparatuta– desbideratze, hobekuntza edo aldaketa guztiak jasotzen dituen ebaluazio txostena egingo du, azken horien arrazoia adierazita.
- Ekintzak burutzeko modua eta beren inpaktua aztertzea, arduradunei laguntza eskatuz ekintza bakoitzari dagokion fitxa osatzeko, eta, ondoren, emaitza aztertzea.
- Planaren betetze maila baloratzea. Plana ezartzeko aldia amaituta, amaierako ebaluazioa egingo du, aintzat hartuta zenbateraino bete diren esku hartzeko ardatz estrategiko bakoitzari lotutako helburu orokorrak. Helburuak behin lortuta, egoeraren diagnostikoa eguneratuko du, hurrengo berdintasun plana egiteko.
- Hala badagokio, generoagatiko jazarpenaren edozein kasu bideratzen eta ebazten laguntzea.
- Oro har, Debabarrena Eskualdeko Mankomunitatearen eta BADESA SAUren emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako II. Planean adierazitako ekintza guztiak betetzea; ekintza horiek 1. eranskinean jasota daude eta honako hauek dira:
 - Planaren jarraipenerako bilerak. Lau hilean behin:
 - Bilkurak dinamizatzea
 - Bilkurak prestatzea
 - Bilkuretako aktak idaztea
 - II. Planeko ekintzak antolatzen laguntzea:
 - Planaren kudeaketa
 - Plan Estrategikoa
 - Kontratazioa eta sustapena
 - Emakume gutxiegi egoteari aurre egitea
 - Erantzukidetasuneko bateragarritasuna
 - Jazarpenak prebenitzea
 - Komunikazio barneratzailea
 - Langileen prestakuntza
 - Hurrengo urterako programa operatiboa egitea
 - Urteko jarraipen txostena osatzea
 - Berdintasunaren arloko aholkularitza eskaerei erantzutea
- Eskaintza egin nahi duten aholkularitza enpresek honako hauek aurkeztu beharko dituzte:
 - "Debabarrena Eskualdeko Mankomunitatearen eta BADESA SAUren emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako II. plana garatzeko aholkularitza eta laguntza tekniko"



DEBABARRENA

Eskualdeko Mankomunitatea
Mancomunidad Comarcal

zerbitzua azaltzen duen txosten teknikoa, apartatu honetan zehazten diren ekintzak burutzeko konpromisoaren erantzukizunpeko adierazpena jasotzen duena.

- Zerbitzuari adskribatutako langileen eta beharrezkoak diren gainerako elementuen deskribapena.
- Eskaintza egiten duten aholkularitza enpresek honako alde hauek zehaztu beharko dituzte:
 - Desgaitasuna duten edo gizarte bazterketa egoeran dauden langileen ehunekoa plantillan.
 - Aldi baterako kontratuen ehunekoa plantillan.
 - Enplegatutako emakumeen ehunekoa plantillan.

EGIN BEHAR DIREN LANEN DESKRIBAPEN ZEHATZA.

VII.- ADJUDIKAZIO IRIZPIDEAK

Formula bat aplikatuz esleitzen diren puntuak emateko irizpideak:

Kontzeptu horiek direla eta, gehienez ere 100,00 puntu emango dira:

V.II.I- Eskaintza ekonomikoa:

Proposamen ekonomikoa, gehienez ere 80,00 puntu.

Eskaintza ekonomikoen puntuazioak, onartutako proposamenei dagozkienak, interpolazio linealaren bidez eta onartutako horien arabera kalkulatu dira, bi puntuak mugaturiko zuzenaren arabera: P2 (Gehieneko beherapena, Gehieneko puntuazioa) eta P1 (Zero beherapena, Gutxieneko puntuazioa), eta puntu horiek zuzen horretan mugatzen duten tartearen barruan.

Aipatutako puntuak hauek dira:

P2 – Eskaintza ekonomikoenari dagokiona (Gehieneko beherapena); gehieneko puntuazioa esleituko zaio (80,00 puntu).

P1 – Lizitazio motari dagokiona; honako formula honen arabera dagokion gutxieneko puntuazioa esleituko zaio:

Lizitazio motari dagokion gutxieneko puntuazioa:

$$P1 = P_{\min} = 80,00 \times (1 - (3 \times B_{\max}))$$

Non $B_{\max}$ = Gehieneko beherapena

Beharapena (B_i) honela kalkulatzen da: oinarritzko lizitazio prezioaren eta eskaintzako prezioaren (BEZa barne) arteko diferentzia, zati oinarritzko lizitazio prezioa.

$P_{\min}$ kalkulatu emaitza negatiboa lortzen bada, $P_{\min} = 0$ dela joko da.



DEBABARRENA

Eskualdeko Mankomunitatea
Mancomunidad Comarcal

Lehenago aipatutako zuzena lortzeko, onartutako eskaintzak bakarrik hartuko dira kontuan.

Hasiera batean behintzat, proposamen bat neurriz kanpokotzat edo ausartegitzat jo ahal izango da, baldin eta onartutako proposamen guztien baja portzentajeen batez besteko aritmetikoa, gutxienez, portzentajezko 10 unitatez gainditzen duen baja portzentajea badu. Horrelakotzat deklaratzeko, Kontratazio Organoak erabakia hartu beharko du, bertan sartuta dauden lizitatzailerik guztiei informazioa eta dagokion zerbitzuaren aholkularitza teknikoa eskatu ondoren.

Hain zuzen, i proposamenaren baja portzentajea = $80 \times B_i$, non i balioa 1etik n -ra doan eta n onartutako eskaintza guztien kopurua den.

V.II.II. Aurrez aurreko orduak, Debabarrena Eskualdeko Mankomunitatearen eta BADESA SAUren bulegoetan, bilkuretan parte hartzeko, Planeko ekintzak egiten laguntzeko eta langileei prestakuntza emateko, baldintza teknikoen agiriaren II. apartatuan zehaztutako gutxienekoa gainditzen dutenak.

Kontzeptu hau dela eta, gehienez ere 10,00 puntu emango dira.

Izan ere, " i " eskaintzari esleitutako puntuak honela kalkulatu dira: " i " eskaintzan adierazitako ordu kopurua 10ez biderkatuta, eta emaitza zati eskaintutako ordu kopuru handiena.

Bestalde, " i " puntuak = $10 \times ("i"$ orduak / eskaintzetan agertu diren eta baldintza teknikoen agiri honen II. apartatuan ezarritako gutxienekoa gainditzen duten orduen kopuru handiena)

V.II.III. Laguntza teknikoaren urteko orduak, baldintza teknikoen agiriaren II. apartatuan zehaztutako gutxienekoa gainditzen dutenak.

Kontzeptu hau dela eta, gehienez ere 10,00 puntu emango dira.

Izan ere, " i " eskaintzari esleitutako puntuak honela kalkulatu dira: " i " eskaintzan adierazitako ordu kopurua 10ez biderkatuta, eta emaitza zati eskaintutako ordu kopuru handiena.

Bestalde, " i " puntuak = $10 \times ("i"$ orduak / eskaintzetan agertu diren eta baldintza teknikoen agiri honen II. apartatuan ezarritako gutxienekoa gainditzen duten orduen kopuru handiena)

VIII.- BERDINKETA EBAZTEKO IRIZPIDEAK

Eskaintza biren edo gehiagoren artean berdinketa gertatuz gero, honela jokatu da:

.- Enpresa bakoitzeko plantillan desgaitasuna duten edo gizarte bazterketako egoeran dauden langileen ehuneko handiena konparatu da; berdinketa gertatuz gero, plantillan langile desgaitu gehien duena edo plantillan inklusio neurrien bidez langile gehien duena.

Berdinketa ebatzi ezean, langileen artean aldi baterako kontratu gutxiago dituen enpresa lehenetsiko da.



DEBABARRENA

Eskualdeko Mankomunitatea
Mancomunidad Comarcal

Berdinketak bere horretan jarraitzen badu, plantillan emakume enplegatuen ehuneko handiena duen enpresaren alde ebatziko da.

Hala ere, ebazten ez bada, zozketaren bidez ebatziko da, baldin eta aurreko irizpideak aplikatzeak berdinketa hautsi ez badu.

IX.- KONTRATUA GAUZATZEKO BALDINTZA BEREZIAK

“Debabarrena Eskualdeko Mankomunitatearen eta BADESA SAUren emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako II. plana garatzeko aholkularitza eta laguntza teknikoa” zerbitzuaren kontratuak Emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa den eta EAEn indarrean dagoen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana garatzen duen otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 15.3 artikulua betetzea bultzatu nahi du.

X.- INFORMAZIO OSAGARRIA

X.1- Formularen hautaketa justifikatzea

Puntuak interpolazio linealaren bidez P1 eta P2 puntuen artean banatzen dituen formula, non P1 lizitazio prezioaren antzekoa den eta $P1 = 80 \times (1 - (3 \times \text{Gehieneko beherapena}))$ legokiokeen; P2, aldiz, eskaintza ekonomikoena da, hau da, beherapen handiena proposatzen duena, eta horri 80 puntu emango zaio. Tarteko eskaintzei puntu bien arteko interpolazio lineala aplikatuz esleitzen zaizkie puntuak, abzisa ardatzean eskaintza bakoitzaren beherapenen balioak eta ordenatuen ardatzean eskaintza bakoitzari esleitu behar zaizkion puntuak jarrita.

Hautatutako formulak eskaintza baxuenari kontzeptu horrengatik eslel daitezkeen puntu guztiak esleitzen dizkio, eta lizitazio prezioari honako hauek: gehieneko puntuazioa ($1 - (3 \times \text{gehieneko beherapena})$) faktoreaz biderkatuz lortutako puntuak, gehieneko beherapena ehunekoan adierazita.

Ondorioz, lizitatzailer batek hornidura lizitazio prezioaren truke ematea eskaintzen badu, puntu gutxiago jasoko du ahalegina egin duten eta lizitazioarena baino nabarmen baxuagoa den prezio bat proposatzen duten eskaintzaileek baino.

Gainera, lizitazio prezioa proposatzen duen eskaintza baten puntuazioa are txikiagoa izango da, eskaintza ekonomikoaren beherapena kontuan hartuta; izan ere, nabarmen urrunduko da puntuak alderantzizko proportzionaltasunaren arauaren bidez banatzeko irizpidetik, esleitu beharreko puntuak interpolatzen diren zuzenaren malda nabarmen handiagoa baita zenbat eta baxuagoa izan eskaintza ekonomiko onena. Horrela saritzen da prezio txikiagoa eskaintzeko ahalegina; gainera, erabilitako formularen beste ezaugarri bat hau da: lizitatzailer desberdinek antzeko beherapenak eskaintzen badituzte, formulak antzeko puntuazioak esleitzen dizkie.



DEBABARRENA

Eskualdeko Mankomunitatea
Mancomunidad Comarcal

X.II- Puntuak aurrez aurreko orduetara eta laguntza teknikoaren orduetara esleitzea

Puntuak esleitzeko, eskainitako balioen zuzenean hein berekoa den banaketa proposatzen da, hau da, zenbat eta handiagoa izan eskainitako aurrez aurreko orduen eta laguntza teknikoaren orduen kopurua, baldintza teknikoaren agiri honen II. apartatuan ezarritako gutxiengoa gainditzen duena, orduan eta puntu gehiago esleitu da.

“Debabarrena Eskualdeko Mankomunitatearen eta BADESA SAUren emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako II. plana garatzeko aholkularitza eta laguntza teknikoak” **zerbitzuaren kostuak kalkulatzeko**

Kostuen banakapena, kontzeptuen arabera	Kontzeptuak kostuetan duen garrantziaren %				Kontzeptuak kostuetan duen garrantzia eurotan (BEZik gabe)			
	Zuzeneko kostuak	Zeharkako kostuak	Egon daitezkeen beste gastu batzuk		Zuzeneko kostuak	Zeharkako kostuak	Egon daitezkeen beste gastu batzuk	
Langileen gastua – zuzeneko eskulana	0,40				5.818,18	0,00	0,00	0,00
Langileen gastua – zeharkako eskulana		0,13			0,00	1.890,91	0,00	0,00
Hornidurak	0,05				727,27	0,00	0,00	0,00
Gastu finantzarioa		0,05			0,00	727,27	0,00	0,00
Ibilgetuaren amortizazioa	0,25				3.636,36	0,00	0,00	0,00
Gastu orokorrak			0,06		0,00	0,00	872,73	0,00
Mozkin industrialak				0,06	0,00	0,00	0,00	872,73
GUZTIRA	0,7	0,18	0,06	0,06	10.181,82	2.618,18	872,73	872,73
	1,00				14.545,45			



DEBABARRENA

Eskualdeko Mankomunitatea
Mancomunidad Comarcal

1. ERANSKINA

DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEAREN **II. BERDINTASUNERAKO PLANA**

Daiteke, Gizarte Aholkularitzaren laguntza teknikoarekin egindako proiektual
2022ko azaroa



ÍNDICE

1. SARRERA	3
2. BERDINTASUN PLANA SINATZEN DUTEN ALDERDI LEGITIMATUAK	5
3. LANGILE, LURRALDE ETA DENBORA EREMUAK	7
4. DEBABARRENAKO MANKOMUNITATEAREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN EGOERARI BURUZKO DIAGNOSTIKO TXOSTENA	9
5. ORDAINSARI AUDITORETZAREN EMAITZAK	11
6.1. HELBURU OROKORRAK	13
6.1. Helburu orokorrak	
6.2. Helburu espezifikoak	
7. EKINTZA PLANA: NEURRIEN DEFINIZIOA, GAUZATZEKO EPEA, ADIERAZLEAK ETA ARDURADUNAK	16
8. JARRAIPEN ETA EBALUAKETA SISTEMA	32
9. JARRAIPEN BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA	35
10. ALDATZEKO PROZEDURA	37



1. SARRERA

Debabarrena Eskualdeko Mankomunitatea (DEBABARRENAKO MANKOMUNITATEA aurrerantzean) Mallabia, Ermua, Eibar, Soraluze, Elgoibar, Mendaro, Deba eta Mutriku udalerrien elkarteak osatzen du.

1982ko maiatzaren 29an bihurtu zen eskualdeko mankomunitate. Haren eskumenak hiri hondakinak eta haien parekoak biltzea, kaleak garbitzea eta eskualdeko txakurtegia kudeatzea dira

DEBABARRENAKO MANKOMUNITATEAK 72.524 biztanle ditu, honela banatuta: Mallabia: 1.172 biztanle.

- Ermua: 15.789 biztanle.
- Eibar: 27.483 biztanle.
- Soraluze: 3.904 biztanle.
- Elgoibar: 11.453 biztanle.
- Mendaro: 1.983 biztanle.
- Deba: 5.456 biztanle.
- Mutriku: 5.284 biztanle.

DEBABARRENAKO MANKOMUNITATEAK, berdintasunaren diagnostiko-prozesua amaitu ondoren (hura osatzen duten emakumeen eta gizonen egoerari buruzko informazioa biltzera bideratua), berdintasun-politiketan estrategikotzat jotako gaiei dagokienez, Emakumeen eta Gizonen II. Berdintasunerako Plana garatu du, diagnostiko horretan lortutako emaitzetan oinarrituta.

Planak izaera estrategikoa izango du, eta DEBABARRENAKO MANKOMUNITATEAREN lan-ildoak zehaztuko ditu indarrean egongo den lau urteetan (2023-2026). Lan-ildo horiek 7 arlotan egituratuko dira, eta esku hartzeko lehentasunezko alderdiak ezarriko dituzten helburu estrategikoak jasoko dituzte, hau da, guztira 15 neurri. Ezarri beharreko neurriak zehaztuko dira, proposatutako helburuak lortzera bideratuak, bai eta horien ezarpen-maila eta enpresan duten eragina ebaluatzea ahalbidetuko duten adierazle-sorta bat ere.



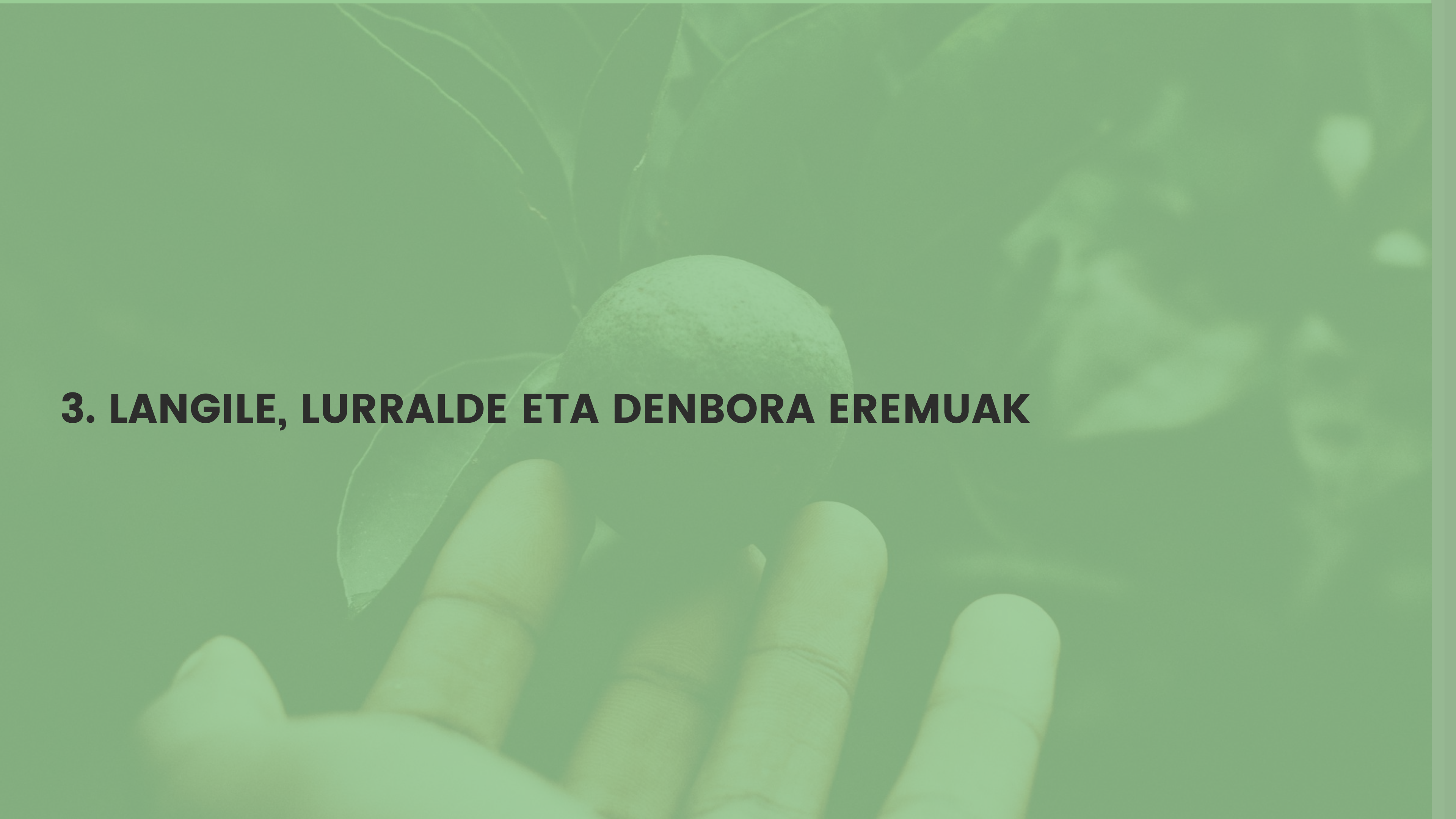
2. BERDINTASUN PLANA SINATZEN DUTEN ALDERDI LEGITIMATUAK

2.1. Planaren Negoziazio Batzordearen osaera

Izen-abizenak	Kargua	Ordezkaritza
Lorea Otamendi Mugika	Laneko osasunaren Teknikaria	Enpresaren partez
Koldo Aranburu Goikoetxea	RUko gidari ofiziala	LLO

2.2. Planaren Negoziazio Batzordearen eginkizunak

- Planean ezarritako neurrien betetze-mailaren jarraipena egitea.
- Erabakiak hartzeko ahalmenarekin parte hartzea eta aholkuak ematea.
- Egindako neurriak ebaluatzea.
- Enpresaren barruan berdintasun-helburuei dagokienez egindako aurrerapena islatuko duen urteko txostena egitea. Helburua lortzeko abian jarritako neurrien eraginkortasuna egiaztatuz, eta, hala badagokio, neurri zuzentzaileak proposatuz.
- Arloen eta pertsonen arteko informazio-transmisio egokia ahalbidetzea, Plana bere helburuetara egokitu ahal izateko.

A photograph of a hand holding a small, round, green fruit, possibly a lime or lemon, with several green leaves attached. The entire image is covered with a semi-transparent green filter. The text '3. LANGILE, LURRALDE ETA DENBORA EREMUAKE' is centered over the image in a bold, black, sans-serif font.

3. LANGILE, LURRALDE ETA DENBORA EREMUAKE

II. Berdintasunerako Planak 4 urteko indarraldia du, 2023-2026 aldirako. Epe hori igaro ondoren, egindako lana ebaluatuko da 2026an, eta jarraibide berriak zehaztuko dira. Era berean, indarrean sartu eta bi urtera ebaluazio partzial bat egin behar da, eta sinatu eta lau urte igaro baino bi hilabete lehenago beste azken ebaluazio bat. Ebaluazio partzialean eta amaieran, jarraipenaren emaitzak sartuko dira, Planaren emaitzen eta eraginaren ebaluazioarekin batera

Plana DEBABARRENAKO MANKOMUNITATEAn zerbitzuak egiten dituzten erakundeko langile guztiei aplikatzen zaie, gaur egungoei eta etorkizunekoei.

Bere jarduera-eremua enpresa bera da.

4. DEBABARRENAKO MANKOMUNITATEAREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN EGOERARI BURUZKO DIAGNOSTIKO TXOSTENA



II. Berdintasunerako Plana idatzi aurretik, Planaren Negoziazio Batzordeak erakundearen egoeraren diagnostikoa egin eta negoziatu du, eta analisi kuantitatiboa eta kualitatiboa egin du, sexuen arabera bereizita.

Erantsitako koadroan diagnostiko horren edukia ikus daiteke. Era berean, langileen plantilla osoari igorritako galdetegi bat sartu da. Horren bidez, langileen pertzepzioa kualitatiboki eta anonimoki baloratu da, eta haien beharrak jaso dira.

Azken atal gisa, ondorioak eta hobetzeko proposamenak sartu dira, II. Berdintasunerako Plana idazteari begira. Esku hartzeko 7 arlo aurkitu dira:

- Berdintasunerako Planaren kudeaketa
- Kontratazioa eta sustapena
- Emakumeen ordezkaritza txikia
- Kontziliazio erantzukidea
- Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza
- Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa
- Komunikazio inklusiboa

Diagnostiko hori Berdintasunerako Planari erantsita dago REGCONen.

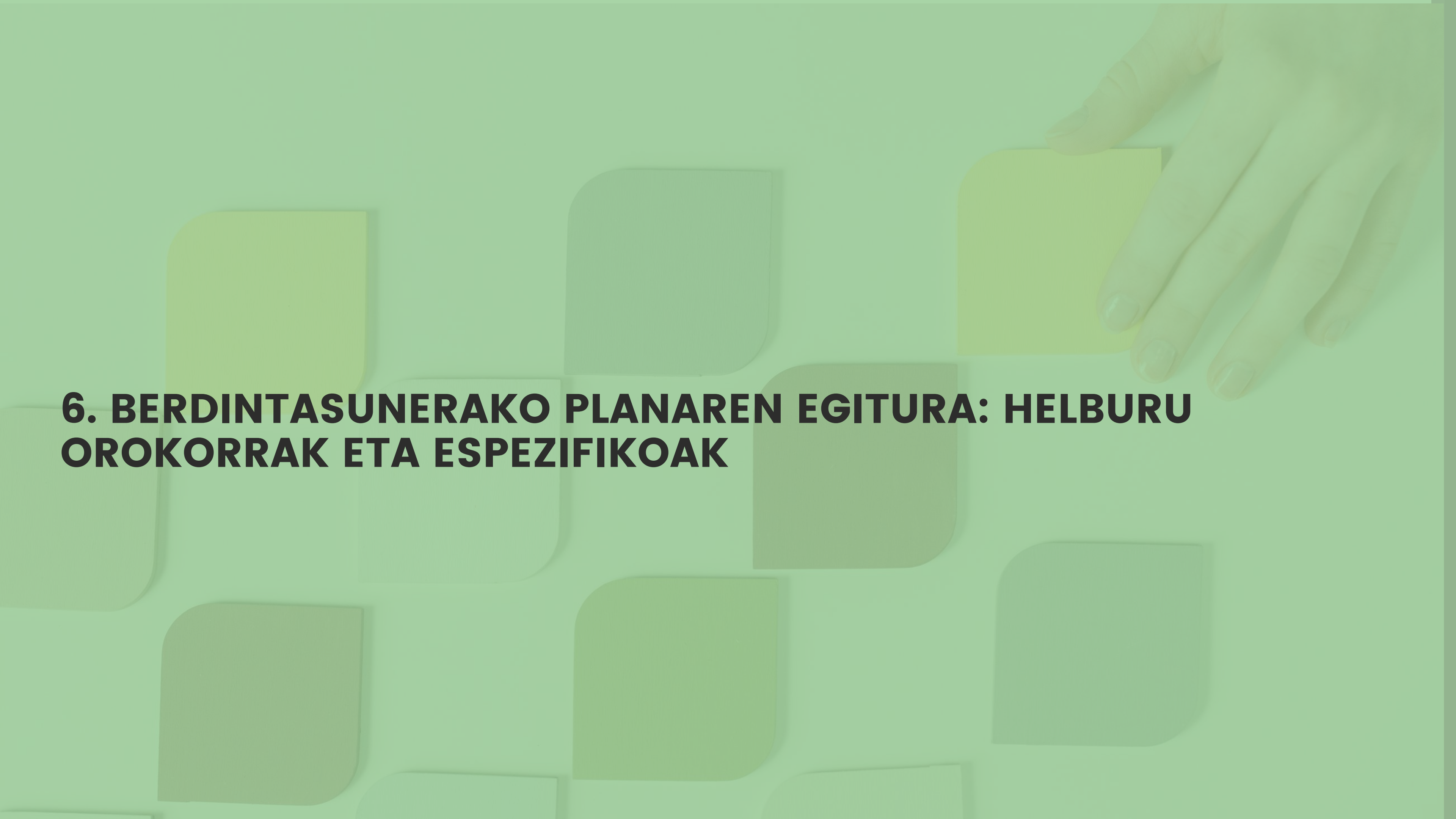
Egoeraren diagnostikoaren edukia
Langileen datu orokorrak (sexua. adina)
Hautaketa eta kontratazio prozesuak
Lanbidean aurreratzea
Formazioa
Lan-baldintzak, soldata-auditoretza barne
Kontziliazio erantzukidea
Emakumeen ordezkaritza txikia
Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzea
Galdetegia
Hobetzeko proposamenak

5. ORDAINSARI AUDITORETZAREN EMAITZAK

Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2022 Errege Dekretuaren 7. artikulua ezartzen duenez, Berdintasunerako Plana egiten duten enpresa guztiek soldata-auditoria bat izan behar dute. DEBABARRENAKO MANKOMUNITATEAK bere Emakumeen eta Gizonen II. Berdintasunerako Planaren aurreko diagnostikoaren esparruan egin du auditoretza.

Auditoretza horren helburua izan da egiaztatzea ea erakundearen ordainsari-sistemak emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorraren printzipioa betetzen duen. Horretarako, soldata-aldeak aztertu dira, soldata-arraila edo soldata-desberdintasuna ere deituak.

Ikuskaritza hau Berdintasunerako Plan honi atxikita dago REGCONen.



6. BERDINTASUNERAKO PLANAREN EGITURA: HELBURU OROKORRAK ETA ESPEZIFIKOAK

6.1. Helburu orokorrak

- Erakundean emakumeen eta gizonen arteko aukera- eta tratu-berdintasuna bermatzea.
- Enpresaren kudeaketan eta estrategian genero-ikuspegia txertatzea.
- Emakumeen eta gizonen arteko erantzunkidetasuna sustatzea, erakundeko langileen lana, bizitza pertsonala eta familia-bizitza kontziliatzen laguntzeko.
- Balio bereko lanetarako ordainsari-berdintasuna bermatzea.
- Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak saihesteko prebentzio-neurriak izatea eta jokabide sexistarik gabeko lan-ingurunea sustatzea.

Eragile traktore gisa jardutea, gizartean eragiteko duen gaitasunaren ikuspegitik, eta berdintasunarekiko duen portaera ikusaraztea.

6.2. Helburu espezifikoak

BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA

- Berdintasunerako Planean urtero planifikatutako ekintzak garatzeko behar diren baliabideak jartzea.
- Berdintasunerako Planaren Jarraipen Batzordea sendotzea.
- Langile guztiek erakundeko berdintasun-egoeraren berri izatea, indarguneez eta hobetzeko beharrez jabetzeko.
- Aukera-berdintasuna sartzea balio estrategiko eta enpresa-printzipio gisa.

KONTRATAZIOA ETA LAN-SUSTAPENA

- GKontratazio-prozesuetan zuzeneko eta zeharkako diskriminazio-elementurik ez dagoela bermatzea.
- Langile berriei berdintasunaren arloan dauden baliabideen berri ematea.

EMAKUMEEN
ORDEZKARITZA
TXIKIA

- Lanbide-taldeetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea, batez ere ordezkaritza txikia duten sektoreetan.

KONTZILIAZIO
ERANTZUNKIDEA

- Langile guztien bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa kontziliatzeko erantzunkidetasunezko eskubideen erabilera erraztea.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNARI
BURUZKO FORMAZIOA

- Langile guztiak aukera-berdintasunean sentibilizatzea eta prestatzea, emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzeko.

SEXU-
JAZARPENAREN
PREBENTZIOA

- Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeretan jarduteko protokoloa modu eraginkorrean eta erabilgarrian gauzatzen dela ziurtatzea.

KOMUNIKAZIO
INKLUSIBOA

- Hizkuntzaren erabilera inklusiboa eta ez-sexista orokortzea erakundeak sortzen dituen barneko zein kanpoko komunikazioko dokumentu eta euskarri guztietan.
- Kanpoan eta gizarte-erantzukizuneko ekintzetan aukera-berdintasunarekiko konpromisoa zabaltzea eta sustatzea.

7. EKINTZA PLANA: NEURRIEN DEFINIZIOA, GAUZATZEKO EPEA, ADIERAZLEAK ETA ARDURADUNAK

1. ARDATZA	BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA				
HELBURUA	Berdintasunerako Planean urtero planifikatutako ekintzak garatzeko behar diren baliabideak jartzea.				
NEURRIA	1.1. Berdintasunerako plana ezartzeko prozesuaren jarraipena bermatzea, lantaldearen egonkortasunaren bidez eta horretarako urtero behar den aurrekontuari esker.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Zuzendaritza eta Berdintasun Batzordea	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Kanpo-laguntza kontratatzeko aurrekontua ezartzeke dago.				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Jarraipen Batzordea osatzen duten pertsonak eta karguak. • Jarraipen batzordearen lan-saioen kopurua. • Bileren aktak.				

1. ARDATZA	BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA				
HELBURUA	Berdintasunerako Planean urtero planifikatutako ekintzak garatzeko behar diren baliabideak jartzea.				
NEURRIA	1.2. Ordu-dedikazioa Planeko ekintzen arduradunekin lotzea.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Zuzendaritza eta Berdintasun Batzordea	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU- DEDIKAZIOA	Ordu-dedikazioa: 7 ordu / bilera				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Lotutako ordu-kopurua. • Bileren aktak.				

1. ARDATZA	BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA				
HELBURUA	Berdintasunerako Planaren Jarraipen Batzordea sendotzea.				
NEURRIA	1.3. Batzordearen prestakuntza teknikorako formakuntza-saioekin jarraitzea. Urtean zehar bi saio (2024 eta 2026) egingo direla zehazten da.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea		X		X
AURREKONTUA / ORDU- DEDIKAZIOA	2 ordu/saioko - Prestakuntzarako beharrezko aurrekontua.				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	- Jarraipen Batzordearen prestakuntza-saioen kopurua eta hori egiteko beharko den ordu-kopurua. - Prestakuntzaren edukia. - Prestakuntza-saioak baloratzea.				

1. ARDATZA	BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA				
HELBURUA	Langile guztiek erakundeko berdintasun-egoeraren berri izatea, indargunez eta hobetzeko beharrez jabetzeko.				
NEURRIA	1.4. Langile guztiek enpresako berdintasun-politikari buruzko informazioa dutela bermatzea. Horretarako, informazioa langile bakoitzari bidaltzen zaizkion nominekin batera joango dela adostu da, jasotzen dela ziurtatzeko.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea	X		X	
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Aurrekontu-zuzkidura/ordu-kopurua				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	- Berdintasun-planaren aurrerapenei buruz informatutako emakumeen eta gizonen kopurua. - Erabilitako informazio-kanalen mota. - Jakinarazpenen aldizkakotasuna/urtea.				

1. ARDATZA	BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA				
HELBURUA	Aukera-berdintasuna sartzea balio estrategiko eta enpresa-printzipio gisa.				
NEURRIA	1.5. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna berariaz txertatzea dokumentu estrategiko guztietan: plan estrategikoa, misioa eta balioak, Euskara Plana. Zehazten da 2023an antolakundearen lehen plan estrategikoa egingo dela, eta hori izango dela aztertu beharreko lehen dokumentua.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Zuzendaritza eta Berdintasun Batzordea	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ordu-dedikazioa: 7 ordu / bilera				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Berdintasuna balio estrategiko gisa duten dokumentu estrategikoen kopurua.				

2. ARDATZA	KONTRATAZIOA ETA LAN-SUSTAPENA				
HELBURUA	Kontratazio-prozesuetan zuzeneko eta zeharkako diskriminazio-elementurik ez dagoela bermatzea.				
NEURRIA	2.1. Hautaketa-prozesuei buruzko datuak sexuaren arabera bereizita biltzea aldizka (emakume izangaien kopurua, kontratatutako emakume eta gizonen kopurua...).				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Pertsona Saila/arduraduna		X		X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Sexuaren arabera bereizitako hautaketa-prozesuen kopurua.				

2. ARDATZA	KONTRATAZIOA ETA LAN-SUSTAPENA				
HELBURUA	Langile berriei berdintasunaren arloan dauden baliabideen berri ematea.				
NEURRIA	2.2. Berdintasun-planari buruzko informazioa sartzea langile berriei harrera egiteko eskuliburuan. Informazio hori triptiko formatuan emango da, prebentzioari buruzko prestakuntzarekin batera, formatu presentzialean.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Prebentzioa eta Berdintasun Batzordea	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Kanpo-laguntza kontratatzeko aurrekontua ezartzeke dago.				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Informatutako langile berriak. • Harrera protokoloa egokituta.				

3. ARDATZA	EMAKUMEEN ORDEZKARITZA TXIKIA				
HELBURUA	Lanbide-taldeetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea, batez ere ordezkaritza txikia duten sektoreetan.				
NEURRIA	3.1. Egokitasun-baldintza berberetan, eta ahal den guztietan, lanpostu horretan ordezkatuta ez dagoen sexuari lehentasuna ematea. puesto de trabajo.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Zuzendaritza eta Pertsona Saila edo arduraduna	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	- Langile berrien kopurua, sexuaren, posizioaren eta urtearen arabera. - Ekintza positiboko mezua txertatuta duten deialdiak.				

3. ARDATZA	EMAKUMEEN ORDEZKARITZA TXIKIA				
HELBURUA	Lanbide-taldeetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea, batez ere ordezkaritza txikia duten sektoreetan.				
NEURRIA	3.2. Emakumeak informatzea eta motibatzea, lanbide-sustapeneko prozesuetan parte har dezaten.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea	X		X	
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Informatutako emakumeen kopurua. • Motibazio-metodoa. • Bileren aktak.				

4. ARDATZA	KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA				
HELBURUA	Langile guztien bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa kontziliatzeko erantzunkidetasunezko eskubideen erabilera erraztea.				
NEURRIA	4.1. Enpresan ezarritako kontziliazio-neurriak eta/edo -zerbitzuak emakumeek eta gizonek zenbateraino erabiltzen dituzten aztertzea.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea		X		
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Kontziliazio-neurriak hartzen dituzten pertsonen ehunekoa, sexuaren arabera.				

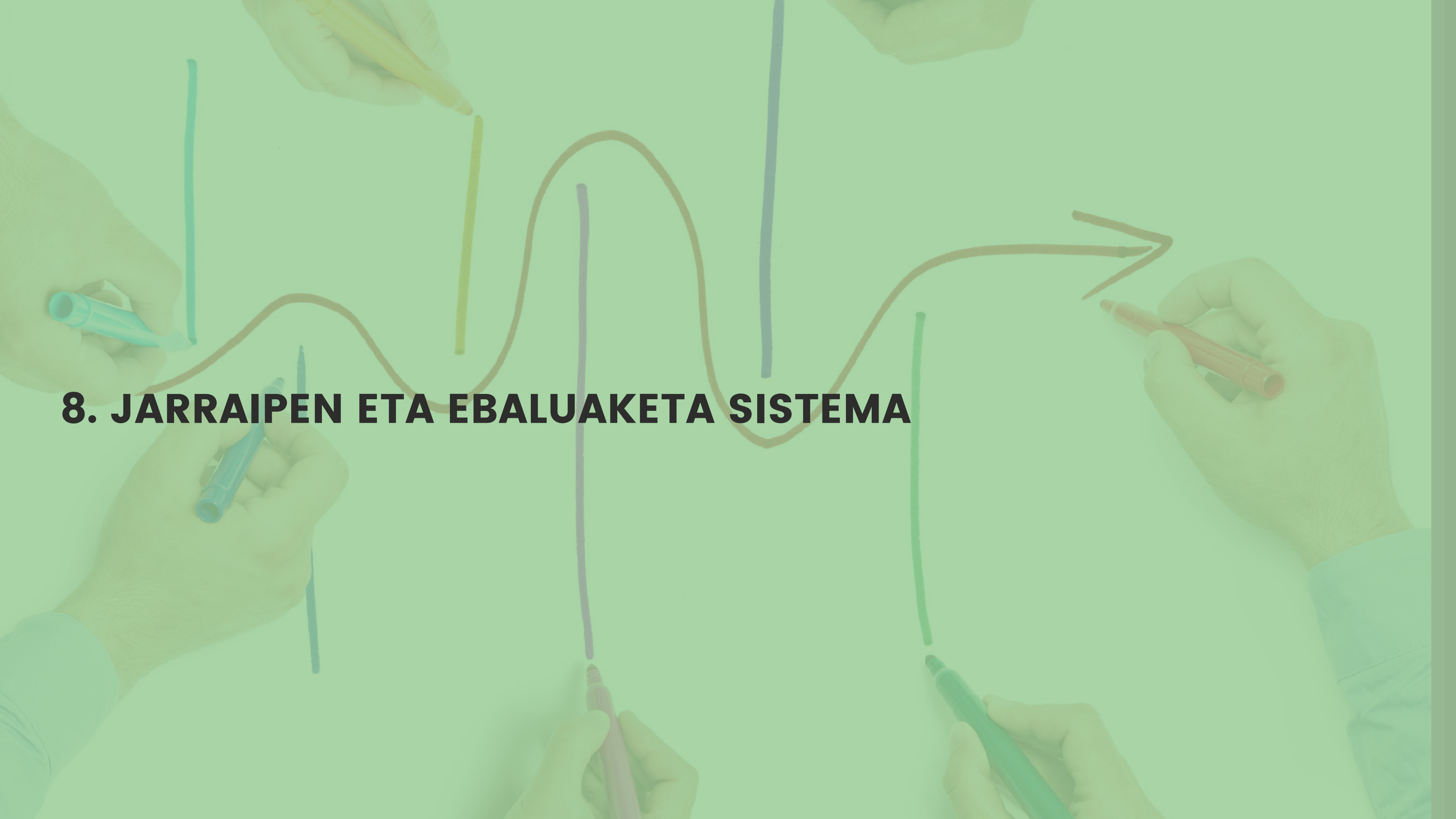
5. ARDATZA	EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNARI BURUZKO FORMAZIOA				
HELBURUA	Langile guztiak aukera-berdintasunean sentsibilizatzea eta prestatzea, emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzeko.				
NEURRIA	5.1. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko oinarrizko prestakuntza eta sentsibilizazioa ematea langile guztiei. Zerbitzua oro har gelditzea zaila denez, prestakuntza urtero eskainiko zaie hainbat pertsona-talderi, eta Plan honen indarraldia amaitzean langile guztiek jasoko dutela bermatuko da.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Kanpo-laguntza kontratatzeko aurrekontua ezartzeke / Dedikazioa 2 ordu/urtean.				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	- Sentsibilizazio-ekintzak jaso dituzten langileen ehunekoa. - Plantillaren ehunekoa lanbide-kategorien, berdintasunari buruzko prestakuntza jaso duen sexuaren eta jasotako prestakuntza-orduen kopuruaren arabera.				

6. ARDATZA	SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA				
HELBURUA	Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeretan jarduteko protokoloa modu eraginkorrean eta erabilgarrian gauzatzen dela ziurtatzea.				
NEURRIA	6.1. Enpresan sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeren jarraipena egitea				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Aholkularitza Konfidentziala	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Salatutako sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuen kopurua eta hartutako ebazpenak. • Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan sentibilizatzeko eta prebenitzeko zenbat ekintza egin diren eta zenbat langilek parte hartu duten.				

6. ARDATZA	SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA				
HELBURUA	Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeretan jarduteko protokoloa modu eraginkorrean eta erabilgarrian gauzatzen dela ziurtatzea.				
NEURRIA	6.2. Ahalik eta kasu praktiko errealena aztertzea, sexu-jazarpenagatiko edo sexuagatiko kexa edo salaketa baten aurrean Aholkularitza Konfidentzialak protokoloa nola aplikatu badakiela ziurtatzeko.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Aholkularitza Konfidentziala	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Salatutako sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuen kopurua eta hartutako ebazpenak. • Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan sentibilizatzeko eta prebenitzeko zenbat ekintza egin diren eta zenbat langilek parte hartu duten.				

7. ARDATZA	KOMUNIKAZIO INKLUSIBOA				
HELBURUA	Generalizar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en todos los documentos y soportes, tanto de comunicación interna como externa, que genere la organización.				
NEURRIA	7.1. Zenbait dokumentu aldian behin berrikustea, dokumentazio guztia hizkuntza eta irudi ez-sexistak eta inklusiboak erabiliz egiten dela bermatzeko. Erakundearen komunikazioa eramateko ardura duen kanpoko enpresari konpromiso hori helaraziko zaiola zehazten da.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	GAUZATZEKO ALDIA				
	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Genero-ikuspegia duten euskarrien eta dokumentazioaren kopurua. • Hizkuntzaren, irudien eta edukien erabilera ez-sexistaren sistematizazio-maila (baxu-ertain-altua). • Erakunde eta interes-talde informatuak.				

7. ARDATZA	KOMUNIKAZIO INKLUSIBOA				
HELBURUA	Kanpoan eta gizarte-erantzukizuneko ekintzetan aukera-berdintasunarekiko konpromisoa zabaltzea eta sustatzea.				
NEURRIA	7.2. Kanpoko zabalkundea (webgunean argitaratzea, prentsa-oharra, bezeroei eta hornitzaileei), DEBABARRENA MANKOMUNITATEAren berdintasunaren aldeko konpromisoa ikusarazteko eta II. Berdintasun Plana ezagutarazteko.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea	X			
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	- Ekintzen laburpena eta izan dezaketen barne- eta kanpo-inpaktuaren ebaluazioa. - Erabilitako komunikazio-kanalak eta kopurua				



8. JARRAIPEN ETA EBALUAKETA SISTEMA

Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa baliagarriak izango zaizkigu helburuen betetze-maila baloratzeko, bete gabeko helburuak lortzeko estrategia berriak zehazteko eta etorkizuneko helburu berriak prestatzeko.

Ebaluazioak adieraziko digu ekintzak finkatutako printzipioen arabera garatu diren, eta, gainera, elkartean duten eragina aztertzeko balioko digu. Zehazki, ebaluazioari esker, helburu orokorrarekiko hurbilketa maila ezagutuko dugu, baita horren erritmoa eta kostua ere. Horrela, beharrezkoa balitz, plangintza egokitzeko aukera izango genuke.

8.1. Jarraipena

Jarraipenaren bidez, prozesua nola bideratzen ari den ikusteko aukera izango dugu. Beraz, neurrien garapenari erreparatuko diogu. Horrela, horiek nola garatzen ari diren eta hasieran ezarritako helburuak betetzen ari diren aztertuko da.

Neurriez ari garenean, honako alderdi hauek hartuko ditugu kontuan:

- Orain arte egindako ekintzek lagunduko al digute helburu orokorra lortzen?
- Aurreikusi diren baliabideak nahikoak al dira ekintzak abian jartzeko?
- Lortutako emaitzek justifikatzen al dituzte egindako inbertsioak?

Aipatutako galderei erantzuteko, helburu orokorra, helburu zehatzak, ekintzak eta prozedurak hartuko dira kontuan. Baina, aldi berean, prozesua aztertu ahal izateko, aurreko galderez gain, honako hauek ere sartu beharko lirateke:

1. Zenbat emakumek eta zenbat gizonek parte hartu dute prozesuan?
2. Zer funtzio dute emakumeek eta gizonek prozesuaren bilakaeran? Nola banatzen dira erantzukizunak?
3. Nola ikusten dute prozesua parte hartu duten pertsonak? Prozesuak eraginik izan al du zure ahalduntzean, bai kolektibo gisa elkartearen barruan, bai maila pertsonalean (sentsibilizazioaren bidez, ikaskuntza gisa, joerak aldatuz, sareak sortuz)?

8.2. Ebaluaketa

Ebaluazioek planaren egoera ezagutzen lagunduko digute, helburu orokorrari dagokionez. Jarraipenaren bidez lortutako informazioaz eta jarraipen-adierazleek emandako informazioaz gain, helburu espezifikoek eta helburu orokorrak emandako erreferentziak erabiliko ditugu.

Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordea urtean hiru aldiz bilduko da Planaren jarraipen egokia egiteko, eta, hala badagokio, ezohiko bilerak deitu ahal izango dira.

Urtero dokumentu bat jasoko da Planaren betetze-mailari eta eraginari buruz, eta emaitzak langileen legezko ordezkariekin partekatu eta aztertuko dira.

Epea	Helburua
Lau hilabetez behin	Berdintasun Planaren jarraipen-bilera
Urteko azken lauhilekoan	Hurrengo urteko programazio operatiboa egitea
Urtero	Urteko jarraipen-txostena egitea

9. JARRAIPEN BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA



9.1. Jarraipen Batzordearen osaera eta funtzionamendua

II. Berdintasunerako Plana onartu ondoren, jarraipena **Berdintasun Batzorde** batek egitea erabaki da. Batzorde hori orekatua izango da langileen sexuari dagokionez, eta berdintasunari buruzko prestakuntza duten pertsonak izango ditu. Gainera, erabaki da batzorde hori eta BADESA, gai operatiboak direla eta, elkartu egingo direla horiek egiteko. Honako kargu hauek osatzen dute:

Izen-abizenak	Kargua	Ordezkartitza
Lorea Otamendi Mugika	Técnica salud laboral	Enpresaren partez
Koldo Aranburu Goikoetxea	RU gidari ofiziala	LLO
Iratxe Bravo Sánchez	RU gidari ofiziala	LLO

Berdintasun Batzordea dokumentu honen 7.1. puntuan adierazitako epeetan bilduko da gutxienez, eta honako **EGINKIZUN** hauek izango ditu:

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren helburuen eta ekintzen inplementazioa koordinatzea.
- Helburuak kudeatzea, erantzukizunak zehaztea eta horretarako tresna eta metodologia egokiak planteatzea edo iradokitzea.
- Urteko plan operatiboa eta ebaluazio-txostena egitea.
- Planaren jarraipena egitea.
- Planifikatutakoaren betetze-maila kontrolatzea, hobetzeko arlo berriak detektatzea.
- Etengabeko elkarrizketa egitea erakundeko arlo desberdinen artean, genero-gaiei dagokienez.

10. ALDATZEKO PROZEDURA



Aldatzeko prozedura honako hau da, aplikazioan, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean sor daitezkeen desadostasunak ebazteko prozedura barne, salbu eta legezko araudiak egokitzera behartzen badu:

- Berdintasun Batzordea osatzen duten pertsonen artean adostasunik ez badago Berdintasun Plan hau betetzeari, interpretatzeari, irismenari edo aplikatzeari buruz, alderdiek konpromisoa hartzen dute ez erabiltzeko neurririk aldez aurretik Berdintasun Batzordearen esku utzi gabe.
- Berdintasun Batzordean ezin izan bada konpondu Berdintasun Plan hau betetzeari, interpretatzeari, irismenari edo aplikatzeari buruzko arazo gatazkatsuren bat, alderdiek Berdintasun Planaren Negoziatio Batzordeari helaraziko diote gaia.

BAJO DEBA, S.A. II. BERDINTASUNERAKO PLANA

Daiteke, Gizarte Aholkularitzaren laguntza teknikoarekin egindako proiektual
2022ko azaroa



AURKIBIDEA

1. SARRERA	3
2. BERDINTASUN PLANA SINATZEN DUTEN ALDERDI LEGITIMATUAK	5
3. LANGILE, LURRALDE ETA DENBORA EREMUAK	7
4. BADESAKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN EGOERARI BURUZKO DIAGNOSTIKO TXOSTENA	9
5. ORDAINSARI AUDITORETZAREN EMAITZAK	11
6. BERDINTASUNERAKO PLANAREN EGITURA: HELBURU OROKORRAK ETA ESPEZIFIKOAK	13
6.1. Helburu orokorrak	
6.2. Helburu espezifikoak	
7. EKINTZA PLANA: NEURRIEN DEFINIZIOA, GAUZATZEKO EPEA, ADIERAZLEAK ETA ARDURADUNAK	16
8. JARRAIPEN ETA EBALUAKETA SISTEMA	32
9. JARRAIPEN BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA	35
10. ALDATZEKO PROZEDURA	37



1. SARRERA

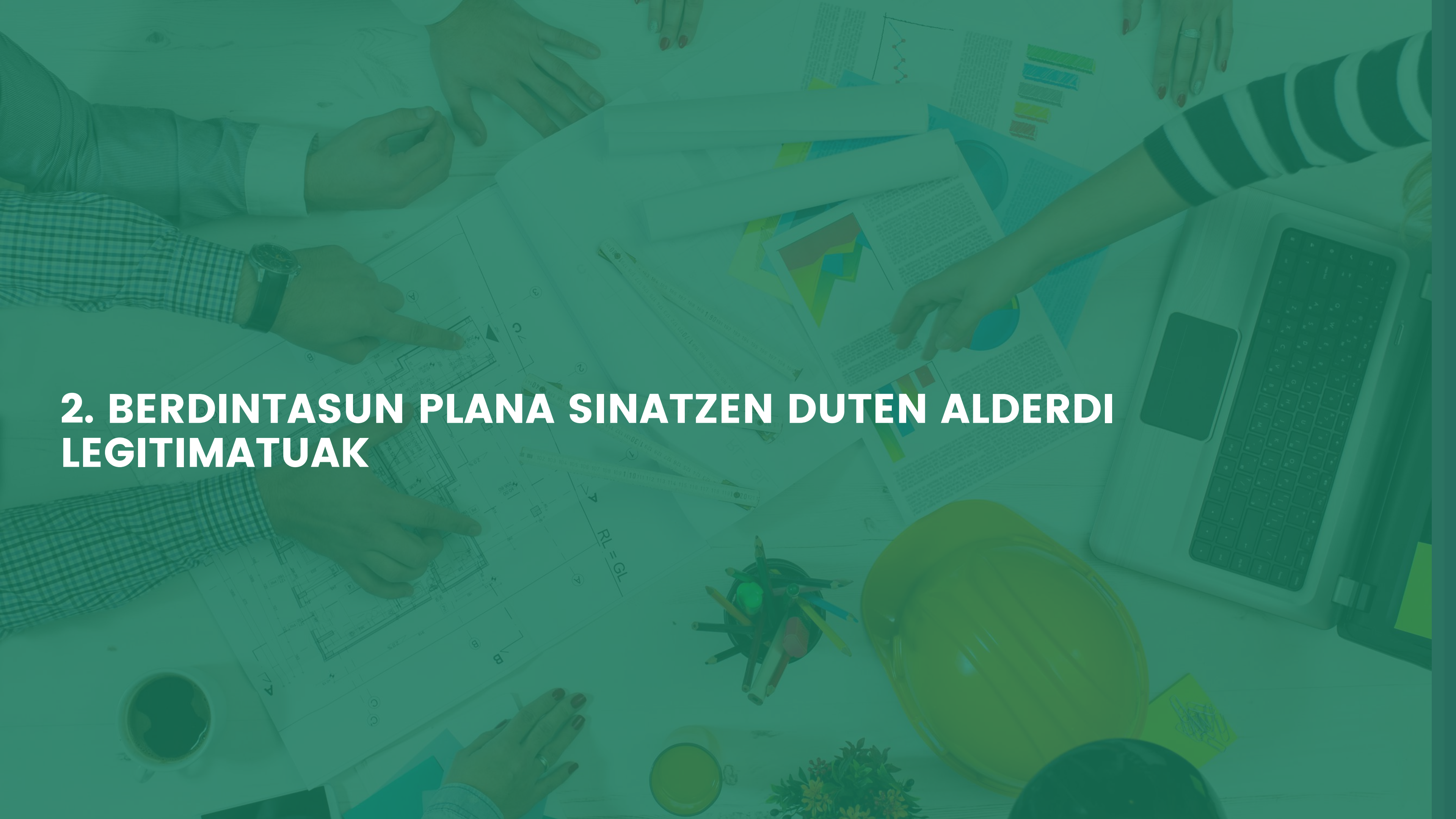
"BAJO DEBA SOCIEDAD ANONIMA" (aurrerantzean, BADESA) izenarekin, sozietate anonimo bat eratzen da, eta haren gaitasun soziala Debabarrena Eskualdeko Mankomunitatearena da oso-osorik. Sozietatearen helburu soziala Debabarrena Eskualdeko Mankomunitatearen eskumeneko zerbitzu guztiak ustiatzea da, bai eta helburu sozial horrekin zuzenean edo zeharka lotutako beste edozein eragiketa ere, Batzar Orokorrak libreki erabakitako moduan eta bertan erabakitako forma juridikoan.

BADESAk, bere berdintasun-diagnostikoaren prozesua amaitu ondoren (huraosatzen duten emakumeen eta gizonen egoerari buruzko informazioa biltzera bideratua, berdintasun-politiketan estrategikotzat jotako gaiei dagokienez), Emakumeen eta Gizonen II. Berdintasunerako Plana garatu du, diagnostiko horretan lortutako emaitzetan oinarrituta.

Planak izaera estrategikoa izango du, eta BADESAren lan-ildoak zehaztuko ditu indarraldiko lau urteetan (2023-2026). Lan-ildo horiek 7 arlotan egituratuko dira, eta esku hartzeko lehentasunezko alderdiak ezarriko dituzten helburu estrategikoak jasoko dituzte, hau da, guztira 15 neurri. Ezarri beharreko neurriak zehaztuko dira, proposatutako helburuak lortzera bideratuak, baita horien ezarpen-maila eta enpresan duten eragina ebaluatzea ahalbidetuko duten adierazle-sorta bat ere.

II. Berdintasun Plan honen helburu nagusia da BADESAko emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra bermatzea eta lan-arloko edozein diskriminazio saihestea, baita enpresa-politikaren printzipioetako batean aurrera egiten jarraitzea ere. Hau da, aukera-berdintasunean, diskriminaziorik ezan eta aniztasunarekiko errespetuan oinarritutako lan-harremanen aldeko esparru bat garatzea, ingurune seguru eta osasungarria sustatuz eta giza taldearekiko komunikazioa erraztuz.

Azkenik, Plana abian jartzeko erakundeko langile guztien inplikazioa izango da. Neurriak zehaztea, pertsona guztiek neurriak ezagutzea eta ulertzea bezainbesteko garrantzia izango dute.



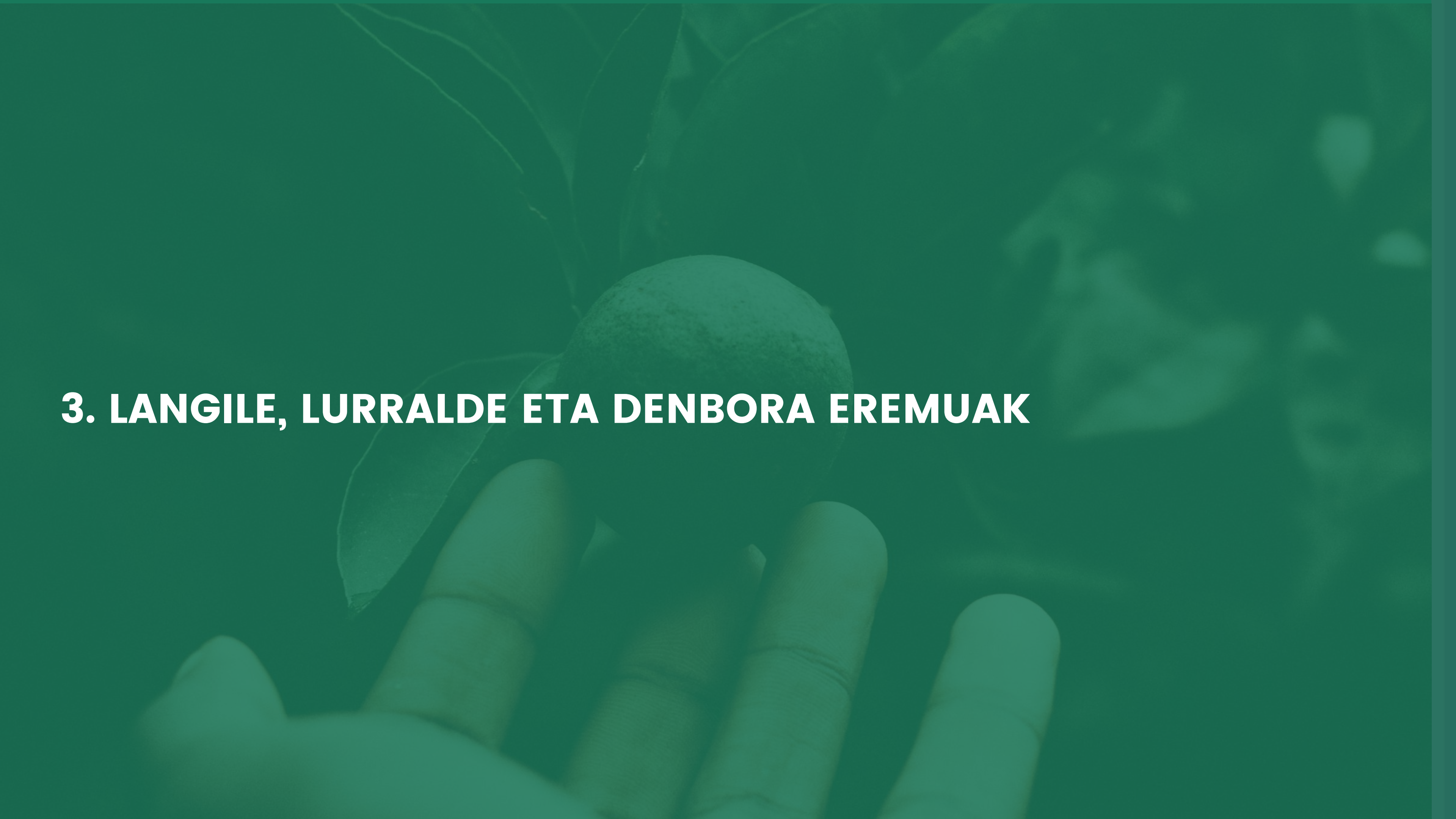
2. BERDINTASUN PLANA SINATZEN DUTEN ALDERDI LEGITIMATUAK

2.1. Planaren Negoziatio Batzordearen osaera

Izen-abizenak	Kargua	Ordezkaritza
Silvia Vázquez Bastías	Administrazioa	Enpresaren partez
Carlos Prol Fernández	Eguneko RU arduraduna	LLO

2.2. Planaren Negoziatio Batzordearen eginkizunak

- Planean ezarritako neurrien betetze-mailaren jarraipena egitea.
- Erabakiak hartzeko ahalmenarekin parte hartzea eta aholkuak ematea.
- Egindako neurriak ebaluatzea.
- Enpresaren barruan berdintasun-helburuei dagokienez egindako aurrerapena islatuko duen urteko txostena egitea. Helburua lortzeko abian jarritako neurrien eraginkortasuna egiaztatuz, eta, hala badagokio, neurri zuzentzaileak proposatuz.
- Arloen eta pertsonen arteko informazio-transmisio egokia ahalbidetzea, Plana bere helburuetara egokitu ahal izateko.



3. LANGILE, LURRALDE ETA DENBORA EREMUAK

II. Berdintasunerako Planak 4 urteko indarraldia du, 2023-2026 aldirako. Epe hori igaro ondoren, egindako lana ebaluatuko da 2026an, eta jarraibide berriak zehaztuko dira. Era berean, indarrean sartu eta bi urtera ebaluazio partzial bat egin behar da, eta sinatu eta lau urte igaro baino bi hilabete lehenago beste azken ebaluazio bat. Ebaluazio partzialean eta amaieran, jarraipenaren emaitzak sartuko dira, Planaren emaitzen eta eraginaren ebaluazioarekin batera

Plana BADESAn zerbitzuak egiten dituzten erakundeko langile guztiei aplikatzen zaie, gaur egungoei eta etorkizunekoei.

Bere jarduera-eremua enpresa bera da.

4. BADESAKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN EGOERARI BURUZKO DIAGNOSTIKO TXOSTENA



II. Berdintasunerako Plana idatzi aurretik, Planaren Negoziatio Batzordeak erakundearen egoeraren diagnostikoa egin eta negoziatu du, eta analisi kuantitatiboa eta kualitatiboa egin du, sexuen arabera bereizita.

Erantsitako koadroan diagnostiko horren edukia ikus daiteke. Era berean, langileen plantilla osoari igorritako galdetegi bat sartu da. Horren bidez, langileen pertzepzioa kualitatiboki eta anonimoki baloratu da, eta haien beharrak jaso dira.

Azken atal gisa, ondorioak eta hobetzeko proposamenak sartu dira, II. Berdintasunerako Plana idazteari begira. Esku hartzeko 7 arlo aurkitu dira:

- Berdintasunerako Planaren kudeaketa
- Kontratazioa eta sustapena
- Emakumeen ordezkartza txikia
- Kontziliazio erantzukidea
- Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza
- Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa
- Komunikazio inklusiboa

Diagnostiko hori Berdintasunerako Planari erantsita dago REGCONen.

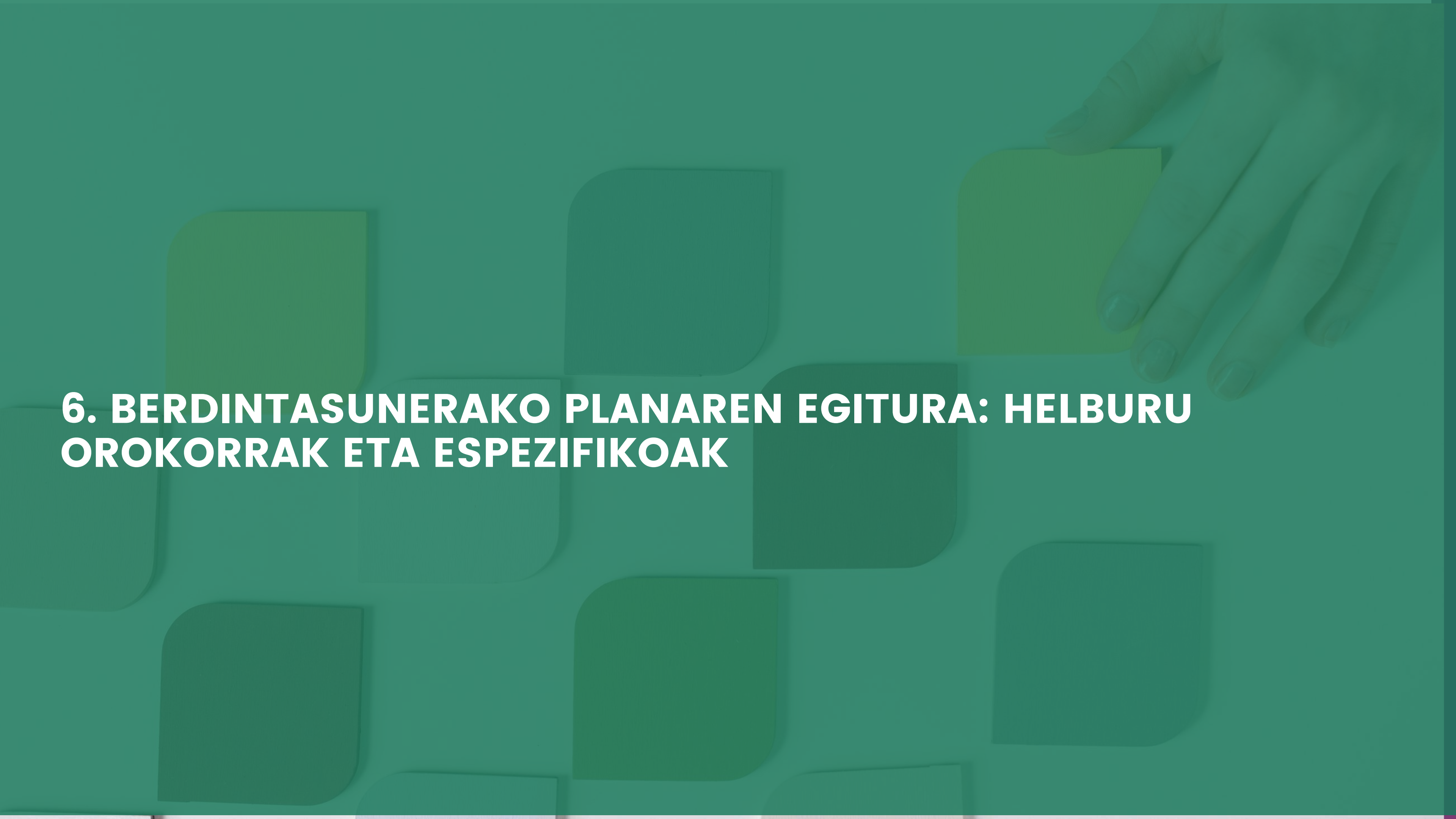
Egoeraren diagnostikoaren edukia
Langileen datu orokorrak (sexua. adina)
Hautaketa eta kontratazio prozesuak
Lanbidean aurreratzea
Formazioa
Lan-baldintzak, soldata-auditoretza barne
Kontziliazio erantzukidea
Emakumeen ordezkartza txikia
Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzea
Galdetegia
Hobetzeko proposamenak

5. ORDAINSARI AUDITORETZAREN EMAITZAK

Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2022 Errege Dekretuaren 7. artikulua ezartzen duenez, Berdintasunerako Plana egiten duten enpresa guztiek soldata-auditoria bat izan behar dute. BADESAk bere Emakumeen eta Gizonen II. Berdintasunerako Planaren aurreko diagnostikoaren esparruan egin du auditoretza.

Auditoretza horren helburua izan da egiaztatzea ea erakundearen ordainsari-sistemak emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorraren printzipioa betetzen duen. Horretarako, soldata-aldeak aztertu dira, soldata-arraila edo soldata-desberdintasuna ere deituak.

Ikuskaritza hau Berdintasunerako Plan honi atxikita dago REGCONen.



6. BERDINTASUNERAKO PLANAREN EGITURA: HELBURU OROKORRAK ETA ESPEZIFIKOAK

6.1. Helburu orokorrak

- Erakundean emakumeen eta gizonen arteko aukera- eta tratu-berdintasuna bermatzea.
- Enpresaren kudeaketan eta estrategian genero-ikuspegia txertatzea.
- Emakumeen eta gizonen arteko erantzunkidetasuna sustatzea, erakundeko langileen lana, bizitza pertsonala eta familia-bizitza kontziliatzen laguntzeko.
- Balio bereko lanetarako ordainsari-berdintasuna bermatzea.
- Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak saihesteko prebentzio-neurriak izatea eta jokabide sexistarik gabeko lan-ingurunea sustatzea.

Eragile traktore gisa jardutea, gizartean eragiteko duen gaitasunaren ikuspegitik, eta berdintasunarekiko duen portaera ikusaraztea.

6.2. Helburu espezifikoak

BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA

- Berdintasunerako Planean urtero planifikatutako ekintzak garatzeko behar diren baliabideak jartzea.
- Berdintasunerako Planaren Jarraipen Batzordea sendotzea.
- Langile guztiek erakundeko berdintasun-egoeraren berri izatea, indarguneez eta hobetzeko beharrez jabetzeko.
- Aukera-berdintasuna sartzea balio estrategiko eta enpresa-printzipio gisa.

KONTRATAZIOA ETA LAN-SUSTAPENA

- Kontratazio-prozesuetan zuzeneko eta zeharkako diskriminazio-elementurik ez dagoela bermatzea.
- Langile berriei berdintasunaren arloan dauden baliabideen berri ematea.

EMAKUMEEN
ORDEZKARITZA
TXIKIA

- Lanbide-taldeetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea, batez ere ordezkaritza txikia duten sektoreetan.

KONTZILIAZIO
ERANTZUNKIDEA

- Langile guztien bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa kontziliatzeko erantzunkidetasunezko eskubideen erabilera erraztea.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNARI
BURUZKO FORMAZIOA

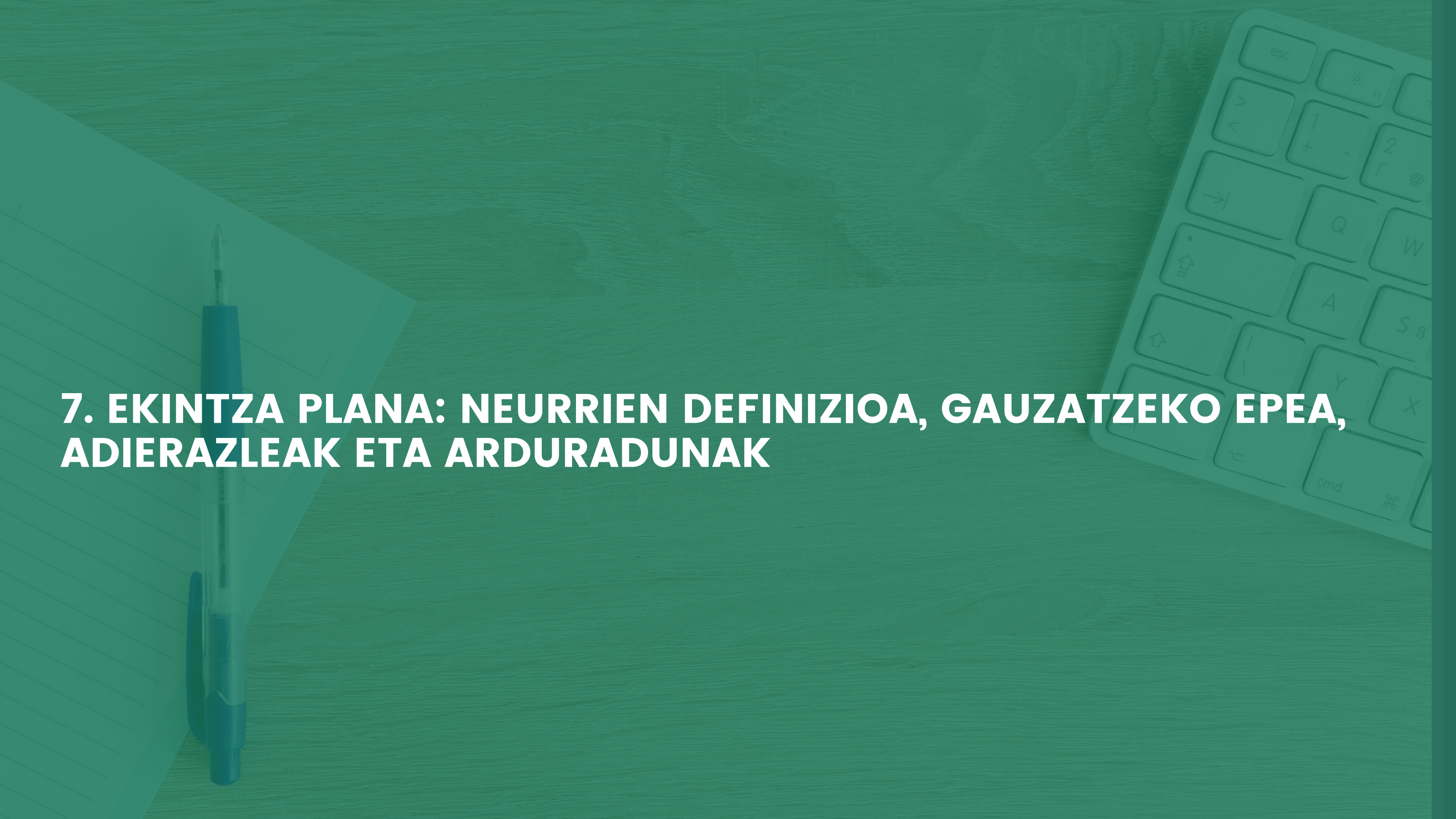
- Langile guztiak aukera-berdintasunean sentibilizatzea eta prestatzea, emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzeko.

SEXU-
JAZARPENAREN
PREBENTZIOA

- Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeretan jarduteko protokoloa modu eraginkorrean eta erabilgarrian gauzatzen dela ziurtatzea.

KOMUNIKAZIO
INKLUSIBOA

- Hizkuntzaren erabilera inklusiboa eta ez-sexista orokortzea erakundeak sortzen dituen barneko zein kanpoko komunikazioko dokumentu eta euskarri guztietan.
- Kanpoan eta gizarte-erantzukizuneko ekintzetan aukera-berdintasunarekiko konpromisoa zabaltzea eta sustatzea.



7. EKINTZA PLANA: NEURRIEN DEFINIZIOA, GAUZATZEKO EPEA, ADIERAZLEAK ETA ARDURADUNAK

1. ARDATZA	BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA				
HELBURUA	Berdintasunerako Planean urtero planifikatutako ekintzak garatzeko behar diren baliabideak jartzea.				
NEURRIA	1.1. Berdintasunerako plana ezartzeko prozesuaren jarraipena bermatzea, lantaldearen egonkortasunaren bidez eta horretarako urtero behar den aurrekontuari esker.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Zuzendaritza eta Berdintasun Batzordea	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Kanpo-laguntza kontratatzeko aurrekontua ezartzeke dago.				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Jarraipen Batzordea osatzen duten pertsonak eta karguak. • Jarraipen batzordearen lan-saioen kopurua. • Bileren aktak.				

1. ARDATZA	BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA				
HELBURUA	Berdintasunerako Planean urtero planifikatutako ekintzak garatzeko behar diren baliabideak jartzea.				
NEURRIA	1.2. Ordu-dedikazioa Planeko ekintzen arduradunekin lotzea.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Zuzendaritza eta Berdintasun Batzordea	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU- DEDIKAZIOA	Ordu-dedikazioa: 7 ordu / bilera				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Lotutako ordu-kopurua. • Bileren aktak.				

1. ARDATZA	BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA				
HELBURUA	Berdintasunerako Planaren Jarraipen Batzordea sendotzea.				
NEURRIA	1.3. Batzordearen prestakuntza teknikorako formakuntza-saioekin jarraitzea. Urtean zehar bi saio (2024 eta 2026) egingo direla zehazten da.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea		X		X
AURREKONTUA / ORDU- DEDIKAZIOA	2 ordu/saioko - Prestakuntzarako beharrezko aurrekontua.				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	- Jarraipen Batzordearen prestakuntza-saioen kopurua eta hori egiteko beharko den ordu-kopurua. - Prestakuntzaren edukia. - Prestakuntza-saioak baloratzea.				

1. ARDATZA	BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA				
HELBURUA	Langile guztiek erakundeko berdintasun-egoeraren berri izatea, indargunez eta hobetzeko beharrez jabetzeko.				
NEURRIA	1.4. Langile guztiek enpresako berdintasun-politikari buruzko informazioa dutela bermatzea. Horretarako, informazioa langile bakoitzari bidaltzen zaizkion nominekin batera joango dela adostu da, jasotzen dela ziurtatzeko.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea	X		X	
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Aurrekontu-zuzkidura/ordu-kopurua				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	- Berdintasun-planaren aurrerapenei buruz informatutako emakumeen eta gizonen kopurua. - Erabilitako informazio-kanalen mota. - Jakinarazpenen aldizkakotasuna/urtea.				

1. ARDATZA	BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA				
HELBURUA	Aukera-berdintasuna sartzea balio estrategiko eta enpresa-printzipio gisa.				
NEURRIA	1.5. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna berariaz txertatzea dokumentu estrategiko guztietan: plan estrategikoa, misioa eta balioak, Euskara Plana. Zehazten da 2023an antolakundearen lehen plan estrategikoa egingo dela, eta hori izango dela aztertu beharreko lehen dokumentua.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Zuzendaritza eta Berdintasun Batzordea	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ordu-dedikazioa: 7 ordu / bilera				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Berdintasuna balio estrategiko gisa duten dokumentu estrategikoen kopurua.				

2. ARDATZA	KONTRATAZIOA ETA LAN-SUSTAPENA				
HELBURUA	Kontratazio-prozesuetan zuzeneko eta zeharkako diskriminazio-elementurik ez dagoela bermatzea.				
NEURRIA	2.1. Hautaketa-prozesuei buruzko datuak sexuaren arabera bereizita biltzea aldizka (emakume izangaien kopurua, kontratatutako emakume eta gizonen kopurua...).				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Pertsona Saila/arduraduna		X		X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Sexuaren arabera bereizitako hautaketa-prozesuen kopurua.				

2. ARDATZA	KONTRATAZIOA ETA LAN-SUSTAPENA				
HELBURUA	Langile berriei berdintasunaren arloan dauden baliabideen berri ematea.				
NEURRIA	2.2. Berdintasun-planari buruzko informazioa sartzea langile berriei harrera egiteko eskuliburuan. Informazio hori triptiko formatuan emango da, prebentzioari buruzko prestakuntzarekin batera, formatu presentzialean.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Prebentzioa eta Berdintasun Batzordea	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU- DEDIKAZIOA	Kanpo-laguntza kontratatzeko aurrekontua ezartzeke dago.				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Informatutako langile berriak. • Harrera protokoloa egokituta.				

3. ARDATZA	EMAKUMEEN ORDEZKARITZA TXIKIA				
HELBURUA	Lanbide-taldeetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea, batez ere ordezkaritza txikia duten sektoreetan.				
NEURRIA	3.1. Egokitasun-baldintza berberetan, eta ahal den guztietan, lanpostu horretan ordezkatuta ez dagoen sexuari lehentasuna ematea. puesto de trabajo.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Zuzendaritza eta Pertsona Saila edo arduraduna	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Langile berrien kopurua, sexuaren, posizioaren eta urtearen arabera. • Ekintza positiboko mezua txertatuta duten deialdiak.				

3. ARDATZA	EMAKUMEEN ORDEZKARITZA TXIKIA				
HELBURUA	Lanbide-taldeetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea, batez ere ordezkaritza txikia duten sektoreetan.				
NEURRIA	3.2. Emakumeak informatzea eta motibatzea, lanbide-sustapeneko prozesuetan parte har dezaten.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea	X		X	
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Informatutako emakumeen kopurua. • Motibazio-metodoa. • Bileren aktak.				

4. ARDATZA	KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA				
HELBURUA	Langile guztien bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa kontziliatzeko erantzunkidetasunezko eskubideen erabilera erraztea.				
NEURRIA	4.1. Enpresan ezarritako kontziliazio-neurriak eta/edo -zerbitzuak emakumeek eta gizonek zenbateraino erabiltzen dituzten aztertzea.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea		X		
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Kontziliazio-neurriak hartzen dituzten pertsonen ehunekoa, sexuaren arabera.				

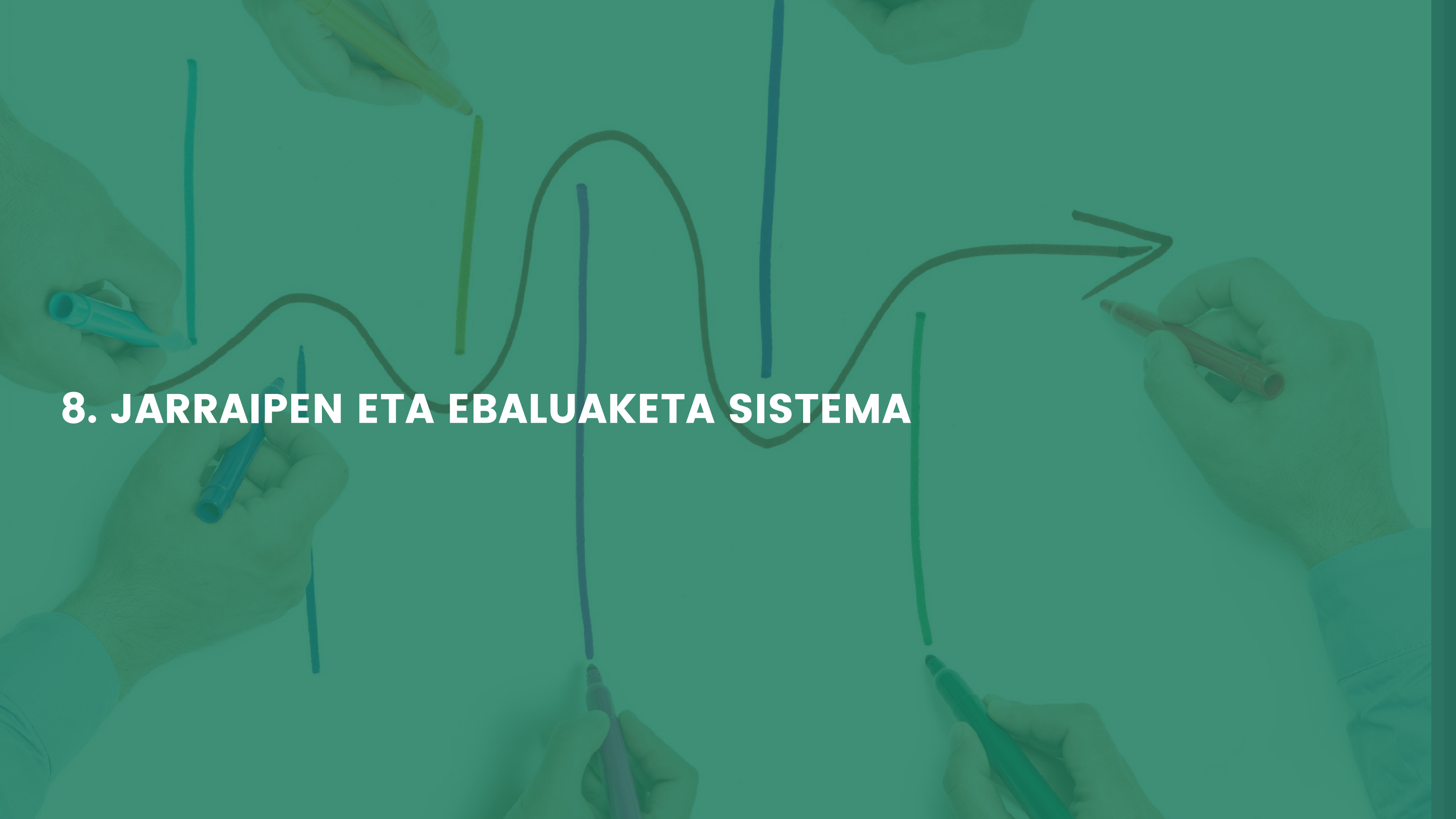
5. ARDATZA	EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNARI BURUZKO FORMAZIOA				
HELBURUA	Langile guztiak aukera-berdintasunean sentsibilizatzea eta prestatzea, emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzeko.				
NEURRIA	5.1. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko oinarrizko prestakuntza eta sentsibilizazioa ematea langile guztiei. Zerbitzua oro har gelditzea zaila denez, prestakuntza urtero eskainiko zaie hainbat pertsona-talderi, eta Plan honen indarraldia amaitzean langile guztiek jasoko dutela bermatuko da.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Kanpo-laguntza kontratatzeko aurrekontua ezartzeke / Dedikazioa 2 ordu/urtean.				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	- Sentsibilizazio-ekintzak jaso dituzten langileen ehunekoa. - Plantillaren ehunekoa lanbide-kategorien, berdintasunari buruzko prestakuntza jaso duen sexuaren eta jasotako prestakuntza-orduen kopuruaren arabera.				

6. ARDATZA	SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA				
HELBURUA	Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeretan jarduteko protokoloa modu eraginkorrean eta erabilgarrian gauzatzen dela ziurtatzea.				
NEURRIA	6.1. Enpresan sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeren jarraipena egitea				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Aholkularitza Konfidentziala	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Salatutako sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuen kopurua eta hartutako ebazpenak. • Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan sentibilizatzeko eta prebenitzeko zenbat ekintza egin diren eta zenbat langilek parte hartu duten.				

6. ARDATZA	SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA				
HELBURUA	Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeretan jarduteko protokoloa modu eraginkorrean eta erabilgarrian gauzatzen dela ziurtatzea.				
NEURRIA	6.2. Ahalik eta kasu praktiko errealena aztertzea, sexu-jazarpenagatiko edo sexuagatiko kexa edo salaketa baten aurrean Aholkularitza Konfidentzialak protokoloa nola aplikatu badakiela ziurtatzeko.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Aholkularitza Konfidentziala	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Salatutako sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuen kopurua eta hartutako ebazpenak. • Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan sentibilizatzeko eta prebenitzeko zenbat ekintza egin diren eta zenbat langilek parte hartu duten.				

7. ARDATZA	KOMUNIKAZIO INKLUSIBOA				
HELBURUA	Generalizar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en todos los documentos y soportes, tanto de comunicación interna como externa, que genere la organización.				
NEURRIA	7.1. Zenbait dokumentu aldian behin berrikustea, dokumentazio guztia hizkuntza eta irudi ez-sexistak eta inklusiboak erabiliz egiten dela bermatzeko. Erakundearen komunikazioa eramateko ardura duen kanpoko enpresari konpromiso hori helaraziko zaiola zehazten da.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Genero-ikuspegia duten euskarrien eta dokumentazioaren kopurua. • Hizkuntzaren, irudien eta edukien erabilera ez-sexistaren sistematizazio-maila (baxu-ertain-altua). • Erakunde eta interes-talde informatuak.				

7. ARDATZA	KOMUNIKAZIO INKLUSIBOA				
HELBURUA	Kanpoan eta gizarte-erantzukizuneko ekintzetan aukera-berdintasunarekiko konpromisoa zabaltzea eta sustatzea.				
NEURRIA	7.2. Kanpoko zabalkundea (webgunean argitaratzea, prentsa-oharra, bezeroei eta hornitzaileei), BADESaren berdintasunaren aldeko konpromisoa ikusarazteko eta II. Berdintasun Plana.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea	X			
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	- Ekintzen laburpena eta izan dezaketen barne- eta kanpo-inpaktuaren ebaluazioa. - Erabilitako komunikazio-kanalak eta kopurua				



8. JARRAIPEN ETA EBALUAKETA SISTEMA

Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa baliagarriak izango zaizkigu helburuen betetze-maila baloratzeko, bete gabeko helburuak lortzeko estrategia berriak zehazteko eta etorkizuneko helburu berriak prestatzeko.

Ebaluazioak adieraziko digu ekintzak finkatutako printzipioen arabera garatu diren, eta, gainera, elkartean duten eragina aztertzeko balioko digu. Zehazki, ebaluazioari esker, helburu orokorrarekiko hurbilketa maila ezagutuko dugu, baita horren erritmoa eta kostua ere. Horrela, beharrezkoa balitz, plangintza egokitzeko aukera izango genuke.

8.1. Jarraipena

Jarraipenaren bidez, prozesua nola bideratzen ari den ikusteko aukera izango dugu. Beraz, neurrien garapenari erreparatuko diogu. Horrela, horiek nola garatzen ari diren eta hasieran ezarritako helburuak betetzen ari diren aztertuko da.

Neurriez ari garenean, honako alderdi hauek hartuko ditugu kontuan:

- Orain arte egindako ekintzek lagunduko al digute helburu orokorra lortzen?
- Aurreikusi diren baliabideak nahikoak al dira ekintzak abian jartzeko?
- Lortutako emaitzek justifikatzen al dituzte egindako inbertsioak?

Aipatutako galderei erantzuteko, helburu orokorra, helburu zehatzak, ekintzak eta prozedurak hartuko dira kontuan. Baina, aldi berean, prozesua aztertu ahal izateko, aurreko galderez gain, honako hauek ere sartu beharko lirateke:

1. Zenbat emakumek eta zenbat gizonek parte hartu dute prozesuan?
2. Zer funtzio dute emakumeek eta gizonek prozesuaren bilakaeran? Nola banatzen dira erantzukizunak?
3. Nola ikusten dute prozesua parte hartu duten pertsonak? Prozesuak eraginik izan al du zure ahalduntzean, bai kolektibo gisa elkartearen barruan, bai maila pertsonalean (sentsibilizazioaren bidez, ikaskuntza gisa, joerak aldatuz, sareak sortuz)?

8.2. Ebaluaketa

Ebaluazioek planaren egoera ezagutzen lagunduko digute, helburu orokorrari dagokionez. Jarraipenaren bidez lortutako informazioaz eta jarraipen-adierazleek emandako informazioaz gain, helburu espezifikoek eta helburu orokorrak emandako erreferentziak erabiliko ditugu.

Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordea urtean hiru aldiz bilduko da Planaren jarraipen egokia egiteko, eta, hala badagokio, ezohiko bilerak deitu ahal izango dira.

Urtero dokumentu bat jasoko da Planaren betetze-mailari eta eraginari buruz, eta emaitzak langileen legezko ordezkariekin partekatu eta aztertuko dira.

Epea	Helburua
Lau hilabetez behin	Berdintasun Planaren jarraipen-bilera
Urteko azken lauhilekoan	Hurrengo urteko programazio operatiboa egitea
Urtero	Urteko jarraipen-txostena egitea

9. JARRAIPEN BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA



9.1. Jarraipen Batzordearen osaera eta funtzionamendua

II. Berdintasunerako Plana onartu ondoren, jarraipena **Berdintasun Batzorde** batek egitea erabaki da. Batzorde hori orekatua izango da langileen sexuari dagokionez, eta berdintasunari buruzko prestakuntza duten pertsonak izango ditu. Gainera, erabaki da batzorde hori eta DEBABARRENEKO MANKOMUNITATEA, gai operatiboak direla eta, elkartu egingo direla horiek egiteko. Honako kargu hauek osatzen dute:

Izen-abizenak	Kargua	Ordezkaritza
Silvia Vázquez Bastías	Administraria	Enpresaren partez
Asier Lekube Arbaiza	BADESA SAUko gerentea	Enpresaren partez
Carlos Prol Fernández	Eguneko RU arduraduna	LLO

Berdintasun Batzordea dokumentu honen 7.1. puntuan adierazitako epeetan bilduko da gutxienez, eta honako **EGINKIZUN** hauek izango ditu:

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren helburuen eta ekintzen implementazioa koordinatzea.
- Helburuak kudeatzea, erantzukizunak zehaztea eta horretarako tresna eta metodologia egokiak planteatzea edo iradokitzea.
- Urteko plan operatiboa eta ebaluazio-txostena egitea.
- Planaren jarraipena egitea.
- Planifikatutakoaren betetze-maila kontrolatzea, hobetzeko arlo berriak detektatzea.
- Etengabeko elkarrizketa egitea erakundeko arlo desberdinen artean, genero-gaiei dagokienez.

10. ALDATZEKO PROZEDURA



Aldatzeko prozedura honako hau da, aplikazioan, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean sor daitezkeen desadostasunak ebazteko prozedura barne, salbu eta legezko araudiak egokitzera behartzen badu:

- Berdintasun Batzordea osatzen duten pertsonen artean adostasunik ez badago Berdintasun Plan hau betetzeari, interpretatzeari, irismenari edo aplikatzeari buruz, alderdiek konpromisoa hartzen dute ez erabiltzeko neurririk aldez aurretik Berdintasun Batzordearen esku utzi gabe.
- Berdintasun Batzordean ezin izan bada konpondu Berdintasun Plan hau betetzeari, interpretatzeari, irismenari edo aplikatzeari buruzko arazo gatazkatsuren bat, alderdiek Berdintasun Planaren Negoziatio Batzordeari helaraziko diote gaia.