



EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO II. BERDINTASUN PLANA

(2025-2028)

AURKIBIDEA

SARRERA	01
HELBURU NAGUSI ETA IRAUPENA	03
ARAU-ESPARRUA	04
II. BERDINTASUN PLANAREN ERAKETA PROZESUA	08
I. BERDINTASUN PLANAREN EBALUAKETA	08
BERDINTASUN BATZORDEA. EGITURA	09
II. BERDINTASUN PLANA	10
JARRAIPEN ETA EBALUAKETA	18

SARRERA

Zuzendaritzak bultzatua, Gizaide Fundazioak 2021. Ean I. Berdintasun plana onartu zuen (2021-2024), emakume eta gizonen berdintasun sustapenaren konpromezurako eta edozein bazterkeria eraistekotresna baliagarri gisa.

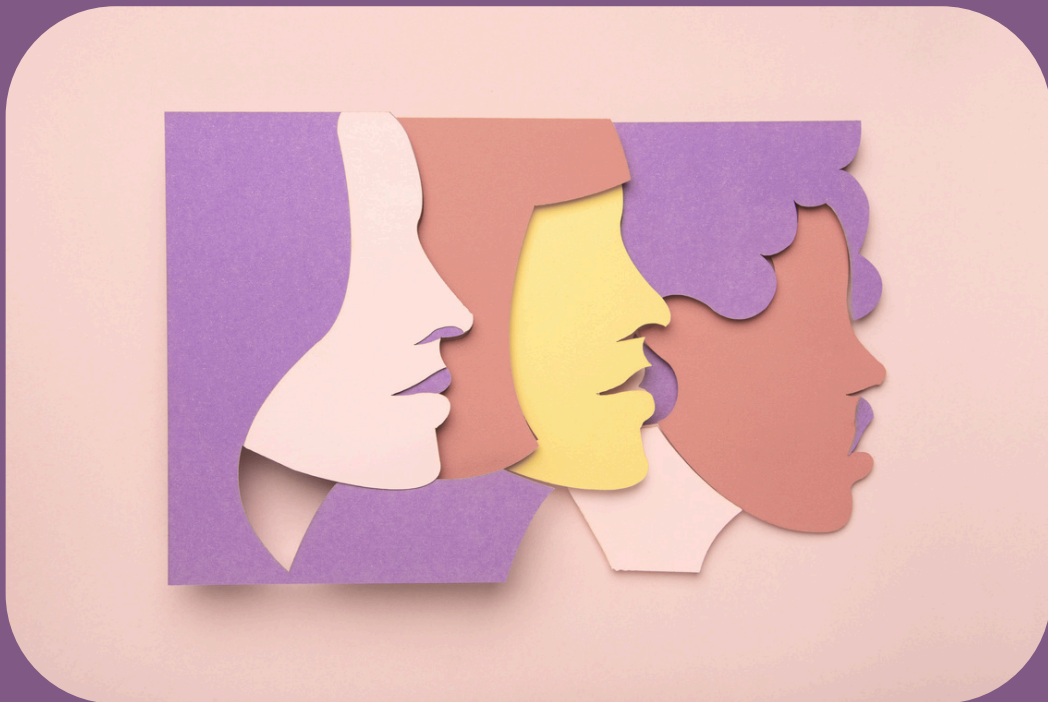
Bere iraunaldia amaitu ondoren, aurrez finkaturiko helburu eta ekintzen ebaluaketa egin da. Baloraziorako ariketa hau hainbat arau, dinamika eta barne praxisei buruz gogoeta egin eta birpentsatzeko lagungarri gertatu da.

Berdintasunerako II.Plan honekin gizarte berdinzaleago, inklusiboago eta solidarioago baten aldeko sustapenean jarraitu nahi da. Zehazki, berriro ere, bere lan ildo guztietan, plangintza hau oinarri duen gestio integral bat jarri eta garatzeko konpromezua adierazten du.

Aurreko planean ezartzen zen moduan, erakundean eta bere ekintzen bidez, emakume eta gizonen arteko berdintasun errealia lortzeko neurriak ezartzen dituen dokumentua da honako hau.

Horretarako, ondorengo atal hauek kontutan hartu behar dira:

- Lan dokumentua da, hau da, berdintasuna helburu duen planaren betetze maila ziurtatzko ebaluaketa ahalbideratzen duen ekintza zehatz batzu finkatzen ditu.
- Dokumentu bizi eta iraunkorra da. Erakundeak berdintasun plan bat beti indarrean izan behar duela esan nahi du. Egoeraren garapenaren arabera, Berdintasun planaren epekako berritzea beharrezko izango da, beste eremu batzutako planekin gertatzen den modura.



HELBURU NAGUSI ETA IRAUPENA

Berdintasun planaren helburu nagusia modu orokortuan genero ikuspegia txertatzean datza. Hau da, planifikazio, garapen eta ebaluaketa faseetan emakume eta gizonen egoera, baldintza, behar eta desirak modu sistematikoan jasotzea suposatzen du, helburu eta neurri zehatzak aurrera eramanez, desberdintasunak deuseztatu eta Fundazioaren politika eta ekintzetan berdintasuna sustatzeko. Errealitateak, genero ikuspegitik aztertzeak zera inplikatzeko du:

- 1 Emakume eta gizonen harremanen azterketetan, ematen diren joera matxistak ezagutarazi.
- 2 Emakume eta gizonen desberdintasunen atzeko egiturazko faktoreak identifikatu eta hoiek sortzen dituzten arrazoiak antzeman.
- 3 Genero harremanak birdefinitu, emakumeen errealitate, behar eta interesak kontutan hartuz eta gizarteari egiten dioten ekarpena balioan jarri.

Berdintasunerako II. Plan honen iraupena, 4 urtetakoa da, 2025 tik 2028 ra.

ARAU-ESPARRUA

NAZIOARTEKO ETA EUROPA ESPARRUA

- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak hasierako adierazpenean jasotzen duen moduan, Emakumearen aurkako bereizkeria-mota guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioak (NBERen Biltzar Nagusiak 1979ko abenduan onetsi zuen, eta espainiar Estatuak 1984ko otsailean berretsi) emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa aldarrikatu zuen. Konbentzio horren 2. artikuluan, konpromiso hau hartu zuten NBEko kideek: “printzipio hori legeen bidez edo beste bitarteko egoki batzuk erabiliz benetan betearazten dela bermatzea
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak hasierako adierazpenean jasotzen duen moduan, Emakumearen aurkako bereizkeria-mota guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioak (NBERen Biltzar Nagusiak 1979ko abenduan onetsi zuen, eta espainiar Estatuak 1984ko otsailean berretsi) emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa aldarrikatu zuen. Konbentzio horren 2. artikuluan, konpromiso hau hartu zuten NBEko kideek: “printzipio hori legeen bidez edo beste bitarteko egoki batzuk erabiliz benetan betearazten dela bermatzea

ESTATU EREMUA

- 3/2007 Lege Organikoak, ildo beretik, berdintasunerako plan bat ezartzera behartu ditu 250 langiletik gorako enpresa guztiak. Eta joan 6/2019 Dekretuak kopuru hori 50 langileetara murriztu du.
- Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presazko neurriei buruzkoak, eta dekretu hori are gehiago zehaztera datozen 901/2020 eta 902/2020 dekretuek, betebeharrak ezarri dizkiete enpresei emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunaren alorrean. Besteak beste, sexuaren arabera bereizitako soldaten erregistroa egiteko betebeharrak ezartzen dute.

EAE

- Euskadiko Autonomia Estatutuaren 9.1. artikulua berdintasunerako eskubidea eta sexuaren ziozko bereizkeriarik eza aldarrikatzen du. Horrez gainera, Estatutuaren 9.2. artikuluan hau adierazten da: "herri-aginteek pertsonen eta taldeen berdintasunerako baldintzak sustatzeko eta hori lortzeko oztopoak ezabatzeko betebeharrak dute, berdintasun hori benetan eta modu eraginkorrean gauzatu dadin".
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan herri-aginteen jarduna zuzendu behar duten printzipio orokorrak ezartzea du xede.

EAE

- Martxoaren 3ko 1/2022 Legeak, 4/2005 Legea aldatzen duenak, emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko berdintasunezko gizarte baten eraikuntzan aurrera egiten jarraitu nahi du, eraikitakoa oinarri hartuta, baina eskaera, erronka eta premia berriekiko sentikorra den planteamendu eraldatzaile batetik, eta sentsibilitate desberdinen integratzaile batetik.
- Era berean, Eusko Legebiltzarrak Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeko 2/1988 Legea onartu zuen 1988ko otsailaren 5ean. Lege honen Zioen Azalpenean jasotzen den bezala, lehen mailakotzat jo zen emakumeenganako diskriminazio mota guztiak modu eraginkorrean ezabatzea eta beharrezko neurriak hartzea emakumeek gure erkidegoko eremu guztietan parte har dezaten bultzatzeko, eta, era berean, arlo horretan baterako ekintza bultzatzea.
- 2/1988 Legea garatze aldera, Eusko Jaurlaritzak, Emakunderen bitartez, zenbait plan onartu ditu. Plan horietan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bizitzako eremu guztietan sustatzeko euskal herri-administrazioen esku-hartzearen oinarrizko jarraibideak jasotzen dira.
- Plan horiei esker, otsailaren 18ko 4/2995 Legearen neurriak bultzatu eta garatu ahal izan dira, eta, besteak beste, 40. artikuluan enpresa publiko eta pribatuak (langile-kopuruaren arabera) behartzen ditu emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko planak edo neurriak abian jartzera, bai barne-funtzionamenduan, bai kanpo-jardueran. Gainera, plan horien jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak definitzera behartzen ditu enpresak.

GIPUZKOA

- Gipuzkoako Esku-hartze Sozialeko IV.Hitzarmeneko laugarren xedapen gehigarriak, besteak beste,alderdi sinatzaileek konpromisoa hartzen dutela jasotzen du, aukera-berdintasunaren printzipioa sustatzeko eta lanean generoagatiko diskriminaziorik egon ez dadin zaintzeko.Beraz, konpromiso horrek berekin dakar emakumeen eta gizonen arteko berdintasunik eza eragin dezaketen oztopoak kentzea.



II. BERDINTASUN PLANAREN ERAKETA PROZESUA

I. BERDINTASUN PLANAREN EBALUAKETA

II. Berdintasun planaren eraketa honakoa izan da:

- I. Berdintasun planaren urteko betetze mailaren azterketa eta ebaluaketa.

I. Planaren iraupen garaian, jarraipen bilerez gain, urteko berrikusketak eman dira data hauetan:

- 2021 ko azaroak 16
- 2022 ko martxoak 29
- 2023 ko abenduak 21
- 2024 ko azaroak 20

Era berean, lantaldeari, urteroko batzarretan kontu eman zaio. Behin ebaluaketa hau eginda, II. Berdintasun planarekin hastea erabaki da.

EGITURA. BERDINTASUN BATZORDEA

Gizaideko berdintasun Batzordea

Gizaideko berdintasun Batzordea Zuzendaritza eta proiektu guztietako pertonekin osatua dago. Batzordea , guztira, Zuzendaritza, psikologia eta gizarte hezkuntzan ardurak dituzten 8 pertonek osatzen dute.



II. BERDINTASUN PLANA

Ondoren, finkaturko erronka eta helburuak betetze asmoz jasotako ekintza, epe, arduradun eta adierazleak aipatzen dira:

1 ERRONKA: GIZAIDEREN BARNE-FUNTZIONAMENDUA BERDINZALEA IZATEA

HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	EPEA	ARDURADUNA	ADIERAZLEAK
1.1. BERDINTASUNERAKO PLANA GARATEA ETA GIZAIDEREN KUDEAKETAN TXERTATZEA.	1.1.1 II. Plana onartu eta langile guztiei zein patronatuari berri eman.		Berdintasun batzordea	-II.Plana onartu. -Zabalkunderako euskarriak onartu.
	1.1.2 Planaren jarraipenerako urteko lan plangintzak egin.		Berdintasuneko arduraduna	
	1.1.3 Lan plangintzen betetze maila aztertu eta beharrezko neurriak hartu; informazio hori sozializatu.		Berdintasuneko arduraduna	

1 ERRONKA: GIZAIDEREN BARNE-FUNTZIONAMENDUA BERDINZALEA IZATEA

HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	EPEA	ARDURADUNA	ADIERAZLEAK
	1.1.4 Berdintausn palna Gizaideko ohiko prozeduretan txertatu eta ekintzen berri urteko memorian jaso.	2025 - 2028	Berdintasuneko arduraduna	-Sexu banaketa jasotzen duten registroak egin. -Informazioa jaso eta adierazi.
1.2 GIZAIDKO ESTATISTIKA ETA IKERKETETAN GENERO IKUSPEGIA TXERTATU	1.2.1 Soldaten erregistroa sortu 902/2020 lege-dekretuak arautzen duen bezala, eta urtero emaitzei segimendua egin..	2025 - 2028	Berdintasuneko arduraduna	-Registroa bete...
	1.2.2 Gizaidek egiten dituen datu-bilketa guztietan (erabiltzailekopurua, erabiltzaileen solaskideak, antolatutako ikastaroak, egindako kontratazioak, kontziliazio-neurrien erabilera...) sexuaren aldagaia txertatu.			

1 ERRONKA: GIZAIDEREN BARNE-FUNTZIONAMENDUA BERDINZALEA IZATEA

HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	EPEA	ARDURADUNA	ADIERAZLEAK
	1.2.3 Sexuaren arabera bereizita jasotako datuak generoikuspegitik aztertu, eta ateratako ondorio nagusiak aintzat hartuta eta beharrezkoa ikusten bada, hobekuntza-neurriak hartu.	2025 - 2028	Berdintasun batzordea	
1.3. BARNE KOMUNIKAZIO BERDINZALEA	1.3.1. Idatzizko nahiz irudi bidezko komunikazio berdinzalerako irizpide batzuk zehaztu, gida batean jaso eta langileen horren berri eman.	2025 - 2026	Berdintasun batzordea	- Irizpide gida. - Saio edo dinamika informatiboa.
	1.3.2 Dokumentu gakoak edota maiz erabiltzen direnak errebisatu komunikazio berdinzalea erabiltzen dela ziurtatzeko, eta beharrezkoa bada, egokitzapenak egin.	2025 - 2026	Berdintasun arduraduna	- Berrikusitako eta egokitutako dokumentu kopurua.

1 ERRONKA: GIZAIDEREN BARNE-FUNTZIONAMENDUA BERDINZALEA IZATEA

HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	EPEA	ARDURADUNA	ADIERAZLEAK
1.4 HAUTAKETA ETA PROMOZIO SISTEMAKETA	1.4.1 Langile berriei harrera egiteko plana zehaztu, generoikuspegia eta hizkuntza-irizpideak kontuan hartuta.	2026	Berdintasuneko arduraduna	- Harrera planaren diseinua.

2 ERRONKA: PERTSONAL KUDEAKETA

HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	EPEA	ARDURADUNA	ADIERAZLEAK
2.1 GIZAIDEK KONTZILIAZIO ARDURATSUAN ESKEINTZEN DITUEN AUKERAZ INFORMATU.	2.1.1 Kontziliazio erantzunkiderako Lan Hitzarmenean jasotako neurriak eta enpresa berarenak ere dokumentu batean jaso eta langileei horren berri eman.	2026	Berdintasuneko arduraduna	- Neurrien zerrenda
	2.1.2 Neurrien erabilerai buruzko datuak jaso	2026 - 2028	Berdintasuneko arduraduna	- Memoretan erreferentziak..
2.2 LAN INGURUNE ZIUR ETA BERDINZALEA BERMATU.	2.2.1 "Biolentzia sexual eta sexistaren aurkako prozedura" langileen artean ezagutarazteko neurriak hartu.	2025 - 2028	Berdintasuneko arduraduna eta batzordea	- Adosturiko kopuru eta tipologia.
	2.2.2 Lanpostu batean ordezkotako edo lankide berri bat hasten denean, protokoloa azaldu eta akonpainamendua egiteko mekanismoak ezarri, eroso sentitu dadin eta balizko arazoaren aurrean nora jo eduki dezan.	2025 - 2028	Berdintasuneko arduraduna	- Artaturiko pertsona kopurua (kontrataturiko pertsonen portzentaia).

3 ERRONKA: GIZAIDKO ESKU-HARTZEA

HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	EPEA	ARDURADUNA	ADIERAZLEAK
3.1 GENERO BERDINTASUNEKO FORMAKUNTZA ERABILTZAILE ETA PROFESIONALENTZAT	3.1.1 Langileak genero-berdintasunean trebatzeko trebakuntzaplan orokorra diseinatu eta garatu urtero langileek dituzten beharrak aintzat hartuta, eta bertan genero-berdintasunarekin lotutako edukiak txertatu.. Trebakuntza batzuk Cáritasekin elkarlanean antolatzeko aukera aztertu daiteke.	2025 - 2028	Berdintasun batzordea	- Berdintasun Formakuntza plana. - Formakuntza orduak.
	3.1.2 Urtero erabiltzaileentzat formakuntza eta sentsibilizazio plan bat egin eta garatu.	2025 - 2028	Berdintasun batzordea	- Saio kopurua.

3 ERRONKA: GIZAIDKO ESKU-HARTZEA

HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	EPEA	ARDURADUNA	ADIERAZLEAK
3.2 ESKU-HARTZEAN GENERO IKUSPEGIA TXERTATU.INC	3.2.1 Erabiltzaileen eskuhartzean praktika onak identifikatu.	2025 - 2028	Berdintasun batzordea	- Identifikaturiko praktika onak. - Identifikaturiko praktika onak martxan jarri.
	3.2.2 Jarduerak antolatzerakoan erabiltzaileek egiten dituzten proposamenak genero-ikuspegitik aztertu, egiten den eskaintzan emakume anitzen beharrak eta interesak kontuan hartzen direla bermatzeko.	2025 - 2028	Berdintasun batzordea	

4 ERRONKA: KANPOKO EKINTZA ETA GIZAIDEREN IRUDIA

HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	EPEA	ARDURADUNA	ADIERAZLEAK
4.1 GIZAIDEREN KANPOKOMUNIKAZI OA BERDINZALEA IZATEA.	4.1.1 Webgunean Gizaidek genero-berdintasunarekin hartutako konpromisoa jaso eta ikusarazi.	2025 - 2028	Berdintasuneko arduraduna	
	4.1.2 Berdintasun Politiketako foroetan parte hartu.	2025 - 2028	Berdintasuneko batzordea	-Partaide izandako foro eta ekintzak.
	4.1.3 Lan eremuan berdintasuna sustatzne duten ekimenei atxekimendua agertu.	2025 - 2028	Berdintasuneko arduraduna	-Atxekipen kopurua.



JARRAIPEN ETA EBALUAKETA

Finkaturiko helburuen betetze maila ezagutzeko ezinbestekoa da jarraipena egitea eta bete ezin izan badira, hauen arrazoiak bilatzea. Bestalde, jarraipenak, desbideraketak egonez gero, ekintza zuzentzaileak txertatzea ere ahalbideratzen du.

- Aldizkakotasuna

Batzordea urtean bitan bilduko da gutxineez eta urte naturalaren azken bileran, urterako lan plangintzan finkaturiko helburu orokorren ebaluaketa egingo da.

- Funtzioak

Plangintzaren jarraipena egin.

Finkaturiko ekintzen baitako lan estrategiak adostu.

Arazoak hauteman eta zuzenketa eta hobekuntzak tresnak adostu.



izaide
FUNDAZIOA