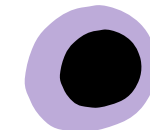


II. BERDINTASUN PLANA

dek



enero-berdintasuna, emakumeek eta gizonek gizartearekiko daukagun konpromisoa da. Ezinbesteko baldintza baita gizarte bideragarrigoa, bidezkoagoa eta garatugoa lortu ahal izateko.



NNBB - Garapen sustengarrirako helburuak



A EK (EUSKARAZ KOOPERATIBA SOZIETATEA)

I I. BERDINTASUN PLANA

- 1. II. Berdintasun Planean diharduten aldeen determinazioa**
- 2. AEK. Jarduera, aurkezpena eta planaren motibazioa**
- 3. II. Berdintasun Planaren indarraldia, lurralde eremua, langilego eremua**
 - 3.1.- Berdintasun Planaren lurralde eremua**
 - 3.2.- Berdintasun Planaren langile eremua**
- 4. Diagnostikoaren ondorioak aztertutako datu kuantitatibo eta kualitatiboak**
 - 4.1.- Sailkapen profesionala , lanpostuen banaketa sexuaren arabera**
 - 4.2.- Emakumeen ordezkartza erakundean**
 - 4.3.- Lan baldintzak**
 - 4.4.- Kontziliazio Erantzunkidea**
 - 4.5.- Hautaketa eta kontratazio prozesuak**
 - 4.6.- Sustapen profesionala**
 - 4.7.- Formazioa**



- 4.8.- Ordainsariak (902/2020 dekretua)
- 4.9.- Sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa
- 4.10.- Diagnostikoaren datu kualitatiboen analisia
- 5. **Berdintasunerako Negoziazio Mahaia, osaketa eta funtzionamendua**
 - 5.1.- AEK, Negoziazio Mahaiaren osaketa
 - 5.2.- Negoziazio Mahaiaren funtzionamendua
 - 5.3.- Berdintasun Planaren modifikazioak eta desadostasunak kudeatzeko prozedimendua
- 6. **Zuzendaritzaren konpromisoa**
- 7. **II. Berdintasun Plana, lan ildoak, helburuak, ekintza zehatzak, exekuzio epeak, lehentasunak, baliabideak, jarraipenerako adierazleak eta ebaluazioa**
- 8. **902/2020 Errege Dekretuaren arabeko Ordainsarien Auditoria**
- 9. **Jarraipena, ebaluazioa eta etengabeko egokitzapenerako sistema**
- 10. **Eranskinak**
- 11. **AEK, II. Berdintasun Planaren onarpena. Negoziazio Mahaiko kideen sinadurak**



1. II. BERDINTASUN PLANEAN DIHARDUTEN ALDEEN DETERMINAZIOA

AEK (Euskaraz Kooperatiba Sozietatea) erakundearen II. Berdintasun Plana enpresako zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak burututako negoziazio-prozesuaren emaitza da. Negoziatio mahaia plana prestatzeko prozesuaren berme izan da prozesuaren fase bakoitzean. Erregistroan aurkezten den II. Berdintasun Planarekin batera negoziatio-mahaiaren eraketa-akta eta planaren onespren-akta aurkezten dira.

2. AEK. JARDUERA, AURKEZPENA ETA PLANAREN MOTIBAZIOA

AEK Euskal Herri osoan aritzen da eta xede du bertako biztanle guztiek euskara ezagutzea eta egunerokoan normaltasunez erabiltzea.

Horretarako, euskararen normalizaziorako eremu guztietan aritzen da: ezagutza, erabilera eta sustapena.

Emakume eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez, AEK-k badu ibilbidea eta dokumentu hau, bigarren plana izango denarentzat abiapuntu diagnostikoa da.

erakundearen berdintasuna landu ahal izateko badago lan talde finkoa eta bertatik proposatzen diren ekimenak aurrera atera ahal izateko baliabideak bermatzen dira.



3. II. BERDINTASUN PLANAREN INDARRALDIA

II. Berdintasun Planaren diseinua 2023 urtean zehar burutu da, hortaz, honen indarraldia **2023 (hilabetea) -2027 (hilabetea)** bitartean ezarri da. Dena den, urtero planaren jarraipena eta ebaluazioa egingo da eta dagozkion egokitzapenak eta moldaketak egingo dira. Indarraldiaren amaieran, 2027an, II. Berdintasun Planaren ebaluazio orokorra burutuko da.

3.1. II. BERDINTASUN PLANAREN LURRALDE EREMUA

AEK erakundearen jarduna Gipuzkoa, Bizkaia, Araba eta Nafarroan kokatzen da. Hortaz lurralde eremuari dagokionez II. Berdintasun Plan honen eragina lurralde hauetan finkatu da.

3.2. II. BERDINTASUN PLANAREN LANGILE EREMUA

AEK erakundearen II. Berdintasun Planak bertan lan egiten duten 345 emakume eta 218 gizonengan izango du eragin zuzena. Honez gain, erakundearen jardun nagusia euskararen normalizazioa izanik, bere komunitate osoa II. Berdintasun Plan honen onuradun izango dela aurreikus daiteke, hots, irakasleak, langile ez irakasleak eta ikasleak.

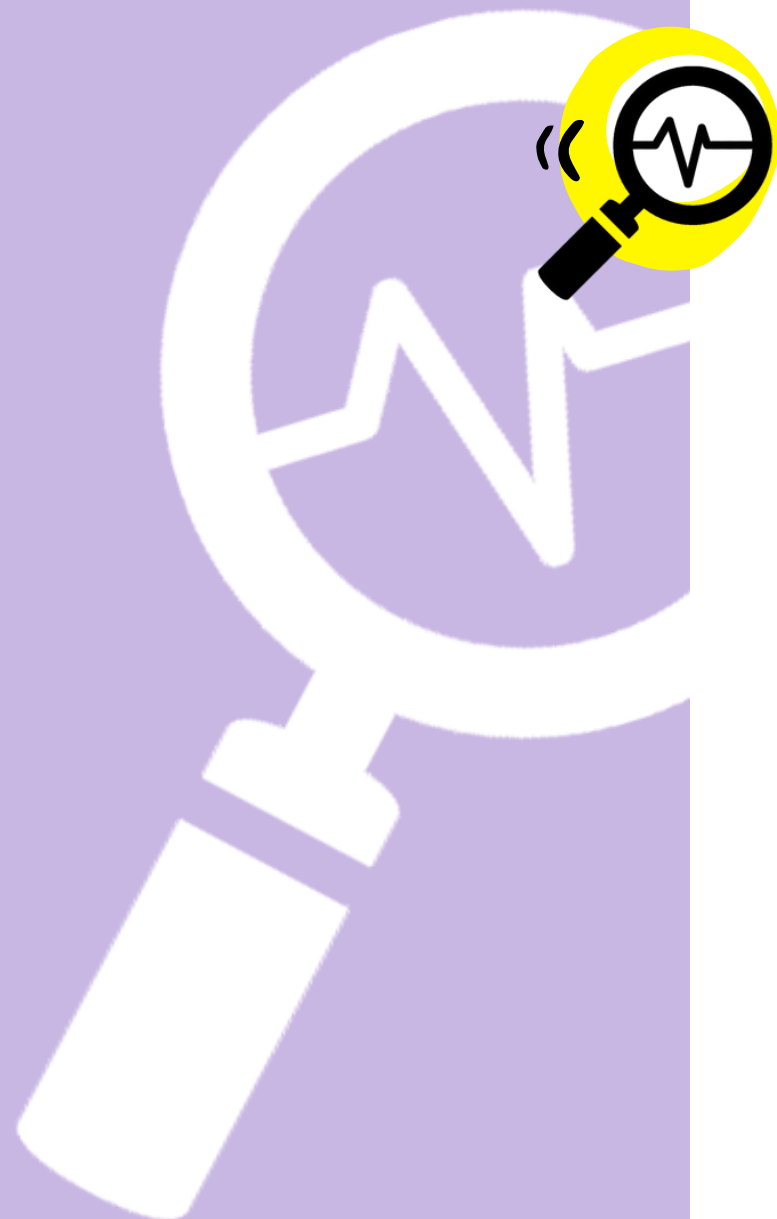
4. DIAGNOSTIKOAREN ONDORIOAK, AZTERTUTAKO DATU KUANTITATIBOAK ETA KUALITATIBOAK

AEK erakundearen II. Berdintasun Plana diseinatzeko lehenik eta behin erakundearen diagnostikoa burutu da. Diagnostikoa honako **atal** hauen analisisan oinarritu da:

- AEK erakundearen aurkezpena eta ezaugarriak
- Diagnostikoaren ezaugarriak
- Ezaugarri kuantitatibo orokorrak
- Datuen analisi kualitatiboa – galdetegiaren ondorioak
- Aztertutako beste gai batzuk
- Langilegoaren galdetegia
- Ondorioak
- Eranskina 1: galdetegia

Erabilitako **metodologiari** dagokionez, diagnostikoa burutu ahal izateko datu bilketa kuantitatiboa eta kualitatiboa burutzeko tresna egokituak eta parte hartzaileak erabili dira. Datuen bilketa hau egin ahal izateko Emakundek enpresen eskura jarritako diagnostiko tresna erabili da.

II. BERDINTASUN PLANA



AEK erakundearen II. Berdintasun Plana diseinatzeko diagnostikoa burutu da. Diagnostikoan 901/2020 Errege Dekretuaren 7. Artikuluan adierazten duenaren arabera, honako atalak aztertu dira:

- A. Aukeraketa eta kontratazio prozesua.
- B. Sailkapen profesionala.
- C. Prestakuntza.
- D. Sustapen profesionala.
- E. Lan baldintzak. 902/2020 Dekretuaren arabeko Soldata Auditoria.
- F. Bizitza profesionala, familiartekoa eta pertsonalaren arteko kontziliazio erantzunkidea.
- G. Emakumeen ordezkartza gutxitua.
- H. Soldatak eta ordainsariak.
- I. Sexu jazarpen eta jazarpen sexistaren inguruko prebentzioa.

Emakume eta gizonen berdintasunerako eremu hauen inguruko diagnostikoa erakundearen lanpostu guztietan egin da eta prozesuaren inguruan langilego osoak jaso du informazioa.

DIAGNOSTIKOAN PARTAIDETZA

	EMAKUMEAK	GIZONAK	DENERA
DIAGNOSTIKOAREN UNIBERTSOA	345	218	563
DIAGNOSTIKOAN PARTAIDETZA	133	87	220

Langilegoaren partaidetza orokorra % 40koa izan da, sexuka:

- Emakumeak %40
- Gizonak: %42



II. BERDINTASUN PLANA



Diagnostikotik bertatik ondorioztatutakoa zein Emakunderen *Berdinbide*, erakundean emakumeen eta gizonen berdintasunari laguntzen dioten neurriak identifikatzeko diseinatutako gida edo tresna baliatuta, entitateko datu kuantitatiboak eta kualitatiboak bildu dira, eta hauen analisia kontuan hartuz hauek dira **ONDORIO NAGUSIAK**;

4.1.- SAILKAPEN PROFESIONALA, LANPOSTUEN BANAKETA SEXUEN ARABERA

ARLO ESTRATEGIKOA		
	EMAKUMEAK	GIZONAK
ARTEZKARITZA KONTSEILUA	3	2
ARLO TAKTIKOA		
	EMAKUMEAK	GIZONAK
KOORDINATZAILE NAGUSIA	1	0
HERRIALDE KOORDINATZAILEA	3	4
HOBEKUNTZA ARDURADUNA	1	0
PRESTAKUNTZA ARDURADUNA	1	0
KOMUNIKAZIO ARDURADUNA	0	1
IKT ARDURADUNA	0	1
EKONOMIA ZERBITZUKO ARDURADUNA	0	1
DIDAKTIKA ZERBITZUKO ARDURADUNA	0	1
AHIZE (Hizkuntza Aholkularitza) ARDURADUNA	0	1
PRAKTIKA JARDUERETAKO ARDURADUNA	0	1
ITZULPEN ZERBITZUKO ARDURADUNA	1	0
AIZU ALDIZKARIKO ARDURADUNA	0	1
KORRIKA ARDURADUNA	1	0
IKASGUETAKO ZUZENDARIAK	25	13

ARLO OPERATIBOA		
	EMAKUMEAK	GIZONAK
IRAKASLEAK, PRAKTIKATU DINAMIZ.		
AHIZE TEKNIKARIAK, DIDAKTIKARIAK	302	185
ADMINISTRARIAK	4	6
INFORMATIKARIAK	0	3
KAZETARIAK, MAKETATZAILEAK	2	0
SUKALDARIAK	1	0



4.2.- EMAKUMEEN ORDEZKARITZA erakundean

AEK-n langileen %61a emakumea da eta hauen presentzia entitateko egitura guztietan bermatzen dela esan daiteke. Hala eta guztiz ere, emakumeen ordezkariak datu hauek askotan ez datoz bat erakundearen barne daukaten erabaki ahalmen edo lidergo mailarekin. Esaterako, arlo taktikoan emakumeen %75a "Ikasguetako Zuzendariak" dira, baina era berean arlo guztiari begiratuz gero erabaki ahalmen gutxien duten karguak dira hauek.

Hortaz, II. Berdintasun Planak ordezkarietatik haratago emakumeak erabaki guneetan kokatu ahal izateko lan ildoak, helburuak eta ekintzak finkatu beharko ditu.

4.3.- LAN BALDINTZAK

Kontratazioaren joera aztertuta, azken urteetan ez da aldaketa nabarmenik eman; erakundea osatzen duten emakume eta gizonen kopurua azaltzen duten zenbatekoak antzekoak izaten jarraitzen dute. Egun langileriaren %75ak kontratu mugagabea dauka, sexuka, emakumeen kasuan portzentai hau %76an kokatzen da eta gizonen kasuan %57an.

Lanaren antolaketari dagokionez, langileriaren %37ak jardunaldi osoko eremuan lan egiten duen bitartean %63ak aldi bateko jardunaldia dauka. Sexuka aztertuta, jardunaldi osoan emakumeen %37ak eta gizonen %35ak egiten duten lan.

Adinari erreparatzen badiogu, honako datuek ikus daitezke:

- 24-35 urte bitartean %28a kokatzen da (emakumeak %63a, gizonak %37a).
- 36-49 urte bitartean %38a kokatzen da (emakumeak %59a, gizonak %41a).
- 50-65 urte bitartean %33a kokatzen da (emakumeak %59a, gizonak %41a)
- 24 urtetik behera hiru langile daude egun AEK-n eta beste bi 65 urtetik gorakoak.

II. BERDINTASUN PLANA



Adinaren aldagaiak erakundearen lanean diharduten pertsonen kontziliazio beharrekin izan ohi du harreman zuzena. AEK-n langileriaren %71ak 36-65 urte bitartekoa dela ikusita, zaintza beharrei erantzuteko erakundeak indarrean dituen neurriak aztertu eta beharrezkoa izanez gero egokitzapenak egin beharko dira. II. Berdintasun Planak kontziliazioaz gain oso kontuan izan beharko du zaintza lanen banaketa orekatuari begira erantzunkidetasunaren inguruan langileak duen sentsibilizazio eta inplikazio maila, hau areagotu ahal izateko ekimenak bideratuz.

Egun erakundeak indarrean dituen kontziliazio neurrien erabilpena hurren zaintzara bideratzen da bere osotasunean, eta emakumeak dira erabiltzaile nagusiak (%78a). Neurri erabiliena zaintza legala dela eta (12 urtetik beherako adin txikikoak) jardun murrizketa da.

Ikasketei dagokionez, gehiengoak (%86) unibertsitate mailako ikasketak dauzka, %4ak bigarren hezkuntza edo lanbide heziketa ikasketak eta %10ak euskara irakasle jardunerako HABE-ren habilitazioa.

Lan antolaketari begiratzen badiogu, lanaldi eta ordutegi ezberdinak daude. Ikasturte hasieran norberak bere egutegia eta ordutegia zehazten du, eta hau egin ahal izateko malgutasuna egoten da, beti ere jardueraren berezitasunak errespetatuz. Pertsona bakoitzaren funtzioak markatzen dute burutu beharreko lanaldia. Esaterako, irakasleak eskola orduen arabera antolatzen dira, ez dago estandarrik. Hala ere, kontuan izan behar da urtean 195 egun eta 1560 lan ordu bete behar direla gehienez.

4.4.- KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA

Kontziliazioari dagokionez, AEK-n indarrean daude aplikagarri zaion hitzarmenean (Irakaskuntza eta prestakuntza ez-arautuko hitzarmen kolektibo nazionala) datozen neurriak. Hitzarmen honetan aurreikusten direnak inoren konturako langileei eragiten dieten bitartean bazkide langileak kooperatiban bertan eman daitezken hobekuntzen erabiltzaile dira. Zentzu honetan erakundeak baditu hitzarmenetik haratago dauden neurriak baina hauek ez daude sistematizatuta.

II. Berdintasun Planak erakundeak hitzarmenak eta hemendik haratago dituen neurriak bildu, sistematizatu eta hedatzeko bideak ireki beharko ditu.

Kontziliazioa errazte aldera, lehen aipatu moduan langile bakoitzak badu ikasturte hasieran bere jarduna antolatu ahal izateko ahalmena. Telelana egiteko aukera ere badago, zeina arautua dagoen.

erakundearen xedea bertan lan egiten duten pertsona guztiek kontziliazio eta bereziki zaintza arloan izan ditzaketan beharrei erantzutea da. Zentzu honetan II. Berdintasun Planaren erronka nagusienetako jarrera erantzunkidetasunetik abiatua lan ildo honen inguruan egin beharreko hobekuntzen inguruko hausnarketa egin eta praktika onak martxan jartzea izango da.



4.5.- HAUTAKETA ETA KONTRATAZIO PROZESUAK

AEK erakundeak prozedimentatuta dauka langileen aukeraketari dagokion atala. Ardura postuetan kuotak betetzeko betebeharra dago eta lan elkarrizketak egiterakoan emakume eta gizonen arteko berdintasuna bermatu dadin hainbat gidalerro daude finkatuta.

4.6.- SUSTAPEN PROFESIONALA

Egun AEK erakundearen sustapenaren atala ez dago prozedimentatua. Zentzu honetan II. Berdintasun Planak aukera paregabea eskaintzen du atal hau aztertu eta genero ikuspegia kontuan hartuta antolatzeko.

4.7.- FORMAZIOA

Formazioari dagokionez erakundeak langileriarri egiten dion eskaintzan ez da sexuaren arabera bereizkeriarik ematen. Arlo honi dagokionez II. Berdintasun Planak prestakuntzari buruzko atal bat izanen du, eta horren bidez bermatuko da emakume eta gizonen arteko berdintasuna sentsibilizazio esparru desberdinetan egotea.

Bigarren plana izanik, dagoeneko berdintasunean jaso dute formakuntza neurri batean.

4.8.- ORDAINSARIAK (902/2020 DEKRETUA)

Soldatak erakundearen indarrean dagoen hitzarmenaren arabera daude finkatuta eta ez dago inolako ezberdintasunik sexuen artean. Dena den, II. Berdintasun Planaren baitan 902/2020 Dekretuaren betebeharrak hartu beharko dira kontuan, batetik urtero burutu beharreko soldaten erregistroa eta bestetik planaren indarraldiarekin (4 urte) bat aurkeztu beharreko "Ordainsarien Auditoria".



4.9.- SEXU JAZARPENA ETA SEXUAGATIKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA

AEK-n, Lan Arriskuen Prebentziorako Politika dago eta horren baitan badago Lanean sexu jazarpenaren inguruko protokoloa. Dena den, diagnostikoan emandako emaitzak kontuan hartuta, hau eguneratzea eta langileriak honen ezagutza izan dezan dagokion hedapena egitea gomendagarria da.

Bestalde, protokolo honetan Otsailaren 28ko 4/2023 Legea (Trans pertsonen benetako berdintasun eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko) integratu beharko da 2024ko martxoa bitartean. Protokoloaren egokitzapen hau II. Berdintasun Planaren ekimenetako bat izango da.

4.10.- DIAGNOSTIKOAREN DATU KUALITATIBOEN ANALISIA

Gaur egun AEKn dauden 545 langileetatik (+18 lagun eszedentzian) 220 pertsonek erantzun dute, hots, langilego osoaren %40ak. Gizon eta emakumeen artean gainera, antzeko parte hartzea eman da, emakumeetan %40ak erantzun baitu eta gizonetan %42ak. Batzuen eta besteen erantzunen artean, ez dago aldaketa esanguratsurik; hots, erantzunak joera berdinekoak dira.

Galdetegia hedatu baino lehenago aurrez aurreko saio bat antolatu da, berdintasun planaren inguruko azalpenak eman eta honen beharra edo justifikazioaren testuingurua azaltzeko. Langileriarik egindako lehen galdera horren baitan egin da; hots, prozesuaren inguruko informazioa jaso ote duen, eta %97ak baiezkoa erantzun du. Hortaz, galdetegia erantzun duten langileen gehiengoa izan zen aurrez aurreko aurkezpen saioan. Jasotako informazio hori kontuan hartuta, entitate arloko berdintasun plan bat zer den badakiten galdetu da eta %87ak baietz erantzun du. Zentzu honetan berriro azpimarratu behar da AEKn ez dela prozesu hau zerotik hasten. Dagoeneko II. Berdintasun Plana egiteko prozesuan daude, eta lehen planaren baitan hainbat ekintza burutu dituzte. Era berean Berdintasun Lantalde bat eratuta dago erakundean eta berdintasun jarduerak bertatik bideratzen dira.

Aipagarria da oso kopuru altuak uste duela AEK-n emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna aintzat hartzen dela. Izan ere, hori galdetuta, %96ak baiezko erantzuna eman baitu.

II. BERDINTASUN PLANA



Erakundearen erabakiguneetan sexuaren parte hartze orekatua dagoen ala ez, behin baino gehiago landu den gaia izan da. Lehen Berdintasun Plana egiteko burututako diagnostikoan luze jasotzen den gaia da eta bere momentuan egindako eztabaida taldeetan jorratu izan da. Gaur egun, erabakiak hartzeko guneetan sexuaren araberako parte hartze orekatua ote dagoen galdetu denean, orokorrean %78ak badagoela erantzun du. Gizonen kasuan, baiezkoa %84an kokatzen da. Emakumeen kasuan, aldiz, ezetz erantzun du %26ak, eta kopuru hau laurdena izanik, kontuan hartu beharreko datua da.

Erantzuna eman duen langileriaren erdiak pentsatzen du genero estereotipoek eragina dutela erakundearen emakumeek dituzten lan baldintza eta aukeratan. Gero, datu kuantitatiboak kontuan hartuta, ez dago erakundearen emakumearen ordezkari gutxiturik. Datu orokorrak aintzat hartuta, plantilan emakume gehiago dago gizonak baino, eta parekidetasunetik (60/40) gertu dago.

901/2020 Dekretuak ezarrita, diagnostikoan aztertu eta planean jorratu beharreko gai batzuen inguruan galdetu zaio langileriari. Horien artean langileen hautaketan eta sustapenean berdintasuna dagoen ala ez dagoenaren inguruan. Zentzu honetan azpimarratu behar da, langileriaren %67ak uste duela AEK-n langileen aukeraketarako prozesuak tratatu eta aukera berdintasuna bermatzen duela; %8ak ezetz eta %25ak ez daki. La portzentaia berean eman dira erantzunak lanbide sustapenaren inguruan galdetu denean, %67ak modu parekidean ematen dela uste bait du.

Sexu Jazarpena edota sexu arrazoiagatik emandako jazarpenaren inguruko protokoloa badute erakundearen eta haren ezagutzaren inguruan galdetu zaio langileriari. Erantzunak aztertuta, gehiengoak, %57ak, ezagutzen ez duela adierazi du. Hortaz, protokoloaren inguruko ezagutzaren gaineko lanketa egin behar da II. Berdintasun Planaren baitan. Dena den, lanean sexu jazarpen egoera bat gertatuz gero, %77ak jakingo luke norengana jo.

Kontziliazioa, erantzunkidetasuna, lanerako antolakuntza eta honekin lotutako gaiak dira II. Berdintasun Planak aurreikusiko dituen ekintzarako beste ardatz batzuk. Zentzu honetan, entitateko kontziliazio neurrien gaineko ezagutza ez da oso altua, guztira %43ak ezagutzen baititu. Emakumeek maila zertxobait altuagoan. Ezagutza maila honen arrazoiak ugariak izan daitezke eta berdintasun taldearen baitan aztertu beharrekoak izango dira.

Kontziliaziorako egon daitezken zailtasunei begiratzen badiogu bi alderdi neurtu dira. Batetik bizitza profesionala eta familiarra uztartzeko sor litezkeen arazoak. Zentzu honetan, %31ak arazoak dituela esan du, eta hori kopuru nabarmena da. Bestetik, bizitza profesionala eta pertsonala uztartzeko arazoak ote dituzten galdetuta erantzun duen langileriaren erdiak baiezkoa adierazi du. Hala ere, kontziliazio eta flexibilitate neurriekiko asebetetze maila ia 7an (0tik 10era) kokatzen da.

II. BERDINTASUN PLANA



Arazoak adierazi dituen langileriaren kopurua hain altua izanik, honen inguruan arrazoia galdetu denean, asko izan dira erantzunak. Gehien aipatu den arrazoia, lanaldi osoa eginez gero jarduna asko luzatzen dela izan da, askotan, lehen orduan hasi eta egunaren azken ordutan bukatzen baita lan eguna. Bestelako arrazoiak honakoak izan dira:

- Ordutegia orokorrean eta honen sakabanatzea.
- Ordutegitik kanpo ematen diren ekintza eta bilerak.
- Jarduera bereziek, adibidez matrikulazioa edo Korrika, ekartzen dituzten aldaketak.
- Arratsaldeko klaseak eta hauetako batzuk hain berandu bukatzea.
- Desplazamenduak.
- Lanaldi murriztuan eskubideak ere murriztu egiten direla.
- Malgutasun falta.
- Deskonexiorako aukerarik ez izatea.
- Lan karga handia.
- Disponibilitatea.

Badago erantzunetan, honen eragina entitatetik haratago doazen arrazoiengatik dela adierazi duenik, hots, lana eta familia edota atal profesionala ezin uztartzearen zioa jendarte antolakuntza dela. Bestalde, aipagarria da erakundean kontziliazioaz hitzegiten ez dela adierazten duenik ere, gai hori ez dela sekula ere ez mahai gainean jarri.

Berdintasun plana badagoela kontuan izanik, azken urteetan garatutako berdintasunaren inguruko neurriak egokiak ote diren edo ez galdetu da. Bi alderdi azpimarratu behar dira erantzunei dagokionez, batetik langileriaren adostasuna, %65ak baiezkoa adierazi duelako. Baina bestalde, ezagutza falta; izan ere laurdenak baino gehiagok %26ak, ez ditu indarrean dauden neurriak ezagutzen. Zentzu honetan, Berdintasun Taldearen lana erantzun duten langileen erdiak ezagutzen du.

II. BERDINTASUN PLANA



Hala ere, berdintasuna sustatzeko abian jarri litezken neurri edo ekimenen inguruan galdetuta, erantzunak anitzak izan dira:

- Planaren garapenarekin jarraitu.
- Berdintasuna zeharka ezarri.
- Berdintasuna, zaintza, kontziliazioa eta antzeko gaien inguruko jardunaldiak antolatzea tarteka.
- Berdintasuna lehentasunezko gai bezala txertatu estrategian.
- Emakumeen ahalduentzean sakondu.
- Formakuntza eta prestakuntza areagotu gai hauetan.
- Makulinitate gaia jorratu.
- Ekintza positiboak ezarri.
- Emakumeen Focus Group edo eztabaida taldeak antolatu hainbat gai jorratu ahal izateko.
- Botere harremanen inguruan hausnarketa bideratu.
- Mikromatxismoen gaineko arreta jarri.
- Emakumeen ahotsa "indartu".
- Material didaktikoaren errebisioa egin.
- Rolen errebisioa.
- Kuotak.

Bestalde, atal honen inguruan adierazi behar da, erantzun ugariak aipatu dutela dagoeneko berdintasun maila altua dagoela eta ezer gehiago ez dela egin behar. Honez gain, orain arte bezala jarraitzearen alde agertu dira zenbait pertsona.

II. BERDINTASUN PLANA



Prestakuntza da berdintasun planaren beste ataletako bat eta behin eta berriz adierazi denez, AEK-k badauka berdintasun arloan ibilbide bat, beraz, langileriari genero edota feminismoaren inguruan formaziorik jaso ote duen galdetu zaio eta gehiengo zabal batek, %78ak, baietz erantzun du. erakundeak eskaintzen duen prestakuntza berdintasun balditzetan ematen dela uste du erantzun duen gehiengoak, %65a, baina %30ak ez daki.

Galdetegian gai zerrenda bat eskaini da langileriak bere lehentasunak adierazteko. Zentzu honetan hiru gai hauek dira interes gehien jaso dutenak:

1. Emakume eta gizonen arteko aukera berdintasun ezaren oinarria, genero rol eta estereotipoen eraikuntzan
2. Hizkuntza eta komunikazio ez sexista
3. Berdintasuna erakundean

Diagnostiko hau egiterakoan kontuan hartu da I. Berdintasun Plana egiteko bere egunean egindako diagnostikoa eta baita ere planaren ezarpen maila. I. Berdintasun Plana onartu zutenetik bi baldintza garrantzitsu eman dira: batetik pandemia eta horrek eragindakoa eta bestetik lantaldearen gora beherak partaideei dagokionez, gaur egun lantalde egonkortu eta operatiboa bada ere.

5. BERDINTASUNERAKO NEGOZIAZIO MAHAIA, OSAKETA ETA FUNTZIONAMENDUA

5.1.-AEK, NEGOZIAZIO MAHAIAREN OSAKETA

IZEN ABIZENAK	ORDEZKARITZA
Alizia Iribarren Andueza	Zuzendaritza taldeko kidea (*)
Izaskun Guarrotxena Martinez	Langileen ordezkari legala (*)
Amaia Sarrionandia Olabarri	Berdintasun lan taldeko kidea
Helios Del Santo Gomez	Berdintasun lan taldeko kidea
Oskar Busto Ruiz	Berdintasun lan taldeko kidea
Amaia Zaldua Arrillaga	Berdintasun lan taldeko kidea
Aiala Zaldibar Alvarado	Berdintasun lan taldeko kidea
Irati Txapartegi Zumeta	Berdintasun lan taldeko kidea
Asier Biurrun Ajuria	Berdintasun lan taldeko kidea

(*)AEK erakundearen II. Berdintasun Planaren negoziazioaren eskuduntza Alizia Iribarren Andueza (Zuzendaritza taldeko kidea) eta Izaskun Guarrotxena Martinezek (Langileen Ordezkaritza Legal-LAB) izan dute. Mahaian agertzen diren gainontzeko kideak ez dute boto eskubiderik izan negoziazio prozesuan, baina datozen 4 urteetan honen lan ildo, helburu eta ekintzen garapenean zein jarraipen eta ebaluazioan parte hartuko dute II. Berdintasun planean aurreikusten diren lan ildoak, helburuak eta ekintzak erakundearen landuko direla bermatuz.

5.2.- NEGOZIAZIO MAHAIAREN FUNTZIONAMENDUA

BERDINTASUNERAKO NEGOZIAZIO MAHAIA

- Erabaki gunea maila teknikoan (eztabaida eta adoste gunea).
- Prozesuaren diseinu, planifikazio eta garapena.
- Prozesuaren inguruko komunikazioa bermatzea, langilego guztiari heleraziz.

LANGILEGOA: Diagnostikoan parte hartu eta Berdintasun Planaren bitartez garatuko diren ekintzen onuradun izango da.

- Berdintasunerako Negoziazio Mahaian bilerak akta eta dagokion erregistroa izan beharko dute.
- II. Berdintasun planaren garapenerako Negoziazio Mahaian enpresa barnean landuko den araudi propioa izateko aukera izango du.
- Negoziazio Mahaia gutxienez urtean hiru aldiz bilduko da eta honen deialdiaren arduraduna planaren dinamizatzailerak izango da. Negoziazio Mahaiko edozein kidek ez ohiko bilera eskaria egin ahal izango du, aldez aurretik arrazoiak jakinaraziz.
- II. Berdintasun Planaren ezarpen, jarraipen eta ebaluazioan desadostasunak ematen direnean, erabakia berau osatzen duten kideen bozketa bidez ebaztuko da. Dinamizatzailerak idazkari lanak egingo ditu eta ebazpenerako nahikoa izango da gehiengo sinplea.
- Negoziazio Mahaian baja bat ematen denean, hilabeteko epean departamentu edo kategoria berdineko pertsona bat bilatuko da ordezkapena egiteko.

ARTEZKARITZA

- Maila goreneko erabaki gunea.
- Emakume eta gizonen berdintasunean urratsak ematen jarraitzeko konpromisoa.
- AEK erakundearen II. Berdintasun Planaren onarpena eta exekuzioa.
- Genero arloko formazioari dagokionez, borondate eta konpromisoa.

KANPO AHOLKULARITZA

- Erabaki hartzean bidelagun izango da.
- Genero mailan kualifikazioa eskatzen duten zereginetan aholkularitza.
- Prozesuan zehar egon daitezken zalantza eta beharrei erantzuna emateko tresnak eskainiko ditu.

5.3.- BERDINTASUN PLANAREN MODIFIKAZIOAK ETA DESADOSTASUNAK KUDEATZEKO PROZEDIMENDUA

Berdintasun Plan hau berrikusi egin beharko da, betiere, Urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren 9.2. artikuluan aurreikusten diren egoera hauetan;

- a) 4. eta 6. ataletan aurreikusitako jarraipena eta ebaluazioaren emaitzen ondorioz egin behar denean.
- b) Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren jarduketaren ondorioz legezko eta erregelamenduzko baldintzetara ez egokitzen dela edo aski ez dela adierazten denean.
- c) Enpresaren estatus juridikoa fusionatu, xurgatu, transmititu edo aldatzen denean.
- d) Enpresako plantilla, lan-metodoak, antolamendua edo ordainketa-sistemak nabarmen aldatzen dituen edozein gorabehera, hitzarmenaren aplikaziorik ezak, lan-baldintzen funtsezko aldaketak edo horiek egiteko erabili den egoeraren diagnostikoan aztertutako egoerak barne.
- e) Ebazpen judizial batek enpresa kondenatzen duenean sexuagatiko zuzeneko edo zeharkako bereizkeriagatik, edo berdintasun-plana legezko edo erregelamenduzko eskakizunetara ez egokitzea erabakitzen duenean.

II. BERDINTASUN PLANA



Guzti hau abian jartzeko ardura izango duen talde motorea, Berdintasunerako Negoziazio Mahaia da, zeinak neurriak bideratzeko erabaki ahalmena duen. Dena den, langileria osoaren inplikazioa behar beharrezkoa da eta zentzu honetan guztienganako komunikazio, sentsibilizazio eta formaziorako bidea irekita eta aktibo mantenduko da. Era berean Berdintasun Plan honen sorrera eta aplikazioa ikastolako langileen ordezkariekin elkarlanean eta adostasunean gauzatzen da. Berdintasun Plan hau erregistratu aurretik, langileen ordezkariekin partekatu da, haien iritzia eta ekarpenak jaso direlarik.

Berdintasuna modu berezkoan lantzeko talde bat sortu bada ere, prozesuaren zeharkako izaera aintzat hartuta, gerta liteke momentu jakin batzuetan, zenbait gai edo atal aurretik sortutako beste lantaldeekin batera tratatzea.

Kostuei dagokionez, denbora, baliabide ekonomikoak, eta giza baliabideak badaude berdintasun planaren neurrien ezarpenerako. Lau urteetako indarraldia ezarri da, urtero ebaluazioa izango dela kontuan hartuta, eta horren baitan kronograma eta ekintzekiko egokitzea egongo dela.

Guzti honekin indarrean dagoen legediarekin bat egingo dute, hala nola Otsailaren 18ko 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako, Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako, eta Lanean eta enpleguan emakume eta gizonen arteko aukeren eta tratabideen bermerako premiazko neurrien martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua. Honez gain, beste onura batzuk ere lortuko dira, esate baterako kudeaketa eta kalitate mailan hobekuntza, asebetetzea altuagoa, langilegoaren fidelizazio eta egonkortasuna eta orokorrean berdintasun gaietan ezagutza maila handiagoa. Guzti honen gaineko ikusgarritasuna eta ezagutzarako bideak ezarriko dira eta era berean, onura hauek langilego osoarengan eragin dezaten bermatuko da.

II. BERDINTASUN PLANA



IAEK entitateko II. Berdintasun Planak honako lan ildoak jasoko ditu:

- Neurri orokorrak
- Sentsibilizazioa eta formazioa
- Kontziliazio erantzunkidea eta denboraren erabilera
- Lan hautaketa prozesuak, promozioa eta ordainsariak
- Soldata politika
- Hizkuntza eta komunikazioa
- Lan arriskuen prebentzioa genero ikuspegitik
- Lan arloan jazarpen sexual edo sexistaren prebentzioa
- Bezeroak eta hornitzaileak

6. ZUZENDARITZAREN KONPROMISOA



II. Berdintasun Planaren diseinu eta abiatzea bermatzeko, AEK entitateko zuzendaritzak datozen konpromisoak sinatu ditu;



LAN PROZESUAREKIKO KONPROMISOA

Sinatzaileak,AEK erakundearen izenean eta ordezkartzan, adierazten du partaidetzan oinarritutako metodologia ezarri nahi duela, diagnostikoan detektatutako genero-arrakalak gutxitzeko eta ibilbide bat erakusteko erakundeak hobera egin dezan emakumeen eta gizonen berdintasunaren eremuan, lan-baldintzetan, barne antolamendu eta funtzionamenduan eta zerbitzuak ematerakoan, bai eta inguruko beste entitate batzuekiko harremanetan, erakundearen lan egiten duten pertsonen partaidetzarekin.

Konpromiso honek eskatzen du pertsonak parte-hartzaile aktiboak eta protagonistak izatea hausnarketa-prozesuak egiterakoan eta erakundearen aldaketa eraginkorrak ezartzerakoan.

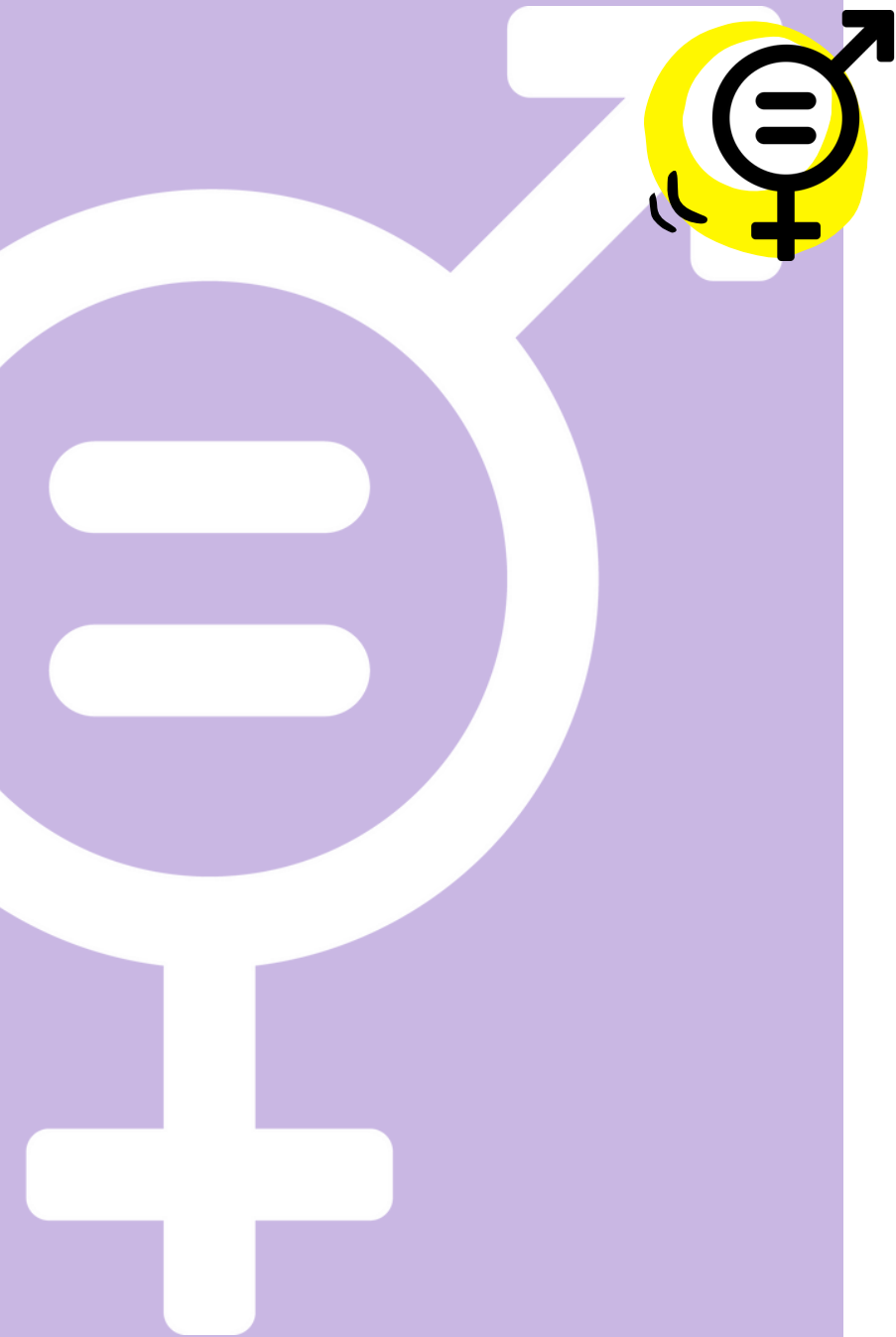
Konpromiso horrekin, halaber, lan-prozesura ekarri behar dira emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko diagnostiko eta plan hobeak egiteko informazio guztiak, eta langileen legezko ordezkartzaileen parte-hartzea eta kontsulta erraztu behar dira.

Kudeaketari, lan-harremanei eta jarduerari buruzko informaziorako sarbidea duten langileen nahiz emakumeen eta gizonen berdintasunean prestakuntza duten eta jasotako datuen edo tresnak ematen dituen emaitzen gaineko genero-analisi egokia egin dezaketen barruko edo kanpoko pertsonen esku hartzea ahalbidetu behar da, kudeaketa aurreratuko ereduaren esparruan.



ERAKUNDEAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA BULTZATZEKO KONPROMISOA

Sinatzaileak,AEK erakundearen izenean eta ordezkaritzan, konpromiso esplizitua hartzen du emakumeen eta gizonen berdintasunaren arlorako, lan-baldintzetarako, barne antolamendu eta funtzionamendurako eta zerbitzuak emateko, bai eta inguruneke beste entitate batzuekiko harremanetarako ere. Eta horrela jasota gera dadin, emakumeen eta gizonen berdintasunerako konpromiso-dokumentu hau sinatzen du.



7. II. BERDINTASUN PLANA, LAN ILDOAK, HELBURUAK, EKINTZA ZEHATZAK, EXEKUZIO EPEAK, LEHENTASUNAK, BALIABIDEAK, JARRAIPENERAKO ADIERAZLEAK ETA EBALUAZIOA

I. Berdintasun planaren helburu orokorrak

- AEK, Euskaraz Koop. S., II. Berdintasun-plan honen bitartez, azken urte hauetako ibilbidean urratsak egiten jarraitu, bertan jasotzen diren lan-ildoak, helburuak eta ekintza zehatzak garatuz, emakume eta gizonen arteko berdintasunaren bidean esparru formaletik errealerako jauzia egin dezagun.
- Eguneroko jardunean beharrezkoa den genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna bermatu, emakume eta gizonen arteko berdintasunak erakundearen estrategia eta kudeaketaren ardatz izaten jarrai dezan, eta berdintasun errealeraren bidean lorpenak gauza daitezten.
- Emakume eta gizonen arteko berdintasunerako eredu edo erreferentzia izan, euskalgintzaren esparruan zein inguruko erakundeei begira.
- AEKren eguneroko jardueran genero-ikuspegia erabat eta sistematikoki txertatu.



II. Berdintasun planaren egitura

Aurreikusitako helburuak garatu ahal izateko, AEK erakundearen II. Berdintasun planak honako **atal** hauek jasoko ditu, eta atal bakoitzak ondorengo **irizpideak** jarraituko ditu:

	ATALAK	IRIZPIDEAK
AEK II. BERDINTASUN PLANA	<ul style="list-style-type: none">• Berdintasunerako neurri orokorrak• Sentsibilizazioa eta formazioa• Kontziliazio erantzunkidea eta denboraren erabilera• Lan hautaketa prozesuak eta promozioa• Soldata politika• Hizkuntza eta Komunikazioa• Lanean jazarpen sexual eta sexistaren prebentzioa• Lan arriskuen prebentzioa genero ikuspegitik• Bezeroak eta hornitzaileak	<ul style="list-style-type: none">• Helburu orokorra• Helburu zehatzak• Helburuen lorpenerako ekintzak• Helburuen eta ekintzen gauzatzerako arduradunak• Ekintzak garatzeko epe-mugak edo datak• Ekintzak garatzeko beharrezko baliabide materialak (aurrekontua) eta pertsonalak.• Ekintzen eragina eta helburuen lorpena neurtzeko adierazleak

Hauetz gain, AEK erakundearen II. Berdintasun Planak ebaluaziorako metodologia eta jarraipen zein kontrolerako orriak izango ditu bere baitan.

II. BERDINTASUN PLANA



BERDINTASUN ERAKO NEURRI OROKORRAK

01

HELURU OROKORRA

Euskaraz Koop. S. II. Berdintasun-plan honetan aurreikusten diren lan-ildoak, helburuak eta ekintzak garatu ahal izateko beharrezko baliabideak (materialak eta pertsonalak) ahalbidetu, emakume eta gizonen arteko berdintasun erreala bermatzeko.

Helburu zehatza 1

AEK erakundearen eguneroko jardueran, kudeaketa-ereduan eta estrategia orokorrean, emakume eta gizonen arteko berdintasunaren zeharkakotasuna bermatzen jarraitu.

Ekintzak:

- 1.1.- Emakume eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunarekiko AEKren zuzendaritzak duen **konpromisoa ezagutzera eman**, barne- eta kanpokomunikaziorako ohiko kanalak erabiliz.
- 1.2.- II. Berdintasun-planaren diseinu, ezarpen, jarraipen eta ebaluazioaren koordinaziorako erakundearen dagoen **berdintasun-lantaldea mantendu** eta haren jardueraren modu egokian garatu ahal izateko beharrezko **baldintzak bermatu** (orduak, beharrezko prestakuntza, baliabideak...).
- 1.3.- Berdintasuna erakundearen **estrategia orokorrean** txertatu, langileen asebetetze-maila neurtzeko adierazleen artean jasota.
- 1.4.- Berdintasun-planak arautzen dituen **901/2020 Dekretuko jarraibideak** kontuan hartuta, II. Berdintasun-plana **erregistratu** (REGCON).

Adierazleak:

- Konpromisoa ezagutzera eman da (BAI/EZ).
- Berdintasun-lantaldeak urtean egindako bilera kopurua eta jasotako dokumentazioa (gaizerrendak, aktak...).
- Langileen asebetetzea ezagutzeko inkestetan berdintasuna txertatzeko erabilitako tresna(k) eta neurketaren emaitzak.
- II. Berdintasun-plana erregistratu REGCONen (BAI/EZ).

Arduraduna(k):

Zuzendaritza eta Berdintasun-lantaldea

Aurreikusitako data:

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

Burututako data:

Aurrekontua:

Lanorduak

Helburu zehatza 

AEK erakundearen II. Berdintasun-plana ezagutzera eman eta bertan aurreikusitako lan-ildoak, helburuak eta ekintzak martxan jarri.

Ekintzak:

- 2.1.- II. Berdintasun-planean jasotako lan-ildoak, helburuak, ekintzak eta garapena **langileei ezagutzera eman**, erakundeak barne-komunikaziorako dituen ohiko kanalak erabiliz.
- 2.2.- AEK erakundeak **interes-taldetzat** jotzen dituenen artean (bezero, hornitzaile, laguntzaile, erakunde publikoak...) II. Berdintasun-plana (berdintasunerako konpromisoa) ezagutzera eman.
- 2.3.- Erakundeak berdintasunarekiko duen konpromisoa adierazteko, II. Berdintasun-planaren ardatz nagusiak **harrera-dokumentazioan** txertatu.
- 2.4.- II. Berdintasun-planaren etengabeko jarraipena bermatu ahal izateko, **urtero** haren esparruan egindako ekintzen **ebaluazioa** egin, ezarritako adierazleak kontuan hartuta.
- 2.5.- II. Berdintasun-planaren **tarteko ebaluazioa** egin.

Adierazleak:

- II. Berdintasun-plana langileei ezagutzera eman zaie (BAI/EZ).
- II. Berdintasun-plana interes-taldee (bezero, hornitzaile, laguntzaile, erakunde publikoak...) ezagutzera eman zaie (BAI/EZ).
- II. Berdintasun-planaren ardatz nagusiak harrera-dokumentazioan txertatu dira (BAI/EZ).

Arduraduna(k):

Zuzendaritza eta Berdintasun-lan taldea

Aurreikusitako data:

2.1.- 2023-2024	2.4.- 2023-2027
2.2.- 2023-2024	2.4.- 2025
2.3.- 2024	

Burututako data:

Aurrekontua:

Lanorduak

Helburu zehatza 

AEK-ko ardura- eta lidergo-postuetan emakume eta gizonen ordezkari eta partaidetza parekidea sustatu.

Ekintzak:

3.1.- AEK-ko ardura-postuetan **emakumeen ordezkari eta partaidetza aztertu**, emakumeen ordezkari eta partaidetza urriagorako arrazoiak sakonki ezagutzeko. Dauden neurriak berraztertu.

3.2.- Azterketa horretatik ateratako ondorioak aintzat hartuta, ardura- eta lidergo - postuetan emakumeen **partaidetza sustatzeko helburuak eta ekintza edo neurri zehatzak** (ekintza-plana) finkatu eta garatu.

Adierazleak:

- Ardura-postuetan, emakumeen partaidetza aztertu da (BAI/EZ).
- Azterketaren ondorioak kontuan hartuta, helburu eta neurri zehatzak edo ekintza-plan zehatza sortu da (BAI/EZ).
- Ekintza-planean jasotako neurrien garapenmaila.

Arduraduna(k):

Zuzendaritza eta Berdintasun lantaldea

Aurreikusitako data:

3.1.- 2023-2024
3.2.- 2024-2027

Burututako data:

Aurrekontua:

Lanorduak

SENTSIBILIZAZIOA ETA FORMAZIOA

02

HELURU OROKORRA

AEKn diharduten langile guztiek beren eguneroko jardueran emakume eta gizonen arteko aukera- eta tratu-berdintasunaren gaineko kontzeptuak ezagutzeko, ulertzeko, barneratzeko eta transmititzeko gai izateko, beharrezko sentsibilizazio- eta trebakuntza-baliabideak eskaini

Helburu zehatza

Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren gaineko trebakuntza eta sentsibilizatorako beharrezko baliabideak ezarri eta bermatu.

Ekintzak:

- 4.1.-** Diagnostiko-fasean langileek adierazitako trebakuntza-beharren inguruko irizpideei jarraikiz, **berdintasun-gaietarako formakuntza-programa** diseinatu:
- Emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasunik ezaren oinarria, genero-rol eta - estereotipoen eraikuntza
 - Hizkuntza eta komunikazio ez-sexista
 - Berdintasuna enpresan
- 4.2.-** Diagnostikotik kanpo langileek beren **eguneroko jarduna genero-ikuspegiarekin** gara dezaten beharrezko formazioa eskaini.

Adierazleak:

- Berdintasunerako sentsibilizazio- eta prestakuntza-programa diseinatu da (BAI/EZ).
- Berdintasunerako sentsibilizazio- eta prestakuntza-programaren balorazioa:
 - Saio-kopurua Landutako edukiak Langileen partaidetza eta balorazioa Partaideen asebetetze-maila (metodologia, edukien erabilgarritasuna, iraupena...).

Arduraduna(k):

Zuzendaritza, Berdintasun lantaldea eta Prestakuntza zerbitzua

Aurreikusitako data:

4.1.- 2023-2027
4.2.- 2023-2027

Burututako data:

Aurrekontua:

Beharrezko baliabide ekonomikoak bideratuko dira

Helburu zehatza 

AEKren eguneroko jardunari eta antolaketari dagokienez, erakundea osatzen duten pertsonak onuragarriak izan dakizkiekeen berdintasun-ekimenetan parte hartzera bultzatu.

Ekintzak:

5.1.- Erakundeak eskaintzen duen zerbitzuaren genero-ikuspegia bermatze aldera, arlo honetan hainbat entitate edo erakundek (publikoak zein pribatuak) antolatutako jardunaldi, lan-saio edo ekimenetan langileriaren **parte-hartzea sustatu**.

Adierazleak:

- Partaidetza-datuak beste erakunderen batek antolatutako jardunaldietan.
- Jardunaldi horietan partaide izan diren langileen asebetetze-maila (edukiak, iraupena, metodologia, erabilgarritasuna...).

Arduraduna(k):

Zuzendaritza eta Berdintasun lantaldea

Aurreikusitako data:

5.1.- 2023-2027

Burututako data:

Aurrekontua:

Lanorduak

KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA ETA DENBORAREN ERABILERA

03

HELURU OROKORRA

AEK erakundeko langileek lana, familia eta bizitza pertsonala uzten ditzaten egun dauden neurriei eutsi, etorkizunera begira sor daitezkeen kontziliazio-beharrak identifikatu eta horiei bide ematea, beti ere jarrera erantzunkidea sustatuta.

Helburu zehatza

AEK erakundeko langileek lana, familia eta bizitza pertsonala modu orekatuan uzten ditzaten neurriei eutsi eta bermatu.

Ekintzak:

- 6.1.-** Egund indarrean dauden **kontziliazio-neurrien bilduma osatu eta hedatu**, langile guztientzat eskuragarri egon daitezzen.
- 6.2.-** Kontziliazio-mailan dauden beharrak eta horiei erantzuteko proposamenak **identifikatzeko metodologia finkatu** eta, beharrezkoa bada, sor daitezkeen **neurri berriak sistematizatu**; hori egitean, ohiko familia-eredurik kanpo kokatzen diren norbanakoen beharrak ere kontuan hartu.
- 6.3.-** Urtero, genero-ikuspegiaren arabera **barne-antolaketaren** (bilera-orduak, barnekomunikazioa...) **analisi** egin (galdetegi, elkarrizketa, eta abarren bitartez), eta bertan ondorioztatutakoaren arabera kontziliazio erantzunkidearen eta zaintza-eredu sostengarriaren bermerako beharrezko neurriak aplikatu.
- 6.4.-** Kontziliazio erantzunkidearen baitan erreferente izan daitezkeen **praktika onak** ikusarazi.

Adierazleak:

- Kontziliaziorako neurriak jasotzen dituen bilduma osatu eta hedatu da (BAI/EZ).
- Kontziliazio-mailan sor daitezkeen beharren identifikaziorako erabilitako tresnak eta ondorioak.
- Urtero barne-antolaketa mailan egindako analisiaren ondorioak eta aplikatutako neurriak.
- Praktika onak ikusarazi dira (BAI/EZ).

Arduraduna(k):

Zuzendaritza eta Berdintasun lantaldea

Aurreikusitako data:

6.1.- 2023-2024 6.3.- 2023-2027
6.2.- 2023-2024 6.4.- 2023-2027

Burututako data:

Aurrekontua:

Lanordua

Helburu zehatza 7

Erantzunkidetasunean oinarritutako enpresa-kultura eta kudeaketa-eredua sustatu, horrenen barne-zaintzari (bere dimentsio guztietan) dagokion garrantzia eman, etengabeko sentsibilizazioaren bidez balioan jarrita.

Ekintzak:

7.1.- Pertsona orok duen kontziliazio-eskubidea bermatu eta modu parekidean gerta dadin, langileria **erantzunkidetasunaren eta zaintzaren banaketa parekidearen garrantziaz sentsibilizatzeko** ekimenak egin (lan-saioak, jardunaldiak, hitzaldiak, kanpainak...).

Adierazleak:

- Erantzunkidetasunaren eta zaintzaren inguruko sentsibilizaziorako egindako lan-saioen, jardunaldien eta ekimenen kopurua.

Arduraduna(k):

Zuzendaritza eta Berdintasun-lantaldea

Aurreikusitako data:

7.1.- 2023-2027

Burututako data:

Aurrekontua:

Lanorduak

LAN HAUTAKETA PROZESUA ETA PROMOZIOA

04

HELURU OROKORRA

AEK erakundeetan lan-hautaketa zein promozio arloan sexu-arrazoiengatik diskriminaziorik gertatzen ez dela bermatzen jarraitu.

Helburu zehatza 8

AEK erakundeetan egiten diren hautaketa- zein promozio-prozesuak emakume eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunean egiten direla bermatzen jarraitu.

Ekintzak:

- 8.1.- Hautaketaz arduratzen den **pertsona edo taldeari beharrezko formazioa** eskaini bere lana generoikuspegitik egiteko; eta, beharrezkotzat kontsideratuz gero, hautaketa-prozesuaren inguruko prozedura edo bide-orria sortu.
- 8.2.- Hautaketa-prozeduretan erabilitako **hizkuntza, irudi, ezarritako baldintza eta abarrek** sexu-arloko diskriminaziorik adierazten ez dutela bermatu.
- 8.3.- Sustapenaren esparru guztietan (hedapena, metodologia...), **tratu- eta aukera-berdintasuna aintzat** hartu direla ziurtatu.
- 8.4.- **Profilak egokitu**, aintzat hartu lan egiteko behar diren **gaitasunak**.
- 8.5.- **Prestakuntza** eskaintzen segitu.
- 8.6.- **Lan-elkarrizketetan, AEKn ikuspegi feminista** txertatu nahi dugula adierazi (harrera-liburuan txertatu dugu).

Adierazleak:

- Hautaketaz arduratzen den taldeak bere jardunean genero-ikuspegia aplikatu dezan landutako irizpideak (elkarrizketa ez-sexisten gida erabiltzen da?).
- Hautaketa- zein sustapen-prozesuen hedapenerako erabilitako hizkuntza, irudi, metodologia eta abarren berrikuspen kopurua eta -mota (AEKidearen harrerabilburua erabili).

Arduraduna(k):

Zuzendaritza eta Berdintasun-lantaldea

Aurreikusitako data:

8.1.- 2023-2024 8.3.- 2023-2027 8.5.- 2023-2027
8.2.- 2024-2025 8.4.- 2023-2027 8.6.- 2023-2027

Burututako data:

Aurrekontua:

Lanorduak

(*) GIDA: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/eu_emakunde/adjuntos/28.gida.kontratazioa.pdf

SOLDATA POLITIKA

05

HELURU OROKORRA

AEK erakundearen soldata-politika berdinzalea bermatzen jarraitu eta horren inguruko gardentasuna bermatu.

Helburu zehatza

Langileek soldata-politika ezagutu eta hori emakume eta gizonen arteko berdintasun-irizpideen arabera dela ziurtatu.

Ekintzak:

9.1.- Urtero soldata-erregistroa eguneratu, arrakalaren kalkulua atera eta, beharrezkoa balitz, hori zuzentzeko neurriak hartu.

9.2.- II. Berdintasun-planaren indarraldi bera izango duen eta Emakume eta gizonen arteko ordainsarien berdintasunerako 902/2020 Dekretuak jasotzen duen **“Ordainsarien Auditoria”** egin.

*) Lan batek beste baten balio bera izango du, baldin eta benetan esleitutako eginkizunen edo zereginen izaera, lan horretan aritzeko eskatzen diren hezkuntza-, lanbide- edo prestakuntza-baldintzak, egitearekin hertsiki lotutako faktoreak eta jarduera horiek benetan gauzatzen diren lan-baldintzak baliokideak badira. Langileen Estatutuaren 28.1 artikulua)

Adierazleak:

- Emakume eta gizonen soldata-berdintasunari dagokion Urriaren 13ko 902/2020 dekretuaren arabera:
 - Soldata-erregistroa (urtero); Ordainsarien Auditoria (4 urtean behin)

Arduraduna(k):

Zuzendaritza eta Berdintasun-lantaldea

Aurreikusitako data:

9.1.- 2023-2027
9.2.- 2023/2027

Burututako data:

Aurrekontua:

Lanorduak

HIZKUNTZA ETA KOMUNIKAZIOA

06

HELURU OROKORRA

AEK erakundearen langileriaren inplikazioa eta partaidetza sustatzeko asmoz, berdintasun-mailan hartutako neurrien eta aurrera eramandako ekintzen inguruko etengabeko komunikazioa bermatu.

Helburu zehatza

AEK erakundearen II. Berdintasun-plana eta bertan jasotzen diren lan-ildoak, helburuak eta ekintza nagusiak ezagutzera emateko bitartekoak ezarri.

Ekintzak:

110.1.- Erakundearen II. Berdintasun-planaren garapen, jarraipen eta ebaluazioaren baitan ematen diren urratsen **hedapenerako kanalak** finkatu. Horretarako, egun barne-komunikaziorako erabiltzen diren kanalak (batzarrak, barne-komunikaziorako euskarriak) baliatu daitezke edo/eta berriak sortu.

Adierazleak:

- II. Berdintasun-planaren garapen, jarraipen eta ebaluazioaren hedapenerako erabilitako kanalak.

Arduraduna(k):

Zuzendaritza, Berdintasun-lantaldea, Komunikazio-lantaldea

Aurreikusitako data:

10.1.- 2023-2027

Burututako data:

Aurrekontua:

Lanorduak

Helburu zehatza 

Emakume eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren konpromiso eta sustapenean oinarritutako enpresa-irudia sendotzea.

Ekintzak:

11.1.- Hizkuntzaren eta komunikazio-ez sexistaren jarraibideak jaso, eta langileen eguneroko jardunerako (barne- zein kanpo-komunikazioa) baliagarria izango den barne gida(*) osatu eta hedatu. Sortu dugun “Baliabide komunikatibo parekideen dekalogo” izango da abiapuntua, eta hizkuntzari dagokion atala garatuko dugu bertan.

11.2.- Erakundeetan barne- zein kanpo-komunikazioaz arduratzen diren pertsonen **etengabeko formazioa** bermatu, egiten diren komunikazioetan hizkuntza eta iruditegi inklusiboa bermatzen jarraituz.

11.3.- Geure hedabidea den heinean, **AIZU! aldizkariaren diagnostiko zehatza** jaso: irudia, gaitegia, irizpideak, hizkuntza, hutsuneak, aukerak eta abar.

Adierazleak:

- Hizkuntzaren eta komunikazio ez-sexistaren jarraibideak jasotzen dituen barne-gida osatu da (BAI/EZ).
- AEKren Komunikazio-zerbitzuak honen inguruan jasotako formazioa eta azterketa.

Arduraduna(k):

Zuzendaritza- Berdintasun-lantaldea-Komunikazio lantaldea

Aurreikusitako data:

11.1.- 2023-2027 11.3.- 2023-2027
11.2.- 2023-2027

Burututako data:

Aurrekontua:

Lanorduak

(*) * https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/eu_emakunde/adjuntos/eusk_gida_eu.pdf

Helburu zehatza **12**

AEK erakundearen egitekoan ziurtatu hizkuntza ez-sexistari dagokion politikak emakume eta gizonen arteko berdintasuna bermatzen duela.

Ekintzak:

12.1- Egun erabiltzen diren eta etorkizunera begira sor litezkeen **baliabide eta euskarrietan**, emakume eta gizonen arteko berdintasun-irizpideak bermatzen direla ziurtatzen jarraitu.

Adierazleak:

- Urtero II, Berdintasun-planaren ebaluazioa egitean, erakundearen jardunetan hizkuntza ezsexis tari dagokionez, sortutako jarraibideen erregistroa osatu (BAI/EZ).

Arduraduna(k):

Zuzendaritza eta Berdintasun-lantaldea

Aurreikusitako data:

12.1.- 2023-2027

Burututako data:

Aurrekontua:

Lanorduak

LAN ARRISKUEN PREBENTZIOA GENERO IKUSPEGITIK

07

HELBURU OROKORRA

Genero-ikuspegia duten lan-arriskuen prebentziorako politikak ezarri, amatasunaz, aitatasunaz eta edoskitzeaz harago.

Helburu zehatza

AEK erakundeetan lan-arriskuen prebentzioak genero-ikuspegia duela bermatu.

Ekintzak:

13.1.- Gerta daitezkeen **lan-arriskuen inguruko analisia*** egin genero-ikuspegitik, bertan sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren arriskua txertatuta.

13.2.- Analisi horren ondorioak jasotzen dituen **dokumentua osatu eta langileria guztiari helarazi**, aplikazioa bermatuta beharrezkoa den kasuetan.

13.3.- Kideen arteko komunikazioa hobetu. Behar emozionalei eta bestelakoei arreta handiagoa eskaini. Komunikazio ez-bortitza, asertiboa eta enpatikoa landu.

(*) <https://www.osalan.euskadi.eus/genero-ikuspegia/s94-genero/eu/>

Adierazleak:

- Lan-arriskuen analisia genero-ikuspegitik (BAI/EZ).
- Genero-ikuspegitik lan-arriskuen inguruan eginiko analisiaren ondorioz sortutako dokumentua (BAI/EZ).
- Dokumentu hori hedatu langileriarik (BAI/EZ)..

Arduraduna(k):

Zuzendaritza eta Berdintasun lantaldea

Aurreikusitako datak:

13.1.- 2023-2027
13.2.- 2023-2027

Burututako datak:

Aurrekontua:

Lanorduak

(*) <https://www.osalan.euskadi.eus/genero-ikuspegia/s94-genero/eu/>

LANEAN JAZARPEN SEXUAL ETA SEXISTAREN PREBENTZIOA | 08

HELURU OROKORRA

Lanean jazarpen sexual eta sexistaren prebentzioa, eta neurriak hartu gerta litezkeen kasu eta egoerak antzeman eta desagerrarazteko

Helburu zehatza 14

Lanean jazarpen sexual eta sexista ez jasateko eskubidea aitortu, eta bermatu erakundeak erantzun irmoa emango duela edozein egoeratan.

Ekintzak:

- 14.1.-** Lan-arriskuen prebentzioaren barnean jasota dagoen sexu-jazarpen eta sexuagatiko jazarpenaren inguruko **protokoloa aztertu eta hori eguneratzeko prozedura** finkatu (Otsailaren 28ko 04/2023 legea/ Trans legea).
- 14.2.-** Protokoloaren aplikazioan ardura duten pertsonei **beharrezko prestakuntza** eman horren kudeaketarako.
- 14.3.-** **Langileriak protokoloa ezagutu dezan horren hedapena egin**, beharrezkoa den kasuetan aplikatuko dela bermatuta. Hedapena horretarako sortutako Moddle ikastaroaren bidez egingo da.
- 14.4.-** **Protokoloaren ebaluazioa eta eguneratzea**, berme osoz indarrean mantentzen direla ziurtatuta. Horretarako, urtero berrikusi, eta beharrezkoak diren moldaketa eta egokitzapenak aplikatu.
- 14.5.-** **Euskaltegietan postontziak ezarri**, edo ikuspegi feminista bermatzeko zerbait asmatu edo norbait izendatu.

Adierazleak:

- Jazarpen sexual eta sexistaren kasuak aurreikusi eta saihestu eta kudeatzeko protokoloa eguneratu da (BAI/EZ).
- Protokoloaren hedapena langileriaren artean (BAI/EZ). Protokoloan ardura duten langileen prestakuntza (BAI/EZ).
- Protokolo edo prozedimenduaren ebaluazio eta eguneratzerako burututako bilerak eta sortutako dokumentazioa.

Arduraduna(k):

Zuzendaritza, Berdintasun lantaldea, Prebentzio zerbitzua

Aurreikusitako data:

14.1.- 2023-2024 14.3.- 2023-2027 14.5.- 2023-2027
14.2.- 2024-2027 14.4.- 2023-2027

Burututako data:

Aurrekontua:

Lanorduk

BEZEROAK ETA HORNITZAILEAK

09

HELURU OROKORRA

Bezere, hornitzaile eta kolaboratzaileen artean, AEK erakundean emakume eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa indartu.

Helburu zehatza

Bezereekin dauden hartu-emanetan eta eskaintzen diren zerbitzuetan, berdintasun-printzipioa errespetatzen dela ziurtatu.

Ekintzak:

15.1.- Bezereoi adierazi, ohiko kanalen bidez, eskaintzen zaizkien zerbitzuetan emakume eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasunerako erakunderen irizpideak.

Adierazleak:

- Bezereoi AEK erakundean eskaintzen zaizkien zerbitzuetan emakume eta gizonen arteko berdintasuna bermatzen duten irizpideak adierazteko erabilitako kanalak eta euskarriak.

Arduraduna(k)

Zuzendaritza, Berdintasun-lantaldea

Aurreikusitako datak:

15.1.- 2023-2027

Burututako datak:

Aurrekontua:

Lanorduak

Helburu zehatza 

Hornitzaile eta kolaboratzaileak berdintasun printzipioaren arabera aukeratzeko direla ziutatu.

Ekintzak:

- 16.1.- Hornitzaile eta kolaboratzaileak aukeratzeko **berdintasun-irizpideak** ezarri.
- 16.2.- Berdintasun-irizpide horiek hornitzaile eta kolaboratzaileen artean **ezagutarazi**.

Adierazleak:

- Hornitzaile eta kolaboratzaileak aukeratzeko, AEK erakundean berdintasun irizpideak landu eta finkatu (BAI/EZ).
- Hornitzaile eta kolaboratzaileei AEK erakundean haiek aukeratzeko landu eta finkatu diren irizpideak jakinarazi (BAI/EZ).

Arduraduna(k):

Zuzendaritza eta Berdintasun-lantaldea

Aurreikusitako data:

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

Burututako data:

Aurrekontua:

Lanorduak

8. 902/2020 Errege dekretuaren araberako Ordainsarien Auditoria

9. AEK, II. BERDINTASUN PLANAREN JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

Komunikazioa

AEK erakundearen II. Berdintasun Planaren komunikazioa ardatz estrategikoa eta transbertsala izango da. II. Berdintasun Planaren onarpen eta bertan aurreikusten diren helburu zein ekintza zehatzak momentu oro hedatu daitezkeen beharrezkoak diren baliabideak erabiliko dira. Zentzu honetan komunikazioak bi norabide nagusi izango ditu, kanpo komunikazioa eta barne komunikazioa.

Barne komunikazioari dagokionez, entitateko langile oro izan beharko da II. Berdintasun Planaren jakitun, bertan aurreikusten diren ekimenetan beraien parte hartze eskubidea bermatuz. Aldi berean kanpo komunikazioari dagokionez Itzaropena Ikastolak interes talde kontsideratzen dituenen artean hedatu beharko du II. Berdintasun Plan hau. Barne zein kanpo komunikaziorako egun erabiltzen diren kanal eta euskarriak erabiliko dira, eta beharrezkoa kontsideratzen denean kanal eta euskarri berriak sortuko dira.

Ezarpena eta ebaluazio estrategia

Ebaluazioak ondorengo **helburuak** izango ditu:

- II. Berdintasun Planaren helburuen betetze maila ezagutu.
- II. Berdintasun Planaren garapen prozesua aztertu.
- Aurreikusitako jarduerekin jarraitu behararen inguruan hausnartu (agian denbora gehiago behar delako ezberdintasunak gainditzeko).
- Hartutako konpromisoarekin bat datorren berdintasuna bermatzeko, behar berriak identifikatu eta hauei nola aurre egiteko neurriak ezarri.

EBALUAZIOA **hiru ardatz** hauetan oinarritzen da:

EMAITZEN ebaluazioa	<ul style="list-style-type: none">• II. Berdintasun Planean adierazitako helburuen betetze maila.• Diagnostikoan antzemandako ezberdintasunen gainditze maila.• Aurreikusitako emaitzen lorpen maila.
PROZESUAREN ebaluazioa	<ul style="list-style-type: none">• Abian jarritako ekintzen garapen maila.• Ekintzak abian jarritakoan eta haien garapenean antzemandako zailtasun maila.• Zailtasun motak eta hauek gainditzeko martxan jarritako konponbideak.• Jardueren malgutasuna kontuan hartuta, eman diren aldaketak eta hauen garapena.
ERAGINAREN gaineko ebaluazioa	<ul style="list-style-type: none">• Enpresak aukera berdintasunarekiko izan duen aldaera.• Enpresan egituran egon diren aldaketak, pertsonen kudeaketan emandako aurrerapausoak eta abar.• Emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunen murrizketa.

- Berdintasun-lantaldeak jarraipenerako orriak adostu ditu eta jarduera bakoitzean beteko dira emaitzen gaineko ebaluazioa egiteko.
- Prozesuen ebaluazioa bilera eta inkesten bidez egingo da.
- Era berean Emakundek ebaluazioaren inguruan argitaratutako materiala erabiliko da ebaluaketa bideratzeko.

EBALUAZIORAKO SISTEMA

a) Emaitzen ebaluazioa. Adierazleak

→ Planaren exekuzio maila. erakundeak ezarritako **ekintza kopurua**:

ATALA	EKINTZA BERRIAK	AURREKOAK
Neurri orokorrak		
Sensibilizazioa eta formazioa		
Kontziliazio erantzunkidea eta denboraren erabilera		
Lan hautaketa prozesuak eta promozioa		
Hizkuntza eta komunikazioa		
Soldata politika		
Lan arriskuen prebentzioa genero ikuspegitik		
Lanean jazarpen sexual eta sexistaren prebentzioa		
Bezeroak eta hornitzaileak		
GUZTIRA		

Onuradun izan diren pertsonak:

ATALA	PERTSONA ONURADUNAK		
	EMAKUME KOPURUA	GIZON KOPURUA	GUZTIRA
Neurri orokorrak			
Sensibilizazioa eta formazioa			
Kontziliazio erantzunkidea eta denboraren erabilera			
Lan hautaketa prozesuak eta promozioa			
Hizkuntza eta komunikazioa			
Soldata politika			
Lan arriskuen prebentzioa genero ikuspegitik			
Lanean jazarpen sexual eta sexistaren prebentzioa			
Bezeroak eta hornitzaileak			
GUZTIRA			

- Ezarritako helburuen garapen maila.
- Planaren aurreikusi gabeko eraginak.
- Beste batzuk.

b) Prozesuaren ebaluazioa

- Prozedimenduen sistematizazio maila.
- Langilegoaren informazio eta zabalkunde maila.
- Giza baliabideei egokitze maila.
- Baliabide materialei egokitze maila.
- Datuak jasotzeko tresnen egokitze maila.
- Erabilitako adierazleen egokitasuna.
- Jasotzeko izan ditugun erraztasun eta zailtasunak.
- Ekintzak abian jartzerakoan inzidentzi eta zailtasunak.
- Inzidentzi eta zailtasunak gertatu direnean abian jarritako konponbideak.
- Beste batzuk.

c) Eraginaren gaineko ebaluazioa

- Puntu honetan hasiera batean adierazitako berdintasun eza maila jeitsi den edo ez aztertu beharko litzateke.
- Batez ere, barne arrazoiak direlarik emandakoak.
- Langileen artean emandako aldaketak (estereotipoen gainditzea, iritziak...), langilegoaren maila guztietan.
- Berdintasunaren inguruan langilegoaren iritzia.
- Enpresa kulturaren aldaketa edo hobekuntzak.
- Enpresaren irudian aldaketa edo hobekuntzak.
- Lan baldintzen hobekuntza. Berdintasunaren inguruko ezagutza eta sensibilizazioaren hazkundera.
- Beste batzuk.

10. ERANSKINAK

FITXA zenbakia:

LAN ILDOA ETA EKINTZA:		HASIERA DATA:	AMAIERA DATA:
HELBURUA:	DESKRIBAPENA:		
JARRAIPENA EGITEKO TRESNAK:	NORI ZUZENDU DIOGU:		
ARDURADUNA:	PARTEHARTZAILE KOPURUA:		



EKINTZA BURUTZEKO ALDEZ AURRETIK EZARRITAKO BALIABIDEAK

GARAPENA-IRUZKINAK

11. AEK, EUSKARAZ KOOP. S, II. BERDINTASUN PLANAREN ONARPENA, NEGOTIAZIO MAHAIKO KIDEEN SINADURAK