
**BEAZen Emakumeen eta Gizonen arteko
Berdintasunerako I. Plana**



Aurkibidea

1. NEGOZIAZIO- PROZESUA ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO I. PLANA ONESTEA	3
2. LANGILEEN, LURRALDEAREN ETA DENBORAREN EREMUAK.....	4
3. DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO NAGUSIAK	6
4. JARRAITU ETA EBALUATZEKO BATZORDEA	8
5. EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO I. PLANAREN EDUKIAK.....	9
6. EZARRI, JARRAITU ETA EBALUATZEKO BALIABIDEAK ETA BITARTEKOAK.....	11
7. BEAZEN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO I. PLANA.....	13
8. GARATU BEHARREKO EKINTZAK.....	15
9. MANTENDU BEHARREKO JARDUKETAK	19

1. NEGOZIAZIO- PROZESUA ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO I. PLANA ONESTEA

2022ko apirilaren 25ean langileen legezko ordezkariekin bilera bat izan zen, eta BEAZek BEAZen Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako I. Plana egiteko negoziazio-batzordea eratu zen. Honako kideek osatu zuten:

- Eneritz Argatxa Izaola, erakundearen izenean.
- Borja López de Gereñu Martínez, langileen izenean.

Berdintasunerako I. Plana garatzeko emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-planei buruzko honako araudi hau kontuan hartu da:

- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasun eraginkorrerakoa.
- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena.
- 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, planak eta haien erregistroa arautzen dituen eta Laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena.
- 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, Emakumeen eta Gizonen arteko Ordainsari Berdintasunarena.

Halaber, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko honako foruko esparru estrategiko hauei erreparatu zaie:

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Bizkaiko Foru Aldundiaren VI. Foru Plana.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako ekainaren 20eko 4/2018 Berdintasunaren Foru Araua.

Diagnostikoa eta Berdintasunerako I. Planaren hasierako proposamena egiteko *ncuentra bila SLU* enpresaren laguntza teknikoa izan da. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan laguntza teknikoa emateko aholkularitza homologatua da.

Azkenik, 2022ko apirilaren 25ean negoziazio batzordeak BEAZen emakumeen eta gizonen egoerari buruzko diagnostikoa ontzat eman zuen eta BEAZen Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako I. Plan honen jatorria izan zen, aktak adierazten duen bezala. I. Plan hau 2022ko apirilaren 25ean onetsi zuen negoziazio batzordeak eta behar bezala dokumentatuta dago.

2. LANGILEEN, LURRALDEAREN ETA DENBORAREN EREMUAK

BEAZen Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako I. Plana erakundeko langile guztientzat da.

Lau urterako da, hau da, 2022-2025 aldirako. Dena den, ikuskatu beharko da honako inguruabarren bat gertatzen denean: a) Hurrengo 4. eta 6. ataletan aurrez ikusitako jarraipen- eta ebaluazio-emaitzen ondorioz egin behar denean. b) Legezko eta arauzko eskakizunetara egokitzen ez dela argi eta garbi gelditzen denean edo Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskapenaren jarduketaren emaitza gisa nahikoa ez denean. c) Enpresa bat egin, xurgatu, eskualdatu edo haren estatus juridikoa aldatzen denean. d) Enpresaren langileak, haren lan-metodoak antolaketa edo ordainsarien sistema funtsean aldatzen dituen edozein gorabeheraren aurrean, hitzarmena ez aplikatzea eta diagnostikoan aztertu ziren lan-baldintzak edo egoerak oinarrian aldatzea barne, baldin eta egiteko oinarri modura hartu badira. e) Sexuagatiko zuzeneko edo zeharkako diskriminazioa dela eta, ebazpen judizial batek enpresa kondenatzen badu edo legezko eta arauzko eskakizunekiko berdintasun-plana egokia ez dela zehazten badu.

Batzordearen jarraipen-zereginak ere ekar dezakete Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako I. Plana eguneratzea, eguneratzea halabeharrezkotzat jotzen bada. BEAZen Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako I. Planaren neurriak indarraldi osoan edozein unetan ikuska daitezke neurriren bat erantsi, orientatu, hobetu, zuzendu, biziagotu, arindu edo aplikatzeari uzteko, helburuak lortzeari dagokionez hautematen diren ondoreen arabera.

I. Planaren indarraldia amaitzen denean, berriz ere Berdintasun Planak eta Erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak adierazitakoari berriz erreparatuko zaio.

ALDATU ETA DESADOSTASUNAK EBAZTEKO PROZEDURA

BEAZen Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako I. Plan hau aldatu edo eguneratu ahalko da arestian aipatutakoari jarraikiz. Horretarako, batzordearen eskumeneren barruan, Berdintasun Planak eta Erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua aplikatzean egin behar diren ikuskapenak kontuan hartuko dira.

Bi alderdiek adostu dute Berdintasunerako I. Plan hau aplikatu eta interpretatzean desadostasunak badaude konpontze aldera Laneko Harremanen Kontseiluak eginga, "Laneko gatazkak konpontzeko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioan (PRECO)" zehazten diren bitartekaritza- eta arbitraje-prozedurak beteko direla.

3. DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO NAGUSIAK

Deskribatutakoaren ildotik, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako I. Plan honek egiteko bere diagnostikoa izan du. Ondorioak atera eta balorazioak egin ditu I. Planak erantzuteko eta ondoren laburbiltzen dira.

BEAZen erakunde-antolaketa lan-prozesuak sistematizatzean oinarritzen da, eta Berdintasunerako I. Plana ezartzeko erakundeko gainerako lan-ildoen kudeaketa-sistema bera jarraituko da.

Oraingo diagnostikoarekin eta Berdintasunerako I. Planarekin, BEAZek erabaki proaktibo bat hartu du erakunde handiagoetarako oraingo araudiari jarraikiz, gizonen eta emakumeen berdintasunaren arloan legezko eskeak betetzeari dagokionez. Eta, era berean, bere konpromisoa aditzera ematen du Planak Emakumeen eta Gizonen arteko Bizkaiko Foru Aldundiaren VI. Foru Planak eta Berdintasunerako foru-erakunde beraren Foru Arauak dituen ekintzak eransteko.

Azpimarragarria da sexuaren araberako osaera orekatua, lanbide-bereizketa urria - administrazioko postuetan baino ez da gertatzen- eta bereizketa bertikalik edo kristalezko sabairik eza. Horrez gain, lan-harreman egonkorra, ezaguna eta beste foru erakunde batzuekin partekatua izateak pertsonen kudeaketa-ereduari egonkortasuna ematen dio, eta horri esker, jardunbide objektiboak eta sistematizatuak daude.

PERTSONEN KUDEAKETAREN BARNE EREMUA

Langileen osaera orekatuta dago. Zentzu positiboan, horrek balio berezia du, BEAZen ekonomia- eta enpresa-sektorea kontuan hartuta. Arloka, administrazioan feminizazioa ageri da (bi sexuetako batek ordezkari txikiagoa duen arlo bakarra). Halaber, **zuzendaritzan eta koordinazioan osaera orekatua hauteman daiteke**, eta egun ez dago bereizketa bertikalik edo kristalezko sabairik.

Erakundean eta berdintasunaren arloan funtzionamenduari dagokionez **ez da** zuzeneko edo zeharkako **diskriminazio-egoerarik identifikatzen**. Horrez gain, azpimarragarria da berdintasunari buruzko pertzepzioaren inkestan eman den balorazio global ona.

Ez da genero-alborapenik hautematen erakundean **sartzean**, ezta **etengabeko prestakuntza**-prozesuan **eta sustatzeko prozesu automatikoetan ere**. Gainera, jardunbide onak identifikatzen dira balizko desberdinkeriak ziurtatu edo minimizatzeko, adibidez sartu eta lanpostuak betetzeko prozesuan.

Kontziliazio-politika erantzunkidearen balorazio ona egiten da eta, xede horrez, erreferentziatzen hartu da arlo honetan BFAk garatutako politika eta ez du eragin negatiborik pertsonen lanbide-garapenean.

Laneko segurtasun eta osasunaren politikari dagokionez, haurdunaldiarekin eta edoskitzaroarekin zerikusia duten arriskuak behar bezala prebenitzen dira, nahiz eta halako arrisku-motaren eraginik ez dagoen BEAZen jardueran. Laneko osasunari, arrisku psikosozialei, eta abarri buruzko barne

analisietan edo azterketetan, ordea, generoaren ikuspegia sartzeari beharrezkoa da, hala egiten direnean. Modu berean, komenigarria izan daiteke **sexu-jazarpenaren kasuak eta /edo sexuagatikoak prebenitu eta haien aurrean jarduteko mekanismoei eta tresnei** buruzko komunikazioa indartzea eta horien gainean sentsibilizatu edo trebatzea.

Ordainsari-politika da berdintasun-inkestan balorazio txarrena lortu duena. Hala ere, ez da identifikatu zuzenean edo zeharka diskriminatu beharreko soldata-praktikarik, eta egiaztatu da Bizkaiko Foru Aldundiko eta Gizarte Laguntzarako Foru Erakundeko lan-kontratuko langileen hitzarmen kolektiboa aplikatu dela (hitzarmen-kodea: 48004113011994), eta hortik ondorioztatzen da BEAZen lanpostuak baloratzeko aplikatu den sistema ere. Ordainsarien azterketak – Oinarrizko soldata eta osagarri guztiak – Ez du desberdintasun-praktikarik ematen – Are gehiago, emakumeentzat mesedegarria den arraila bat ematen da, plantillaren ordainsari orokorraren batez bestekoak sexuaren arabera kalkulatu ondoren -. Soldata-erregistroa eta soldata-auditoretza enpresa-batzordeak baliozkotu ditu, eta kontzeptu bakoitzeko ordainsarien banakapena handiagoa izan da.

ZERBITZUETAN ERAGINAREN ETA GIZARTEAN ERAGINAREN EREMUA

BEAZek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin hartutako konpromisoaren ondorioz, banan-banan eta modu sistematizatuan zerbitzuekiko eta programekiko konpromisoa hartu behar da, eta, horretarako, horietan generoaren ikuspegia sartzeko balizko neurriak identifikatu behar dira. Erakunde publikoek, eta horien artean foru-erakundeek, gizartean beren gain hartu behar duten zeregin eragilea kontuan hartuta, beharrezkoa da gizartean inpaktua izango duten jarduketak gauzatzea, Bizkaiko ekonomiaren eta enpresaren eremuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin erakundearen eta haren langileen konpromisoa adierazteko.

Azkenik, erosketen politikari dagokionez, BEAZek administrazio-klausula sozialen elementuak sartzen ditu, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin lotuta daude. Halaber, beste klausula-mota batzuk sartzen dira agiri teknikoetan balorazio-elementu gisa edo berdintasunaren arloan egikaritze-irizpideak dituzte.

Orokorrean, hizkuntza eta irudi ez-sexistak erabiltzen dira BEAZen zerbitzuetan. Dena den, zerbitzu guztietan eta hainbat euskarri, dokumentu eta beste komunikazio-elementu batzuetan hizkuntza ez-sexista sistematikoki eta egonkortasunez erabiltzea indartu behar da.

4. JARRAITU ETA EBALUATZEKO BATZORDEA

OSAERA

Plana jarraitu eta ebaluatzeiko batzordea eratuko da, eta enpresaren eta langileen ordezkariak parekideak izango dira. Halaber, batzordean bi aldeetako emakumeen eta gizonen osaera orekatua sustatzen da, bai eta lan-arloan berdintasunaren arloko prestakuntza edo esperientzia izatea ere.

- Eneritz Argatxa Izaola, erakundearen izenean.
- Borja López de Gereñu Martínez, langileen izenean.
- Horiek ezin dutenean parte hartu, izendatzen dira ordezteko Olatza Goitia Urkiaga, erakundearen izenean, eta Juan Bernardo Arrue Mendizabal, langileen izenean.

Berdintasunerako I. Plana jarraitzeko eta ebaluatzeiko batzordeak kanpoko laguntza eta aholkularitza espezializatua izan ahal izango du emakumeen eta gizonen arteko lan-eremuko berdintasunaren arloan. Horiek hitza izango dute, baina botorik ez.

FUNTZIONAMENDUA

I. Plana jarraitzeko eta ebaluatzeiko batzordeko kideek helburuak betetze aldera beharrezkotzat jotzen duten dokumentazio eta informazio guztia eskuratzeko eskubidea dute. Hala eta guztiz ere, haiek eta laguntzen dieten pertsona aditu guztiek isilpean berariaz adierazi zaien informazioari buruz une oro sekretua gorde beharko dute.

Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako I. Planean aurrez ikusten diren neurriak aldizka jarraitu eta ebaluatuko dira, eta urtean ohiko bi bilera egitea aurrez ikusten da. Hala ere, elkar adostu ostean, ezohiko beharrezkoak direnak egin ahalko dira. Bi unetan ebaluatuko da, I. Plana abian jartzen denetik zenbatzen hasita, bi urte igarotzen direnean eta amaitutakoan.

Jarraipen- eta ebaluazio-prozesuan bileren akta idatziko da.

5. EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO I. PLANAREN EDUKIAK

Ondoren, BEAZen Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako I. Plana egituratzeko hiru ardatzak garatzen dira.

- I. ardatza, Gobernu ona
- II. ardatza, BEAZen pertsonak kudeatzea
- III. ardatza, BEAZen eragina gizartean foru esparru publikotik

I. ardatzak, Gobernu onak, berdintasun-politikak sistematizatu eta finkatzeko jarduerak ditu. Jardueren esparru honek erreferentziatzat hartu ditu berdintasunerako estrategiak publikoak: Bizkaiko Foru Aldundiarena, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearena eta Eusko Jaurlaritzarena, besteak beste, haien plangintza estrategikoetako Gobernu On edo Gobernantzaren ataletan.

II. ardatzak, Pertsonen kudeaketak, Berdintasun Planak eta Erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak planteatutako gaiei erreparatzen die. Ildo horri jarraikiz, honako eduki hauetarako helburuak eta jarduketak sartzen dira:

- Hautaketa, kontratazioa, prestakuntza eta lanbide-sustapena.
- Lanbide-sailkapena eta ordainsarien politika.
- Lan-baldintzak (lan-denbora eta laneko segurtasuna eta osasuna).
- Norberaren bizitza, familiakoarekin eta lanekoarekin erantzukidetasunez kontziliatzea.
- Emakumeen ordezkartza txikia.
- Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurka prebenitu eta jardutea.

III. ardatzak, eragina gizartean foru-esparru publikotik deritzanak, bestalde, BEAZen gizarte-erantzukizunarekin eta berdintasunaren arloan eragile izateko gizarteari erreferentziak eman behar izanarekin zerikusia duten jarduerak ditu.

Ardatza bakoitzerako zehazten dira helburuak, helburu horiek lortzeko neurriak eta jarraitu nahiz ebaluatzeko adierazleak, egikaritzeko arduradunak eta egiteko data zenbatetsiak. Pertsonen buruzko jarraipen- eta ebaluazio-adierazle guztiak, ahal izanez gero, sexuaren arabera banatzen dira analisia eta eragina errazagoa izateko.

Planaren helburuei dagokienez, jarraian aipatzen dira:

JARDUKETA-ARDATZAK
I. ARDATZA, GOBERNU ONA
<ul style="list-style-type: none">• 1.1. HELBURUA: BEAZEN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA ZABALTZEKO PLANGINTZA ETA ANTOLAKETA GARATZEA, BAI ETA JARRAITU ETA EBALUATZEA ERE.• 1.2. HELBURUA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO POLITIKAN ERAGIN POSITIBOA AHALBIDETUKO DUTEN MEKANISMOAK ETA TRESNAK GARATZEA.• 1.3. HELBURUA: PLANAREN ETA HAREN EZARTZE-MAILAREN EDUKIAK JAKINARAZTEA.
II. ARDATZA, BEAZEN PERTSONAK KUDEATZEA
<ul style="list-style-type: none">• 2.1. HELBURUA: HAUTAKETA, KONTRATAZIO, PRESTAKUNTZA ETA LANBIDE-SUSTAPENAREN PROZESUETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN-PRINTZIOARI ERREPARATZEA.• 2.2. HELBURUA: LANBIDE-SAILKAPENENKO SISTEMETAN ETA ORDAINSARIEN POLITIKAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN-PRINTZIOARI ERREPARATZEA.• 2.3. HELBURUA: BEAZEKO LANGILEEI DAGOKIENEZ, EUREN BIZITZA FAMILIAKOAREKIN ETA LANEKOAREKIN ERANTZUKIDETASUNEZ KONTZILIATZEARI ERREPARATZEA.• 2.4. HELBURUA: SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN AURKA PREBENITU ETA JARDUTEA.
III. ARDATZA, ERAGINA GIZARTEAN FORU-ESPARRU PUBLIKOTIK
<ul style="list-style-type: none">• 3.1. HELBURUA: BERDINTASUNERAKO VI. FORU PLANEKO EKINTZETAN PARTE HARTU ETA LANKIDETZAN JARDUTEA, BALDIN ETA FORU ERAKUNDEETARAKO EDO FORU-SEKTORE PUBLIKORAKO BADIRA.• 3.2. HELBURUA: EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREN ARLOAN ETA EMAKUMEEK ENPRESA ETA EKONOMIAREN EREMUAN PRESENTZIA HANDIAGOA IZATEKO GIZARTEA SENTSIBILIZATZEA.

6. EZARRI, JARRAITU ETA EBALUATZEKO BALIABIDEAK ETA BITARTEKOAK

Erakundeak konpromisoa hartzen du I. Plana ezarri, jarraitu eta ebaluatze aldera bitarteko eta baliabide guztiak emateko. Honela kalkulatu dira:

- Gutxienez Antolaketa Arloko teknikarien urteko ordu guztien % 5, Berdintasun Plana ezartzeko ekintza-ildoak betetzen direla ikuskatu, jarraitu eta eguneratzeko izendatuta badaude.
- Berdintasunaren arloan indarreko araudia betetze aldera politikak eta prozedurak eguneratzeko orduan aholkatzeko kanpoko kontratazioa (kontratu txikia).

Eta, modu berean, jarraipen- eta ebaluazio-batzordeari buruzko funtzioak betetzeko, bereziki:

- Bilerak egiteko toki egokia.
- Horietarako behar den materiala.
- Informazio estatistikoa eskuratzea, sexuen eta lanpostuen arabera banatuta, dagokion aldizkakotasunarekin ekintza bakoitzerako hitzartu diren jarraipen-irizpideetan zehaztuta.
- Berdintasun Planaren jarraipenari eta balizko aldaketari buruz edozein alderdik eskatzen duen informazioa ematea.

Errazago ezarri, jarraitu eta ebaluatzeko tresnak erabiliko dira. Ildo horri jarraikiz, besteak beste, honako hauek erabili ahalko dira:

- Ekintzen urteko kronograma (gutxi gorabeherako taula erantsi da).
- Jarraipen-fitxa (gutxi gorabeherako taula erantsi da).
- Jarraipenari buruzko txostena (ardatz bakoitzeko jarduketei buruzko informazioa, ekintzak nahiz kronograma ikuskatu eta eguneratzea, bidezkoa bada).
- Ebaluazioari buruzko txostena (ardatz bakoitzeko jarduketei buruzko informazioa, sortutako eraginak, ondorioak eta proposamenak, bidezkoa bada).

KRONOGRAMA (URTEA)		I. LAUHIL.	II. LAUHIL.	III. LAUHIL.
I. ardatza, Gobernu ona	Ekintza			
	Ekintza			
	(...)			
II. ardatza, pertsonak kudeatzea	Ekintza			
	Ekintza			
	(...)			
III. ardatza, eragina gizartean / foru-esparrua	Ekintza			
	Ekintza			
	(...)			

1. taula: Kronogramaren txantiloia

EKINTZAREN JARRAIPEN-FITXA			
Ekintza			
Pertsona/sail arduraduna			
Ezartze-data			
Lotutako adierazlea			
Egikaritze-maila	<input type="checkbox"/> Egiteke	<input type="checkbox"/> Egiten	<input type="checkbox"/> Amaituta
Ezartzeko zailtasunak			
Izandako hobekuntzak			
Ekintza gauzatzea ziurtatzen duen dokumentazioa, hala balego			

2. taula: Jarraitzeko txantiloia

7. BEAZEN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO I. PLANA

Ondoren, 2022-2025 aldian BEAZen Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako I. Planean dauden helburuak eta ekintzak aipatzen dira.

BEAZEN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO I. PLANA
1.1. HELBURUA: BEAZEN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA ZABALTZEKO PLANGINTZA ETA ANTOLAKETA GARATZEA, BAI ETA JARRAITU ETA EBALUATZEA ERE.
Zuzendaritza Kontseiluak BEAZen Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako I. Plana oneste a. Amaitutakoan ebaluatuko da.
Berdintasunerako I. Plana zuzendaritzak ikuskatzeko urteko txostenetan sartzea errazago gauzatzeko, eta ezartze aldera behar diren baliabideak ematea.
Jarraipen- eta ebaluazio-batzorde parekidea eratzea. Lan-dinamikari dagokionez, urtean ohiko bi bilera egingo dira jarraitzeko, eta elkar adostu ostean behar diren ezohikoak egin ahal izango dira. I. Planak bi ebaluazio-une izango ditu: bat erdian eta bestea amaitzen denean.
1.2. HELBURUA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO POLITIKAN ERAGIN POSITIBOA AHALBIDETUKO DUTEN MEKANISMOAK ETA TRESNAK
Berdintasunerako prestakuntza-planean BEAZeko langileentzat berdintasunaren arloan sentsibilizazioa eta prestakuntza sartzea. <ul style="list-style-type: none"> - Mintzaira modu ez-sexistan erabiltzea. - Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren gaian sentsibilizatzea. - BEAZen jarduketetan generoaren ikuspegia txertatzea.
BEAZen kanpoko eta barneko komunikazioak mintzaira ez-sexista erabiltzeko egokitzea. <ul style="list-style-type: none"> o Barneko komunikazioak (plan estrategikoa, kudeaketa-plana, korporazioaren politikak, zerbitzu eta proiektu berriak abian jartzea). o Web orria. o Gogobetetasun-inkestak. o Sare sozialak.
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin eta sexuan oinarritutako diskriminazio gabeziarekin berez lotutako elementuei dagokienez, BFAk onesten duen jarraibidearen kodea (Compliance) egokitu ahal izateko jarraitzea.
1.3. HELBURUA: I. PLANAREN ETA HAREN EZARTZE-MAILAREN EDUKIAK JAKINARAZTEA
BEAZen intranetean gune bat sortzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako; helburua da dokumentu eta eduki interesgarriak irisgarriagoak izatea. Puntualki interesgarria suertatzen den informazioarekin eguneratuko da.
BEAZeko langile guztiei emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako I. Planaren berri ematea .
BEAZen web korporatiboa garatzea GJHen eta Complianceren politikaren esparruan Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako I. Planarekin lotutako edukiak sartze aldera.
2.1. HELBURUA: HAUTAKETA, KONTRATAZIO, PRESTAKUNTZA ETA LANBIDE-SUSTAPENAREN PROZESUETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN-PRINTZIOARI

BEAZen harrera-eskuliburuan langile berriek erakundearen emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-konpromisoa, protokoloak, etab. ezagutu eta irisgarri izateko edukiak sartzea.
Amatasunaren, aitatasunaren, eszedentziaren edo zaintzarako beste baimen edo lizentzia batzuen kasuan pertsonen prestakuntzarekin lotura mantentzea.
2.2. HELBURUA: LANBIDE-SAILKAPENEN SISTEMETAN ETA ORDAINSARIEN POLITIKAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN-PRINTZIOARI ERREPARATZEA.
Urtero ordainsarien erregistroa egitea, ordainsarien kategoria eta kontzeptu bakoitzerako % 25etik gorako arrakalak interpretatzeko eta berdintasun-planaren jarraipen-batzordean egindako testuingurua eta interpretazioa adierazteko.
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako planaren jarraipen-batzordean urtero identifikatu diren arrakalen bilakaeraren berri ematea .
2.3. HELBURUA: BEAZEKO LANGILEEI DAGOKIENEZ, EUREN BIZITZA FAMILIAKOAREKIN ETA LANEKOAREKIN ERANTZUKIDETASUNEZ KONTZILIATZEARI
Kontziliatzeko erabili diren neurri nagusiei buruzko informazio kuantitatibo orokorrarekin urteko txostena egitea, sexuaren arabera banatuta, eta Berdintasun Batzordeari jakinaraztea.
Aplikazioko hitzarmen kolektiboari edo arloko araudi berriari lotuta, BFAn bertan kontziliatzeko hartzen diren neurri berriak barnean jakinaraztea.
2.4. HELBURUA: SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN AURKA PREBENITU ETA JARDUTEA.
Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren kasuetan protokoloak aplikatzen dituzten pertsonentzako berariazko prestakuntza egitea.
Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren kasuetarako protokoloa zabaltzeko eta irisgarri izateko plana egitea, protokoloa orain baino gehiago ezagutzeko.
Sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzeko sentsibilizazio-jarduketak egitea.
3.1. HELBURUA: BERDINTASUNERAKO VI. FORU PLANEN EKINTZETAN PARTE HARTU ETA LANKIDETZAN JARDUTEA, BALDIN ETA FORU ERAKUNDEETARAKO EDO FORU-SEKTORE PUBLIKORAKO BADIRA.
Berdintasunerako VI. Foru Planaren ekintzetan parte hartzea eta lankidetzan jardutea, horiek foruko erakundeentzat edo foruko sektore publikoarentzat badira; adibidez, prestakuntza-jarduerak eta egin daitezkeen bestelakoak.
“Foruko sail eta erakunde guztien informazio- eta prestakuntza-ekintza guztietan ikuspegi intersektionalarekin aplikatzeko berdintasunean komunikatzeari buruzko gida egitea” VI. Foru Planaren ekintzari dagokionez, BEAZi helarazten zaizkion adierazpenak aplikatzea .
Berdintasunerako VI. Foru Planaren jarduerak egitea, Ekonomia Sustatzeko Sailari atxikitako sozietate publikoentzat badira, hala nola “8.1.2. Ekonomia Sustatzeko Sailari atxikitako sozietate publiko bakoitzean emandako zerbitzuetan generoaren eragina aztertzea”.
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako sailen barruko batzordearen deialdietara eta BFAk arloan egin ditzakeen beste deialdi batzuetara joatea.
Berdintasunerako planaren indarraldian, dagokionean, sexuaren aldagaia gogobetetasun-inkestetan eta tresna baliokideetan sartzea, ondoren aztertzeko.
3.2. HELBURUA: EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREN ARLOAN ETA EMAKUMEEK ENPRESA ETA EKONOMIAREN EREMUAN PRESENTZIA HANDIAGOA IZATEKO GIZARTEA SENSIBILIZATZEA.

Emakumeen Nazioarteko Egunean (martxoak 8) eta Emakumeenganako Indarkeriaren Aurkako Egunean (azaroak 25) Bizkaiko Foru Aldundiak abiarazten dituen erakundearen sentsibilizazio-kanpainen eta BFAk eta haren Berdintasunerako Zuzendaritzak egiten dituen beste kanpaina batzuen barne-zabalkuntza egitea.

Zientzia eta Teknologian Nesken eta Emakumeen Nazioarteko Eguna (otsailak 11) dela eta, BEAZen berriazko kanpaina egitea (sare sozialetarako irudia edo kartela, adibide).

8. GARATU BEHARREKO EKINTZAK

I. ARDATZA, GOBERNU ONA

1.1. HELBURUA: BEAZEN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA ZABALTZEKO PLANGINTZA ETA ANTOLAKETA GARATZEA, BAI ETA JARRAITU ETA EBALUATZEA ERE.

Ekintza	Adierazlea	Data	Ardur.
1. Zuzendaritza Kontseiluak BEAZen Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako I. Plana onestea. Amaitutakoan ebaluatuko da.	Ebaluazio-txostena bai/ez	Urtekoa	Ant. Zuz.
2. Berdintasunerako I. Plana zuzendaritzak ikuskatzeko urteko txostenetan sartzea errazago gauzatzeko, eta ezartze aldera behar diren baliabideak ematea.	Aurrekontu-zuzkidura.	Urtekoa	Ant. Zuz.
3. Jarraipen- eta ebaluazio-batzorde parekidea eratzea. Lan-dinamikari dagokionez, urtean ohiko bi bilerak egingo dira jarraitzeko, eta elkar adostu ostean behar diren ezohikoak egin ahal izango dira. I. Planak bi ebaluazio-une izango ditu: bat erdian eta bestea amaitzen denean.	Egindako bilerak	Sei hilean behin	Ant. Zuz.

1.2. HELBURUA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO POLITIKAN ERAGIN POSITIBOA AHALBIDETUKO DUTEN MEKANISMOAK ETA TRESNAK

Ekintza	Adierazlea	Data	Ardur.
4. Berdintasunerako prestakuntza-planean BEAZeko langileentzat berdintasunaren arloan sentsibilizazioa eta prestakuntza sartzea. - Mintzaira modu ez-sexistan erabiltzea. - Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren gain sentsibilizatzea.	Prestatutako pertsonen kopurua	2022 (gero Harrera Planean sartzea)	Ant. Zuz.

1.2. HELBURUA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO POLITIKAN ERAGIN POSITIBOA AHALBIDETUKO DUTEN MEKANISMOAK ETA TRESNAK

- BEAZen jarduketetan generoaren ikuspegia txertatzea.			
5. BEAZen kanpoko eta barneko komunikazioak mintzaira ez-sexista erabiltzeko egokitzea. <ul style="list-style-type: none"> ○ Barneko komunikazioak (plan estrategikoa, kudeaketa-plana, korporazioaren politikak, zerbitzu eta proiektu berriak abian jartzea). ○ Web orria. ○ Gogobetetasun-inkestak. ○ Sare sozialak 	Barne eta kanpoko komunikazioetan mintzairan identifikatu diren gorabeheren kop.	Urtekoa	Kom. Tal.

1.3. HELBURUA: I. PLANAREN ETA HAREN EZARTZE-MAILAREN EDUKIAK JAKINARAZTEA

Ekintza	Adierazlea	Data	Ardur.
6. BEAZen intranetean gune bat sortzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako; helburua da dokumentu eta eduki interesgarriak irisgarriagoak izatea. Puntualki interesgarria suertatzen den informazioarekin eguneratuko da.	Sortutako sitea	2022	Kalitate-taldea
7. BEAZeko langile guztiei emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako I. Planaren berri ematea.	Iritsitako pertsonen kopurua	2022	Ant. Zuz.
8. BEAZen web korporatiboa garatzea GJHen eta Complianceren politikaren esparruan Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako I. Planarekin lotutako edukiak sartze aldera.	Eduki berriak	4 urtean behin	Kom. tal.

II. ARDATZA. BEAZEN PERTSONAK KUDEATZEA

2.1. HELBURUA: HAUTAKETA, KONTRATAZIO, PRESTAKUNTZA ETA LANBIDE-SUSTAPENAREN PROZESUETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN-PRINTZPIOARI

Ekintza	Adierazlea	Data	Ardur.
9. BEAZen harrera-eskuliburuan langile berriek erakundearen emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-konpromisoa, protokoloak, etab. ezagutu eta irisgarri izateko edukiak sartzea.	Eguneratutako eskuliburua	2022	Ant. Zuz.

2.2. HELBURUA: LANBIDE-SAILKAPENEN SISTEMETAN ETA ORDAINSARIEN POLITIKAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN-PRINTZPIOARI ERREPARATZEA.

Ekintza	Adierazlea	Data	Ardur.
10. Urtero ordainsarien erregistroa egitea, ordainsarien kategoria eta kontzeptu bakoitzerako %25etik gorako arrakalak interpretatzeko eta berdintasun-planaren jarraipen-batzordean egindako testuingurua eta interpretazioa adierazteko.	Urteko erregistroaren garapena	Urtekoa	Ant. Zuz.
11. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako planaren jarraipen-batzordean urtero identifikatu diren arrakalen bilakaeraren berri ematea.	Jarraipen-akta	Urtekoa	Ant. Zuz.

2.3. HELBURUA: BEAZEKO LANGILEEI DAGOKIENEZ, EUREN BIZITZA FAMILIAKOAREKIN ETA LANEKOAREKIN ERANTZUKIDETASUNEZ KONTZILIATZEARI

Ekintza	Adierazlea	Data	Ardur.
12. Kontziliatzeko erabili diren neurri nagusiei buruzko informazio kuantitatibo orokorrarekin urteko txostena egitea, sexuaren arabera banatuta, eta Berdintasun Batzordeari jakinaraztea.	Emakume eta gizon guztien gainean kontziliazio-neurriak erabili dituzten emakumeen eta gizonen kopurua	Urtekoa	Ant. Zuz.

III. ARDATZA. ERAGINA GIZARTEAN FORU-ESPARRU PUBLIKOTIK

3.1. HELBURUA: BERDINTASUNERAKO VI. FORU PLANENKO EKINTZETAN PARTE HARTU ETA LANKIDETZAN JARDUTEA, BALDIN ETA FORU ERAKUNDEETARAKO EDO FORU-SEKTORE PUBLIKORAKO BADIRA.

Ekintza	Adierazlea	Data	Ardur.
13. Berdintasunerako VI. Foru Planaren ekintzetan parte hartzea eta lankidetzan jardutea, horiek foruko erakundeentzat edo foruko sektore publikoarentzat badira; adibidez, prestakuntza-jarduerak eta egin daitezkeen bestelakoak.	Babestutako jarduketan kop.	Iraunkorra	Ant. Zuz.
14. "Foruko sail eta erakunde guztien informazio- eta prestakuntza-ekintza guztietan ikuspegi intersektionalarekin aplikatzeko berdintasunean komunikatzeari buruzko gida egitea " VI. Foru Planaren ekintzari dagokionez, BEAZi helarazten zaizkion adierazpenak aplikatzea .	Barne eta kanpoko komunikazio etan mintzairan identifikatu diren gorabeheren kop.	2022	Kom. Tal.
15. Berdintasunerako VI. Foru Planaren jarduerak egitea, Ekonomia Sustatzeko Sailari atxikitako sozietate publikoentzat badira, hala nola "8.1.2. Ekonomia Sustatzeko Sailari atxikitako sozietate publiko bakoitzean emandako zerbitzuetan generoaren eragina aztertzea".	Aztertutako zerbitzuen kop.	2022	Erag. Zuz.
16. Berdintasunerako planaren indarraldian, dagokionean, sexuaren aldagaia gogobetetasun-inkestetan eta tresna baliokideetan sartzea, ondoren aztertzeko.	Egokitutako inprimakien kop.	Iraunkorra	Kom. Tal.

9. MANTENDU BEHARREKO JARDUKETAK

Ondoren, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Planaren ekintzak adieraziko dira. Horiek dagoeneko egiten ari ziren Plana zehaztu baino lehen. Planaren indarraldian gauzatzen jarraituko dira.

Ardatza	Helburua	Ekintza	Adierazlea	Data
I. ARDATZA, GOBERNU ONA	1.2. HELBURUA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO POLITIKAN ERAGIN POSITIBOA AHALBIDETUKO DUTEN MEKANISMOAK ETA TRESNAK	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin eta sexuan oinarritutako diskriminazio gabeziarekin berez lotutako elementuei dagokienez, BFAk onesten duen jarraibidearen kodea (Compliance) egokitu ahal izateko jarraitzea.	• Eguneratzeen kopurua	Dagokionean
II. ARDATZA, BEAZEN PERTSONAK KUDEATZEA	2.1. HELBURUA: HAUTAKETA, KONTRATAZIO, PRESTAKUNTZA ETA LANBIDE-SUSTAPENAREN PROZESUETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN-PRINTZPIOARI	Amatasunaren, aitatasunaren, eszedentziaren edo zaintzarako beste baimen edo lizentzia batzuen kasuan pertsonen prestakuntzarekin lotura mantentzea.	• Komunikazioen xede diren pertsonen kopurua	Dagokionean
	2.3. HELBURUA: BEAZEKO LANGILEEI DAGOKIENEZ, EUREN BIZITZA FAMILIAKOAREKIN ETA LANEKOAREKIN ERANTZUKIDETASUNEZ KONTZILIATZEARI	Aplikazioko hitzarmen kolektiboari edo arloko araudi berriari lotuta, BFAn bertan kontziliatzeko hartzen diren neurri berriak barnean jakinaraztea.	• Eguneratzeen kopurua	Dagokionean
	2.4. HELBURUA: SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO	Sexu-jazarpeneraren eta sexuan oinarritutako jazarpeneraren kasuetan protokoloak aplikatzen dituzten pertsonentzako berriazko prestakuntza egitea.	• Prestatutako pertsonen kopurua	Dagokionean

Ardatza	Helburua	Ekintza	Adierazlea	Data
	JAZARPENAREN AURKA PREBENITU ETA JARDUTEA.		<ul style="list-style-type: none"> • Prestakuntzaren ordu-kopurua 	
	2.4. HELBURUA: SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN AURKA PREBENITU ETA JARDUTEA.	Sexu-jazarpeneren eta sexuan oinarritutako jazarpeneren kasuetarako protokoloa zabaltzeko eta irisgarri izateko plana egitea, protokoloa orain baino gehiago ezagutzeko.	<ul style="list-style-type: none"> • Jarduketarako kopurua • Hartzaileen kopurua 	Dagokionean
	2.4. HELBURUA: SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN AURKA PREBENITU ETA JARDUTEA.	Sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzeko sentsibilizazio-jarduketak egitea.	<ul style="list-style-type: none"> • Jarduketarako kopurua • Hartzaileen kopurua 	Dagokionean
III. ARDATZA. ERAGINA GIZARTEAN FORU-ESPARRU PUBLIKOTIK	3.2. HELBURUA: EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREN ARLOAN ETA EMAKUMEEK ENPRESA ETA EKONOMIAREN EREMUAN PRESENTZIA HANDIAGOA IZATEKO GIZARTEA SENTSIBILIZATZEA.	Emakumeen Nazioarteko Egunean (martxoak 8) eta Emakumeenganako Indarkeriaren Aurkako Egunean (azaroak 25) Bizkaiko Foru Aldundiak abiarazten dituen erakundearen sentsibilizazio-kanpainen eta BFAk eta haren Berdintasunerako Zuzendaritzak egiten dituen beste kanpaina batzuen barne-zabalkuntza egitea.	<ul style="list-style-type: none"> • Jarduketarako kopurua • Hartzaileen kopurua 	Martxoan Azaroan
	3.2. HELBURUA: EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREN ARLOAN ETA EMAKUMEEK ENPRESA ETA EKONOMIAREN	Zientzia eta Teknologian Nesken eta Emakumeen Nazioarteko Eguna (otsailak 11) dela eta, BEAZen berriarazko kanpaina egitea (sare sozialetarako irudia edo kartela, adibide).	<ul style="list-style-type: none"> • Jarduketarako kopurua • Hartzaileen kopurua 	Otsailan

Ardatza	Helburua	Ekintza	Adierazlea	Data
	EREMUAN PRESENTZIA HANDIAGOA IZATEKO GIZARTEA SENTSIBILIZATZE A.			

Eneritz Argatxa Izaola

Erakundearen izenean

Borja López de Gereñu Martínez

Langileen izenean