
BEAZen Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako II. Plana



Aurkibidea

1.NEGOZIAZIO-PROZESUA ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO II. PLANA ONESTEA.....	3
2.LANGILEEN, LURRALDEAREN ETA DENBORAREN EREMUAK.....	4
3.DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO NAGUSIAK.....	6
4.JARRAITU ETA EBALUATZEKO BATZORDEA	9
5.EZARRI, JARRAITU ETA EBALUATZEKO BALIABIDEAK ETA BITARTEKOAK	10
6.EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO II. PLANAREN EDUKIAK.....	11
7.BEAZEN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO II. PLANA.....	13

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

2025eko abenduaren 18an langileen legezko ordezkariekin bilera bat izan zen, eta BEAZek BEAZen Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako II. Plana egiteko negoziazio-batzordea eratu zuen. Honako kideek osatu zuten:

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

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

- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako dena.
- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena.
- 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, planak eta haien erregistroa arautzen dituen eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzkoa) 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 VII. Foru Plana, Bizkaiko Foru Aldundiarena (2025-2029).
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako ekainaren 20eko 4/2018 Berdintasunaren Foru Araua.

Diagnostikoa eta Berdintasunerako II. Planaren hasierako proposamena egiteko, *ncuentra bila SLU* enpresaren laguntza teknikoa jaso dugu, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak emakumeen eta gizonen berdintasun-arloan laguntza teknikoa emateko aholkularitza-enpresa homologatua baita.

Azkenik, 2026ko uztailaren 10ean, negoziazio-batzordeak BEAZen emakumeen eta gizonen egoerari buruzko diagnostikoa ontzat eman zuen eta BEAZen Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako II. Plan honen jatorria izan zen, aktak adierazten duen bezala. Egun berean, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako II. Plana onetsi zen.

2. LANGILEEN, LURRALDEAREN ETA DENBORAREN ESPARRUAK

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

Lau urterako da; hau da, 2026ko uztailetik 2030eko uztailera arte izango du indarra. Dena den, berrikusi egin beharko da, honako inguruabarren bat gertatzen denean: a) 4. eta 6. apartatuetan jasotzen diren jarraipenaren eta ebaluazioaren emaitzen ondorioz hala egokitzen bada. b) Legezko eta arauzko eskakizunetara egokitzen ez dela argi eta garbi gelditzen bada edo Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren arabera nahikoa ez bada. c) Enpresak beste enpresa batekin bat egiten badu, beste enpresa batek enpresa xurgatzen badu, enpresa eskualdatu egiten bada edo enpresaren estatus juridikoa aldatzen bada. d) Enpresako plantilla, enpresaren lan-metodoak, enpresaren antolaketa edo ordainsarien sistema funtsean aldatzen dituen edozein gorabehera gertatzen bada, hitzarmena ez aplikatzea eta diagnostikoan aztertu ziren lan-baldintzak edo egoerak oinarrian aldatzea barne hartuta, baldin eta baldintza horiek Plana egiteko oinarri modura hartu badira. e) Sexuagatiko zuzeneko edo zeharkako diskriminazioa dela-eta, ebazpen judizial batek enpresa kondenatzen badu edo Berdintasunerako Planak legezko edo arauzko eskakizunekin bat egiten ez badu.

Batzordearen jarraipen-lanek ere ekar dezakete Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako II. Plana eguneratzea, eguneratze hori halabeharrezkotzat jotzen bada. BEAZen Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako II. 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.

II. Planaren indarraldia amaitzen denean, berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak adierazitakoari helduko diogu berriro ere.

ALDATU ETA DESADOSTASUNAK EBAZTEKO PROZEDURA

BEAZen Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako II. Plan hau aldatu edo eguneratu ahalko da, Berdintasun Planak eta Erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua aplikatuz eta batzordearen eskumenen barruan.

Dagozkion eguneratzeak edo aldaketak egiteko, prozedura honi jarraituko zaio:

- Jarraipen Batzordeko alderdietako edozeinek ezohiko bilera bat deitu ahalko du eguneratze- edo aldaketa-prozesuari ekiteko; hala ere, premia hori ohiko jarraipen-bilera batean ere hauteman daiteke. Kasu horretan, ez da beharrezkoa izango batzordea ezohiko bilera bat egiteko deitzea, eta aktan jasoko da indarrean dagoen plana eguneratzen edo aldatzen hasteko eskaera. Ezohiko

deialdiaren eskaeraren eta deialdiaren beraren jakinarazpen guztiak posta elektronikoz egingo dira, edo dagozkien aktetan jasoko dira.

- Alderdietako edozeinek ohiko edo ezohiko bilera batean eskaera egiten duenetik eta hiru hilabeteko epean alderdiek hala erabakitzen badute, eguneratze- edo aldaketa-prozesuari ekingo zaio, gehienez ere bi hilabeteko epean. Plan eguneratu berriaren negoziazioa gauzatzeko epea 901/2020 Errege Dekretuaren 4. artikuluan jasotakoa izango da, eta negoziazio-prozedurak 901/2020 Errege Dekretuaren 5. artikuluan adierazitakoa beteko du. Negoziatio-aldian, egungo plana indarrekoztat joko da.

Alderdietako edozeinek ohiko edo ezohiko bilera batean eskaera egiten duenetik hiru hilabeteko epean adostasunik lortu ez bada plana egokitzeko edo aldatzeko, bi alderdiek adostu dute Berdintasunerako II. Plan hau aplikatu eta interpretatzean desadostasunak badaude, konpontze aldera, Laneko Harremanen Kontseiluak egindako "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 II. Plan honek egiteko bere diagnostikoa izan du. Diagnostikoan, zenbait ondorio atera dira, eta zenbait balorazio egin, II. Planak erantzun diezaien. Hona hemen ondorio eta balorazioak:

GOBERNU ONA

- BEAZek lan-prozesuen sistematizazioan oinarritutako kultura du. II. Berdintasunerako Planaren ezarpenak I. Planak izan duen kudeaketa- eta jarraipen-sistema berari jarraituko dio, bai eta erakundearen gainerako zeharkako lan-ildoei ere.
- BEAZen Berdintasunerako II. Planean sartu behar dira Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Foru Planaren barruan parte hartzeko edo deitzeko aukera dagoen ekintzak.
- Komeni da, halaber, II. Planean sartzea aplikagarri zaizkion Berdintasunerako Foru Arauaren alderdiak.
- Horretarako, BEAZen Berdintasunerako II. Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko batzordea mantendu beharko da, lege-eskakizunak kontuan hartuta —batez ere, batzordearen osaera paritarioa eta urteko jarraipen-lanaren sistematizazioa, zeina urteko bi lan-saiotan eta II. Planaren tarteko eta amaierako ebaluazioan oinarritu baitaiteke, kanpoko prestakuntza eta/edo laguntza adituarekin—.
- I. Planean kanpoko komunikazio-kanalak berrikusteko eta erabilera ez-sexistara egokitzeko lan handia egin bazen ere, BEAZen zerbitzu eta programei buruz argitaratuko diren informazio guztiak aldez aurretik berrikusi beharko dira.

GOBERNU ONA ETA GIZARTEAN DUEN ERAGINA

- BEAZen kontratazio-politikak emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia daukaten administrazio-klausula sozialen elementuak jasotzen ditu. Gaur egun, ez da klausula horien garapen berririk egin, eta, oro har, BFAk arlo horretan adierazitakoa betetzen dute.
- Esan bezala, BEAZen zerbitzuak deskribatzeko eta zabaltzeko, hizkuntza eta irudi ez-sexistak erabiltzen dira. Dena den, zerbitzu guztietan eta hainbat euskarri, dokumentu eta beste komunikazio-elementu batzuetan hizkuntza ez-sexista sistematikoki eta egonkortasunez erabiltzea indartu behar da.
- Genero-ikuspegia foru-sailek ematen dituzten zerbitzu eta programetan txertatzearekin lotuta dauden VII. Planeko ekintzei dagokienez, Ekonomia Sustatzeko Sailak BEAZi eskatu ahalko dio konpromiso horiek betetzeko. Era berean, genero-ikuspegia hirugarrenetikiko edo beste interes-talde batzuekiko harremanetan txertatzeko ere eskatu ahalko dio.

LANGILEAK KUDEATZEKO BARNE-EREMUA

- Plantillaren osaera orekatua da (% 57 emakumeak dira, eta % 43 gizonak). Hori oso garrantzitsua da, batez ere BEAZen ekonomia- eta enpresa-sektorea kontuan hartuta. Arloka, administrazioan feminizazioa ageri da (bi sexuetako batek ordezkari-txikiagoa duen arlo bakarra).
- Azken ekitaldietan izandako antolaketa-aldaketen ondorioz, zuzendaritza-eremuak ez du osaera orekatua. Dena den, zuzendari nagusia oraindik ere emakume bat da. Koordinazio-eremuari dagokionez, hau da, hurrengo antolaketa-maila, feminizazio handia dago; izan ere, koordinazio-postuen % 78 emakumeek betetzen dituzte.
- Erakundean eta langileen kudeaketa-politiketan, ez da zuzeneko edo zeharkako diskriminazio-egoerarik identifikatu.
- Ez da genero-alborapenik detektatu etengabeko prestakuntzan, ez eta sustapen-prozesu automatikoetan ere.
- Kontziliazio politika erantzunkideari ere balorazio ona egin diote, zeinak erreferentetzat baitu BFAk arlo horretan garatutako politika. Dirudienez, kontziliazioak eta malgutasunak ez diote kalterik egiten langileen garapen profesionalari.
- Ordainsariei dagokienez, urteko zenbateko normalizatuen soldata-arrakala pixkanaka jaitsi da, eta gaur egun % 8koa da. Ez da identifikatu behar ez bezala aplikatzeagatik soldata-arrakala sortzen duen soldata-kontzepturik (zuzeneko edo zeharkako diskriminazioa). Bizkaiko Foru Aldundiko eta Gizarte Urgazpenerako Foru Erakundeko lan-kontratuko langileen hitzarmen kolektiboa aplikatzen dela egiaztatu da (hitzarmenaren kodea: 48004113011994).
- Oro har, komunikazioak hizkuntza ez-sexista erabiliz egiten badira ere, BEAZen barneko eta kanpoko dokumentu-euskarriak berrikusten jarraitu behar da. Hizkuntza ez-sexista erabiltzeko betebeharra gogoraraztea komeni da, sistematikoki aplikatzeko.
- Laneko segurtasun- eta osasun-politikari dagokionez, haurdunaldiari edo edoskitzeari lotutako arriskuen prebentzio egokia egiten da, nahiz eta horrelako arriskuek ez duten eraginik BEAZen jardueran. Laneko osasunari, arrisku psikosozialei, eta abarri buruzko barne analisietan edo azterketetan, ordea, generoaren ikuspegia sartzea beharrezkoa da, hala egiten direnean.
- Berdintasunerako I. Plana gauzatzean, hainbat mekanismo garatu dira sexu-jazarpeneko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak prebenitzeko eta horien aurrean jarduteko. Halaber, sensibilizazioa, prestakuntza, infografiak erakundearen instalazioetan eta abar egin dira. Protokolo propioa dugu, BFAk planteatutako jarraibideak kontuan hartzen dituenak. Ez da protokoloa aktibatu behar izan komunikazioen edo salaketan ondorioz.

ORDAINSARIEN AUDITORETZAREN ONDORIOAK

BEAZen soldata-politikak Bizkaiko Foru Aldundiko eta Gizarte Urgazpenerako Foru Erakundeko lan-kontratuko langileen hitzarmen kolektiboan adierazitakoa betetzen du (hitzarmenaren kodea: 48004113011994).

BEAZen aplikatzen den sistemak hitzarmen horretako soldata-sistema analitikoak proposatutako simetriak gordetzen ditu, eta hainbat eguneratze progresibo izan ditu negozioazio kolektiboaren ondorioz, baina ez du lanpostuen balorazioa aldatu.

Ordainsari-politikaren balorazioari begira, deskribatutako soldata-esparrua betetzen dela nabarmendu behar da; langileek hitzarmenaren bidez ezagutzen dute esparru hori, eta erakundeak bete egiten du. Antzemandako aldeak ez datoz soldata-tauletako desberdintasun formaletatik edo enpresak subjektiboki ezarritako ordainsari-irizpideetatik. Gaur egun, lanpostuen balorazio-sistema eguneratzen ari gara, pertsonak BEAZen barruan izan dezaketen ordainsari-ibilbidea zehazteko —ordainsari-esparrua hitzarmenak ezarritakoa da oraindik ere, eta plantillako legezko ordezkariak parte hartzen ari dira—.

Horregatik, BEAZen Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako II. Plana indarrean egongo den hurrengo ekitaldietan, enpresaren ordainsari-egoeraren, kontratazio berrien eta egin daitezkeen sustapenen jarraipena egiten jarraitzea gomendatzen da.

- Oinarrizko soldaten eta osagarrien zenbatekoen arrakala ez da erakundeak soldata-esleipen desberdinak egitearen ondorio izan beharko.
- Soldata-arrakala sortzen duten soldata-osagarriak eta soldataz kanpoko ordainsariak identifikatu beharko dira, bai eta arrakala horiek sortzen dituzten kausak ere.

4. JARRAIPEN- ETA EBALUAZIO-BATZORDEA

OSAERA

II. Plana jarraitu eta ebaluatzeko batzordea eratuko da, eta enpresaren eta langileen ordezkariak parekideak izango dira. Emakumeen eta gizonen arteko osaera orekatua sustatuko da, bai eta prestakuntza edo laguntza espezializatua jasotzea ere:

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

Berdintasunerako II. Planari jarraipena eta ebaluazioa egiteko batzordeak kanpoko laguntza eta aholkularitza espezializatua jaso izan ahal izango ditu emakumeek eta gizonek lan-eremuan berdintasuna izateko arloan. Laguntzaile horiek hitza izango dute, baina botorik ez.

FUNTZIONAMENDUA

II. Planari jarraipena eta ebaluazioa egiteko batzordeko kideek helburuak betetze aldera beharrezkotzat jotzen duten dokumentazio eta informazio guztia eskuratzeko eskubidea dute. Hala eta guztiz ere, haiek eta laguntzen dieten aditu guztiek gorde beharko dute, une oro gorde ere, berariaz isilpean eman zaien informazioari buruzko sekretua.

Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako II. Planean jasotzen diren neurriei aldizkako jarraipena eta ebaluazioa egingo zaizkie, eta urtean ohiko bi bilerak egitea aurreikusten da. Hala ere, bi aldeak ados jarritz gero, ezohiko bilerak egin ahalko dituzte. Bi unetan ebaluatuko da: II. Plana abian jartzen denetik zenbatzen hasita bi urte igaro direnean eta plana amaitutakoan.

Jarraipen- eta ebaluazio-prozesuan bileren akta idatziko da.

5. EZARRI, JARRAITU ETA EBALUATZEKO BALIABIDEAK ETA BITARTEKOAK

Erakundeak konpromisoa hartzen du II. Plana ezartzeko eta jarraipena eta ebaluazioa egiteko behar diren bitarteko eta baliabide guztiak emateko. Honela kalkulatzen dira:

- Gutxienez Antolaketa Arloko teknikarien urteko ordu guztien % 5, Berdintasunerako 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).

Era berean, Jarraipen eta Ebaluazio Batzordeak bere eginkizunak bete ahal izateko baliabideak hornituko ditu; bereziki, honako hauek:

- Bilerak egiteko toki apropos bat.
- Bileretarako behar den materiala.
- Adostutako jarraipen-irizpideetan adierazten den estatistika-informazioa, sexuen eta lanpostuen arabera banakatuta, ekintza guztietarako eta dagokion aldizkakotasunarekin.

- Edozein alde berdintasunerako Planaren jarraipenari edo aldaketa posibleari buruz eskatzen duen informazioa.

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).

6. EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO II. PLANAREN EDUKIAK

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

- I. ardatza, Gobernu ona
- II. ardatza, BEAZen langileak kudeatzea

Gobernu onari buruzko I. ardatzak berdintasun-politikak sistematizatu eta finkatzeko behar diren jarduerak biltzen ditu. Esparru honetan jasotzen diren jarduerak, halaber, berdintasunerako estrategia publikoetan aipatzen dira, besteak beste, Bizkaiko Foru Aldundiarenean (VII. Foru Plana eta Berdintasunerako Foru Araua), Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearenean eta Eusko Jaurlaritzarenean, plangintza estrategikoen barruan, gobernu edo gobernantza onari buruzko ataletan (VII. Foru Planeko Gobernu Onari buruzko I. ardatza, adibidez). Ardatz honetan jasotzen dira, halaber, foru-esparru publikotik BEAZek gizartean duen eraginarekin lotutako jarduerak.

Langileen kudeaketari buruzko II. ardatzak berdintasunerako planak eta haien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak planteatutako gaiei erreparatzen die. Hala, honako eduki hauetarako helburuak eta jarduketak jasotzen dira:

- Hautaketa, kontratazioa, prestakuntza eta lanbide-sustapena.
- Lanbide-sailkapena eta ordainsarien politika.

- Lan-baldintzak (lan-denbora eta laneko segurtasuna eta osasuna).
- Norberaren bizitza, familiakoa eta lanekoa erantzunkidetasunez kontziliatzea.
- Emakumeen ordezkartza txikia.
- Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurka prebenitu eta jardutea.

Langileen kudeaketari buruzko II. ardatzean, halaber, VII. Foru Planeko III. ardatzarekin (Berdintasuna garapen jasangarrian) eta IV. ardatzarekin (Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak) lotutako helburuak txertatzen dira.

Gaikako bi bloke handi horietako 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 bereiziko ditugu, analisia eta inpaktuaren neurketa errazteko.

II. Planaren helburuei dagokienez, jarraian aipatzen dira:

JARDUKETA-ARDATZAK
I. ARDATZA: GOBERNU ONA
• 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 BERDINTASUNERAKO POLITIKAK BEAZEN KUDEAKETAN ETA KULTURAN ERAGIN POSITIBOA IZATEA AHALBIDETUKO DUTEN MEKANISMOAK ETA TRESNAK GARATZEA, FORU-ESPARRU PUBLIKOA KONTUAN HARTUTA. • 1.3. HELBURUA: BEAZEN HURBILEKO TESTUINGURUAN ERAGITEA, BESTE INTERES-TALDE BATZUEN INFORMAZIOAREN, SENTSIBILIZAZIOAREN ETA TRAKZIOAREN BIDEZ.
II. ARDATZA: BEAZEN LANGILEAK KUDEATZEA
• 2.1. HELBURUA: HAUTAKETA, KONTRATAZIO, PRESTAKUNTZA ETA LANBIDE-SUSTAPENEN PROZESUETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUN-PRINTZPIOARI ERREPARATZEA. • 2.2. HELBURUA: LANBIDE-SAILKAPENEN SISTEMETAN ETA ORDAINSARIEN POLITIKAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUN-PRINTZPIOARI ERREPARATZEA. • 2.3. HELBURUA: LAN-BALDINTZAK ZEHAZTEKO ORDUAN ETA LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNARI DAGOKIENEZ EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUN-PRINTZPIOARI ERREPARATZEA. • 2.4. HELBURUA: BEAZEKO LANGILEEI DAGOKIENEZ, EUREN BIZITZA FAMILIAKOAREKIN ETA LANEKOAREKIN ERANTZUKIDETASUNEZ KONTZILIATZEARI ERREPARATZEA. • 2.5. HELBURUA: SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN AURKA PREBENITU ETA JARDUTEA.

7. BEAZEN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO II. PLANA

Ondoren, 2026-2030 aldian BEAZen Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako II. Planean dauden helburuak eta ekintzak aipatzen dira.

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 II. Plana onestea . Amaitutakoan ebaluatuko da.	Ebaluazio-txostena bai/ez	Urtekoa	Zuz. Ant.
2. Berdintasunerako II. Plana zuzendaritzak ikuskatzeko urteko txostenetan sartzea errazago gauzatzeko, eta ezartze aldera behar diren baliabideak ematea.	Aurrekontu-zuzkidura	Urtekoa	Zuz. Ant.
3. Jarraipen- eta ebaluazio-batzorde parekidea mantentzea. Lan-dinamikari dagokionez, urtean ohiko bi bilerak egingo ditu Planaren jarraipena egiteko, eta, ados jarri gero, ezohiko bilerak egin ahalko ditu. Bestalde, II. Planak bi ebaluazio-une izango ditu: bata erdialdean, eta bestea amaitzen denean.	Egindako bilerak	Sei hilean behin	Zuz. Ant.

1.2. HELBURUA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO POLITIKAK BEAZEN KUDEAKETAN ETA KULTURAN ERAGIN POSITIBOA IZATEA AHALBIDETUKO DUTEN MEKANISMOAK ETA TRESNAK GARATZEA, FORU-ESPARRU PUBLIKOA KONTUAN HARTUTA.

Ekintza	Adierazlea	Data	Ardur.
4. BEAZeko langile guztiei emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako II. Planaren berri ematea .	Iritsitako pertsonen kopurua	2026	Zuz. Ant.
5. BEAZen webgune korporatiboan Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Planaren edukia mantentzea, GJHen eta Complianceren politikaren esparruan.	Eduki berriak	4 urtean behin	Kom. Tal.
6. BEAZeko intranetean emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko espazioa mantentzea, dokumentu eta eduki interesgarrietarako sarbide	Sortutako sitea	Urtekoa	Kalitate-taldea

errazagoa izateko, eta unean-unean interesgarria den informazioarekin eguneratzea.			
7. Berdintasunerako prestakuntza-planean BEAZeko langileentzat berdintasunaren arloan sentsibilizazioa eta prestakuntza sartzea. - Mintzaira modu ez-sexistan erabiltzea. - Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren gaian sentsibilizatzea. 8. - BEAZen jarduketetan generoaren ikuspegia txertatzea.	Prestatutako pertsonen kopurua	2026 2027 2029	Zuz. Ant.
9. BEAZen barneko eta kanpoko komunikazioetan hizkera ez-sexista erabiltzen dela berrikustea eta hartara egokitzea, VII. Foru Planaren 1.2.1.33 ekintza betetzeko. - o Web orria. - o Programa eta zerbitzu berriei buruzko informazioak. - o Barne-komunikazioak (plan estrategikoa, kudeaketa-plana, politika korporatiboak). - o Gogobetetasun-inkestak. - o Sare sozialak.	Barne eta kanpoko komunikazioetan mintzairan identifikatu diren gorabeheren kop.	Urtekoa	Kom. Tal.
10. 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 egiten jarraitzea.	Jarduketa-kopurua Hartzaileen kopurua	Urtero (martxoan eta azaroan)	Zuz. Ant.
11. BFAtik eratorritako Compliance sistemaren balizko egokitzapenen jarraipena egitea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin eta sexuagatiko diskriminaziorik ezarekin edo sexu/genero sistemarekin lotutako beste diskriminazio-egoera batzuekin lotutako elementu esplizituei dagokienez.	Eguneratzeen kopurua	Dagokionean	Zuz. Ant.
12. Foru Sektore Publikora zuzendutako VII. Foru Planetik eratorritako jarduerak kontuan hartzea: • BFAk Foru Zerbitzu Publikoko erakundeei berdintasunaren arloan eskaintzen dien laguntza teknikoa jasotzea, VII. Foru Planaren 1.2.1.37 ekintzari jarraikiz. • Foru-sektore publikoko erakundeetan sexu-jazarpenera eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko prestakuntza-ekintzetan parte hartzea, VII. Foru Planaren 1.1.1.10 ekintzari jarraikiz.	Parte hartutako jarduketa-kopurua	Urtero (dagokionean)	Zuz. Ant.

13. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan BFAko sail guztiei eragiten dieten eta VII. Foru Planean jasotzen diren zeharkako ekintzetan laguntzea: - Emakumeen eta gizonen egoerari buruzko ezagutza espezifikoa sortzea foru-sailen eskumen- eta ekintza-esparruetan, VII. Foru Planaren 1.2.1.4 ekintzari jarraikiz. Genero-adierazleak txertatzea foru-sailen programen eta zerbitzuen jarraipen- eta ebaluazio-tresnetan, VII. Foru Planaren 1.2.1.5 ekintzari jarraikiz. - Sailetako jarduera publikoetan (jardunaldiak, ekitaldiak, etab.) emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea, VII. Foru Planaren 1.2.1.11 ekintzari jarraikiz. - Programak eta zerbitzuak aztertzea, emakumeak ez jartzeko zaurgarritasun-egoeran, BFAk horretarako eskaintzen duen metodologia eta prestakuntza kontuan hartuta, VII. Foru Planaren 1.3.4.2 ekintzan jasotakoari jarraiki.	Egindako jarduketaren kopurua	Urtero (dagokionean)	Zuz. Ant.
14. VII. Foru Planaren II. ardatza (Ahalduntze feminista) garatzeko, Ekonomia Sustatzeko Sailaren jardueretan parte hartzea: - Ekonomia Sustatzeko Sailaren eskumeneko sektore maskulinizatueta emakumeen presentzia sustatzea, VII. Foru Planaren 2.1.1.2 ekintzari jarraiki. - Emakumeen ahalduntzea eta ikusgarritasuna sustatzea enpresa-eremuan (Ekonomia Sustatzeko Sailaren eskumena), VII. Foru Planaren 2.1.1.3 ekintzari jarraiki. - Emakumeen ekintzailtza eta presentzia sustatzea enpresa-eremuan (Ekonomia Sustatzeko Sailaren eskumena), VII. Foru Planaren 2.1.1.4 ekintzari jarraiki.	Egindako jarduketaren kopurua	Urtero (dagokionean)	Zuz. Ant.

1.3. HELBURUA: BEAZEN HURBILEKO TESTUINGURUAN ERAGITEA, BESTE INTERES-TALDE BATZUEN INFORMAZIOAREN, SENTSIBILIZAZIOAREN ETA TRAKZIOAREN BIDEZ.

Ekintza	Adierazlea	Data	Ardur.
15. BFAtik eratorritako eta VII. Foru Planean jasotako zeharkako ekintzetan parte hartzea, hainbat interes-taldetan eragin handiagoa izateko. Berdintasunerako Zuzendaritza Nagusiak eta Ogasun eta Finantza Sailak egindako dirulaguntzetan berdintasun-klausulak sartzeko gidako jarraibideak	Egindako jarduketaren kopurua	Urtero (dagokionean)	Zuz. Ant.

aplikatzea, VII. Foru Planaren 1.2.1.17 ekintzari jarraiki. • Lankidetzeta-hitzarmenetan genero-ikuspegia txertatzen laguntzea, Berdintasunerako Zuzendaritza Nagusiak eskaintzen dituen metodologia eta prestakuntza kontuan hartuta, VII. Foru Planaren 1.2.1.18 ekintzari jarraiki.			
16. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin lotutako kontratazioan klausula sozialak mantentzea.	Klausuladun kontratuen kopurua	Urtekoa	Zuz. Ant.

II. ARDATZA: BEAZEN LANGILEAK KUDEATZEA

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

Ekintza	Adierazlea	Data	Ardur.
17. BEAZen harrera-eskuliburuan langile berriek erakundearen emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-konpromisoa, protokoloak, etab. ezagutu eta irisgarri izateko edukiak mantentzea.	Harrera-eskuliburua eman zaien langile berrien kopurua	Urtekoa	Zuz. Ant.

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

Ekintza	Adierazlea	Data	Ardur.
18. 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	Zuz. Ant.
19. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako planaren jarraipen-batzordean urtero identifikatu diren arrakalen bilakaeraren berri ematea .	Jarraipen-akta	Urtekoa	Zuz. Ant.
20. Ordainsari-berdintasunaren arloan laster aplikatzea espero den araudi berria betetzea: 2023/970 Zuzentaraua (EB), Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2023ko maiatzaren 10ekoa, lan beragatik edo balio bereko lan batengatik gizonen eta emakumeen ordainsari-berdintasunaren printzipioaren aplikazioa indartzen duena, ordainsarien gardentasun-neurrien eta horiek betetzeko mekanismoen bidez.	Berritasunak aplikatu dira bai/ez	Dagokionean	Zuz. Ant.

2.3. HELBURUA: LAN-BALDINTZAK ZEHAZTEKO ORDUAN ETA LANEN SEGURTASUN ETA OSASUNARI DAGOKIENEZ EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUN-PRINTZPIOARI ERREPARATZEA.

Ekintza	Adierazlea	Data	Ardur.
21. Sexuaren aldagaia sartzeko eta genero-ikuspegiarekin interpretatzea BEAZen laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan egiten diren barne-azterlanek emandako emaitzak (osasun fisikorako arrisku espezifikoak, klimari buruzko azterlanak, arrisku psikosozialei buruzkoak, eta abar), baldin eta langileen parte-hartzea handia bada eta horri esker azterlana egitea posible bada.	Genero-ikuspegidun azterlanak bai/ez.	Dagokionean	Zuz. Ant.

22. Langileei genero-indarkeriako egoeran dauden emakumeak babesteko zer neurri har daitezkeen jakinaraztea.	Informazioa eman zaie bai/ez Iritsitako pertsonen kopurua	2027	Zuz. Ant.
23. Enpresetan LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako neurrien multzo planifikatua garatzen duen urriaren 8ko 1026/2024 Errege Dekretua betetzea, eta Errege Dekretu horren 1. eranskinean proposatutako neurri planifikatuak zehaztea.	Neurri planifikatuak bai/ez.	2026 2027	Zuz. Ant.

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

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

2.5. HELBURUA: SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN AURKA PREBENITU ETA JARDUTEA.

Ekintza	Adierazlea	Data	Ardur.
25. Sexu-jazarpena eta sexuagatikozko jazarpena prebenitzeko sentsibilizazio-jarduketei eustea, eta protokoloa zabaltzeko jarduketei eustea.	Jarduketa-kopurua Hartzaileen kopurua	Urtekoa	Zuz. Ant.

Eneritz Argatxa Izaola

Borja López de Gereñu Martínez

Erakundearen izenean

Langileen izenean