



URAREN EUSKAL AGENTZIAREN  
EMAKUMEEN ETA GIZONEN  
BERDINTASUNERAKO II. PLANA

2019-2022



2019 Azaroa



## AURKIBIDEA

<b>1. SARRERA.....</b>	<b>1</b>
● Uraren Euskal Agentzia	
● Uraren Euskal Agentziaren Berdintasunerako Planaren proiektua.	
● Esparru Juridikoa	
● Uraren Euskal Agentziaren Konpromisoa Berdintasunarekin	
● Aplikazio esparrua eta iraunaldia	
● Berdintasunerako II. Plana diseinatzeko prozesua	
<b>2. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA: KONKLUSIOAK .....</b>	<b>5</b>
<b>3. URAREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANA, 2019-2022 .....</b>	<b>7</b>
3.1. Lehenetsitako jarduera ildoak	
3.2. EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana	
3.3. Egitura	
3.4. Berdintasunerako II. Planaren garapena	
3.5. Ezartzeko estrategia	
3.6. Komunikazioa	
3.7. Jarraipena eta Ebaluazioa	
<b>I. ERANSKINA: URAREN EUSKAL AGENTZIAREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANAREN ARABERAKO NEURRIEN GARAPENA .....</b>	<b>14</b>



## 1. SARRERA

### ● URAREN EUSKAL AGENTZIA

**Uraren Euskal Agentzia da Euskadin Uraren politikaz arduratzen den erakunde publikoa.** 2008. urtean sortua, zuzenbide pribatuaren eraginpeko erakunde publikoa da, eta berezko nortasun juridikoa du. Lehendik Eusko Jaurlaritzaren Ingurumen Saileko Ur Zuzendaritza gisa jardun zuen.

Honako hauek dira Uraren Euskal Agentziaren jarduera esparru nagusiak:

- Uholde arriskuei aurrea hartzeko jarduerak eta jarduera zuzentzaileak.
- EAEko ur masen egoera ekologikoa hobetzea.
- Hornidura unibertsala kopuru eta kalitate nahikoarekin lortzea.
- EAEko saneamendu planak osatzea.
- Uraren administrazio eraginkorra.
- Uraren baliabideari buruzko ikerkuntza eta haren aprobetxamendu iraunkorra.
- Uraren esparruko berrikuntza teknologikoaren sustapena eta bultzada.
- Uraren kudeaketan esku hartzen duten gizakien emaitzen trebakuntza sustatzeko informazioa eta prestakuntza.
- Lankidetzaz nazioarteko ekimenetan milurtekoko helburuak lortzeko uraren esparruan.

### ● URAREN EUSKAL AGENTZIAREN BERDINTASUNERAKO PLANAREN PROIEKTUA

**URAREN EUSKAL AGENTZIAk Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan bat osatzeko proiektua abiarazi zuen 2014-2015ean.** URAk, momentu horretara arte, unean uneko ekintza batzuk bideratuak zituen emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean, baina une horretan, diagnostiko bat eta lehen Berdintasun Plana egin ziren, 2015-2018 aldirako erakundearen ezaugarrietara egokituta. Lehen Berdintasun Plana ERABERRIA aholkularitza-erakundearen laguntza teknikoarekin garatu zen. Emakundek homologatu zuen erakunde hori, enpresei eta erakundeei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko laguntza teknikoa emateko. 2018an, Eusko Jaurlaritzak aitortu egin zen emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko erakunde laguntzaile gisa. Era berean, Uraren Euskal Agentziak Berdintasunerako erakunde publikoen sarean parte hartu du, Agentziak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde duen konpromiso handiaren erakusgarri.

Urtero egin dira lehen Berdintasun Planaren ebaluazioak. 2019an, lehen berdintasun-planaren ebaluazio globala eta berdintasunari buruzko diagnostikoaren eguneratzea abiarazi dira, Uraren Euskal Agentziaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plan hau egiteko.

Uraren Euskal Agentziak emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko apustu irmoarekin jarraitzen du.



## ● ESPARRU JURIDIKOA

*Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen arabera, behar-beharrezkoa da enpresa pribatuetan Berdintasunerako Planak ezartzea, eta **partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresek halakoak egin behar dituzte nahitaez** aipatu legearen arabera.*

*EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak euskal botere publikoek berdintasunaren arloan egiten duten lana bideratzen du. Horretarako, 2018-2021 aldian lehentasunezko zat jotzen diren helburuak adierazi ditu, eremu hauei dagokienez:*

- Gobernu ona, berdintasuna euskal administrazio publikoen antolamenduan eta funtzionamenduan txertatzeko.
- Emakumeak ahalduntzea, emakumeak eta neskatok maila pertsonal, kolektibo, sozial eta politiko guztietan ahalduntzen laguntzeko.
- Ekonomiak eta gizarte-antolamendua eraldatzea, eskubideak bermatzeko eta gizarte-eredu iraunkorragoa lortzen laguntzeko.
- Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak, prebentzioa eta biziraun duten biktimentzako arreta osoa lantzen, erabat sendatu arte.

### *Garapen Iraunkorrerako 2030 Agenda*

Nazio Batuen Garapen Iraunkorrerako 2030 Agenda pertsonen, planetaren, oparotasunaren eta bake unibertsalaren aldeko ekintza-plan unibertsala da, munduko herrialde guztiei eragiten diena, Garapen Iraunkorreko 17 Helbururekin (GJH), 15 urteko epean garatu beharrekoa (2015etik 2030era). Agenda 2030 funtsezko aurrerapena da genero-ikuspegitik; izan ere, batetik, helburu espezifiko gisa jasotzen da "genero-berdintasuna lortzea eta emakume eta neska guztiak ahalduntzea" (5. helburua), eta, bestetik, genero-berdintasuna eta emakumeen ahalduntzea funtsezko elementutzat hartzen dira proposatutako gainerako helburuak eta xedeak lortzeko.

### *Europako Batzordearen 2016-2019 aldirako genero-berdintasunerako konpromiso estrategikoa:*

Europako Batzordeak, bere programa estrategikoan, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko lanean jarraitzeko konpromisoa berretsi du, emakumeen eta gizonen berdintasuna Europar Batasunaren funtsezko balioa eta helburua baita, bai eta hazkunde ekonomikorako motorra ere. Horretarako, lan-programan aurreikusitako ekintzak dauden lehentasunezko bost arlo tematikoetan zentratzen dira:

Emakumeek lan-merkatuan duten parte-hartzea handitzea eta emakumeen eta gizonen independentzia ekonomiko berdina sustatzea;

- Ordainsarrietan, diru-sarreretan eta pentsioetan sexuen artean dauden desberdintasunak murriztea, emakumeen pobrezari aurre egiteko;
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea erabakiak hartzerakoan;
- Indarkeria sexistari aurre egitea eta biktimak babestea eta babestea;
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta emakumeen eskubideak sustatzea mundu osoan.



● URAREN EUSKAL AGENTZIAREN KONPROMISOA  
BERDINTASUNAREKIN

**ZUZENDARITZAREN KONPROMISOA  
URAREN EUSKAL AGENTZIAREN  
BERDINTASUN PLANAREKIKO**

URAREN EUSKAL AGENTZIAk bere konpromisoa berresten du gizon eta emakumeek aukera berdinak izan ditzaten eta tratu bera jaso dezaten politikak ezarri eta garatzeko, eta gure erakundearen barruan benetako berdintasuna lortzeko neurriak bultzatu eta sustatzeko, lege hauei jarraituz: otsailaren 18ko 4/2005 Emakume eta Gizonen arteko berdintasunerako legearekin, eta martxoaren 22ko 3/2007 emakume eta gizonen arteko benetako berdintasunerako lege organikoarekin.

Horretarako, Agentziak honako konpromiso hauek hartuko ditu:

1. II. Berdintasun plana ezarriko du, honako prozesu honen bidez:

- ✓ Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren diagnostiko bat egingo du URAREN EUSKAL AGENTZIAN.
- ✓ Diagnostikoaren ondorioz sortu daitezkeen hobekuntzarako aukerak lehenetsi eta horiei ekingo dio.
- ✓ Garatu beharreko neurriak zehaztuko ditu, arduradunak, epeak eta baliabideak finkatuz, eta II. berdintasunerako plan bat osatuz.
- ✓ II. Berdintasunerako Planaren ebaluazio eta segimendua egingo du.

2. II. Plana ezartzeko prozesuaren arduraduna izendatuko du, proiektua lideratzeko denbora eta baliabide nahikoekin. Arduraduna Berdintasun Taldeko kidea izango da

**COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN  
CON EL PLAN PARA LA IGUALDAD DE  
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA  
VASCA DEL AGUA**

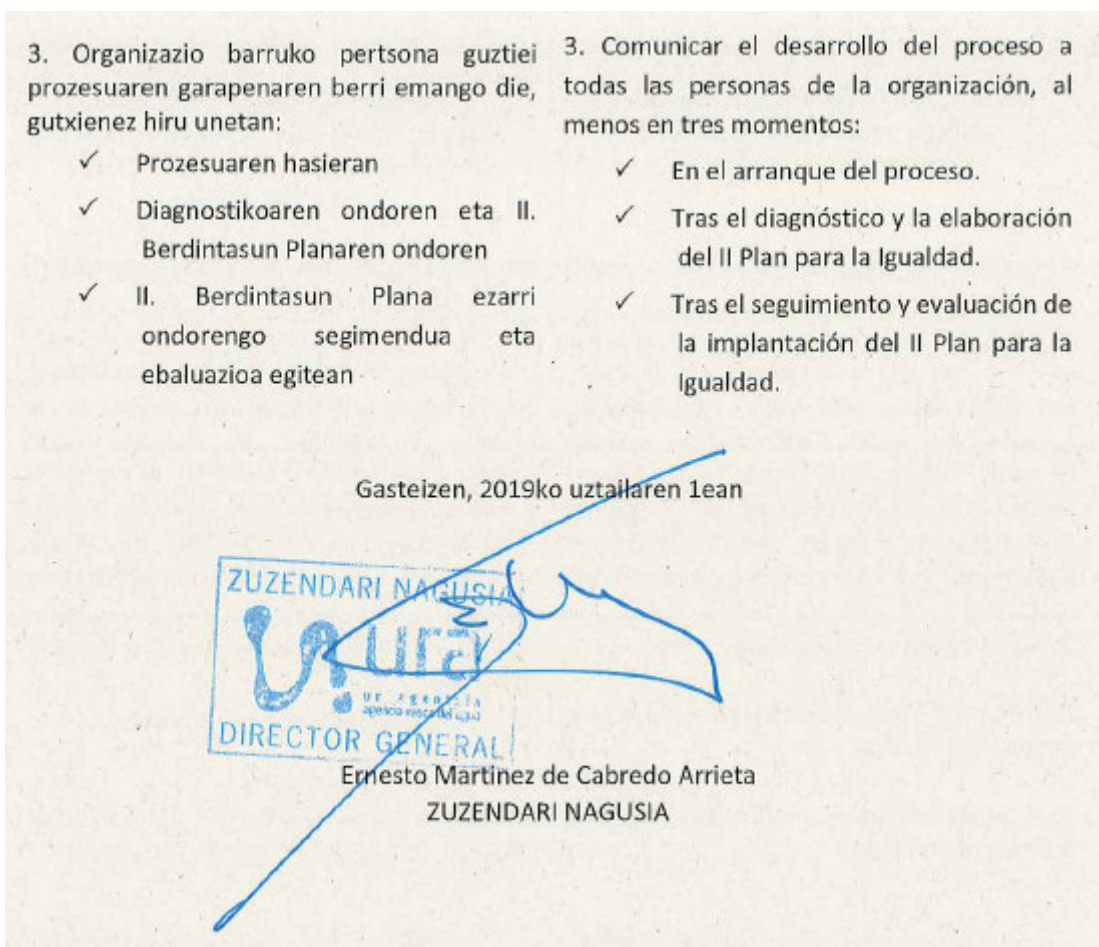
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA reitera su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, de acuerdo con lo establecido en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para ello, la Agencia se compromete a:

1. Definir e implantar el II Plan para la igualdad, de acuerdo al proceso siguiente:

- ✓ Elaborar un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA.
- ✓ Priorizar y abordar las oportunidades de mejora que surgen a partir de los resultados del Diagnóstico.
- ✓ Concretar las medidas a desarrollar, asignando responsables, medios y plazos, y conformando el II Plan para la Igualdad.
- ✓ Realizar un seguimiento y evaluación del II Plan para la Igualdad.

2. Designar una persona responsable del proceso de implantación del II Plan con disponibilidad de tiempo y recursos suficientes para liderar el proyecto, la cual formará parte, en su caso, de un grupo de trabajo Berdintasun Taldea.



## ● APLIKAZIO ESPARRUA ETA IRAUNALDIA

URAREN EUSKAL AGENTZIArentzat da aplikagarri Berdintasunerako Plan hau, eta beraz, **langile guztiak biltzen ditu, baita zuzendaritzako kideak ere**. Agentziak Gasteizen du egoitza nagusia, baina baditu beste lau lantoki Bilbon, Donostian, Lasarten eta Gasteizen.

II. Plan honen helburuak adostutako neurrien bidez lortu ahal izateko, **lau urteko iraunaldia zehaztu da**.

## ● BERDINTASUNERAKO PLANA DISEINATZEKO PROZESUA

Hainbat fasetan antolatu da plana diseinatzeko prozesua:

- 1. fasea: Diagnosian hautemandako indarguneak eta hobetu beharreko arloak lehenestea.
- 2. fasea: Lehenetsitako indarguneei eta hobetu beharreko arloei heltzeko helburuen zehaztapena. Haietako bakoitzari aplikatu beharreko jarduera-neurrien garapena.
- 3. fasea: Arduradunen izendapena, neurriek aurreikusitako ekintzak, baliabideak, aurrekontua eta adierazleak.



- 4. fasea: Berdintasunerako II. Planaren erredakzioa.
- 5. fasea: URAREN EUSKAL AGENTZIAREN emakumeen eta gizonen Berdintasunerako II. Planaren onarpena. Komunikazioa langile guztiei.

## 2. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA: KONKLUSIOAK.

Diagnostikoa egiteko metodologiari dagokionez, erreferentzia gisa hartu da "*enpresetan eta beste erakunde batzuetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako diagnostikoak eta planak egiteko tresna. Berdintasunerako kudeaketa erakunde publiko eta pribatuetan*", Emakundek emandakoa.

URAKO emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnostikoa egiteko, erakundeari, langileei, haien lan baldintzei, langileak kudeatzeko prozesuei, zerbitzuen eskaintzari eta harremanak dituen talde nagusiei buruzko informazio kuantitatiboa eta kualitatiboa bildu da.

Bildutako datuak aurreko berdintasun-planean egindako azterlan diagnostikoari eta 2018ko abenduaren 31ko plantillaren egoerari buruzkoak izan dira. Informazio horren iturria Uraren Euskal Agentziako langileen arloa izan da.

Fase honetan *BERDINTASUN TALDEA* izeneko lan taldearen bidez bideratu da langileen parte hartzea, inkesta bat egin da (langileen% 50ek hartu du parte, eta horietatik% 54 emakumeak izan dira, eta% 46, gizonak ).

Hona hemen iritsitako konklusio nagusiak:

### ANTOLAKUNTZA:

- Ezinbestekotzat jotzen da Zuzendaritzak proiektuarekin duen konpromisoa berritzea.
- Plantillaren zati handi batek (% 45) uste du berdintasunaren arloan ez dela aurrerapenik egin. Planari eta barne hartzen dituen neurriei buruz ezjakintasun handia dago. Inkesta egiten duten langileen % 21ek soilik adierazi du urte hauetan berdintasunaren arloan aurrerapausoak eman direla. Aurrerapenak egon direla uste duten gizonen eta emakumeen ehunekoak genero bakoitzaren% 50 ingurukoa da.

### LANGILEAK:

- Lantalde parekidea. Plantillan dauden emakumeen ehunekoak% 3,6 igo da azken 4 urteetan; gaur egun, gizonena baino handiagoa da (E% 52/G% 48).
- Ardurazko lanpostuetan gizonak dira nagusi (Gizonek betetako lanpostuen% 61,9: ehuneko hori% 6,2 murriztu da azken 4 urteetan). Gizonen% 16,25ek betetzen ditu erantzukizun-postuak, eta emakumeen% 9,2k).
- Oso ona da lantaldearen prestakuntza maila.
- Langileen adinaren arabera banaketari dagokionez, 55 urtetik gorako gizonen ehunekoak% 26koa da, eta ehuneko hori% 16koa da emakumeen kasuan.



#### LAN BALDINTZAK:

- Handia da lanaldi osoan ari direnen ehunekoa. Emakumeen% 87k aldi baterako edo bitarteko kontratua du, eta gizonen% 73k. Behin-behinekotasunaren ehunekoak igo egin dira azken 4 urteetan bi sexuetan.
- Hitzarmenaren arabera ordainsari politika.
- Bada Laneko Osasun eta Segurtasun Batzorde bat, osasun azterketak egiten dira urtero, eta bada haurdunaldiko arriskuen aurreko berariazko kontsiderazio bat. Era berean, 40 urtetik gorako emakumeentzako proba espezifikoa daude (profil ferrikoa), baita 45 urtetik gorako gizonentzako PSA probak ere.
- Instalazioak egokiak dira.
- Protokolo bat dago sexu-jazarpenaren, jazarpen sexistaren edo sexuan oinarritutako jazarpenari aurre hartzeko.
- Kontziliazio neurri ugari (aitatasun baimena, sartzeko eta irteteko ordutegi malgua lantalde guztiarentzat, are malguagoa 12 urtetik beherakoak dauzkaten langileentzat, 50 orduko poltsa gaitz kronikoak edo mugikortasun arazoak dauzkaten senitartekoei laguntzeko, lanaldi aukera ezberdinak), aurreratuak gizaratean bizi den kulturarekin alderatuta, horrek unean uneko arazoak eragiten dituela (murrizketen aurreko estaldurarik ez, emakumeenganako kontziliazio neurriekiko lotura).
- Kontziliazio-neurriak hartzen dituzten emakumeen ehunekoa gizonena baino askoz handiagoa da (adibidez: Legezko zaintzagatiko lanaldi-murrizketa: hartzeko egoeran dauden emakumeen% 58 eta gizonen% 12).
- Gaituta daude komunikatzeko bideak eta tresnak. Ahaleginak egiten dira komunikaziorako agirietan hizkuntzaren eta irudien erabilera ez sexista egiteko.

#### LANGILEEN KUDEAKETA:

- Pertsonak kudeatzeko prozesu sistematizatuak.
- Lanpostuak betetzeko deialdietan lehenik barne mailan eskaintzen dira lanpostu horiek.
- 2020rako prestakuntza-plana aztertzen ari dira sindikatu eta ordezkariekin. IVAPen prestakuntza-plana.
- Inkestan, langileen% 80 inguruk uste du hautaketak, barne-sustapenak eta URako ordainsariak berdintasuna bermatzen dutela. Bestalde, kezka dago kontziliazio-neurriak hartzeko eta aukera profesionalak geldiarazteko inplikazioarekin.

#### IRITZIA:

- Malgutasun- eta kontziliazio-baldintzak hobetzea: kontziliazio-neurriekiko batez besteko gogobetetzea 7,3/10 bada ere, zenbait oharrek adierazten dute ez daudela konforme neurri horiekin (adingabeei laguntza medikoa emateko ordu-poltsa, lan-kargaren murrizketa lanaldia murriztuz gero, telelana, etab.).
- Inkestan, kasu batek dio erakundearen sexu-arrazoiengatiko jazarpena jasan duela. Kasu hau behar bezala konpondutzat jotzen da.

#### KANPOKOA:

- Eusko Jaurlaritzaren Ingurumen eta Lurralde Politikaren Saileko Berdintasunerako Talde Tekniko Departamentalean parte hartzen du Uraren Euskal Agentziak, eta Eusko Jaurlaritzaren Entitate Publikoen sarea osatzen du. 2019tik, Bai Sarearen parte da, emakumeen eta gizonen





berdintasunerako erakunde laguntzaileen sarearen parte. Sare horrek 62 erakunde ditu atxikita, eta horietatik 8 erakunde publikoak dira.

### 3. URAREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANA, 2019-2022

Berdintasunerako II. Plana Egoeraren diagnosis egin ondoren hartutako neurri sorta antolatua da, eta xede du enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratuan eta aukeretan berdintasuna iristea, eta sexuan oinarritutako diskriminazioa desagerraraztea.

Berdintasunerako II. Planak finkatzen ditu berdintasunaren alorrean iritsi beharreko helburu zehatzak, helburu horiek lortzeko baliatu beharreko estrategiak eta praktikak, baita finkatutako helburuen gaineko jarraipen eta ebaluazio eraginkorrak egiteko sistemak ere.

#### 3.1. LEHENETSITAKO JARDUERA ILDOAK

URAn emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnosis egin eta gero, jarduerarako balizko ildoak identifikaturik, saio bat egin da Berdintasun Taldearekin plangintzaren aurreneko ziklo honetako jarduera ildoak lehenesteko, lehentasunezkoztat jotzen dira honako hauek:

- Berdintasunari buruzko edukiak sartzea sarbiderako eta barne-sustapenerako hautaketa-prozesuetan.
- Kontratazioan berdintasunerako klausulak sartzea.
- Laneko osasun-politikan sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa txertatzea.
- Erantzunkidetasunerantz aurrera egitea.
- Langile guztiak sentsibilizatzea tratu- eta aukera-berdintasunaren alde modu bateratuan eta globalean jarduteko eta lan egiteko beharraz.
- Erakundeko langile guztiei prestakuntza ematea, baita politikariei ere.
- Senideak zaintzeko lanaldi-murrizketa duten langileentzako lan-planak ezartzea.
- Emakumeak eta gizonak behar bezala ikusaraztea URaren komunikazioan.
- Urak antolatutako ekitaldietan parekotasuna bermatzea.

#### 3.2. EAEko EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANA

Aipatutako jarduera-ildoez gain, *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean* jasotako helburuak ere hartu dira kontuan, bost programatan multzokatuta.



### 3.3. EGITURA

Uraren Berdintasunerako II. Planak plan honen indarraldian lortu beharreko helburuak eta ezarri beharreko neurriak jasotzen ditu, honako esku-hartze ardatz hauetan sailkatuta, diagnostikoan landutako eremuekin zuzenean lotuta:

- **Genero-ikuspegia txertatzea lan-prozeduretan**, administrazio-prozesuak eta -prozedurak tresna baliagarriak izan daitezen berdintasuna lortzeko.
- **Berdintasunarekin konprometitutako enpresa-kultura**, langile guztiak tratu- eta aukera-berdintasunaren alde elkarrekin jarduteko eta lan egiteko beharraz sentsibilizatzea lortzeko.
- **Berdintasunerako trebakuntza**, erakundeko langile guztiak genero-ikuspegia beren esku-hartzean txertatzeko behar beste ezagutza izan dezaten.
- **Kontziliazio erantzukidea**, kontziliazio erantzunkiderako bidean aurrera egiteko.
- **Komunikazioa**, Agentzian gardentasunaren kultura sustatzeko, berdintasuna lortzeko hartzen diren neurrien berri izan dezaten langile guztiak, bai eta kanpora zabaldu ere.

### 3.4. BERDINTASUNERAKO II. PLANAREN GARAPENA

3.1 atalean adierazitako jarduera-ildoei heltzeko, bost jarduera-ardatz zehaztu dira. Era berean, Plan honen iraunaldian zehar ezarri beharreko neurri hauek planteatu dira:

#### GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN NEURRIAK

- 1.1.** Berdintasunerako II. Planaren ezarpenaren jarraipena, ebaluazioa eta komunikazioa egitea
- 1.2.** Estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.
- 1.3.** Berdintasunari buruzko edukiak sartzeari sarbiderako eta barne-sustapenerako hautaketa-prozesuetan.
- 1.4.** Kontratazioan berdintasunerako klausulak sartzeari.
- 1.5.** Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa lan-osasuneko politikan txertatzea.

#### BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO ENPRESA-KULTURA NEURRIAK

- 2.1.** Aurrekontu-sail espezifiko bat bideratzea berdintasun-politikak garatzera.



2.2. Berdintasunerako lantaldeak sortu, indartu eta hornitzea.

2.3. Langile guztiak tratamendu eta aukeren berdintasunaren alde elkarrekin eta modu orokorrean lan egiteko premiaz sentsibilizatzea.

2.4. Berdintasunerako koordinazio-egituretan parte hartzea. Ura, Berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa

## BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA

### NEURRIAK

3.1. Erakundeko langile guztiak prestatzea, politikariak barne.

3.2. Berdintasunaren arloan dagoen prestakuntza-eskaintzaren berri ematea (ikastaroak, jardunaldiak, hitzaldiak ...).

## KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA

### NEURRIAK

4.1. Kontziliaziotik erantzunkidetasuneranzko bidea ahalbidetzea.

4.2. Senideak zaintzeko lanaldi-murrizketa duten langileentzako lan-planak ezartzea.

## KOMUNIKAZIOA: GARDENTASUNAREN KULTURA

### NEURRIAK

5.1. Barne-komunikazioko prozesuak berrikustea

5.2. Emakumeak eta gizonak behar bezala ikusaraztea URaren komunikazioan.

5.3. II. Berdintasun Plana kanpora zabaltzea.

5.4. Urak antolatutako ekitaldi eta ekitaldietan parekotasuna bermatzea.

## 3.5. EZARTZEKO ESTRATEGIA

Bigarren Plana egiteko eta haren jarraipena egiteko proiektuaren buru da BERDINTASUN TALDEA eta haren ezarpena antolatzeaz eta koordinatzeaz arduratuko da.

Hona hemen aipatu taldea osatzen duten pertsonak, enpresakoak denak:

- María López de Heredia, Administrazio eta Zerbitzuen Zuzendaria.
- Lorena Baranda, Zerbitzu Orokorren Arduraduna.
- Iraia San Saturnino Murua, Komunikazio Teknikaria.
- Naiara Ortíz de Zarate, Pertsonal Teknikaria.
- Esther Bernedo, Plangintza eta Ebaluazio Teknikaria.
- Elena Bombín, Administrari Orokorra.



- Andere Enbeita, Ur Ikuskaria.
- Francisco González, Obra hidraulikoen teknikaria eta langileen ordezkaria.
- Raúl Ramírez, Ur Ikuskaria.
- Nerea Fernández Guerrero, Administrari Orokorra.
- Marian Alonso, Mendebaldeko Kantauriar Arroen Bulegoburua
- Alaitz Sobrón, Ur Ikuskaria.

Hona hemen Berdintasun Taldearen zereginak:

- Berdintasunerako Planean adostutako neurriak betetzen direla zaintzen du.
- Lantaldean Berdintasunerako Planarekin lotuta sor daitezkeen zalantzak argitzen ditu eta aholkuak ematen ditu.
- Berdintasunerako Planean aldaketak egitea edo neurri eta jarduera berriak jasotzea proposatzen du.
- Berdintasunerako Planaren jarraipena, ebaluazioa eta komunikazioa bideratzeko lanak egiten ditu.

Lan talde horretan, **Baliabide Orokorren Arduraduna izango da koordinazio lanak bideratzeko dituen.**

II. Plana ezartzeko, 1. Eranskinean jasotako neurrien fitxetan deskribatutako urratsak eta haietan adierazitako denboren plangintza eramango ditu aurrera Berdintasun Taldeak. Ondoko kronograman adierazten da plangintza hori modu orokorrean:



		2019			2020	2021	2022
		Q1	Q2	Q3			
<b>1. GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN</b>							
1.1.	Berdintasunerako II. Planaren ezarpenaren jarraipena, ebaluazioa eta komunikazioa egitea.						
1.2.	Estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.						
1.3.	Berdintasunari buruzko edukiak sartzea sarbiderako eta barne-sustapenerako hautaketa-prozesuetan.						
1.4.	Kontratazioan Berdintasunerako Klausulak sartzea.						
1.5.	Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa lan-osasuneko politiketan txertatzea.						
<b>2. BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO ENPRESA KULTURA SUSTATZEA</b>							
2.1.	Aurrekontu-sail espezifiko bat bideratzea berdintasun-politikak garatzera.						
2.2.	Berdintasunerako lantaldeak sortu, indartu eta hornitzea.						
2.3.	Langile guztiak tratamendu eta aukeren berdintasunaren alde elkarrekin eta modu orokorrean lan egiteko premia sentsibilizatzea.						
2.4.	Berdintasunerako koordinazio-egituretan parte hartzea. Ura, Berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa.						
<b>3. BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA.</b>							
3.1.	Erakundeko langile guztiak prestatzea, politikariak barne.						
3.2.	Berdintasunaren arloan dagoen prestakuntza-eskaintzaren berri ematea (ikastaroak, jardunaldiak, hitzaldiak ...).						
<b>4. KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA</b>							
4.1.	Kontziliaziotik erantzukideranzko bidea ahalbidetzea.						
4.2.	Senideak zaintzeko lanaldi-murrizketa duten langileentzako lan-planak ezartzea						
<b>5. KOMUNIKAZIOA</b>							
5.1.	Barne komunikazioen prozesuak berrikustea.						
5.2.	Emakumeak eta gizonak behar bezala ikusaraztea URAREN komunikazioan.						
5.3.	II Berdintasun Plana kanpora zabaltzea.						
5.4.	Urak antolatutako ekitaldietan parekotasuna bermatzea						



### 3.6. KOMUNIKAZIOA

Lantalde osoari emango zaio URAREN Berdintasunerako II. Planaren berri. Atal honetan jasotzen dira une gogoangarriak:

- **Onartutako Berdintasunerako II. Plana lantalde osoari komunikatzea.**  
Berdintasunerako II. Plana osatutakoan, helburu eta jarduerarako ildo nagusien berri emango da bulego guztietan egingo diren aurkezpen ekitaldien eta II. Plana onartu ondorengo sei hilabeteetan zabalduko diren komunikazio elementuen bidez.
- **Berdintasunerako II. Planaren ezarpenean eginiko aurreramendu mailari eta hurrengo urtean hartu beharreko neurri berriei buruzko urteko komunikazioa.**  
Urtero, behin Berdintasunerako II. Planaren jarraipena egin eta gero, garatutako ekintza nagusien berri emango da.
- **URAREN Berdintasunerako II. Planaren ebaluazioaren komunikazioa.**  
2019-2022 eperako Berdintasunerako II. Planaren iraunaldia amaitzean, berdintasunaren alorrean egindako aurreramenen eta hurrengo Berdintasunerako Planean landu beharreko jarduera ildo nagusien berri emango da.

### 3.7. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

Bi urtean behin, **Berdintasunerako II. Planaren berriazko jarraipena** egingo da. Agentziak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakunde gisa, bi urtean behin informatuko dio Emakunderi Planaren ezarpen mailari buruz. Bi urtean behin Jarraipen lanari buruzko Txostena idatzirik, planaren jarraipenak eta konpromiso horrek bat egingo dute aurreikuspenen arabera. **Berdintasun Taldeak hartuko du bere gain Jarraipen Txostena garatzeko eta koordinatzeko lana.**

Berdintasunerako II. Planaren iraunaldia amaituta haren **ebaluazioa** egingo da. Horretarako, Planaren gauzatze egoera aztertuko da bi urtean behin egindako jarraipen lana eta emaitzen adierazleak aintzat harturik eta diagnostikoan generoen artean hautemandako arrakalak estutzeko orduan planak izandako eragina eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuneranzko bidean lortutako aurreramenak kontuan harturik.



## 1. ERANSKINA

URAREN  
EMAKUMEEN ETA GIZONEN  
BERDINTASUNERAKO II. PLANAREN  
NEURRIEN GARAPENA



# 1.1. neurria

GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN	
1. Helburu espezifikoa.	<b>Genero-ikuspegia lan-prozeduretan txertatzea</b> , administrazio-prozesuak eta -prozedurak tresna baliagarriak izan daitezen berdintasuna lortzeko.
<b>1.1 Neurria</b>	<b>Berdintasunerako II. Planaren ezarpenaren jarraipena, ebaluazioa eta komunikazioa egitea.</b>
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lantalde osoa.</li> </ul>
Azalpena	<p>Neurri horretan, honako ekintza hauek egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bulego guztietan bilerak egingo dira berdintasunerako II Plana onartu dela jakinarazteko eta planaren helburu eta neurri nagusiak aurkezteko.</li> <li>II. Plana aurkeztu eta hurrengo hilabeteetan, komunikazio-elementuak diseinatuko dira, posta elektronikoz bidaltzeko eta erakundeko oholetan edo leku estrategikoetan zintzilikatzeko.</li> <li>Lau hilean behin berdintasun taldearen bilerak egingo dira, aurreko aldiaren jarraipena egiteko eta hurrengoa ezartzeko plangintza egiteko.</li> <li>Barne-jakinazpenak bidaliko dira, garatzen doazen neurriei buruz.</li> <li>Bi urtean behin jarraipen-txosten bat egingo da: ezarpen-maila, lortutako emaitzak, zailtasunak ... egindako jarraipenaren berri emango zaie langileei.</li> <li>Hiruhilekoko neurria, langileak indartzeko eta kontzientziatzeko. Hiruhileko bakoitzean berriazko neurriak indartzea, eta, ahal den neurrian, indartze-jarduerak antolatzea, txoko lila oinarri hartuta.</li> <li>Bulego bakoitzeko bilerak, planaren gainean eta planaren jarraipenaren gainean lan egin ahal izateko, egin beharreko bileretan edo zereginetan oinarrituta.</li> </ul> <p>II. Planaren indarraldia amaitzean, planaren ebaluazioa egingo da, gauzatzeko-maila eta lortutako emaitzak aztertuta, eta berdintasunerako plan berri bat definituko da.</p>
Kronograma	<b>Jarraitua</b>
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iraia San Saturnino, Komunikazio Teknikaria</li> </ul>
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komunikazio-Elementuak</li> </ul>
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Langileen dedikazio-dembora</li> </ul>
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ez dagokio</li> </ul>
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasunerako Planarekin lotutako barne-jakinazpenen kopurua.</li> <li>Jarraipen-Txostenen Kopurua.</li> </ul>





## 1.2. neurria

GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN	
1. helburu zehatza	Genero-ikuspegia lan-prozeduretan txertatzea, administrazio-prozesuak eta -prozedurak tresna baliagarriak izan daitezen berdintasuna lortzeko
<b>1.2. neurria</b>	<b>Estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea</b>
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantilla osoa</li> <li>• Lan egiten den erakundeak eta herritarrak.</li> </ul>
Azalpena	<p>Neurri horretan, honako ekintza hauek egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistematikoki sartuko da sexuaren aldagaia estatistiketan, inkestetan eta datu-bilketan.</li> <li>• Uraren plantillari buruzko analisi guztiak datuak sexuaren arabera bereizita egingo dira.</li> <li>• Agentziaren formularioetan sexuaren aldagaia sartzea (adibidez, jabari publikoa kudeatzeko prozeduren eskaerak), pertsona fisikoen kasuan.</li> </ul>
Kronograma	<b>Jarraitua</b>
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• María López de Heredia, Administrazio eta Zerbitzuen Zuzendaria.</li> </ul>
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplikazio informatiko egokiak.</li> </ul>
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langileen dekkazio-denbora</li> </ul>
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ez dagokio</li> </ul>
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kudeaketa-adierazleen% sexuaren arabera bereizita</li> </ul>



## 1.3. neurria

GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN	
1. Helburu espezifikoa.	<b>Genero-ikuspegia Lan-Prozeduretan Txertatzea</b> , Administrazio-Prozesuak Eta -Prozedurak Tresna Baliagarriak Izan Daitezen Berdintasuna Lortzeko
<b>1.3. Neurria</b>	<b>Berdintasunari buruzko edukiak sartzea sarbiderako eta barne-sustapenerako hautaketa-prozesuetan</b>
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lantalde osoa.</li> </ul>
Azalpena	<p>Honako ekintza hauek eramango dira burura neurri honetan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen ordezkartza txikia bada, berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausula bat duten lanpostuak eskuratzeko, betetzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea. (4/2005 legea. 20. Artikulua. 4.a)</li> <li>Sartzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetan Ikasgai-zerrendetan berdintasun-edukiak dituzten ehunekoa handitzea. (4/2005 legea. 17.4) artikulua</li> <li>Hautaketa-epaimahaietan kideen arteko parekotasuna bermatzea.</li> <li>Enplegu-eskaintzen hizkuntza berrikustea, hizkuntza ez-sexista aplikatzen dutela bermatzeko.</li> </ul>
Kronograma	<b>Jarraitua</b>
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> <li>María López De Heredia, Administrazio Eta Zerbitzuen Zuzendaria.</li> </ul>
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplikazio informatiko egokiak.</li> </ul>
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Langileen dedikazio-denbora.</li> </ul>
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakume/gizonen arrakasta-tasa erlatiboa, potentzialen eta eskatzaileen artean</li> <li>Emakume/gizonen arrakasta-tasa erlatiboa aurkezpenaren eta kontratazioaren artean</li> </ul>
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausula bat duten hautaketa-prozesuen ehunekoa, % 40tik beherako ordezkartza duten kidego, eskala, maila eta kategorietan</li> <li>Gai-zerrenda orokor eta espezifikotan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko edukiak dituzten hautaketa-prozesuen ehunekoa.</li> </ul>



## 1.4. neurria

KANPOKO EREMUA	
1. helburu zehatza	<b>Genero-ikuspegia lan-prozeduretan txertatzea</b> , administrazio-prozesuak eta -prozedurak tresna baliagarriak izan daitezen berdintasuna lortzeko
<b>1.4. neurria</b>	<b>Kontratazioan Berdintasunerako Klausulak sartzea</b>
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erakunde lankideak eta herritarrak.</li> </ul>
Azalpena	<p>Deskribapena Neurri hori garatzeko, honako ekintza hauek egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Genero-inpaktu handiena duten kontratazioak aztertu.</li> <li>Uraren kontratu-errealitatera egokitzen diren berdintasun-klausulak zehaztea.</li> <li>Lehiatzen diren enpresen erantzuna eta kontratazioko langileen balorazioa erraztuko duten klausulak eta egiaztatzaileak definitzea. (4/2005 Legea. 20. artikulua, 2. eta 3. paragrafoak. Onarpen-irizpideak, balorazioa eta exekuzio-baldintzak kontratu eta diru-laguntzetan).</li> <li>Proba pilotu bat egitea kontratazio jakin batzuekin, eta lehiatzen diren enpresen erantzuna baloratzea.</li> <li>Betetze-mailaren jarraipena egitea (kontratuaren arduradunak).</li> </ul>
Kronograma	<b>2020-2021-2022</b>
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> <li>María López de Heredia, Administrazio eta Zerbitzuen Zuzendaria.</li> </ul>
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> <li>"Emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak kontratu, diru-laguntza eta hitzarmen publikoetan" gida.</li> <li>Enpresentzako kontratazioko berdintasunari buruzko gida.</li> </ul>
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Langileen lanaldia.</li> </ul>
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ez dagokio.</li> </ul>
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kontratutako enpresen berdintasun-eskakizunak barne hartzen dituzten urteko kanpo-kontratazioen%.</li> <li>Behartuta dauden enpresen betetze-maila.</li> </ul>



## 1.5. neurria

GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN	
1. Helburu espezifikoa.	<b>Genero-ikuspegia lan-prozeduretan txertatzea</b> , administrazio-prozesuak eta -prozedurak tresna baliagarriak izan daitezen berdintasuna lortzeko
<b>1.5. neurria.</b>	<b>Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa lan-osasuneko politiketan txertatzea.</b>
Hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantilla osoa.</li> </ul>
Azalpena	<p>Neurri horretan, honako ekintza hauek egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Laneko osasun-politikari dagokienez identifikatutako hobekuntza-ekintzen artean sartzea osasun psikosoziala eta sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa.</li> <li>Absentismo-arrazoiei eta istripuen kausei buruzko datuak sistematikoki biltzea, sexuaren arabera bereizita, ondoren genero-analisia egiteko.</li> <li>Laneko arrisku fisiko eta psikikoen ebaluazioan genero-ikuspegia sartzea, arreta berezia jarriz langile emakumeei eragiten dieten arrisku espezifikoaren prebentzioan, hala nola arrisku psikosozialak, arrisku ergonomikoak eta haurdunaldiko eta edoskitzaroko laneko arriskuak. Dagozkion prebentzio-jarduerak garatzea eta Laneko Arriskuen Prebentzio Planean antolatzea.</li> <li>Laneko arropa behar duten lanpostuetan, diseinu bakoitzerako neurri egokiak bermatuko dira (emakumea/gizona).</li> <li>Sexu-jazarpena eta jazarpen sexista edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta horiei aurre egiteko protokoloa berrikustea eta eguneratzea.</li> </ul>
Kronograma	<b>Jarraitua</b>
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lorena Baranda, Zerbitzu Orokorren arduraduna.</li> </ul>
Beharrezko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari edo sexuan oinarritutako jazarpenari aurrea hartzeko eta aurre egiteko protokoloa.</li> <li>Laneko arriskuen prebentzioari buruzko dokumentazioa (arriskuen ebaluazioa).</li> </ul>
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Langileen dedikazio-denbora.</li> </ul>
Eragiten dien diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Badago Laneko Arriskuen Plan bat, genero-ikuspegia kontuan hartuta egina.</li> </ul>
Jarraipen- eta emaitza-adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifikatutako hobekuntza-ekintzen kopurua.</li> <li>Landutako hobekuntza-ekintzen kopurua.</li> </ul>



## 2.1. neurria

BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO ENPRESA-KULTURA	
2. helburu zehatza	Berdintasunarekin konprometitutako enpresa kultura sustatzea.
<b>2.1. Neurria</b>	<b>Aurrekontu-sail espezifiko bat bideratzea berdintasun-politikak garatzera.</b>
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erakunde lankideak eta herritarrak.</li> </ul>
Azalpena	<p>Neurri honi dagokionez, honako ekintza hauek garatuko dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Berriazko aurrekontu-partida bat berdintasun-politikak garatzeko erabiltzea.</li> </ul>
Kronograma	<b>Jarraitua</b>
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> <li>María López de Heredia, Administrazio eta Zerbitzuen zuzendaria.</li> </ul>
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aurrekontua</li> </ul>
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Langileen lanaldia.</li> </ul>
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ez dagokio.</li> </ul>
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Betetze-maila: aurrekontua gauzatzea</li> </ul>



## 2.2. neurria

BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO ENPRESA-KULTURA	
2. helburu zehatza	Berdintasunarekin konprometitutako enpresa kultura sustatzea
<b>2.2. neurria</b>	<b>Berdintasunerako lantaldeak sortu, indartu eta hornitzea.</b>
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantilla osoa.</li> </ul>
Azalpena	<p>Neurri horri dagokionez, honako ekintza hauek garatuko dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• BT finkatzea eta uraren barruan antolatzeko beste moduren bat bilatzen saiatzea, plantillaren parte-hartzea eta konpromisoa ekarriko duena</li> <li>• Berdintasun taldeko kideen prestakuntza</li> <li>• Ingurumen eta lurralde antolamendu saileko berdintasun-technikariaren laguntza</li> <li>• Interes-taldeei kide berriak gehitzea eta kide berriei berdintasunaren arloko prestakuntza espezifiko erraztea.</li> <li>• Interes-taldeetan jarduera-arlo desberdinetako pertsonak sartzea.</li> </ul>
Kronograma	<b>Jarraitua</b>
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorena Baranda, Zerbitzu Orokorren arduraduna.</li> </ul>
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ez dira behar.</li> </ul>
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langileen lanaldia.</li> </ul>
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ez dagokio</li> </ul>
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekitaldi bakoitzean egindako bilerak</li> <li>• Langileek antolatutako ekitaldietan parte hartzea.</li> </ul>



## 2.3. neurria

BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO ENPRESA-KULTURA	
2. helburu zehatza	Berdintasunarekin konprometitutako enpresa kultura sustatzea.
<b>2.3. neurria</b>	<b>Langile guztiak tratamendu eta aukeren berdintasunaren alde elakrrekin eta modu orokorrean lan egiteko premiaz sentsibilizatzea</b>
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantilla osoa.</li> <li>• Erakunde lankideak eta herritarrak.</li> </ul>
Azalpena	<p>Neurri horri dagokionez, honako ekintza hauek garatuko dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdintasunaren alde kolektibo gisa lan egiteko beharra esplizituki adieraztea.</li> <li>• Zuzendaritzak mezu elektroniko bat bidaltzea.</li> <li>• webgunean eta memorian sartzea.</li> <li>• Uraren berdintasun-proiektuari buruzko mezu bat diseinatzea. Kartelen bidez zabaldu bulego bakoitzaren sarreran, twitter bidez ...</li> <li>• Berdintasunari dagokionez, "betaurreko lilak" izeneko komunikazio- eta partaidetza-espazioak gaitu eta dinamizatzea.</li> <li>• Berdintasunerako erakunde eta organismoek bultzatutako kanpainak zabaltzea, adibidez, emakumeen nazioarteko eguna (martxoaren 8a) eta emakumeen aurkako indarkeriaren eguna (azaroaren 25a) dela eta.</li> <li>• Aldian-aldian berdintasunaren aldeko sentsibilizazio-ekintzak egitea langile guztientzat.</li> <li>• "Berdintasun taldea" ren intranetean gune bat sortzea, langile guztiei esperientziak trukatzeko.</li> </ul>
Kronograma	<b>2020-2021-2022</b>
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikazioa.</li> </ul>
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ez dira behar.</li> </ul>
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langileen lanaldia.</li> </ul>
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ez dagokio.</li> </ul>
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Egindako ekimenen kopurua.</li> <li>• Langileek ekimenak ebaluatzea</li> </ul>



## 2.4. neurria

BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO ENPRESA-KULTURA	
2. helburu espezifikoa.	Berdintasunarekin konprometitutako enpresa-kultura sustatzea.
<b>2.4. neurria.</b>	<b>Berdintasunerako koordinazio-egituretan parte hartzea. Ura, Berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa</b>
Hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erakunde lankideak eta herritarrak.</li> </ul>
Deskribapena	<p>URAk Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren Berdintasunerako bi koordinazio-egituretan parte hartzen jarraituko du:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Eusko jaurlaritzako ingurumen eta lurralde politika sailaren sail arteko batzordea.</li> <li>Eusko jaurlaritzaren berdintasunerako erakunde publikoen sarea.</li> <li>Bai sarea ("Emakumeen eta gizonen berdintasunerako lankidetza erakundea").</li> </ul> <p>Parte-hartze horrek esan nahi du bileretara joatea, sailaren planeko neurriak garatzeko konpromisoak hartzea lehenengo kasuan, URAk berdintasunerako kudeaketan duen esperientzia partekatzea, etab.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Urtean jardunbide egoki bat egitea</li> </ul>
kronograma	<b>Jarraitua</b>
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lorena Baranda, Zerbitzu Orokorren arduraduna.</li> </ul>
Beharrezko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ez dira behar</li> </ul>
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Langileen dedikazio-denbora.</li> </ul>
Eragiten dien diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ez dagokio.</li> </ul>
<b>Jarraipen- eta emaitza-adierazleak</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Parte hartzen duen batzordeen edo sareen kopurua.</li> <li>Urtean zenbat bileratan parte hartzen den.</li> <li>Urtean hartutako konpromisoen kopurua.</li> </ul>





## 3.1. neurria

BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA	
3. helburu zehatza	Langileen berdintasunari buruzko prestakuntza bultzatzea
<b>3.1. neurria</b>	<b>Erakundeko langile guztiak prestatzea, politikariak barne</b>
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantilla osoa.</li> </ul>
Azalpena	<p>Honako ekintza hauek eramango dira burura neurri honetan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasunari buruzko prestakuntza-orduak ez dira zenbatuko urteko 40 orduen barruan.</li> <li>Lanpostuak berrikustea, berdintasuneko prestakuntza-edukiak behar dituztenak barne (adibidez, hizkuntza-normalizazioa, aurrekontuak, etab.).</li> <li>Prestakuntza espezifikoa diseinatzea, Aholkularitza konfidentziala osatzen duten pertsonentzako sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpen sexistako egoerak prebenitzeko eta egoera horietan jarduteko Protokoloan</li> <li>Berdintasunerako prestakuntza prestakuntza planean txertatzea</li> </ul>
Kronograma	<b>2020-2021-2022</b>
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> <li>Naiara Ortíz de Zarate, Pertsonal teknikaria.</li> </ul>
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ez dira behar.</li> </ul>
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prestakuntzarako aurrekontua.</li> <li>Langileen dedikazio-denbora.</li> </ul>
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prestatutako langileen %.</li> </ul>
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Langileek urtean egindako berdintasun-arloko prestakuntza-ekintzen kopurua.</li> <li>Berdintasunari buruzko prestakuntza behar duten lanpostuen %.</li> <li>Urtean berdintasunari buruzko prestakuntzara joaten diren langileen kopurua, sexuaren arabera bereizita</li> </ul>



## 3.2. neurria

BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA	
3. helburu zehatza	Langileen berdintasunari buruzko prestakuntza bultzatzea
<b>3.2. neurria</b>	<b>Berdintasunaren arloan dagoen prestakuntza- eskaintzaren berri ematea (ikastaroak, jardunaldiak, hitzaldiak...).</b>
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantilla osoa</li> </ul>
Azalpena	<p>Honako ekintza hauek eramango dira burura neurri honetan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interesgarriak izan daitezkeen prestakuntza-ekintzen berri emango zaie langileei.</li> <li>• II. Berdintasun planari buruzko informazioa sartu berriei.</li> </ul>
Kronograma	<b>2020-2021-2022</b>
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Naiara Ortíz de Zarate, Pertsonal teknikaria</li> </ul>
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ez dira behar</li> </ul>
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestakuntzarako aurrekontua</li> <li>• Langileen dedikazio-denbora</li> </ul>
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ez dagokio</li> </ul>
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdintasunari buruzko prestakuntza behar duten lanpostuen%.</li> <li>• Urtean berdintasuneko prestakuntzara joaten diren langileen kopurua, sexuaren arabera.</li> </ul>



## 4.1. neurria

KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA	
4. helburu espezifikoa.	Enpresa erantzukidearen kultura eta praktika sustatzea
<b>4.1 neurria.</b>	<b>Kontziliaziotik erantzukideranzko bidea ahalbidetzea.</b>
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantilla osoa</li> </ul>
Azalpena	<p>Neurri horretan, honako ekintza hauek egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Zuzendaritza hezte eta kontzientziatzea erantzukidetasunaren garrantziaz eta antolakundearen sortzen dituen onurez.</li> <li>Plantillaren barruan legez ditugun kontziliazio-neurriak eta laguntza publikoak sustatzea, neurri horiei heltzen dieten gizonen ehunekoa handitzeko.</li> <li>Erantzukidetasunaren kontzeptuaren gainean txokolilan lan egitea.</li> <li>Gizonek eta emakumeek kontziliazio-neurriak heltzeko hautemandako zailtasun-maila murriztea.</li> <li>Guraso-baimenen parekatzea sustatzea, berdinak eta besterenezinak izan daitezten</li> <li>Bateragarritasun-neurrien erabilerari dagokionez, langileen datuak genero-ikuspegitik biltzen eta aztertzen jarraitzea.</li> <li>Artikulatu daitezkeen lanpostuetan telelana garatzeko aukera eta hori kudeatzeko baldintzak aztertzea.</li> </ul>
Kronograma	<b>2021-2022</b>
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun Taldea</li> </ul>
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lila txokoan lekua</li> <li>Erantzukidetasuneko jardunbide egokien gida</li> </ul>
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Langileen lanaldia.</li> </ul>
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lanaldi partzialeko plantillako emakumeen/gizonen presentzia-tasa erlatiboa.</li> <li>Kontziliazio-neurrien eta -zerbitzuen harrera-tasa erlatiboa.</li> <li>Enpresarekiko gogobetetzea berdintasunaren arloan.</li> </ul>
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifikatutako zailtasun-kopurua.</li> <li>Planteatutako hobekuntza-ildoaren kopurua.</li> <li>Jasotako kontsulta-kopurua.</li> </ul>



## 4.2. neurria

KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA	
4. helburu zehatza	Enpresa erantzukidearen kultura eta praktika sustatzea
<b>4.2. neurria</b>	<b>Senideak zaintzeko lanaldi-murrizketa duten langileentzako lan-planak ezartzea.</b>
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantilla osoa.</li> </ul>
Azalpena	<p>Neurri horretan, honako ekintza hauek egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Langileen artean lanaldia murrizteko dauden aukerak eta horiekin lotutako laguntza publikoak zabaltzea.</li> <li>Zuzendaritzari planteatzea lan-karga proportzionalki murrizten ez duten lanaldi-murrizketen arazoa.</li> <li>Murrizketa motaren arabera egin daitekeen lana objektibotasunez aintzat hartzen duten lan-planak sustatzea.</li> <li>Arloko arduradunaren txostena, lanaldi-murrizketa eskatzeko unean, lan-kargen analisia eta banaketa proportzionala barne.</li> </ul>
Kronograma	<b>2021-2022</b>
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun Taldea.</li> </ul>
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun Taldeko langileen dedikazioa.</li> </ul>
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Langileen dedikazio-denbora.</li> </ul>
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Urako langileen gogobetetzea I. Berdintasun planeko neurriekin</li> <li>Lanaldi-murrizketen kopurua, sexuaren arabera bereizita.</li> </ul>
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifikatutako zailtasun-kopurua.</li> <li>Planteatutako hobekuntza-ildoen kopurua.</li> <li>Jasotako kontsulta-kopurua.</li> </ul>



## 5.1. neurria

KOMUNIKAZIOA	
5. helburu zehatza	Gardentasunaren kultura sustatzea.
<b>5.1. neurria</b>	<b>Barne komunikazioen prozesuak berrikustea.</b>
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantilla osoa.</li> </ul>
Azalpena	<p>Neurri hau garatzeko honako ekintza hauek egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erakundearen mailan garrantzi handiagoa ematea barne-komunikazioko prozesuei, erakundearen zeharkako arloa baita.</li> <li>• Unean uneko inkestak egiten jarraitzea</li> <li>• Partaidetza-postontziaren jarraipena</li> <li>• Berdintasun taldearen proaktibitatea bere lana azaltzeko orduan</li> </ul>
Kronograma	<b>2020-2021-2022</b>
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iraia San Saturnino, Komunikazio teknikaria.</li> </ul>
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langileak eta ikastaroen edo komunikaziorako beharrezkoa den materialen baten kostu ekonomikoa</li> </ul>
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langileen lanaldia.</li> <li>• Ikastaroen edo komunikaziorako beharrezkoa den materialen baten kostu ekonomikoa</li> </ul>
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskriminazio sentimendua pertsonak kudeatzeko prozesuetan.</li> <li>• Gogobetetasuna enpresarekin berdintasunaren alorrean.</li> </ul>
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hautemandako hobekuntzarako arloen kopurua.</li> <li>• Komunikazioaren esparruan egindako hobekuntzen kopurua.</li> </ul>



## 5.2. neurria

KOMUNIKAZIOA	
5. helburu zehatza	Gardentasunaren kultura sustatzea
<b>5.2. neurria</b>	<b>Emakumeak eta gizonak behar bezala ikusaraztea URAREN komunikazioan.</b>
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantilla osoa.</li> <li>• Erakunde lankideak eta herritarrak.</li> </ul>
Azalpena	<p>Neurri hau garatzeko honako ekintza hauek egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hizkuntzaren erabilera inklusiboa sistematizatzeko: Euskararen eta gaztelaniaren erabilera inklusiboko dekalogoak eguneratzea eta horiek erabiltzeko daudela azpimarratzea</li> <li>• Emakumeek eta gizonak bozeramaileei begira dituzten aukera guztiak aztertzea.</li> <li>• Komunikazio-langileen eta Komunikabideetan erakundearen ordezkariak izango direnentzako prestakuntza-ekitaldiak.</li> </ul>
Kronograma	<b>Jarraitua</b>
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikazioa.</li> </ul>
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdintasunerako Planaren komunikazio-estrategia.</li> <li>• Dauden komunikazio giden berrikuspena</li> </ul>
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langileen lanaldia.</li> </ul>
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikazioaren adierazlea Genero-ikuspegiarekin.</li> </ul>
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Egindako dekalogoak.</li> <li>• Langileen arteko ezagutza-maila.</li> </ul>



## 5.3. neurria

KOMUNIKAZIOA	
5. helburu zehatza	Gardentasunaren kultura sustatzea
<b>5.3. neurria</b>	<b>II Berdintasun Plana kanpora zabaltzea.</b>
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erakunde lankideak eta herritarrak.</li> </ul>
Azalpena	<p>Neurri hau garatzeko honako ekintza hauek egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Herritarren eta hornitzaileen artean planaren ezagutzari buruzko datuak izateko inkestak sortzea.</li> <li>Web orrian zeharkako planen eremua zabaltzea, hala nola berdintasunarena edo euskararena, orain arte plan horiek egon badaudela baino ez baita aipatzen.</li> <li>Agentzietatik kanpoko langileentzat plana ezagutzeko neurriak sartzea.</li> <li>Plana erakunde laguntzaileei eta hornitzaileei ezagutarazteko materiala sortzea (triptikoa).</li> </ul>
Kronograma	<b>2020-2021-2022</b>
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komunikazioa.</li> </ul>
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ez da horrelakorik behar.</li> </ul>
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Langileen lanaldia.</li> </ul>
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komunikazio korporatiboaren adierazlea genero-ikuspegiarekin.</li> </ul>
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>II. Berdintasun Planaren proiektuari buruzko albiste, komunikazio eta abarren kopurua.</li> <li>Lankidetzan aritzen garen erakundeek eta instituzioek berdintasunarekin duten konpromisoaren ezagutza-maila.</li> </ul>



## 5.4. neurria

ANTOLAKETA	
5. helburu zehatza	Berdintasunarekin konprometitutako enpresa-kultura sustatzea.
<b>5.4. neurria</b>	<b>Urak antolatutako ekitaldietan parekotasuna bermatzea.</b>
Pertsona hartzaileak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantilla osoa.</li> <li>• Erakunde lankideak</li> </ul>
Azalpena	<p>Neurri horri dagokionez, honako ekintza hauek garatuko dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Genero-ikuspegia sartzea URAk antolatzen dituen eta partaide den ekitaldi eta ekitaldietan.</li> <li>• Emakumeak edo gizonak izan daitezkeen hizlarien aukera guztiak aztertzea, hitzaldietan eta ekitaldietan parte hartzeko.</li> <li>• Barneko eta kanpoko ekitaldi eta ekitaldien osaera berrikustea, gizonen eta emakumeen presentzia orekatzeko.</li> <li>• Arlo guztietan espezializatutako emakumeak sustatzea.</li> </ul>
Kronograma	<b>2021-2022</b>
Arduraduna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikazioa.</li> </ul>
Ezinbesteko baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ez da horrelakorik behar.</li> <li>• Ekitaldiak antolatzeko ardura duten langileei prestakuntza ematea.</li> </ul>
Aurrekontua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langileen lanaldia.</li> </ul>
Neurriaren eraginpeko diagnostikoaren adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emakumeen/gizonen presentzia-tasa erlatiboa</li> </ul>
Jarraipen eta emaitzen adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Egindako ekimenen kopurua.</li> </ul>