

# GIZAIDEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana (2021-2024)

2021eko apirila



# AURKIBIDEA

1 SARRERA.....	1
2 BERDINTASUNeko DIAGNOSTIKOARI ETA PLANARI BURUZ.....	2
3 ARAU-ESPARRUA.....	3
4 LANERAKO PROZESUA.....	5
4.1. Gizaideren dokumentazioaren azterketa .....	5
4.2. Erakundearen inguruko datuen ustiaketa .....	5
4.3. Langileei egindako inkesta .....	5
4.4. Berdintasunerako Plana diseinatzeko egiturak.....	5
5 DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO NAGUSIAK.....	8
6 EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO I. PLANA....	10
6.1. Erronkak, helburuak eta ekintzak .....	10
6.2. Egiturak.....	16
6.3. Plana garatzeko baliabideak .....	17
6.4. Planaren segimendua .....	17
6.5. Planaren ebaluazioa .....	18

## 1 SARRERA

Gizaide Fundazioa 1997an sortu zuten Siervas de Maria de Anglet, Donostiako Elizbarrutiko Caritas eta Salesiarrek, **buruko gaixotasun bat izateagatik zailtasun bereziak dituzten pertsonen** bere bizi-egitasmoan aurrera egiten sostengatzeko, baita beren familiei beharrezko aholkularitza emateko ere.

Buruko gaixotasuna duten pertsonen gure **gizartean bizi-kalitate hobea izan dezaten eta bere bizi-egitasmoa ahalik eta modu normalizatuenean gara dezaten** aukera guztiak emateko lan egiten du Gizaide Fundazioak.

Horretarako, **pertsonen autonomia-maila handiena lortzen saiatzen** dira, norberaren gaitasun eta sendotasunak azpimarratuz eta ahulezi eta gabeziak landu eta gaindituz. Azken batean, norbanakoaren garapen pertsonalean laguntzea dute helburu, horretarako berariazko plangintza bat aurrera eramaten dutelarik, bi aldeek onartutakoa eta garatutakoa.

Era berean, **familiei, lagun edota erreferentziazko pertsonen aholkularitza eta laguntza** ere ematen diete, aurkezten dituzten zalantza eta kezka artatu eta erantzunez.



Erakundeak duen izaera soziala kontuan izanda eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko helburuarekin, Gizaidek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana landu du 2021eko urtarrila eta apirila bitartean Elhuyarren laguntzarekin.

## 2 BERDINTASUNeko DIAGNOSTIKOARI ETA PLANARI BURUZ

### Egoeraren diagnostikoa

Diagnostikoaren **helburua da jakitea zein den erakunde bateko emakumeen eta gizonen egoera berdintasunari dagokionez**, edo erakundearen jarduerak zer nolako inpaktua duen emakumeen eta gizonengan, hobetzeko aukerak detektatzeko eta berdintasunaren aldeko esku-hartze global bat diseinatzeko. Gizaide erakunde txikia da, baina bere **jardueraren inpaktua garrantzitsua** da. Hori dela eta, erakunde barrura begiratzeaz gain, bere jarduerari ere genero-erreparatu diogu genero-ikuspegitik.

### Emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana

Erakundearen eta erakundearen jardueraren bidez **emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzeko** neurriak zehazten dituen dokumentua da. Ezinbestekoa da bi alderdi hauek kontuan izatea:

- **Dokumentu operatiboa** da, hau da, ekintza zehatzak egitera bideratua; ekintza horiek behar bezala ebaluatu behar dira, berdintasuna hobetzeko helburua betetzen ari dela ziurtatzeko.
- **Dokumentu bizia da**, eta irautekoa. Horrek esan nahi du erakundeak beti eduki behar duela indarrean berdintasunerako plan bat. Ez da tarteka egin behar den zerbait. Egoeraren bilakaeraren ondorioz, beharrezkoa izango da aldizka berdintasunerako plana berritzea, beste eremu batzuetako planekin egin ohi den bezala.

Berdintasunerako planen **estrategia nagusia genero-ikuspegia txertatzean** datza. Genero-ikuspegia aplikatzeak zera esan nahi du, plangintza-, garapen- eta ebaluazio-fase guztietan, emakumeen eta gizonen egoerak, baldintzak, beharrak eta nahiak sistematikoki aintzat hartzea, betiere desberdintasunak desagerrarazteko eta berdintasuna erakundearen politika eta jardura guztietan sustatzeko helburu eta neurri espezifikoak txertatuz. Errealitatea genero-ikuspegitik aztertzeak hau dakar berekin:

- Emakumeen eta gizonen erlazioak aztertzerakoan egoten diren **joera matxistak** plazaratzea.
- Emakume eta gizonen **desberdintasunen atzean dauden egitura-faktoreak** identifikatzea, eta desberdintasun horiek eragiten dituzten arrazoiak antzematea.
- **Genero-erlazioak birdefinitzea**, emakumeen errealitatea, beharrak eta interesak kontuan hartuz, eta emakumeak gizarteari egiten dioten ekarpenari balio handiagoa emanez.

### 3 ARAU-ESPARRUA

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

Beste alde batetik, 1999ko maiatzaren 1ean **Amsterdamgo Ituna** indarrean jarri zenetik, emakumeen eta gizonen berdintasuna Europar Batasunaren funtsezko printzipio bilakatu da. Europar Batasunaren Ituneko 3.2. artikuluekin bat, Batasuneko eta kide diren estatuetao politika eta ekintza guztietan integratu behar da emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatu eta berdintasuna sustatzeko helburua.



**Euskadiko Autonomia Estatutuaren** 9.1. artikulua berdintasunerako eskubidea eta sexuaren ziozko bereizkeriarik eza aldarrikatzen du. Horrez gainera, Estatutuaren 9.2. artikuluan hau adierazten da: “herri-aginteeek pertsonen eta taldeen berdintasunerako baldintzak sustatzeko eta hori lortzeko oztopoak ezabatzeko betebeharra dute, berdintasun hori benetan eta modu eraginkorrean gauzatu dadin”.

Era berean, Eusko Legebiltzarrak **Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea sorrarazteari buruzko 2/1988 Legea** onartu zuen 1988ko otsailaren 5ean. Lege horren zioen adierazpenean jasotzen den bezala, lehen mailako gaitzat jo zen emakumeekin bereizkeriaz jokatzeko era guztiak benetan ezabatzea eta emakumeek gure Erkidegoko alor guztietan esku hartzeari bultzatza egiteko beharrezkoak izan daitezkeen neurriak hartzea; halaber, bere gain hartu zuen arlo horretan ekintza bateratuari indar egiteko lana ere.

2/1988 Legea garatze aldera, Eusko Jaurlaritzak, Emakunderen bidez, Euskal Autonomia Erkidegoko **emakumeen eta gizonen berdintasunerako zazpi plan** onetsi ditu. Plan horietan EAEko herri-administrazioen esku-hartzearen oinarritzko gidalerroak jasotzen dira, emakumeen eta gizonen berdintasuna bizitzako eremu guztietan bultzatzeari dagokionez.

Eusko Jaurlaritzak bata bestearen atzetik onartutako berdintasunerako plan horiek otsailaren 18ko **4/2005 Berdintasunerako Legeak enpresen barruan berdintasuna sustatzeko** jasotzen dituen neurriak bultzatzeko eta garatzeko bidea eman dute. Lege horrek, besteak beste, 40. artikuluan, emakumeen eta gizonen berdintasuna barruko funtzionamenduan zein kanporako jardueran sustatzeko planak edo neurriak martxan jartzera behartzen ditu diru publikoz osatutako enpresak eta enpresa pribatuak (langile-kopuruaren arabera). Horrez gain, plan horien jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak zehaztera ere behartzen ditu enpresak.

Gerora, **3/2007 Lege Organikoak**, ildo beretik, berdintasunerako plan bat ezartzera behartu ditu 250 langiletik gorako enpresa guztiak. Eta joan den martxoan argitaratutako 6/2019 Dekretuak kopuru hori 50 langileetara murriztu du.

Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan ere ideia bera jasotzen da: legearen aurrean berdintasun formala erabat aitortuta egon arren, errealitateak beste egoera bat erakusten digu. Horren adibide gisa adierazle hauek aipatzen dira: emakumeen aurkako indarkeria, soldatarekin lotutako diskriminazioa, alargun-pentsioekin lotutako diskriminazioa, emakumeen artean langabezia handiagoa izatea, emakumeen presentzia txikia erantzukizuneko postuetan (politikaren, kulturaren edota ekonomiaren alorrean), bizitza pertsonala, familiarra eta lana uztartzeko zailtasunak... Horiek guztiek garbi adierazten digute berdintasuna lortzeke dagoen erronka soziala dela, eta, horretarako, tresna berriak behar ditugula.

Errealitate horri erantzuteko, **3/2007 Lege Organikoak hainbat neurri** jasotzen ditu. Bestek beste, aukera-berdintasunean oinarritutako lanerako eskubideaz hitz egiten da, eta kapituluz kapitulu gai hauekin lotutako edukiak jasotzen ditu:

- Tratu bera eta aukera-berdintasuna lan-munduan
- Berdintasuna eta bateragarritasuna
- Berdintasunerako planak enpresetan eta berdintasuna sustatzeko bestelako neurriak
- Berdintasunaren eremuan egindako lana saritzea

**Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak**, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presazko neurriei buruzkoak, eta dekretu hori are gehiago zehaztera datozen **901/2020 eta 902/2020 dekretuek**, betebeharrak ezarri dizkiete enpresei emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunaren alorrean. Bestek beste, sexuaren arabera bereizitako soldaten erregistroa egiteko betebeharra ezartzen dute.

## 4 LANERAKO PROZESUA

Atal honetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren egoeraren inguruko **diagnostikoa eta Berdintasunerako Plana lantzeko egin ditugun urratsak jaso** ditugu.

Lehenik eta behin, diagnostikoa egiteko **informazio-iturri hauetara** jo dugu: entitatearen dokumentazioa aztertu eta datuak bildu ditugu, langile guztiei zuzendutako inkesta bat egin dugu, eta, azkenik, informazio hori guztia kontrastatu eta osatu dugu prozesu honetan eratu den Berdintasun Batzordearekin.

### 4.1. Gizaideren dokumentazioaren azterketa

Berdintasunerako diagnostikoa egiteko, **dokumentu hauek aztertu** ditugu:

- Erakundearen organigrama
- Lan-sektoreko hitzarmena
- Erakundearen urteko jardunaren memoria (2019)
- Pisu tutelatueto araudiak
- Langileen funtzioak
- Beste erakunde batzuekin dituzten kolaborazio-hitzarmenak
- Erakundearen webgunea eta irudiak

### 4.2. Erakundearen inguruko datuen ustiaketa

Langileei **buruzko 2020ko datuak jaso** eta aztertu ditugu, gai hauei dagozkienak:

- Langileen ezaugarri nagusiak eta lan-baldintzak (sexua, adina, kategoria, lanaldia, kontratua, antzintasuna, ordainsariak...)
- Kontziliazio erantzunkidea

### 4.3. Langileei egindako inkesta

Gizaideko langile guztiei **galdetegi** bat bidali zaie. Galdetegiaren helburu nagusiak, batetik, langile guztiek egitera gindoazen prozesuaren berri izatea, eta, bestetik, Gizaideko berdintasun-egoerari buruz langileek duten iritzia eta bizipenak ezagutzea izan da. Horrela, diagnostikoa datu kualitatiboekin ere osatu dugu. Guztira 11 erantzun jaso ditugu, horietatik % 82 emakumeak eta % 18 gizonak.

### 4.4. Berdintasunerako Plana diseinatzeko egiturak

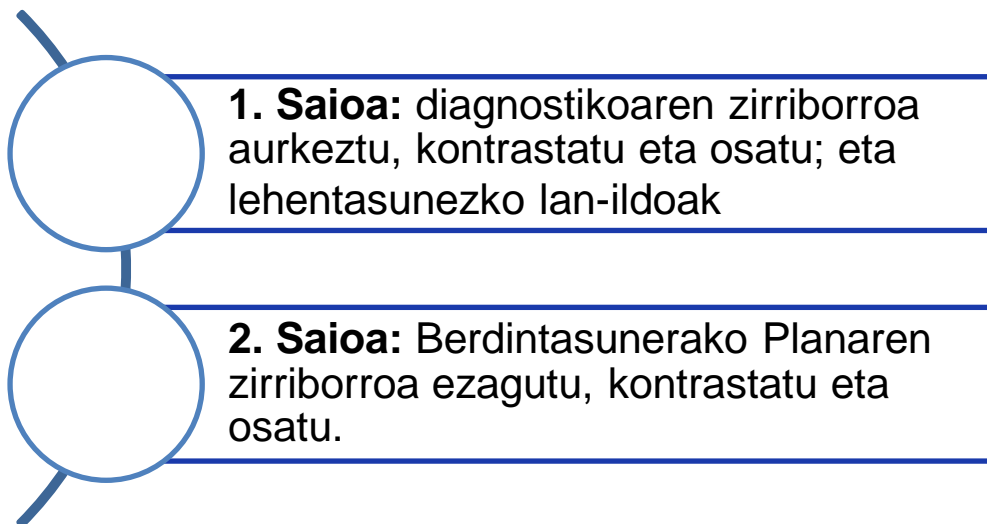
Egitura nagusi bat sortu dugu prozesua bideratzeko: **Berdintasuneko Gogoeta Gunea**.

Gune honetan landu ditugu prozesuaren lotutako edukiak. Aniztasuna izan da lanerako gune hau osatzeko irizpide nagusia, hau da, erakundeko ikuspegi ezberdinak bilduko dituen taldea sortu nahi izan dugu. Hauek dira Berdintasuneko Gogoeta Gunean parte hartu duten kideak:

- Onintza Lasa, zuzendaria
- Loli Izagirre, gizarte-hezitzailea
- Gema Ruiz, psikologoa

- Uxue Martín, gizarte-hezitzailea
- Aitor Pérez, gizarte-hezitzailea
- Bea Rivas, gizarte-hezitzailea
- Asier Odriozola, gizarte-hezitzailea
- Maria Isabel Agirre, gizarte-hezitzailea

Gogoeta Guneak **bi saio** presentzial egin ditu, gai hauek lantzeko:



Jasotako balorazioei dagokienez, azkeneko saioa termometro bidez baloratu genuen. Saioa 1etik 10era baloratzeko eskatu genien, 1=oso txarra eta 10=oso ona dela kontuan hartuta. Jasotako **batez besteko puntuazioa 8,7** izan zen. Aipamen hauek egin ziren:

- *Ondo aprobetxatu da. Giro eroso.*
- *Oso interesgarria iruditu zait. Bilerak ez dira batere astunak izan, eta aberatsak izan dira.*
- *Me parece interesante e importante el tema abordado en la reunión. Asimismo, creo que ha estado muy bien orientada en cuanto a trabajar las acciones que después vamos a tener que poner en marcha. Se agradece que la charla haya sido participativa.*
- *Interesgarria eta baliagarria iruditu zait. Eskerrik asko!*
- *Material, exposición, tener en cuenta la opinión de todas las personas asistentes. Es verdad que me cuesta visualizar el tema de la igualdad en Gizaide, y algunas cosas siento que no van mucho con nosotras.*
- *Aunque en Gizaide no hay desigualdad respecto al trato, salario, etc. sí está bien ampliar la perspectiva previa, y ampliarlo al cuidado de nuevas incorporaciones; igualmente con usuarias. Valoración muy buena.*
- *Balorazio oso ona ematen diot. Langilean konprometituta ikusi ditut, gogotsu eta ekarpenak eginez.*

Gainera, egindako **prozesua ere baloratu** dugu:

- **Prozesuari eta emaitzari dagokionez, zer nabarmenduko zenuke positiboki?**
- *Gauzak ikusarazteko baliagarria izan da. Lan-plangintza egin eta garatzeko modua egokia izan da.*
- *Bileretan oso eroso sentitu naiz.*



- Fundazioan jasotako emaitza ona izatea.
- La motivación por el cambio.
- Langileen jarrera eta prestutasuna. Diagnostiko ona eta Plan errealista egin dira.
- Haber comentado aspectos que en otros momentos no se tienen en cuenta.
- Me gusta todo y creo que se adapta a nuestras necesidades.
- Gauza batzuk egiten dira, baina sistematizazioa egitea ondo dago.

- **Hobetzeko proposamenik?**

- Bilerak presentzialki egiteak gauzak erraztu ditu.
- Ezer ere ez.
- No.
- Dena hobetu daiteke, baina ez zait bururatzen.
- La participación de todas las personas trabajadoras para tener en cuenta más opiniones.
- Ekintzak gehiago zehaztu igual?

Horrez gain, **prozesuaren arduradunarekin, Gizaideko zuzendariarekin, etengabeko harremana** eduki dugu email nahiz telefono bidez; eta bi bilera telematikoko ere egin ditugu: lehenengo bilera prozesua adosteko eta lanak antolatzeko; eta bigarren bilera egindako prozesua eta lortutako emaitza baloratzeko.



## 5 DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO NAGUSIAK

Jarraian, Gizaideko emakumeen eta gizonen **berdintasun-egoeraren inguruko diagnostikoaren adierazle esanguratsuenak** bildu ditugu, laburpen modura. Kolore berdez identifikatu ditugu datu positiboak edo orekatuak adierazten dituztenak, desorekak edo desberdintasun-egoerak, berriz, laranja jarri ditugu.

### Langileen banaketa sexuaren arabera:

Gizaideko emakume langileak	% 75
-----------------------------	------

### Segregazio bertikala:

Emakumeak zuzendaritzan	% 100
-------------------------	-------

### Segregazio horizontala:

Emakume psikologoak	% 50
Emakume hezitzaileak	% 77

### Langileen ezaugarriak eta lan-baldintzak:

Zaintza-ardurak dituzten emakumeen eta gizonen arteko aldea	% 17
Lanaldi osoz jarduten duten emakumeen eta gizonen arteko aldea	% 34
Antzintasuna altuena: emakumeen eta gizonen arteko aldea	- 4
Kontratu mugagabea duten emakumeen eta gizonen arteko aldea	% 0

### Enplegurako sarrera eta enpresa uztea:

Azken 4 urteko kontratazioetan kontratatutako emakumeak	% 80
---	------

### Sarbidea ardura-postuetara:

Promozio-prozesuetan aukera-berdintasuna bermatzen dela uste duten emakumeak	% 89
Ardura handiagoko postuak onartzeko prest dauden emakumeak	% 67

### Ordainsari-politika:

Emakumeen batez besteko soldatak gizonenak baino altuagoak dira.	% - 29,5
--	----------

### Bateragarritasun erantzunkidea:

Zaintzagarriko lanaldia murriztua duten emakumeak	0
Lana eta zaintza-ardurak uztartzeko zailtasunak dituzten emakumeak	% 11

### Arrisku psikosozialak:

Jazarpen sexuala edo sexuagarriko jazarpena jasan duten emakumeak	0
---	---

### Erabiltzaileak:

Gizaideren erabiltzaile emakumezkoak	% 67
--------------------------------------	------

Egindako azterketan sakondu nahi izanez gero, hona hemen Gizaideko emakumeen eta gizonen berdintasun-egoeraren **diagnostiko-txostena**:

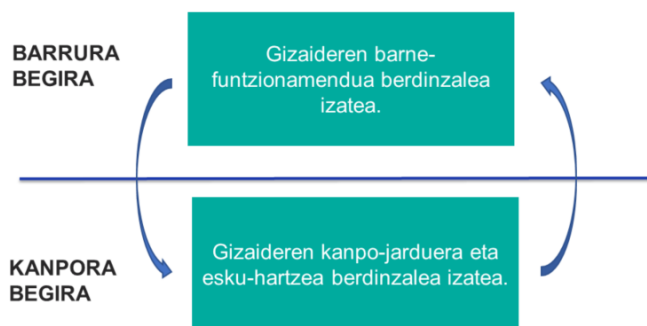


GIZAIDE\_berdintasun  
a\_diagnostikoa.pdf

## 6. EMakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana

### 6.1. Erronkak, helburuak eta ekintzak

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planak **bi dimentsio izango ditu**: barrura begirako dimentsioa eta kanpora begirako dimentsioa, Gizaideren jarduerarekin lotutakoa. Halere, bi eragin-eremu hauek elkarri eragingo diote, norabide anitzeko fluxua sortuz.



Hauek dira Berdintasunerako I. Planaren **erronka eta helburu nagusiak**:

ERRONKA	HELBURUAK
1. Gizaideren barne-funtzionamendua berdinzalea izatea.	1.1. Berdintasunerako Plana garatzea eta Gizaideren kudeaketan txertatzea.
	1.2. Gizaideren estatistika eta azterketetan genero-ikuspegia txertatzea.
	1.3. Gizaideren barne-komunikazioa berdinzalea izatea.
	1.4. Hautaketa- eta promozio-prozesuak sistematizatzea.
	1.5. Kontziliazio erantzunkiderako Gizaidek eskaintzen dituen aukerak ezagutaraztea.
	1.6. Lan-ingurune segurua eta berdinzalea bermatzea.

ERRONKA	HELBURUAK
2. Gizaideren kanpo-jarduera eta esku-hartzea berdinzalea izatea.	2.1. Gizaideko langileak nahiz erabiltzaileak genero-berdintasunean trebatzea.
	2.2. Gizaideren esku-hartzean genero-ikuspegia txertatzea.
	2.3. Gizaideren kanpo-komunikazioa berdinzalea izatea.

Jarraian, erronka eta helburu horiek lortzeko **ekintzak, epeak, arduradunak eta adierazleak** jaso ditugu:

1. ERRONKA: Gizaideren barne-funtzionamendua berdinzalea izatea.				
HELURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK
<b>1.1. Berdintasunerako Plana garatzea eta Gizaideren kudeaketan txertatzea.</b>	1.1.1. Berdintasunerako Plana onartu eta langile guztiei nahiz Patronatuari horren berri eman.	2021	Berdintasuneko arduraduna	- Plana onartu izana - Komunikaziorako egindako ekimen-kopurua eta tipologia
	1.1.2. Berdintasunerako Plana garatzeko beharrezkoak diren baliabideak jarri: Planaren arduraduna izendatu, Plana garatzeko batzordea sortu, eta ekintzak aurrera eramateko baliabide ekonomikoak aurreikusi urtero.	2021-2024	Berdintasuneko arduraduna	- Planaren arduraduna ezarri izana - Berdintasun Batzordea sortu izana - Plana garatzeko aurrekontua urtero (%)
	1.1.3. Planaren segimendurako Exceleko tresnaren bidez urtero lan-plangintzak sortu eta garatu.	2021-2024	Berdintasuneko arduraduna Berdintasun Batzordea	- Lan-plangintzak sortu izana
	1.1.4. Planeko ekintza batzuk Cáritasekin lankidetzan garatzeko aukera aztertu eta, egoki ikusiz gero, elkarlanean garatu.	2021-2024	Berdintasuneko arduraduna	- Aukera aztertu izana - Elkarlanean garatutako ekintza-kopurua eta balorazioa
	1.1.5. Lan-plangintzaren betetze-maila aztertu urte-amaieran, eta Erakundearen horren berri eman.	2021-2024	Berdintasun Batzordea	- Lan-plangintzaren betetze-maila urtero (%) - Komunikaziorako egindako ekimen-kopurua eta tipologia
	1.1.6. Berdintasunerako Plana Gizaideren ohiko prozeduretan txertatu: urteroko kudeaketa-planean jaso, eta memoria-txostenean berdintasunarekin lotuta garatutako ekimenen berri eman.	2021-2024	Berdintasuneko arduraduna	Kudeaketa-planean jaso izana Memoria-txostenean jaso izana

## 1. ERRONKA: Gizaideren barne-funtzionamendua berdinzalea izatea.

HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK
<b>1.2. Gizaideren estatistika eta azterketetan genero-ikuspegia txertatzea.</b>	1.2.1. Soldaten erregistroa sortu 902/2020 lege-dekretuak arautzen duen bezala, eta urtero emaitzei segimendua egin.	2021-2024	Berdintasuneko arduraduna	- Erregistroa sortu izana - Soldata-arrakalaren azterketaren emaitzak urtero
	1.2.2. Gizaidek egiten dituen datu-bilketa guztietan (erabiltzaile-kopurua, erabiltzaileen solaskideak, antolatutako ikastaroak, egindako kontratazioak, kontziliazio-neurrien erabilera...) sexuaren aldagaia txertatu.	2021-2024	Berdintasuneko arduraduna Berdintasun Batzordea	- Egokitutako erregistro-kopurua guztizkoarekiko (%)
	1.2.3. Sexuaren arabera bereizita jasotako datuak genero-ikuspegitik aztertu, eta ateratako ondorio nagusiak aintzat hartuta eta beharrezkoa ikusten bada, hobekuntza-neurriak hartu.	2022-2024	Berdintasuneko arduraduna Berdintasun Batzordea	- Egindako azterketa-kopurua - Ateratako ondorioak - Hartutako neurrien kopurua eta tipologia
<b>1.3. Gizaideren barne-komunikazioa berdinzalea izatea.</b>	1.3.1. Idatzizko nahiz irudi bidezko komunikazio berdinzalerako irizpide batzuk zehaztu, gida batean jaso eta langileen horren berri eman.	2022	Berdintasun Batzordea	- Zehaztutako irizpideak - Gida sortu izana - Komunikaziorako egindako ekimen-kopurua eta tipologia
	1.3.2. Dokumentu gakoak edota maiz erabiltzen direnak errebisatu komunikazio berdinzalea erabiltzen dela ziurtatzeko, eta beharrezkoa bada, egokitzapenak egin.	2022-2024	Berdintasun Batzordea	- Errebisatutako dokumentu-kopurua Hobetzeko egindako egokitzapenen topologia
<b>1.4. Hautaketa- eta promozio-prozesuak sistematizatzea.</b>	1.4.1. Langile berriei harrera egiteko plana zehaztu, genero-ikuspegia eta hizkuntza-irizpideak kontuan hartuta.	2022	Berdintasuneko arduraduna	Harrera-plana diseinatu izana
	1.4.2. Gizaideren hautaketak eta promozioak egiteko sistema genero-ikuspegia eta hizkuntza-irizpideak kontuan hartuta definitu, egin beharreko urratsak zehaztu.	2023	Berdintasuneko arduraduna Berdintasun Batzordea	Hautaketa- eta promozio-prozesuak diseinatu izana

## 1. ERRONKA: Gizaideren barne-funtzionamendua berdinzalea izatea.

HELURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK
<b>1.5. Kontziliazio erantzukiderako Gizaidek eskaintzen dituen aukerak ezagutaraztea.</b>	<b>1.5.1.</b> Kontziliazio erantzukiderako Lan Hitzarmenean jasotako neurriak dokumentu batean jaso eta langileei horren berri eman.	2021	Berdintasuneko arduraduna	Neurriak dokumentu batean jaso izana Komunikaziorako egindako ekimen-kopurua eta tipologia
	<b>1.5.2.</b> Kontziliazio-neurrien erabileraren inguruko datuak genero-ikuspegitik aztertu.	2022-2024	Berdintasuneko arduraduna Berdintasun Batzordea	Azterketaren emaitzak
<b>1.6. Lan-ingurune segurua eta berdinzalea bermatzea.</b>	<b>1.6.1.</b> "Biolentzia sexual eta sexistaren aurkako prozedura" langileen artean ezagutarazteko neurriak hartu. Adibidez, prozeduraren berri emateko langileentzako aurkezpen-saioa egin; urtero emalez gogorazi prozedura hori indarrean dagoela; eta abar.	2022-2024	Berdintasuneko arduraduna	Hartutako neurrien kopurua eta tipologia
	<b>1.6.2.</b> Lanpostu batean ordezkari edo lankide berri bat hasten denean, akonpainamendua egiteko mekanismoak ezarri, eroso sentitu dadin eta balizko arazoaren aurrean nora jo eduki dezan. Adibidez, erreferentziatzeko pertsona bat ezarri, eta noizean behin koordinazio- eta jarraipen-bilerak egin.	2021-2024	Berdintasuneko arduraduna	Akonpainamendua egin zaion langile-kopurua eta horien profila
	<b>1.6.3.</b> Arrisku psikosozialak aztertzeko galdetegia egin langileei genero-ikuspegia aintzat hartuta, eta emaitzak kontuan hartuta eta beharrezkoa bada, hobekuntza-neurriak proposatu.	2021-2023	Berdintasuneko arduraduna	Galdetegia egin eta langileei bidali izana Galdetegia erantzun duten langile-kopurua eta profila Hartutako hobekuntza-neurrien kopurua eta tipologia

## 2. ERRONKA: Gizaideren kanpo-jarduera eta esku-hartzea berdinzalea izatea.

HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK
<b>2.1. Gizaideko langileak nahiz erabiltzaileak genero-berdintasunean trebatzea.</b>	<b>2.1.1.</b> Langileak genero-berdintasunean trebatzeko trebakuntza-plan orokorra diseinatu eta garatu urtero langileek dituzten beharrak aintzat hartuta, eta bertan genero-berdintasunarekin lotutako edukiak txertatu. Landu daitezkeen gai posibleak: sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena; buruko osasuna genero-ikuspegitik; aniztasun funtzionala eta sexualitatea; eta abar. Trebakuntza batzuk Cáritasekin elkarlanean antolatzeko aukera aztertu daiteke.	2021-2024	Berdintasuneko arduraduna Berdintasun Batzordea	- Trebakuntza-plana diseinatu izana - Genero-berdintasunean trebatutako langileen kopurua eta profila - Langile bakoitzak jasotako trebakuntza-orduak
	<b>2.1.2.</b> Erabiltzaileak genero-berdintasunean trebatzeko egon daitezkeen aukerak aztertu eta, egoki ikusten bada, sentsibilizazio- eta gogoeta-saioak egin pisuetako nahiz eguneko zentroko erabiltzaileekin. Landu daitezkeen gai posibleak: emakumeen ahalduntzea; gizonen erantzunkidetasuna etxeko lanetan; botere-harremanak; eta abar.	2021-2024	Berdintasun Batzordea	- Aukera aztertu izana - Antolatutako sentsibilizazio-saioen kopurua - Parte hartu duten erabiltzaileen kopurua eta profila
<b>2.2. Gizaideren esku-hartzean genero-ikuspegia txertatzea</b>	<b>2.2.1.</b> Erabiltzaileei ematen zaien arretan (esku-hartzerako plan indibidualizatuetan) genero-ikuspegia txertatzeko egon daitezkeen praktika onak identifikatu, eta, beharrezkoa ikusten bada, erakunde horiekin harremanetan jarri, balizko irakaspenak jasotzeko eta Gizaiden aplikatzeko.	2021	Berdintasuneko arduraduna Berdintasun Batzordea	- Identifikatutako praktika onak - Erakunde martxan jarritako neurri berritzaileen kopurua eta tipologia
	<b>2.2.2.</b> Jarduera antolatzerakoan erabiltzaileek egiten dituzten proposamenak genero-ikuspegitik aztertu, egiten den eskaintzan emakume anitzen beharrak eta interesak kontuan hartzen direla bermatzeko.	2021-2024	Berdintasuneko arduraduna Berdintasun Batzordea	- Emakumeek eta gizonen egindako proposamenen tipologia - Ikastaro-eskaintzan txertatutako berrikuntzen tipologia - Ikastaroetako parte-hartzaileen kopurua eta profila



## 2. ERRONKA: Gizaideren kanpo-jarduera eta esku-hartzea berdinzalea izatea.

HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK
<b>2.3. Gizaideren kanpo-komunikazioa berdinzalea izatea.</b>	2.3.1. Webgunean Gizaidek genero-berdintasunarekin hartutako konpromisoa jaso eta ikusarazi.	2021	Berdintasuneko arduraduna	- Webgunean konpromisoa jaso izana
	2.3.2. Gizaideren kanpo-harremanetan genero-berdintasunarekin hartutako konpromisoa azaldu: <i>Hurkoa Fundazioa</i> , enpresa hornitzaileak, etab. Adibidez, gutun bat bidaliz; edo harremanak informalekoak diren kasuetan, egindako prozesuaren berri emanez.	2021-2024	Berdintasuneko arduraduna	- Kanpo-harremanetan hartutako konpromisoa adierazteko egindako ekimenen kopurua eta tipologia
	2.3.3. Gizaidek antolatzen dituen ekimen sozialetan genero-ikuspegia txertatu.	2021-2024	Berdintasuneko arduraduna Berdintasun Batzordea	- Antolatutako jarduerakopurua eta tipologia

**\*Oharra:** Plan osoa Exceleko dokumentuan dago eskuragarri, eta, ekintzen lehentasun-maila eta betetze-maila nahiz inpaktua neurtzeko adierazleak ditu zehaztuta. Ekintzen betetze-mailari eta inpaktuari segimendua egiteko taulak ere bertan daude txertatuta:



GIZAIDE\_Berdintasun  
erako I. Plana.xlsx

## 6.2. Egiturak

**Gizaidek lantalde txikia** du eta lan-karga handia. Ondorioz, ezinbesteko ikusten dugu Plana garatzeko egiten dituzten lanketetan ardurak partekatzea.

Edonola ere, Plana abiatzeko eta garatzeko beharrezko jo dugu Planaren ardura izango duen pertsona bat izendatzea. Planaren arduraduna izango da Planari segimendua egingo diona eta ekintza ezberdinak koordinatuko dituena. Planaren **arduraduna erakundeko zuzendaria** izango da.

Edozein modutan, Planaren koordinazio eta segimendua **Berdintasun Batzordearen** bileretan egingo da.

Taula honetan jaso ditugu Berdintasun Batzordeko partaideen profila, Batzordearen zereginak eta funtzionamendua:

BERDINTASUN BATZORDEA	
<b>PROFILA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planaren arduraduna</li> <li>Psikologoak</li> <li>Gizarte-hezitzaileak</li> </ul>
<b>ZEREGINAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planaren garapenari etengabeko segimendua egitea.</li> <li>Urtero lan-plangintzak adostea.</li> <li>Urtero lan-plangintzaren betetze-maila ebaluatzea.</li> </ul>
<b>FUNTZIONAMENDUA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gutxienez hilean behin elkartuko da; eta baita beharra dagoenean ere.</li> </ul>

Berdintasun Batzordea izango bada ere urteroko lan-plangintzen betetze-mailari segimendua egiteko gune nagusia, beharrezkoa ikusten bada, lanketa konkrituak egiteko **berariazko lantaldeak** sortu daitezke:

BERARIAZKO LANTALDEAK	
<b>PROFILA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planaren arduraduna</li> <li>Lanketa jakinetarako egokiak izan daitezkeen pertsonak</li> </ul>
<b>ZEREGINAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planaren garapenarekin lotutako plangintza zehatzak egitea.</li> </ul>
<b>FUNTZIONAMENDUA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lanketa espezifikoak egiteko sortuko dira, eta behin lanketa egindakoan, desagertu egingo dira. Nolanahi ere, lantaldeak martxan jarritakoan zehaztuko da horien funtzionamendua.</li> </ul>

Horrez gain, Gizaide erakunde txikia denez, interesgarria izan daiteke Planean aurreikusitako hainbat ekintza (adibidez, langileen trebakuntza) **beste erakunde batzuekin elkarlanean garatzea, baliabideak partekatzeko nahiz sinergiak sortzeko**. Esate baterako, Cáritasekin harreman estua du Gizaidek, eta

erakunde hori ere Berdintasunerako Plana diseinatzen ari da. Honenbestez, interesgarria izan daiteke berdintasun-politikak garatzeko ere lankidetzan jardutea.

### 6.3. Plana garatzeko baliabideak

Gizaidek Berdintasunerako I. Plana gauzatu ahal izateko **beharrezkoak diren baliabideak aurreikusiko ditu urtero:**

- **Dagozkien lanorduak esleituko** dizkie Planean modu aktiboan parte hartuko duten pertsonei eta, batez ere, Planaren ardura izango duen pertsonari.
- Planaren **arduraduna berdintasunean trebatuko** da..
- Gizaidek **aurrekontu zehatz bat** izango du urtero, Planean jasotako ekintzak garatu ahal izateko.

### 6.4. Planaren segimendua

Oso garrantzitsua da Planaren **etengabeko segimendua eta ebaluazioa egiteko sistema bat** zehaztea. Erakundeko zuzendariak urteroko lan-plangintzan jasotako ekintzen segimendu jarraitua egingo du, Planaren Excel dokumentuan bertan. Segimendu horren bidez, aurreikusitako ekintzen betetze-maila ezagutuko dugu, eta baita ekintza horien inpaktua ere.

Ekintzen betetze-maila oso modu sinplean jasoko dugu: egin diren, erdizka egin diren edo egiteke geratu diren; eta urtez urte joango gara ekintza bakoitzaren betetze-maila Excelean jasotzen:

GIZAIDeREN EMakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana (2021-2024)									
HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	KRONOGRAMA				ARDURADUNA (K)	ADIERAZLEAK	BETETZE-MAILA	
		2021	2022	2023	2024			Betetze-maila	Oinarri
1.1. Berdintasunerako Plana garatzea eta Gizaideren kudeaketan txertatzea.	1.1.1. Berdintasunerako Plana onartu eta langile guztiei nahiz Patronatuari horren berri eman.	X				Berdintasuneko arduraduna	Plana onartu izana Komunikazionala egindako ekimen-kopurua eta spotlogia	Egin da	
	1.1.2. Berdintasunerako Plana garatzeko beharrezkoak diren baliabideak jarri. Planaren arduraduna izendatu. Plana garatzeko balzordea sortu, eta ekintzak aurrera eramateko baliabide ekonomikoak aurreikusi urtero.	X	X	X	X	Berdintasuneko arduraduna	Planaren arduraduna ezarri izana Berdintasun Batzordea sortu izana Plana garatzeko aurrekontua urtero (%)	Erdizka egin da	
	1.1.3. Planaren segimendurako Exceleko tresnaren bidez urtero lan-plangintzak sortu eta garatu.	X	X	X	X	Berdintasuneko arduraduna Berdintasun Batzordea	Lan-plangintzak sortu izana	Ez da egin	
	1.1.4. Planeko ekintza batzuk Cárítasekin lankidetzan garatzeko aukera aztertu eta, egoki ikusiz gero, elkarlanean garatu.	X	X	X	X	Berdintasuneko arduraduna	Aukera aztertu izana Elkarlanean garatu/aito ekintza-kopurua eta balorazioa		
	1.1.5. Lan-plangintzaren betetze-maila aztertu urte-amaieran, eta Erakundearen horren berri eman.	X	X	X	X	Berdintasun Batzordea	Lan-plangintzaren betetze-maila urtero (%) Komunikazionala egindako ekimen-kopurua eta spotlogia		

Garatzen ari garen **Planaren eragina edo inpaktua ezagutzeko**, bestetik, ekintza gakoaren inpaktu-adierazleak zehaztu ditugu inpaktu-adierazleen taulan (ikus Exceleko dokumentua). Taula hori betez, adierazleen bilakaera ezagutuko dugu. Modu horretan, lantzen ari garen **ekintzen arrakasta-maila ezagutu ahal izango dugu, eta neurri zuzentzailerik ezarri behar dugun erabaki:**

INPAKTU-ADIERAZLEEN TAULA						
ERRONKAK	HELBURU ESTRATEGIKOAK	INPAKTU-ADIERAZLEAK	2021	2022	2023	2024
1.- Gizaideren barne-funtzionamendua berdinzalea izatea.	1.1. Berdintasunerako Plana garatzea eta Gizaideren kudeaketan txertatzea.	Plana garatzeko aurrekontua urtero (%)				
		Lan-plangintzaren betetze-maila urtero (%)				
	1.2. Gizaideren estatistika eta azterketetan genero-ikuspegia txertatzea.	Egokiltutako erregistro-kopurua guztizkoarekiko (%)				
		Genero-ikuspegitik egindako azterketa-kopurua				
	1.3. Gizaideren barne-komunikazioa berdinzalea izatea.	Komunikazio-gida sortu izana				
		Genero-ikuspegitik errebisatuko dokumentu-kopurua				
	1.4. Hautaketa- eta promozio-prozesuak sistematizatzea.	Hautaketa- eta promozio-prozesuak zehaztu izana				
	1.5. Kontziliazio erantzunkiderako Gizaidek eskaintzen dituen aukerak ezagutaraztea.	Neurrien bilduma egin izana				
		Neurrien erabilera-azterketaren emaitzak				
		"Biolentzia sexual eta sexistaren aurkako prozedura"-ren berri duten langileen kopurua eta profila				
	1.6. Lan-ingurune segurua eta berdinzalea bermatzea.	Akonpainamendua egin zaizen langile-berrien kopurua eta profila				
		Arrisku psikosozialen azterketaren emaitzak				

Bukatzeko, garatutako ekintzen inguruko informazio xehetuagoa jasotzea nahi izanez gero, **ekintzak baloratzeko fitxa**ren bidez egin daiteke<sup>1</sup>.

Urtero, urte naturalaren bukaerarekin batera, **Planaren betetze-mailari eta inpaktuari dagozkion atalak** beteko dira eta Berdintasun Batzordean partekatu eta aztertuko dira emaitzak; baita Patronatuan ere, egoki ikusten bada. Hau guztia kontuan hartuta zehaztuko da hurrengo urteko Planaren lan-plangintza.

### 6.5. Planaren ebaluazioa

Planari etengabeko segimendua egingo zaio, eta urtean behin sakonago aztertuko da Planaren arrakasta-maila. **Planaren indarraldia bukatzen denean, ordea, ebaluazio sakonagoa** egingo da Planaren nahiz ekintzen betetze-maila eta Planaren eragina baloratzeko.



<sup>1</sup> OHARRA: Ikusi txostenaren azken orrialdean “Ekintzak baloratzeko fitxa”.

**EKINTZAK BALORATZEKO FITXA**, martxan jartzen diren ekintzak baloratzeko, eta Planari segimendua egiteko:

PLANAREN SEGIMENDUA: EKINTZAK BALORATZEKO ORRIA			
ERRONKA		HELBURU ESTRATEGIKOA	
EKINTZA		ARDURADUNA	
GARATZEKO DENBORA		AURREKONTUA	
EKINTZAREN DESKRIBAPENA: ZER ETA NOLA EGIN DA?		BALORAZIOA: ZERTAN ASMATU DA? HOBETZEKO PROPOSAMENIK?	