BAJO DEBA, S.A. II.
BERDINTASUNERAKO PLANA

Daiteke, Gizarte Aholkularitzaren laguntza teknikoarekin egindako proiektua

2022ko azaroa

DAITEKE

BADESA

AURKIBIDEA

1. SARRERA	3
2. BERDINTASUN PLANA SINATZEN DUTEN ALDERDI LEGITIMATUAK	5
3. LANGILE, LURRALDE ETA DENBORA EREMUAK	7
4. BADESAKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN EGOERARI BURUZKO DIAGNOSTIKO TXOSTENA	9
5. ORDAINSARI AUDITORETZAREN EMAITZAK	11
6. BERDINTASUNERAKO PLANAREN EGITURA: HELBURU OROKORRAK ETA ESPEZIFIKOAK	13
6.1. Helburu orokorrak	
6.2. Helburu espezifikoak	
7. EKINTZA PLANA: NEURRIEN DEFINIZIOA, GAUZATZEKO EPEA, ADIERAZLEAK ETA ARDURADUNAK	16
8. JARRAIPEN ETA EBALUAKETA SISTEMA	32
9. JARRAIPEN BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA	35
10. ALDATZEKO PROZEDURA	37

1. SARRERA

"BAJO DEBA SOCIEDAD ANONIMA" (aurrerantzean, BADESA) izenarekin, sozietate anonimo bat eratzen da, eta haren gaitasun soziala Debabarrena Eskualdeko Mankomunitatearena da oso-osorik. Sozietatearen helburu soziala Debabarrena Eskualdeko Mankomunitatearen eskumeneko zerbitzu guztiak ustiatzea da, bai eta helburu sozial horrekin zuzenean edo zeharka lotutako beste edozein eragiketa ere, Batzar Orokorrak libreki erabakitako moduan eta bertan erabakitako forma juridikoan.

BADESAk, bere berdintasun-diagnostikoaren prozesua amaitu ondoren (hura osatzen duten emakumeen eta gizonen egoerari buruzko informazioa biltzera bideratua, berdintasun-politiketan estrategikotzat jotako gaiei dagokienez), Emakumeen eta Gizonen II. Berdintasunerako Plana garatu du, diagnostiko horretan lortutako emaitzetan oinarrituta.

Planak izaera estrategikoa izango du, eta BADESAren lan-ildoak zehaztuko ditu indarraldiko lau urteetan (2023-2026). Lan-ildo horiek 7 arlotan egituratuko dira, eta esku hartzeko lehentasunezko alderdiak ezarriko dituzten helburu estrategikoak jasoko dituzte, hau da, guztira 15 neurri. Ezarri beharreko neurriak zehaztuko dira, proposatutako helburuak lortzera bideratuak, baita horien ezarpen-maila eta enpresan duten eragina ebaluatzea ahalbidetuko duten adierazle-sorta bat ere.

II. Berdintasun Plan honen helburu nagusia da BADESAko emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra bermatzea eta lan-arloko edozein diskriminazio saihestea, baita enpresa-politikaren printzipioetako batean aurrera egiten jarraitzea ere. Hau da, aukera-berdintasunean, diskriminaziorik ezan eta aniztasunarekiko errespetuan oinarritutako lan-harremanen aldeko esparru bat garatzea, ingurune seguru eta osasungarria sustatuz eta giza taldearekiko komunikazioa erraztuz.

Azkenik, Plana abian jartzeko erakundeko langile guztien inplikazioa izango da. Neurriak zehaztea, pertsona guztiek neurriak ezagutzea eta ulertzea bezainbesteko garrantzia izango dute.

2. BERDINTASUN PLANA SINATZEN DUTEN ALDERDI LEGITIMATUAK

2.1. Planaren Negoziazio Batzordearen osaera

Izen-abizenak	Kargua	Ordezkaritza
Silvia Vázquez Bastías	Administrazioa	Enpresaren partez
Carlos Prol Fernández	Eguneko RU arduraduna	LLO

2.2. Planaren Negoziazio Batzordearen eginkizunak

- Planean ezarritako neurrien betetze-mailaren jarraipena egitea.
- Erabakiak hartzeko ahalmenarekin parte hartzea eta aholkuak ematea.
- Egindako neurriak ebaluatzea.
- Enpresaren barruan berdintasun-helburuei dagokienez egindako aurrerapena islatuko duen urteko txostena egitea. Helburua lortzeko abian jarritako neurrien eraginkortasuna egiaztatuz, eta, hala badagokio, neurri zuzentzaileak proposatuz.
- Arloen eta pertsonen arteko informazio-transmisio egokia ahalbidetzea, Plana bere helburuetara egokitu ahal izateko.

3. LANGILE, LURRALDE ETA DENBORA EREMUAK

II. Berdintasunerako Planak 4 urteko indarraldia du, 2023-2026 aldirako. Epe hori igaro ondoren, egindako lana ebaluatuko da 2026an, eta jarraibide berriak zehaztuko dira. Era berean, indarrean sartu eta bi urtera ebaluazio partzial bat egin behar da, eta sinatu eta lau urte igaro baino bi hilabete lehenago beste azken ebaluazio bat. Ebaluazio partzialean eta amaieran, jarraipenaren emaitzak sartuko dira, Planaren emaitzen eta eraginaren ebaluazioarekin batera

Plana BADESAn zerbitzuak egiten dituzten erakundeko langile guztiei aplikatzen zaie, gaur egungoei eta etorkizunekoei.

Bere jarduera-eremua enpresa bera da.

4. BADESAKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN EGOERARI BURUZKO DIAGNOSTIKO TXOSTENA

II. Berdintasunerako Plana idatzi aurretik, Planaren Negoziazio Batzordeak erakundearen egoeraren diagnostikoa egin eta negoziatu du, eta analisi kuantitatiboa eta kualitatiboa egin du, sexuen arabera bereizita.

Erantsitako koadroan diagnostiko horren edukia ikus daiteke. Era berean, langileen plantilla osoari igorritako galdetegi bat sartu da. Horren bidez, langileen pertzepzioa kualitatiboki eta anonimoki baloratu da, eta haien beharrak jaso dira.

Azken atal gisa, ondorioak eta hobetzeko proposamenak sartu dira, II. Berdintasunerako Plana idazteari begira. Esku hartzeko 7 arlo aurkitu dira:

- Berdintasunerako Planaren kudeaketa
- Kontratazioa eta sustapena
- Emakumeen ordezkaritza txikia
- Kontziliazio erantzukidea
- Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza
- Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa
- Komunikazio inklusiboa

Diagnostiko hori Berdintasunerako Planari erantsita dago REGCONen.

Egoeraren diagnostikoaren edukia
Langileen datu orokorrak (sexua. adina)
Hautaketa eta kontratazio prozesuak
Lanbidean aurreratzea
Formazioa
Lan-baldintzak, soldata-auditoretza barne
Kontziliazio erantzukidea
Emakumeen ordezkaritza txikia
Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzea
Galdetegia
Hobetzeko proposamenak

5. ORDAINSARI AUDITORETZAREN EMAITZAK

Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2022 Errege Dekretuaren 7. artikuluak ezartzen duenez, Berdintasunerako Plana egiten duten enpresa guztiek soldata-auditoria bat izan behar dute. BADESAk bere Emakumeen eta Gizonen II. Berdintasunerako Planaren aurreko diagnostikoaren esparruan egin du auditoretza.

Auditoretza horren helburua izan da egiaztatzea ea erakundearen ordainsari-sistemak emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorraren printzipioa betetzen duen. Horretarako, soldata-aldeak aztertu dira, soldata-arraila edo soldata-desberdintasuna ere deituak.

Ikuskaritza hau Berdintasunerako Plan honi atxikita dago REGCONen.

6. BERDINTASUNERAKO PLANAREN EGITURA: HELBURU OROKORRAK ETA ESPEZIFIKOAK

6.1. Helburu orokorrak

- Erakundean emakumeen eta gizonen arteko aukera- eta tratu-berdintasuna bermatzea.
- Enpresaren kudeaketan eta estrategian genero-ikuspegia txertatzea.
- Emakumeen eta gizonen arteko erantzunkidetasuna sustatzea, erakundeko langileen lana, bizitza pertsonala eta familia-bizitza kontziliatzen laguntzeko.
- Balio bereko lanetarako ordainsari-berdintasuna bermatzea.
- Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak saihesteko prebentzio-neurriak izatea eta jokabide sexistarik gabeko lan-ingurunea sustatzea.
  Eragile traktore gisa jardutea, gizartean eragiteko duen gaitasunaren ikuspegitik, eta berdintasunarekiko duen portaera ikusaraztea.

6.2. Helburu espezifikoak

BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA

- Berdintasunerako Planean urtero planifikatutako ekintzak garatzeko behar diren baliabideak jartzea.
- Berdintasunerako Planaren Jarraipen Batzordea sendotzea.
- Langile guztiek erakundeko berdintasun-egoeraren berri izatea, indarguneez eta hobetzeko beharrez jabetzeko.
- Aukera-berdintasuna sartzea balio estrategiko eta enpresa-printzipio gisa.

KONTRATAZIOA ETA LAN-SUSTAPENA

- Kontratazio-prozesuetan zuzeneko eta zeharkako diskriminazio-elementurik ez dagoela bermatzea.
- Langile berriei berdintasunaren arloan dauden baliabideen berri ematea.

EMAKUMEEN ORDEZKARITZA TXIKIA	• Lanbide-taldeetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea, batez ere ordezkaritza txikia duten sektoreetan.
KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA	• Langile guztien bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa kontziliatzeko erantzunkidetasunezko eskubideen erabilera erraztea.
EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNARI BURUZKO FORMAZIOA	• Langile guztiak aukera-berdintasunean sentsibilizatzea eta prestatzea, emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzeko.
SEXU-JAZARPENAREN PREBENTZIOA	• Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeretan jarduteko protokoloa modu eraginkorrean eta erabilgarrian gauzatzen dela ziurtatzea.
KOMUNIKAZIO INKLUSIBOA	• Hizkuntzaren erabilera inklusiboa eta ez-sexista orokortzea erakundeak sortzen dituen barneko zein kanpoko komunikazioko dokumentu eta euskarri guztietan. • Kanpoan eta gizarte-erantzukizuneko ekintzetan aukera-berdintasunarekiko konpromisoa zabaltzea eta sustatzea.

7. EKINTZA PLANA: NEURRIEN DEFINIZIOA, GAUZATZEKO EPEA, ADIERAZLEAK ETA ARDURADUNAK

1.1. Neurria

1. ARDATZA	BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA				
HELBURUA	Berdintasunerako Planean urtero planifikatutako ekintzak garatzeko behar diren baliabideak jartzea.				
NEURRIA	1.1. Berdintasunerako plana ezartzeko prozesuaren jarraipena bermatzea, lantaldearen egonkortasunaren bidez eta horretarako urtero behar den aurrekontuari esker.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Zuzendaritza eta Berdintasun Batzordea	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Kanpo-laguntza kontratatzeko aurrekontua ezartzeke dago.				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Jarraipen Batzordea osatzen duten pertsonak eta karguak. • Jarraipen batzordearen lan-saioen kopurua. • Bileren aktak.				

1.2. Neurria

1. ARDATZA	BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA				
HELBURUA	Berdintasunerako Planean urtero planifikatutako ekintzak garatzeko behar diren baliabideak jartzea.				
NEURRIA	1.2. Ordu-dedikazioa Planeko ekintzen arduradunekin lotzea.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Zuzendaritza eta Berdintasun Batzordea	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ordu-dedikazioa: 7 ordu / bilera				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Lotutako ordu-kopurua. • Bileren aktak.				

1.3. Neurria

1. ARDATZA	BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA				
HELBURUA	Berdintasunerako Planaren Jarraipen Batzordea sendotzea.				
NEURRIA	1.3. Batzordearen prestakuntza teknikorako formakuntza-saioekin jarraitzea. Urtean zehar bi saio (2024 eta 2026) egingo direla zehazten da.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea		X		X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	2 ordu/saioko - Prestakuntzarako beharrezko aurrekontua.				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Jarraipen Batzordearen prestakuntza-saioen kopurua eta hori egiteko beharko den ordu-kopurua. • Prestakuntzaren edukia. • Prestakuntza-saioak baloratzea.				

1.4. Neurria

1. ARDATZA	BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA				
HELBURUA	Langile guztiek erakundeko berdintasun-egoeraren berri izatea, indarguneez eta hobetzeko beharrez jabetzeko.				
NEURRIA	1.4. Langile guztiek enpresako berdintasun-politikari buruzko informazioa dutela bermatzea. Horretarako, informazioa langile bakoitzari bidaltzen zaizkion nominekin batera joango dela adostu da, jasotzen dela ziurtatzeko.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea	X		X	
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Aurrekontu-zuzkidura/ordu-kopurua				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Berdintasun-planaren aurrerapenei buruz informatutako emakumeen eta gizonen kopurua. • Erabilitako informazio-kanalen mota. • Jakinarazpenen aldizkakotasuna/urtea.				

1.5. Neurria

1. ARDATZA	BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA				
HELBURUA	Aukera-berdintasuna sartzea balio estrategiko eta enpresa-printzipio gisa.				
NEURRIA	1.5. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna berariaz txertatzea dokumentu estrategiko guztietan: plan estrategikoa, misioa eta balioak, Euskara Plana. Zehazten da 2023an antolakundearen lehen plan estrategikoa egingo dela, eta hori izango dela aztertu beharreko lehen dokumentua.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Zuzendaritza eta Berdintasun Batzordea	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ordu-dedikazioa: 7 ordu / bilera				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Berdintasuna balio estrategiko gisa duten dokumentu estrategikoen kopurua.				

2.1. Neurria

2. ARDATZA	KONTRATAZIOA ETA LAN-SUSTAPENA				
HELBURUA	Kontratazio-prozesuetan zuzeneko eta zeharkako diskriminazio-elementurik ez dagoela bermatzea.				
NEURRIA	2.1. Hautaketa-prozesuei buruzko datuak sexuaren arabera bereizita biltzea aldizka (emakume izangaien kopurua, kontratatutako emakume eta gizonen kopurua...).				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Pertsona Saila/arduraduna		X		X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Sexuaren arabera bereizitako hautaketa-prozesuen kopurua.				

2.2. Neurria

2. ARDATZA	KONTRATAZIOA ETA LAN-SUSTAPENA				
HELBURUA	Langile berriei berdintasunaren arloan dauden baliabideen berri ematea.				
NEURRIA	2.2. Berdintasun-planari buruzko informazioa sartzea langile berriei harrera egiteko eskuliburuan. Informazio hori triptiko formatuan emango da, prebentzioari buruzko prestakuntzarekin batera, formatu presentzialean.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Prebentzioa eta Berdintasun Batzordea	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Kanpo-laguntza kontratatzeko aurrekontua ezartzeke dago.				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Informatutako langile berriak. • Harrera protokoloa egokituta.				

3. ARDATZA	EMAKUMEEN ORDEZKARITZA TXIKIA				
HELBURUA	Lanbide-taldeetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea, batez ere ordezkaritza txikia duten sektoreetan.				
NEURRIA	3.1. Egokitasun-baldintza berberetan, eta ahal den guztietan, lanpostu horretan ordezkatuta ez dagoen sexuari lehentasuna ematea. puesto de trabajo.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Zuzendaritza eta Pertsona Saila edo arduraduna	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Langile berrien kopurua, sexuaren, posizioaren eta urtearen arabera. • Ekintza positiboko mezua txertatuta duten deialdiak.				

3.2. Neurria

3. ARDATZA	EMAKUMEEN ORDEZKARITZA TXIKIA				
HELBURUA	Lanbide-taldeetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea, batez ere ordezkaritza txikia duten sektoreetan.				
NEURRIA	3.2. Emakumeak informatzea eta motibatzea, lanbide-sustapeneko prozesuetan parte har dezaten.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea	X		X	
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Informatutako emakumeen kopurua. • Motibazio-metodoa. • Bileren aktak.				

4.1. Neurria

4. ARDATZA	KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA				
HELBURUA	Langile guztien bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa kontziliatzeko erantzunkidetasunezko eskubideen erabilera erraztea.				
NEURRIA	4.1. Enpresan ezarritako kontziliazio-neurriak eta/edo -zerbitzuak emakumeek eta gizonek zenbateraino erabiltzen dituzten aztertzea.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea		X		
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Kontziliazio-neurriak hartzen dituzten pertsonen ehunekoa, sexuaren arabera.				

5.1. Neurria

5. ARDATZA	EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNARI BURUZKO FORMAZIOA				
HELBURUA	Langile guztiak aukera-berdintasunean sentsibilizatzea eta prestatzea, emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzeko.				
NEURRIA	5.1. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko oinarrizko prestakuntza eta sentsibilizazioa ematea langile guztiei. Zerbitzua oro har gelditzea zaila denez, prestakuntza urtero eskainiko zaie hainbat pertsona-talderi, eta Plan honen indarraldia amaitzean langile guztiek jasoko dutela bermatuko da.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Kanpo-laguntza kontratatzeko aurrekontua ezartzeke / Dedikazioa 2 ordu/urtean.				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Sentsibilizazio-ekintzak jaso dituzten langileen ehunekoa. • Plantillaren ehunekoa lanbide-kategorien, berdintasunari buruzko prestakuntza jaso duen sexuaren eta jasotako prestakuntza-orduen kopuruaren arabera.				

6.1. Neurria

6. ARDATZA	SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA				
HELBURUA	Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeretan jarduteko protokoloa modu eraginkorrean eta erabilgarrian gauzatzen dela ziurtatzea.				
NEURRIA	6.1. Enpresan sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeren jarraipena egitea				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Aholkularitza Konfidentziala	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Salatutako sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuen kopurua eta hartutako ebazpenak. • Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan sentsibilizatzeko eta prebenitzeko zenbat ekintza egin diren eta zenbat langilek parte hartu duten.				

6.2. Neurria

6. ARDATZA	SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA				
HELBURUA	Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeretan jarduteko protokoloa modu eraginkorrean eta erabilgarrian gauzatzen dela ziurtatzea.				
NEURRIA	6.2. Ahalik eta kasu praktiko errealena aztertzea, sexu-jazarpenagatiko edo sexuagatiko kexa edo salaketa baten aurrean Aholkularitza Konfidentzialak protokoloa nola aplikatu badakiela ziurtatzeko.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Aholkularitza Konfidentziala	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Salatutako sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuen kopurua eta hartutako ebazpenak. • Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan sentsibilizatzeko eta prebenitzeko zenbat ekintza egin diren eta zenbat langilek parte hartu duten.				

7. ARDATZA	KOMUNIKAZIO INKLUSIBOA				
HELBURUA	Generalizar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en todos los documentos y soportes, tanto de comunicación interna como externa, que genere la organización.				
NEURRIA	7.1. Zenbait dokumentu aldian behin berrikustea, dokumentazio guztia hizkuntza eta irudi ez-sexistak eta inklusiboak erabiliz egiten dela bermatzeko. Erakundearen komunikazioa eramateko ardura duen kanpoko enpresari konpromiso hori helaraziko zaiola zehazten da.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea	X	X	X	X
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Genero-ikuspegia duten euskarrien eta dokumentazioaren kopurua. • Hizkuntzaren, irudien eta edukien erabilera ez-sexistaren sistematizazio-maila (baxu-ertain-altua). • Erakunde eta interes-talde informatuak.				

7.2. Neurria

7. ARDATZA	KOMUNIKAZIO INKLUSIBOA				
HELBURUA	Kanpoan eta gizarte-erantzukizuneko ekintzetan aukera-berdintasunarekiko konpromisoa zabaltzea eta sustatzea.				
NEURRIA	7.2. Kanpoko zabalkundea (webgunean argitaratzea, prentsa-oharra, bezeroei eta hornitzaileei), BADESAren berdintasunaren aldeko konpromisoa ikusarazteko eta II. Berdintasun Plana.				
EGIKARITZEAREAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA / ARDURADUNA:	GAUZATZEKO ALDIA			
		2023	2024	2025	2026
	Berdintasun Batzordea	X			
AURREKONTUA / ORDU-DEDIKAZIOA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Ekintzen laburpena eta izan dezaketen barne- eta kanpo-inpaktuaren ebaluazioa. • Erabilitako komunikazio-kanalak eta kopurua				

8. JARRAIPEN ETA EBALUAKETA SISTEMA

Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa baliagarriak izango zaizkigu helburuen betetze-maila baloratzeko, bete gabeko helburuak lortzeko estrategia berriak zehazteko eta etorkizuneko helburu berriak prestatzeko.
Ebaluazioak adieraziko digu ekintzak finkatutako printzipioen arabera garatu diren, eta, gainera, elkartean duten eragina aztertzeko balioko digu. Zehazki, ebaluazioari esker, helburu orokorrarekiko hurbilketa maila ezagutuko dugu, baita horren erritmoa eta kostua ere. Horrela, beharrezkoa balitz, plangintza egokitzeko aukera izango genuke.

8.1. Jarraipena

Jarraipenaren bidez, prozesua nola bideratzen ari den ikusteko aukera izango dugu. Beraz, neurrien garapenari erreparatuko diogu. Horrela, horiek nola garatzen ari diren eta hasieran ezarritako helburuak betetzen ari diren aztertuko da.

Neurriez ari garenean, honako alderdi hauek hartuko ditugu kontuan:

- Orain arte egindako ekintzek lagunduko al digute helburu orokorra lortzen?
- Aurreikusi diren baliabideak nahikoak al dira ekintzak abian jartzeko?
- Lortutako emaitzek justifikatzen al dituzte egindako inbertsioak?

Aipatutako galderei erantzuteko, helburu orokorra, helburu zehatzak, ekintzak eta prozedurak hartuko dira kontuan.
Baina, aldi berean, prozesua aztertu ahal izateko, aurreko galderez gain, honako hauek ere sartu beharko lirateke:

1. Zenbat emakumek eta zenbat gizonek parte hartu dute prozesuan?
2. Zer funtzio dute emakumeek eta gizonek prozesuaren bilakaeran? Nola banatzen dira erantzukizunak?
3. Nola ikusten dute prozesua parte hartu duten pertsonek? Prozesuak eraginik izan al du zure ahalduntzean, bai kolektibo gisa elkartearen barruan, bai maila pertsonalean (sentsibilizazioaren bidez, ikaskuntza gisa, joerak aldatuz, sareak sortuz)?

8.2. Ebaluaketa

Ebaluazioek planaren egoera ezagutzen lagunduko digute, helburu orokorrari dagokionez. Jarraipenaren bidez lortutako informazioaz eta jarraipen-adierazleek emandako informazioaz gain, helburu espezifikoek eta helburu orokorrak emandako erreferentziak erabiliko ditugu.

Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordea urtean hiru aldiz biduko da Planaren jarraipen egokia egiteko, eta, hala badagokio, ezohiko bilerak deitu ahal izango dira.

Urtero dokumentu bat jasoko da Planaren betetze-mailari eta eraginari buruz, eta emaitzak langileen legezko ordezkariekin partekatu eta aztertuko dira.

Epea	Helburua
Lau hilabetez behin	Berdintasun Planaren jarraipen-bilera
Urteko azken lauhilekoan	Hurrengo urteko programazio operatiboa egitea
Urtero	Urteko jarraipen-txostena egitea

9. JARRAIPEN BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA

9.1. Jarraipen Batzordearen osaera eta funtzionamendua

II. Berdintasunerako Plana onartu ondoren, jarraipena **Berdintasun Batzorde** batek egitea erabaki da. Batzorde hori orekatua izango da lang leen sexuari dagokionez, eta berdintasunari buruzko prestakuntza duten pertsonak izango ditu. Gainera, erabaki da batzorde hori eta DEBABARRENEKO MANKOMUNITATEA, gai operatiboak direla eta, elkartu egingo direla horiek egiteko. Honako kargu hauek osatzen dute:

Izen-abizenak	Kargua	Ordezkaritza
Silvia Vázquez Bastías	Administraria	Enpresaren partez
Asier Lekube Arbaiza	BADESA SAUko gerentea	Enpresaren partez
Carlos Prol Fernández	Eguneko RU arduraduna	LLO

Berdintasun Batzordea dokumentu honen 7.1. puntuan adierazitako epeetan bilduko da gutxienez, eta honako **EGINKIZUN** hauek izango ditu:

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren helburuen eta ekintzen inplementazioa koordinatzea.
- Helburuak kudeatzea, erantzukizunak zehaztea eta horretarako tresna eta metodologia egokiak planteatzea edo iradokitzea.
- Urteko plan operatiboa eta ebaluazio-txostena egitea.
- Planaren jarraipena egitea.
- Planifikatutakoaren betetze-maila kontrolatzea, hobetzeko arlo berriak detektatzea.
- Etengabeko elkarrizketa egitea erakundeko arlo desberdinen artean, genero-gaiei dagokienez.

10. ALDATZEKO PROZEDURA

Silvia

Aldatzeko prozedura honako hau da, aplikazioan, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean sor daitezkeen desadostasunak ebazteko prozedura barne, salbu eta legezko araudiak egokitzera behartzen badu:

- Berdintasun Batzordea osatzen duten pertsonen artean adostasunik ez badago Berdintasun Plan hau betetzeari, interpretatzeari, irismenari edo aplikatzeari buruz, alderdiek konpromisoa hartzen dute ez erabiltzeko neurririk aldez aurretik Berdintasun Batzordearen esku utzi gabe.
- Berdintasun Batzordean ezin izan bada konpondu Berdintasun Plan hau betetzeari, interpretatzeari, irismenari edo aplikatzeari buruzko arazo gatazkatsuren bat, alderdiek Berdintasun Planaren Negoziazio Batzordeari helaraziko diote gaia.

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Gipuzkoa

Hitzarmena edo Akordioa: BADESA, SAU
Espedientea: 20/11/0267/2022
Data: 22/12/2022
Gaia: INSKRIPZIOAREN KOMUNIKAZIOA (ARGITALPENIK GABE)
Hartzailea: YOSU ARRAIZ ARAMBURU
Kode 20101772112022.

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Gipuzkoako Lurralde ordezkariarena. Honen bidez, ebazten da **BADESA, SAU** enpresaren Berdintasun Plana inskribatu, eta gordailu egitea.

AURREKARIAK

Bakarra. 2022ko abenduaren 21ean, aurkeztu da BADESA, SAU enpresaren berdintasun plana, negoziazio-batzordeak adostutakoa.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Berdintasun-plana Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3 /2007 Lege Organikoaren 45. artikuluan ezarritakoaren esparruan aurkeztu da, Berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren 2. eta 11. artikuluekin lotuta.

Bigarrena. 9/2011 Dekretuak, urtarrilaren 25ekoa (2011-02-15eko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria), Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroari eta Gordailuari buruzkoa, bere 5. artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria).

Honen ondorioz,

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa, por la que se dispone la inscripción y depósito del Plan de Igualdad de la empresa **BADESA, SAU.**

ANTECEDENTES

Único. El día 21 de diciembre de 2022, se ha presentado el plan de igualdad de la empresa BADESA, SAU, acordado por la comisión negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El plan de igualdad se ha presentado en el marco de lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con los artículos 2 y 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro.

Segundo. La competencia prevista en artículo 5 del Decreto 9/2011, de 25 de enero, del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco (Boletín Oficial del País Vasco de 15-02-2011), corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con lo establecido en el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo (Boletín Oficial del País Vasco de 29-01-2021).

En su virtud,

Código DIR3 : A16007467

CSV : RCC-61a1-ad77-0163-ade0-9e2a-3100-38ea-6d13
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : VICTOR RICARDO MONREAL DE LA IGLESIA | FECHA : 22/12/2022 12:09 | NOTAS : F

EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Gipuzkoa

EBATZI DUT:

Bakarra. BADESA, SAU enpresak aurkeztu duen Berdintasun plana inskribatzea.

RESUELVO:

Único. Ordenar la inscripción del Plan de Igualdad de la empresa BADESA, SAU.

Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa,
VICTOR RICARDO MONREAL DE LA IGLESIA

VICTOR RICARDO MONREAL DE LA IGLESIA

Código DIR3 : A16007467

CSV : RCC-61a1-ad77-0163-ade0-9e2a-3100-38ea-6d13
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : VICTOR RICARDO MONREAL DE LA IGLESIA | FECHA : 22/12/2022 12:09 | NOTAS : F