



DEBABARRENA
Eskualdeko Mankomunitatea
Mancomunidad Comarcal

**DEBABARRENA ETA
BAJO DEBA, S.A.
ESKUALDEKO
MANKOMUNITATEKO
EMAKUMEEN ETA
GIZONEN Igo
BERDINTASUNERAKO
PLANA.**

AURKIBIDEA

	ORRIALDEA
1.- SARRERA	3
1.1. Zertan datza berdintasun-plan bat?	
2. PLANAREN ESPARRU KONTZEPTUALA ETA TEORIKOA	4-7
2.1. Esparru kontzeptuala	
3. PLANAREN ILDO ESTRATEGIKOAK	8-10
3.1. Berdintasun planaren kudeaketa	
3.2. Berdintasun planaren egitura	
4. ESPERO DIREN EMAITZAK (emaitza-adierazleak)	11,12
4.1. Barne-mailako emaitzak: pertsonen eta prozesuen kudeaketa	
4.2. Kanpo-mailako emaitzak: zerbitzua ematea	
4.3. Prozesuaren adierazleak	
5. PLANA EBALUATZEKO SISTEMA	13-16
Baloraziorako taulak	15
6.- BERDINTASUN PLANA: EKINTZAK, KRONOGRAMAK ETA ADIERAZLEAK	1-19*

*Orri horizontaletatik abiatuta, 1. orrialdea.

Sarrera

DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA - MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA entitatea (aurrerantzean, DEM) eta BADESA BEHA SA enpresak (aurrerantzean, BADESA), berdintasunari buruzko diagnostiko-prozesua amaitu ondoren, bi erakundeen egoerari buruzko informazioa biltzeko, bai eta hura osatzen duten emakume eta gizonen egoerari buruzkoa ere, berdintasun-politiketan estrategikotzat jotako gaiei dagokienez, **emakumeen eta gizonen berdintasunerako lehen plana** garatu dute.

Berdintasun Planaren erabilgarritasuna bermatzeko, diagnostikoaren ondorioak hartu dira kontuan, batez ere hobetu beharreko alderdiak eta sistematizatu beharrekoak, nahiz eta dagoeneko modu informalean egin diren.

Planak izaera estrategikoa izango du, eta DEM eta BADESaren lan-ildoak markatuko ditu indarraldiko lau urteetan, 6 arlotan egituratuta. Arlo horietan, halaber, esku hartzeko lehentasunezko alderdiak ezarriko dituzten helburu estrategikoak jasoko dira, hau da, guztira 16 esku-hartze puntu. Esku hartzeko ekintzak zehaztuko dira, proposatutako helburuak lortzera bideratuta, bai eta ebaluazio-adierazleen sorta bat ere, haien ezarpen-maila eta enpresan duten eragina ebaluatu ahal izateko.

Azken batean, Berdintasun Plana tresna praktikoa izango da erakundeak berdintasunaren arloan egiten duen jarduera bideratzeko, eta bertan parte hartzen duten pertsona guztien parte-hartzea bermatuko du. Horrez gain, plana osatzen duten emakumeen eta gizonen beharretara eta interesetara egokitutako praktikak eta esku-hartzeak sustatuko ditu (bai langile gisa, bai ematen dituen zerbitzuen erabiltzaile gisa).

Zertan datza Berdintasun Plana?

Berdintasunaren aldeko Planak jarduera-esparruak dira, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gauzatzera bideratutako estrategiak biltzen dituzte. Horien helburua erakundeetan prozesu bat irekitzea da, lan-ildo egonkor bat, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzea ahalbidetuko duena.

Helburu hori lortzeko, berdintasun-plan honek DEMk eta BADESAk abian jarriko dituzten estrategiak finkatzen ditu, eta honako ezaugarri hauek ditu:

Berdintasunari dagokionez lortu beharreko helburu estrategikoak eta zehatzak.

- Helburu horiek lortzeko garatu beharreko ekintzak/jarduerak, baita beharrezko bitartekoak ere.
- Finkatutako helburuen eta horiek ebaluatzeko sistema eraginkorren jarraipena egitea.

2.- Planaren esparru kontzeptuala eta arau-esparrua

Berdintasunerako Plan honen arau-esparrua *otsailaren 18ko 4/2005 Legeak (EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa)* eta *martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa (Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrikoa)* ezartzen dute. Era berean, *Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean* jasotakoa ere kontuan hartu da. Aurreko bi legeek, besteak beste, berdintasunaren arloan erakundeek dituzten legezko betebeharrak zerrendatzen dituzte.

	<i>4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerakoa</i>	<i>3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakume eta gizonen berdintasun eragingarriko</i>
Eremua	Euskal Autonomia Erkidegoa	Espainiar estatua
Tratu- eta aukera-berdintasuna	3 Art.	3,5 Art.

Hala, lehenik eta behin, erakundeak behartuta daude lan-eremuan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera, eta, horregatik, emakumeen eta gizonen arteko edozein lan-diskriminazio saihesteko neurriak hartu beharko dituzte.

- **Tratu berdintasuna:** pertsonen sexuan oinarritutako bereizkeria oro debekatzen da, bai zuzena zein zeharkakoa, eta edozein izanda ere erabilitako modua.
 - a. **Zuzeneko bereizkeria** egongo da pertsona bat beste pertsona bat baino modu txarragoan tratatzen denean, edo tratatua izan daitekeenean, bere sexua edo sexuarekin zuzenean lotutako inguruabarrak direla-eta, hala nola haurdunaldia edo amatasuna.
 - b. **Zeharkako bereizkeria** egongo da egintza juridiko, irizpide edo praktika batek, itxuraz neutroa izanda ere, sexu bereko multzo nabarmen handiago bati kalte egiten dionean, ezik egintza juridiko, irizpide edo praktika hori egokia eta beharrezkoa denean eta sexuarekin lotuta ez dauden irizpide objektiboekin justifikatu daitekeenean
- **Aukera-berdintasuna:** Euskal herri-aginteek neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeek eta gizonak eskubide politiko, zibil, ekonomiko, sozial eta kulturalak eta arauetan aitortu dakizkiekeen gainerako oinarritzko eskubideak berdintasun-baldintzetan baliatzen dituztela bermatzeko, boterea eta baliabide eta onura ekonomiko eta sozialak kontrolatzea eta eskuratzea barne.

	<i>4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerakoa</i>	<i>3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakume eta gizonen berdintasun eragingarrirako</i>
Eremua	Euskal Autonomia Erkidegoa	Espainiar estatua
Berdintasunerako Planak	40 Art.	45*,46*,47,49 Art.

**Artikulu horiek berriki aldatu ditu martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoak.*

Bestalde, autonomia-erkidegoko eta estatuko legeriak **Berdintasun Planak** egiteko eta ezartzeko beharra ezartzen du, eta Estatukoak, gainera, horien definizioa, zer gaitan eragin behar duen eta Enpresen Berdintasun Planen Erregistroan inskribatzeko betebeharra adierazten du (46. artikulua). Azken bi gai horiek sartu ditu *enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzko martxoaren 1eko Errege Lege Dekretuak*, eta 50 langile baino gehiago dituzten enpresa guztiek berdintasun-plan bat izateko betebeharra ezarri du.

DEMek 52 langile ditu gaur egun, eta BADESAk 62. Biek, beraz, Berdintasunerako Plan bat egiteko eta aplikatzeko betebeharra dute. Horren bidez, emakumeen eta gizonen egoeraren diagnostikoa egiteaz gain, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun-erakundearen errealitatea aldatzeko konpromisoa hartzen dute.

	<i>4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerakoa</i>	<i>3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakume eta gizonen berdintasun eragingarrirako</i>
Eremua	Euskal Autonomia Erkidegoa	Espainiar estatua
Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa	43 Art.	48 Art.

Lan-ingurunean sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren presentzia da gure gizartean oraindik dagoen benetako desberdintasunaren adierazpenik nabariena. Beraz, beharrezkoa da jokabide horien aurkako prebentzio-, babes- eta erantzun-bide eragingorrak eta praktikoak antolatzea erakunde edo enpresa bakoitzaren esparruan. Ildo horretan, nazioarteko eta Europako gomendio guztiek, estatuko legediaz gain, adierazten dute sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako politika bat definitzea eta ezartzea funtsezko tresna dela aurkezten diren kexa eta/edo salaketei konponbidea emateko.

DEM eta BADESaren kasuan, jarduera-protokolo bat egitea planteatzen da, arrisku psikosozialen prebentzio-politikaren barruan. Emakundeek gomendatzen duen moduan, helburua da ahal den neurrian ezabatzea edo murriztea sexu-jazarpenera edo sexuan oinarritutako jazarpenera jasateko arriskua, eta, horren ondorioz, protokoloa salbuespenez aplikatzea prebentzio-neurriek huts egin dutenean.

2.1. Eremu kontzeptuala

Arau-esparruan garatu den bezala, DEM eta BADESaren I. Berdintasun Planaren helburua erakunde bakoitzaren barruan lan egiten duten emakume eta gizonentzako tratu- eta aukera-berdintasuna lortzea da.

➡ **BERDINTASUN FORMALA ETA BERDINTASUN ERREALA**

Egungo egoeran berdintasunaz hitz egiten dugunean, beharrezkoa da bi kontzeptu argitzea: berdintasun formala eta berdintasun erreala.

Aurreko atalean (arau-esparrua) berdintasun formala garatu da, hau da, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen duten erakundeek eta erakundeek lege, arau eta gidalerroen multzoa dira. Hala ere, errealitate arauemaile horrek ez dakar berekin benetako berdintasunik, hau da, pertsonaren sexuan oinarritutako erabateko diskriminaziorik eza.

Praktikak erakutsi du, berdintasun hori aitortzen duen araudi guztia gorabehera, emakumeek eta gizonek posizio sozial desberdinak dituztela eta behar eta esperientzia desberdinak dituztela; beraz, ez da nahikoa izango modu berean tratatzea, baizik eta posizio bakoitzean gertatzen diren desberdintasun-egoerak zuzentzeko politikak eta neurriak diseinatu beharko dira. Horri aukera-berdintasuna deitzen zaio.

➡ **EKINTZA POSITIBOAK**

Neurri zuzentzaileak dira, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreala eta eraginkorra lortzea helburu dutenak. Neurri espezifikoak eta aldi baterakoak dira, eta bizitzaren eremu guztietan sexuagatiko desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko dira.

La acción positiva consiste en una estrategia que favorece a quienes parten con desventaja, para que alcancen el nivel de quienes lleven ventaja, y así llegar a una igualdad de oportunidades. Es decir, inciden en el punto de partida, pero, por sí solas, no garantizan el resultado.

➡ **MAINSTREAMINGA EDO GENERO-IKUSPEGIAREN ZEHARKAKOTASUNA**

Genero-ikuspegia txertatzeaz edo mainstreaminga aplikatzeaz hitz egiten denean, emakumeen eta gizonen inplikazioak edozein ekintza-planetatik ebaluatzen dituen prozesu bat da, legediak, politikak, programak edo arloak barne, maila guztietan.

Ikuspegi hori ez da emakumeen bizi-baldintzak hobetzera bideratutako neurri espezifikoak garatzera mugatzen (ekintza positiboen kasuan bezala), baizik eta lehendik dauden berdintasun-politika espezifikoak osatzeko estrategia bat da, baina ikuspegi global baten bidez.

Berdintasun-plan honetan genero-ikuspegia txertatzeak esan nahi du prozesu osoan honako hauek kontuan hartzea:

- › Genero-harremanak daudela, eta, beraz, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak daudela, bai eta estereotipoak ere, sexu bakoitzari jokabide, ezaugarri edo itxaropen bereziak atxikitzen dizkietenak.

- › Genero-harreman horiek birdefinitzea, emakumeen errealitatea ikusaraziz, haien beharrak eta interesak kontuan hartuz eta gizarteari egiten dizkieten ekarpenei balioa emanez

- › Lanaren eta boterearen banaketa desberdinean oinarritutako gizarte-ordena dago, eta banaketa hori, materialki eta sinbolikoki, kaltegarria da emakumeentzat.

3.- Planaren ildo estrategikoak

3.1. Berdintasun Planaren kudeaketa

DEM eta BADESaren berdintasun-plana gauzatzeko eta ebaluatzeko ardura enpresako langileena izango da. Ildo horretan, Berdintasun Batzorde bat eratu da, eta batzorde horren ardura izango da enpresaren berdintasun-planean planteatutako ekintzak dinamizatzea eta horien jarraipen egokia egitea.

BERDINTASUN BATZORDEA	
Parte-hartzaileak	
<ul style="list-style-type: none"> • Silvia Vazquez Bastias • Lorea Otamendi Mujika • José Francisco Muniozguren • Iratxe Bravo Sánchez • Koldo Aranburu Goikoetxea • Carlos Prol Fernández 	
Funtzioak	
<ul style="list-style-type: none"> ✚ DEM eta BADESaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren helburuen eta ekintzen ezarpena koordinatzea ✚ Helburuak kudeatzea, erantzukizunak zehaztuz eta horretarako tresna eta metodologia egokiak planteatuz edo iradokiz. ✚ Urteko plan operatiboa eta ebaluazio-txostena egitea. ✚ Planaren jarraipena egitea. ✚ Planifikatutakoaren betetze-maila kontrolatzea, hobetzeko arlo berriak detektatzea. ✚ Etengabeko elkarrizketa egitea erakundeko arloen artean genero-gaietan. ✚ Berdintasun Plana gehiago garatzeko ekimen eta ekintza-ildo berriak proposatzea . ✚ Berdintasun Planak jasotzen dituen neurrien jarraipena. ✚ Berdintasunaren arloan proposamenak egitea eta jarraibideak ezartzea. ✚ Erakundearen sexuagatiko diskriminazio-jarduerak detektatzea (zuzenean edo plantillako pertsonen kexen bidez). ✚ Sortzen ari diren beharrak hautematea eta neurri zuzentzaile berriak proposatzea. <p>Emakundek ematen duen emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko erakunde laguntzailearen aitorpena lortzeko izapideak egitea. Baita bereizgarria berritzea ere, berdintasun-planak indarraldia galtzen duenean.</p>	

Lan-prozesua	
Sei hilean behin	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berdintasun planaren jarraipen bilera ▪ Iradokizunen postontzian edo antzekoan planteatutako ekarpenak aztertzea (1.2.1 ekintza)
Urteko azken hiruhilekoa	<ul style="list-style-type: none"> ○ Hurrengo urteko programazio operatiboa egitea, eta, egoki iritziz gero, planean ekintza berriak sartzea edo aldatzea.
Urtero	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dagokion plan operatiboaren memoria egitea, burututako ekintzak eta horien balorazioa adierazita, bai eta, atzeratzea erabakitzen den ekintzen kasuan, ekintza horiek denboran atzeratzea erabakitzeko arrazoiak ere. ▪ Berdintasun plana ebaluatzeko bilera

Bi urtean behin, eta emandako aitortpenak indarrean jarrai dezan, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari egiaztatu beharko dio emakumeen eta gizonen berdintasunerako ekintzak egiten jarraitzen duela. Jarraipen hori lehen aldiz egingo da aitortpena lortu eta hurrengo hilabeteko bigarren hiruhilekoan.

Horretarako, bai DEMek bai BADESAk aurreko urteetan abian jarritako ekintzen eta horiek egoeraren diagnostikoaren adierazleetan izandako ondorioen jarraipen-txostena egin beharko dute.

Txosten honek erakutsi behar du planean aldi horretarako diseinatutako ekintzen% 70 baino gehiago gauzatu direla, bai eta diagnostikoan jasotako abiapuntuko adierazleen egoeran egindako aurrerapenak ere, baldintza horiek ez betetzea justifikatuko duten arrazoi objektiboak egon ezean.

Planaren indarraldia amaitutakoan, diagnostikoaren datuak eguneratu beharko dira, eta, diagnostiko horretan oinarrituta, dagozkion ardatzak eta ekintzak planteatu.

3.2. Berdintasun Planaren egitura

Atal honetan, hurrengo lau urteetarako (2020/2023) Planaren ildo estrategikoak, helburuak eta ekintzak jasotzen dira. Ildo estrategikoak eta ekintzak 7 arlo estrategikotan banatuta daude, eta guztira 18 ekintza daude.

Urte bakoitzean garatuko diren ekintzak Berdintasun Batzordean erabakiko dira, eta enpresako zuzendaritzak onartu beharko ditu. Planaren ekintzak gauzatzeko urte bakoitzean aurreikusitako aurrekontua Berdintasun Batzordeari jakinaraziko zaio.

Honako arlo estrategiko hauetan oinarrituta planteatzen dira dagozkion helburuak:

Zk.	PROGRAMAREN IZENA	EKINTZA KOPURUA
1	ZUZENDARITZA ETA KUDEAKETA ESTRATEGIKOA BULTZATZEA	3
2	BARNE-PRESTAKUNTZAKO PROZESUA	2
3	PERTSONAK KUDEATZEKO PROZESUA	3
4	BIZITZA PERTSONALA, FAMILIAKOA ETA LANEKOA UZTARTZEA	2
5	KOMUNIKAZIO INKLUSIBOA	2
6	LANEKO OSASUNA	4
7	INGURUNEAREKIKO HARREMANA	2

4. Espero diren emaitzak (emaitza-adierazleak)

■ Barne-mailako emaitzak: pertsonen eta prozesuen kudeaketa

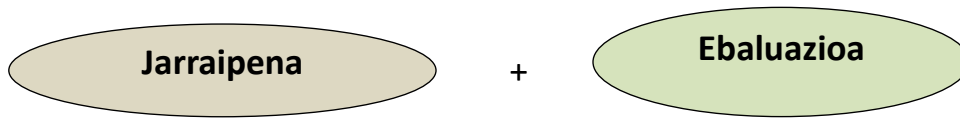
- Enpresako langileek prestakuntzaren, kontziliazioaren eta garapen profesionalaren arloan dituzten **behar praktikoak identifikatzea**.
- Berdintasun-planaren jarraipena egitea, berdintasun-batzordearen **aldizkako bileren** bidez .
- **Enpresako langileen lan-baldintzen jarraipena egitea** eta baldintza horiek hobetzeko proposamenak egitea.
- **Hautaketa-prozesu sistematizatua**, zuzeneko edo zeharkako edozein diskriminazio mota saihestuz .
- **Sustapen-prozesu sistematizatua**, zuzeneko edo zeharkako edozein diskriminazio mota saihestuz.
- Enpresak bere programa guztietarako ezarritako **komunikazio inklusiboko** jarraibideak.
- Berdintasunaren arloan **sentsibilizatutako eta prestatutako** enpresako **langileak**.
- Langileen prestakuntza-beharrak sistematizatzea, bereziki berdintasunaren arloan.
- Enpresako langileek erabilitako eta proposatutako kontziliazio-neurrien jarraipena egitea.
- Edozein unetan **kontziliazio-neurri** bat eskatzeko eta aurreikusita ez dagoen beste neurriren bat planteatzeko modu estandarra izatea .
- Enpresako laneko **sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa**
- Enpresan nahiz kudeatzen eta koordinatzen dituen edozein programatan gerta daitezkeen **sexu-jazarpenen edo sexuan oinarritutako jazarpenen jarraipena egitea**.
- **Genero-indarkeriaren biktima** diren emakumeen lan-eskubideei buruzko informazioa jaso duten langileak

■ Kanpo-mailako emaitzak: zerbitzua ematea

- Programetan genero-ikuspegia txertatzen jarraitzeko baliagarriak diren **prestakuntzak identifikatzea**.
- Idatzizko zein ahozko **komunikazio inklusiboa** programa guztietan.
- Programen araberako **adierazleen zerrenda**, aldizka berrikusita eta eguneratuta, enpresako programen erabiltzaileen artean diskriminazio-egoerak identifikatzen laguntzeko.

- Prozesuaren adierazleak
 - Ekintza bakoitzean inbertitutako **ordu kopurua**.
 - **Parte-hartzaileak** ekintza bakoitzeko.
 - Egindako **bilerak**.
 - **Bideratutako aurrekontua**.
 - Oharrak

5.- Plana ebaluatzeko sistema



Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa baliagarria izango zaigu helburuen betetze-maila baloratzeko, bete ez diren helburuak lortzeko estrategia berriak zehazteko eta etorkizuneko helburu berriak prestatzeko.

Ebaluazioak adieraziko digu ekintzak finkatutako printzipioetan oinarrituta garatu diren, eta, gainera, erakunde bakoitzean duten eragina aztertzeko balioko digu. Zehazki, ebaluazioari esker, helburu orokorrekiko hurbilketa maila, erritmoa eta horrek ekarri duen kostua ezagutuko ditugu. Hala, beharrezkoa balitz, plangintza egokitzeko aukera izango genuke.

■ Jarraipena

Jarraipenaren bidez, prozesua nola bideratzen ari den ikusteko aukera izango dugu. Beraz, ekintzei arreta jarriko diegu. Nola garatzen ari diren eta hasieran finkatutako helburuak betetzen ari diren aztertuko dugu.

Ekintzez ari garenean, honako gai hauek izango ditugu kontuan:

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

Aipatutako galderari erantzuteko, helburu orokorra, helburu zehatzak, ekintzak eta prozedurak hartuko dira kontuan.

Baina, aldi berean, prozesua aztertu ahal izateko, komenigarria litzateke aurreko galdez gain honako hauek ere sartzea:

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

▪ Ebaluazioa

Ebaluazioek planaren egoera ezagutzen lagunduko digute, helburu orokorrari dagokionez. Jarraipenaren bidez lortutako informazioaz gain, tarteko helburuek eta helburu orokorrak emandako erreferentziak erabiliko ditugu. Honako informazio hau erabiliko dugu analisia egiteko :

- Jarraipenetik ateratako ondorioak
- Langileen iritzi eta pertzepzio subjektiboak

Ebaluazioa hiru fasetan egingo dugu: diseinuan, garapenean eta Plana amaitzean. Ateratako ondorioen bidez, neurri zuzentzaileak jarriko ditugu martxan, plan berri bat zuzendu edo zehazteko asmoz.

▪ BALORAZIORAKO TAULAK

Ebaluazio-momentua	Mota	Helburua	Prozesua	Adierazleak	Informazio-iturriak	Produktua
Ekintzak gauzatzean	Jarraia	Ekintzen garapena eta eragina aztertzea	Arduradunek dagokion ekintza-fitxa osatzea eta, ondoren, emaitza aztertzea.	Ekintza bakoitzari ezarritako adierazlea	Ekintzaren memoria	Ekintzaren ebaluazio-orria
Diseinua amaitzean	Puntuala	Plana diseinatzeko prozedurak eta diseinuak berak ezarritako helburua bete duten aztertzea	Datuak biltzea, antolatzea eta aztertzea	Diseinuaren helburuak	Prozesuan bildutako materiala eta bileren jarraipen-orriak	Berdintasun Plana ezartzeko abiapuntuari buruzko dokumentua
Urte bakoitza amaitzean	Puntuala	Urteko kudeaketa-planaren betetze-mailaren jarraipena eta balorazioa egitea Hobekuntzak identifikatzea hurrengo plangintzarako	Koordinazio- eta ebaluazio-bilerak arduradunekin, denbora, plangintza eta ebaluaziorako tresnak adostea Programa guztiei buruzko informazioa biltzea	Egindako ekintzen kopurua eta egindako gastua Helburuak, aurrekontua eta kronograma betetzeari buruzko gogobetetzea	Bileretako aktak Planifikatutako ekintzen jarraipen-fitxak Ekintzen jarraipen-fitxak baloratzea	Urteko kudeaketa-Planaren balorazioari buruzko memoriak

Ebaluazio-momentua	Mota	Helburua	Prozesua	Adierazleak	Informazio-iturriak	Produktua
Plana amaitzerakoan	Puntuala	Planaren betetze-mailaren balorazioa Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Plana sustatzeko etorkizuneko proposamenei aurrea hartzea	Prozesuan inplikaturako pertsonen egindako balorazioa eta laburpena Inpaktu-maila aztertzea Planaren bidez lortutako helburuen arabera Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko benetako aukerak eta zailtasunak ezagutzea	Planaren helburu estrategikoen betetze-maila Berdintasunerako indarguneen kopurua eta tipologia Parte hartu duten emakumeen eta gizonen kopurua, ... Enpresak berdintasunarekin lotutako gaiak kudeatzeko duen buruaskitasun-maila. Kudeatutako neurrien eta prozesuen kopurua	Urteko memoria Inkesta eta elkarrizketak programen arduradunei ...	Txostena "berdintasun Planaren ebaluazio orokorra" txostena "berdintasun Planaren ebaluazio orokorra"

⇒ **Berdintasun Planaren arduraduna: Lorea Otamendi Mujika eta Silvia Vazquez Bastias**

Berdintasunari buruzko prestakuntza: berdintasunari buruzko prestakuntza aurreikusita

Berdintasun Plana: ekintzak, kronograma, adierazleak.

1 PROGRAMA		ZUZENDARITZA ETA KUDEAKETA ESTRATEGIKOA BULTZATZEA
HELBURUA	1.1	Genero-berdintasuna ezartzeko lan-prozesu bat irekitzeko eta haren egonkortasuna eta jarraipena sistematikoki bermatzeko baldintza egokiak ezartzea.
EKINTZA	1.1.1.	Berdintasun-plana ezartzeko prozesuak aurrera jarraituko duela bermatzea, lantaldearen egonkortasunaren eta urteko lan-plana abian jartzeko behar den urteko aurrekontuaren zuzkiduraren bidez
DESKRIBAPENA	Urtean gutxienezko ordu kopuru bat bideratzea, enpresako berdintasun plana gauzatzen ari direla bermatzeko. Horretarako, <i>berdintasun-batzordearen jarraipen-bileren</i> aldizkakotasuna finkatu beharko da, edo berdintasun-planaren jarraipena hilean zein bileratan egingo den zehaztu beharko da.	

HARTZAILEAK	DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA ETA BADESA, S.A.U.							
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:		ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:			GAUZATZE-ALDIA		
	Zuzendaritza		Berdintasun batzordea			2020	2021	2022
JATORRIKO AURREKONTUA ETA KOPURUA	2020	2021	2022	2023	OHARRAK			
	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>				
	Langilea.....	Langilea.....	Langilea.....	Langilea.....				
	GUZTIRA: ZENBATEKOA:	GUZTIRA: ZENBATEKOA:	GUZTIRA: ZENBATEKOA:	GUZTIRA: ZENBATEKOA:				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Berdintasun Batzordearen bilera-kopurua eta bilera egiteko beharko den ordu-kopurua Hartutako erabakiak (bilerekin aktak)							

1 PROGRAMA		ZUZENDARITZA ETA KUDEAKETA ESTRATEGIKOA BULTZATZEA					
HELBURUA	1.1.	Berdintasunezko kultura korporatiboa lortzea erraztuko duen barne- eta kanpo-komunikazioa bermatzea					
EKINTZA	1.2.	DEM eta BADESaren berdintasun-plana enpresaren kudeaketa-sisteman txertatzea, kultura korporatibo inklusibo eta berdintasunezkoa lortzeko					
DESKRIBAPENA	Berdintasun Planeko neurriak eta adierazleak sartzea enpresaren eguneroko kudeaketan, aukera-berdintasunean oinarritutako enpresa-kultura sustatzeko, jokabide eta iruzkin sexistak eta diskriminatzaileak erabiliz. Enpresak aldizka jakinaraziko die langile guztiei (ohiko bitartekoen bidez: egoitzako informazio-panelean idatziz jakinaraztea, bilerak, etab.) egiten ari diren berdintasun-planeko ekintzak eta egiteko asmoa dutenak.						
HARTZAILEAK	DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA ETA BADESA, S.A.U.						
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:		ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA		
	Zuzendaritza		Berdintasun batzordea		2020	2021	2022
JATORRIKO AURREKONTUA ETA KOPURUA	2020	2021	2022	2023	OHARRAK		
	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>			
	Langilea.....	Langilea.....	Langilea.....	Langilea.....			
	<u>GUZTIRA:</u>	<u>GUZTIRA:</u>	<u>GUZTIRA:</u>	<u>GUZTIRA:</u>			
	<u>ZENBATEKOA:</u>	<u>ZENBATEKOA:</u>	<u>ZENBATEKOA:</u>	<u>ZENBATEKOA:</u>			
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Sartutako adierazleen kopurua eta zerrenda Hartutako erabakiak (bileren aktak) eta 2020. eta 2022. urteetako bilakaera Langileei enpresako berdintasun-planaren egoeraren berri emateko egindako jakinarazpenak						

1 PROGRAMA		ZUZENDARITZA ETA KUDEAKETA ESTRATEGIKOA BULTZATZEA
HELBURUA	1.2.	Berdintasunezko kultura korporatiboa lortzea erraztuko duen barne- eta kanpo-komunikazioa bermatzea
EKINTZA	1.2.1	DEM eta BADESAren komunikazio-tresnak erabiltzea (barneko eta kanpoko zabalkundea), berdintasuneko funtsezko gaien buruzko informazio- eta komunikazio-tresna gisa.
DESKRIPZIOA	Enpresak mekanismo bat ezarriko du, langileek berdintasunezko kultura korporatiboa lortzen parte har dezaten errazteko eta sustatzeko. Mekanismo horren bidez (iradokizunen postontzia, helbide elektronikoa sortzea, bileretan proposamenak egitea...), pertsona guztiek berdintasunari dagokionez erakundeetan egin beharreko ideiak eta ekintza berriak eman ditzaketela adieraziko da. Proposamen horiek Berdintasun Batzordean aztertuko dituzte.	

HARTZAILEAK	DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA ETA BADESA, S.A.U.								
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:			ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA			
	Zuzendaritza			Berdintasun batzordea		2020	2021	2022	2023
JATORRIKO AURREKONTUA ETA KOPURUA	2020		2021		2022		2023		OHARRAK
	<u>ORDUAK</u>		<u>ORDUAK</u>		<u>ORDUAK</u>		<u>ORDUAK</u>		
	Langilea.....		Langilea.....		Langilea.....		Langilea.....		
	GUZTIRA: ZENBATEKOA :		GUZTIRA: ZENBATEKOA :		GUZTIRA: ZENBATEKOA :		GUZTIRA: ZENBATEKOA :		
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Iradokizunen postontzia edo antzekoa ezartzea eta plantillako langileei harremanetan jartzeko moduaren berri ematea Berdintasun Batzordearen bileren aktak, proposamenak eta horiek egiteko modua aztertzen dituztenak								

2 PROGRAMA		BARNE-PRESTAKUNTZA PROZESUA
HELBURUA	2.1	Plantillako langile guztiak genero-berdintasunerako politikak aplikatzeko prestatzea eta sentsibilizatzea, bai erakundearen barne-antolaketari dagokionez, bai bezeroei eskaintzen dizkieten proiektu eta zerbitzuei dagokienez.
EKINTZA	2.1.1	Berdintasunari buruzko prestakuntza egitea aldizka, Berdintasun Batzordea gaitzeko.
DESKRIPZIOA	DEMk eta BADESAk gaur egun ez dute berdintasunean espezializatutako 150 orduko prestakuntza duen pertsonarik, unibertsitate batek egiaztatuta. Berdintasun Batzordearen lana egokitzeko, beharrezkoa ikusten dugu Batzordea berdintasunaren arloan gaitzeko prestakuntza-saio laburrak planteatzea. 2020: online eta aurrez aurreko 15 orduko oinarrizko prestakuntza	

HARTZAILEAK	DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA ETA BADESA, S.A.U.								
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:			ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:			GAUZATZE-ALDIA		
	Lorea Otamendi Mujika eta Silvia Vazquez Bastias			Berdintasun batzordea			2020	2021	2022
JATORRIKO AURREKONTUA ETA KOPURUA	2020		2021		2022		2023		OHARRAK
	<u>ORDUAK</u>		<u>ORDUAK</u>		<u>ORDUAK</u>		<u>ORDUAK</u>		
	Langilea.....		Langilea.....		Langilea.....		Langilea.....		
	GUZTIRA:15 ZENBATEKOA :		GUZTIRA: ZENBATEKOA :		GUZTIRA: ZENBATEKOA :		GUZTIRA: ZENBATEKOA :		
PROZESUAREN ADIERAZLE	Berdintasunarekin lotutako prestakuntza-ekintzak Egindako ekintzen txostena eta bertaratutakoen zerrenda Berdintasun Batzordeak bere helburua betetzeko bere prestakuntzari dagokionez beharrezkotzat jotzen dituen beharren ebaluazioa								

2 PROGRAMA		BARNE-PRESTAKUNTZAKO PROZESUA
HELBURUA	2.1	Plantillako langile guztiak genero-berdintasunerako politikak aplikatzeko prestatzea eta sentsibilizatzea, bai erakundearen barne-antolaketari dagokionez, bai bezeroei eskaintzen dizkieten proiektu eta zerbitzuei dagokienez.
EKINTZA	2.1.2	Erakundeetako administrazio-, teknikari- eta zuzendaritza-langileei zuzendutako sentsibilizazio- eta prestakuntza-plan bat diseinatzea
DESKRIBAPENA	Plantillari egindako inkestan ikusten da langileek berdintasunarekin duten inplikazio txikia plantillari dagokionez. Ildo horretan, sentsibilizazio- eta prestakuntza-plan bat sartzea ezinbestekoa izango da berdintasun-politikak txertatzeko beharrezko sentimendu kolektiboa lortzeko. Sentsibilizazio- eta prestakuntza-plan horretan, hizkuntza inklusiboari buruzko saio bat sartuko da langileen hasierako prestakuntzan, bai eta baliagarri izan daitezkeen web-baliabideen aldizkako bidalketan ere (Emakunderen gidak, lan-programaren edukia genero-ikuspegitik lantzen duten artikulu interesgarriak), eta berdintasun-planaren jarraipenari buruzko informazioa. Plan horretan zer maiztasunarekin egingo den adieraziko da. 2020: aurrez aurreko 4 orduko oinarrizko prestakuntza	

HARTZAILEAK	DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA ETA BADESA, S.A.U.								
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:			ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA			
	Lorea Otamendi Mujika eta Silvia Vazquez Bastias			Berdintasun batzordea		2020	2021	2022	2023
JATORRIKO AURREKONTUA ETA KOPURUA	2020		2021		2022		2023		OHARRAK
	<u>ORDUAK</u>		<u>ORDUAK</u>		<u>ORDUAK</u>		<u>ORDUAK</u>		
	Langilea.....		Langilea.....		Langilea.....		Langilea.....		
GUZTIRA: ZENBATEKOA :		GUZTIRA: ZENBATEKOA :		GUZTIRA: ZENBATEKOA :		GUZTIRA: ZENBATEKOA :			
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Sentsibilizazio-prestakuntza plana diseinatzea (bere ardurapeko neurriak garatzeko moduari buruzko ezagutza eta tresnak) Burututako prestakuntza-ekintzen txostena Bertaratutako en zerrrenda eta prestakuntza-ekintzen ebaluazioa								

3 PROGRAMA		PERTSONAK KUDEATZEKO PROZESUAK
HELBURUA	3.1	Langileen lan-baldintzak berdintasunera egokitzea
EKINTZA	3.1.1.	Bi urtez behin, DEM eta BADESAren plantilletako lan-baldintzen jarraipena egitea
DESKRIBAPENA	Berdintasun Batzordeak DEM eta BADESAko langileei aplikatutako baldintzen jarraipena egin beharko du bi urtean behin, langile guztien arteko aukera-berdintasuna bermatzeko eta, horrela, emakumeen eta gizonen lanpostuetarako sarbidea eragozten duten oztopoak ezabatzeko.	

HARTZAILEAK	DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA ETA BADESA, S.A.U.							
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:			ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA		
	Lorea Otamendi Mujika			Berdintasun batzordea		2020	2021	2022
JATORRIKO AURREKONTUA ETA KOPURUA	2020	2021	2022	2023	OHARRAK			
	<u>ORDUAK</u> Langilea.....	<u>ORDUAK</u> Langilea.....	<u>ORDUAK</u> Langilea.....	<u>ORDUAK</u> Langilea.....				
	GUZTIRA: ZENBATEKOA :	GUZTIRA: ZENBATEKOA :	GUZTIRA: ZENBATEKOA :	GUZTIRA: ZENBATEKOA :				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Langileen lan-baldintzak berrikusteko bileraren akta Diagnostikoa egiteko erabilitako Excel, 2020. eta 2022. urteetako datuekin, bilakaera aztertzeko							

3 PROGRAMA		PERTSONAK KUDEATZEKO PROZESUAK
HELBURUA	3.1	Langileen lan-baldintzak berdintasunera egokitzea
EKINTZA	3.1.2.	Langileak hautatzeko prozesua sistematizatzea, berdintasuneko hautaketa-prozesuak egingo direla bermatzeko.
DESKRIBAPENA	Gaur egun, DEMeko eta BADESAko lanpostu gehienak gizonak betetzen dituzte; aldiz, Administrazio eta teknikari gehienak emakumeak dira. Egoera hori aldatzeko, beharrezkoa da hautaketa eta barne-sustapen ez-diskriminatzailea sustatzea. Horretarako, bi gida erantsi dira, lanpostu berriak sortzeko eta lehendik zeudenak aldatzeko kontuan hartzen diren irizpideak eta helburuak ezartzea Lehendik daudenak	

HARTZAILEAK	DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA ETA BADESA, S.A.U.							
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:		ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA			
	Zuzendaritza		Berdintasun batzordea		2020	2021	2022	2023
JATORRIKO AURREKONTUA ETA KOPURUA	2020	2021	2022	2023	OHARRAK			
	<u>ORDUAK</u> Langilea.....	<u>ORDUAK</u> Langilea.....	<u>ORDUAK</u> Langilea.....	<u>ORDUAK</u> Langilea.....	Guía para un proceso de selección no discriminatorio Guía para un proceso de promoción no discriminatorio			
	GUZTIRA: ZENBATE KOA:	GUZTIRA: ZENBATE KOA:	GUZTIRA: ZENBATE KOA:	GUZTIRA: ZENBATE KOA:				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Genero-ikuspegia sistematizatzea hautaketa-prozesuetan eta barne-sustapeneko prozesuetan Hautagai-zerrendetara aurkezten diren pertsonen azterketa, sexuaren arabera bereizita, eta, horren arabera, hautagai-zerrendetan eskatzen diren irizpideak berrikustea, genero-ikuspegia kontuan hartuta.							

3 PROGRAMA		PERTSONAK KUDEATZEKO PROZESUAK							
HELBURUA	3.1	Langileen lan-baldintzak berdintasunera egokitzea							
EKINTZA	3.1.3.	Ordainsarian berdintasuna bermatzea.							
DESKRIBAPENA	Egiatzatu da gizonen batez besteko soldata emakumeena baino dezente handiagoa izan daitekeela lanpostu gehienetan, antzinasun handiagoa dutelako. Enpresa publikoa denez, beharrezkoa da soldata-arrakala doituaz aztertzea, enpresa bakoitzaren soldata-arrakala identifikatzeko, horren arrazoiak identifikatzeko eta murrizteko neurriak planteatzeko.								
HARTZAILEAK	DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA ETA BADESA, S.A.U.								
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:			ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA			
	Zuzendaritza			Berdintasun batzordea		2020	2021	2022	2023
JATORRIKO AURREKONTUA ETA KOPURUA	2020		2021		2022		2023		OHARRAK
	<u>ORDUAK</u>		<u>ORDUAK</u>		<u>ORDUAK</u>		<u>ORDUAK</u>		
	Langilea.....		Langilea.....		Langilea.....		Langilea.....		
	GUZTIRA:		GUZTIRA:		GUZTIRA:		GUZTIRA:		
ZENBATEKOA:		ZENBATEKOA:		ZENBATEKOA:		ZENBATEKOA:			
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Planteatutako neurriak Ezarritako neurriak Urteko soldata-arrakala murriztea								

4 PROGRAMA		BIZITZA PERTSONALA, FAMILIAKOA ETA LANEKOA UZTARTZEA
HELBURUA	4.1	Langile guztien bizitza pertsonala, familia eta lana modu erantzukidean bateratzeko eskubideak gauzatzea erraztea.
EKINTZA	4.1.1	Enpresan ezarrita dauden kontziliazio-neurriak eta/edo -zerbitzuak emakumeek eta gizonen zenbateraino erabiltzen dituzten aztertzea.
DESKRIPZIOA	Kontziliazioari dagokionez, langile gehienek uste dute dauden neurriak ez direla nahikoak edo ez direla nahikoak, eta ordutegi-malgutasun handiagoa eta bereziki adinekoak zaintzera bideratutako neurriak proposatzen dituzte, batez ere langileen batez besteko adina ezagututa (% 70ek baino gehiagok 45 urte baino gehiago ditu). Komenigarria litzateke DEM eta BADESAko langileen kontziliazio-premiak aldian behin berrikustea.	

HARTZAILEAK	DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA ETA BADESA, S.A.U.								
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:			ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA			
	Lorea Otamendi Mujika y Silvia Vazquez Bastias			Berdintasun batzordea		2019	2020	2021	2022
JATORRIKO AURREKONTUA ETA KOPURUA	2020		2021		2022		2023		OHARRAK
	<u>ORDUAK</u>		<u>ORDUAK</u>		<u>ORDUAK</u>		<u>ORDUAK</u>		
	Langilea.....		Langilea.....		Langilea.....		Langilea.....		
	GUZTIRA: ZENBATEKOA :		GUZTIRA: ZENBATEKOA :		GUZTIRA: ZENBATEKOA :		GUZTIRA: ZENBATEKOA :		
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Langileei egindako galdetegiak, kontziliazio-premiei buruz kontsultatzeko Kontziliazioarekin lotuta egon daitezkeen hobekuntzen bideragarritasuna identifikatzea eta aztertzea Langileen kontziliazio-beharrak eta premia horietara egokitzeko proposamena berrikusteko bileraren akta								

4 PROGRAMA		BIZITZA PERTSONALA, FAMILIAKOA ETA LANEKOA UZTARTZEA					
HELBURUA	4.1.	Langile guztien bizitza pertsonala, familia eta lana modu erantzukidean bateratzeko eskubideak gauzatzea erraztea					
EKINTZA	4.1.2	Gizonek eta emakumeek zaintzan duten eginkizunari buruzko hausnarketa erraztuko duten espazioak sustatzea.					
DESKRIBAPENA	Langileei egindako inkestan, emakume eta gizon gehienek erantzun dute ez dutela kontziliazio-neurririk erabili. Komenigarria litzateke hausnarketarako eta sentsibilizatorako espazioak ezartzea, emakumeek eta gizonak zaintzan duten eginkizunari buruz hausnartzeko, bai eta langile guztiei dagoeneko dauden neurrien berri emateko ere. Ezartzea ea langile gehienek kontziliazio-neurririk hartu ez izana haien ezjakintasunaren ondorio izan daitekeen.						
HARTZAILEAK	DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA ETA BADESA, S.A.U.						
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:		ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA		
	Lorea Otamendi Mujika eta Silvia Vazquez Bastias		Berdintasun batzordea		2020	2021	2022
JATORRIKO AURREKONTUA ETA KOPURUA	2020	2021	2022	2023	OHARRAK		
	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>			
	Langilea.....	Langilea.....	Langilea.....	Langilea.....			
	GUZTIRA:	GUZTIRA:	GUZTIRA:	GUZTIRA:			
ZENBATEKOA:	ZENBATEKOA:	ZENBATEKOA:	ZENBATEKOA:				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Langile guztien eskura dauden kontziliazio-neurrien katalogoa 2020an eta 2022an kontziliazio erantzukiderako neurrien erabileraren bilakaera ebaluatzea						

5 PROGRAMA		KOMUNIKAZIO INKLUSIBOA					
HELBURUA	5.1	Barneko eta kanpoko komunikazio inklusiboa bermatzea, enpresan sortzen diren dokumentu eta euskarri guztietan emakumeak diskriminatuko ez dituen.					
EKINTZA	5.1.1	Langileen barne-komunikazioa bermatzea, erabili ohi diren bitartekoen bidez, eta komunikazio horretan berdintasuneko hizkuntza eta irudiak erabiltzeko irizpideak, inklusiboak eta askotarikoak sartzea, DEM eta BADESAREN komunikaziorako funtsezko irizpide gisa.					
DESKRIBAPENA	Enpresak jarraibide komun batzuk adostu beharko ditu, bai idatzizko komunikazioan, bai ahozko komunikazioan, hizkuntza, irudiak eta abar erabiltzeari dagokionez, entregatzen diren edo bere webgunean argitaratzen diren azken dokumentazio guztiarentzat. Bere web orrian hainbat aldiz maskulino generikoari buruzko erreferentziak ikusten dira, terminologia neutroa erabiltzea gomendatzen da, pertsona guztiak (presidentea, lehendakariordea, idazkaria, kideak, arduradun politikoa, arduradun teknikoa, kontsumitzaileak, herritarrentzako arreta, etab.) barne hartzen dituen. Era berean, familia, emakume eta gizonen askotariko irudiak erabiltzea gomendatzen da, eta irudi horietan eskualdeko biztanleriaren aniztasuna adieraztea (adibidez, biztanleen grafiko bat irudikatzean, erabilitako irudia gorputz maskulinoa baino ez da).						
HARTZAILEAK	DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA ETA BADESA, S.A.U.						
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:		ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA		
	Silvia Vazquez Bastias		Berdintasun batzordea		2020	2021	2022
JATORRIKO AURREKONTUA ETA KOPURUA	2020	2021	2022	2023	OHARRAK		
	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>			
	Langilea.....	Langilea.....	Langilea.....	Langilea.....			
	GUZTIRA:	GUZTIRA:	GUZTIRA:	GUZTIRA:			
	ZENBATEKOA:	ZENBATEKOA:	ZENBATEKOA:	ZENBATEKOA:			
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Komunikazio inklusiborako jarraibideak (hizkuntza eta irudiak) webguneko argitalpenetan Enpresak bere prestakuntza-ekintza guztietarako ezarritako komunikazio inklusiboko jarraibideak						

5 PROGRAMA		KOMUNIKAZIO INKLUSIBOA					
HELBURUA	5.1	Barneko eta kanpoko komunikazio inklusiboa bermatzea, enpresan sortzen diren dokumentu eta euskarri guztietan emakumeak diskriminatuko ez dituen.					
EKINTZA	5.1.2	DEM eta BADESAk berdintasunarekin duten konpromisoa indartzea eta ikusaraztea.					
DESKRIBAPENA	Gomendatzen da nazioarteko egunen inguruko jarduerak planifikatzea eta gauzatzea, hala nola martxoaren 8a, maiatzaren 17a edo azaroaren 25a; esate baterako, emakume langileen batzarra sortzea edo mezu instituzionalak zabaltzea. Azken batean, sentsibilizazio-kanpainak egin nahi dira, bai barne-mailan, bai kanpo-mailan..						
HARTZAILEAK	DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA ETA BADESA, S.A.U.						
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:		ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA		
	Silvia Vazquez Bastias		Berdintasun batzordea		2020	2021	2022
JATORRIKO AURREKONTUA ETA KOPURUA	2020	2021	2022	2023	OHARRAK		
	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>			
	Langilea.....	Langilea.....	Langilea.....	Langilea.....			
	GUZTIRA:	GUZTIRA:	GUZTIRA:	GUZTIRA:			
	ZENBATEKOA:	ZENBATEKOA:	ZENBATEKOA:	ZENBATEKOA:			
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Egingo diren ekintzak finkatzen dituen bileraren akta Ekintzen laburpena eta izan dezaketen barne- eta kanpo-inpaktuaren ebaluazioa						

PROGRAMA 6	LANEKO OSASUNA	
HELBURUA	6.1	DEM eta BADESA erakundeetan gerta daitezkeen sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako egoerak prebenitzea
EKINTZA	6.1.1	DEM eta BADESA erakundeen laneko sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako protokoloa prestatzea eta horren berri ematea langile guztiei.
DESKRIBAPENA	DEMek eta BADESAk ez dute sexu-jazarpeneraren eta sexuan oinarritutako jazarpeneraren aurkako politikari buruzko protokolorik. Horregatik, eman ditzaketen kexa/salaketei erantzuna emango dien protokolo bat egiteko beharra ikusten dugu, baita gertatzen diren egoeren jarraipen egin ahal izateko beharrezkoa den dokumentazioa osatzeko beharra ere. Era berean, beharrezkoa da Aholkularitza konfidentzialaz arduratze denarentzat edo direnentzat prestakuntza bat ematea, zerbitzu egokia emateko.	

HARTZAILEAK	DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA ETA BADESA, S.A.U.								
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:			ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA			
	Lorea Otamendi Mujika			Berdintasun batzordea		2020	2021	2022	2023
JATORRIKO AURREKONTUA ETA KOPURUA	2020		2021		2022		2023		OHARRAK
	<u>ORDUAK</u>		<u>ORDUAK</u>		<u>ORDUAK</u>		<u>ORDUAK</u>		
	Langilea.....		Langilea.....		Langilea.....		Langilea.....		
	GUZTIRA: ZENBATEKOA:		GUZTIRA: ZENBATEKOA:		GUZTIRA: ZENBATEKOA:		GUZTIRA: ZENBATEKOA:		
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Protokolo berria egitea eta Aholkularitza konfidentziala ezartzea Aholkularitza konfidentzialerako prestakuntza-plana Protokolo honen bidez tratatutako sexu-jazarpenera eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenera kasuen kopuruari buruzko txostena								

6 PROGRAMA		LANEKO OSASUNA							
HELBURUA		6.1 DEM eta BADESA erakundeetan gerta daitezkeen sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak prebenitzea							
EKINTZA		6.1.2 Langileen artean sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena arautzen duen "jarduera-protokoloari" buruzko informazioa eta gaikuntza ematea.							
DESKRIBAPENA		Langileei jakinaraztea sexu-jazarpeneko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpeneko balizko kasuetarako jarduera-protokolo bat dagoela. Kontuan hartu behar da, halaber, plantillari egindako inkestan, emakume gehienek adierazi dutela ez dakitela nola jokatu egoera propio baten edo sexu-jazarpeneko beste egoera baten aurrean. Horregatik, komunikazio horretan beharrezkoa da Aholkularitza konfidentzialarekin harremanetan jartzeko modua adieraztea eta zehaztea, erantzun egokia eman dakion. Plantillari egin zaion inkestan adierazi duenez, gehienak (% 60 baino gehiago), egoera bat ezagutuz gero, barne-mailara joango lirateke, bai goragoko kargura, bai enpresaren erantzukizun-mailarik gorenera; beraz, erantzukizun-mailetan gaitzea lehentasunezkoa da.							
HARTZAILEAK		DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA ETA BADESA, S.A.U.							
GAUZATZEAREN ARDURADUNA		ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:		ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA			
		Lorea Otamendi Mujika		Comisión de igualdad		2020	2021	2022	2023
JATORRIKO AURREKONTUA ETA KOPURUA		2020	2021	2022	2023	OHARRAK			
		<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>				
		Langilea.....	Langilea.....	Langilea.....	Langilea.....				
		GUZTIRA:	GUZTIRA:	GUZTIRA:	GUZTIRA:				
		ZENBATEKOA:	ZENBATEKOA:	ZENBATEKOA:	ZENBATEKOA:				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK		DEM eta BADESAko langileak sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurka dagoen protokoloari buruzko prestakuntza eta sensibilizazioan trebatzeko saioak planifikatzea							

6 PROGRAMA		LANEKO OSASUNA					
HELBURUA	6.2.	DEM eta BADESA erakundeen Laneko Arriskuak Prebenitzeko Planean genero-ikuspegia txertatzea					
EKINTZA	6.2.1	Jardueraren garapenean sor ditzakeen arrisku psikosozialen inpaktua murriztea					
DESKRIBAPENA	Galdetegiaren bidez plantillako emakume eta gizonen egin duten balorazio desorekatua kontuan hartuta, lan-kargari buruz egiten duten balorazioari dagokionez, generoarekin lotutako faktoreen arrisku psikosozialen azterketa egin beharko litzateke, hala nola norberaren bizitza, lana eta familia bateratzeko zailtasunak (aztertu zein sexuk eskatzen dituen gehien kontziliazio-neurriak); desberdintasunak ibilgailuen, makinaren edo tresnen erabileraren esleipenari dagokionez emakumeengan eta Gizonak, arriskuen prebentziozko antolaketa, genero-ikuspegia barne (sexuaren ziozko bereizkeria lanbide-kategoria guztietan, erakundearen egituraren parte hartzea eta erabakiak hartzea,						
HARTZAILEAK	DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA ETA BADESA, S.A.U.						
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:		ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA		
	Lorea Otamendi Mujika		Berdintasun batzordea		2020	2021	2022
JATORRIKO AURREKONTUA ETA KOPURUA	2020	2021	2022	2023	OHARRAK		
	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>			
	Langilea.....	Langilea.....	Langilea.....	Langilea.....			
	GUZTIRA: ZENBATE KOA:	GUZTIRA: ZENBATE KOA:	GUZTIRA: ZENBATE KOA:	GUZTIRA: ZENBATE KOA:	GUZTIRA: ZENBATE KOA:		
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	2020. eta 2022. urteetako lan-arriskuen prebentzio-planeko langileen balorazioa Bi balorazioen arteko ebaluazioa, eta indarguneak eta hobetzeko arloak ezartzea						

6 PROGRAMA		LANEKO OSASUNA					
HELBURUA	6.3.	Indarkeria matxistako egoerak prebenitzea eta tratatzea					
EKINTZA	6.3.1	Indarkeria matxistaren egoerak prebenitzeko eta artatzeko estrategia.					
DESKRIBAPENA	DEM eta Badesako enpleguaren % 85 langileen lanpostuei dagokie, non emakumeen presentzia% 4,44koa den. Datozen urteetan lanpostu horietan emakume gehiago sartu ahal izateko, diskriminatzaileak ez diren hautaketa-prozesuak bermatzeaz gain, tratatu matxisten egoerak identifikatu eta horiei aurre egin ahal izateko testuinguru bat bultzatu beharko da, horrela emakume langileen segurtasuna bermatuz. Egin daitezkeen ekintzak: autodefentsa feministako ikastaroak, Gizonduz programaren saioak (gizon langileei zuzendutakoak), genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileen eskubideei buruzko informazioa,						
HARTZAILEAK	DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA ETA BADESA, S.A.U.						
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDRUADUNA:		ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA		
	Lorea Otamendi Mujika		Berdintasun batzordea		2020	2021	2022
JATORRIKO AURREKONTUA ETA KOPURUA	2020	2021	2022	2023	OHARRAK		
	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>			
	Langilea.....	Langilea.....	Langilea.....	Langilea.....			
	GUZTIRA: ZENBATEKOA:	GUZTIRA: ZENBATEKOA:	GUZTIRA: ZENBATEKOA:	GUZTIRA: ZENBATEKOA:	GUZTIRA: ZENBATEKOA:		
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Emakumeen parte-hartzea autodefentsa-ikastaroetan Gizonen parte-hartzea Gizonduz programaren tailerretan						

7 PROGRAMA		INGURUNEAREKIKO HARREMANA					
HELBURUA	7.1.	DEM eta BADESA erakundearen Laneko Arriskuak Prebenitzeko Planean genero-ikuspegia txertatzea					
EKINTZA	7.1.1	Berdintasun-klausulak ezartzea bi erakundeek egiten dituzten kontratazioetan.					
DESKRIBAPENA	Berdintasun-plana onartu ondoren, garrantzitsua da bi erakundeak berdintasunaren eragile izatea beren ingurunean. Beraz, kontratu moten eta berdintasunaren arloko eskakizunen sailkapen bat egin beharko da (berdintasun-plana edukitzeko legezko eskakizuna, sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa beretzat hartzeko eskakizuna, halakorik ez badago, komunikazio inklusibo erabiltzeko konpromisoa ...).						
HARTZAILEAK	DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA ETA BADESA, S.A.U.						
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE PERTSONA ARDURADUNA:		ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA		
	Silvia Vazquez Bastias		Berdintasun batzordea		2020	2021	2022
JATORRIKO AURREKONTUA ETA KOPURUA	2020	2021	2022	2023	OHARRAK		
	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>			
	Langilea.....	Langilea.....	Langilea.....	Langilea.....			
	GUZTIRA:	GUZTIRA:	GUZTIRA:	GUZTIRA:			
	ZENBATEKOA:	ZENBATEKOA:	ZENBATEKOA:	ZENBATEKOA:			
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Kontratu motak sailkatzea generoarekiko egokitasunaren arabera Berdintasun-klausulen multzoa Jarraipen-sistema						

7 PROGRAMA		INGURUNEAREKIKO HARREMANA				
HELBURUA	7.1	Gizartearekin eta erakunde estrategikoekin genero-berdintasuna ezartzeko lan-prozesua irekitzeko baldintza egokiak ezartzea.				
EKINTZA	7.1.2.	Eusko Jaurlaritzak emandako "emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunerako erakunde laguntzailea" bereizgarria lortzea.				
DESKRIBAPENA	Erakundeen berdintasun-diagnostikoa eta berdintasun-planaren zirriborroa egin ondoren, planean planteatutako ekintzetako batzuk egingo dira, Emakunderi ebidentzia nahikoak eskaintzeko emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan enpresak hartzen duen konpromisoari buruz: diagnostikoaren eta berdintasun-planaren komunikazioa, 2020ko plangintza operatiboa ...					
HARTZAILEAK	DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA ETA BADESA, S.A.U.					
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:		ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA	
	Silvia Vazquez Bastias y Lorea Otamendi Mujika		Berdintasun batzordea		2020	2021
AURREKONTUAREN JATORRIA ETA ZENBATEKOA	2020	2021	2022	2023	OHARRAK	
	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>	<u>ORDUAK</u>		
	Langilea.....	Langilea.....	Langilea.....	Langilea.....		
	GUZTIRA: ZENBATEKOA:	GUZTIRA:40 ZENBATEKOA:	GUZTIRA:50 ZENBATEKOA:	GUZTIRA: ZENBATEKOA:		
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Eskaera egitea "Emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna" bereizgarria					