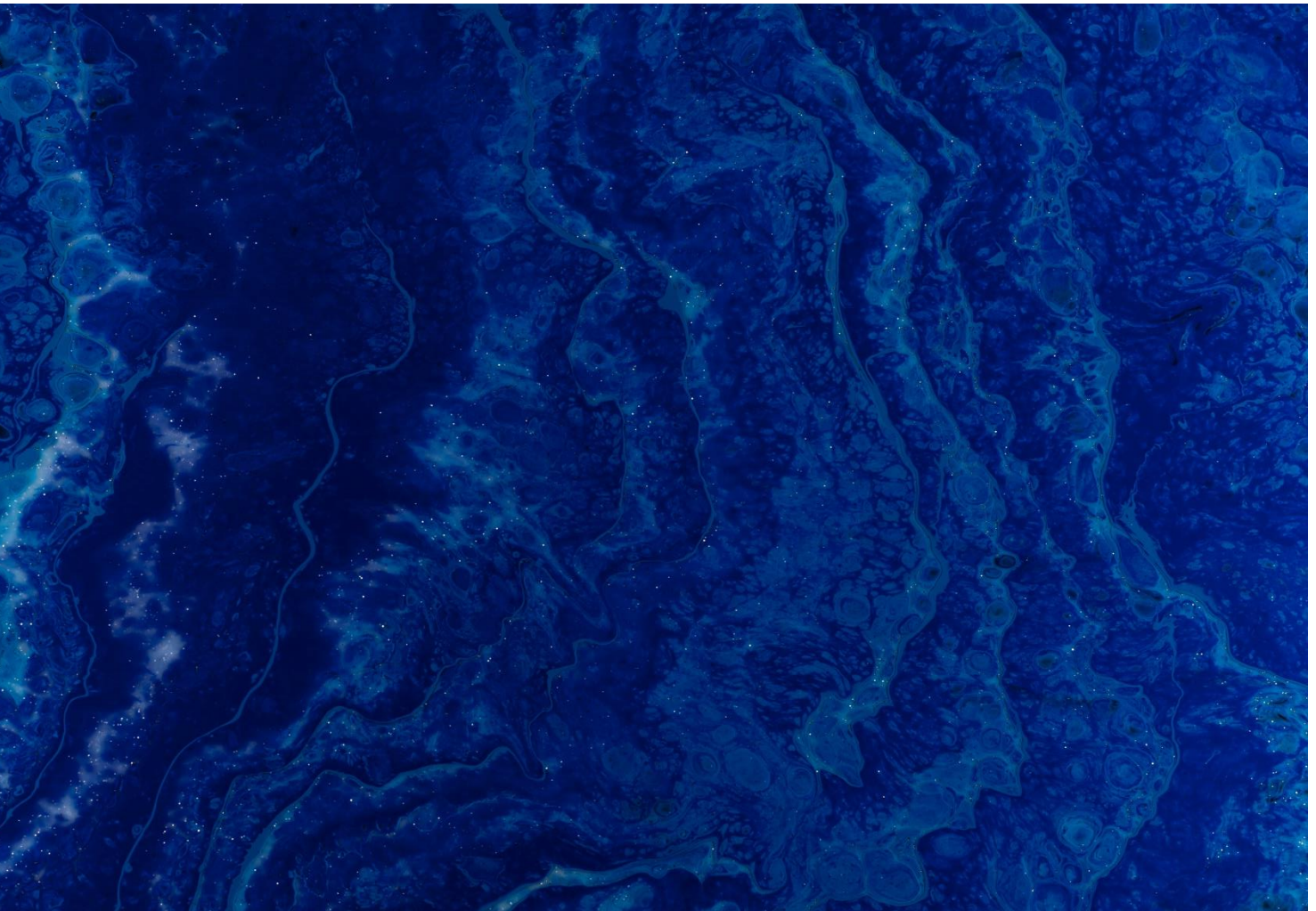


# Elhuyar Taldearen Berdintasunerako II. Plana (2023- 2026)

2023ko otsaila



# AURKIBIDEA

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1.    | PLANA ITUNTZEN DUTEN ERAKUNDEEN ZEHAPENA .....   | 2  |
| 2.    | PERTSONA-, LURRALDE- ETA DENBORA-EREMUA .....  | 2  |
| 2.1.  | Berdintasunerako-diagnostikoa eta -plana zer diren .....   | 2  |
| 2.2.  | Araudi markoa.....   | 4  |
| 3.    | ELHUYAR TALDEAREN BERDINTASUNERAKO PLANAREN NOLAKOTASUNA.....  | 7  |
| 4.    | PROZESUAREN NONDIK NORAKOAK .....  | 7  |
| 4.1.  | Egiturak.....  | 7  |
| 5.    | HIRU DIAGNOSTIKOEN ONDORIO NAGUSIAK .....  | 9  |
| 5.1.  | Elhuyar Taldearen erronka nagusiak.....  | 19 |
| 6.    | SOLDATA IKUSKARITZA.....   | 20 |
| 6.1.  | Ordainsarien auditoretzaren indarraldia .....  | 20 |
| 6.2.  | Soldata ikuskaritzaren ondorioak.....  | 20 |
| 6.3.  | Soldata ikuskaritzaren ondorioetatik eratorritako ekintza-plana.....   | 20 |
| 7.    | ELHUYARREN BERDINTASUNERAKO II. PLANAREN HELBURU KUALITATIBO ETA KuantitatiboEN DEFINIZIOAK .....  | 22 |
| 8.    | NEURRI ZEHATZEN DESKRIBAPENA, HORIEK GAUZATZEKO ETA LEHENESTEKO EPEA ETA NEURRI BAKOITZAREN BILAKAERA ZEHAZTEKO ADIERAZLEAK DISEINATZEA. ....  | 24 |
| 8.1.  | Ekintza-plana .....  | 24 |
| 9.    | NEURRI ETA HELBURU BAKOITZA EZARRI, JARRAITU ETA EBALUATZEKO BEHAR DIREN BALIABIDE MATERIALAK ETA GIZA BALIABIDEAK IDENTIFIKATZEA. ....        | 33 |
| 10.   | BERDINTASUN PLANEKO NEURRIAK EZARRI, JARRAITU ETA EBALUATZEKO JARDUEREN EGUTEGIA .....   | 34 |
| 11.   | PLANAREN SEGIMENDUA ETA EBALUAZIOA.....  | 37 |
| 11.1. | Segimendua.....  | 37 |
| 11.2. | Ebaluazioa .....   | 38 |
| 12.   | BERDINTASUN PLANEN JARRAIPENA, EBALUAZIOA ETA ALDIZKAKO BERRIKUSPENA EGITEKO BATZORDE EDO ORGANO PARITARIOAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA..... | 39 |
| 12.1. | Egiturak.....  | 39 |
| 13.   | ALDAKETA-PROZEDURA.....  | 41 |

## 1. PLANA ITUNTZEN DUTEN ERAKUNDEEN ZEHAPENA

Elhuyar Fundazioa irabazi-asmorik gabeko erakunde pribatua da. 1972an jaio zen, zientzia eta euskara uztartzeko asmoz. Kultura-elkarte gisa egin zituen lehen urratsak, eta 2002an fundazio bihurtu zen. Elhuyar Fundazioaz gain, Elhuyar-Zubize SLU eta Eleka Ingeniaritza Linguistikoa SL enpresek osatzen dute Elhuyar taldea.

Zientziak eta euskarak zutabe garrantzitsuak izaten jarraitzen badute ere, gaur egun ezagutza aurreratua aplikatzeko zerbitzuak eskaintzen dituen erakundea da. Enpresa, gizarte-eragile eta administrazioei irtenbide berritzaileak sortzen laguntzen du, mundu globaleko egungo erronkei erantzunez, diziplina anitzeko ikuspegiarekin.

Euskararen eta euskal gizartearen garapenean erreferente izateko, lankidetzan dihardu zientziaren, adimen artifizialaren, hiztegiaren, itzulpenaren hizkuntza-kudeaketaren eta hobekuntza sozialaren eremuko profesionalekin.

Hiru enpresak euskara, zientzia eta eraldaketa sozialaren eremuan lan egiten badute ere nor bere **jarduera** propioa du. Aterki berdinaren pean hiru kirtenek sendotzen dute Elhuyar Taldea. **Elhuyar Fundazioak** gaurko erronkei erantzuteko lan tresna ezberdinak eskaintzen ditu, diziplina anitzeko lantalde sortzaile batez osatuta:

- Egungo erronkei erantzuteko **lan tresna ezberdinen** sorkuntza, garapena eta eskaintza: Elhuyar hiztegia, xuxen.eus, aditu.eus, elia.eus, Elhuyar aldizkaria, CAF-Elhuyar sariak, Zientzia.eus eta Teknopolis.
- **Adimen artifiziala eta hizkuntza-teknologiak:** Lurrean adimendun, inklusibo eta eleaniztuna erdieste xede harturik, hizkuntza-teknologiak ikertzen eta garatzen ditu; hizkuntzaren prozesamendu automatikoaren eta adimen artifizialaren lau esparru teknologikotan espezializaturik daude: hizketa-teknologiak, itzulpenaren baliabideak, testuen meatzaritza eta hizkuntza baliabideak.
- **Zientziaren gizarteratzea eta hezkuntza:** Hiru eremutan ari dira zientzia gizarteratzeko eta hezkuntzaren alorrean zabaltzeko lanean: kultura zientifikoa zabaltzen, gazteen zientzia- eta teknologia-hezkuntzako konpetentziak eta gaitasunak garatzeko ekimenak sortzen, eta kalitatezko komunikazio-zerbitzuak eskaintzen, bezeroaren beharretara egokituta.

**Eleka enpresak** I+G+B lantzen du ingeniari linguistikoko arloan, eta, batez ere, garapen- eta berrikuntza-etapetan jartzen du arreta, eta irtenbide eleanitzak eskaintzen dizkie hizkuntza-aniztasuna kudeatzeko erronkari aurre egiten dioten enpresa eta erakundeei. Balio hauetan oinarritzen da bere jardura:

- Ingeniaritza linguistikoa eta berrikuntzari buruzko jakin-mina
- Giroa eta lan baldintzak
- Euskaraz bizi, euskaraz lan egin eta euskara sustatu
- Enpresan parte hartzea eta inplikazioa
- Gizartean gertatzen denarekiko erantzukizuna eta konpromisoa

Elekak itzulpen-enpresetarako nahiz hizkuntzen kudeaketan murgildurik dauden erakundeetarako soluzioak eskaintzen ditu. Esaterako, erakunde publiko nahiz pribatuei itzulpen-memoriak ustiatzeko softwarea eta erremintak eta itzulpen-prozesuen kudeaketa optimizatzeke web-aplikazioak eta aholkularitza-zerbitzua eskaintzen ditu. Horrez gain, kalitateko itzulpen automatikoko sistemak ere badu, sare neuronaletan eta ikasketa automatikoan oinarritutakoak, testuinguru eleaniztunetan lan egitea errazteko. Itzulpen automatikoarekin lotuta, neurri-neurriko zerbitzuak eskaintzeaz gain, ikerketa-proiektuak ere lantzen ditu.

**Elhuyar Zubizek** zehazki **aholkularitzako** zerbitzua eskaintzen du hiru arlo nagusitan:

- Emakume eta gizonen berdintasunean aurrerapausoak emateko aholkularitza eta laguntza teknikoa eskaintzen du, administrazio publikoan zein erakunde pribatuetan.
- Euskararen erabilera aktibatzeke aholkularitza eta laguntza teknikoa eskaintzen diegu erakunde publikoei eta entitate pribatuei: hizkuntzaren egoeraren diagnostikoak, diseinuak eta ebaluazioak; herri-mailako gogoeta eta berariazko zerbitzuak; trebakuntza soziolinguistikoa; hizkuntzan ahalduntzeke prozesuak; eta abar.
- Era berean, herritarren partaidetza-prozesuak eta eraldaketa sozialerako egitasmo berritzaileak sustatzen ditu hainbat proiektu eta espazio ezberdinetan.

Enpresa bakoitzak bere jarduera zehatza badu ere 2012. urtean barne-antolamenduaren inguruko hausnarketa bat egin zuen eta, handik BOGA prozesua garatu zen. Prozesu horren baitan Elhuyar talde gisa funtzionatzen hasi zen, ordura arte, talde izaera izanik ere, hiru enpresek modu nahiko independentean funtzionatzen zutelarik. Bide honetan, Fundazioak du Elhuyar-Zubize SLU eta Eleka Ingeniaritza linguistikoa SL enpresen % 100eko jabetza. Hiru enpresak **erreferentziatzko lan-hitzarmen bera** dute, zehazki estatuko XVII. Hitzarmen Kolektiboa, merkatu-aholkularitza eta -azterlanetarako eta iritzi publikorako enpresei buruzkoa. Hala ere, BOGA izeneko taldetze-prozesu hartatik **berezko barne-araudi bateratu bat** adostu zuten Elhuyar Taldeko hiru enpresek eta, horretaz gain, bestelako bateratzeak eman zituzten barne-funtzionamendu eta -antolaketan, besteak beste: barne-antolamendua egokitzea, zerbitzu-zentralak bateratzea, zuzendaritza talde bakarra (negozio unitate bakoitzeko koordinatzaileak eta taldeko koordinatzaile nagusiak osatua), lan-baldintza eta lan-egiteke modu bateratuak, etab.

Egindako diagnostiko bereizietatik ateratako ondorioak kontuan hartuta, eta 901/2020 Errege Dekretuaren 2.6 artikuluan jasotakoari jarraikiz, taldeko II. Berdintasun Plan bateratua egiteke hautua egin dugu.

## 2. PERTSONA-, LURRALDE- ETA DENBORA-EREMUA

Elhuyar Taldea osatzen duten Elhuyar Fundazioa (IFZ G20780896), Elhuyar-Zubize SLU (IFZ B20775581) eta Eleka Ingeniaritza Linguistikoa SL (IFZ B2077916) enpresek, eta egoitza nagusia Zelai Haundi kalea, 3, Osinalde industrialdea, 20170 Usurbil, Gipuzkoan dutenak eta bigarren egoitza Sasikoa Kalea, 26, 48200 Durango, Bizkaian dutenak II. Berdintasun Plana egin eta jaso dute dokumentu honetan.

Berdintasunerako II. Planak 2023tik 2026ra arteko indarraldia izango du.

Aipatu bezala, 2018an “Elhuyarrek Berdintasunean aurrerapausoak emateko barne-gogoeta prozesua” martxan jarri zuen erakundeak, modu bateratuan. Prozesuaren helburu nagusia gogoeta kolektiboan oinarrituz beharrak identifikatu berdintasunerantz aurrerapausoak modu koordinatu eta planifikatuan ematea izan zen. Horrela bada, 2019an Berdintasunerako I. Plana diseinatu zen Elhuyar Taldean eta Plan honen berri eman zitzaion Emakunderi, ordutik hona, ebaluazio-txostenak ere aurkeztu direlarik. Prozesu hau Elhuyar Taldeko Zubize SLU enpresak bere ibilbidean garaturiko Berdintasun Planen ildotik jarri zen martxan. Bada, Zubizek duela urte askotik hona ditu Berdintasun Planak martxan eta Emakunderen aitortza du Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundeak izateko 2008tik eta 2009tik da Erakunde Homologatua, hain zuzen ere, gizon-emakumeen arteko berdintasun gaietan laguntza teknikoa ematen duten aholkularitzei zuzendutakoa.

Testuinguru horretan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakunde gisa, Elhuyarrek, Emakumearen Euskal Erakunde Emakundek sustatutako BAI SAREAn, 2018ko martxoaren 19an formalki eratu zen horretan, parte hartzen du modu aktiboan 2022ra arte talde-eragilean parte hartuz.

Hortaz, Emakunderekin lankidetzaren harremana izateaz gain, bere aldetik jarraipen estua jasotzen du Elhuyarrek berdintasun politiken garapen eta, oro har, Planarekin loturiko jardunean.

Berdintasunerako Plana diseinatu zen urte berean, 2018an, Elhuyar Taldeak “Sexu jazarpenari eta sexuagatik jazarpenari aurre egiteko protokoloa” diseinatu zuen, zeina 2023. urtean berrikusi eta egokitu egin duen.

### 2.1. Berdintasunerako-diagnostikoa eta -plana zer diren

Berdintasunerako Plana **modu ordenatuan antolatutako neurri multzoa** da. Egoeraren diagnostika egin ondoren, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzera eta sexuak eragindako diskriminazioa desagerraraztera zuzenduta dago.

Benetako berdintasuna **tratu-berdintasuna** da. Pertsonaren sexuan oinarrituriko diskriminaziorik ezan, zuzenekoan eta zeharkakoan, islatzen da. **Zuzeneko diskriminazioa** dago pertsona batek beste batek baino tratu hobea jasotzen duenean sexua edo sexuarekin lotutako beste edozer dela-eta. **Zeharkako diskriminazioa** da gertaera batek sexu bereko pertsonen proportzio handi bati kaltea dakarkionean oinarri-oinarrian.

Printzipio honek bereizketaren ideia dakar izatezko berdintasunerako beharrezko bitartekotza lez. Bitartekotza horrek aukerak eta emaitzak behar dituenek gero, beharrezkoa da aukera-berdintasunean lan egitea, hots, gizonekin alderatuta berdintasunaren arloan duintasunez tratatuak izateko eskubidean.

Aukera-berdintasunaren **helburua esku-hartzeko markoa sortzea da**, gizarteko arlo guztietan baldintza, ikusgarritasun, autonomia eta erantzukizun berekin askatasunez parte hartzeko modua ematen diena emakumeei eta gizonei. Kalitate-terminoa da eta giza-eskubideekin lotuta dago zuzenean. Emakumeen bizitza-kalitate handiagoa lortzeko tresna da, eta horretarako, ekintza positiboak erabiltzen ditu.

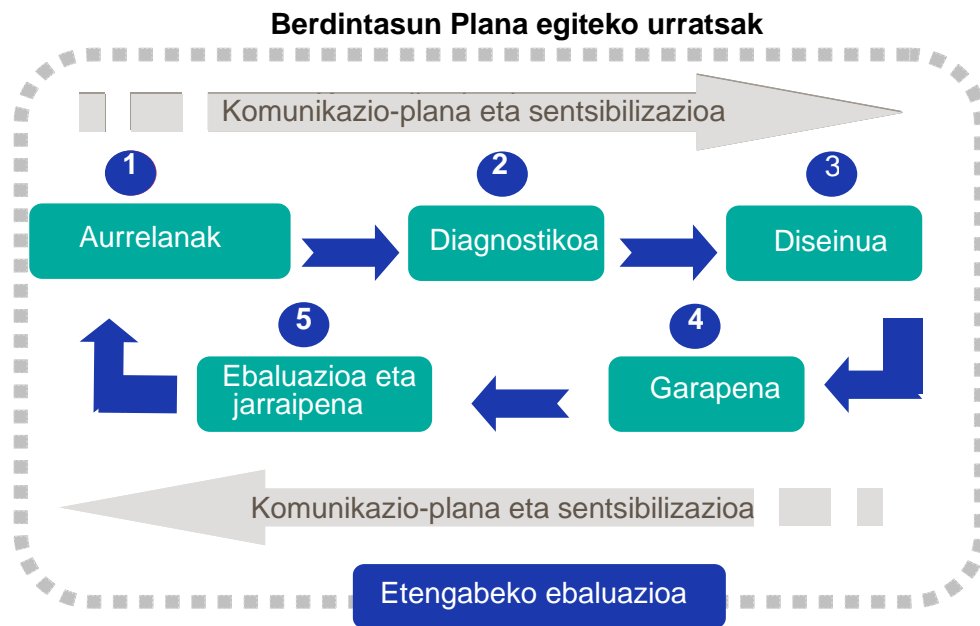
**Ekintza positiboak aldi baterako neurriak**, abiapuntua eta tratamendu berezia dira aukera-berdintasuna lortzeko. Beste neurri mota batzuekin du lotura, **helmuga den diskriminazio positiboarekin**: hasieran emaitzak bermatzen dituzten neurriak dira. Abiapuntuan desabantailak dituztenen aldeko estrategia batean datza ekintza positiboa, hain zuzen ere, abantaila daramatenen mailara iritsi daitezten. Horrela, une jakin batean aukera-berdintasunera iritsiko da.

Ekintza horiek ekintza positiboko planak edo Berdintasun Planak deitzen ditugun horietan biltzen dira. Helburuak egituratzen dituzten tresna politikoak eta administratiboak dira, aukera-berdintasuna lortzeko jarduketa zehatzak bideratzen dituztenak.

Ekintza Planen estrategia nagusia genero-ikuspegia txertatzea da. **Genero-ikuspegia aplikatzeak esan nahi du sistematikoki plangintza, garapen eta ebaluazio fase guztietan, emakumeen eta gizonen egoerak, baldintzak, beharrak eta nahiak aintzat hartzea**, betiere desberdintasunak desagerrarazteko eta berdintasuna erakundearen politika eta jarduketa guztietan sustatzeko helburu eta neurri espezifikoak txertatuz. Errealitatea genero-ikuspegitik aztertzeak honako hau suposatzen du:

- ❖ Emakume, gizon eta hauen erlazioen errealitatea aztertzerakoan egoten diren joera sexistak plazaratzea.
- ❖ Emakume eta gizonen desberdintasunaren atzean dauden egitura-faktoreak identifikatzea, desberdintasun hauek sortu edo birsortzen dituzten diskriminazio-era guztiak atzemanaz.
- ❖ Genero-erlazioak birdefinitu, emakumeen egoera agerian utziz, emakumeen beharrak eta interesak kontuan hartuz eta emakumeak gizarteari egiten dion ekarpenari balio handiagoa emanez.

Berdintasun Planak egiteko orduan kontu horiek guztiak aztertu egiten dira. Jarraian, Berdintasun Plana egiteko eman beharreko urratsak zeintzuk diren jaso dugu:



Berdintasunerako planez ari garenean, eraldaketa-prozesuak eragiteko tresnei buruz ari gara eta irudian ageri diren faseak jarraitzea komeni da. Proposamen honetan lehen hiru faseak landuko ditugu, baina behin hiru urrats horiek emanda, beharrezkoa litzateke Ekintza Ikastolak hurrengo faseak garatzeko ekimena hartzea. Fase horien guztien garapenean funtsezkoa izango da komunikazioa eta ematen ditugun urratsak etengabe ebaluatzea.

## 2.2. Araudi markoa

EAE-ko **Berdintasunerako 4/2005 Legeak** hasierako adierazpenean jasotzen duen modura, emakumeen aurkako bereizkeria era guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioak (NBEren Biltzar Nagusiak 1979ko abenduan onetsi zuen, eta Espainiar Estatuak 1984ko otsailean berretsi) emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa aldarrikatu zuen. Konbentzio horren 2. Artikuluan, ondoko konpromisoa hartu zuten NBEko kideek: “printzipio hori legeen bidez edo beste bitarteko egoki batzuek 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. artikularekin bat, Batasuneko eta kide diren estatuetakoko politika eta ekintza guztietan integratu behar da emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatu eta horien berdintasuna sustatzeko helburua.

**Euskadiko Autonomia Estatutuaren 9.1. artikulua**k, Espainiako Konstituzioan xedatutakoari aipamen bat eginez, berdintasunerako eskubidea eta sexuaren ziozko bereizkeriarik eza aldarrikatzen du. Horrez gainera, Estatutuaren 9.2.d artikuluan zera adierazten da: herri-aginteez pertsonen eta taldeen berdintasunerako baldintzak sustatzeko eta hori lortzeko oztopoak ezabatzeko betebeharra dute, berdintasun hori benetan eta modu eraginkorrean gauza dadin.

Era berean, **Eusko Legebiltzarrak, otsailaren 5eko 2/1988 Legea** onartuta (Emakunde, Emakumearen Euskal Erakundea, sorrarazteari buruzkoa da lege hori), 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 bultza egiteko beharrezkoak izan daitezkeen neurriak hartzea; halaber, bere gain hartu zuen arlo horretan ekintza bateratuari indar egiteko lana ere.

2/1988 Lege hori garatze aldera, Eusko Jaurlaritzak Euskal Autonomia Erkidegoko **emakumeentzako ekintza positiboko zazpi plan onetsi ditu**. Plan horietan euskal herri-administrazioen esku-hartzearen oinarritzko gida-lerroak jasotzen dira, emakumeen eta gizonen berdintasuna bizitzako eremu guztietan bultzatzeari dagokionez.

Eusko Jaurlaritzak bata bestearen atzetik onartutako berdintasunerako planek **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 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.

2022an, ordea, aipaturiko legean bigarren aldaketa onartu du Eusko Legebiltzarrak eta indarrean dago jada **1/2022 legea, martxoaren 3koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen bigarren aldaketa egitekoa**. Beste hainbat aldaketen artean, erakunde ezberdinei zuzenean eragiten dieten hobekuntzak zehatzen ditu, besteak beste, neurri handi batean txertatu dira euskal administrazio publikoek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordean adostutako berdintasun-politiketarako kalitate-estandarrak, 2018ko abenduaren 12ko bilkuran onetsitako akordioan jasoak. Aipatu kalitate-estandarrak edo -irizpideak EGBLren I. eta II. tituluetan jasotako gaiekin lotuta daude, funtsean. Edonola ere, bat eginez Euskadin soldata-arrakala txikitzeko 2018ko Estrategia eta Plan Operatiboarekin eta martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak gai horri buruzko Estatuko araudian ezarri dituen aldaketekin, lege hori indartu egin da III. tituluan jasotako esku-hartze eremuetan aurreikusitako neurriei dagokienez ere, eta, batez ere, arlo hauetan: kultura eta komunikabideak, hezkuntza, **oinarritzko beste eskubide sozial batzuk** eta **lana**. Azken alor horretan bereziki aipatzekoak dira **ordainsari-desberdinkeria**ren **kontra egiteko neurriak**. Halaber, **etxeko lanen eta zaintza-lanen planteamendu zabalago** bat egin da eredu ekonomikoa aldatzeko beharri dagokionez, **zaintza-lanak** eta **bizitzaren iraunkortasuna erdigunean** jartzeko, zenbait kontzeptu sartuz eta garatuz, hala nola **erantzunkidetasun soziala** eta **bizitza pertsonalaren, familiarraren eta laboralaren kontziliazio erantzunkidea**.

Gerora, **3/2007 Lege Organikoak**, ildo beretik, berdintasunerako plan bat ezartzera behartu ditu **250 langiletik gorako enpresa** guztiak.

Idea bera jasotzen du 2007ko **martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak**: legearen aurrean parekidetasun formala erabat aitortuta egon arren, errealitateak beste egoera bat erakusten digu. Horren adibide modura, adierazle hauek aipatzen dira: emakumeen aurkako indarkeria, soldatarekin lotutako diskriminazioa, alargun-pentsioekin lotutako diskriminazioa, emakumezkoen artean langabezia handiagoa izatea, emakumeen presentzia txikia erantzukizuneko postuetan (politikaren, kulturaren edota ekonomiaren alorrean), bizitza pertsonala, familiarra eta lana uztartzeko zailtasunak... Horiek guztiak garbi adierazten digute parekidetasuna lortzeke dagoen lana dela eta, horrenbestez, tresna berriak behar ditugula. Errealitate horri erantzuteko, 3/2007 Lege Organikoak hainbat neurri jasotzen ditu. Besteak beste, aukera-berdintasunean oinarritutako lanerako eskubideaz hitz egiten da, kapituluz kapitulu honako gai hauekin lotutako edukiak jasoz:

- ❖ Tratu bera eta aukera-berdintasuna lan-munduan
- ❖ Berdintasuna eta bateragarritasuna.
- ❖ Berdintasun Planak enpresetan eta berdintasuna sustatzeko bestelako neurriak
- ❖ Berdintasunaren eremuan egindako lana saritzea



6/2019 Errege Lege Dekretua, **martxoaren 1ekoa, enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurrienak**, orain arte erabilitako neurriak ez zirela eraginkorrak izan onartzen da, eta oinarrizko eskubideen bermea lortzeko ekintza berriak ezarri behar direla aitortzen da. Horretarako, legezko testuan bertan, hitzaurrean, honako hau jasotzen da:

“Berdintasun-ezaren egoera horrek, zeina soldata-arrakalan ikusten den -ez baita murriztu azken urteotan-, Estatuak premiaz eta halabeharrez jardutea eskatzen du, biztanleen erdiak diskriminazio gogorra jasaten dutenez gero eta horien oinarrizko eskubideei eragiten zaienez gero. (...) Are gehiago emakumeek Industria Iraultza 4.0 delakoaren erronkari aurre egin behar diotenean; izan ere, genero-arrakalen erakusgarri da emakume-kopurua urria izatea zientziaren, teknologiaren, ingeniartzaren eta matematikaren arloetan. Sortzen ari diren lanpostu berriak ondoen ordainduenak ere badira; horregatik, berdintasunaren aldeko politika publikoen bidez, emakumeak zientziaren, ikerketaren eta teknologiaren eremuetan sartzea eta garatzea eragozten duten oztopoak kendu behar dira”.

**Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak, lanean eta lanean emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna** bermatzeko premiazko neurriei buruzkoak, Lege Organikoan jasota zeuden eskakizunak zehazten eta zabaltzen ditu.

**6/2019 Errege Lege Dekretuan 3/2007 Lege Organikoa aldatzea** planteatzen zen, besteak beste, **berdintasunerako planak idazteko eskakizuna berrogeita hamar langile edo gehiagoko enpresei zabaltzeko**, eta horiek erregistroan inskribatzeko betebeharra sortzeko. Eta aipatzen zen, halaber, erregelamendu bidez garatuko zirela Berdintasun Planen diagnostikoa, edukiak, irakasgaiak, soldaten auditoretzak, jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistemak eta Berdintasun Planen Erregistroa, haien eraketari, ezaugarriei eta inskribatzeko eta eskuratzeko baldintzei dagokienez. Bi errege dekretu berriek alderdi horiek zehazten dituzte.

Berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko **901/2020 Errege Dekretuak** eta emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko **902/2020 Errege Dekretuak**, helburu hauek dituzte: batetik, berdintasunerako planak erregelamendu bidez garatzeko legezko agindua betetzea, eta, bestetik, **berdintasun-planen erregistroa** egitea eta **ordainsarien arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu berdintasunerako eta bereizkeriarik ezerako eskubidea gauzatzeko berariazko neurriak ezartzea**, hurrenez hurren. Errege dekretuen helburua berdintasun planen eraginkortasuna eta haien erregistroa bermatzea da, ordainsari berdintasuna barne.

### 3. ELHUYAR TALDEAREN BERDINTASUNERAKO PLANAREN NOLAKOTASUNA

Elhuyar Taldea hiru erakundek osatzen dute: Elhuyar Fundazioa, Eleka Ingeniaritza linguistikoa eta Elhuyar Zubize. Hori dela eta, 901/2020 Errege lege-dekretuak jasotakoaren haritik, hiru diagnostiko berezitu egin ditugu. Hala ere, hiru erakundeek Elhuyar taldearen aterkipean antolatzen dute beren jarduna eta hala jasotzen dute hitzarmen bateratuan. Honela, hiru diagnostiko hauetatik ateratako ondorioetatik abiatuta Elhuyar talde osoarentzat Berdintasunerako Plan bakarra osatzeko hautua egin dugu, beti ere erakunde bakoitzaren berezitasun eta beharrak aintzat hartuta.

### 4. PROZESUAREN NONDIK NORAKOAK

Elhuyarren Berdintasunerako Plan berria diseinatzeko prozesua 2022 amaieran abiatu genuen eta 2023ra arte luzatu da. Prozesuak lau fase izan ditu:



Negoiazio  
Batzordearen eraketa



Hiru enpresen  
diagnostikoak osatu eta  
adostu, II. Plana  
diseinatu eta protokoloa  
eguneratu eta adostu.



Planaren erregistroa  
egin



Planaren eta  
protokoloaren  
zabalkundea

#### 4.1. Egiturak

Elhuyarren Berdintasunerako II. Plana diseinatzeko prozesua gidatzeko, bi lan-egitura sortu ditugu:

#### TALDE ERAGILEA

#### PARTAIDEAK

- Elhuyarreko pertsonetako arduradunak: Maite Egaña eta Izane Barragan
- Elhuyarreko Berdintasun arloko teknikariak: Beatriz Arrizabalaga eta Eli Etxabeguren

#### FUNTZIOAK

- Egitasmoa bideratzeko behar den informazioa jasotzea eta trukitzea.
- Barne-komunikazioa diseinatzea eta bideratzea.
- Egitasmoaren ekintzak koordinatzea eta bideratzea.
- Negoiazio Batzordeko bilerak prestatzea.
- Egitasmoari segimendua etengabeko segimendua egitea.

## FUNTZIONAMENDUA

- Proiektuak iraun duen epean **4 bilera** egin ditu gunek.

## NEGOZIAZIO BATZORDEA

### PARTAIDEAK

- Elhuyarreko koordinatzaile nagusia: Jon Abril
- LAB sindikatuaren ordezkaria: Izaskun Guarrotxena

### FUNTZIOAK

- Diagnostikoa eta Berdintasunerako Plana berraztertzea, negoziatzea eta adostea.
- Diagnostikoaren emaitza nagusiak jasotzen dituen txostena osatzea eta, beharrezkoa balitz, egokitzea.
- Planaren dokumentua kontrastatu eta onartzea.
- Planaren garapenerako tresna kontrastatzea, Planean jasotako ekintzen nahiz zehaztutako helburuen betetze-mailari segimendua egiteko adierazle-sistema adostuz.
- Elhuyar Taldearen sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloa eguneratu eta adostea.
- Planaren erregistroa egingo duen pertsona izendatu eta prozesua bideratzea.

## FUNTZIONAMENDUA

- Proiektuak iraun duen epean **2 bilera** egin ditu gunek.

## 5. HIRU DIAGNOSTIKOEN ONDORIO NAGUSIAK

Jarraian, Elhuyar Taldea osatzen duten hiru enpresen 12 azterketa-esparruen araberako diagnostikoetatik ateratako ondorio nagusiak deskribatzen ditugu.

1. Erakundearen kultura
2. Lanpostuen sailkapena
3. Segregazio bertikala eta horizontala
4. Hautaketa, sustapenak eta irteerak
5. Trebakuntza eta garapen profesionala
6. Lan-baldintzak
7. Ordainsariak
8. Kontziliazio erantzunkidea
9. Lan-osasuna eta segurtasuna
10. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena
11. Komunikazio berdinzalea
12. Erakundearen jarduera

### ELHUYAR FUNDAZIOA

#### Erakundearen kultura

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** Erakundeko Koordinazio guneak berdintasunean urratsak ematen jarraitzeko borondatea du:

- Erakundearen xedea definitzerako orduan, berariaz aipatzen da erakunde kritiko eta berdinzalea eraikitzea.
- 2020-2023 Gogoeta Estrategikoa txostenean ezarritako erronkei erreparatuz gero, berdintasunerako konpromiso argia ikus dezakegu; berariazko erronka gisa definitzen baita, besteak beste.
- Lan-prozeduretan eta kudeaketa-sisteman genero-ikuspegia kontua hartzen da eta sistematizaturik daude: datu-bilketa, pertsonen kudeaketa-sisteman, komunikazioaren erabileran...

Laneko giroa eta lankideen arteko harremanak onak dira.

Lidergo-eredu berdinzale eta demokratikoago baterantz pausu esanguratsuak ematen ari da erakundea.

Berdintasunaren eta genero-ikuspegiaren presentzia nabaria da Elhuyarren kulturen eta egunerokoan.

**Hobetzeko artean berriz:** Erakundearen, oro har, nagusitzen den ikuspegi feminista eta berdinzalea modu formalean jaso eta bateratzea.

#### Lanpostuen sailkapena

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:**

Oro har, sei maila edo kategoria ditugu. Horietara iristeko, lanpostu bakoitza 12 faktoreren arabera baloratzen da. Faktore hauek lanpostuen funtzio, ezaugarri, ezagutza eta gaitasunekin dute

zerikusia. Aipatutako faktoreen eta hauei ezarritako ponderazioen arabera, lanpostu bakoitzari puntuazio jakin bat dagokio.

Puntuazio horretan oinarrituta, 6 multzo osatu dira eta, ondorioz, 6 ordainketa-maila ezberdin daude Elhuyarren. Multzo bakoitza homogenea da, hots, puntu gehiago edo gutxiago izan arren, multzo bereko lanpostuei ordainsari berdina dagokie.

Multzo bereko soldaten kasuan, soldata ezberdintasuna lankide bakoitzaren antzinatasunak ezartzen du (dagokion soldatari antzinatasuna gehitzen baitzaio).

- A maila (1210-1240 puntu)
- B maila (1241-1275 puntu)
- C maila (1276-1296 puntu)
- D maila (1297-1321 puntu)
- E maila (1322-1324 puntu)
- F maila (1325-... puntu)

Lankide bakoitzaren ordainsaria formula orokor hau aplikatuz lortzen da:  $OFO = OS + SO + A$

- OFO → Ordainsari finko osoa (Soldata guztira)
- OS → Oinarritzko soldata
- SO → Soldata osagarria
- A → Antzinatasuna

**Bi oinarritzko soldata** daude Elhuyarren, bata A mailako lanpostuei dagokiena eta bestea B mailatik F mailara arteko lanpostuei dagokiena. B-F mailen artean dagoen **ordainsari ezberdintasuna Soldata Osagarria kontzeptuaren bidez jasotzen da.**

### **Segregazio bertikala eta horizontala**

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** Lantaldean emakumeak nagusitzen dira.

#### **Hobetzeko artean berriz:**

Segregazio bertikala nabarmena ez den arren, ikus dezakegu emakumeen proportzioa jaitsi egiten dela ardura-postuetan gora joan ahala. Gizonezkoen presentzia ardura postuetan ez da guztiz proportzionala, apur bat altua da.

Lan-arloei dagokienez, segregazio horizontala antzematen da: tradizionalki emakumeek bete dituzten lanpostu batzuetan emakumeak ageri dira. Alderantzizko joera agertzen da maskulinizatutako arloetan: Adimen Artifizialean, adibidez.

Langileen artean ez dago aniztasun handirik (dibertsitate funtzionala, jatorria...)

### **Hautaketa, sustapena eta irteerak**

#### **Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:**

Azken 4 urteetan 21 pertsona kontratatu dira maila operatiboan guztiak. Horietatik 12 emakumeak dira.

Barne-promozioan 3 pertsona igo dira mailaz, guztiak emakumeak.

Langile berriak hautatzeko prozesuan genero-ikuspegia kontuan hartzen da.

Langile berrien harrera protokoloan berdintasunerako plana txertatzen da, baina, protokoloa bere osotasunean berrantolatu eta era eraginkorra batean lantzeko prozesua martxan du.

### **Trebakuntza eta garapen-profesionala**

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** Urteetan zehar, beharra identifikatu ahala, trebakuntza ezberdinak egin dira berdintasunarekin lotuak: komunikazioa, sexu-jazarpena, Zientzia unitateko kideekin genero-ikuspegia txertatzen hasteko saioa... Bestelako beharrak identifikatzen direnean erantzuten zaie.

**Hobetzeko artean berriz:** Ez da berariaz trebakuntzarik lantzen modu sistematikoan berdintasunean sakontzeko.

### Langileen lan-baldintzak

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:**  
Ia langile guztiek kontratu mugagabeak dituzte

### Ordainsariak

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:**  
Hauek dira ordainketa-mailak eta bakoitzari dagozkion ordainsariak:

| Maila | Gutizko zenbatekoa / OFO | Oinarrizko Soldata | Soldata Osagarria | Indizea |
|-------|--------------------------|--------------------|-------------------|---------|
| A     | 24.951,37                | 24.951,73          | 0                 | 1       |
| B     | 30.570,11                | 30.570,11          | 0                 | 1,22    |
| C     | 32.749,28                | 30.570,11          | 2.170,17          | 1,31    |
| D     | 35.318,77                | 30.570,11          | 4.748,66          | 1,41    |
| E     | 38.596,49                | 30.570,11          | 8.036,38          | 1,54    |
| F     | 42.884,99                | 30.570,11          | 12.314,88         | 1,71    |

Ordainsari txikienetik handienara dagoen diferentzia-indizea: 1,71

Soldata-arrakalaren datua aztertzeko bi gauza hartu behar dira kontuan: alde batetik soldata errealak eta bestetik teorikoak.

- Soldata errealak aintzat hartuz gero Elhuyar Fundazioan soldata-arrakala dago emakume eta gizonen artean, % 16,49koa hain zuzen ere.
- Soldata teorikoan, aldiz, arrakala hori desagertu egiten da, eta emakumeen batezbesteko soldata gizonena baino zertxobait altuagoa da, gainera (% 4,94ko alde).

### Kontziliazio-erantzunkidea

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** . Langileek erakundeak eskaintzen dituen kontziliazio neurriei buruz duten pertzepzioa positiboa da, barne-antolamenduak kontziliazioa bultzatzen duela adierazten dute.

**Hobetzeko artean berriz:** Kontziliazio neurrien erabilera emakumeek egiten dute gehien bat. Lanaldi murriztuan dauden emakumeekin identifikatutako arazoetako bat ardura-postuak eta lanaldi murriztua uztartzeko zailtasuna izan zen, eta horri ez zaio konponbiderik aurkitu

### Lan-osasuna eta segurtasuna

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** Lan-arriskuen prebentzio plana du Elhuyarrek eta urtero jasotzen da gaia trebakuntza-planean. Prebentzio-planean emakume haurdunen kasuak

berriaz aztertzen dira. Langileei urtero egiten zaie osasun-azterketa. Emakumeen azterketa ginekologikoa eta gizonei urologiakoa egiten zaie.

**Hobetzeko artean berriz:** Ez dago arrisku psikosozialen azterketarik, nahiz eta proiektua 2022ko udazkenetik aurrera martxan egongo den.

### **Sexu-jazarpenera eta sexuagatikoko jazarpena**

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** 2018tik Sexu-jazarpenerari eta sexuagatikoko jazarpenari aurre egiteko protokoloa du erakundeak. Aholkulari konfidentzialak izendatuta daude eta trebakuntza jaso dute.

### **Komunikazio berdinzalea eta gardena**

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** Urteak daramatza erakundeak komunikazio berdinzalea eta ez -sexista lantzen. 2020. urtean hainbat irizpide adostu ziren komunikazio berdinzale eta gardena sustatzeko.

### **Erakundearen jarduerak**

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** Unitate bakoitzak bere bidea egin du bere jardueran genero-ikuspegia txertatzeko. Presente dagoen gaia da eta unitate bakoitzak bere ibilbide propioa garatu du.

**Hobetzeko artean berriz:** Unitate guztietan genero-ikuspegiaren inguruko trebakuntza sustatzea interesgarria litzake, aurrera eramaten diren jarduerak oso ezberdinak direlako eta honek langileen artean behar espezifiko eta ezberdinak sortzen baititu. Egiten den lana bildu eta elkarrengandik ikasteko beharra.

## ZUBIZE S.L.U

### **Erakundearen kultura**

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** Erakundearen Koordinazio guneak berdintasunean urratsak ematen jarraitzeko borondatea du:

- Erakundearen xedea definitzerako orduan, berriaz aipatzen da erakunde kritiko eta berdinzalea eraikitzea.
- 2020-2023 Gogoeta Estrategikoa txostenean ezarritako erronkei erreparatuz gero, berdintasunerako konpromiso argia ikus dezakegu; berriazko erronka gisa definitzen baita, besteak beste.
- Lan-prozeduretan eta kudeaketa-sisteman genero-ikuspegia kontua hartzen da eta sistematizaturik daude: datu-bilketa, pertsonen kudeaketa-sisteman, komunikazioaren erabileran...

Laneko giroa eta lankideen arteko harremanak onak dira.

Lidergo-eredu berdinzale eta demokratikoago baterantz pausu esanguratsuak ematen ari da erakundea.

Berdintasunaren eta genero-ikuspegiaren presentzia nabaria da Zubizeren kulturaren eta egunerokoan.

**Hobetzeko artean berriz:** Erakundean, oro har, nagusitzen den ikuspegi feminista eta berdinzalea modu formalean jaso eta bateratzea.

### **Lanpostuen sailkapena**

#### **Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:**

Oro har, sei maila edo kategoria ditugu. Horietara iristeko, lanpostu bakoitza 12 faktoreen arabera baloratzen da. Faktore hauek lanpostuen funtzio, ezaugarri, ezagutza eta gaitasunekin dute zerikusia. Aipatutako faktoreen eta hauei ezarritako ponderazioen arabera, lanpostu bakoitzari puntuazio jakin bat dagokio.

Puntuazio horretan oinarrituta, 6 multzo osatu dira eta, ondorioz, 6 ordainketa-maila ezberdin daude Elhuyarren. Multzo bakoitza homogenea da, hots, puntu gehiago edo gutxiago izan arren, multzo bereko lanpostuei ordainsari berdina dagokie.

Multzo bereko soldaten kasuan, soldata ezberdintasuna lankide bakoitzaren antzinatasunak ezartzen du (dagokion soldatari antzinatasuna gehitzen baitaia).

- A maila (1210-1240 puntu)
- B maila (1241-1275 puntu)
- C maila (1276-1296 puntu)
- D maila (1297-1321 puntu)
- E maila (1322-1324 puntu)
- F maila (1325-... puntu)

Lankide bakoitzaren ordainsaria formula orokor hau aplikatuz lortzen da:  $OFO = OS + SO + A$

- OFO → Ordainsari finko osoa (Soldata guztira)
- OS → Oinarritzko soldata
- SO → Soldata osagarria
- A → Antzinatasuna

**Bi oinarritzko soldata** daude Elhuyarren, bata A mailako lanpostuei dagokiena eta bestea B mailatik F mailara arteko lanpostuei dagokiena. B-F mailen artean dagoen **ordainsari ezberdintasuna Soldata Osagarria kontzeptuaren bidez jasotzen da.**

### **Segregazio bertikala eta horizontala**

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira :** Lantaldean emakumeak nagusitzen dira. Emakumeen presentzia dibertsifikatua ageri da lan-kategorietan. Ardura-postu nagusia emakume batek betetzen du.

Emakumeak arlo guztietan banatzen dira, langileen artean ere proportzioan emakumeak gailentzen diren moduan.

Aipatu beharra dago, halaber, ardura-postetan txandakako-sistema duela ezarrita Elhuyar Zubizek; eta, beraz, pertsona batek ez dituela 4-5 urte baino gehiago egiten taldeko edota aholkularitza osoko koordinatzaile gisa.

**Hobetzeko artean berriz:** Gizonak euskararen alorrean bakarrik daude, pribatuan zein publikoan.

---



Langileen artean ez dago aniztasun handirik (dibertsitate funtzionala, jatorria...)

### Hautaketa, sustapena eta irteerak

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira :** Azken 4 urteetan 11 pertsona kontratatu dira maila operatiboan guztiak. Horietatik 9 emakumeak dira.

Barne-promozioan 3 pertsona igo dira mailaz, guztiak emakumeak.

Langile berriak hautatzeko prozesuan genero-ikuspegia kontuan hartzen da. Langile berrien harrera protokoloan berdintasunerako plana txertatzen da, baina, protokoloa bere osotasunean berrantolatu eta era eraginkorra batean lantzeko prozesua martxan du

### Trebakuntza eta garapen-profesionala

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** Urteetan zehar, beharra identifikatu ahala, trebakuntza ezberdinak egin dira berdintasunarekin lotuak: komunikazioa, sexu-jazarpena, hizkuntza eta generoaren arteko aliantzak... Bestelako beharrak identifikatzen direnean erantzuten zaie.

**Hobetzekoan artean berriz:** Ez da berariaz trebakuntzarik lantzen modu sistematikoan berdintasunean sakontzeko.

### Langileen lan-baldintzak

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** la langile guztiak kontratu mugagabeak dituzte.

### Ordainsariak

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** Hauek dira ordainketa-mailak eta bakoitzari dagozkion ordainsariak:

| Maila | Guztizko zenbatekoa / OFO | Oinarrizko Soldata | Soldata Osagarria | Indizea |
|-------|---------------------------|--------------------|-------------------|---------|
| A     | 24.951,37                 | 24.951,73          | 0                 | 1       |
| B     | 30.570,11                 | 30.570,11          | 0                 | 1,22    |
| C     | 32.749,28                 | 30.570,11          | 2.170,17          | 1,31    |
| D     | 35.318,77                 | 30.570,11          | 4.748,66          | 1,41    |
| E     | 38.596,49                 | 30.570,11          | 8.036,38          | 1,54    |
| F     | 42.884,99                 | 30.570,11          | 12.314,88         | 1,71    |

Ordainsari txikienetik handienara dagoen diferentzia-indizea: 1,71

**Hobetzekoan artean berriz** Soldata-arrakalaren datua aztertzeko bi gauza hartu behar dira kontuan: alde batetik soldata erreala eta bestetik teorikoa.

- Soldata erreala aintzat hartuz gero Elhuyar Zubizen soldata-arrakala dago emakume eta gizonen artean, % 9,51koa, hain zuzen ere.

- Soldata teorikoan, arrakala hori apur bat jaisten bada ere mantendu egiten da.

### **Kontziliazio-erantzunkidea**

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** . Langileek erakundeak eskaintzen dituen kontziliazio neurriei buruz duten pertzepzioa positiboa da, barne-antolamenduak kontziliazioa bultzatzen duela adierazten dute.

**Hobetzeko artean berriz:** Kontziliazio neurrien erabilera emakumeek egiten dute gehien bat. Lanaldi murriztuan dauden emakumeekin identifikatutako arazoetako bat ardura-postuak eta lanaldi murriztua uztartzeko zailtasuna izan zen, eta horri ez zaio konponbiderik aurkitu

### **Lan-osasuna eta segurtasuna**

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** Lan-arriskuen prebentzio plana du Zubizek eta urtero jasotzen da gaia trebakuntza-planean. Prebentzio-planean emakume haurdunen kasuak berariaz aztertzen dira. Langileei urtero egiten zaie osasun-azterketa. Emakumeen azterketa ginekologikoa eta gizonei urologiakoa egiten zaie.

**Hobetzeko artean berriz:** Ez dago arrisku psikosozialen azterketarik, nahiz eta proiektua 2022ko udazkenetik aurrera martxan egongo den.

### **Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena**

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** 2018tik Sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari aurre egiteko protokoloa du erakundeak. Aholkulari konfidentzialak izendatuta daude eta trebakuntza jaso dute.

### **Komunikazio berdinzalea eta gardena**

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** Urteak daramatza erakundeak komunikazio berdinzalea eta ez -sexista lantzen. 2020. urtean hainbat irizpide adostu ziren komunikazio berdinzale eta gardena sustatzeko

### **Erakundearen jarduera**

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** Unitate bakoitzak bere bidea egin du bere jardueran genero-ikuspegia txertatzeko. Presente dagoen gaia da eta unitate bakoitzak bere ibilbide propioa garatu du.

**Hobetzeko artean berriz:** Unitate guztietan genero-ikuspegiaren inguruko trebakuntza sustatzea interesgarria litzake, aurrera eramaten diren jarduerak oso ezberdinak direlako eta honek langileen artean behar espezifiko eta ezberdinak sortzen baititu. Egiten den lana bildu eta elkarrengandik ikasteko beharra.

## ELEKA INGENIARITZA LINGUISTIKOA S.L

### Erakundearen kultura

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** Erakundeko Koordinazio guneak berdintasunean urratsak ematen jarraitzeko borondatea du:

- Erakundearen xedea definitzerako orduan, berariaz aipatzen da erakunde kritiko eta berdinzalea eraikitzea.
- 2020-2023 Gogoeta Estrategikoa txostenean ezarritako erronkei erreparatuz gero, berdintasunerako konpromiso argia ikus dezakegu; berariazko erronka gisa definitzen baita, besteak beste.
- Lan-prozeduretan eta kudeaketa-sisteman genero-ikuspegia kontua hartzen da eta sistematizaturik daude: datu-bilketa, pertsonen kudeaketa-sisteman, komunikazioaren erabileran...

Laneko giroa eta lankideen arteko harremanak onak dira.

Lidergo-eredu berdinzale eta demokratikoago baterantz pausu esanguratsuak ematen ari da erakundea.

Berdintasunaren eta genero-ikuspegiaren presentzia nabaria da Zubizeren kulturen eta egunerokoan.

**Hobetzeko artean berriz:** Erakundearen, oro har, nagusitzen den ikuspegi feminista eta berdinzalea modu formalean jaso eta bateratzea.

### Lanpostuen sailkapena

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:**

Oro har, sei maila edo kategoria ditugu. Horietara iristeko, lanpostu bakoitza 12 faktoreren arabera baloratzen da. Faktore hauek lanpostuen funtzio, ezaugarri, ezagutza eta gaitasunekin dute zerikusia. Aipatutako faktoreen eta hauei ezarritako ponderazioen arabera, lanpostu bakoitzari puntuazio jakin bat dagokio.

Puntuazio horretan oinarrituta, 6 multzo osatu dira eta, ondorioz, 6 ordainketa-maila ezberdin daude Elhuyarren. Multzo bakoitza homogenea da, hots, puntu gehiago edo gutxiago izan arren, multzo bereko lanpostuei ordainsari berdina dagokie.

Multzo bereko soldaten kasuan, soldata ezberdintasuna lankide bakoitzaren antzintasunak ezartzen du (dagokion soldatari antzintasuna gehitzen baitaio).

- A maila (1210-1240 puntu)
- B maila (1241-1275 puntu)
- C maila (1276-1296 puntu)
- D maila (1297-1321 puntu)
- E maila (1322-1324 puntu)
- F maila (1325-... puntu)

Lankide bakoitzaren ordainsaria formula orokor hau aplikatuz lortzen da:  $OFO = OS + SO + A$

- $OFO \rightarrow$  Ordainsari finko osoa (Soldata guztira)

- OS → Oinarrizko soldata
- SO → Soldata osagarria
- A → Antzinasuna

**Bi oinarrizko soldata** daude Elhuyarren, bata A mailako lanpostuei dagokiena eta bestea B mailatik F mailara arteko lanpostuei dagokiena. B-F mailen artean dagoen **ordainsari ezberdintasuna Soldata Osagarria kontzeptuaren bidez jasotzen da.**

### **Segregazio bertikala eta horizontala**

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira** : Lantaldean emakumeak nagusitzen dira. Emakumeen presentzia dibertsifikatua ageri da lan-kategorietan. Emakumeen presentzia dibertsifikatua ageri da lan-kategorietan. Saileko arduradun bakarra dago eta emakumea da.

Adimen artifizialean (AAH) emakume eta gizonen presentzia bera da Eleka enpresaz hitz egiten dugunean.

**Hobetzeko artean berriz:** Langileen artean ez dago aniztasun handirik (dibertsitate funtzionala, jatorria...)

Emakumeak, ordea, B kategorian metatzen dira eta kategoria nagusietaraino igotzen goazen heinean proportzioa gutxitu egiten da. D kategorian soilik emakumeak topa ditzakegun harren, E kategorian emakumeak, proportzioan erdia baino gutxiago dira gizonen aldean.

Hortaz, ez da segregazio bertikal handirik ager, baina, proportzionalki gizonen presentzia C eta E kategoriatan altuagoa da.

### **Hautaketa, sustapena eta irteerak**

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira** : Barne-promozioan 2 pertsona igo dira mailaz, guztiak emakumeak.

Langile berriak hautatzeko prozesuan genero-ikuspegia kontuan hartzen da.

Langile berrien harrera protokoloan berdintasunerako plana txertatzen da, baina, protokoloa bere osotasunean berrantolatu eta era eraginkorra batean lantzeko prozesua martxan du.

**Hobetzeko artean berriz:** Azken 4 urteetan 4 pertsona kontratatu dira maila operatiboan guztiak. Guztiak gizonezkoak dira.

### **Trebakuntza eta garapen-profesionala**

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** Urteetan zehar, beharra identifikatu ahala, trebakuntza ezberdinak egin dira berdintasunarekin lotuak: komunikazioa, sexu-jazarpena, hizkuntza eta generoaren arteko aliantzak...

Bestelako beharrak identifikatzen direnean erantzuten zaie.

**Hobetzeko artean berriz:** Ez da berariaz trebakuntzarik lantzen modu sistematikoan berdintasunean sakontzeko.

### Langileen lan-baldintzak

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:**  
la langile guztiek kontratu mugagabeak dituzte.

### Ordainsariak

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:**  
Hauek dira ordainketa-mailak eta bakoitzari dagozkion ordainsariak:

| Maila | Guztizko zenbatekoa / OFO | Oinarrizko Soldata | Soldata Osagarria | Indizea |
|-------|---------------------------|--------------------|-------------------|---------|
| A     | 24.951,37                 | 24.951,73          | 0                 | 1       |
| B     | 30.570,11                 | 30.570,11          | 0                 | 1,22    |
| C     | 32.749,28                 | 30.570,11          | 2.170,17          | 1,31    |
| D     | 35.318,77                 | 30.570,11          | 4.748,66          | 1,41    |
| E     | 38.596,49                 | 30.570,11          | 8.036,38          | 1,54    |
| F     | 42.884,99                 | 30.570,11          | 12.314,88         | 1,71    |

Ordainsari txikienetik handienara dagoen diferentzia-indizea: 1,71

Soldata-arrakalaren datua aztertzeke bi gauza hartu behar dira kontuan: alde batetik soldata errealak eta bestetik teorikoa. Erakundeetan, oro har, ez da soldata-arrakalarik antzematen. Alde nabarmena dago errealetik (% 46,22) teorikora salto egiten dugunean (% 0,62). Arrakala handiena soldataz kanpoko osagarrietan dago, dieta kontzeptupean jasotakoetan hain zuzen.

### Kontziliazio-erantzunkidea

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** Langileek erakundeak eskaintzen dituen kontziliazio neurriei buruz duten pertsonek positiboa da, barne-antolamenduak kontziliazioa bultzatzen duela adierazten dute.

**Hobetzeko artean berriz:** Kontziliazio neurrien erabilera emakumeek egiten dute gehien bat. Lanaldi murriztuan dauden emakumeekin identifikatutako arazoetako bat ardura-postuak eta lanaldi murriztua uztartzeko zailtasuna izan zen, eta horri ez zaio konponbiderik aurkitu.

### Lan-osasuna eta segurtasuna

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** Lan-arriskuen prebentzio plana du Zubizek eta urtero jasotzen da gaia trebakuntza-planean. Prebentzio-planean emakume haurdunen kasuak berariaz aztertzen dira. Langileei urtero egiten zaie osasun-azterketa. Emakumeen azterketa ginekologikoa eta gizonei urologiakoa egiten zaie.

**Hobetzeko artean berriz:** Ez dago arrisku psikosozialen azterketarik, nahiz eta proiektua 2022ko udazkenetik aurrera martxan egongo den.

### **Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena**

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** 2018tik Sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari aurre egiteko protokoloa du erakundeak. Aholkulari konfidentzialak izendatuta daude eta trebakuntza jaso dute.

### **Komunikazio berdinzalea eta gardena**

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** Urteak daramatza erakundeak komunikazio berdinzalea eta ez -sexista lantzen. 2020. urtean hainbat irizpide adostu ziren komunikazio berdinzale eta gardena sustatzeko

### **Erakundearen jarduera**

**Indarguneen artean azpimarratzekoak dira:** Unitate bakoitzak bere bidea egin du bere jardueran genero-ikuspegia txertatzeko. Presente dagoen gaia da eta unitate bakoitzak bere ibilbide propioa garatu du.

**Hobetzeko artean berriz:** Unitate guztietan genero-ikuspegiaren inguruko trebakuntza sustatzea interesgarria litzake, aurrera eramaten diren jarduerak oso ezberdinak direlako eta honek langileen artean behar espezifiko eta ezberdinak sortzen baititu. Egiten den lana bildu eta elkarrengandik ikasteko beharra.

Edozein modutan, informazio horretan sakondu nahi izanez gero, Elhuyarreko berdintasun-egoeraren diagnostiko osoa jasotzen duen dokumentura jo.

## **5.1. Elhuyar Taldearen erronka nagusiak**

Diagnostiko hauetatik, Elhuyarren Berdintasunerako II. Plana osatzeko 7 erronka nagusi identifikatu ditugu, enpresa bakoitzaren ezaugarriak kontuan hartuz eta, aldi berean, talde izaera errespetatuz. Erronka hauek Planaren hezurdura eta norabidea irudikatzen lagunduko digute:

- ❖ Berdintasunaren alorrean egiten den lana ikusarazi eta sistematizatzea.
- ❖ Erakundearen kulturarekin zerikusia duten eta martxan ditugun prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea.
- ❖ Langile gaituak edukitzea bakoitzak bere lanean genero-ikuspegia txertatzeko.
- ❖ Unitate bakoitzaren beharrak aztertu eta hauei egokituriko trebakuntza sistema bat antolatzea.
- ❖ Bizitza eta lana uztartzeko Elhuyar lan leku egokia izateko urratsak egiten jarraitzea.
- ❖ Guztiontzat lan-ingurune segurua izaten jarraitzeko lanean jarraitzea.

## 6. SOLDATA IKUSKARITZA

Soldata-ikuskaritzaren xedea izan da Elhuyarren ordainsari sistemak ordainsarien arloan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren aplikazio eraginkorra betetzen duen egiaztatzeko behar den informazioa lortzea. Analisi hori Elhuyarren berdintasun egoeraren diagnostikoaren baitan egin da, eta diagnostiko-txostenaren parte da, eranskin gisa.

### 6.1. Ordainsarien auditoretzaren indarraldia

Ordainsarien auditoretzak Berdintasunerako II. Planaren indarraldia izanen du, hau da, 2026. urtea arte.

### 6.2. Soldata ikuskaritzaren ondorioak

Azterketa honetatik ondorioztatu dezakegu Elhuyar Taldea osatzen duten erakundeetan ez dagoela zeharkako sexuagatiko lansari bereizkeriarik eta existitzen den soldaten arteko ezberdintasuna batez ere lanaldi murriztuen edota urte osoa lan egin ez duten pertsonen eragindakoa dela; xede horrekin burutu zuen, gainera, Elhuyar Taldeak konpentsazio sistema berria 2018an. Ikusitako ezberdintasunen arrazoi konkretuak enpresa bakoitzaren analisia egitean ikusi ditugularik.

Elhuyar Taldean soldata-arrakala teorikoaren batez bestekoa honakoa da:

- Elhuyar Fundazioan soldata-arrakala teorikoaren batez bestekoa - % 4,92 eta batez besteko erreala % 16.49.
- Eleka ingeniaritza linguistikoa S.U.ren soldata-arrakala teorikoaren batez bestekoa: % 0,62 eta errealaren batez bestekoa % 46,22.
- Zubize S.L.U.ren soldata-arrakala teorikoaren batez bestekoa % 9.12koa da eta batez besteko erreala % 9.51.

Lehenago modu xeheagoan azaldu dugun moduan, enpresa bakoitzean kontziliazio-neurrien erabilera bereziki emakumeek egitea (lanaldi murriztuak, eszedentziak eta abar) asko baldintzatzen du arrakala erreala; horregatik parekatzen da egoera teorikoaren kalkulua egitean.

Elhuyar Taldea osatzen duten hiru enpresen hartutako berdintasunarekiko konpromisoaren ondorio da txosten hau, eta soldata-arrakalaren azterketa egitea bera. Hurrengo urteetan berdintasunaren alde urratsak egiten jarraituko du Elhuyar Taldeak, besteak beste datu honi segimendua eginez eta arrakalak handiagotzen ez direla bermatuz. Horren lekuko, Berdintasunerako I. Plana garatu izana eta II. Plana diseinatzeke konpromisoa hartu izana ere.

### 6.3. Soldata ikuskaritzaren ondorioetatik eratorritako ekintza-plana

Elhuyar Taldea osatzen duten hiru enpresen konpromisoa argia izanik, berdintasun-parametroak hobetzeko esku-hartzeak definitu ditugu eta Berdintasunerako II. Planean txertatuko ditugu. Hauek dira soldaten ikuskaritzari dagokionez zerikusi zuzena izan dezaketenak parametroen hobekuntzan:

- Lan-baldintzen hobekuntza (oreka langile guztien artean) bermatzea izango dugu helburu, horretarako barne-araudian jasota dauden baldintzak hobetzeko aukerak aztertuko dugu, beti egin izan dugun bezala.
- Soldaten erregistroa egingo dugu urtero eta emaitzei segimendua egingo diegu, arrakalak aztertuz eta horien bilakaerari segimendua eginez.
- Ardura-postuetan emakumeen presentzia bermatzen jarraitzeko neurriak hartuko ditu Elhuyar Taldeak.
- Segregazio horizontalari aurre egiteko neurriak hartuko ditu Elhuyar Taldeak hurrengo urteetan; bereziki oso maskulinizatuta dauden arloetan fokua jarritz.
- Kontziliazio erantzunkidea sustatzeko helburuarekin, lana eta bizitza pertsonala uztartzea errazten jarraitzeko, neurrien erabileraren segimendua eta honekiko asebetetzea neurtuko du Elhuyar Taldeak, balizko neurri gehiago beharko balira egoera sakonago ezagutzeko.
- Erakundeko lankideen aldetik kontziliazioa erantzunkidea izan dadin sustatuko du Elhuyar Taldeak.



## 7. ELHUYARREN BERDINTASUNERAKO II. PLANAREN HELBURU KUALITATIBO ETA KUANTITATIBOEN DEFINIZIOAK

Elhuyar Taldeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planak 4 urteko iraunaldia izango du, 2023an hasi eta 2026era bitarte.

Planak guztira 4 lan-ildo, 11 helburu eta 38 ekintza jasotzen ditu.

Honako hauek dira Elhuyar Taldeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planaren lan-ildo bakoitzeko helburuak eta ekintza-kopurua:

|  |  |                  |
|--|--|------------------|
| <b>1. PLANAREN<br/>KUDEAKETA</b>   | 1.1. Plana abiatu eta garatzea   | 5 ekintza        |
|  |  | <b>7 ekintza</b> |
| <b>2. BATERAGARRITASUN<br/>ERANTZUNKIDEA</b>   | 2.1. Eszedentzia, lanaldi-murriztu eta zaintzari lotutako baimenen erabileran dagoen genero-arrakala murriztea | 4 ekintza        |
|  | 2.2. Lankideen kontziliazio beharrei erantzutea  | 4 ekintza        |
|  |  | <b>8 ekintza</b> |
| <b>3. GENERO-IKUSPEGIA<br/>JARDUERA, ZERBITZU-<br/>ESKAINZA ETA<br/>PRODUKTUETAN</b> | 3.1. Elhuyarren jarduera, zerbitzu-eskaintza eta produktuetan genero-ikuspegia txertatzea                      | 3 ekintza        |
|  | 3.2. Elhuyarrek berdintasunaren alorrean egiten duen lana ezagutzera ematea                                    | 2 ekintza        |
|  |  | <b>5 ekintza</b> |

|                                |   |                   |
|--------------------------------|---|-------------------|
| <b>4. ERAKUNDEAREN KULTURA</b> | 4.1. Lan egiteko modu berrietara egokitzea  | 2 ekintza         |
|                                | 4.2. Ardura-postuetan emakumeen presentzia bermatzen jarraitzea   | 7 ekintza         |
|                                | 4.3. Elhuyarren segregazio horizontala murriztea  | 2 ekintza         |
|                                | 4.4. Soldata arrakalari jarraipena egitea   | 2 ekintza         |
|                                | 4.4. Elhuyarren baitan ikuspegi feminista eta berdintasunerako politiken kokapenean sakontzea eta lantalde guztira hedatzea | 3 ekintza         |
|                                |   | <b>16 ekintza</b> |

|                                |   |                  |
|--------------------------------|---|------------------|
| <b>5. LAN-INGURUNE SEGURUA</b> | 5.1. Sexu-jazarpena eta jazarpen sexista prebenitzea eta gertatuz gero modu egokian kudeatzea | 4 ekintza        |
|                                | 5.2. Lan arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia txertatzea                                   | 1 ekintza        |
|                                |   | <b>5 ekintza</b> |

## 8. NEURRI ZEHATZEN DESKRIBAPENA, HORIEK GAUZATZEKO ETA LEHENESTEKO EPEA ETA NEURRI BAKOITZAREN BILAKAERA ZEHAZTEKO ADIERAZLEAK DISEINATZEA.

### 8.1. Ekintza-plana

Hurrengo orrietan, Elhuyar Taldearen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planaren ekintzak jaso ditugu, eta baita horiek aurrera eramateko aurreikusitako kronograma eta arduradunak ere. Edozein modutan, erakundeak guzti hori Exceleko tresna batean jasota izango du eta hori erabiliko du, aurrerago azalduko dugun bezala, Planari segimendua egin eta urteko kudeaketa planak prestatzeko.

#### 1. ARDATZA: PLANAREN KUDEAKETA

| LAN-ILDOA             | HELBURUAK                      | EKINTZAK  | KRONOGRAMA |      |      |      | ARDURADUNA (K)                          |
|-----------------------|--------------------------------|---|------------|------|------|------|---|
|                       |                                |   | 2023       | 2024 | 2025 | 2026 |   |
| 1. Planaren kudeaketa | 1.1. Plana abiatu eta garatzea | 1.1.1. Plana garatzeko beharrezko baliabideak ezartzea: aurrekontua, arduraduna...  | x          | x    | x    | x    | Talde Eragilea                          |
|                       |                                | 1.1.2. Urtero, inpaktu adierazleak jaso eta garapenaren inguruko memoria egin.  |            | x    | x    | x    | Talde Eragilea                          |
|                       |                                | 1.1.3. Berdintasunerako Planaren tarteko ebaluazioa egitea.   |            | x    | x    |      | Talde Eragilea<br>Berdintasun Batzordea |
|                       |                                | 1.1.4. Berdintasun batzordeko bilerak egin aurreko urteko lanei segimendua egin eta kudeaketa-plan berriaren berri emateko. | x          | x    | x    | x    | Talde Eragilea<br>Berdintasun Batzordea |
|                       |                                | 1.1.5. Elhuyar Eguna baliatu talde osoari Berdintasun Planaren berri emateko.   | x          | x    | x    | x    | Planaren arduraduna                     |

## 2. ARDATZA: BATERAGARRITASUN ERANTZUNKIDEA

| LAN-ILDOA                            | HELBURUAK  | EKINTZAK   | KRONOGRAMA |      |      |      | ARDURADUNA (K)                            |
|--------------------------------------|--|--|------------|------|------|------|---|
|                                      |  |  | 2023       | 2024 | 2025 | 2026 |   |
| 2.<br>Bateragarritasun erantzunkidea | 2.1. Eszedentzia, lanaldi-murriztu eta zaintzari lotutako baimenen erabileran dagoen genero-arrakala murriztea | 2.1.1. Bateragarritasunerako neurri eta baimenen erabileraren inguruko datuak jaso, emakume eta gizonen arteko aldea ikusarazi eta jarraipena egin urteko kudeaketa-planeko segimendu-datuetan txertatuta. | x          | x    | x    | x    | Talde eragilea eta Pertsonak              |
|                                      |  | 2.1.2. Elhuyarreko lankideen artean kontziliazioaren inguruko gogoeta sustatu.   |            | x    | x    |      | Talde Eragilea<br>Berdintasun Batzordea   |
|                                      |  | 2.1.3. Kontziliazio erantzunkidean erreferente izan daitezkeen pertsona edo praktika onak ikusarazi.   |            |      | x    |      | Talde Eragilea                            |
|                                      |  | 2.1.4. Kontziliazio neurrien bilduma bat osatu, lankide guztiei helarazi eta eskuragarri jarri.  |            | x    |      |      | Talde Eragilea                            |
|                                      | 2.2. Lankideen kontziliazio beharrei erantzutea  | 2.2.1. Lankideen gogobetetzea neurtzerakoan (inkesta, erronda...) kontziliazio beharrei arreta jarri eta ondorioak atera.  |            | x    |      |      | Talde Eragilea<br>Pertsonetako arduraduna |
|                                      |  | 2.2.2. Identifikatutako beharrei erantzuteko neurriak zein izan daitezkeen aztertu eta aplikatu.   |            | x    | x    |      | Talde Eragilea<br>Berdintasun Batzordea   |
|                                      |  | 2.2.3. Gipuzkoako Foru Aldundiak Euskalgintzako eragileetan kontziliazio neurrien erabileraren inguruan egindako   |            | x    |      |      | Talde Eragilea                            |
|                                      |  |  |            |      |      |      |   |

|  |  |  |  |   |  |  |                   |
|--|--|--|--|---|--|--|-------------------|
|  |  | azterketatik ateratako ondorio eta proposamenak aztertu eta balizko hobekuntzak aztertu eta barneratu.                             |  |   |  |  |                   |
|  |  | 2.2.4. Barne-araudia lantzerakoan ohiko familia-eredutik kanpo kokatzen diren norbanakoen beharrak ere aintzat hartzen jarraitzea. |  | x |  |  | Talde Eragilea    |
|  |  |  |  |   |  |  | Koordinazio Gunea |
|  |  |  |  |   |  |  | Lanko Taldea      |

### 3. ARDATZA: Genero-ikuspegia jarduera, zerbitzu-eskaintza eta produktuetan

| LAN-ILDOA   | HELBURUAK   | EKINTZAK  | KRONOGRAMA |      |      |      | ARDURADUNA (K)               |
|---|---|---|------------|------|------|------|------------------------------|
|   |   |   | 2023       | 2024 | 2025 | 2026 |                              |
| 3. Genero-ikuspegia jarduera, zerbitzu-eskaintza eta produktuetan | 3.1. Elhuyarren jarduera, zerbitzu-eskaintza eta produktuetan genero-ikuspegia txertatzea | 3.1.1. Unitate bakoitzean orain arte egin den lana bildu eta gai honekiko bakoitza zein puntutan dagoen argitu. | x          |      |      |      | Unitatetako koordinatzaileak |
|   |   |   |            |      |      |      | Talde Eragilea               |
|   |   | 3.1.2. Unitate bakoitzaren hasierako egoera zein den ikusita, neurrira egokitutako ekintzak adostu.             | x          | x    |      |      | Unitatetako ordezkairak      |
|   |   |   |            |      |      |      | Talde Eragilea               |
|   |   | 3.1.3. Unitate edota lantalde bakoitzarekin adostutako ekintzei segimendua egin.                                |            | x    | x    | x    | Unitatetako koordinatzaileak |
|   |   |   |            |      |      |      | Talde Eragilea               |

|  |   |   |  |   |   |   |                        |
|--|---|---|--|---|---|---|------------------------|
|  | 3.2. Elhuyarrek berdintasunaren alorrean egiten duen lana ezagutzera ematea | 3.2.1. Unitate bakoitzean egiten den lanaren bilketa egitean, Elhuyar barruan ezagutzera eman, elkarren berri izan dezagun eta elkarrengandik ikasteko aukera izan dezagun. |  | x |   |   | Berdintasun Batzordea  |
|  |   | 3.2.2. Kanpora begira ere egiten dugun lana ezagutzera ematea modu antolatuan: bezeroei, bezerogaiei, bazkideei, gizarteari...  |  |   | x | x | Komunikazio arduraduna |

#### 4. ARDATZA: ERAKUNDEAREN KULTURA

| LAN-ILDOA               | HELBURUAK   | EKINTZAK  | KRONOGRAMA |      |      |      | ARDURADUNA (K)               |
|-------------------------|---|---|------------|------|------|------|------------------------------|
|                         |   |   | 2023       | 2024 | 2025 | 2026 |                              |
| 4. Erakundearen kultura | 4.1. Lan egiteko modu berrietara egokitzea                      | 4.1.1. Telelanaren gaiari segimendua egiten jarraitu, genero-ikuspegia eta kontziliazioaren ikuspegia aintzat hartuta.            | x          | x    | x    | x    | Pertsonetako arduraduna      |
|                         |   | 4.1.2. Deskonexio digitalaren gaia landu: sakontzeko beharra aztertu eta, beharra identifikatuko balitz, neurri konkretuak hartu. |            | x    |      |      | Pertsonetako arduraduna      |
|                         | 4.2. Ardura-postuetan emakumeen presentzia bermatzen jarraitzea | 4.2.1. Lidergo-eredua egokitzeko bidean unitate bakoitzean egiten den lanean genero-ikuspegia aintzat hartu.                      | x          | x    | x    |      | Pertsonetako arduraduna      |
|                         |   |   |            |      |      |      | Unitatetako koordinatzaileak |

|  |  |   |   |   |  |   |                              |                              |
|--|--|---|---|---|--|---|------------------------------|------------------------------|
|  |  | 4.2.2. Lidergo-ereduaren inguruko prozesuak izan duen inpaktua neurtzeko adierazleak zehaztu.   | x | x |  |   | Pertsonetako arduraduna      |                              |
|  |  |   |   |   |  |   | Unitatetako koordinatzaileak |                              |
|  |  | 4.2.3. Lidergo-ereduaren prozesuaren ebaluazioa egitean, genero-ikuspegiz egin, emakumeengan eta gizonengan izan dituen balizko inpaktu desberdinei arreta jarritz.   |   |   |  | x | x                            | Pertsonetako arduraduna      |
|  |  |   |   |   |  |   |                              | Unitatetako koordinatzaileak |
|  |  | 4.3.4. Lidergo-ereduaren prozesuak arduradunen kontziliazio beharretan (bereziki lanaldi murriztuak dituzten pertsonen ardura eta lanaldi murriztua uztartzeko dituzten zailtasunetan) inpakturik izaten ari den aztertu. |   |   |  | x | x                            | Pertsonetako arduraduna      |
|  |  |   |   |   |  |   |                              | Unitatetako koordinatzaileak |
|  |  | 4.3.5. Garapen profesionalerako sistema berria definitzean, genero-ikuspegia aintzat hartu; emakumeen kasuan ahalduntzearen ikuspegia integratu.  | x |   |  |   |                              | Pertsonetako arduraduna      |
|  |  |   |   |   |  |   |                              | Unitatetako koordinatzaileak |
|  |  | 4.3.6. Bidelagunen formakuntzan genero-ikuspegia integratu (emakumeen ahalduntze beharra testuinguru batzuetan, adibidez, ardura-postuak hartzeko...)   | x | x |  |   |                              | Pertsonetako arduraduna      |
|  |  |   |   |   |  |   |                              | Unitatetako koordinatzaileak |
|  |  | 4.3.7. Garapen profesionaleko sistemaren ebaluazioan, bilakaera edo inpaktuari segimendua egitean, genero-ikuspegia aintzat hartu. Hau da, aztertu ea arrakasta bera duen emakumeen eta gizonezkoen artean, eta zergatik. |   |   |  | x | x                            | Pertsonetako arduraduna      |
|  |  |   |   |   |  |   |                              | Unitatetako koordinatzaileak |

|                |   |   |   |   |   |   |                         |  |
|----------------|---|---|---|---|---|---|-------------------------|--|
|                | 4.3. Elhuyarren segregazio horizontala murriztea  | 4.3.1. Kontratazio-prozesuetan (bereziki segregazio horizontala handia den unitate edota lanpostuetan) aurkeztutako kurrikulumetan sexu-genero aldagaia jaso, arrakasta-tasari segimendua egiteko.  | x | x | x | x | Pertsonetako arduraduna |  |
|                |   | 4.3.2. Hainbat alorretan emakumeak kontratatzen dauden zailtasunak aintzat hartuta, Euskal Herrian dauden unibertsitate eta ikasketa-zentro ezberdinekin hitzarmenak egin ikasleek praktikak gurean egin ditzaten aukera emanez, aukera dagoen kasuetan emakumeak hobetsiz. | x | x |   |   | Adimen Artifiziala      |  |
|                |   |   |   |   |   |   | Hizkuntza Teknologia    |  |
|                |   |   |   |   |   |   | IS                      |  |
|                | Pertsonetako arduraduna   |   |   |   |   |   |                         |  |
|                | 4.4. Soldata arrakalari jarraipena egitea   | 4.4.1. Urtero soldata erregistroa eguneratu, arrakalaren kalkulua atera, jarraipena egin eta, beharrezkoa balitz neurriak hartzea.  | x | x | x | x | Pertsonen arduraduna    |  |
|                | 4.5. Elhuyarren baitan ikuspegi feminista eta berdintasunerako politiken kokapenean sakontzea eta lantalde guztira hedatzea | 4.5.1. Elhuyarrek feminismoa printzipio gisa hausnartu eta bere praktikan koherente egin.   |   |   |   | x | Koordinazio Gunea       |  |
|                |   |   |   |   |   |   | Berariazko lantaldea    |  |
|                |   | 4.5.2. Harrera-protokoloa egokitzean lankide berriei berdintasunerako politiken berri emateko modu egokiena zein den aztertu eta harrera-protokoloan integratu.   |   |   |   |   |                         | Pertsonetako arduraduna  |
|                |   |   |   |   |   |   |                         | 4.5.3. Elhuyarreko lankide guztiak gaian sensibilizatzeko ekimen ezberdinak egin: sensibilizazio saioak, sensibilizazio pilulak, gosari inspiratzaileak... |
| Talde Eragilea |   |   |   |   |   |   |                         |  |



## 5. ARDATZA: LAN-INGURUNE SEGURUA

| LAN-ILDOA                      | HELBURUAK   | EKINTZAK  | KRONOGRAMA |      |      |      | ARDURADUNA (K)                         |
|--------------------------------|---|---|------------|------|------|------|--|
|                                |   |   | 2023       | 2024 | 2025 | 2026 |  |
| 5. Lan-<br>ingurune<br>segurua | 5.1. Sexu-jazarpenera eta jazarpen sexistara prebenitzea eta gertatuz gero modu egokian kudeatzea | 5.1.1. Gogobetetze-inkesta edota arrisku-psikosozialen inguruko azterketa egiterakoan sexu-jazarpenerari lotutako galderak egin eta horiei segimendua egitea.   | x          | x    |      |      | Talde Eragilea                         |
|                                |   | 5.1.2. Gure lan-jardunean sortzen zaizkigun egoera sexisten, edo baztertzailak izan daitezkeen egoeren inguruko hausnarketa egin, eta horiei aurre egiteko ahalduntzeko estrategiak identifikatzeko lanketa-saioa antolatu. |            |      | x    |      | Kanpo laguntza<br>Berariazko lantaldea |
|                                |   | 5.1.3. Elhuyarrek sexu jazarpena eta jazarpen sexistari aurre egiteko duen protokoloari jarraipena egitea.  | x          | x    | x    | x    | Talde Eragilea                         |
|                                |   | 5.1.4. Sexu-jazarpena eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloa berrikusi eta, beharrezkoa balitz, eguneratu.   |            |      | x    | x    | Talde Eragilea                         |
|                                | 5.2. Lan arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia txertatzea                                       | 5.2.1. Arrisku psikosozialen azterketa egitean genero-ikuspegia aintzat hartu.  | x          | x    |      |      | Talde Eragilea                         |

Hauek dira Elhuyarren Berdintasunerako II. Planean zehaztu ditugun **adierazleak**:

| LAN-ILDOA  | HELBURUAK  | INPAKTU ADIERAZLEA   |
|--|--|--|
| <b>2. Bateragarritasun erantzunkidea</b>                                 | 2.1. Eszedentzia, lanaldi-murriztu eta zaintzari lotutako baimenen erabileran dagoen genero-arrakala murriztea | Kontziliazio neurrien inguruan egin diren ekintza kopurua  |
|  |  | Kontziliazio neurrien inguruan egin diren ekintzetan parte-hartu duten pertsona kopurua (sexuaren eta unitatearen arabera)   |
|  |  | Seme-alaben zaintzarako lanaldi-murrizketen erabilera (sexuaren eta unitatearen arabera)   |
|  |  | Seme-alabei medikutara laguntzeko baimenaren erabilera (sexuaren eta unitatearen arabera)  |
|  |  | Uda garaiko eszedentzia (sexuaren eta unitatearen arabera)   |
|  | 2.2. Lankideen kontziliazio beharrei erantzutea  | Kontziliazioarekin langileek duten gogobetetze-maila (sexuaren arabera, zaintza ardura duten ala ez eta ardura postu bat duten ala ez)   |
| <b>3. Genero-ikuspegia jarduera, zerbitzu-eskaintza eta produktuetan</b> | 3.1. Elhuyarren jarduera, zerbitzu-eskaintza eta produktuetan genero-ikuspegia txertatzea                      | Genero-ikuspegiz lan egiteko hartu diren neurri kopurua (unitatearen arabera) *Unitate guztiakin irekiko den prozesuak zer ekarri duen aurreikustea zaila izango denez adierazle hau era ireki batean jaso nahi izan dugu; zehaztasunez ekintza honek hartzen duen bidea ezagutzeari adierazle egokituko dugu. |
|  | 3.2. Elhuyarrek berdintasunaren alorrean egiten duen lana ezagutzera ematea                                    | Kanpora begira komunikatu diren ekintza edo jarduera kopurua   |
| <b>4. Erakundearen kultura</b>   | 4.1. Lan egiteko modu berrietara egokitzea   | Telelanarekin langileek duten asebetetzea neurtzea eta aurreko urteetakoarekin alderatzea (sexuaren arabera bereizita)   |

|                                |   |   |
|--------------------------------|---|---|
|                                | 4.2. Ardura-postuetan emakumeen presentzia bermatzen jarraitzea   | Ardura-postuetan dauden emakume eta gizon kopurua eta guztizkoarekiko % (unitatearen arabera)   |
|                                |   | Patronatuaren osaera sexuaren arabera bereizita   |
|                                |   | Bidelagunak diren pertsonen datuak (sexua eta unitatea)   |
|                                |   | Garapen profesionalaren prozesuaren garapenean berdintasun gaiekin eman diren trebakuntzetan parte-hartu duten pertsona kopurua (sexua eta unitatearen arabera) |
|                                | 4.3. Elhuyarren segregazio horizontala murriztea  | Kontratazio-prozesuetara aurkeztu diren pertsona kopurua (sexuaren eta aurkeztu diren lanpostuaren arabera)   |
| <b>5. Lan-ingurune segurua</b> | 5.1. Sexu-jazarpena eta jazarpen sexista prebenitzea eta gertatuz gero modu egokian kudeatzea   | Erakundean salatu diren indarkeria matxista kasu kopurua  |
|                                |   | Lan-jardunean sortzen diren egoera sexistei aurre egiteko egin diren ekintza edo trebakuntza kopuruak   |
|                                | Lan-jardunean sortzen diren egoera sexistei aurre egiteko egin diren ekintza edo trebakuntzetan parte-hartu duten pertsona kopurua (sexuaren eta unitatearen arabera) |   |
|                                | 5.2. Lan arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia txertatzea   | Arrisku psikosozialen dituzten pertsona kopurua (sexuaren eta unitatearen arabera)  |

## 9. NEURRI ETA HELBURU BAKOITZA EZARRI, JARRAITU ETA EBALUATZEKO BEHAR DIREN BALIABIDE MATERIALAK ETA GIZA BALIABIDEAK IDENTIFIKATZEA.

Elhuyarreko Berdintasunerako II. Plana gauzatu ahal izateko beharrezkoak diren baliabideak aurreikusiko ditu urtero:

- Dagozkien **lanorduak** esleituko dizkie Planean modu aktiboan parte hartuko duten pertsonari; batez ere, Planaren ardura izango duen pertsonari.
- Aurrekontu zehatz bat izango du urtero, Planean jasotako ekintzak garatu ahal izateko.

## 10. BERDINTASUN PLANEKO NEURRIAK EZARRI, JARRAITU ETA EBALUATZEKO JARDUEREN EGUTEGIA

Datozen lau urteetan Planaren neurrien ezarpena, jarraipena eta ebaluazioaren egutegia osatu dugu jarraian:

| EKINTZAK   | EZARPENA |      |      |      | JARRAIPENA         | EBALUAZIOA             |
|--|----------|------|------|------|--------------------|------------------------|
|  | 2023     | 2024 | 2025 | 2026 |                    |                        |
| 1.1.1. Plana garatzeko beharrezko baliabideak ezartzea: aurrekontua, arduraduna...   | X        | X    | X    | X    | Urte hasieran      | Urte amaieran          |
| 1.1.2. Urtero, inpaktu adierazleak jaso eta garapenaren inguruko memoria egin.   |          | X    | X    | X    | Urte erdian        | Urte amaieran          |
| 1.1.3. Berdintasunerako Planaren tarteko ebaluazioa egitea.  |          | X    | X    |      | Urte erdian        | Urte amaieran          |
| 1.1.4. Berdintasun batzordeko bilerak egin aurreko urteko lanei segimendua egin eta kudeaketa-plan berriaren berri emateko.  | X        | X    | X    | X    | Urte hasieran      | Urte amaieran          |
| 1.1.5. Elhuyar Eguna baliatu talde osoari Berdintasun Planaren berri emateko.  | X        | X    | X    | X    | Elhuyar Egunean    | Prozesua amaitzerakoan |
| 1.2.2. Soldaten erregistroa eguneratu.   | X        | X    | X    | X    | Urte erdian        | Urte amaieran          |
| 2.1.1. Bateragarritasunerako neurri eta baimenen erabileraren inguruko datuak jaso, emakume eta gizonen arteko aldea ikusarazi eta jarraipena egin urteko kudeaketa-planeko segimendu-datuetan txertatuta. | X        | X    | X    | X    | Urte erdian        | Urte amaieran          |
| 2.1.2. Elhuyarreko lankideen artean kontziliazioaren inguruko gogoeta sustatu.   |          | X    | X    |      | Lehen sei hilekoan | Urte amaieran          |
| 2.1.4. Kontziliazio neurrien bilduma bat osatu, lankide guztiei helarazi eta eskuragarri jarri.  |          | X    |      |      | Lehen sei hilekoan | Urte amaieran          |
| 2.2.1. Lankideen gogobetetzea neurtzerakoan (inkesta, erronda...) kontziliazio beharrei arreta jarri eta ondorioak atera.  |          | X    |      |      | Lehen sei hilekoan | Prozesua amaitzerakoan |

**ELHUYARREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANA | Berdintasun Planeko neurriak ezarri, jarraitu eta ebaluatzeko jarduera egutegia**

|   |   |   |   |   |                    |                        |
|---|---|---|---|---|--------------------|------------------------|
| 2.2.2. Identifikatutako beharrei erantzuteko neurriak zein izan daitezkeen aztertu eta aplikatu.  |   | X | X |   | Lehen sei hilekoan | Urte amaieran          |
| 2.2.3. Gipuzkoako Foru Aldundiak Euskalgintzako eragileetan kontziliazio neurrien erabileraren inguruan egindako azterketatik ateratako ondorio eta proposamenak aztertu eta balizko hobekuntzak aztertu eta barneratu. |   | X |   |   | Lehen sei hilekoan | Urte amaieran          |
| 2.2.4. Barne-araudia lantzerakoan ohiko familia-eredutik kanpo kokatzen diren norbanakoen beharrak ere aintzat hartzen jarraitzea.  |   | X |   |   | Urte hasieran      | Prozesua amaitzerakoan |
| 3.1.2. Unitate bakoitzaren hasierako egoera zein den ikusita, neurrira egokitutako ekintzak adostu.   | X | X |   |   | Urte hasieran      | Urte amaieran          |
| 3.1.3. Unitate edota lantalde bakoitzarekin adostutako ekintzei segimendua egin.  |   | X | X | X | Urte hasieran      | Urte amaieran          |
| 3.2.1. Unitate bakoitzean egiten den lanaren bilketa egitean, Elhuyar barruan ezagutzera eman, elkarren berri izan dezagun eta elkarrengandik ikasteko aukera izan dezagun.   |   | X |   |   | Urte hasieran      | Prozesua amaitzerakoan |
| 4.1.1. Telelanaren gaiari segimendua egiten jarraitu, genero-ikuspegia eta kontziliazioaren ikuspegia aintzat hartuta.  | X | X | X | X | Urtean zehar       | Urte amaieran          |
| 4.1.2. Deskonexio digitalaren gaia landu: sakontzeko beharra aztertu eta, beharra identifikatuko balitz, neurri konkretuak hartu.   |   | X |   |   | Urte hasieran      | Prozesua amaitzerakoan |
| 4.2.1. Lidergo-eredua egokitzeko bidean unitate bakoitzean egiten den lanean genero-ikuspegia aintzat hartu.  | X | X | X |   | Urtean zehar       | Urte amaieran          |
| 4.2.2. Lidergo-ereduaren inguruko prozesuak izan duen inpaktua neurtzeko adierazleak zehaztu.   | X | X |   |   | Urtean zehar       | Urte amaieran          |
| 4.3.6. Bidelagunen formakuntzan genero-ikuspegia integratu (emakumeen ahalduntze beharra testuinguru batzuetan, adibidez, ardura-postuak hartzeko...)   | X | X |   |   | Urtean zehar       | Prozesua amaitzerakoan |
| 4.3.1. Kontratazio-prozesuetan (bereziki segregazio horizontala handia den unitate edota lanpostuetan) aurkeztutako kurrikulumen sexu-genero aldagaia jaso, arrakasta-tasari segimendua egiteko.                        | X | X | X | X | Urte zehar         | Urte amaieran          |

**ELHUYARREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANA | Berdintasun Planeko neurriak ezarri, jarraitu eta ebaluatzeko jarduerak egutegia**

|  |   |   |   |   |              |                        |
|--|---|---|---|---|--------------|------------------------|
| 4.3.2. Hainbat alorretan emakumeak kontratatzeko dauden zailtasunak aintzat hartuta, Euskal Herrian dauden unibertsitate eta ikasketa-zentro ezberdinekin hitzarmenak egin ikasleek praktikak gurean egin ditzaten aukera emanaz, aukera dagoen kasuetan emakumeak hobetsiz. | X | X |   |   | Urtean zehar | Urte amaieran          |
| 4.4.2. Harrera-protokoloa egokitzean lankide berriei berdintasunerako politiken berri emateko modu egokiena zein den aztertu eta harrera-protokoloan integratu.  |   | X | X |   | Urtean zehar | Prozesua amaitzerakoan |
| 4.4.3. Elhuyarreko lankide guztiak gaien sentsibilizatzeko ekimen ezberdinak egin: sentsibilizazio saioak, sentsibilizazio pilulak, gosari inspiratzaileak...  | X | X | X | X | Urtean zehar | Prozesua amaitzerakoan |
| 5.1.1. Gogobetetze-inkesta edota arrisku-psikosozialen inguruko azterketa egiterakoan sexu-jazarpenari lotutako galderak egin eta horiei segimendua egitea.  | X | X |   |   | Urtean zehar | Prozesua amaitzerakoan |
| 5.1.3. Elhuyarrek sexu jazarpena eta jazarpen sexistari aurre egiteko duen protokoloari jarraipena egitea.   | X | X | X | X | Urtean zehar | Urte amaieran          |
| 5.2.1. Arrisku psikosozialen azterketa egitean genero-ikuspegia aintzat hartu.   | X | X |   |   | Urtean zehar | Prozesua amaitzerakoan |

## 11. PLANAREN SEGIMENDUA ETA EBALUAZIOA

### 11.1. Segimendua

Oso garrantzitsua da Planaren etengabeko segimendua eta ebaluazioa egiteko sistema bat zehaztea. Planaren arduradunak, Berdintasun batzordearen laguntzarekin, kronograman jasotako neurrien segimendu jarraitua egingo du, Planaren Excel dokumentuan bertan. Segimendu horren bidez aurreikusitako ekintzen betetze-maila ezagutuko dugu urtez urte.

Ekintzen betetze-maila modu sinplean jasoko dugu urtero: ekintzak erabat burutu diren, erdizka burutu diren edo burutzeke geratu diren erregistratuz. Horrez gain, urte bakoitzean betetze-maila erregistratzeaz gain ekintza bakoitzarekin lotuta zer egin den ere erregistratu ahal izango dugu, betetze-mailaren ondoan oharrak jasoz.

| LAN-ILDOA                        | HELBURUAK   | EKINTZAK  | KRONOGRAMA |    |    |    |                         | ARDURADUNA (K)        | BETETZE-MAILA 2022 |         | BETETZE-MAILA 2023 |         | BETETZE-MAILA 2024 |         | BETE          |
|----------------------------------|---|---|------------|----|----|----|-------------------------|-----------------------|--------------------|---------|--------------------|---------|--------------------|---------|---------------|
|                                  |   |   | 22         | 23 | 24 | 25 | 26                      |                       | Betetze-maila      | Oharrak | Betetze-maila      | Oharrak | Betetze-maila      | Oharrak | Betetze-maila |
| 1. Planaren kudeaketa            | 1.1. Plana abiatu eta garatzea  | 1.1.1. Plana garatzeko beharrezko balabideak ezartzea: aurrekontua, arduraduna...   | x          | x  | x  | x  |                         | Talde Eragilea        |                    |         |                    |         |                    |         |               |
|                                  |   | 1.1.2. Urtero, inpaktu adierazleak jaso eta garapenaren inguruko memoria egin.  |            | x  | x  | x  |                         | Talde Eragilea        |                    |         |                    |         |                    |         |               |
|                                  |   | 1.1.3. Berdintasunerako Planaren tarfeko ebaluazioa egitea.   |            |    | x  | x  |                         | Talde Eragilea        |                    |         |                    |         |                    |         |               |
|                                  |   | 1.1.4. Berdintasun batzordeko bilera egin aurreko urteko lanari segimendua egin eta kudeaketa-plan berriaren berri emateko.   | x          | x  | x  | x  |                         | Talde Eragilea        |                    |         |                    |         |                    |         |               |
|                                  |   | 1.1.5. Elhuyar Eguna balaitu talde osoan Berdintasun Planaren berri emateko.  | x          | x  | x  | x  |                         | Berdintasun Batzordea |                    |         |                    |         |                    |         |               |
| 2. Bateragaritasun erantzunkidea | 2.1. Eszedentzia, lanaldi-mutu eta zantzuari lotutako baimenen erabileran dagoen genero-arakata murriztea | 2.1.1. Bateragaritasunerako neurri eta baimenen erabileraren inguruko datuak jaso, emakume eta gizonen arteko aldea ikusarazi eta jarraipena egin urteko kudeaketa-planeko segimendu-datuatan txertatuta. | x          | x  | x  | x  |                         | TE eta Pertsonak      |                    |         |                    |         |                    |         |               |
|                                  |   | 2.1.2. Elhuyareko lanlanean artean kontziliazioaren inguruko gogoa sustatu.   |            | x  | x  |    |                         | Talde Eragilea        |                    |         |                    |         |                    |         |               |
|                                  |   | 2.1.3. Kontziliazio erantzunkidean erreferente izan ditezkeen pertsona edo praktika onak ikusarazi.   |            |    | x  |    |                         | Berdintasun Batzordea |                    |         |                    |         |                    |         |               |
|                                  |   | 2.1.4. Kontziliazio neurriak onartu eta osatu; neurriak gozoki metaratz eta erabiltzeko modu onak.  |            |    | x  |    |                         | Talde Eragilea        |                    |         |                    |         |                    |         |               |
|                                  |   | 2.2.1. Lanlanean gogobetetzea neurtzerakoan (inkestak, eronda...) kontziliazio beharrei arreta jartzea eta ondorioak atera.   |            | x  |    |    |                         | Talde Eragilea        |                    |         |                    |         |                    |         |               |
|                                  |   |   |            |    |    |    | Pertsonetako arduraduna |                       |                    |         |                    |         |                    |         |               |

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

Urtero, urte naturalaren bukaerarekin batera, Planaren betetze-mailari eta inpaktuari dagozkion atalak beteko dira eta Berdintasun batzordean partekatu eta aztertuko dira emaitzak. Hau guztia kontuan hartuta zehaztuko da hurrengo urteko Planaren kudeaketa-plana.



## 11.2. Ebaluazioa

Planari **etengabeko segimendua** egingo diogu eta urtearen amaieran martxan jarri diren neurrien betetze-maila aztertuko dugu, Exceleko tresna elikatuz eta Negoziazio Batzordean eta zuzendaritzan aztertuz. Planaren indarraldiaren erdian, berriz, **tarteko ebaluazioa** egingo dugu Planaren garapena xeheago aztertzeko.

Ebaluatzeko irizpide orokorrak hauek izanen dira:

- **Eragina:** II. Planak barnean eta kanpoan eragin dituen aldaketak.
- **Eraginkortasuna:** Erronken garapen-maila eta helburuen eta ekintzen betetze-maila.
- **Estaldura:** Planaren onuradunen kopurua, eta planaren garapenean izandako parte-hartzea eta haren kalitatea kuantifikatzea.
- **Gauzatzea:** kronogramaren betetze-maila eta esleitutako aurrekontuaren egokitasuna.
- **Kalitatea:** planaren jarraipenean eta ebaluazioan jasotako datu eta informazioen kalitatea.

Azkenik, Planaren indarraldia bukatzen denean (2026an), ebaluazio sakonagoa egingo dugu Planaren nahiz neurrien betetze-maila ez ezik, Planaren eragina ere baloratu ahal izateko.

## 12. BERDINTASUN PLANEN JARRAIPENA, EBALUAZIOA ETA ALDIZKAKO BERRIKUSPENA EGITEKO BATZORDE EDO ORGANO PARITARIOAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA.

### 12.1. Egiturak

Elhuyar Taldeak berdintasunaren arloan lan egiteko egin duen hautu honetan, Berdintasunerako Planak erakundeari dakarkion erantzukizun eta lanari aurre egiteko lanerako egitura ezberdinak sortu zituen lehenengo planean eta hauek mantenduko ditu datozen urteetan. Elhuyarrek badu Planaren ardura duen pertsona bat:

#### PLANAREN ARDURADUNA

##### PROFILA

- Genero-ikuspegia duen eta horretarako trebatuta dagoen Elhuyarreko langilea.
- Elhuyarren ikuspegi orokorra duena eta arlo guztietako langileekin koordinatzeko erraztasunak izango dituen.

##### ZEREGINAK

- Berdintasunerako Planaren baliabideak eta kostuak kudeatu eta kontrolatu.
- Berdintasunerako Planak dituen informazio- eta baliabide-beharrei erantzun, orokorrean eta baita ekimen konkretuetan ere.

Talde Eragilea da Planaren koordinazioaz arduratuko den egitura:

#### TALDE ERAGILEA

##### PROFILA

- Elhuyarreko Berdintasun arloko teknikariak
- Planaren arduraduna
- Beharrezkoa den kasuetan, koordinatzaile nagusia.

##### ZEREGINAK

- Plana koordinatzea eta gidatzea.
- Planean jasotako neurriak martxan nola jarri adostea.
- Planaren garapenarekin lotutako komunikazio-ekintzak gauzatzea.
- Berriazko lanketarako egokiak izan daitezkeen pertsonak identifikatzea.
- Urteko kudeaketa-planak lantzea.
- Berdintasun Batzordearen bilerak prestatzea eta dinamizatzea.
- Planaren etengabeko jarraipena egitea, eta sor daitezkeen zailtasunak konpontzea.
- Planaren balorazioa egitea.

##### FUNTZIONAMENDUA

- Planaren garapenean zehar beharrezkoak diren bilerak egingo dira.

Berdintasun Batzordea izango da Planaren garapenean ezinbestekoa diren erabaki, aldaketa eta hausnarketa ezberdinak egiteko egitura. Orain arte urtean behin bakarrik bildu izan da, baina II. Plan honekin dinamika apur bat aldatu eta hainbat lanketa gune honetatik bideratzea da ideia.

## **BERDINTASUN BATZORDEA**

### **PROFILA**

- Elhuyarreko arlo ezberdinetako ordezkari osatua; emakumeak eta gizonak, profil ezberdineko pertsonak.
- Unitate bakoitzeko ordezkari bat.
- Koordinazio guneak kideak.

### **ZEREGINAK**

- Urteko kudeaketa-planari ekarpenak egitea eta onartzea.
- Planaren garapenerako aholkularitza eskaintzea.
- Behar izanez gero, lantaldeak sortu eta kudeatzea, edo horietan parte hartzea, genero-ikuspegia txertatzen dela bermatzeko.
- Elhuyarreko gainontzeko lankideak egiten ari den lanaren inguruan informaturik mantentzea.
- Zaintza lanak aurrera eramatea, egiten den lanaren segimendua egitea, alegia.
- Taldeko gogoeta eskatzen duten ekintzak bideratzea.

### **FUNTZIONAMENDUA**

- Urtean behin elkartuko da, gutxienez. Lanketa konkreturen bat aurrera eramateko elkartu beharko balitz, gehiagotan bilduko da.

Horrez gain, lanketa konkretuak egiteko, beharrezko ikusten bada, berariazko lantaldeak sortzeko aukera irekita uzten dugu; edozein modutan, behin lanketa egindakoan talde horiek desagertzea aurreikusten dugu:

## **BERARIAZKO LANTALDEAK**

### **PROFILA**

- Ekintza zehatz horren arduraduna
- Lanketa jakinetarako egokiak izan daitezkeen pertsonak
- Gaiaren arabera beharrezkoa denean, kanpo-aholkularitza espezializatua

### **ZEREGINAK**

- Planaren garapenarekin lotutako lanketa zehatzak egitea.

### **FUNTZIONAMENDUA**

- Lanketa espezifikoak egiteko sortuko dira, eta behin lanketa egindakoan, desagertu egingo dira. Nolanahi ere, lantaldeak martxan jarritakoan zehaztuko da horien funtzionamendua, egin beharreko lanaren arabera.

### 13. ALDAKETA-PROZEDURA

Berdintasunerako Planaren aplikazioan, jarraipenean, berrikuspenean edo ebaluazioan sor litezkeen desadostasunak konpontzeko prozedura ere zehaztu dugu. Berdintasun Batzordea izango da desadostasunak konpontzeko gunea, eta marko paritarioa den heinean, bi aldeek adostu beharko dituzte aldaketa guztiak.

Egin beharreko edo proposatutako hobekuntzen edo aldaketen aurrean adostasuna lortuko ez balitz, kanpo-adituen laguntza eskatu ahalko dute bi aldeek, edo horietako batek, desadostasunak bideratzeko helburuarekin.