



EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANA

(2015-2018)



	Or.
1. SARRERA: Berdintasunaren kudeaketak ITELAZPIIn egin duen bidea	3
2. LANKETA PROSEZUAREN METODOLOGIA	5
3. ESKU HARTZEAREN ARDATZAK	7
4. KUDEAKETA, JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMA	23



1. SARRERA: BERDINTASUNAREN KUDEAKETAK ITELAZPIN EGIN DUEN BIDEA

ITELAZPI 2010. urtean hasi zen lehen urratsak egiten emakumeen eta gizonen berdintasunerako kudeaketan, bai enpresan bertan, bai bere jardute eremuan. Urte horretan, gizarte arloan enpresa arduratsua izateko hartutako konpromisoaren fruitu eta Gizarte Erantzukizun Korporatiboaren Planaren ondorioz, helburu eta jarraibide batzuk ezarri zituen; horien artean, eta lehentasunezko jardute ildo gisa, emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna.

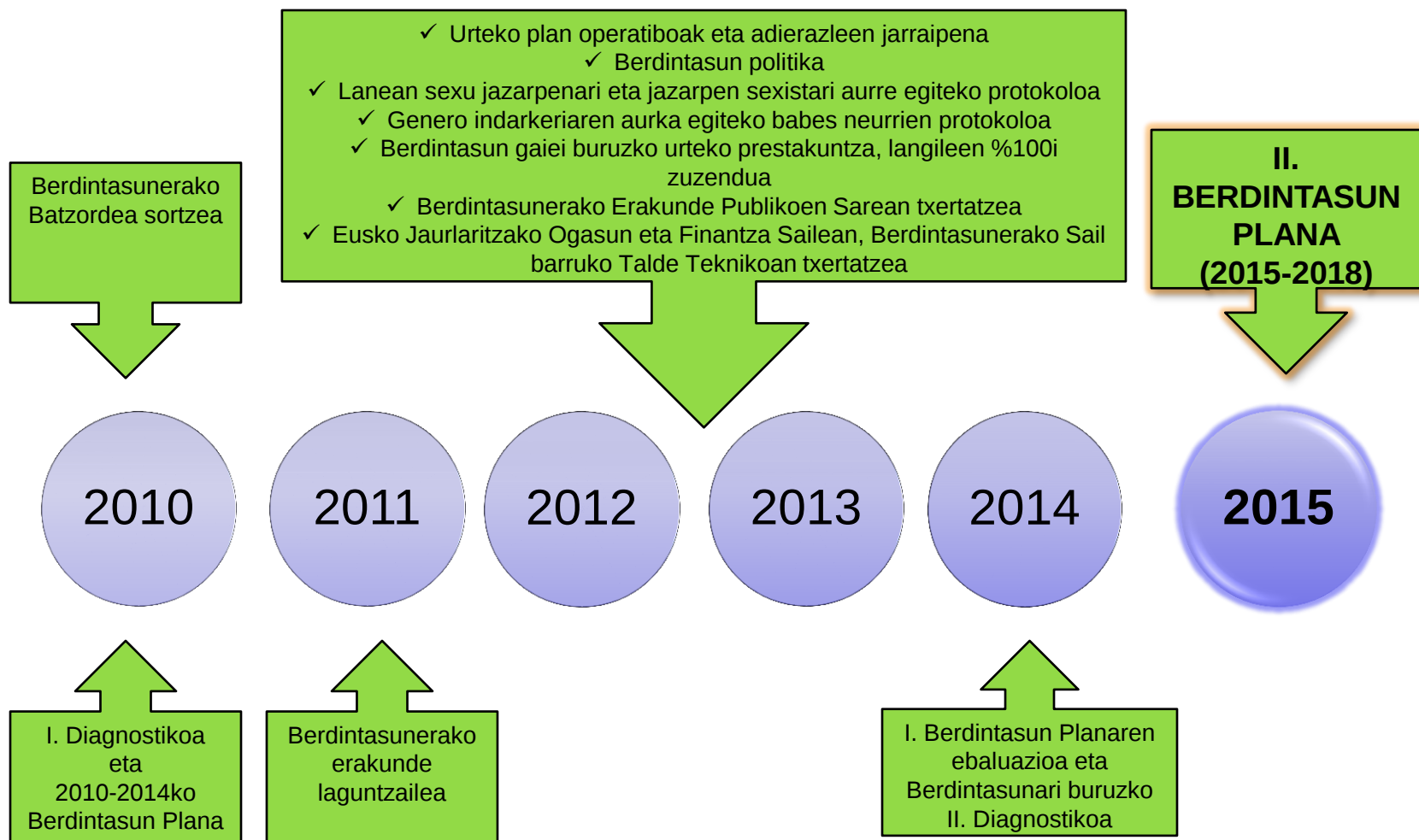
ITELAZPI, kapital publiko bidez partaidetutako sozietatea denez gero, 4/2005 Legearen 40. artikuluan xedatutakoari jarraitu behar dio, hau da: “1. Nagusiki kapital publiko bidez partaideturik dauden enpresek, betiere..... emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurri zehatz eta eraginkorrak jasoko dituzten plan edo programak landuko dituzte, hala barne funtzionamenduari dagokionez nola kanporako jarduerari dagokionez”.

Horren guztiaren ondorioz, 2010ean Itelazpi emakumeen eta gizonen aukera berdintasuna kudeatzeari ekin zion. Arlo honetan izandako mugarriak hurrengo orrialdean jasota daude.



1. SARRERA: BERDINTASUNAREN KUDEAKETAK ITELAZPIN EGIN DUEN BIDEA

ITELAZPIk berdintasunaren kudeaketaren bidean jarri dituen mugarri nagusiak





2. LANKETA PROSEZUAREN METODOLOGIA

ITELAZPI Irako II. Berdintasun Planaren lanketa (2015-2018) enpresako Berdintasun Batzordeak dinamizatu, sustatu eta gidatu du. Enpresaren zuzendaritza bera Batzorde barruan dago. Batzordeak Betean Auditoriako langileen aholkularitza izan du. Berdintasun gaietan laguntza teknikoa ematen duen aholkulari taldea da Betean, eta Emakundek homologatua dago.

II. Berdintasun Plan honetan, **ITELAZPI**ko langile guztien artean egindako hainbat txosten eta parte hartze prozesutan jasotako informazioaren ondoriozko lan lehentasunak biltzen dira. Hona hemen erabili diren informazio iturri nagusiak:

TXOSTENAK



**PARTE
HARTZEA**



Langileei egindako inkestak



*Langileen
%100ekin
egindako
hausnarketa
tailerra*



2. LANKETA PROSEZUAREN METODOLOGIA

Bestalde, **ITELAZPIK**, Eusko Jaurlaritzako Ogasun eta Finantza Sailari atxikitako sozietate publikoa den aldetik, erreferentzia gisa erabili ditu, II. Berdintasun Plana zehazteko orduan, sail barruan emakumeen eta gizonen berdintasun gaiei buruzko programazioan ezarritako jarraibideak. Programazio hori, era berean, **EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planean** planteatzen diren gomendioetan oinarrituta dago.

Nolanahi ere, **ITELAZPIK** bere Berdintasun Planaren barruan txertatu ditu bai Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko **4/2005 Legean** xedatutako printzipio orokorrak bai emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako **3/2007 Lege Organikoan** adierazitakoak.



3. PLANAREN ESKU HARTZEAREN ARDATZAK

Hona hemen **ITELAZPIren** II. Berdintasun Planerako zehaztutako esku hartzearen ardatzak (2015-2018):

ITELAZPIREN II. BERDINTASUN PLANA (2015-2018)

1. ARDATZA:

BERDINTASU-
NERAKO
KONPROMISOA
ETA
GOBERNANTZA

2. ARDATZA:

PERTSONAK
GENEROAREN
IKUSPEGITIK
KUDEATZEA

3. ARDATZA:

BERDINTASU-
NAREN ALDEKO
PRESTAKUNTZA,
INFORMAZIOA
ETA
SENTSIBILIZA-
ZIOA

4. ARDATZA:

INGURUNEAREN
TRAKZIOA
BERDINTASU-
NAREN ALDE

Ardatz hauetako bakoitzaren bidez, erantzuna eman nahi zaie, batetik, aldez aurreko diagnostiko fasetik eratorritako lehentasunei, eta, bestetik, EAEko VI. Planean zehaztutako jarraibideei.



3. PLANAREN ESKU HARTZEAREN ARDATZAK

Ardatz horiek, lehenik, helburuen bidez lantzen dira. Helburuok, era berean, Plana indarrean dagoen urteetan abian jarritako ekintza zehatzetan banakatzen dira. Urtero plan operatiboak egingo dira, non urte bakoitzean landu beharreko ekintzak lehenetsi eta xehatuko diren. Beraz, hauxe izango da Berdintasun Planaren egitura orokorra:

ITELAZPIREN II. BERDINTASUN PLANA (2015-2018)

ESKU HARTZE ARDATZAK

HELBURUAK

EKINTZAK

ADIERAZLEAK

ARDURADUNAK
KRONOGRAMA

URTEKO PLAN
OPERATIBOAK



1. ARDATZA: BERDINTASUNERAKO KONPROMISOA ETA GOBERNANTZA

HELBURUAK	ADIERAZLEAK
1.1. Berdintasun Plana kudeatu, dinamizatu eta inplementatzea	▪ Berdintasun Batzordearen funtzionamendu arau berrikusi eta argitaratuak. ▪ Berdintasun Plana kudeatzeko sistematika, Sharepoint barruan dagoena. ▪ Plana gauzatzera bideratutako urteko baliabideak. ▪ Berdintasun Planaren esparruan landutako ekintzen gaineko jakinarazpenak. ▪ Berdintasunaren bilakaerari buruz identifikatutako adierazle gakoak eta adierazle horien jarraipena.
1.2 Berdintasunerako kudeaketan jardunbide egokiak bilatzea eta txertatzea	▪ Erakunde Laguntzaileen Sarearen esparru barruan parte hartu den jarduera kopurua, tipologiaren arabera bereizirik. ▪ Sail barruko Talde Teknikoaren zenbat lansaiotan parte hartu den. ▪ Erakunde Publikoen Saretik, Sail barruko Talde Teknikotik nahiz Ogasun eta Finantza Saileko Emakumeen eta Gizonen Berdintasun gaiei buruzko Plangintzatik Planari egin zaizkion aldaketak eta ekarpenak.



1. ARDATZA: BERDINTASUNAREN ALDEKO KUDEAKETA ETA KONPROMISOA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA			
			2015	2016	2017	2018
1.1. Berdintasun Plana kudeatu, dinamizatu eta inplementatzea	1.1.1. Berdintasun Batzordearen funtzionamenduaren sistematika berria dokumentatzea eta langile guztien esku jartzea.	Berdintasun Batzordea				
	1.1.2. Berdintasun Plana kudeatzeko sistematika hobetzea, eta, horretarako, ITELAZPIren prozesuen kudeaketa globalean txertatzea (Sharepoint).	Berdintasun Batzordea				
	1.1.3. ITELAZPIin berdintasuna kudeatzeko gakotzat jotako adierazleak aldatu edota zabaldu behar diren baloratzea.	Berdintasun Batzordea				
	1.1.4. Plana behar bezala garatzeko beharrezkotzat jotzen diren barne nahiz kanpo baliabideak (laguntza tekniko espezializatua) behar diren urtero baloratu eta balidatzea.	Berdintasun Batzordea eta Zuzendaritza				
	1.1.5. Berdintasun Planaren inplementazioa ikuskatzea eta jarraipenak egitea. Identifikatutako berdintasun adierazle gakoek bilakaera ere ikuskatzea eta jarraipena egitea, ezarritako periodikotasunaren arabera.	Berdintasun Batzordea				
	1.1.6. Berdintasun Planean jasotako ekintzen garapenarekin loturiko barne komunikazioen sistematika berrikustea.	Berdintasun Batzordea				



3. PLANAREN ESKU HARTZEAREN ARDATZAK

1. ARDATZA: BERDINTASUNAREN ALDEKO KUDEAKETA ETA KONPROMISOA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA			
			2015	2016	2017	2018
1.2 Berdintasunerako kudeaketan jardunbide egokiak bilatzea eta txertatzea	1.2.1. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Erakunde Publiko Laguntzaileen Sarean modu aktiboan parte hartzea, eta horretarako: - Sare barruan dinamizatzen diren hitzaldi, foro, prestakuntza saio eta abarretara joatea. - Ekitaldiak sustatu eta bultzatzea. - Erakunde Publikoen Sareko enpresekin batera jartzea eta jardunbide egokiak aztertzea.	Berdintasun Batzordea				
	1.2.2. Eusko Jaurlaritzako Ogasun eta Finantza Saileko Sail barruko Teknikoen Taldeak sustatutako lansaio eta dinamiketara joatea. Hala badagokio, Sailaren Programazioaren barruan sustatutako ekintzak integratu behar diren baloratzea.	Berdintasun Batzordea				



2. ARDATZA. PERTSONAK GENEROAREN IKUSPEGITIK KUDEATZEA

HELBURUAK	ADIERAZLEAK
2.1. Hautaketa prozesuan tratu eta aukera berdintasuna bermatzea	▪ Lanera sartzen diren langileen kopurua urteko, sexuaren arabera bereizirik. ▪ Hautaketa prozesuetako fase bakoitzean parte hartzen duten emakumeen eta gizonen kopurua.
2.2. Enpresako barne Prestakuntza Planean sartzeko aukera berdintasuna bermatzea	▪ Prestakuntza orduen kopurua, prestakuntza gaien eta sexuaren arabera bereizirik. ▪ Prestakuntza ikastaroetara bertaratutakoen artean bizitza pertsonala eta lana bateratzeko neurriei heldu dietenen %.
2.3. Lanbide sustapeneko prozesua berdintasunean oinarriturik egongo dela bermatzea	▪ Urteko sustapenen kopurua, sexuaren arabera bereizirik. ▪ Emakumeen eta gizonen ordezkaritza tasa sustatu beharreko lanpostuetan.
2.4. Sexu diskriminaziorik egiten ez duen ordainsari sistema bat bermatzea.	▪ Urtero soldata arrailaren maila norainokoa den egiaztatzea.
2.5. Prozesu taldeetan, lan taldeetan eta abarretan, bi sexuen presentzia, gutxienez, langile zerrenda osoan bi sexuek duten proportzio globala izango dela bermatzea.	▪ Enpresaren prozesu talde bakoitzean dauden gizonen eta emakumeen %.



2. ARDATZA. PERTSONAK GENEROAREN IKUSPEGITIK KUDEATZEA

HELBURUAK	ADIERAZLEAK
2.6. Bizitza pertsonala, lana eta familia elkarren artean eta modu arduratsuan bateratzea	▪ Bizitza pertsonala eta lana bateratzeko neurriei heldu dieten pertsonak, sexuaren, neurri motaren eta arrazoiaren arabera bereizirik. ▪ Amatasun (6. astetik aurrera), aitatasun eta bularra emateko baimenei heldu dieten gizonen %.
2.7. Laneko osasuna generoaren ikuspegitik	▪ Absentismo orduen %, sexuaren eta arrazoiaren arabera bereizirik. ▪ Osasunaren prebentzio sisteman genero ikuspegia hobeto txertatzearen ondorioz egin diren aldaketen kopurua. ▪ Genero indarkeria prebenitzeko eta gaiaz sentsibilizatzeko egindako ekintzen kopurua (prestakuntza, komunikazioa, sentsibilizazio ekintzak, etab.).



2. ARDATZA: PERTSONAK GENEROAREN IKUSPEGITIK KUDEATZEA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA			
			2015	2016	2017	2018
2.1. Hautaketa prozesuan tratu eta aukera berdintasuna bermatzea	2.1.1. Hautaketa prozesuen jarraipen sistematikoa egitea, sartzeko aukera berdintasunaren irizpideak kontuan har daitezen. Prozesuaren fase bakoitzean gizonen eta emakumeen parte hartzea norainokoa den ebaluatzea.	Berdintasun Batzordea				
	2.1.2. Hautaketa prozesu bakoitzean, presentzia orekaturik ez dagoen lanpostu edota funtzio arloetan ekintza positiboko neurriak txertatzea komeni den baloratzea.	Zuzendaritza				
	2.1.3. Idatzizko prozedura batean, ITELAZPIren hautaketa prozesuaren sistematika dokumentatzea. Erreferentzia gisa, EMAKUNDEk argitaratutako “Hautaketa prozesu ez-diskriminatzailea burutzeko gida” erabili.	Finantza arduraduna				
2.2. Enpresako barne Prestakuntza Planean sartzeko aukera berdintasuna bermatzea	2.2.1. Langileek jasotako prestakuntzarekin lotutako datuak urtero berrikustea: ordu kopurua, sexuaren, prestakuntza motaren, ordutegiaren (lanaldi barruan edo kanpoan) arabera bereizirik.	Prestakuntza prozesuaren arduraduna				
	2.2.2. Bizitza pertsonala eta lana bateratzeko neurriei heldu dieten langileek jasotako prestakuntza orduen proportzioari buruzko urteko balorazioa egitea, sexuaren arabera bereizirik.	Prestakuntza prozesuaren arduraduna				



2. ARDATZA: PERTSONAK GENEROAREN IKUSPEGITIK KUDEATZEA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA			
			2015	2016	2017	2018
2.3. Lanbide sustapeneko prozesua berdintasunean oinarriturik egongo dela bermatzea	2.3.1. Hautaketa prozesu bakoitzean, bi sexuen ordezkaritza orekaturik ez dagoen lanpostuetan ekintza positiboko neurriak txertatzea komeni den baloratzea.	Zuzendaritza				
	2.3.2. Barne sustapeneko prozesuetan emakumeen eta gizonen parte hartze datuak sistematikoki aztertzea.	Berdintasun Batzordea				
	2.3.3. Erreferentzia gisa, EMAKUNDEK egindako “Sustapen ez-diskriminatzaileko jarraibideak” gida erabiltzea.	Zuzendaritza				
2.4. Sexu diskriminaziorik egiten ez duen ordainsari sistema bat bermatzea.	2.4.1. Lanbide kategoriaka, batez besteko soldataren jarraipena egitea, sexuaren arabera bereizirik, soldata arrailik ez dagoela egiaztatzeko.	Berdintasun Batzordea				
2.5. Prozesu taldeetan, lan taldeetan eta abarretan, bi sexuen presentzia, gutxienez, langile zerrenda osoan bi sexuek duten proportzio globala izango dela bermatzea.	2.5.1. Gaur egun enpresan dauden prozesu talde desberdinen osaera nolakoa den aztertzea, eta emakumeen eta gizonen presentzia orekatzeko sistematika bat ezartzea, gutxienez, langile zerrendan bi sexuek duten proportzio globalari eutsiz.	E1 prozesu taldea eta Zuzendaritza				



2. ARDATZA: PERTSONAK GENEROAREN IKUSPEGITIK KUDEATZEA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA			
			2015	2016	2017	2018
2.6. Bizitza pertsonala, lanekoa eta familiakoa erantzukizunak partekatuz bateratzea.	2.6.1. ITELAZPIko langileek bizitza pertsonala eta lana bateratu ahal izateko erabilgarri dituzten neurriak biltzen dituen dokumentua eguneratuta eta langile guztien eskura egotea.	Berdintasun Batzordea				
	2.6.2. Langileek beren bizitza pertsonala eta lana bateratzeko erabilgarri dituzten eta erabili dituzten neurrien urteko balorazioa egitea. Hobetzeko alderdiak identifikatzea, hala badagokio.	Berdintasun Batzordea				
2.7. Laneko osasuna generoaren ikuspegitik.	2.7.1. Kanpoko Prebentzio Zerbitzua kudeatzen digun enpresarekin harremanetan jartzea, sisteman genero ikuspegia modu sistematikoan txertatu ahal izateko.	LSO prozesu taldea				
	2.7.2. ITELAZPIIn, sexu jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloa eguneratuta edukitzea eta langileei horren berri ematea aldian-aldian.	Berdintasun Batzordea				
	2.7.3. Genero indarkeriaren aurkako babes neurrien protokoloa eguneratuta edukitzea eta langileei horren berri ematea aldian-aldian.	Berdintasun Batzordea				
	2.7.4. Urtero, azaroaren 25ean egin beharreko jarduerak planifikatzea, ITELAZPIk emakumeei zuzendutako indarkeriaren aurka hartutako konpromisoaren barruan.	Berdintasun Batzordea				



3. ARDATZA. BERDINTASUNAREN ALDEKO PRESTAKUNTZA, INFORMAZIOA ETA SENTSIBILIZAZIOA

HELBURUAK	ADIERAZLEAK
3.1. Langileak berdintasunaren gaian prestatu eta sentsibilizatzea	■ Berdintasun gaiei buruzko prestakuntzara bideratutako orduen %, enpresan prestakuntzari eskaintzen zaion ordu kopuru osoarekiko. ■ Langileek berdintasun gaiei buruzko prestakuntzan duten parte hartzearen %, sexuaren arabera bereizirik.
3.2. Enpresa barruan berdintasunerako konpromisoa bultzatu eta sustatzea	■ ITELAZPIko langile guztiei, berdintasunaren kudeaketarekin lotuta zabaltzen zaizkien albiste, jardunbide egoki eta abarren kopurua. ■ Hizkuntza ez-sexista erabiltzeko auditorian berrikusitako eta ontzat emandako dokumentuen %.



3. PLANAREN ESKU HARTZEAREN ARDATZAK

3. ARDATZA: BERDINTASUNAREN ALDEKO PRESTAKUNTZA, INFORMAZIOA ETA SENTSIBILIZAZIOA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA			
			2015	2016	2017	2018
3.1. Langileak berdintasunaren gaian prestatu eta sentsibilizatzea	3.1.1. Berdintasun gaien arloan dauden prestakuntza beharrak zein diren aztertu eta programatzea, behar horiei erantzuteko. Eta horretarako, honako hauek identifikatzea: gaia, prestakuntza mota (teorikoa, praktikoa, etab.), hartzaile taldea eta iraupena.	Berdintasun Batzordea				
	3.2.1. Berdintasun gaiei buruzko material, albiste, etab. garrantzitsuenak enpresa barnean komunikatzeko sistema hobetzea, ITELAZPIin diharduten langileen artean zabalkunde hobea izan dezaten. (Baloratu enpresa barnean albisteak argitaratzeko sistema erabiltzea)	Berdintasun Batzordea				
	3.2.2. ITELAZPIren intranetean berdintasunaren kudeaketaren arloetako jardunbide egokiak eta materialak argitaratzea (Berdintasunerako Enpresa Publiko Laguntzaileen Sarearen bidez edo beste bide batzuetatik jasotakoak).	Berdintasun Batzordea				
3.2. Enpresa barruan berdintasunerako konpromisoa bultzatu eta sustatzea	3.2.3. ITELAZPIren dokumentuetan, agiriak bidali aurretik edo kanpoan argitaratu baino lehen, hizkuntzaren erabilpen ez-sexista egiaztatze enpresa barnean jarraitu beharreko sistematikaren erabilbide bat landu eta onartzea (idatzizkoa eta irudi bidezkoa).	Berdintasun Batzordea eta Zuzendaritza				



3. PLANAREN ESKU HARTZEAREN ARDATZAK

3. ARDATZA: BERDINTASUNAREN ALDEKO PRESTAKUNTZA, INFORMAZIOA ETA SENTSIBILIZAZIOA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA			
			2015	2016	2017	2018
3.2. Enpresa barruan berdintasunerako konpromisoa bultzatu eta sustatzea	3.2.4. Auditoria bat egitea ikusteko enpresaren barne eta kanpo dokumentazioan hizkuntza ez-sexistaren erabilpen maila norainokoa den (idatziz eta irudi bidez).	Berdintasun Batzordea				



4. ARDATZA. INGURUNEAREN TRAKZIOA BERDINTASUNAREN ALDE

HELBURUAK	ADIERAZLEAK
4.1. Gure hornitzaileen artean berdintasunerako kudeaketa jardunbideak sustatzea	▪ Kontratazio pleguetan genero irizpideak sarturik dituzten kontratazio prozeduren %, urteko kopuru osoarekiko. ▪ Hornitzaileen bi urtez behingo ebaluazioan Berdintasun Plana daukaten enpresen %.
4.2. Berdintasunaren alde hartua dugun konpromisoa kanpora transmititzea	▪ ITELAZPIren berdintasun kudeaketaren aipamena egin duten edo emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen nahiz gaiari buruzko sentsibilizazioa bultzatzen duten kanpo jardueren % (Zuhaitz eguna, Eureka! Zientzia Museoa, etab.).



3. PLANAREN ESKU HARTZEAREN ARDATZAK

4. ARDATZA: INGURUNEAREN TRAKZIOA BERDINTASUNAREN ALDE

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA			
			2015	2016	2017	2018
4.1. Gure hornitzaileen artean berdintasunerako kudeaketa jardunbideak sustatzea	4.1.1. Kontratazio agiriak lantzen dituzten langileentzako prestakuntza saio bat antolatzea, gai hau ardatz: “Nola txertatu berdintasunerako klausulak kontratazio prozesuetan”.	Berdintasun Batzordea				
	4.1.2. Kontratazio prozedura bakoitzean, kontratazio agiriaren atal desberdinetan genero klausulak txertatzea baloratzea. Horretarako, erreferentzia gisa, EMAKUNDEk 2013an argitaratu zuen gida hau izatea: <i>"Emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak kontratu, diru-laguntza eta hitzarmen publikoetan"</i> .	Prozesuaren arduraduna eta arlo juridikoaren eta kontratazioaren arduraduna				
	4.1.3. Legez Berdintasun Plan bat edukitzera derrigorturik ez badaude ere, hornitzaileen bi urtez behingo ebaluazioan plan hori eduki badaukaten enpresa hornitzaileen %aren bilakaera baloratzea.	Berdintasun Batzordea				
4.2. Berdintasunaren alde hartua dugun konpromisoa kanpora transmititzea	4.2.1. ITELAZPIk sustatzen dituen kanpoko jardueretan (Zuhaitz eguna, Eureka! Zientzia Museora bisitaldia...), ikasleei banatzen zaien informazioan berdintasuna sustatzen duen triptiko bat edota halako materialak sartzea. Materialak aukeratzeko orduan, kontuan hartzea, alde batetik, ITELAZPIk berdintasunaren alde hartua duen konpromisoa transmititzen dutela. Eta bestetik, berdintasun balioak lantzen dituzten adin desberdinetara egokitutako materialaz ari garela ziurtatzea (kontsultatu EMAKUNDEN eskuragarri dagoen materiala).	E3 prozesuaren arduraduna eta komunikazio arduraduna				



3. PLANAREN ESKU HARTZEAREN ARDATZAK

4. ARDATZA: INGURUNEAREN TRAKZIOA BERDINTASUNAREN ALDE

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA			
			2015	2016	2017	2018
4.2. Berdintasunaren alde hartua dugun konpromisoa kanpora transmititzea	4.2.2. Urtero, mahaiko egutegi bat argitaratu eta bezeroei nahiz hornitzaileei bidaltzea, berdintasuna sustatzeko ekarpenak txertatuz (lila koloreko puntua, emakumezko autoreen esaldiak, etab.).	Berdintasun Batzordea				
	4.2.3. ITELAZPIren web orrian “Berdintasun” atala mantendu eta eguneratzea.	Berdintasun Batzordea				



4. KUDEAKETA, JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMA

ITELAZPIren Berdintasunerako II. Plana kudeatzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeko eredua, aurreko Planean bezala, 2010ean sortutako **Berdintasun Batzordearen** dinamizazioan zentratuta dago.

Aldi berri honetarako berritasun gisa, esan behar da Zuzendaritzatik jarraibide berriak zehaztu direla Berdintasun Batzordea osatzeko. Alde batetik, bertan segituko dute Batzordea hasieratik osatu duten bi pertsonak (emakume 1 eta gizonezko 1), zeinak gizonen eta emakumeen aukera berdintasunerako 2010-2014 aldirako I. plana lantzen, gauzatzen eta jarraipena egiten ibili baitziren. Era berean, enpresaren Zuzendaritza Nagusiak Berdintasun Batzordean parte hartzen du.

Bestalde, sei hilean behin, langile zerrendako bi pertsona Batzordean sartuko dira, aldi honetan gauzatuko diren II. Planeko ekintzak sustatu, aztertu eta berrikusten laguntzeko. Helburua zera da: **ITELAZPIko** langile guztiek Berdintasun Batzordean parte hartzea 2015-2018 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planak dirauen bitartean. Hori dela eta, II. Plana indarrean den bitartean, sei hilean behin bi pertsona desberdin sartuko dira Batzordean, bertan aldi baterako kide gisa jarduteko.



4. KUDEAKETA, JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMA

Berdintasun Batzordeak bi ohiko bilera egingo ditu urtean. Hala ere, ezohiko bilerak ere egin ahal izango dituzte, edozein batzordekidek eskatuz gero.

Hona hemen ohiko bilerek izango dituzten ardatzak:

- Urteko hasierako bilera: aurreko urtean egindako ekintzen balorazioa eta adierazleen emaitzak. Uneko urterako aurreikusitako ekintzak berretsi edo, hala badagokio, aldatzea.
- Jarraipen bilera: urteko Plana eta ekintzak aurreikusitako egutegiaren arabera betetzen ari diren baloratzea. Ezarpenean izandako zailtasunak detektatzea, adierazleak baloratzea, etab. Aurreikusitako ekintzei aldaketak egitea planteatzea, hala badagokio. Egokitzen jotzen da bilera hau irail aurretik egitea.

Bestalde, ***Plana garatzeko esleitutako baliabideak*** honelaxe gauzatuko dira:

- **Berdintasun Batzordea** osatzen duten pertsonen **barne orduak**, gehi Planaren funtzioaren bat garatzeko **izendatutako gainerako langileen** orduak, plangintzaren arabera.



4. KUDEAKETA, JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMA

- **Urteko aurrekontua 8.000 eurokoa** izatea aurreikusten da, behar hauek asetzeko: kanpoko horniduren kontratazioa (adibidez: lila koloreko puntudun egutegiak), laguntza tekniko espezializatua, berdintasun gaiei buruzko prestakuntza, etab., Planaren urteko programazioaren arabera.

2015-2018 aldirako Berdintasunerako II. Planaren indarraldiaren amaieran, Batzordeak berak, une horretan batzordekide diren langileekin batera, II. Planaren ebaluazio globala egingo du.