

---

matia

2023 - 2026

# MATIAko

emakumeen eta gizonen  
berdintasunerako I. plana



Finantziatzaioa:

Gipuzkoako  
Foru Aldundia  
Ekonomia Sustapeneko,  
Turismoko eta Landa  
Inguruneko Departamentua



Diputación Foral  
de Gipuzkoa  
Departamento de Promoción  
Económica, Turismo  
y Medio Rural



<b>1. SARRERA</b>	<b>04</b>
• 1.1. Plana hitzartu duten alderdiak	04
• 1.2. Planaren aplikazio eremuak: pertsonak, inguruak eta epeak. Indarraldia	05
• 1.3. Lege esparrua	05
• 1.4. Berdintasunerako Planaren xedea	05
<b>2. DIAGNOSTIKO TXOSTENA ETA ORDAINSARIEN AUDITORIA</b>	<b>07</b>
• 2.1. Enpresaren identifikazio datuak	07
• 2.2. Historia eta jarduera	08
• 2.3. Euskararen inguruko politika	09
• 2.4. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun egoeraren diagnostikoa: edukiak	10
• 2.5. Ordainsariaren auditoria	11
<b>3. PBERDINTASUNERAKO PLANA: HELBURUAK, NEURRIAK, BALIABIDEAK ETA EGUTEGIA</b>	<b>14</b>
• 3.1. Jarduketa ardatzak	14
• 3.2. Berariazko helburuak eta neurriak	14
◦ 3.2.1. ardatza: berdintasunerako lidergoa eta estrategiak	14
◦ 3.2.2. ardatza: berdintasuna pertsonen kudeaketan	15
◦ 3.2.3. ardatza: gizartearen gaineko efektu eragilea	16
◦ 3.2.4. ardatza: erabiltzaileak eta zerbitzuak	17
• 3.3. Neurriak, adierazleak, arduraduna eta egutegia	17
• 3.4. Materialak eta baliabideak	20
◦ 3.4.1. Lantalde operatiboa	20
◦ 3.4.2. Baliabideak	21
<b>4. JARRAIPEN, EBALUAZIO, BERRIKUSPEN ETA ALDAKETA MEKANISMOAK</b>	<b>22</b>
• 4.1 Berdintasunerako Planaren jarraipena	22
• 4.2 Berdintasunerako Planaren ebaluazioa	22
• 4.3 Berdintasunerako Plana aldatzeko prozedura	22
• 4.4 Auziak konpontzeko prozedura	23

**MATIA FUNDAZIOA**k berariaz adierazten du enpresako emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna —benetakoa eta eraginkorra— sustatzeko borondate irmoa. Ziur gara berdintasunaren alde egitea onuragarria izango dela laneko girorako eta lan harremanetarako, plantillaren gogobetetze mailarako, haien bizi kalitaterako eta laneko osasunerako, eta lagundu egingo duela gure giza kapitala garatzeko kalitateko lan giroa sortzen.

2022ko martxoaren 23an eratu zen Berdintasun Batzordea, eta hark negoziatu du Berdintasunerako I. Plan hau.

Izaera estrategikoa du **MATIA FUNDAZIO**ko emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Planak, eta eragin nabarmena izango du enpresako lan ildoetan indarrean den bitartean. Ez da planaren xedea unean uneko zenbait ekintza bultzatzea, baizik eta jarduteko metodologia bat ezartzea, haren bidez barne prozesu iraunkorrak eta kudeaketan barneratuak sortzeko, hau da, jarduketak sistematikoki bihurtu eta enpresan txerta daitezen. Jarduketa planak, berriz, diagnostikoaren emaitzen azterketatik sortuak dira (2022an egin zen diagnostikoa, 2021eko datuekin): helburuak zehaztu eta enpresaren eguneroko kudeaketan txertatuko dira.

### 1.1. Plana hitzartu duten alderdiak

Berdintasun Batzordea sortu da (**Negoiazio, Ebaluazio eta Jarraipen Batzordea**), BERDINTASUNERAKO PLAN osoa negoziatu eta haren jarraipena eta ebaluazioa egiteko, epe laburrerako neurriak sendotu eta epe ertain eta luzerako helburuak bete daitezen.

Honako hauek osatzen dute Berdintasun Batzordea:

- **Enpresa Batzordearen izenean:**

- Izaskun Cantabella Escudero, LAB.
- Luis M. Orzaiz Etxenagusia, LAB.
- Eva María Amores Santano, SAE.
- Ingrid Hernández Ramos, ELA.
- Leire Valero Madrid, UGT

- **Enpresaren izenean:**

- Nerea Galdona Erquicia, Institutuko teknikaria.
- Nerea Mendizabal Ormazabal, Pertsonen teknikaria.
- Blanca Isabel Garay Otegui, idazkari teknikoa.
- Amaia Lete Magdaleno, Pertsonen zerbitzua.
- Izaskun Miranda Sarobe, Pertsonen zuzendaria.

Hona hemen Negoiazio Batzordean sindikatu bakoitzak duen ordezkariak:

- ELA: %46
- LAB: %29
- UGT: %14
- SAE: %9
- SATSE: %3

CDE Consultoría enpresako María Feijoo Gonzálezek eman dio laguntza teknikoa Negoziazio Batzordeari. Lan alorrean emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasunean aditua da Feijoo; CDE Consultoría enpresak, berriz, Emakunderen homologazioa du enpresetan diagnostikoak eta berdintasun planak egiteko.

Zenbait fase ditu Berdintasunerako Plana diseinatzeko prozesuak:

- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako diagnostikoa negoziatzea eta onartzea.
- Diagnostikoan atzemandako indarguneak eta hobetzeko arloak lehenestea.
- Berdintasunerako Plana negoziatzea eta onartzea, eta:
  - Helburuak zehaztea, lehenetsitako indarguneei eta hobetzeko arloei ekiteko. Jarduteko neurriak garatzea haietako bakoitzerako.
  - Arduradunak izendatzea; neurriak, baliabideak eta adierazleak ezartzea.
  - Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Plana onartzea.
- Plana plantilla osoari ezagutaraztea.

## 1.2 Planaren aplikazio eremuak: pertsonak, inguruak eta epeak. Indarraldia

Enpresa osoan ezarriko da Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Plana, eta enpresan diharduten pertsona guztiei aplikatuko zaie, baita aldi baterako laneko enpresek gurean zerbitzu emateko lagatako langileei ere. Probintzia mailakoa da Berdintasunerako Planaren aplikazio eremua, hau da, Gipuzkoako lantokietan aplikatuko da.

Berdintasunerako Plana lau urtekoa izango da, eta 2023-2026 aldian egongo da indarrean.

## 1.3 Lege esparrua

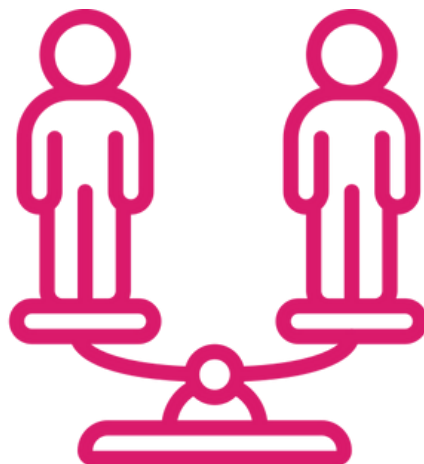
- **3/2007 Lege organikoa**, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen arteko Benetako Berdintasunerakoa.
- **6/2019 Errege Lege Dekretua**, enpleguan eta lanean emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- **901/2020 Errege Dekretua**, urriaren 13koa, berdintasun planak eta haien erregistroa arautzen dituen eta lan hitzarmenak eta akordioak erregistratu eta gordailutzeko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena.
- **902/2020 Errege Dekretua**, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen ordainsariak berdintzeari buruzkoa.
- **1/2004 Lege Organikoa**, abenduaren 28koa, genero indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoa.
- **10/2022 Lege Organikoa**, irailaren 6koa, sexu askatasunaren berme integralari buruzkoa.

## 1.4 Berdintasunerako Planaren xedea

Hona Berdintasunerako Plan honen helburu nagusia: **MATIA FUNDAZIO**ko emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzea (benetakoa eta eraginkorra), eta emakumeen eta gizonen arteko edonolako laneko diskriminazioak saihestea. Honenbestez, xede hauek dituzte

Planaren jarduketek:

- Emakumeen eta gizonen arteko tratu berdintasuna bultzatzea, aukera profesional berak bermatuz enpleguan, langileen hautaketan, ordainsarietan, trebakuntzan, garapen profesionalean, sustapenean eta lan baldintzetan.
- Emakumeen eta gizonen arteko ordezkari-tza orekatua lortzea enpresan —talde profesionaletan, eginkizunetan eta zuzendaritza egituran—, sektoreko parametroekin bat eginik.
- Bermatzea ez dela diskriminaziorik izango enpresan —ez zuzenekorik, ez zeharkakorik— sexua dela eta, batez ere amatasuna, aitatasuna, familiaren betekizunak, egoera zibila eta laneko baldintzak direla medio.
- Bermatzea enpresako gizonen eta emakumeen aukera bera izango dutela trebakuntza jasotzeko, haren bidez ibilbide profesionala garatu, lanpostuen eskakizunetara egokitu eta enpresa barneko enplegarritasuna hobetzeko.
- Sexu jazarpena eta sexuagatikoa prebenitzea, bai prebentzio neurriak bai jarduketa zuzentzaileak dituen jokabide kode bat ezarriz.
- Bermatzea soldata politika bera aplikatuko zaiela emakumeei eta gizonei, eta ez dela egongo soldata arrakalarik inongo maila profesionaletan.
- Aldaketa kulturala sustatzea, trebakuntzari buruzko komunikazio eta trebakuntza jardueren bitartez, enpresako maila guztietan.
- Bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta lanekoaren arteko kontziliazioa bultzatzea enpresako gizonen eta emakumeen artean.
- Genero ikuspegia zeharka txertatzea enpresako zerbitzu eta kudeaketa alor guztietan.
- Berdintasunaren bultzatzaile gisa jardutea enpresaren interes talde guztietan.



ENPRESAREN IDENTIFIKAZIO DATUAK	
<b>Sozietate izena</b>	FUNDACIÓN JOSÉ MATIA CALVO
<b>IFZ</b>	G20053583
<b>Egoitza soziala</b>	PINU BIDEA, 35, 20018 DONOSTIA
<b>Forma juridikoa</b>	FUNDAZIOA
<b>Eraketa urtea</b>	1880
<b>Erakundeko arduraduna. GERARDO RAMON AMUNARRIZ PEREZ</b>	
<b>Kargua</b>	ZUZENDARI NAGUSIA
<b>Telefonoa</b>	943317102
<b>Helbide elektronikoa</b>	blanca.garay@matiafundazioa.eus
<b>Berdintasun arduraduna. IZASKUN MIRANDA SAROBE</b>	
<b>Kargua</b>	PERTSONEN ZUZENDARIA
<b>Telefonoa</b>	943317102
<b>Helbide elektronikoa</b>	nerea.mendizabal@matiafundazioa.eus
<b>Actividad</b>	
<b>Jarduera-sektorea</b>	SOZIOSANITARIOA
<b>EJSN 87</b>	
<b>Jardueraren azalpena</b>	Adineko pertsoneri, desgaitu fisiko eta psikikoei eta arreta berezia behar duen edozein mendekori gizarte-zerbitzuak ematea
<b>Dispertsio geografikoa eta jarduera-eremua</b>	Gipuzkoan dihardu nagusiki

Zenbait datu	
<b>Langileak abenduaren 31n</b>	Emakumeak 1124 Gizonak 166 Guztira 1290
<b>Lantokiak</b>	Birmingham Ospitalea Birmingham egoitza Rezola zentroa IZA zentroa Fraisoro zentroa Petra Lekuona zentroa Elizaran zentroa Lamorous zentroa Zaintzitari Matia Matia Institutua Errehabilitazio zentroak: Kai Alde, Birmingham, Lasarte, Hernani, Zarautz, Amara eta Sagastieder
<b>Urteko fakturazioa</b>	Matia Fundazioa: 32.866.522€ Matia Institutua: 1.567.660,85€ Gerozerlan: 14.222.383€ Goxara: 1.820.787,36 €
Pertsonen kudeaketaren antolakuntza	
<b>Badu enpresak pertsonalaren sailik?</b>	Bai
<b>Jasotako berdintadun ziurtagiriak edo aitortzak</b>	Ez
<b>Langileen lege ordezkariak eta/edo order</b>	Emakumeak 37 Gizonak 10 Guztira 47

## 2.2 Historia eta jarduera

Jose Matia Calvo Laudion jaio zen, 1806an, eta Cádizen hil, 1871n. Gaztea zela Filipinetara emigratu zuen eta han ezagutu zuen herrialde horren eta Espainiako metropoliaren arteko merkataritza. XIX. mendearen laugarren hamarkadan Espainiara itzuli eta Cádizen finkatu zen; handik zabaldu eta dibertsifikatu zuen enpresa kolonialaren jarduera, eta nazioarteko bihurtu. 1870ean idatzi zuen testamentua —luzea eta zabala—, non bere jarduera profesionalaren eta giza eta gizarte harremanen berri ematen zuten datu ugari jasotzen baitzituen. Besteak beste, hau zioen testamentuak: bere aberastasun handi haren zati bat bi zahar egoitza sortzeko erabil zedila, bat Cádizen eta bestea Donostian.



Matia Fundazioa 1881ean abiatu zen, José Matia Calvoren legatuari esker, hau zuelarik xede:

*“Adinduei edota lanerako ezintasun osoa duten pertsonen babesa ematea, baliabideak eskaintzea eta gaixotasunei aurre egiten laguntzea”.*

Gaur egun, irabazi asmorik gabeko fundazio pribatua da, interes orokorreko erakunde gisa aitortua. Orotariko esparru profesionaletatik datozen zortzi pertsona ezagunek osatzen dute Fundazioaren patronatua, eta independentziaz eta borondatez kudeatzen dute.

Zerbitzu soziosanitarioak ematea da Fundazioaren jarduera nagusia. Kasu gehienetan, itunpekoak izaten dira zerbitzuak, EAEko herri administrazio publikoekin elkarlanean ematen direnak; hauekin, zehazki:

- Gipuzkoako Foru Aldundiarekin (gizarte zerbitzuak).
- Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailarekin (osasun zerbitzuak).

2021ean, 26.800 lagun artatu ditugu gure osasun zerbitzuetan, egoitzetan, bizikidetzaren unitateetan, eguneko zentroetan eta abarretan. Orobat, Gipuzkoan 18.000 lagun baina gehiagoren mendekotasuna baloratzeko datuak bildu ditugu.

Azkenik, 2003az geroztik, Matia Institutu Gerontologikoaren bitartez jorratzen du Matia Fundazioak ezagutza sortzeko eta berrikuntza bultzatzeko konpromisoa. Ikerketarako hain zaila izan den garai honetan, krisi ekonomikoaren zama astuna gainean genuela, Matia Institutua erreferentzia bihurtu da arlo psikosozialetako ezagutzan eta, batez ere, plangintza gerontologikoan eta pertsona ardatz duen arreta progresiboa ezartzeko jardunean, betiere ebidentzian oinarrituta.

Matia Fundazioaren, Matia Servicios Socialesen, Matia Institutuaren eta Petra Lekuona Fundazioaren jarduerak eta zerbitzuak hartzen ditu barne Matia Fundazioaren jarduerak. Berdintasuna printzipio gidari dela kudeatzen dira enpresa guztiak, eta horregatik azaltzen dira txosten honetan.

### 2.3 Euskararen inguruko politika

Matia Fundazioaren Hizkuntza Kudeaketa, Kudeaketa Estrategikoaren azpiprozesua da eta bertan azalduko da arlo honetan lantzen diren gai guztiak. Hizkuntza Politika Kalitate Politika orokorrean dago barneratuta, berau Kudeaketa Sistema Bateratuaren bidez formulatu zen 2000. urtean eta erakundeko zentro eta zerbitzu guztietan ezartzen da.

Aplikagarri diren hizkuntzari buruzko arautegi guztiak betetzean oinarritzen da eta erabiltzaileen hizkuntza aukera babesteko helburuz garatutako jardueren etengabeko berrikuntzan.

**HELBURUA:** Euskararen normalizazio eta erabilera prozesua sustatu eta bultzatzea, Matia Fundazioko erabiltzaileen, langileen eta bezeroen hizkuntza eskubideak errespetatuz, zeharkako ildo horren bidez gainerako konpromiso estrategikoak babestuz.

## 2.4 Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun egoeraren diagnostikoa: edukiak

Alderdi hauek aztertu dira diagnostikoaren emaitzen txostenean:

- **Plantillaren ezaugarriak**

- Datu orokorrak
- Sailkapen profesionala Kategoria profesionalak
- Sailaren arabera banaketa
- Erantzukizun mailaren arabera banaketa
- Adin tartearen arabera banaketa
- Enpresan duten antzintasuna
- Zaintza arduen arabera banaketa

- **Lan baldintzak**

- Lan harremanaren mota, kontratua eta lanaldia
- Ordutegiak. Lanaldi motak
- Kontzilio neurriak eta laneko denboraren zein espazioaren malgutasuna
- Sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena
- Laneko segurtasuna eta osasuna

- **Ordainsarien auditoria**

- Sarrera
- Soldata kontzeptuak
- Plantillaren soldata datu orokorrak
- Talde profesionalen arabera azterketa
- Talde profesional guztien laburpena

- **Pertsonak kudeatzeko prozesuak**

- Prestakuntza
- Langileak hautatzea eta lanean hastea
- Barne sustapena eta garapen profesionala
- Barne komunikazioa eta parte-hartzea

- **Enpresaren kanpo harremanak**

- Komunikazio korporatiboa

Laneko agintaritzaren esku jarri du Fundazioak diagnostiko osoa, eta REGCON plataformara igo, «Besteak» atalera.

## 2.4 Ordainsarien auditoria

Enpresari aplikagarri zaion sailkapen profesionalaren arabera egin da **MATIA FUNDAZIO**ko ordainsarien auditoria.

Honako hau da generoko soldata arrakala:

1. Lanaldi osoan diharduten gizonen batez besteko soldataren eta emakumeenaren arteko aldea, ehuneko gisa adierazia;
2. lanaldi osoan diharduten gizonen soldata medianoaren eta emakumeenaren arteko aldea, ehuneko gisa adierazia;
3. kuartilen lau soldata bandetako bakoitzean (behekoan, erdi behekoan, erdi goikoan eta goikoan) lanaldi osoan dauden gizonen eta emakumeen kopurua.

Soldata aldeak honela kalkulatzeko dira:

$$\text{Soldata arrakala} = \frac{\text{Gizonen batez besteko ordainsaria} - \text{Emakumeen batez besteko ordainsaria}}{\text{Gizonen batez besteko ordainsaria}}$$

Emaitza ehuneko gisa adierazten da, eta honela interpretatzen da:

- >%0. Emakumeek gizonek baino gutxiago kobratzen dutela esan nahi du. Honela adieraziko litzateke: «emakumeek gizonek baino % x gutxiago kobratzen dute», gizonen ordainsaria erreferentzia gisa hartuta. Ikus dezagun adibide bat: «emakumeek gizonek baino % 15 gutxiago kobratzen dute»
- =%0. Emakumeek gizonek adina kobratzen dutela esan nahi du.
- < 0%. Emakumeek gizonek baino gehiago kobratzen dutela esan nahi du.

### • Soldata kontzeptuak

- **MATIA FUNDAZIOAN**, ordainsaria oinarritzko soldataz eta honako soldata osagarri hauez osatuta dago:

1. Antzintasun plusa
2. Lanpostuaren osagarria
3. Osagarri historiko pertsonala
4. Osagarri pertsonala
5. Kontsulta medikoa
6. Igande eta jaiegunetako plusa
7. Guardia medikoa
8. Mantentze guardiak
9. Gaueko lanaren plusa
10. Prestasun plusa
11. Erantzukizun plusa

- o **MATIA INSTITUTUAN**, ordainsaria oinarrizko soldataz eta honako soldata osagarri hauez osatuta dago:

1. Antzinasun plusa
2. Osagarri pertsonala
3. Erantzukizun plusa

- o **PETRA LEKUONAN**, ordainsaria oinarrizko soldataz eta honako soldata osagarri hauez osatuta dago

1. Antzinasun plusa
2. Osagarri pertsonala
3. Igande eta jaiegunetako plusa
4. Gaueko lanaren plusa
5. Erantzukizun plusa

- **Plantillaren soldata datu orokorrak**

Ordainsariei buruzko ondorengo azterketa enpresari (hau da, REGCON plataforman 20000632011981 kodearekin erregistratutako Matia Fundazioaren berezko hitzarmenari) aplikatu beharreko lanbide sailkapenaren arabera egin da.

## MATIA FUNDAZIOA

2021. URTEA	EMAKUMEAK	GIZONAK	GIZON-EMAKUMEEN SOLDATA OROKORREN ARTEKO ALDEA
URTEKO SOLDATA OROKORRA (BATEZBESTEKOAK)	26.873€	28.692€	%6
URTEKO SOLDATA OROKORRA (MEDIANA)	24.454€	26.169€	%7

Batez beste, emakumeek gizonek baino %6 gutxiago irabazten dute. Medianan, aldea % 7ra iristen da.

Aldea erakundean gizon gutxi daudelako sortzen da nagusiki. Gizonen artean erantzukizuneko lanpostuak dituztenen —zentroko zuzendarien edo medikuen— ehunekoa emakumeen artean erantzukizuneko lanpostuak dituztenen ehunekoa baino nabarmen handiagoa da. Hori dela eta, batez besteko soldata handiagoa da gizonen kategorian.

## INSTITUTO MATIA

2021. URTEA	EMAKUMEAK	GIZONAK	GIZON-EMAKUMEEN SOLDATA OROKORREN ARTEKO ALDEA
URTEKO SOLDATA OROKORRA (BATEZBESTEKOA)	30.077,85€	-	%32
URTEKO SOLDATA OROKORRA (MEDIANA)	33.056,28€	-	33%

Kasu honetan, bi gizonetako bat zerbitzuko arduraduna delako gertatzen da arrakala. Izan ere, lanpostu hori estrategikoa da, eta erantzukizunari dagokion ordainsaria jasotzen du.

## PETRA LEKUONA

2021. URTEA	EMAKUMEAK	GIZONAK	GIZON-EMAKUMEEN SOLDATA OROKORREN ARTEKO ALDEA
URTEKO SOLDATA OROKORRA (BATEZBESTEKOA)	22.072€	21.623€	%2
URTEKO SOLDATA OROKORRA (MEDIANA)	20.744€	20.737€	%0

Batez beste, emakumeek gizonek baino % 2 gutxiago irabazten dute. Medianan, berriz, ez dago alderik soldatetan. Ondoren, soldata kategorien araberako soldata aldeak azalduko ditugu.

Soldata kategorien araberako soldata aldeak REGCON plataforman «Beste zenbait» atalean erantsitako ordainsarien auditoriari buruzko txosten osatuan zehaztuta daude. Ordainsariei buruzko azterketa horrez gain, talde profesionaletan oinarritutako ordainsarien auditoria bat argitaratu zuen Matia Fundazioak bere informazio ez-finantzarioaren azken egoera orrian.

### 3.1 Jarduketa ardatzak

4 jarduketa ardatz hauen inguruan egituratzen da 2022/2025 Berdintasunerako Plana:



Zenbait helburu eta ekintza zehatz dagozkio jarduketa ardatz bakoitzari, eta denek dituzte beren adierazleak, arduradunak eta epeak, Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko, lorpenak neurtzeko eta datuak kudeatzeko.

### 3.2 Berariazko helburuak eta neurriak

#### 3.2.1 Ardatza: Berdintasunerako lidergoa eta estrategiak

<b>1. HELBURUA: ZUZENDARITZAREN LIDERGOA BERDINTASUNA DELA ETA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alor horretan enpresak duen konpromisoa idaztea, eta enpresaren barruan zein kanpoan zabaltzea.</li> <li>• Plana gauzatzeko behar den jendea eta baliabide materialak esleitzea.</li> <li>• Enpresaren prozesuetara sistematikoki biltzea Berdintasunerako Planaren esku-hartze eremuak (Kudeaketa Sistema), helburu jakin baterako ekintzak izan beharreen enpresaren jardueran txertatuta gera daitezen.</li> <li>• Enpresaren Plan Estrategikoan txertatzea Berdintasunerako Plana.</li> </ul>
<b>2. HELBURUA: BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA ETA HOBEKUNTZA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdintasunerako Planaren jarraipena eta ebaluazioa egitea (gutxienez urtean behin bilera egin behar du Berdintasun Batzordeak).</li> <li>• Berdintasunerako Plana erregistratzea, aplikagarri zaion legeriari jarraikiz (901/2020 eta 902/2020 EDak).</li> <li>• Diagnostikoaren datuak eguneratzea eta Berdintasunerako II. Plana (2030/2034) prestatzea.</li> </ul>

### 3.2.2 Ardatza: Berdintasuna pertsonen kudeaketan

<b>3. HELBURUA: SAILKAPEN PROFESIONALA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lanpostuen balorazioa egiteko sistema bat ezartzea, Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioak lanpostuak baloratzeko argitaratutako prozedurari jarraikiz.</li> </ul>
<b>4. HELBURUA: ORDAINSARIAK</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Soldata politikaren bilakaera aztertzea eta balio bereko postuetan soldata arrakalarik egongo ez dela bermatzea.</li> <li>Urteko ordainsari erregistroa prestatzea, lanpostuen balorazio sistema berriaren arabera, soldata kontzeptu guztiak banakatuta.</li> <li>Ordainsarien auditoria egitea, sailkapen profesional berriaren arabera, balio bereko lanpostuak oinarri hartuta.</li> </ul>
<b>5. HELBURUA: ETENGABEKO PRESTAKUNTZA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Adierazleak definitzea eta haien jarraipena egitea, sexuka bereizita.</li> <li>Plantilla berdintasunaren inguruan trebatzea eta sentsibilizatzea, eta prestakuntza saioak antolatzea enpresaren Berdintasunerako Planaren jarduketak betetzen direla ziurtatzeko.</li> </ul>
<b>6. HELBURUA: LANGILEEN HAUTAKETA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Adierazleak ezartzea eta haien jarraipena egitea, sexuka bereizita.</li> <li>Lanpostuak hizkuntza inklusiboa erabiliz definitzea.</li> <li>Enpresan hasten diren langile berri guztiei ezagutaraztea berdintasunarekiko haren konpromisoa, Berdintasunerako Plana eta egindako jarduketak (jazarpenari aurre egiteko protokoloa eta abar).</li> </ul>
<b>7. HELBURUA: BARNE SUSTAPENA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Adierazleak definitzea eta haien jarraipena egitea, sexuka bereizita.</li> </ul>
<b>8. HELBURUA: SEXU JAZARPENA ETA SEXUAGATIKO JAZARPENA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzio eta tratamendu protokolo bat ezartzea eta plantilla osoari zabaltzea.</li> </ul>
<b>9. HELBURUA: LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Arrisku psikosozialen eta lanekoen hurrengo ebaluazioa genero ikuspegia erabilita egitea.</li> </ul>

### 10. HELBURUA: KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA

- Indarrean dauden kontziliazio neurriak berrikustea eta beste batzuk dokumentatzea (telelana, genero indarkeriaren biktima diren emakumeentzako neurriak...) kontziliazio plan batean.
- Hurrengo lau urteetan prestasuna eta kontratuen partzialtasuna murrizteko eta kontratu partzialen lanaldiaren ehunekoa handitzeko modua aztertzea.
- Genero indarkeria jasaten duten emakumeak babesten dituzten lan eskubideen berri ematea, hitzarmenean jasota egon arren, laneko bizitza beren egoera pertsonal eta/edo familiarrarekin uztartu ahal izan dezaten.

### 11. HELBURUA: BARNE KOMUNIKAZIOA ETA PARTE-HARTZEA

- Dauden foroak baliatzea egindako Berdintasunerako Planaren, diagnostikoaren ondorio nagusien eta Negoziazio Batzordean adostutako ekintza nagusien berri emateko.
- Enpresako langile guztiei jakinaraztea martxan direla diagnostikoa eta Plana.
- Enpresako plantilla osoari jakinaraztea Berdintasunerako Planaren emaitzen berri.
- Sexu jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari aurre egiteko protokoloari buruzko informazioa ematea.

### 3.2.3 Ardatza: Gizartearen gaineko efektu eragilea

### 12. HELBURUA: KOMUNIKAZIO KORPORATIBOA

- Interes taldeei jakinaraztea enpresak berdintasunarekiko duen konpromisoaren berri. (Webgunean ere jarri).
- Hizkuntzaren erabilera ez-sexistarako irizpideak ezartzea eta zabaltzea barruko zein kanpoko komunikazio baliabideetan (webgunea, sare sozialak, testu liburuxkak, hizkuntza inklusiboaren erabilerari buruzko gida eta abar).
- Hizkuntza inklusiboa erabiltzeko prestakuntza.

### 13. HELBURUA: BERDINTASUNAK GIZARTEAN DUEN EFEKTU ERAGILEA

- Berdintasunaren aldeko eta indarkeria matxistaren aurkako kanpainak antolatzea edo ekimenetan parte hartzea (azaroak 25, martxoak 8, maiatzak 17, ekainak 28...).
- Fundaziotik kanpoko enpresekiko kontratuetan, zerbitzuaren ekintza guztietan berdintasunaren arloan indarrean dagoen legeria betetzea aginduko duen klausula bat txertatzea.
- Genero ikuspegia txertatzea enpresak gizartearekin egiten dituen jarduketetan.



### 3.2.4 Ardatza: Berdintasuna pertsonen kudeaketan

#### 14. HELBURUA: PROGRAMAK ETA INPAKTUARI BURUZKO MEMORIAK

- Memoretan sexuka bereizita aurkeztea zerbitzuen erabiltzaileei buruzko datuak.
- Genero ikuspegia txertatzea azterketa eta txosten teknikoetan.

### 3.3 Neurriak, adierazleak, arduraduna eta egutegia

#### ARDATZA: BERDINTASUNERAKO LIDERGOA ETA ESTRATEGIAK

HELBURUAK / NEURRIAK	JARRAIPENAREN ADIERAZLEAK	ARDURADUNA	HARTZAILEAK	EPEA	
<b>Zuzendaritzaren lidergoa berdintasuna dela eta</b>	Zuzendaritzak berdintasunarekin duen konpromisoa prestatzea eta zabaltzea	Prestatu da konpromisoa eta langile guztiei eman zaie haren berri	Zuzendaritza	Plantilla	<b>2023</b>
	Plana gauzatzeko behar den jendea eta baliabide materialak esleitzea	Urteko aurrekontua zehaztu eta esleitu da	Zuzendaritza	Plantilla	<b>2023 2024 2025 2026</b>
	Enpresaren Plan Estrategikoan txertatzea Berdintasunerako Plana	Berdintasunerako Plana txertatu da	Zuzendaritza	Plantilla	<b>2023</b>
	Sistematikoki txertatzea enpresaren prozesuetan Berdintasunerako Planaren esku-hartze alorrak	Berdintasunerako Plana Kudeaketa Sistemari txertatu da	Zuzendaritza	Plantilla	<b>2023</b>
<b>Berdintasunerako Planaren kudeaketa eta hobekuntza</b>	Berdintasunerako Planaren jarraipena eta ebaluazioa. Berdintasun Batzordea	Urtean bilera 1 egitea gutxienez	Berdintasun batzordea	-	<b>2023 - 2026</b>
		Emaitzen urteko txostena egitea			
		Hurrengo urteko Plana doitzea			
	Berdintasunerako Plana erregistratzea, aplikagarri zaion legeriari jarraikiz	Plana erregistratzea	Blanca Garay		
	Diagnostikoaren datuak eguneratzea eta Berdintasunerako II. Plana (2027/2030) lantzea	Plan berri bat martxan jartzea	Negoiazio batzordea	Plantilla	<b>2026</b>

**ARDATZA: PERTSONEN KUDEAKETA**

HELBURUAK / NEURRIAK		JARRAIENAREN ADIERAZLEAK	ARDURADUNA	HARTZAILEAK	EPEA
<b>Sailkapen profesionala</b>	Lanpostuak baloratzeko sistema bat ezartzea, 902/220 EDari jarraikiz.	Lanpostu guztiak definitzea eta baloratzea	Zuzendaritza	Plantilla	<b>2026</b>
<b>Ordainsariak</b>	Soldata arrakalak aztertzea, pixkanaka zuzenduz joateko	Urteko soldata erregistroa prestatzea (902/2020 EDa)	GIZA BALIABIDEAK	Plantilla	<b>2023 2024 2025 2026</b>
	Ordainsarien auditoria egitea, sailkapen profesional berriaren arabera, balio bereko lanpostuak oinarri hartuta	Auditoria egin da	GIZA BALIABIDEAK	Plantilla	<b>2026</b>
<b>Prestakuntza</b>	Plantilla berdintasunean prestatzea, eta prestakuntza saioak antolatzea enpresako Berdintasunerako Plana betetzen dela bermatzeko	Prestakuntza egin da	Kanpoko aholkularitza	Plantilla	<b>2025</b>
	Adierazleak definitzea eta haien jarraipena egitea, sexuka bereizita	Adierazleak urtero zehaztu eta bete dira	GIZA BALIABIDEAK	Plantilla	<b>2023</b>
<b>Pertsonak kudeatzeko prozesuak: hautaketa</b>	Pertsonak kudeatzeko prozesuen adierazleak ezartzea, sexuka bereizita	Emaitzak bereiz aztertzea (emakumeen %-a, gizonen %-a) eta hautaketa zein sustapen prozesuak	GIZA BALIABIDEAK	Plantilla	<b>2023 - 2026</b>
	Lanpostuak hizkuntza inklusiboa erabiliz izendatzea	Lanpostuen izena aldatu da	GIZA BALIABIDEAK	Plantilla	<b>2023</b>
	Jende guztiari jakinaraztea enpresak berdintasunarekin duen konpromisoa, Matia Eskolan ezarritako prozesuaren bidez	Matia Eskolako harrera prozesua amaitu da  Langile hasiberrien % 100 informatuta	GIZA BALIABIDEAK	Langile berriak	<b>2023 2024 2025 2026</b>
<b>Barne sustapena</b>	Adierazleak zehaztea eta haien jarraipena egitea, sexuka bereizita	Adierazleak urtero zehaztu eta bete dira	GIZA BALIABIDEAK	Plantilla	<b>2022</b>
<b>Sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena</b>	Sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzio eta tratamendu protokolo bat ezartzea eta plantilla osoari zabaltzea	Protokoloa, prestatua eta plantilla osoari zabaldua (informazio txostena)	Berdintasun Batzordea	Plantilla	<b>2023</b>
	Aplikazioaren jarraipena	Adierazlearen ezarpena eta jarraipena	Berdintasun batzordea	Plantilla	<b>2023 - 2026</b>

HELBURUAK / NEURRIAK		JARRAIPENERAKO ADIERAZLEAK	ARDURADUNA	HARTZAILEAK	EPEA
<b>Segurtasuna eta osasuna</b>	Arrisku psikosozialen eta laneko en hurrengo ebaluazioa genero	Azterketa txertatu da	GIZA BALIABIDEAK / APP	Langileak	<b>2024</b>
<b>Kontziliazioa</b>	Revisar las medidas de conciliación y documentarlas en un Plan	Kontziliazio plana egin eta zabaldu da	Berdintasun batzordea	Plantilla	<b>2023</b>
	Hurrengo lau urteetan prestasuna eta kontratuen partzialtasuna murrizteko eta kontratu partzialen lanaldiaren ehunekoa handitzeko modua lantzea	Hiru neurri aztertu dira gutxienez	Berdintasun batzordea	Plantilla	<b>2024</b> <b>2025</b>
	Informar de la existencia de los derechos laborales que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género	Plantilla osoari zabaldu zaio	GIZA BALIABIDEAK	Plantilla	<b>2023</b>
<b>Barne komunikazioa</b>	Plantillari jakinaraztea diagnostikoaren eta Berdintasunerako Planaren emaitzen berri	Plantilla osoari eman zaio informazioa	Zuzendaritza	Plantilla	<b>2023</b>
		Urtean behin eman behar da, gutxienez, Berdintasun Planaren aurrerapenen berri	Berdintasun batzordea	Plantilla	<b>2023</b> - <b>2026</b>

### ARDATZA: PLANAK GIZARTEAN DUEN ERAGINA

HELBURUAK / NEURRIAK		JARRAIPENAREN ADIERAZLEAK	ARDURADUNA	HARTZAILEAK	EPEA
<b>Komunikazio korporatiboa</b>	Interes taldeei jakinaraztea enpresak berdintasunarekiko duen konpromisoaren berri	Berdintasunerako Plana argitaratzea, edo haren laburpen bat webgunean plazaratzea	Zuzendaritza	Bezeroak, hornitzaileak, plantilla eta abar	<b>2023</b>
	Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexistarako irizpideak ezartzea eta zabaltea	Hizkuntza eta irudiak erabiltzeko gida egin da	Kanpoko aholkularitza	Bezeroak, hornitzaileak, plantilla eta abar	<b>2023</b>
	Hizkera inklusiboa erabiltzeko prestakuntza	Prestakuntza egin da	Kanpoko aholkularitza	Bezeroak, hornitzaileak, plantilla eta abar	<b>2023</b>
<b>Gizartean berdintasuna sustatzea</b>	Berdintasunarekin lotura duten ekitaldi eta jarduketetan parte hartzea eta erakundeekin elkarlanean aritzea	Urtean bi kanpainatan gutxienez parte hartu da (martxoaren 8an eta azaroaren 25ean)	Berdintasun batzordea	Bezeroak, hornitzaileak, plantilla eta abar	<b>2023</b> - <b>2026</b>
	Fundaziotik kanpoko enpresekiko kontratuetan, zerbitzuaren ekintza guztietan berdintasunaren arloan indarrean dagoen legeria betetzea aginduko duen klausula bat txertatzea	Klausula txertatu da	Zerbitzu juridikoak eta erosketa saila	Hornitzaileak	<b>2023</b>
	Enpresak gizartearekin egiten dituen jarduketetan genero ikuspegia txertatzea	Berdintasun Batzordeak enpresaren kanpoko ekintzak berrikustea. Arduradunei berdintasunari buruzko trebakuntza ematea.	Berdintasun Batzordea Komunikazio Saila	Erabiltzaileak	<b>2023</b>

**ARDATZA: ERABILTZAILAK ETA ZERBITZUAK**

HELBURUAK / NEURRIAK		INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ARDURADUNA	HARTZAILEAK	EPEA
<b>Programak eta inpaktuari buruzko memoriak</b>	Memorietan zerbitzuen erabiltzaileei buruzko datuak sexuka berezita aurkeztea	Memoriak, datuak bereziak dituztela	Zuzendaritza	Bezeroak, hornitzaileak eta abar	<b>2023</b>
	Azterketa eta txosten teknikoetan genero ikuspegia txertatzea	Sexuaren arabera berezitako datuak eta genero inpaktuari buruzko azterketa dituzten txosten eta azterlan teknikoak	Berdintasun Batzordea	Bezeroak, hornitzaileak eta abar	<b>2023</b>

### 3.4 Materiales y recursos

Jarraian aipatuko ditugun bi alderdiok ezinbestekoak dira Berdintasunerako Plana gauzatzeko, garatzeko eta denborak aurrera egin ahala enpresak izango dituen egoera berriei erantzun egokia emateko.

Honenbestez, gomendatzen dugu berariazko egiturak eta baliabideak sortzea Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Plana koordinatu eta martxan jartzeko.

#### 3.4.1. Lantalde operatiboa

Plana onartutakoan, Berdintasunerako Planaren Jarraipen eta Ebaluazio Batzordea izango da Negoziazio Batzordea. Oro har, Batzordearen eginkizun nagusia berdintasuna sustatzea izango da, eta, horretarako, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun benetako eta eraginkorrerako kultura baten oinarriak ezarriko ditu lanaren antolakuntzan. Berdintasun Batzordea parekidea da langileen legezko ordezkartzaren eta beste funtzio batzuk dituzten enpresako beste pertsona batzuen legezko ordezkartzaren artean.

Helburua: Berdintasunerako Planak urtero zehaztuko dituen helburuak eta ekintzak koordinatzea, eta haien jarraipena eta ebaluazioa egitea. Batzordearen berezko egitura iraunkorra izango da, baina karguak behin-behinekoak izango dira, batzordekideak txandaka hauta daitezzen.

Gaur egun, honako hauek dira Batzordea osatzen dutenak:

- **Enpresa Batzordearen izenean:**
  - Izaskun Cantabella Escudero, LAB.
  - Luis M. Orzaiz Etxenagusia, LAB.
  - Eva María Amores Santano, SAE.
  - Ingrid Hernández Ramos, ELA.
  - Leire Valero Madrid, UGT.

- **Enpresaren izenean:**

- Nerea Galdona Erquicia, Institutuko teknikaria.
- Nerea Mendizabal Ormazabal, Pertsonen teknikaria.
- Blanca Isabel Garay Otegui, idazkari teknikoa.
- Amaia Lete Magdaleno, Pertsonen zerbitzua.
- Izaskun Miranda Sarobe, Pertsonen zuzendaria.

### **3.4.2 Baliabideak**

Zenbait baliabide ekonomiko behar dira Plana aurrera eramateko. Beraz, diru partida bat aurreikusi behar da horretarako enpresaren urteko aurrekontuan.

#### 4.1. Berdintasunerako Planaren jarraipena

Urteko planetan banatu behar da urte anitzeko Berdintasunerako Plana, hobeto kudeatzeko. Zenbait mailatan kudeatu behar da Berdintasunerako Planaren jarraipena:

- Helburuen eta ekintzen arduradunek egin behar dute jarduketaren jarraipena, kronogramari jarraikiz.
- Zuzendaritzak helburuen jarraipena egin behar du.
- Berdintasun Batzordeak jarraipen orokorra egin behar du.

Jarraipenaren berrikuspenetan, zehaztutako jarduketaren egoera eta ezarritako helburuen betetze maila aztertuko dira.

Desbideratzerik detektatuz gero, hobetzeko ekintzak ezarriko dira —hala badagokio— egoera birbideratu eta planifikatutako helburuak betetzeko.

#### 4.2 Berdintasunerako Planaren ebaluazioa

Ebaluazioa egingo da, eta Planaren egoerari buruzko **ebaluazio memoria bat prestatuko da bi urtean behin, baita Plan osoaren amaierako ebaluazio memoria ere.**

Planaren ebaluazioaren bitartez, berariazko helburu hauek ere lortu nahi dira:

- Urteko eta urte anitzeko Planaren betetze maila zenbatekoa den jakitea.
- Planaren garapenerako martxan ipinitako baliabide, metodologia eta prozeduren egokitasuna baloratzea.
- Enpresan aukera berdintasuna sustatzeko eta bermatzeko ekintzak behar dituzten premia berriak identifikatzea, hartutako konpromisoari jarraikiz.
- Hurrengo bi urteetarako Berdintasunerako Plana eta urte anitzeko Planean burutzeke dauden gaiak doitzea, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako hurrengo Planean aztertzeke.

#### 4.3 Berdintasunerako Plana aldatzeko prozedura

Enpresaren barruan zein kanpoan aldaketa esanguratsurik gertatuz gero ekin behar zaio Berdintasunerako Plan hau aldatzeari.

- Planean aurreikusitako jarraipen eta ebaluazio azterketaren emaitzei jarraikiz.
- Enpresan fusiorik, xurgapenik, eskualdatzerik edo estatus juridikoaren aldaketarik izanez gero.

- Enpresaren plantilla, lan metodoak, antolakuntza edo ordainketa sistemak aldarazten dituen edozein gorabehera gertatuz gero, barne direla hitzarmenaren ez-aplikazioak eta lan baldintzen aldaketa esanguratsuak (Plana prestatzeko oinarri izan den egoeraren diagnostikoan aztertutako egoerekin alderatuz).
- Aldaketarik izaten bada egungo Berdintasunerako Plana erregulatzen duen egungo araudian.

Plana aldarazten duen egoera horietakoren bat sortuz gero, ezohiko bilera baterako deialdia egin dezake Negoziazio Batzordeko edozein kidek, Plana aldatzeko prozedurari eta negoziatioari ekitearren.

- Bileraren emaitza akta batean jaso behar da, bertaratu diren guztien sinadurak dituela: aldaketa onartu den ala ez, aldaketaren justifikazioa, eta haren emaitza.
- Oro har, adostasunez hartu behar ditu erabakiak Batzordeak.
- Fede onez negoziatu behar dute alderdiek, ados jartzen saiatuz; akordioak lortzeko — osoak zein partzialak—, berriz, alderdi bakoitzaren gehiengoa behar da (enpresarena eta langileen legezko ordezkariarena).
- Bileraren aktan jaso behar dira desadostasun guztiak.

#### **4.4 Auziak konpontzeko prozedura**

Adostasunik ezean, auziak konpontzeko prozedura eta organoen bitartekaritza (PRECO) eska dezake Negoziazio Batzordeak.





matia

*vivir con sentido*