


EITB-N EMAKUMEEN ETA
GIZONEN AUKERA
BERDINTASUNERAKO II.
PLANA 
(2015-2018)

2015eko azaroaren 13a

AURKIBIDEA

Sarrera	3
II. Plana kudeatzeko egiturak	4
II. Planaren kudeaketa eta ebaluazio sistema	4
Estrategiaren jarduketa eta garapen programak	
P1. Lidergoa eta estrategia	7
P2. Erakundearen politika eta kultura	7
P3. Pertsonen kudeaketa	8
P4. Lan osasuna eta arriskuen prebentzioa	8
P5. Harremana inguruarekin. EiTB, berdintasunaren traxzio erakunde gisa	9
P6. EiTBren edukiak	9
Berdintasunerako plan estrategikoaren garapena (2015-2018)	10

01. | SARRERA

EiTBren berdintasun plan hau zerbitzu publikoko komunikazio talde honek egiten duen **bigarrena** da, eta EAEn dauden legegintzako garapenei eta, aukera berdintasunaren arloan, gobernuen mailan ezarritako arauari erantzuteko sortu da.

4/2005 Legeak, otsailaren 18koak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoak, 40. artikuluan (Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak) hau adierazten du: *“Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresek beti, bai eta enplegatutako pertsona-kopuruaren edo beste irizpide batzuen arabera erregelamenduz zehaztuko diren enpresa pribatuek ere, hala enpresa barruan nola kanpoko jardunean, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko neurri zehatzak eta eraginkorrak biltzen dituzten planak edo programak egin behar dituzte”*.

Helburu hori lortze aldera, eta nahiz eta EiTB Taldea jada ari zen arlo honetan lanean aurretik, 2010ean, **Aukera Berdintasunerako I. Plana** jarri zen abian. Orain, bigarren honek jarraipena emango dio, Emakunderen VI. Berdintasun Planak proposatutako arautzei eta eskakizun berriei egokituta.

Zehazki, II. plan hau **Emakunderen VI. Berdintasun Planaren** arau orokorren barnean dago. Aukera berdintasunaren arloan lan publikoa, beste helburu batzuen artean, honetara bideratzeko modua ematen du Emakunderen plan horrek: *“administrazioaren antolaketa eta barne-funtzionamendua aldatzeko erronkei eta gizartea aldatzeko erronkei (balio-aldaketak, emakumeen ahalduntzea, gizarte antolaketa erantzunkidea eta emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea bultzatzeko) irtenbidea ematea”*.

Helburu horiek lortzeko, aipatutako esparruetan berdintasunerantz aurrera egiteko giltzarri jo diren lanerako **ildo estrategikoen** arabera egituratu da plan hau. Hain zuzen, hauek dira:

- | Lidergoa eta estrategia
- | Erakundearen politika eta kultura
- | Pertsonen kudeaketa
- | Lan osasuna eta arriskuen prebentzioa
- | Harremana inguruarekin. EiTB, berdintasunaren traxzio erakunde gisa
- | EiTBren edukiak

Egiteko dagokionez, Emakunderen VI. Berdintasun Planak ahalbidetzen du *“herri-erakunde eta -administrazioek autonomia handiagoa izatea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko beren planak eta programak definitzeko, bai eta malgutasun maila handiagoa ere, esku hartzeko metodologiak hautatzeko garaian”*; dena den, erakunde, administrazio eta enpresa publiko guztiek *“norabide berean eta helburu berak lortzeko”* lan egiteko eskatzen du.

Aurretik ikusi den moduan, markatutako helburuak eta administrazio publikoen baterako lanaren ildoak betetzea errespetatuta, metodologiaren arloko autonomia islatu da **Diagnostikoa** eta **Plana** egitean. Parte-hartzean oinarritutakoak izanik, zuzendaritzako kideek, enpresa batzordeek eta erredakzio kontseiluek parte hartu dute egitean, eta, hartara, EiTBren Aukera Berdintasunerako I. Planean bezala, lortuko da erakunde osoaren plan moduan ikustea hau ere. Planaren inguruko konpromiso, inplikazio eta babes zabala izatea lortu da eta, horrenbestez, betetzeko eta adostasunez garatzeko berme onena izaten ari da.

02. | III. PLANA KUDEATZEKO EGITURAK

Berdintasunerako Plana abiarazteko, hura bultzatzeko eta koordinatzeko egitura bat zehaztu du EiTBk.

Bultzatzeko eta koordinatzeko egitura

4/2005 Legeak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoak, 10. artikuluan jasotzen duen moduan, autonomia erkidegoko administrazioek *“beren egiturak egokitu behar dituzte, halako moduz non administrazio bakoitzak emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak bultzatu, programatu, ebaluatu eta horiei buruzko aholkuak ematen jardungo duen erakunde, organo edo administrazio-unitate bat izango baitu, gutxienez, dagokion jarduera-eremuan”*.

Alde horretatik, EiTBk **pertsona bat** du langileen artean Berdintasun Agentearen masterra duena (EHUkoa, Emakunderekin elkarlanean), enpresaren arloko espezialitatekoa. Zeharkako eginkizunak gauzatzen dituen sail batean aritzen da, EiTBko Giza Baliabideen Sailean.

Profesional hori **arduratuko da** Plana ezartzeko **prozesuaren buru izateaz** eta, ondoren, lortutako emaitzak neurtzeaz. Era berean, pertsona horren egitekoa izango da aurreikusten diren ekintzak martxan jartzeko ardura duten EiTBko gainerako pertsonen behar duten aholkularitza eta laguntza ematea.

Hori guztia egiteko, gainera **Ado2** enpresaren sostengua izango du, berdintasun diagnostikoak eta planak egiten eta ezartzen aditua baita.

EiTBren Berdintasunerako II. Planean planteatutako helburuak lortzea, gainera, erakundearen **zuzendaritzako kideen** eta **Berdintasun Batzordearen** esku egongo da (azken horretan, besteak beste, parte hartzen dute zuzendaritzako eta sindikatuetako ordezkariak).

Modu osagarrian, ezartzeko prozesuan, edukiei dagokien zatian, EiTBko **Edukien Batzordeak** ere parte hartuko du.

03. | KUDEAKETA ETA EBALUAZIO SISTEMA

Plana kudeatzeko planteatzen diren **mekanismo nagusiak** hauek izango dira:

I. | Programazioa

Urtero lanerako plan bat egingo da (Berdintasunerako II. Planean bildutakotik abiatuta), eta urte bakoitzean abian jarriko diren helburuak eta ekintzak jasoko ditu. Horrez gain, lanerako plan horretan hauei dagokien informazioa bilduko da:

- Jarduketaren izaera edo ezaugarriak. Hasiara eta amaiera duen, edo urte osoan garatzekoa den.
- Ekintza hasteko hilabetea eta aurreikusita dagoen iraupena.
- Begiz jotako aurrekontua.
- Erakunde laguntzaileak.
- Espero diren emaitzak.

II. | Jarraipena

Jarraipena oso garrantzitsua da Plana abiaraztean, haren garapenari buruzko informazioa emango baitigu. Horretarako, urtero, ekintza hauek jarriko dira martxan:

- **Jarraipen sistema bat ezartzea.** Helburuak, ardurak dituzten eragileak, egoki garatzeko prozedura eta egutegia jasoko ditu.
- **Informazioa jasotzea,** ekintzen arduradun bakoitzarentzako lan fitxen bidez.
- **Jarraipen txostena egitea.** Fitxen bidez bildu den informazioa aztertu eta gero, jarraipen txosten bat idatziko da eta, besteak beste, informazio hau izango du:
 1. Bildutako datuak. Denak daude? Daturik falta da? Koherentzia dute? Eta abar.
 2. Neurrien garapena. Epeei jarraitzen zaie? Aurreikusitako moduan gauzatzen ari dira? Eta abar.
 3. Planaren edukia. Zein zailtasun ari gara izaten abiarazteko? Egokitzen al da erakundearen ezaugarrietara? Eta abar.
 4. Baliabideak. Behar diren baliabideak izaten ari gara Plana abiarazteko?
 5. Parte-hartzea. Langileei dagokienez, ekintzak martxan jartzeari aurre egin dio inork? Zer dela-eta? Eta abar.
 6. Premia berriak. Plana abiaraztean zein premia sortu dira? Nola erantzun diezaiekegu? Eta abar.

III. | Ebaluazioa

II. Plana ezartzeko ardura duen taldea izango da EiTBren II. Planari jarraipena eta ebaluazioa egitearen arduraduna, 4/2005 Legeak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoak, 9. artikuluan jasota duenaren arabera.

Estrategia pluralista eta malgu batetik ekingo zaio ebaluazioari, eta Plana abiarazteko urteetan hauek konbinatuko ditu:

- Plana betetzearen gaineko balioespen zehatza eta globala, batez ere, kontuak ematera eta balioespen orokorra egitera bideratuta.
- Planaren eraginerako giltzarritzat jotzen diren eta ikasteko eta hobetzeko erabilgarritasun handikoak diren berariazko alderdi batzuetan arreta jartzen duten analisiak egitea.

Horretarako, Berdintasunerako II. Planaren ebaluazio **jarraitua** egingo da, eta, gainera, **urteko txosten** bat idatziko da. Ebaluazioa maila desberdinetan egingo da:

Betetze mailaren ebaluazioa. Jarduteko plana jarraituta, jarraipen kuantitatiboa egingo da, ondoko aldagai hauek aintzat hartuta:

- gauzatua
- zati batean gauzatua
- gauzatu gabea
- gauzatua, baina ez zegoen planifikatua
- arrazoiak

Prozesuaren ebaluazioa. Ezartzeko prozesuaren indarguneak eta hobetzeko arloak aztertuko dira, inplikaturik dauden pertsonen galdetuta. Kontuan hartuko dira alderdi hauek: inplikazioa, lan tresnak eta koordinazioa, komunikazioa, parte hartzeko prozesuak... Ikastea eta hobetzean arreta handia jartzen duen ebaluazioa da, eta erabakiak hartu ahal izateko alderdi kualitatibo oso garrantzitsuak barnean hartzeko bidea emango du.



Eraginaren ebaluazioa. Berdintasun politikak duen eragina aztertuko da (bai nahi diren eraginak, bai nahi ez direnak), eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan egin diren aurrerapenak neurtuko dira (Nola aldatu da erakundearen egoera berdintasunarekiko?).

PROGRAMAK

1. PROGRAMA | **Lidergoa eta estrategia**

Erakundearen berdintasuna kudeatzea, modu sistematikoan, bermatzen duten oinarriko baldintzak ezartzeko beharrezkoak diren jarduketak abian jartzen jarraitzea du helburu programa honek. Hartara, Erakundeak berdintasunarekiko duen konpromisoa gauzatu egiten da.

Helburu nagusiak

- 1.1 Erakundeak berdintasunarekiko duen konpromisoa idatzi eta neurri handiagoan biltzea Erakundearen dokumentu estrategikoetan eta informazioa sozializatzea, Erakundeko kide diren pertsona guztiek barneratu dezaten.
- 1.2 Sexuaren aldagaia barnean hartzea hedatzen jarraitzea, modu sistematizatuan, Erakundeak sortzen dituen datu base guztietan, eta aldagai hori gurutzatzea jasotako gainerako guztiekin, Erakundearen etorkizunean gerta litezkeen bereizkeria egoerak identifikatze aldera.
- 1.3 Berdintasun Batzordeari jarraipena ematea. Hartan, ordezkaturik daude zuzendaritza, arloaren arduradunak eta sindikatu eta ordezkariak. Gainera, lanerako plan egoki batez hornituko da.
- 1.4. Edukien Batzordeari jarraipena ematea, lanerako plan bat eta hura garatzeko metodologia eginda.
- 1.5. Berdintasuna sustatzeko erakundearen sareetako kide izaten jarraitzea.

2. PROGRAMA | **Erakundearen politika eta kultura**

EiTBn lan egiten duten pertsonen emakumeen eta gizonen tratua eta aukera berdintasunarekiko errespetuzko jokaera ohiturak dituztela bermatzen duen erakunde kultura sistematizatze oinarriko baldintzak ezartzeko beharrezkoak diren jarduketak batzen ditu programa honek.

Helburu nagusiak

- 2.1. Komunikazio inklusiboa baliatzea, emakumeak ikusgai egiteko bidea emango duena, EiTBn eta gizartearen gainerako arloetan.
- 2.2. Emakumeen eta gizonen tratua eta aukera berdintasuna beharrezkoa dela sentibilizatzea langileak.
- 2.3. Emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna beharrezkoa dela sentibilizatzea zuzendaritzako kideak.

3. PROGRAMA | **Pertsonen kudeaketa**

Emakumeen eta gizonen tratu eta aukera berdintasunean oinarritutako kudeaketa bati jarraipena emango dioten jarduketak gauzatzea xede du programa honek.

Programa honek, era berean, proposatzen du EiTBn lan egiten duten pertsonen kontziliazioaren arloan dituzten eskubideak ezagutzearen alde lan egitea.

Amaitzeko, eta diagnostikoaren datuak aintzat harturik, ikusita emakumeak izaten direla nagusiki Erakundeetan dauden kontziliazio neurriak hartzen dituztenak, programa honen beste helburu bat da pixkana lortzea gizonen baliatzea neurri horiek, haiek ez erabiltzeak emakumeen garapen profesionalean duen kontrako eragina ezabatzeke.

Egoeraren gainean egindako diagnostikoan adierazten den moduan, bereizkeria bertikala eta horizontala ez egotea bultzatzea eta kontziliazio neurrien erabilera erantzunkidea lortzea (gizonen eta emakumeen aldetik) ezinbesteko baldintza da Erakundeetan identifikatutako soldata arrakala guztiz ezabatzeke.

Helburu nagusiak

- 3.1. Kontziliazio dokumentu bat egitea, EiTBn lan egiten duten pertsonen lana, familia eta arlo pertsonala bateratzeko dituzten neurriak sistematizatzeko, eta langileen artean ezagutaraztea.
- 3.2. Enpresan erabilgarri dauden kontziliazio neurriei heltzen dieten gizonen kopurua pixkana gero eta handiagoa izatea lortzea, kontziliazio erantzunkidea bermatzeko.

4. PROGRAMA | **Lan osasuna eta arriskuen prebentzioa**

Programa honen asmoa da arriskuen eta lan osasunaren prozedurak eta protokoloak emakumeen berriazko premietara egokitzen joaten jarraitzea. Alde horretatik, barnean hartzen ditu sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena saihestu beharreko arrisku psikosozialen artean, eta genero indarkeria paira dezaketen emakumeei laguntza eta babesa ematera bideratutako neurriak hartzen ditu, lan harremanean izan dezakeen eraginari dagokionez.

Helburu nagusiak

- 4.1. Emakumeen berriazko premiak osasuna zaintzeko protokoloetan sartzen jarraitzea (ginekologia azterketak).
- 4.2. Sexu jazarpenetik eta sexuagatiko jazarpenetik libre dagoen antolaketa ingurune bat bermatzen jarraitzea, sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren egungo protokoloa berrikusita eta egokituta.
- 4.3. Genero indarkeria pairatzen duten langileei laguntza eta babesa ematera bideratuta dauden legezko neurriak zabaltzea, 1/2004 Lege Organikoan, abenduaren 28koan, genero

indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoan, jasota dagoenaren esparruan.

5. PROGRAMA | Harremana inguruarekin. EiTB, berdintasunaren trakzio erakunde gisa

EiTBren kanpo ekintza du xede programa honek, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde, enpresa hornitzaileekiko eta azpikontratekiko jarduketan bidez, berdintasunaren trakzio erakunde bihurtuta. Horrez gain, eragin positiboa lortu nahi du ingurunean, berdintasunaren aldeko jarduketak sartuta Gizarte Erantzukizuneko politikan.

Helburu nagusiak

- 5.1. Enpresa hornitzaileei eta azpikontratei berdintasunean trakzioa eragitea helburu duten jarduketak barnean hartzea.
- 5.2. Kanpora zabaltzea edo jakinaraztea emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunarekiko EiTBk hartua duen konpromisoa.

6. PROGRAMA | EiTBren edukiak

Gure nortasuna eraikitzean parte hartzen dute hedabideek. Eragina dute generoaren, klasearen, arrazaren eta abarren gainean dugun nozioan. Hedabideek transmititzen dituzten edukiak eragina dute munduaz dugun ikuskeran eta gure baliorik sakonetenan. Generoari dagokionez, gizona izatearen eta emakumea izatearen gaineko ideiak ematen dizkigute, nola kontsumitu, jantzi, jokatu... behar dugun.

Hori dela-eta, ezinbestekoa da Berdintasunerako II. Plan honetan EiTBren edukietan genero zeharkakotasunaren gaia lantzen jarraitzea. Hartara, programa honen xedea da lan egitea euskarri guztietan emandako eduki guztiek generoaren ikuspegia kontuan har dezaten.

Helburu nagusiak

- 6.1. EiTBk berak ekoizitako edukietan generoaren ikuspegia sartzeari begira lan egiten jarraitzea.
- 6.2. EiTBn, irratian eta Interneten emandako publizitate iragarkietan emakumeen presentzia zaintzea.
- 6.3. Beste batzuek ekoizitako programetan, edukietan generoaren ikuspegia landu dezatela sustatzea.

Berdintasunerako plan estrategikoaren garapena (2015-2018)

1. PROGRAMA | Lidergoa eta estrategia

1.1 Ekintza-helburua. Erakundeak berdintasunarekiko duen konpromisoa idatzi eta neurri handiagoan biltzea Erakundearen dokumentu estrategikoetan eta informazioa sozializatzea, Erakundeko kide diren pertsona guztiek barneratu dezaten.

Ekintzak

- A1.** Sortzen joaten garen dokumentu estrategiko guztietan berdintasunaren berariazko helburuak modu garatuagoan sartzearen egokitasuna berrikustea.
- A2.** Egokia den kasuetan, sexuaren aldagaia sartzea, hizkuntzaren erabileratik harago joanda (hurrengo plan estrategikoak, misioa, ikuspegia eta balioak...).
- A3.** Arlo honetan dokumentu estrategikoetan EiTBk markatutako berariazko helburuak langile zerrendako kide guztiei helaraztea.

Arduradunak

Estrategiaren zuzendaria

1.2 Ekintza-helburua. Sexuaren aldagaia barnean hartzea hedatzen jarraitzea, modu sistematizatuan, Erakundeak sortzen dituen datu base guztietan, eta aldagai hori gurutzatzea jasotako gainerako guztiekin, Erakundean etorkizunean gerta litezkeen bereizkeria egoerak identifikatze aldera.

Ekintzak

- A4.** Datuak biltzeko informatika programa edo sistema guztiak generoaren ikuspegiari egokitzen jarraitzea, sexuaren aldagaia barnean hartuta, egokia den guztietan.
- A5.** Sexuaren aldagaia informazioa biltzeko inprimatutako fitxa edo agiri guztietara aldatzea, egokiak diren etara.

Arduradunak

Sistemen zuzendaria

1.3 Ekintza-helburua. Berdintasun Batzordeari jarraipena ematea. Hartan, ordezkatuta daude zuzendaritza, arloen arduradunak eta sindikatu etako ordezkariek. Gainera, lanerako plan egoki batez hornituko da.

Ekintzak

- A6.** Enpresako Berdintasun Batzordearen osaera behar berrietara berregokitzea.
- A7.** Berdintasun Batzordearen eginkizunak eta funtzionatzeko era hitzartzea (saioen maiztasuna, iraupena, Batzordearen eginkizunak...), helburua izanik egitura hori sendotzea Plana abiarazteari begira.
- A8.** Batzordeak urte osoan lan egiteko plan bat egin eta abian jartzea.
- A9.** Berdintasun Batzordearen lanaren funtzionamendua eta emaitzak ebaluatzea.

Arduradunak

Berdintasunaren arduraduna
Berdintasun Batzordea

1.4. Ekintza-helburua. Edukien Batzordeari jarraipena ematea, lanerako plan bat eta hura garatzeko metodologia eginda.

Ekintzak

- A10.** Enpresako Edukien Batzordearen osaera behar berrietara berregokitzea.
- A11.** Edukien Batzordearen eginkizunak eta funtzionatzeko era hitzartzea (saioen maiztasuna, iraupena, Batzordearen eginkizunak...).
- A12.** Batzorde honek urte osoan lan egiteko plan bat egin eta abian jartzea, barnean hartuta aldi behin analisi bat egitea komunikazio euskarri desberdinen gainean eta generoaren ikuspegitik.
- A13.** Edukien Batzordearen lanaren funtzionamendua eta emaitzak ebaluatzea.

Arduradunak

Berdintasunaren
arduraduna
Edukien Batzordea

1.5. Ekintza-helburua. Berdintasuna sustatzeko erakundeen sareetako kide izaten jarraitzea.

Ekintzak

- A14.** Ekarpinak egiten jarraitzea Eusko Jaurlaritzako Kultura Saileko Sailarteko Talde Teknikoari.
- A15.** Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistaren Euskal Behatokiaren bileretan parte hartzen eta haietan ekarpinak egiten jarraitzea.
- A16.** BEGIRA Publizitate eta Komunikazio Ez-sexita erabiltzeko Aholku Batzordearen bileretan parte hartzen eta haietan ekarpinak egiten jarraitzea.

Arduradunak

Berdintasunaren
arduraduna

ESPERO DIREN EMAITZAK

- Berdintasunaren helburuak barnean sartuta dituzten EiTBko dokumentu estrategikoak.
- Sexuaren aldagaia modu sistematizatuan barnean sartuta duen informazio bilketarako eta tratamendurako sistema.
- Adierazle nagusiak sexuaren arabera bereizita.
- Berdintasun Batzorde eratu eta hurrengo urteetan lan egiteko plana duena.
- Edukien Batzorde eratu eta hurrengo urteetan lan egiteko plana duena.
- Lurraldeko berdintasun sare nagusietako kide izaten jarraitzea.

2. PROGRAMA | ERAKUNDEAREN POLITIKA ETA KULTURA

2.1. Ekintza-helburua. Komunikazio inklusiboa baliatzea, emakumeak ikusgai egiteko bidea emango duena, EiTbN eta gizartearen gainerako arloetan.

Ekintzak

- A17.** Hizkuntza eta irudi ez-sexistari buruzko eta genero indarkeriaren tratamenduari buruzko protokoloak, I. Planean sartuta daudenak, egiteko sortutako lan-taldeak egindako dokumentua amaitzea eta egiaztatzea garatzea.
- A18.** Parte-hartzean oinarritutako lan prozesu bat diseinatzea, protokoloen edukiek zuzenean eragiten dieten pertsona guztien artean zabaltzeko protokolo horiek.
- A19.** Sexuaren arabera bereizitako datuak aurkeztea beti, datu estatistikoak aurkeztean.
- A20.** Intranetean berariazko atal bat sortzea, berdintasunaren arloko edukiak bildu eta hedatzeko (gidaliburuak, artikulak...). Hain zuzen, prozesuan identifikatzen doazenak eta talde osoarentzat intereseko jotzen direnak izango dira.
- A21.** Emakundek egindako kanpainei euskarria ematea, erakunde horren eskumen esparruarekin lotuta, herritarrei kontzientzia harrarazteko mezuak zabaltzeko, dagozkien hitzarmenetan jasota dauden baldintzetan.

Arduradunak

Prestakuntzaren arduraduna

Barne komunikazioaren arduraduna

Zuzendari komertziala

2.2. Ekintza-helburua. Emakumeen eta gizonen tratu eta aukera berdintasuna beharrezkoa dela sentsibilizatzea langileak.

Ekintzak

- A22.** Aldian behingo sentsibilizazio mintzaldiak diseinatu eta martxan jartzea langileentzat, emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna beharrezkoa izatearen gainean.
- A23.** Berdintasunerako Planaren testuinguruan abian jarriko diren jarduketei, ezartzeko prozesuari eta lortzen goazen emaitzei buruzko informazioa ematea langileei, barne komunikaziorako plan bat diseinatuta.

Arduradunak

Berdintasunaren arduraduna

Barne komunikazioaren arduraduna

2.3. Ekintza-helburua. Emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna beharrezkoa dela sentsibilizatzea zuzendaritzako kideak.

Ekintzak

- A24.** Zuzendaritzako kideentzako sentsibilizazio neurriei jarraipena ematea, jakitun izan daitezkeen beti EiTbN emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun batetik lan egitea beharrezkoa dela, eta ziurtatuta neurri horiek aldaketa uneetan, ardura funtzioetan emakumeen partaidetza bultzatzeko beharrezkoak diren, batez ere.

Arduradunak

Berdintasunaren arduraduna

ESPERO DIREN EMAITZAK

- Komunikazioaren erabilera inklusiboa, modu sistematizatuan eta enpresaren politikaren irizpideak aintzat hartuta.
- Erakundeetan emakumeen eta gizonen tratu berdintasuna beharrezkoa izatearen gainean sentsibilizatuta dauden langileak.

3. PROGRAMA | PERTSONEN KUDEAKETA

3.1. Ekintza-helburua. Kontziliazio dokumentu bat egitea, EiTBn lan egiten duten pertsonak lana, familia eta arlo pertsonala bateratzeko dituzten neurriak sistematizatzeko, eta langileen artean ezagutaraztea.

Ekintzak

- A25.** EiTBn dauden kontziliazio neurriak identifikatzea.
- A26.** Dauden neurriekin dokumentu-gidaliburu labur bat egitea, langileentzat baliagarria izan daitekeen informazioa jasotzen duena (hitzarmenaren laburpena).
- A27.** Kontziliazio neurrien dokumentua langileen artean zabaltzea.
- A28.** Osatzen duten neurrien erabilerari jarraipena egitea, emakumeen eta gizonen artean bereizita.

Arduradunak

- Giza Baliabideen Arloa
- Barne komunikazioaren arduraduna

3.2. Ekintza-helburua. Enpresan erabilgarri dauden kontziliazio neurriei heltzen dieten gizonen kopurua pixkana gero eta handiagoa izatea lortzea, kontziliazio erantzunkidea bermatzeko.

Ekintzak

- A29.** Kontziliazioaren eta erantzunkidetasunaren arloan sentsibilizazio plan bat diseinatu eta abian jartzea, gizonen erantzunkidetasun ezak emakumeen ibilbide profesionalean duen aurkako eragina adierazita.

Arduradunak

- Berdintasunaren arduraduna

ESPERO DIREN EMAITZAK

- EiTBn dauden kontziliazio neurriak, langile guztiei helaraziak.
- Kontziliazio erantzunkide baterako sentsibilizazio plana, abian jarria.

4. PROGRAMA | LAN OSASUNA ETA ARRISKUEN PREBENTZIOA

4.1. **Ekintza-helburua.** Emakumeen berriazko premiak osasuna zaintzeko protokoloetan sartzen jarraitzea (ginekologia azterketak).

Ekintzak

- A30.** Emakumeentzat berriaz diren mediku azterketa osagarri jarraipena ematea, hala nola ginekologia azterketei.
- A31.** Osasunaren heziketako eta prebentzioko kanpainak egitea, modu sistematizatuan, aldi behin azterketak egiteko premiaren gainean emakumeak sentsibilizatzeko.
- A32.** Lan absentismoari dagozkion datuak sexuaren arabera bereiztea, egokia den analisiaren ondotik, identifikatu ahal izateko desberdintasunik badagoen emakumei neurri handiagoan eta gizoni eragiten dieten absentismo moten artean.

Arduradunak

Prebentzioaren
arduraduna

4.2. **Ekintza-helburua.** Sexu jazarpenetik eta sexuagatiko jazarpenetik libre dagoen antolaketa ingurune bat bermatzen jarraitzea, sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren egungo protokoloa berrikusita eta egokituta.

Ekintzak

- A33.** Sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren egungo protokoloa berrikustea.
- A34.** Sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren protokoloa dagoela langile guztien artean zabaltzea.
- A35.** Sexu jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari kontra egiteko enpresak duen politika eta, bereziki, protokoloa baduela ezagutaraztea enpresa hornitzailei, enpresa kolaboratzailei...

Arduradunak

Prebentzioaren
arduraduna

4.3. **Ekintza-helburua.** Genero indarkeria pairatzen duten langileei laguntza eta babesa ematera bideratuta dauden legezko neurriak zabaltzea, 1/2004 Lege Organikoan, abenduaren 28koan, genero indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurri buruzkoan, jasota dagoenaren esparruan.

Ekintzak

- A36.** Lan harremana babesteko neurriak zabaltzea, langileak pairatutako indarkeria egoerak harreman horretan izan ditzakeen eraginak arintzeko helburuarekin, gerta baitaiteke kontratuzko betebeharrak egoki betetzea zailtzea egoera horrek eta, ondorioz, enpresaren diziplina ahalmenaren ondorioak jasateko egoeran egotea (laneko hutsegiteak edo orduan ez heltzea justifikatuta egotea, babesa kaleratzearen aurrean).
- A37.** Genero indarkeriaren biktima den emakumearen lana aldatu beharreko hil edo biziko inguruabartzat jotzen duten neurriak zabaltzea, erasotzailearen aurrean babesteko (laneko denbora aldatzea, lanaldia murriztea, mugikortasun geografikoa, lan kontratua etetea edo iraungitzea).

Arduradunak

Giza Baliabideen Arloa

ESPERO DIREN EMAITZAK

- Sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren protokolo berrikusia eta langileei eta enpresa kolaboratzaileei, hornitzaileei eta abarri ezagutarazia.
- Genero indarkeria pairatzen duten langileei laguntza eta babesa ematera bideratuta dauden neurriak, 1/2004 Lege Organikoan, abenduaren 28koan, genero indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoan, jasota dagoenaren esparruan.
- Emakumeen berariazko beharrak, osasuna zaintzeko hurrengo protokoloetan sartutakoak.
- Lan absentismoaren gaineko datuak, sexuaren arabera bereizita.
- Osasunaren arloko heziketa kanpainak, egindakoak.

5. PROGRAMA | HARREMANA INGURUAREKIN. EITB, BERDINTASUNAREN TRAKZIO ERAKUNDE GISA

5.1. Ekintza-helburua. Enpresa hornitzaileei eta azpikontratei berdintasunean trakzioa eragitea helburu duten jarduketak barnean hartzea.

Ekintzak

- A38.** “Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta bere sektore publikoaren kontratazioan gizarte irizpideak, ingurumenekoak eta beste politika publikoak barne hartzeari buruz Jaurlaritzaren Kontseiluak 2008ko apirilaren 29an hartutako akordioa” (116. zenbakiko EHAA, 2008ko ekainaren 19koa), berdintasun politikei dagokien zatian, egokia den kasuetan.

Arduradunak

Aholkularitza Juridikoko zuzendaritza

5.2. Ekintza-helburua. Kanpora zabaltzea edo jakinaraztea emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunarekiko EiTBk hartua duen konpromisoa.

Ekintzak

- A39.** EiTBk emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko hartua duen konpromisoa ezagutaraztea.
- A40.** *Benchmarking*-a egitea inguruko enpresen artean, berdintasun politiken kanpo komunikazioari buruz.
- A41.** Berdintasunaren arloan EiTBren esperientzia zabaltzea eta trukatzeko jarduketak egitea, bere sareko enpresei zuzenduta.

Arduradunak

Barne komunikazioaren arduraduna
Berdintasunaren arduraduna

ESPERO DIREN EMAITZAK

- EiTBren konpromiso ezagutarazia.
- Enpresa hornitzaileak, kolaboratzaileak eta abar generoaren arloko esperientziak eta jardunbide egokiak EiTBekin trukatzeko prozesuan parte hartzen.

6. PROGRAMA | EITB-REN EDUKIAK

6.1. Ekintza-helburua. EiTBk berak ekoiztako edukietan generoaren ikuspegia sartzeari begira lan egiten jarraitzea.

Arduradunak

Ekintzak

- A42.** Aditu edo bozeramaile moduan, emakumeen presentzia lantzea albistegietako, hizketaldietako, kiroltako eta abarretako edukietan, bitarteko guztietan, gutxienez, gizonen hein berean.
- A43.** Batetik emakumeak protagonista dituzten eta bestetik hedabideetan hitzik ez duten gizarteko sektore desberdinak hartzen dituzten erreportajeak ematea bultzatzea.
- A44.** Emakumeen eta gizonen presentzia parekatzea hizketaldietan, programetako kolaborazioetan..., tradizioz gizonekin gehiago lotu izan diren gaietan (kirolak, politika) emakumeek parte hartzea eta emakumeekin gehiago lotu izan diren gaietan (gizartea, gizarte gaiak, genero indarkeria) gizonen parte hartzea sustatuta.
- A45.** Hainbat arlotan aditu diren emakumeekin harremanetan jartzeko datuen base bat sortu eta hari eustea.
- A46.** Estilo liburuaren edukiak, berdintasunari dagozkionak, jendarteratzea, bat etorrazita Erredakzio Kontseiluekin.
- A47.** Emakumeek egiten dituzten kirolen presentzia (kirol gehiago) eta haiek dituzten arrakastak albisteen agendan sartzea sustatzea.

Edukien arloko zuzendaritzak

6.2. Ekintza-helburua. EiTBko bitarteko guztietan emandako publizitate iragarkietan emakumeen presentzia zaintzea.

Arduradunak

Ekintzak

- A48.** Publizitatea onartzeko irizpideei eta emakumeentzat degradagarri eta/edo bereizkeriazko irudiak edo mezuak, bereziki emakumeen kontrako indarkeria justifikatzen, hutsal bihurtzen edo hartara bultzatzen dutenak, ez erabiltzeko betebeharrari erreferentzia egiten dioten araudi tresnak betetzen direla zaintzea.
- A49.** EiTBko euskarrietan iragarkiak ematea Autokontrolerako organoaren mende jartzeko konpromisoari eustea, publizitatearen arloko araudia betetzen dela bermatzeko modu gisa.

Aholkularitza Juridikoko zuzendaritza

6.3. Ekintza-helburua. Beste batzuek ekoiztako programetan, edukietan generoaren ikuspegia landu dezatela sustatzea.

Ekintzak

- A50.** Homitzaile diren ekoiztetxe nagusiekin jardunaldi bat egitea, EiTBren komunikazio inklusiboari buruzko protokoloen edukiak ezagutarazteko.
- A51.** Zinema Batzordearen barnean (%6) proiektuak hautatzerakoan generoaren ikuspegia sartzeari buruzko barne protokolo bat egitea baloratzea.
- A52.** Telebistako programen proiektuak aztertu eta onartzeari buruzko instrukzioan generoaren ikuspegia sartzea baloratzea.

Arduradunak

Berdintasunaren
arduraduna
ETBko zuzendaritza

ESPERO DIREN EMAITZAK

- EiTBk berak ekoiztako eduki guztietan generoaren ikuspegia sartua.
- EiTBtik kanpo beste batzuek ekoiztako eduki guztietan generoaren ikuspegia sartua.
- Emakumeen presentzia publizitatean, generoaren ikuspegia kontuan hartuta.