



---

# Oarsoaldea

## Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Plana

---

# Aurkibidea

- 
- 01** Oarsoaldea: aurkezpena
- 
- 02** Arau-esparrua
- 
- 03** Aplikazio eremua eta indarraldia
- 
- 04** Berdintasunarekiko konpromisoa
- 
- 05** Berdintasun Batzordea
- 
- 06** Berdintasun diagnostikoa
- 
- 07** Berdintasun Planaren xedea
- 
- 08** Berdintasunerako Plana:  
ardatzak, helburuak eta neurriak
- 
- 09** Jarraipena eta ebaluazioa
-

# 1. Oarsoaldea: aurkezpena

**Oarsoaldea** Gipuzkoako ipar ekialdean kokatuta dauden Errenteria, Lezo, Oartzun eta Pasaiaiko Udalerriek osatutako Garapen Agentzia da. Aipatutako lau udalek 1993. urtean eratu zuten eta sozietatearen estatutuen bigarren artikuluari jarraiki, eskualdearen garapen sozioekonomikorako eta biztanleen bizi-kalitatearen hobekuntzarako bideratuak dauden zereginak eta jarduerak burutzea du xede.

Gaur egun, tokiko erreferentzia bihurtu da langabetuei, ekintzaileei, biztanleei eta bisitariei zerbitzuak emateko orduan. Hartara, **Oarsoaldeak**, Garapen Agentzia bezala, hurrengo motibazioak ditu:

- Eskualdean enplegu egonkorra eta kalitatezkoa sortzen laguntzea eta aldi berean, pertsonen enplegarritasuna hobetzen laguntzea, bereziki kalteberenena.
- Eskualdearen bikaintasuna lortzen laguntzea, berrikuntza, industria aurreratua, talentua eta ekintzailtza oinarri hartuz.
- **Oarsoaldea** lehenetasunezko eta kalitatezko turismo-helmuga bihurtzea, turismoko enpresa-sarearen hazkunde iraunkorra sustatuz eta garapen turistikoa eskualdearen nortasunean eta tradizioan oinarrituz.
- Egoiliarren bizi-kalitatea hobetzen eta bisitarien irudia edertzen laguntzea.
- Kontzientzia kolektiboa duen mugikortasuna sustatzea.
- Eskualdean euskararen normalizazioaren aldeko inertiak azpimarratzea eta euskaldunen arteko sare soziala sustatzea, koordinazioaren bidez.
- Kontsumo arduratsua egiten duten eta ongi informatuta dauden kontsumitzaileak lortzea.

**Oarsoaldeak**, eskualdean ekonomia eta ongizatea lantzea bultzatzen duten beste erakunde eta entitate publiko eta pribatuekin lankidetzan dihardu eta 2018. urtean, garapen agentzia lau udalen berezko baliabide gisa izendatua izan zen.

Sozietatearen helburua betez, **Oarsoaldeak** zerbitzuak eskaintzen dizkie partikularrei arlo hauetan: enplegua lortzen, prestakuntza hobetzen, kontsumoari buruzko erreklamazioak egiten, etxebizitza birgaitzen, etab. Era berean, enpresei honako gai hauetan laguntzen die: finantzazioa lortzen, langileen hautaketan eta prestakuntzan laguntza ematen, enpresaren kudeaketan aholkularitza ematen, etab.

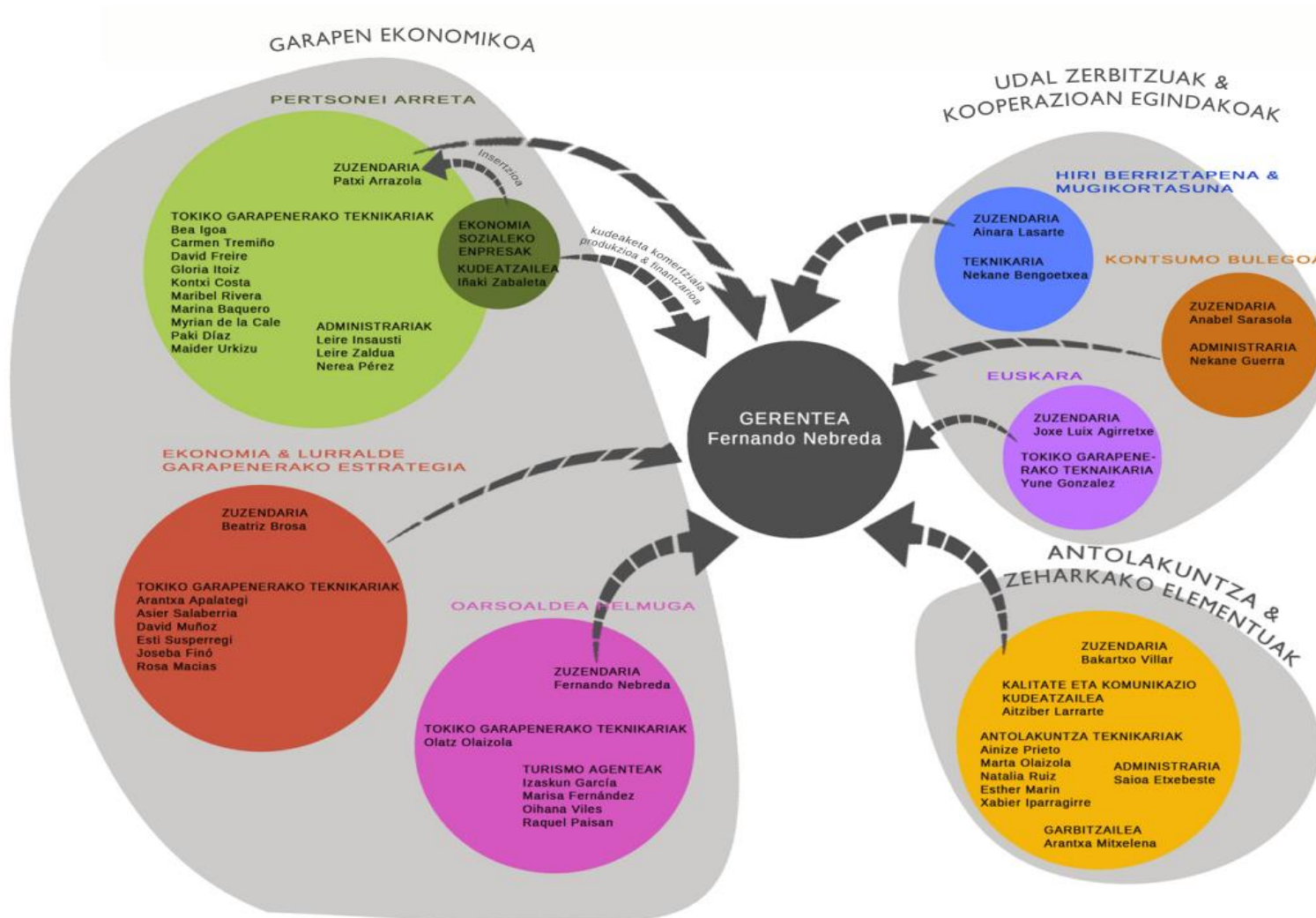
Modu honetan, **Oarsoaldea** hurrengo sailetan banatzen da:

- Ekonomia eta lurraldearen garapenerako estrategia saila.
- Pertsonen Arreta-saila.
- Oarsoaldea Helmuga saila.
- Hiri-berriktapena eta mugikortasunaren saila.
- Kontsumo-bulegoa
- Euskara-saila
- Antolakuntza eta zeharkako elementuak

**Oarsoaldearen** antolaketa-egiturari dagokionez, hurrengo organo kolegiatuak ditu:

- Lau udal bazkideek osatutako Batzar Nagusia. Udal bakoitzak sozietatearen kapitalaren %25a du.
- Modu berean, lau udal bazkideek osatutako Administrazio Kontseilua. Une honetan, burutza Lezoko Udalak eta idazkaritza Pasaiaiko Udalak dute.

Hona hemen **Oarsoaldea**ren antolaketa-egitura:



## 2. Arau-esparrua

**Oarsoaldea**ren berdintasun-plana gaur egun indarrean dauden berdintasun-lege hauekin bat etorritz egin da:

- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa (Euskal Autonomia Erkidegoa).
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunerakoa.
- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena.
- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena.
- 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena.
- 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzkoa.

**“Enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurri buruzko 6/2019 Errege Lege Dekretua”** eta, ondoren, **“Berdintasunerako planak eta haien erregistroa arautzen dituen 901/2020 Errege Dekretua”** onartzearekin batera, aldaketak eman ziren Berdintasunerako Legean, enpresetan berdintasun-planak negoziatzeko betebeharrari eragiten diotenak. Zehazki, errege-dekretu horien onarpenak berdintasun-planen arloko neurri hauen aldaketa ekarri du:

50 langile edo gehiago dituzten enpresek berdintasunerako plan bat derrigorrean izan behar dute.

Berdintasunerako planaren edukia zabaldu da.

- Berdintasunerako planek neurri ebaluagarrien multzo ordenatu bat izango dute, emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna eragotzi edo galarazten duten oztopoak kentzeko. Aldez aurretik, diagnostiko negoziatu bat egingo da, hala badagokio, langileen legezko ordezkariekin, eta gutxienez honako gai hauek jasoko ditu diagnostiko horrek:
  - a) Hautaketa- eta kontratazio-prozesua
  - b) Lanbide-sailkapena
  - c) Prestakuntza
  - d) Lanpostu-igoera
  - e) Lan-baldintzak, emakumeen eta gizonen ordainsari-auditoretza barne hartuta
  - f) Erantzunkidetasunez gauzatzea norberaren bizitza, familia eta lana bateratzeko eskubideak
  - g) Emakumeen ordezkarietza txikiegia
  - h) Ordainsariak
  - i) Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzea

Berdintasunerako Planen Erregistroa sortzea

- Enpresen Berdintasunerako Planen Erregistroa sortzen da, Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren Laneko Zuzendaritza Nagusiaren eta autonomia-erkidegoetako Lan Agintaritzen mendeko laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroen parte gisa.
- Enpresak behartuta daude beren berdintasunerako planak aipatutako erregistroan inskribatzera.

#### Erregelamendu bidez garatutako neurriak.

- Enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriei buruzko 6/2019 Errege Lege Dekretuan ezartzen denez, erregelamendu bidez garatuko dira diagnostikoa, edukiak, gaiak, ordainsari-auditoretzak, berdintasunerako planen jarraipen- eta ebaluazio-sistemak, bai eta Berdintasunerako Planen Erregistroa ere, eraketari, ezaugarrirei eta inskribatzeko baldintzei dagokienez.
- 901/2020 Errege Dekretua, berdintasunerako planak eta haien erregistroa arautzen dituen, erregelamendu bidez garatzeko agindu hori betetzeko sortu zen.

#### Berdintasun Planen inguruko neurriak indarrean jartzea.

- Pixkanakako aplikazioa ezartzen da:
  - 151 eta 250 langile bitarteko enpresetan: 2020ko martxoaren 7ra arteko epea izango dute Berdintasunerako Plana onartzeko.
  - 101 langiletik 150 langilera arteko enpresek 2021eko martxoaren 7ra arteko epea izango dute Berdintasunerako Plana onartzeko.
  - 50 eta 100 langile arteko enpresetan: 2022ko martxoaren 7ra arteko epea izango dute Berdintasunerako Plana onartzeko.

Bestalde, 2020an, **“Emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretua”** onartu zen, berdintasunerako planak eta haien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuan jasotako erregulazioa osatzeko. Hori dela eta, esparru berri hori sortu da, halaber, erregelamendu bidezko garapenaren eta bereziki, soldata-auditoretzaren eskakizuna betetzeko, funtsezko elementutzat hartu baitira emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunaren helburua lortzeko, gardentasun-printzipioaren bitartez.

Horrela, ordainsarien arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez jasateko eskubidea gauzatzeko neurri espezifikoak ezartzen ditu, eremu horretan diskriminazioa identifikatzeko eta zuzentzeko eta horren aurka borrokatzeko mekanismoak garatuz.

#### Ordainsarien erregistroari buruzko arau orokorrak.

- Enpresa guztiek izan behar dute plantilla osoaren ordainsari-erregistroa, zuzendaritzako langileak eta goi-kargudunak barne. Erregistro horren helburua ordainsarien gardentasuna bermatzea da, modu zehatz eta eguneratuan, eta enpresen ordainsari-informazioa eskuratzea erraztea, haien tamaina edozein izanda.
- Ordainsarien erregistroan, soldaten batez besteko balioak, soldata-osagarriak eta langileen soldataz kanpoko ordainak jaso beharko dira, sexuaren arabera bereizita, eta lanbide-talde, lanbide-kategoria, maila, lanpostu edo aplika daitezkeen beste edozein sailkapen-sistematan kontzeptu horiengatik benetan jasotakoaren batez besteko aritmetikoa eta mediana edo erdiko balioa ezarri beharko dira.
- Erreferentzia-aldia, oro har, urte naturala izango da, erregistroa osatzen duten elementuetako edozeinetan funtsezko aldaketaren bat gertatuz gero beharrezkoak izan daitezkeen aldaketak alde batera utzi gabe.

## Ordainsari-auditoretzaren kontzeptua.

- Berdintasunerako plan bat egiten duten enpresek ordainsari-auditoretza bat egin beharko dute.
- Auditoretzaren helburua da enpresaren ordainsari-sistemak, ordainsarien arloan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren aplikazio eraginkorra betetzen duen egiaztatze behar den informazioa lortzea. Era berean, ordainsari-berdintasuna bermatzeko dauden edo izan daitezkeen oztopoak eta zailtasunak saihesteko, zuzentzeko eta prebenitzeko premiak zehazteko aukera eman beharko du, eta ordainsari-sistema horren gardentasuna eta jarraipena bermatu beharko ditu.
- Ordainsarien auditoretzak Berdintasunerako Planaren indarraldia izango du, berariaz indarraldi laburragoa zehazten denean izan ezik.
- Edukiari dagokionez, ordainsari-auditoretzak betebeharrak hauek dakartzkio enpresari:
  - Enpresako ordainsari-egoeraren diagnostikoa egitea.
  - Ordainsarien arteko desorekak zuzentzeko jarduketa-plana ezartzea, helburuak, jarduera zehatzak, kronograma eta horiek ezartzeko eta ondoren horien jarraipena egiteko ardura duten pertsonak zehaztuz. Jarduketa-planak jarraipen-sistema bat eta lortutako emaitzetatik abiatuta hobekuntzak ezartzeko sistema bat izan beharko ditu.
- Lanpostuen balorazioari dagokionez, legerian ezarritako helburuak eta eskakizunak betetzen direla bermatzen duten sistema analitikoak aplikatuko dira.
- Soldata berdina balio bereko lanetarako

Era berean, lanbide-taldearen definizioa emakumeen eta gizonen arteko diskriminazio zuzenik eta zeharkakorik eza bermatzen duten irizpide eta sistemetara egokitu behar da eta balio bereko lanengatiko ordainsari-berdintasunaren printzipioa behar bezala aplikatzen dela egiaztatze behar da ziurtatu beharko da lanbide-talde eta -maila bakoitzean dauden faktoreek eta baldintzek egokitzapen-, osotasun- eta objektibotasun-irizpideak eta balio bereko lanpostuetarako ordainsari berdinen printzipioa betetzen dituztela.

### 3. Aplikazio eremua eta indarraldia

#### Aplikazio eremua:

Berdintasunerako Plana **Oarsoaldearen** lantokian aplikatuko da eta, beraz, honako hauei eragingo die:

- Garapen Agentzia osatzen duten enplegatuei.
- Praktiketari dauden pertsonari, Garapen Agentzian dauden bitartean.

#### Indarraldia:

Berdintasunerako Plan honek 4 urteko (2023-2026) indarraldia izango du eta 2026ko abendura arte egongo da indarrean. Plan berria sinatu ahal izateko, alderdiek behin-behineko Negoziazio Batzorde bat eratuko dute indarraldia amaitu baino hiru hilabete lehenago, hurrengo Planaren negoziazioa hasteko.



## 4. Berdintasunarekiko konpromisoa

Erabateko berdintasunarekin konprometitutako Garapen Agentzia da **Oarsoaldea**, bai agentziako pertsonen arteko harremanei dagokienez, baita langileen eta beste pertsona eta/edo enpresa batzuen arteko harremanei dagokionez ere.

**Oarsoaldearen** politika pertsonen garapenean oinarritzen da, horien sexua edozein dela ere, eta enpresak printzipio hori bultzatzeko eta printzipio hori lortzeko erreferentziatzko erakundea izateko konpromiso irmoa adierazten du.

Erabateko berdintasuna lortzeak, generoagatiko diskriminazioa saihesteaz gain, emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna lortzea dakar enpresarako sarbidean, kontratazioan eta lan-baldintzetan, sustapenean, prestakuntzan, ordainsarian, bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzean eta lan-osasunean, baita LGBTBI eta trans pertsonen tratu- eta aukera-berdintasunean ere.

Erakundeak aniztasunaren aldeko apustua ere egiten du bere antolaketan, egoera pertsonalek (arrazza, sexua, adina edo beste edozein) diskriminazio-portaerarik eragin gabe.

## 5. Berdintasun Batzordea

Berdintasunerako Plan hau garatzeko, Berdintasun Batzorde bat eratu da, honako xedearekin: enpresan Berdintasun Plana ezartzeko eta horren jarraipena egiteko lankidetzan aritzea eta akordio bat lortzea.

Batzordea elkarrizketa eta komunikaziorako gune gisa sortu da, Berdintasunerako Planean zehar hartzen diren neurri guztiak Plana osatzen duten kide guztiekin adostu daitezen.

Berdintasun Batzorde honek erakundearen eta langileen ordezkaritzaren arteko parekotasun-irizpideak betetzen ditu eta erantzukizun-maila desberdina duten pertsonen laguntza du.

Horrez gain, pertsona bat zehazten da Berdintasun Batzordeko idazkari-lanak egin ditzan eta erakunde barruan erreferentzia izan dadin Berdintasunaren arduradun gisa.

Berdintasunerako Plan honi Berdintasun Batzordearen Funtzionamenduari buruzko Araudia erantsi zaio (I. eranskina).

## 6. Berdintasun diagnostikoa

Berdintasun diagnostiko honen helburua **Oarsoaldean** emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz behar den ezagutza ematea da, hobetzeko aukerak antzemateko eta erakundearen berdintasunaren aldeko esku-hartze globala diseinatzeko.

Horretarako, dokumentu honen “Arau esparrua” atalean aipatutako indarrean dagoen araudi aplikagarrian definitutako informazio kuantitatiboa eta kualitatiboa bildu da. Eginkizun hau PKF ATTEST enpresaren laguntza teknikoarekin burutu da, giza baliabideen eta aukera-berdintasunaren arloan duen esperientzia kontuan hartuz, Emakunderen (Emakumearen Euskal Erakundea) lankidetzaren erakundea baita.



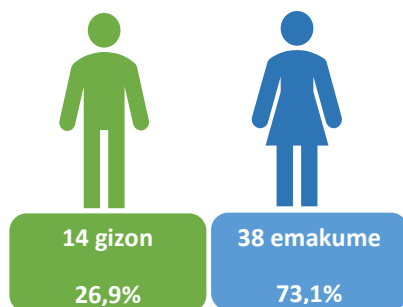
Diagnostikoa egiteko, Berdintasun Ministerioak eskura jarritako gidak eta tresnak erabili dira, “Enpresetan berdintasunerako planak egiteko gida”, 2021eko urtarrilekoa, hain zuzen.

Bestalde, diagnostikoa egiteko erabili diren datuak 2020ko ekitaldiko (urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartean) plantilla aktibo osoari dagozkio. Datu horien aurkezpena eta azterketa balio absolutu eta ehunekoetan egin da, horien interpretazioa errazteko asmoz.

### 6.1. Plantillaren analisi kuantitatiboa

#### 6.1.1. Emakumeen eta gizonen banaketa orokorra:

2020. urtean, **Oarsoaldeako** plantilla 52 pertsonak osatu dute, eta horietatik:



- %26,9a gizonak dira, hain zuzen ere, 14 gizon.
- gainerako %73,1a 38 emakumek osatzen du.

Oro har, aurreko datuek desoreka erakusten dute bi sexuen arteko presentziari dagokionez, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Legearen lehen xedapen gehigarriaren arabera: “Lege honen ondoretarako, osaera orekatu gisa ulertuko da, emakumeen eta gizonen presentzia, noiz eta, kasu bakoitzean erreferentziazat hartzen den osotasunean, sexu jakin bateko pertsonak ez direnean ehuneko hirurogei baino gehiago, ezta ehuneko berrogei baino gutxiago ere”.

Bestalde, kontuan haratu behar da, 2020an lan egindako denboraldiaren eta lanaldiaren ehunekoari dagokionez, lanaldi osoko plantilla baliokidea (normalizatua eta urtekotua) 44,15 pertsonakoa izan zela. Kasu honetan ere emakumeen eta gizonen arteko ehunekoak lehen aipatutakoen antzekoak izan ziren.

### 6.1.2 Banaketa bertikala, erantzukizun-mailaren arabera:

Plantillaren banaketa bertikala aztertzeko, lanpostuak eta lanbide-kategoriak multzokatu egin dira, bakoitzak esleituta dituen funtzioak eta erantzukizun-maila oinarritzat hartuz. Modu horretan, hauek izan dira definitu diren erantzukizun-mailak:

- Saileko zuzendariak

Saileko zuzendariak, beharrezko espezializazio eta ezagutza teknikoekin, langile-talde baten zuzendaritza, koordinazioa eta kontrola hartzen dituzte beren gain. Hori dela eta, beren eginkizunak betetzeko, autonomia eta erantzukizun-maila handia izan behar dute.

Erakundearen funtzio-arlo baten edo batzuen kudeaketan erantzukizun zuzena dute, eta konplexutasun handieneko zeregin teknikoak burutzen dituzte. Era berean, erabaki garrantzitsuak hartzen dituzte, eta erakundearen helburu orokorrak eta euren menpe duten funtzio-arloko helburu zehatzak ere definitzen dituzte.

- Kudeatzaileak

Kudeatzaileek autonomia dute beren eskumenen esparruan, konplexutasun desberdineko lan-prozesuak gauzatzeko, eta baita beren jardun-eremuko arazo teknikoak edo praktikoak konpontzeko ere, enpresan ohikoak diren arau, jarraibide edo prozedurei jarraituz. Beren ardurapean langile-talde bat izan dezakete.

- Teknikariak

Teknikariak aginte-erantzukizuna izan dezaketen langileak dira, autonomia-maila jakin bat dutenak, bai beren eskumenen esparruan konplexutasun desberdineko lan-prozesuak gauzatzeko eta baita beren jardun-eremuko arazo teknikoak edo praktikoak konpontzeko ere. Era berean, ekimena eta arrazoiketa eskatzen duten lanak modu autonomoan gauzatzen dituzte, erakundearen ohikoak diren arau, jarraibide edo prozedurei jarraituz

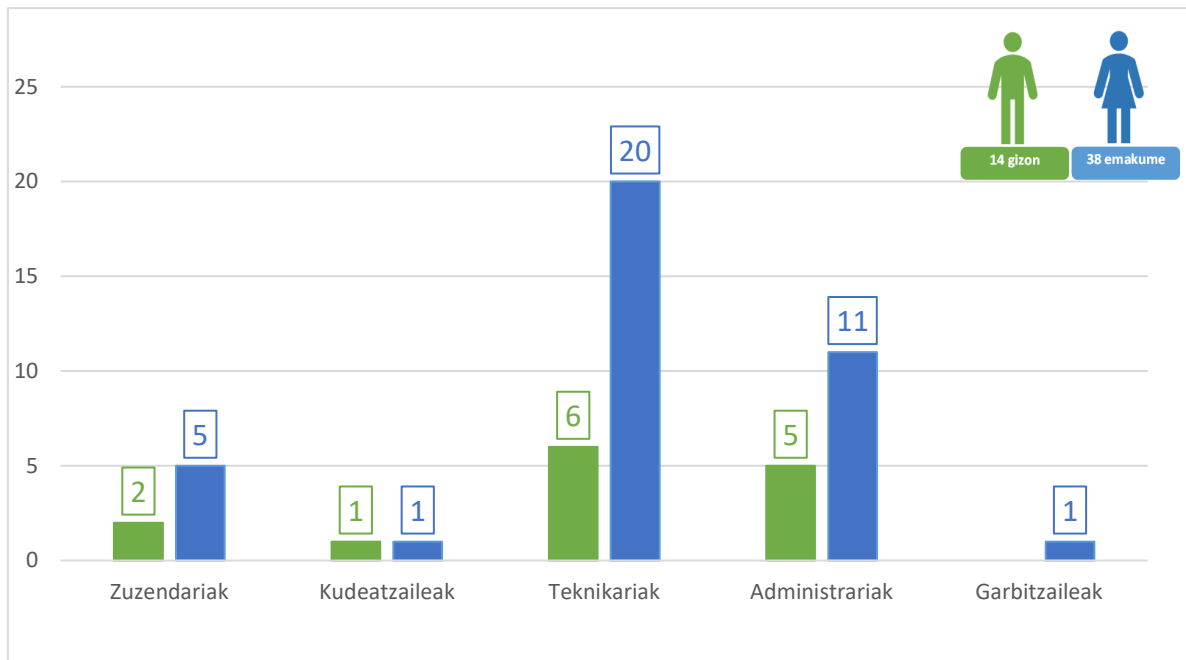
- Administrariak

Administrariak, aurrez ezarritako jarraibide zehatzen arabera egiten dituzte zereginak, eta horretarako, oinarritzko ezagutza eta gaitasun praktiko egokiak izan behar dituzte. Administrariak erantzukizun mugatua dute, izan ere zuzenean eta hurbiletik gainbegiratzen ditu dagokion arduradunak. Beren lana egiteko eskatzen den ekimen-maila txikia da.

- Garbitzaileak

Mendekotasun-maila handiarekin egiten diren lanak egiten dituzten langileak dira, argi eta garbi ezarritako jarraibide espezifikoak bete behar dituztenak. Batez ere, ahalegin fisikoa, prestakuntza txikia, oinarritzko ezagutzak eta, batzuetan, egokitzapen-aldi labur bat eskatzen duten lanpostuak dira.

Plantillaren osaera kontuan hartuz, lanbide-mailaren arabera, honako grafiko hau lortzen da:

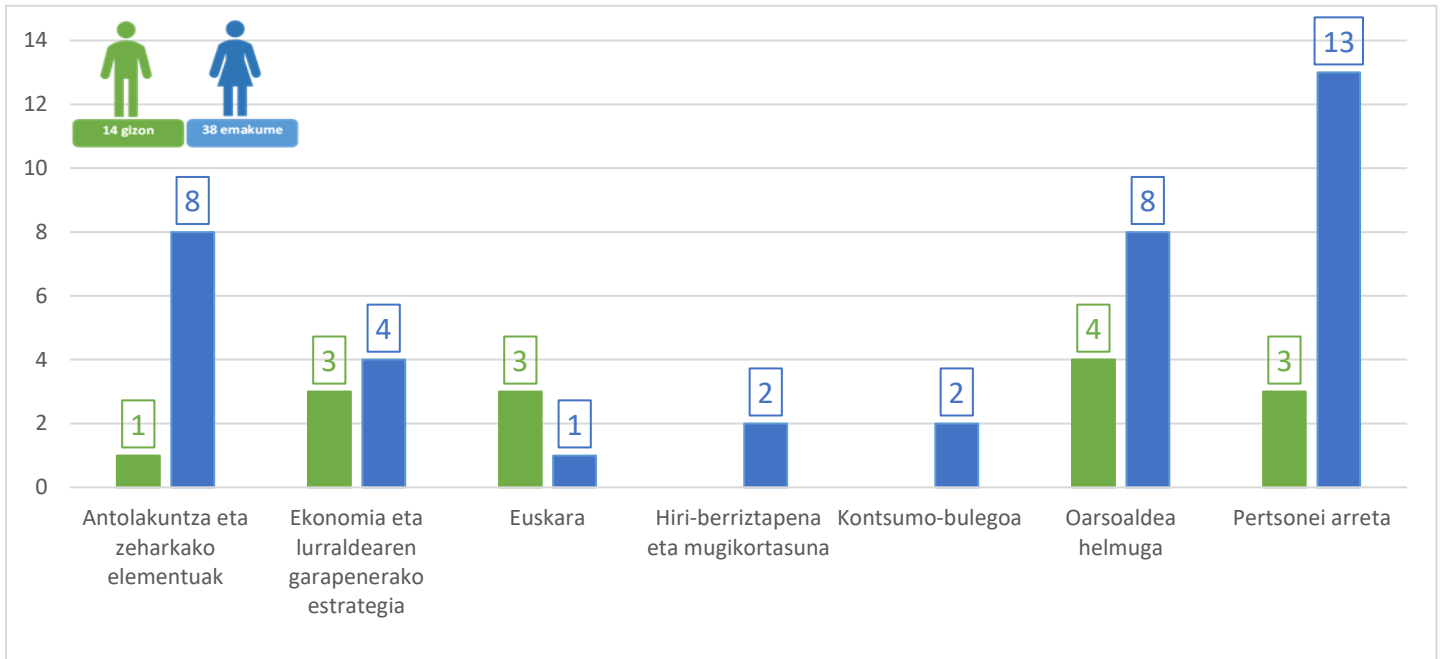


Ikus daitekeenez, oro har, erantzukizun-maila edozein dela ere, emakumezkoen presentzia gizonezkoena baino handiagoa da. Kudeatzaileen kasuan soilik dago emakumezko adina gizonezko; aldiz, garbitzaile bakarria emakumea da. Hala ere, termino erlatiboetan aztertuz gero, honako ondorio hauek lortzen dira:

- Zuzendarien kasuan, emakumezkoen eta gizonezkoen presentzia nahiko orekatua da; hain zuzen ere, gizonezkoen 14,29% eta emakumezkoen 13,16% biltzen dira kategorian honetan.
- Kudeatzaile eta administrarien kasuan, gizonezkoen presentzia erlatiboa emakumezkoena baino altuagoa da, gizonezkoen %7,14a eta %35,71 eta emakumezkoen %2,63 eta %28,95, hurrenez hurren.
- Teknikarien lanbide-mailak plantillaren %50a barne hartzen du eta bertan nabari da emakumezkoen eta gizonezkoen arteko presentzia-erlatiboetan alderik handiena (emakumezkoen %52,63 eta gizonezkoen %42,68; ia 10 puntuko aldea).

### 6.1.3 Banaketa horizontala, sailen arabera

Sailen osaera kontuan hartuta, honako grafiko hau ikus daiteke:

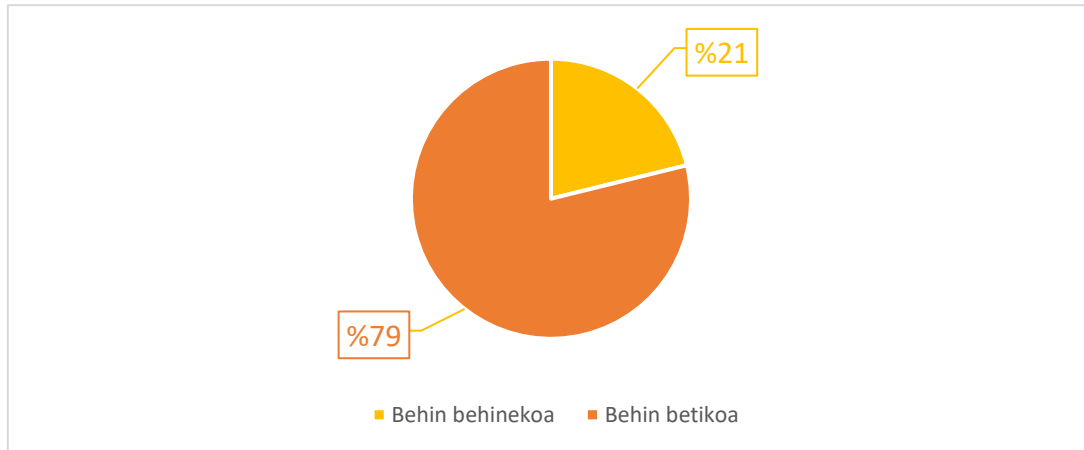


Ikus daitekeenez,

- Euskara-sailean ez ezik, beste sail guztietan emakumeak dira nagusi. Hala ere, azpimarratu behar da Euskara sailean 2020an emandako egoera hori zirkunstantziala izan zela, martxan zegoen “Euskaraldia” proiektuari aurre egiteko. Orokorrean, 2019az geroztik bi pertsonen osatzen dute sail hori, bata emakumezkoa eta bestea gizonezkoa.
- Hiri-berriztapena eta mugikortasun sailean eta Kontsumo-bulegoko sailean emakumeak baino ez daude.
- Termino erlatiboetan, emakumezkoen presentzia nabarmenena Pertsonen arreta sailean ematen da (emakumezkoen %34,21); gizonezkoena, berriz, Oarsoaldea Helmuga sailean (gizonezkoen %28,57).

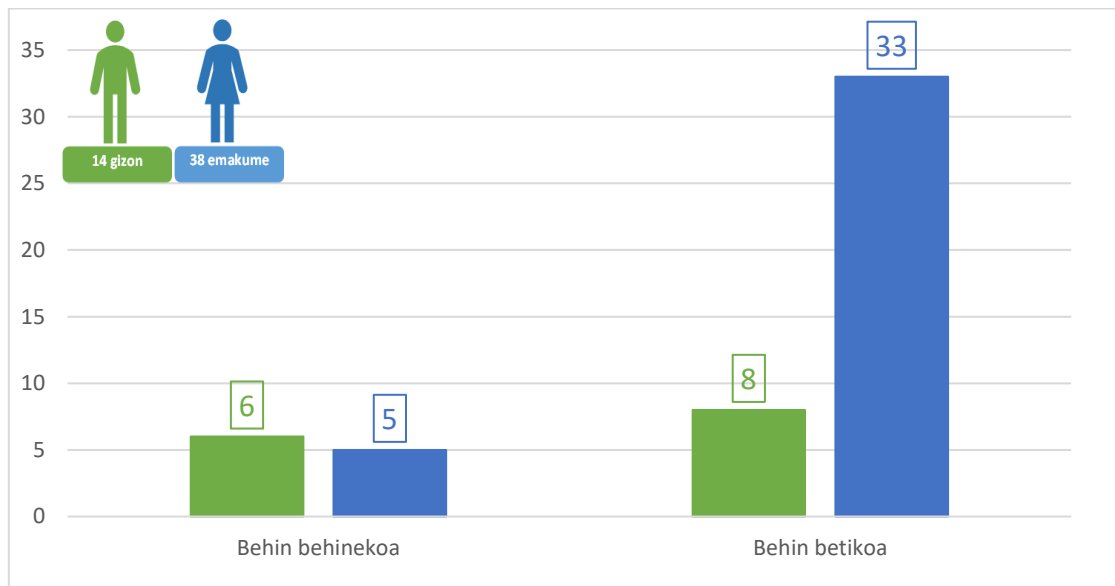
### 6.1.4. Kontratu motaren eta lanaldiaren araberako banaketa

Kontratu motaren arabera, plantilla honela banatzen da:



Beraz, 52 langiletik, 11k aldi baterako kontratua dute; gainerako 41ek, aldiz, kontratu mugagabea dute.

Kontratu-mota horiek sexuaren arabera nola banatzen diren aztertzeko, honako grafiko hau ikus daiteke:

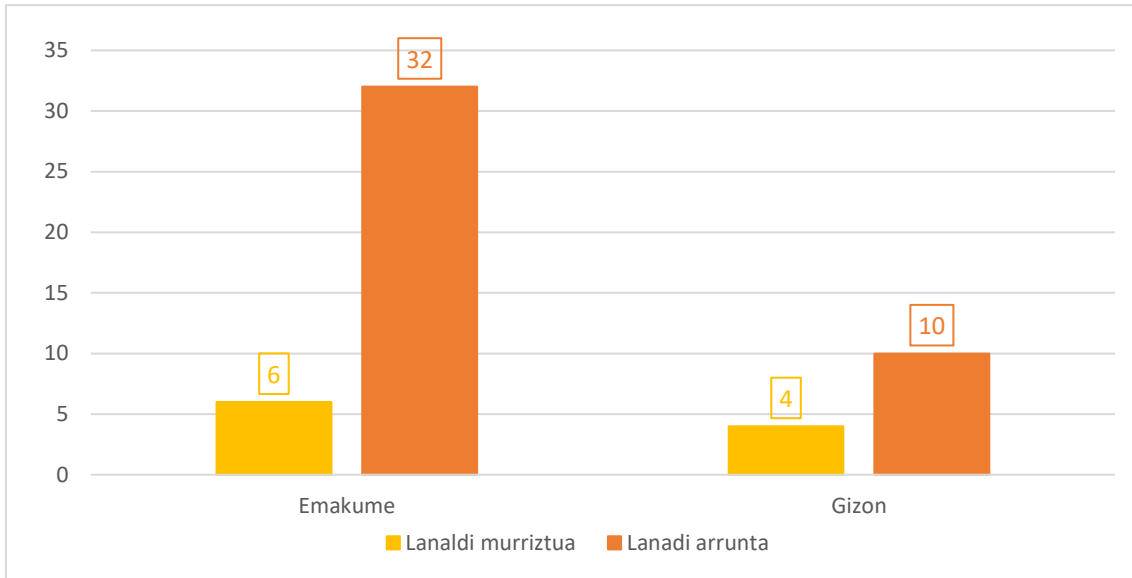


Antzeman daitekeenez,

- Emakume langileen %87k eta gizonen %57ek kontratu mugagabea dute.
- Aldiz, aldi baterako kontratua duten 11 pertsonetatik, 6 gizonetzkoak dira (gizonen %43) eta 5 emakumetzkoak (emakumeen %13).

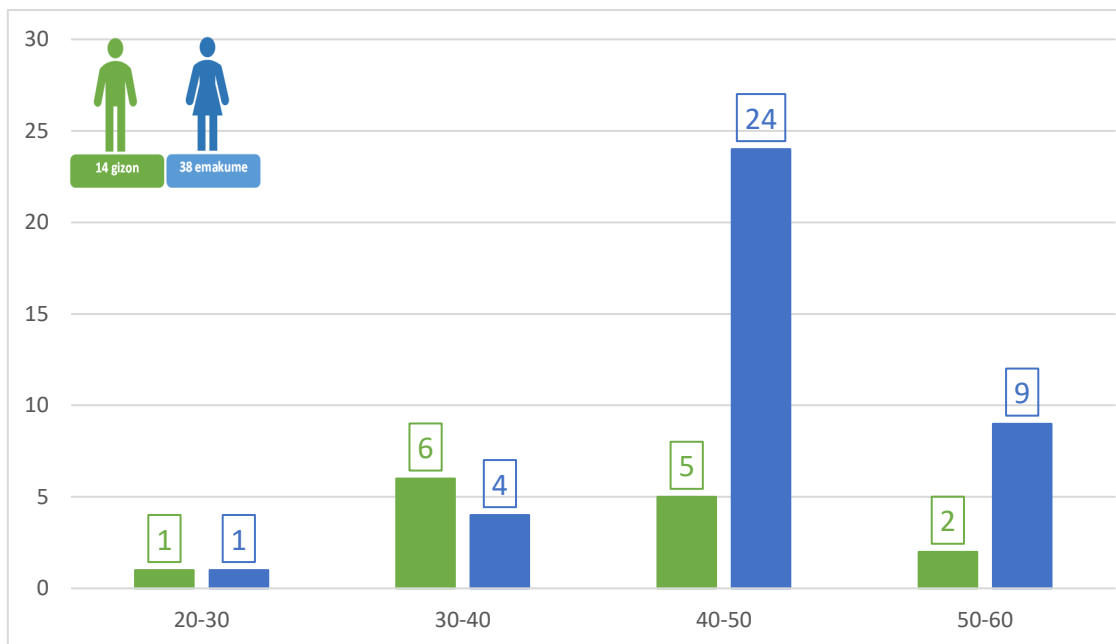
Beraz, ikus daitekeenez, kontratu mugagabe gehienak emakumeei dagozkie.

Lanaldiari dagokionez, 10 pertsonak (plantillaren %19,2), zehazki, 6 emakumek eta 4 gizonek ohiko lanaldia baino lanaldi laburragoa egiten dute. Emakume horietatik hiruk seme-alabak dituzte beren kargura, eta 4 gizon horietatik, berriz, bakarrak ditu seme-alabak bere ardurapean. Hala ere aipatu beharra dago, 4 gizon horietatik hiruren lehen aipatu diren emakumetzko langileen lanaldi-murrizketak betetzeko kontratatutak izan direla.



#### 6.1.5. Adinaren araberako banaketa:

Adinaren arabera, honela banatzen da plantilla:

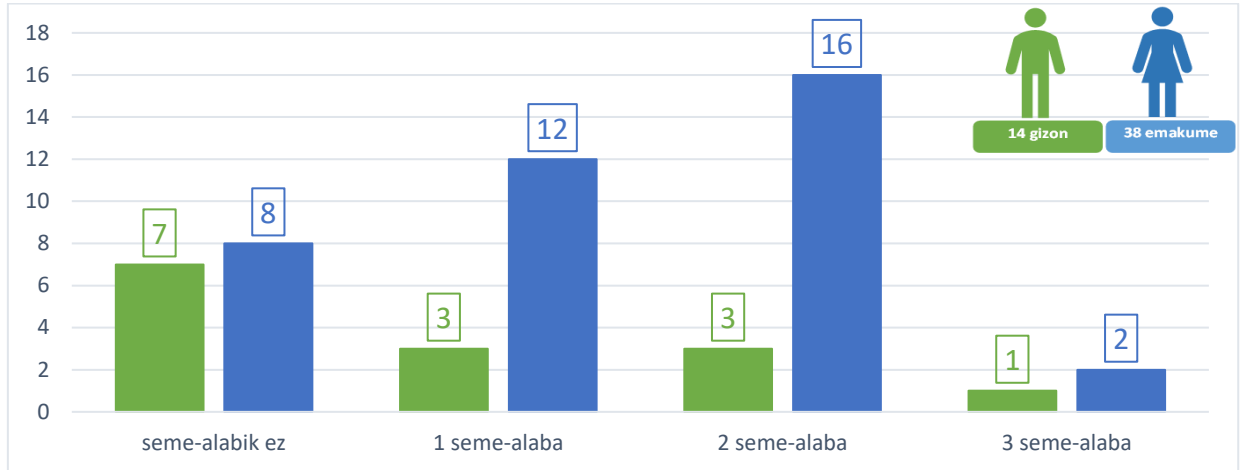


- Langileen %21ak 50 eta 60 urte bitartean dituzte. Adin-tarte horretan, gizonezko guztien %14,3 eta emakumezko guztien %23,7 biltzen dira.
- **Oarsoaldeako** langile gehienek 40-50 urte dituzte eta emakumeen eta gizonen presentzia-erlatiboa %63,2 eta %35,7 da, hurrenez hurren.
- Azkenik, langileen %23k 40 urte baino gutxiago ditu. Adin tarte honetan, gizonezko guztien %50 eta emakumezko guztien %13,1 batzen da.



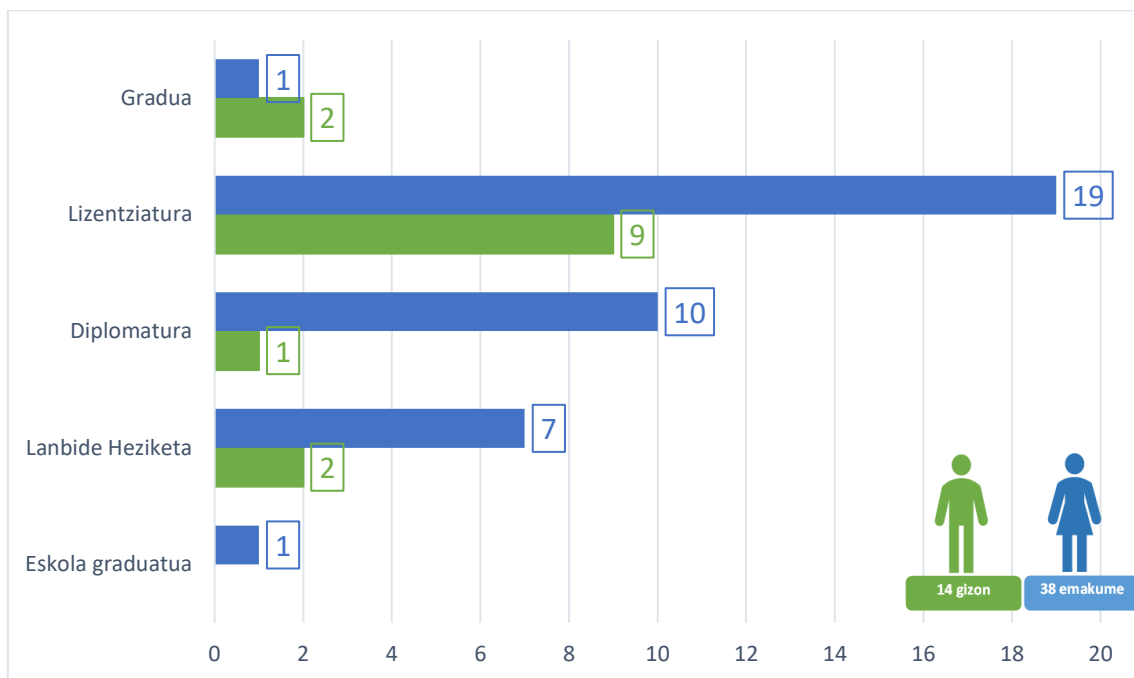
### 6.1.6. Familia erantzukizunen araberako banaketa:

Jasotako informazioaren arabera, ia langileen %29ak adierazi du ez duela seme-alabarik bere kargura. Seme-alabak dituzten langile guztietatik 7 gizonak dira eta 30 emakumeak. Termino erlatiboetan, ama diren emakumeak emakume guztien %79 dira (38tik 30) eta aita diren gizonak %50 (14tik 7); beraz, familia erantzukizuna handiagoa da emakumeen kasuan.



### 6.1.7. Ikasketa-mailaren araberako banaketa:

Hona hemen langileen banaketa ikasketa-mailaren arabera:



**Oarsoaldeako** langileen ia %81ak unibertsitate-prestakuntza du, hain zuzen ere, gradu-, lizentziatura- edo diplomatura- ikasketak. Talde horretatik, 30 emakumeak dira (emakumezkoen %79) eta 12 gizonak (gizonezkoen %85,7). Bestalde, lanbide-heziketa 9 pertsonak gauzatu dute (langileen %17k), zehazki, emakumeen %18,4k eta gizonen %14,3k.

Azkenik, nabarmentzekoa da **Oarsoaldeako** langileen %5,8k soilik egin dituela lehen mailako ikasketak, emakume bakarrak, hain zuzen ere.

## 6.2. Langileak kudeatzeko prozesuak

### 6.2.1. Hautaketa eta kontratazioa

**Oarsoaldeako** profesionalen hautaketa lanpostu bakoitzerako eskatzen diren irizpideen arabera egiten da, hautagaien lanbide-profilaren eta esperientziaren arabera, genero baten edo bestearen aldeko diskriminaziorik aintzat hartu gabe.

Zehazki, hauek dira hautaketa- eta kontratazio-prozesura jo behar izateko arrazoi nagusiak:

- Txandakatze-behar zehatzak.
- Sailen hazkundera.

Beraz, lanpostua jadanik sortuta bada, profila “lanpostuen eskuliburuan” definituta egongo da; lanpostua sortu berria bada, aldiz, lanpostu hori dagokion saileko zuzendariaren eta Giza Baliabideen saileko zuzendariaren artean definituko da, beharrezkoak diren premien eta gaitasunen arabera.

Hautatze-sistemari dagokionez, **Oarsoaldeak** normalean barne-sustapenera jotzen du lehen aukera gisa, Hitzarmen Kolektiboaren 16. artikuluan xedatzen den moduan. Horretarako, barne-komunikazioko kanalean (DIALENGA izenekoa) iragarkia argitaratuko da, eskatzen den profila definituz eta hautagaitzak aurkezteko epea zehaztuz.

Horrela, Giza Baliabideen saileko zuzendariak eta bete beharreko lanpostua kokatuta dagoen saileko zuzendariak, jadanik plantillan dagoen hautagaien batek lanpostu hori betetzeko gaitasunik baduen baloratuko dute, lehen esan bezala, langile horren lanbide-profilean eta esperientzian oinarrituta. Bete behar den postua zuzendaritza-postua bada, Zuzendari Nagusiak ere hartzen du parte hautaketa prozesuan.

Bilatzen den profil hori plantillan aurkitzen ez bada, kanpoko hautaketara joko da. Horretarako, eskatutako profila Enplegu Sailera bidaltzen da eta sail hori arduratzen da lanpostuaren profila LANBIDEn datu-baseetan igotzeaz. Lanpostua lortu nahi dutenek LANBIDEn bidez gauzatuko dute prozesua. **Oarsoaldeak** hautagaitza guztiak izanik, hautaketa-prozesua burutuko du, proba edota elkarrizketa baten bitartez.

#### 6.2.1.1. 2020ko kontratazioak

Jarraian, 2020an egindako kontratazioak jasotzen dira, lanbide-taldearen, sailaren, adinaren, kontratu-motaren, lanaldiaren, eta familia-erantzukizunen arabera bereizita.

Lanbide-taldearen arabera	Gizon	Emakume	Guztira
I. taldea - Zuzendariak		1	1
III. Taldea - Teknikariak		2	2
IV. Taldea - Administrariak	3	1	4
<b>Guztira</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

Sailaren arabera	Gizon	Emakume	Guztira
Euskara		1	1
Hiri-berriztapena eta mugikortasuna		1	1
Oarsoaldea helmuga	3	1	4
Pertsonen arreta		1	1
<b>Guztira</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

Adinaren arabera	Gizon	Emakume	Guztira
20-30 urte		1	1
30-40 urte	3	1	4
40-50 urte		1	1
>50 urte		1	1
<b>Guztira</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

Kontratu-motaren arabera	Gizon	Emakume	Guztira
Behin-behinekoa	3	4	7
<b>Guztira</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

Lanaldiaren arabera	Gizon	Emakume	Guztira
44%		1	1
57%		1	1
89%	2		2
100%	1	2	3
<b>Guztira</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

Familia-erantzukizunen arabera	Gizon	Emakume	Guztira
Seme-alabarik ez	2	1	3
1 seme-alaba	1	1	2
2 seme-alaba		2	2
<b>Guztira</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

#### 6.2.1.2. 2020ko bajak

Bestalde, 2020an izandako bajak erakusten dira, horien arrazoia zein den zehaztuz eta lanbide-taldearen, sailaren, adinaren kontratu-motaren, lanaldiaren eta familia-erantzukizunen arabera sailkatuta:

Lanbide-taldearen arabera	Gizon	Emakume	Guztira
<b>Aldi baterako kontratuaren amaiera</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
IV. Taldea - Administrariak	5	1	6
<b>Eszedentzia</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
I. Taldea – Zuzendariak		1	1
III. Taldea - Teknikariak	1		1
IV. Taldea – Administrariak		2	2
<b>Guztira</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>

Sailaren arabera	Gizon	Emakume	Guztira
------------------	-------	---------	---------

<b>Aldi baterako kontratuaren amaiera</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
Euskara	1		1
Oarsoaldea helmuga	4	1	5
<b>Eszedentzia</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Euskara	1		1
Oarsoaldea helmuga		2	2
Pertsonen arreta		1	1
<b>Guztira</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>

<b>Adinaren arabera</b>	<b>Gizon</b>	<b>Emakume</b>	<b>Guztira</b>
<b>Aldi baterako kontratuaren amaiera</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
20-30		1	1
30-40	5		5
<b>Eszedentzia</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
30-40	1		1
40-50		3	3
<b>Guztira</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>

<b>Kontratu motaren arabera</b>	<b>Gizon</b>	<b>Emakume</b>	<b>Guztira</b>
<b>Aldi baterako kontratuaren amaiera</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
Behin-behinekoa	5	1	6
<b>Eszedentzia</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Behin betikoa	1	3	4
<b>Guztira</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>

<b>Lanaldiaren arabera</b>	<b>Gizon</b>	<b>Emakume</b>	<b>Guztira</b>
21,43%	1		1
44,38%		1	1
57,30%	1		1
88,68%	2		2
100,00%	2	3	5
<b>Guztira</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>

<b>Familia-erantzukizunen arabera</b>	<b>Gizon</b>	<b>Emakume</b>	<b>Guztira</b>
<b>Aldi baterako kontratuaren amaiera</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
Seme-alabarik ez	4	1	5
1 seme-alaba	1		1

Eszedentzia	1	3	4
Seme-alabarik ez	1		1
2 seme-alaba		2	2
3 seme-alaba		1	1
<b>Guztira</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>

Azkenik, aipatu behar da 2020an **Oarsoaldeak** ez duela kaleratzerik gauzatu.

### 6.2.2. Lanpostu-igoera

**Oarsoaldeak** genero-berdintasunarekiko konpromisoa kontuan hartzen du enpresan egiten diren lanbide-sustapeneko planetan. Sustapenak enpresaren beharren arabera egiten dira, eta langileen profila, gaitasunak, prestakuntza eta esperientzia kontuan hartzen dira. Lehen aipatu den moduan, **Oarsoaldeak** normalean barne-sustapenera jotzen du lehen aukera gisa, Hitzarmen Kolektiboaren 16. artikuluan xedatutakoari jarraituz.

### 6.2.3. Formakuntza

**Oarsoaldeak** langileentzako urteko formakuntza-plana gauzatzen du. Plan honen edukia, langileek ezagutzak, gaitasunak edo trebetasunak eskuratzeko edo indartzeko dituzten beharren arabera diseinatzen da.

Horrez gain, **Oarsoaldeak** Prestakuntza Planaren jarraipena egiten du, eta bertan hurrengo informazioa jasotzen da: ikastaroa noiz gauzatu den, horren kostua, zein kanpoko erakunde izan den eskola eman duena, zeintzuk izan diren parte hartu duten langileak, eta, azkenik, formakuntzaren ebaluazioa jasotzen da, ikastaroaren efikazia neurtuz eta ebaluazioaren data zein izan den adieraziz.

Modu horretan, **Oarsoaldeak** urtero ematen duen prestakuntzaren helburua erakundeko pertsonen gaitasunak sustatzea eta hobetzea da, horien sexua edozein dela ere.

**Oarsoaldeako** langile guztiek jaso dute noizbait formakuntza motaren bat, eta, beraz, ez dago diferentziarik sexuen artean. Prestakuntza hautazkoa da, eta edonork eska dezake enpresaren Prestakuntza Planean emandako edozein ikastarotara joatea. Ikastaro horiek ia beti lanaldian zehar egiten dira, baina ikastaroren bat lanalditik kanpo gauzatu beharko balitz, langileak eskubidea izango luke eskola-ordu horiek bere lanaldiaren barruan beste edozein egunetan hartzeko.

2019an, eman ziren 12 ikastaroetan 16 langilek hartu zuten parte, 13 emakumek eta 3 gizonak. 2020an, berriz, 10 prestakuntza-ekintza egin ziren, eta 21 langilek hartu zuten parte, horietatik, 16 emakumeak izan ziren eta 5, gizonak.

Hauek izan dira azken urteetako ikastaro nabarmenenak:

- Legegintza-berrikuntzei buruzko ikastaroak
  - Langile autonomoaren legearen berrikuntzak,
  - Sektore publikoaren kontratuei buruzko 9/2017 legea,
  - DBLO lege berria,
  - Lan-autonomoaren premiazko erreformei buruzko legearen berrikuntzak,
  - Kalitatea kudeatzeko sistemen auditoretzak UNE-ISO 9001: 2015.
- Teknologia berriei buruzko formakuntza
  - ODDO ERP-a,
  - Copywriting web,
  - Prezi bideo,

- A3 formakuntza.
- *Soft skills* delakoekin zerikusia duten ikastaroak
  - Bitartekaritza eta gatazkak konpontzea,
  - Trebetasun emozional eta sozialak garatzeko ikastaroa,
- Negozioarekin zuzenean lotuta dauden ikastaroak
  - Euskara eta turismoa: aukerak eta arreta-guneak,
  - Ekintzaileei aholkuak emateko alderdi eta tresna erabilgarriak.

### 6.3. Lan-baldintzak eta gizarte-onurak

**Oarsoaldeari** "Oarsoaldea S.A Lan Hitzarmena" aplikatzen zaio. Hitzarmen Kolektibo honek, prestakuntza, barne-sustapena eta ekitatea sustatzen ditu eta hori dela eta, **Oarsoaldeako** lan-baldintzak kalitatezko enplegu egonkorra eskaintzen dutelako nabarmentzen dira.

#### a) Lanaldia

**Oarsoaldeako** langileen urteko lanaldia 1.561 ordukoa da.

Lanaldiko atsedendia 20 minutukoa izango da, eta ezin izango da hartu ez lanaldiaren hasieran, ezta amaieran ere.

#### b) Ordutegia

**Oarsoaldeako** langileek urte osoan zehar lanaldi jarraitua izango dute, irizpide nagusi gisa. Hala eta guztiz ere, pisuzko arrazoiak direla-eta, lan-egutegia egiteko zailtasunak dituzten langileek beste ordutegi bat proposatu ahal izango diote enpresari, betiere nahitaezko ordutegi presentziala betetzen bada, hau da, goizeko 9etatik arratsaldeko 2etara.

Sartzeko ordutegia malgua izango da, goizeko 7etatik 9etara, hain zuzen. **Oarsoaldeako** bulegoetara goizez joateko zailtasunak dituzten erabiltzaileei arratsaldean joateko aukera dutela jakinaraziko zaie eta arratsaldeko ordutegi hori lanaldi zatituko berbera izango da:

- Neguko ordutegia: 9:00etatik 14:00etara eta 15:00etatik 17:00etara.
- Udako ordutegia: 09:00etatik 14:00etara.
- Ostiral arratsaldean ez da zerbitzurik eskaintzen.

### 6.4. Erantzukidetasuna

Hitzarmen kolektiboak berak eta indarrean dagoen lan-araudiak ezarritako neurriez gain, **Oarsoaldean** bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzea erraztu nahi da, bulegoko langileek sartzeko eta irteteko ordutegi-malgutasuna izan dezaten.

Lana eta familia bizitza bateratzeko neurriak eskatu ahal izango dituzte ezkontidea edo egitatezko bikotea (elkarbizitza duen bikotea barne), 14 urtetik beherako seme-alabak edo desgaituak zaindu behar dituzten langileek, zein menpekotasun egoeran daude senideak zaindu behar dituztenek (2. gradura arte eta etxebizitza berean bizi badira), betiere bere zaintzapean dituztela eta bere lan-jarduna ohiko ordutegian edo/eta lantokian egikaritzeko dituzten zailtasunak egiaztatzen baldin badituzte.

Hartu daitezkeen neurriak honako hauek dira:

- Lan-jarduna malgutzea lan-hitzarmenak ezarritako mugen gaineratik, edo lan txanda aldatzea. Modu horretan, lan jarduna goizeko 07:00tik 19:00 bitartean gauzatu ahal izango da.
- Norbere gaietarako lizentziaren beste bi egun hartzeko aukera, urtean zehar errekuperatu beharrekoak.
- Urrunetik lan egitea (ahal den postuetan).

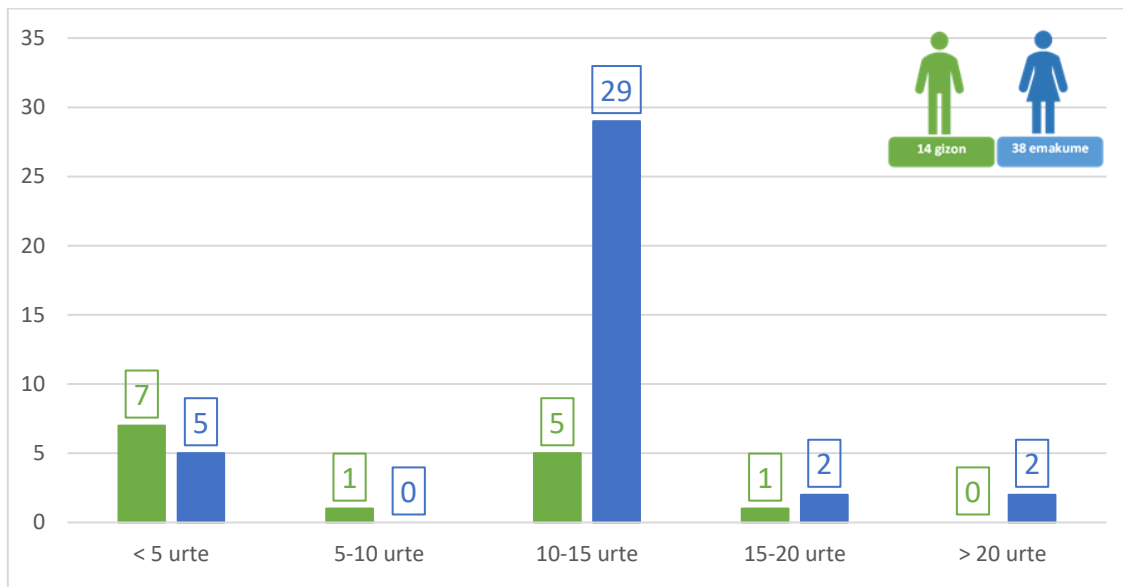
- Lan-jarduna murriztea, ordainsarien murrizketarekin.
- Soldatarik gabeko baimena.
- Eszedentzia.

Eskaera aurkeztu beharko da eta saileko zuzendariaren eta giza baliabideetako zuzendariaren oniritzia beharko du. Bertan, langileak, dituen ordutegi zailtasunak eta arrazoiak azaldu beharko ditu. Sail bakoitzeko eskaera guztiak modu bateratuan aurkeztuko dira Giza baliabideetako sailean.

Horrez gain, langileen bizitza pertsonaleko, familiako eta laneko eskubideei dagokienez, **Oarsoaldeak** ibilbidea duela erakusten du baimen hauei dagokienez: lanaldi-murrizketak, lanaldi murriztuko egunak, baimenak (ezkontza, seme-alaben jaiotza, istripuak, gaixotasunak, heriotza, ebakuntza kirurgikoa, lekualdaketa, mudantza, medikua edo ospitaleratzea, senideei laguntzea, kudeaketa pertsonalak, edoskitzea, familia-zaintza amatasun- eta aitatasun-baimenak...)

### 6.5. Emakumezkoen ordezkapen urria

Diagnostikoan zehar ikus daitekeenez, **Oarsoaldean** ez da emakumezkoen ordezkapen urririk ematen sail bakar batean ere. Hurrengo grafikoan erakundeko langileen antzintasuna azter daiteke, sexuaren arabera bereizita.



Ikus daitekeenez, gizonezkoak **Oarsoaldean** sartzen joan dira pixkanaka azken 10-15 urteetan, eta bereziki azken 5 urteetan. **Oarsoaldeak** bere jarduera garatzen duen sektoreari erreparatuz, hau da, zerbitzuen sektoreari, eta zehazkiago, enpresentzako zerbitzuen eta gizarte-zerbitzuei erreparatuz, zalantzarik gabe esan daiteke sektore feminizatua dela, gizonezkoak %38 baitira eta emakumezkoak, aldiz, %62 (“2019ko balantze soziala – REAS). Eta **Oarsoaldean** tendentzia hori oraindik eta gehiago antzematen da, emakumezkoak %73,1 baitira eta gizonezkoak, %26,9.

### 6.6. Ordainsari-auditoretza

Ordainsari-auditoretzaren helburua **Oarsoaldeako** ordainsari-sistemak ordainsarien arloan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren aplikazioa modu eraginkorrean betetzen duela egiaztatzeko behar den informazioa lortzean datza.

Era berean, ordainsari-berdintasuna bermatzeko dauden edo egon daitezkeen oztopoak eta zailtasunak saihesteko eta zuzentzeko premiak zehazteko aukera eman beharko du, eta ordainsari-sistema horren gardentasuna eta jarraipena ere bermatu beharko ditu.

**Oarsoaldeako** ordainsari-auditoretza egiteko, erakundea osatzen duten pertsona guztien ordainsarien balioak jasotzen dituen datu-basea aztertu da. Modu horretan, auditoretza gauzatzeko kontuan hartu dira 2020ko urtarrilaren 1etik, urte bereko abenduaren 31ra bitarteko aldian jaso izan diren ordainsariak, erreferentziatzat hartuta urteko soldata normalizatuen batez bestekoa, sexua eta maila profesionalaren arabera bereizita.

Horretaz gain, **Oarsoaldearen** ordainsaria aztertzeko beste honako puntu hauek hartu dira kontuan:

- 2020an, **Oarsoaldeako** konpentsazio-paketeak oinarrizko soldata baino ez du barne hartzen, hau da, ez du soldata-osagarririk ezta soldataz kanpoko ordainsaririk ere jasotzen. Hala ere, 2021etik aurrera, hurrengo osagarriak sartuko dira ordainsariaren zati gisa:
  - Antzinasun-osagarria.
  - Prestasunagatiko osagarriak:
    - Erreten-zerbitzua
    - Lanaldi estandarretik kanpoko lana
  - Erantzukizun eta konplexutasun gehigarriagatiko osagarriak:
    - Proiektuen gidaritzagatiko osagarria
- Batez besteko ordainsaria parekatutako ordainsarien batez bestekoaren bidez kalkulatu da, hau da, benetan jasotako ordainsari normalizatua eta urtekotua.
- Ordainsarien mediana parekatutako ordainsarien arabera egin da.
- Ehunekoen arteko aldea egiteko, Berdintasun Ministerioak ezarritako Genero Soldatak Autodiagnostikatzeko Tresna erabili da, hain zuzen, hurrengo formula:

$$\frac{(Gizonen ordainsaria - Emakumeen ordainsaria)}{Gizonen ordainsaria}$$

- Beraz, martxoaren 1eko 6/2019 Legeak ezartzen duenez, 50 langile baino gehiago dituzten enpresetan, sexu bateko langileen ordainsarien batez bestekoa beste sexuko langileena baino altuagoa bada -%25eko ezberdintasuna edo handiagoa- ordainsarien-erregistroan justifikatu beharko da alde hori langileen sexuarekin zerikusirik ez duten arrazoen ondorio dela.

Hona hemen **Oarsoaldearen** ordainsarien erregistro-orria:

Lanbide-taldea	Oinarrizko soldata		Oinarrizko soldata
	Emakumeen batez besteko ordainsaria	Gizonen batez besteko ordainsaria	Diferentzia
I. taldea – Saileko zuzendariak	46.547,93 €	47.536,65 €	2,1%
II. taldea - Kudeatzaileak	39.727,84 €	45.117,29 €	11,9%
III. taldea - Teknikariak	35.693,97 €	35.251,20 €	-1,3%
IV. taldea - Administrariak	28.215,05 €	27.985,22 €	-0,7%
V. taldea - Garbitzaileak	23.576,90 €		



Lanbide-taldea	Oinarrizko soldata		Oinarrizko soldata
	Emakumeen mediana ordainsaria	Gizonen mediana ordainsaria	Diferentzia
I. taldea – Saileko zuzendariak	45.117 €	47.537 €	5,1%
II. taldea - Kudeatzaileak	39.728 €	45.117 €	11,9%
III. taldea - Teknikariak	35.251 €	35.251 €	0,0%
IV. taldea - Administrariak	27.985 €	27.985 €	0,0%
V. taldea - Garbitzaileak	23.577 €		

Aurreko tauletan ikus daitezkeenez, ez dago %25etik gorako alderik gizonen eta emakumeen jasotzen duten oinarrizko ordainsarien artean.

#### 6.7. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa

**Oarsoaldeak** lantokian gerta daitezkeen sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpen-egoerak saihesteko, identifikatzeko, kudeatzeko edo konpontzeko protokoloa ezarri du. Protokoloaren xedea lantokian egoera gatazkatsuak nahiz indarkeria edo erasoak izanez gero, enpresaren prebentzio-politikan jarduteko gidalerro orokorrak ezartzea da.

Modu honetan, protokoloak honako hau jasotzen du:

- Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren definizioa eta jazarpenentzat har daitezkeen jokabideen identifikazioa; eraso moten sailkapena (psikikoa, ahozkoa edota fisikoa)
- Izan daitezkeen indarkeriaren arrisku egoerak identifikatzea; lan-zentro arriskutsuak eta arriskua izan dezaketen langileak identifikatuz. Era berean, erasotzailea izan daitezkeen pertsonaren ezaugarriak aztertzen dira.
- Erakundearen esku hartze-maila; prebentzio ordezkaria, Segurtasun eta Osasun Batzordea, Zentroko Zuzendaritza edo Prebentzio Zerbitzuaren esku hartzea.
- Sexu-jazarpena saihesteko kautelazko-neurri aplikagarrien ezarpena; indarkeriazko gertakari eta erasoen aurrean jardura jarraibide argiak eta eraginkorrak zehaztea, biktima izan daitezkeena babesteko.
- Indarkeriaren eta erasoen aurreko jardura prozedura.
- Sor daitezkeen kexa edo salaketak bideratzeko prozedura.
- Jazarpenari aurre egiteko neurrien identifikazioa; indarkeriak eta erasoek eragindako langileei osasun eta psikologia laguntza ziurtatzea, eta errehabilitatu eta lanean berriz hasten direla bermatzea bai eta langileei legearen ikuspegitik aholkatzea.

Era berean, protokolo horrek ezartzen duen jarduketa-prozedurak honako printzipio hauek errespetatzen ditu:

- Sexu-jazarpenaren prebentzioa eta sentsibilizazioa.
- Prozeduren eta neurrien informazioa eta irisgarritasuna.
- Konfidentzialtasuna eta kaltetutako pertsonen intimitatea eta duintasuna errespetatzea.
- Ustezko jazarlearen errugabetasun-presuntzioaren printzipioa errespetatzea.
- Biktimaren edo salaketaren alde dauden edo sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena salatzen duten pertsonen aurkako errepresaliak debekatzea.

- Prozeduraren prestasuna eta azkartasuna ziurtatzea.
- Biktimen lan- eta gizarte-babesaren inguruko eskubideak bermatzea.

Orain arte, **Oarsoaldean** ez da sexu-jazarpenaren inguruko salaketarik egon.

## 6.8. Laneko segurtasuna eta Osasuna eta laneko espazioa

**Oarsoaldeak** kanpoko prebentzio-zerbitzu bat du, *IMQ Prevención*-ekin laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko legezko betebeharrak betetzeko.

Esparru horretan ez da desberdintasun garrantzitsurik hauteman egon daitezkeen lan-arriskuak sexuaren arabera ebaluatzeari dagokienez. Hala ere, emakumeen eta dibertsitate funtzionala duten pertsonen segurtasuna eta osasuna espresuki zaintzen da, eta hurrengo egoerak kontuan hartzen dira:

- Haurdunaldiaren ondorioz lanpostu bakoitzean sortzen diren lan-arriskuak berezita ebaluatzea.
- Haurdun dauden edo edoskitzaroan dauden emakumeentzako berariazko prebentzio-neurriak.
- Dibertsitate funtzionala duten pertsonentzako berariazko prebentzio-neurriak.

Osasunaren zaintzak ez du sexuaren arabera berezitateko azterketarik egiten osasun-azterketen emaitzei dagokienez. Era berean, istripuen mutualitatearen bidez egiten den istripu-tasaren analisia ere ez da modu berezian egiten. Hala ere, **Oarsoaldeak** istripu horiek ikertzen ditu eta sexuaren aldagaia kontuan hartzen du.

Bestalde, agentziaren instalazio batzuk gizonezkoentzako eta emakumezkoentzako bainugela bereziak dituzte. Horretaz gain, behar duten profesional guztiek egokitzapen ergonomikoak dituzte beren lanpostuan: pantailak, oin-euskarriak, etab.

## 6.9. Kultura inklusiboa eta kanpo-dimentsioa

**Oarsoaldeako** publizitate eta komunikazio korporatibo guztia zaintzen da, irudirik edo egoera sexistarik erabili ez dadin. Era berean, barneko edo kanpoko komunikazioak egiterakoan hizkuntzaren erabilera ez-sexista kontuan hartzen saiatzen da.

**Oarsoaldean** ez da berariaz kontuan hartzen enpresa hornitzaileek edo azpikontratatuak aukeraberdintasuna errespetatzen eta sustatzen duten. Hala ere, erabilitako produktuak edo zerbitzuak hornitzen dituzten enpresa guztiek estatuko lurraldean jarduten dute, eta ondorioz, Espainiako arau-esparrua aplikatzen zaie; horrek esan nahi du giza eskubideak errespetatzen direla, besteak beste, aukeraberdintasuna eta diskriminaziorik eza.

Produktuak eta zerbitzuak erosterakoan, **Oarsoaldearen** helburua da kalitate- eta segurtasun-estandar altuak bermatzen dituzten, gizarte- eta ingurumen-baldintza arduratsuekin lan egiten duten eta arlo horretan indarrean dagoen legeria osoa betetzen duten lankideekin edo hornitzaileekin lan egitea.

## 6.10. Ondorioak

Jarraian, erakundearen, plantillaren eta giza baliabideak kudeatzeko praktiken ezaugarriei buruz egindako azterketatik bildutako alderdi nagusiak biltzen dira:

- 2020. urtean zehar, **Oarsoaldeako** plantilla 52 pertsonen osatu dute; horietatik 38, plantillaren %73, emakumeak dira, eta gainerako 14ak, hots, %27a, gizonak.

- Horien banaketa bertikalak erakusten du emakumeen presentzia nabarmena dela lanbide-kategoria guztietan. Hala ere, erantzukizun handiagoko postuetan emakumeen presentzia erlatibo txikiagoa da, batez ere 1. eta 2. mailetan.
- Sailen arabera banaketa horizontalaren ondorioz, emakumeek presentzia handiagoa dute Pertsonen arretan, Antolakuntzan eta **Oarsoaldea** helmuga sailetan. Aldiz, horien presentzia txikiagoa da Ekonomia eta lurraldearen garapenerako estrategia sailetan.
- Plantillak kontratu-egonkortasun handia du, aldi baterako kontratazioa %21a izanik. Alde nabarmenak daude gizonen eta emakumeen artean kontratazio motari dagokionez, izan ere, emakumeen %87k du kontratu mugagabea, eta gizonen kasuan, aldiz %57k.
- Lanaldi motari dagokionez, 10 pertsonak (plantillaren %19), zehazki, 6 emakumeek (emakume guztien %15,8) eta 4 gizonak (horien % 28,6) ohiko lanaldia baino lanaldi laburragoa gauzatzen dute. Emakumeen kasuan, 6tik 3k seme-alabak dituzte beren kargura, eta gizonen kasuan, 4tik 1ek.
- Enpresako langileen batez besteko adina 44 urtekoa da (gizonen batez bestekoa 39 urtekoa, eta emakumeena, 45 urtekoa izanik) eta batez besteko antzinatasuna 11 urtekoa da. Hala ere, antzinatasuna sexuaren arabera banatuta, gizonen batez besteko antzinatasuna ia 7 urtekoa da eta emakumeena, berriz, ia bikoitza, 13 urteko ingurukoa.
- Familia-erantzukizunei dagokionez, emakumeen %79 ama da, eta gizonen %50, berriz, aita; beraz, amen ehunekoa dezente handiagoa da.
- Ikasketa-mailari dagokionez, oro har, prestakuntza-maila nahiko antzekoa da bi sexuei dagokionez. Hala, nabarmentzekoa da emakumeen %79k eta gizonen %85,7k unibertsitate-mailako prestakuntza dutela.
- Bestalde, agentzian langileak kudeatzeko dauden jardunbide nagusiei dagokionez, honako hau ondorioztatzen da:
  - **Oarsoaldea** langile guztien lan-baldintzetan gizonen eta emakumeen arteko berdintasunarekin konprometituta dago, Hitzarmen Kolektiboan eta Laneko Arriskuen Prebentzioaren arloan aplikatu beharreko araudian ezarritakoa betez, eta genero-ikuspegitik inolako desberdintasunik aplikatu gabe.
  - Enpresak konpromisoa hartzen du bere langileen bizitza pertsonalerako, familiarako eta lan-bizitzarako eskubideekin; horien artean, nabarmentzekoak dira lanaldi-murrizketak, baimenak, eszedentziak eta ordutegi-malgutasuna. Neurri horiek guztiak gizonen eta emakumeek erabili dituzte eta erabiltzen dituzte, eta ez da desorekarik edo desberdintasunik ikusten ahaideak edo ondorengoak zaintzeko baimenak eta eszedentziak eskuratzeari edo eskatzeari dagokionez.
  - **Oarsoaldeak** sexu-jazarpenagatik edo sexuan oinarritutako jazarpenagatik sor daitezkeen gatazka-egoerak prebenitzeko, identifikatzeko, kudeatzeko eta konpontzeko protokoloa ezarri du. Hala ere, orain arte ez da salaketarik egon arlo horretan.
- Ordainsarien auditoretzari dagokionez, honako hau nabarmendu behar da:
  - Ordainsarien Erregistro Orria kontuan hartuta, emakumeen eta gizonen artean ez dago %25etik gorako alderik oinarritzko soldatari dagokionez.

- Ordainsari-kontzeptuen ordainketa **Oarsoaldeari** aplikatu dakioketen Hitzarmen Kolektiboan ezarrita dago, non zehazten baita noiz jasoko diren eta zein den kontzeptu horien zenbatekoa.

## 7. Berdintasunerako Planaren xedea

Plan honen helburua da neurri eta ekintza multzo bat ezartzea, enpresan emakumeen eta gizonen arteko erabateko berdintasuna lortzeko, eta tratu-berdintasunerako eta generoen arteko diskriminaziorik ezerako eskubidea gauzatzeko neurri espezifikokoak bultzatzea. Era berean, lan-eremuari dagokionez, LGTBI eta trans pertsonen tratu- eta aukera-berdintasunerako eskubidea aitortzen du.

Berdintasunerako Plana lan-gida errealista eta zehatza izatea da helburua, une oro neurriak abian jartzen eta emaitzen jarraipena eta ebaluazioa egiten lagunduko duena.

Hauetara Berdintasunerako Plan honekin lortu nahi diren helburu orokorrak:

- Gizonen eta emakumeen arteko benetako berdintasun eraginkorra lortzea enpresako maila guztietan, emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna eta tratu-berdintasuna bermatuz.
- Erakundeetan hautaketari, prestakuntzari, kontratazioari, sustapenari, lanbide-garapenari, lan-denboraren antolamenduari, ordainsariari eta abarri buruzko kudeaketa-prozeduretan zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik ez dagoela bermatzea.

Era berean, nabarmendu behar da proposatutako ekintzak bat datozela erakundearen misioarekin, balioekin eta konpromiso sozialarekin, eta gizonen eta emakumeen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna lehentasunezkoa dela [Oarsoaldearentzat](#).

## 8. Berdintasunerako Plana: ardatzak, helburuak eta neurriak

### 8.1. Jarduketa ardatzak eta Planaren helburuak

Berdintasun diagnostikoa aztertu ondoren, jarduketa-ardatz batzuk identifikatu dira, **Oarsoaldean** emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren eremuan hobetzeko neurrien proposamen bat barne hartzen dutenak.

Metodologia hori izango da **Oarsoaldeako** Berdintasun Plana 2023-7erako ezartzeko jarraitu beharreko ibilbide-orria ezarriko duena, eta honako egitura hau izango du:

- 5 ardatz, Planean ezarritako helburu orokorrak betetzera bideratutako esku-hartze arloak direnak:



### 8.2. Ekintza plana

Ondoren, erakundearen 2023-7 Ekintza Plana ezartzen da. Plan horretan ardatz bakoitzerako helburu espezifikokoak (kuantitatiboak eta kualitatiboak) zehazten dira. Helburuak definitu ondoren, horiek lortzeko gauzatu beharreko ekintzak edo neurriak zehaztuko dira; 6/2019 Errege Lege Dekretuak ezartzen duen bezala, neurri horiek ebaluagarriak (neurgarriak eta kuantifikagarriak) izan behar dute eta horretarako jarraipenerako adierazleak erabiliko dira.

Zentzu honetan, adierazleak balio absolutuetan zein ehunekoetan aurkeztuko dira, ahal den heinean, helburuen arabera eta sexuaren arabera bereizita.

Bestalde, neurri edo ekintza guztiak lehenetsunaren arabera antolatuta daude helburu bakoitzari dagokionez; beraz, lehenengo ekintzak du lehenetsun handiena, eta horrela, hurrenez hurren.

Azkenik, araudi aplikagarrian ezarritakoa betez, ekintzen, egikaritze-epeak, ekintzaren bilakaera zehazteko adostu diren adierazleak, baliabideak eta horiek ezartzeko ardura duten erakundeko pertsonak edo sailak ere zehazten dira.

## 01. Konpromisoa, sentsibilizazioa eta komunikazioa

Helburuak	Jarraipen adierazleak	Ekintzak	Ekintzaren aurrerapen-maila	Arduraduna	Baliabideak	Epea
<b>Oarsoaldeako</b> estrategian berdintasunaren eta diskriminazio ezaren aldeko konpromisoa ezagutzera eman.	Ekintzen betetze- maila (%)	Diagnostikoaren eta berdintasun-planaren berri ematea langile guztiei, intranet eta posta elektronikoren bidez, ...		Giza Baliabideak / Kalitatea	Ez da aurrekontu gehigarrik behar	2023 otsaila
		Harrera-gidan genero-ikuspegia kontuan hartu.				
		Kalitatea kudeatzeko Sistemaren Berdintasunerako Plan honetan ezarritako adierazleak jaso.				
		<b>Oarsoaldeako</b> Berdintasun Politika definitzea eta onartzea.				
Berdintasun Planaren hartutako konpromisoen %100 betetzen dela bermatzea.	Ekintzen betetze- maila (%)	Berdintasun Planaren urteko jarraipen-txostena egitea.		Giza Baliabideak	Ez da aurrekontu gehigarrik behar	2023-26
		2023-6 Berdintasun Planaren betetze-mailaren emaitzak urtero jakinaraztea langile guztiei, Intranet edo barne-buletinaren bidez.				
		Berdintasun Planaren helburuen betetze-maila ebaluatzea haren indarraldia amaitzean, langileen parte-hartzea sustatuz.				
<b>Oarsoaldeak</b> emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko duen	Berdintasun kanpainen edukia helarazi zaien enpresa eta erakunde kopurua	Gutxienez 3 sentsibilizazio-kanpaina/komunikazio egitea aukera-berdintasunarekin lotutako gaiei buruz, erreferentziako egun oroigarrietan: <ul style="list-style-type: none"> <li>Otsailaren 22a (soldata-berdintasunaren eguna),</li> </ul>		Komunikazioa	Ez da aurrekontu gehigarrik behar	2023-26



Helburuak	Jarraipen adierazleak	Ekintzak	Ekintzaren aurrerapen-maila	Arduraduna	Baliabideak	Epea
inplikazioa eta konpromisoa gizarteari eta bide batez, langileei helaraztea.	Berdintasunarekiko konpromisoa transmititzen zaien langileen %.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Martxoaren 8a (emakumearen eguna);</li> <li>• Azaroaren 25a (emakumeen aurkako indarkeria ezabatzeko nazioarteko eguna)</li> </ul>				
<b>Oarsoaldeako</b> langile guztiek berdintasunaren alorrean ematen duten prestakuntza gehitzea, planifikatutako prestakuntza-ekintzen %90 betez, gutxienez.	<p>Prestakuntza-planaren betetze-maila (%)</p> <p>Jasotako prestakuntza-orduen kopurua, sexuaren arabera berezita.</p>	<p>Berdintasunaren alorreko prestakuntza-plan espezifikoa bat definitzea <b>Oarsoaldeako</b> premia desberdinetarako, nahitaez honako hauek bilduko dituen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Langile guztiak berdintasunaren arloan sentibilizatzea</li> <li>• Jazarpena prebenitzeko prestakuntza langile guztientzat.</li> <li>• Hizkuntza inklusiboari buruzko prestakuntza espezifikoa</li> <li>• Giza baliabideetako langileentzako berariazko prestakuntza,</li> <li>• Lanbide-arloko langileentzako berariazko prestakuntza,</li> <li>• Edozein motatako dibertsitate funtzionala duten emakumeentzako eta pertsonentzako prestakuntza espezifikoa, eta kualifikazio-gabeziak zuzentzea eta ordezkartza txikia duten lanpostuetara iristea, bereziki erantzukizuneko eta erabakiak hartzeko postuetan.</li> <li>• Erantzunkidetasunari buruzko prestakuntza espezifikoa gizonentzat.</li> </ul>		Giza Baliabideak	10.000 €	2023-26

Helburuak	Jarraipen adierazleak	Ekintzak	Ekintzaren aurrerapen-maila	Arduraduna	Baliabideak	Epea
Berdintasunaren alorreko klausula espezifikoak dituzten hornitzaileen %100 ebaluatzea.	Klausulen betetze-maila (%)  Ekintzen betetze-maila (%)	Berdintasun-arloko klausula espezifikoak definitzea kontratazio mota jakin batzuetarako.		Giza Baliabideak	Ez da aurrekontu gehigarrik behar	2023
		Sei hilean behin klausula horien betetze-maila aztertzea.				
		Kontrataturako enpresei eta hornitzaileei aukera-berdintasunari buruzko informazioa ematea.				
Langileek parte hartzeko eta berdintasunaren arloko gaiak eta iradokizunak jasotzeko kanal espezifiko bat izatea.	Jasotako iradokizunen kopurua, sexuaren arabera bereizita.	<b>Oarsoaldeak</b> duen iradokizunen postontzi fisikoa gaitzea, Berdintasun Batzordea edo langileen partez Berdintasun Planarekin lotutako iradokizunak, hobekuntzak, beharrak, itxaropenak, iritziak eta balorazioak ere jaso ahal izateko.		Berdintasun batzordea	Ez da aurrekontu gehigarrik behar	2023
		Langileek egindako iradokizunen bilketa sustatzea.				

## 02. Pertsonen kudeaketa: hautaketa, prestakuntza, garapen profesionala, sustapena

Helburuak	Jarraipen adierazleak	Ekintzak	Ekintzaren aurrerapen-maila	Arduraduna	Baliabideak	Epea
Presentzia- eta arrakasta-tasa erlatiboak handitzea hautaketa- eta sustapen-prozesuen bidez, emakumeen eta gizonen arteko orekara iritsi arte, enpresako maila guztietan.	Sexuaren arabera bereizitako, <ul style="list-style-type: none"> <li>Aurkeztutako hautagaitzak</li> <li>Hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten pertsonak</li> <li>Lanean benetan hasi diren pertsonak</li> </ul>	Dokumentu bat idaztea, pertsonak hautatzeko eta lanean hasteko prozedura bat ezarriko duena, eta hautaketa-irizpide gisa aukera berdintasuna jasoko duena Hautaketa-iragarkietan hizkuntzaren erabilera ez-sexista erabiltzen dela bermatzeko eta lanpostuen definizioan lan-eskaintza sexu bati edo besteari zuzendua dagoela aditzera ematen ez dela bermatzeko prozedura bat idaztea. Hau da, lanpostuen sailkapenak edo izenak ez-sexista izan beharko du beti.		Giza Baliabideak / Kalitatea	Ez da aurrekontu gehigarrik behar	2023
Emakumeen eta desgaitasuna/ Dibertsitate funtzionala duten pertsonen lan-arriskuak murriztea	Emakumeen eta gizonen absentismoa gaixotasunagatik edo lan-istripuagatik. Emakumeen eta gizonen istripuen intzidentzia-tasa eta larritasuna.	Osasun Zerbitzuari sexu-aldagaia sar dezala eskatzea, osasuna zaintzeko zerbitzuak eta mutualitateak egindako istripu-tasari eta epidemiologiari buruzko azterlanetan.		Giza Baliabideak	Ez da aurrekontu gehigarrik behar	2023

### 03. Kontziliazioa

Helburuak	Jarraipen adierazleak	Ekintzak	Ekintzaren aurrerapen-maila	Arduraduna	Baliabideak	Epea
<p><b>Oarsoaldeako</b> pertsonen bitzitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko praktikak bultzatzea.</p>	<p>Kontziliazio neurriak erabiltzen dituzten pertsonen kopurua eta ehunekoa, sexuaren arabera bereizita.</p> <p>Kontziliaziorako zailtasunak dituztela diotenen ehunekoa (%).</p>	<p><b>Oarsoaldean</b> dauden kontziliazio-neurriak zabaltzea.</p>		<p>Giza Baliabideak</p>	<p>Ez da aurrekontu gehigarrik behar</p>	<p>2024</p>
		<p><b>Oarsoaldean</b> egiten diren borondatezko iritzi anonimoei buruzko inkestetan (adibidez, lan-giroari buruzko inkestak edo antzekoak), langileek berdintasunari buruz duten pertzepzioarekin lotutako galderak eta kontziliazioarekin lotutakoak sartzea. Modu honetan langileek aukera izan dezaten arlo horretan gaur egungo baimenak eta onurak baloratzeko eta baita proposamen berriak egiteko ere.</p>				
		<p>Berdintasun Batzordean inkesta horretan lortutako emaitzak aztertzea eta hurrengo Planerako neurri gehigarriak sartzea baloratzea.</p>				

## 04. Sexu-jazarpenera

Helburuak	Jarraipen adierazleak	Ekintzak	Ekintzaren aurrerapen-maila	Arduraduna	Baliabideak	Epea
"Laneko jazarpenera 0" lortzea.	Sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako kasuen kopurua.	Jazarpeneraren aurrean jarduteko protokoloa berrikustea eta hura prebenitzeko jarraibideak sartzea.		Giza Baliabideak	Ez da aurrekontu gehigarrik behar	2023
	Jazarpenera prebenitzeko egindako komunikazio-ekintzen kopurua.	Jazarpenera prebenitzeko eta tratatzeko protokoloa argitaratzea eta jakinaraztea intranet korporatiboan, barne-buletinetan, harrerako prestakuntzan eta hari lotutako prebentziorako informazio-piluletan.				

## 05. Genero identitatea

Helburuak	Jarraipen adierazleak	Ekintzak	Ekintzaren aurrerapen-maila	Arduraduna	Baliabideak	Epea
"Laneko jazarpena 0" lortzea genero identitateari dagokionez	Genero identitateari lotutako jazarpeneko kasuen kopurua.	Sexu-jazarpenari buruzko protokolo propio bat egitea eta definitzea, genero-arrazoi edo -identitateagatik.		Giza Baliabideak	Ez da aurrekontu gehigarrik behar	2024
		Sexu-jazarpenagatik, genero-identitateagatik edo sexu-jazarpenagatik hasitako prozesu guztiak ikertzea, aztertzea eta haien jarraipena egitea.				
		Sexu-jazarpenari buruzko protokoloa zabaltzea, genero-identitatea dela eta.				

## 06. Ordainsari berdintasuna

Helburuak	Jarraipen adierazleak	Ekintzak	Ekintzaren aurrerapen-maila	Arduraduna	Baliabideak	Epea
Ordainsarien erregistro-orria urtero berrikustea eta egokitzea.	Eginda: Bai/Ez	Soldaten erregistro-orria urtero eguneratzea.		Giza Baliabideak	Ez da aurrekontu gehigarrik behar	2023-26
4 urtean behin, Berdintasun Planarekin batera, Ordainsari Auditoretza eguneratzea.	Eginda: Bai/Ez	Ordainsari-auditoretza eguneratzea.		Giza Baliabideak	Ez da aurrekontu gehigarrik behar	2023-26
Generoaren arabera, enpresako arloetan dauden ordainsari-aldeak aztertzea.	Eginda: Bai/Ez	Enpresako arlo desberdinetan generoaren arabera dauden ordainsari-aldeak aztertzea eta soldata-osagarriak ezarri ondoren diferentzia horien jarraipena egitea.		Giza Baliabideak	Ez da aurrekontu gehigarrik behar	2023-26
Ordainsarien gardentasunaren printzipioa bermatzea.	Egindako jakinarazpenen kopurua.  Ordainsari-informazioa eskuratzea eskatzen duten pertsonen ehunekoa (%)	<b>Oarsoaldeako</b> soldata-erregistroaren orriaren edukia langileei jakinaraztea sustatzea.		Giza Baliabideak	Ez da aurrekontu gehigarrik behar	2023-26

## 9. Jarraipena eta ebaluazioa

### 9.1 Berdintasunerako Planaren jarraipena

**Oarsoaldeako** Berdintasunerako Planaren jarraipen-sistemak aukera emango du definitutako ekintzen betetze-maila ezagutzeko, Plana nola garatzen den aztertzeko, planteatutako ekintzek denboran jarraitu behar duten edo ekintza horiek bertan behera utzi behar diren hausnartzeko eta premia berriak identifikatzeko.

Hori dela eta, planaren jarraipena ez da amaierarako utzi behar, eta ez da planaren ebaluazioarekin nahastu behar; aitzitik, plana gauzatzearekin batera egin behar da.

Berdintasun-plan honen jarraipena eta zaintza egiteko, Jarraipen Batzorde bat eratuko da. Bertan, enpresaren eta langileen legezko ordezkariak parte hartuko du, modu paritarioan, eta emakumeen eta gizonen arteko osaera orekatua izango du, posible izatekotan. Oro har, Jarraipen Batzordea Berdintasun Batzordeko kideek osatuko dute.

Berdintasun-planaren neurriak edozein unetan berrikusi ahal izango dira, Plana indarrean dagoen bitartean, neurri horiek gehitu, birbideratu, hobetu, zuzendu, areagotu, arindu edo aplikatzeari utzi ahal izateko, helburuen lorpenean hautematen diren ondorioen arabera.

Hala ere, Berdintasun Planean aurreikusitako neurrien jarraipena gutxienez sei hilean behin egin beharko da, plan honetako jarduketan egutegian edo berdintasun-planaren jarraipenaz arduratuko den batzordearen osaera eta eginkizunak arautzen dituen araudian ezarritakoaren arabera.

### 9.2 Berdintasunerako Planaren ebaluazioa eta berrikuspena

Azkenik, zehaztutako helburuen betetze-maila aztertzeko aukera emango duen ebaluazio-sistema bat jaso behar du planak. Ebaluazio horretan lortutako informazioari esker, diagnostiko berriaren oinarria finkatu ahal izango da, eta horrek plan berri bat onartzea ekarriko du.

Jarraipen Batzordea arduratuko da Planaren ebaluazioa eta dagozkion ebaluazio-txostenak egiteaz. Txosten horietan, planaren helburuen betetze-maila, bildutako informazioaren azterketa eta balorazioa, eta prozesuan zehar agerian geratu diren ahuleziak eta indarguneak jasoko dira.

Gutxienez tarteko ebaluazio bat egin beharko da (plana onartu eta 2 urtera) eta beste bat planaren indarraldia amaitzean, baita Batzordeak erabakitzen duenean ere.

### 9.3 Berdintasun Plana aldatzeko eta desadostasunak ebazteko prozedura

Berdintasun-plan honetan berariaz jasotzen diren berrikuspen-epaiek alde batera utzi gabe, plana berrikusi egin beharko da, nolahi ere, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren 9.2 artikuluan aurreikusitako inguruabarrak gertatzen direnean:

- a) Jarraipenaren eta ebaluazioaren emaitzen ondorioz egin behar denean.
- b) Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren jardueraren ondorioz, lege- eta erregelamendu-eskakizunekin bat ez datorrela adierazten denean.
- c) Bat egitea, xurgatzea, eskualdatzea edo enpresaren estatus juridikoa aldatzen denean.
- d) Enpresako plantilla, lan-metodoak, antolamendua edo ordainketa-sistemak nabarmen aldatzen dituen edozein gorabeheraren aurrean, hitzarmena ez aplikatzea eta lan-baldintzen edo diagnostikoan aztertutako egoeren funtsezko aldaketak ematen direnean.



- e) Ebazpen judicial batek enpresa kondenatzen duenean sexuagatiko zuzeneko edo zeharkako diskriminazioagatik, edo berdintasun Plana legezko edo arauzko betekizunetara ez egokitzea erabakitzen duenean.

Bestalde, behar bezala justifikatutako arrazoiengatik beharrezkoa denean, berrikuspenak diagnostikoa eta berdintasunerako planeko neurriak eguneratzea ekarriko du.

