

GUFEn Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako II. Plana, 2017-2019

| KAPITULUA | ORRIALDEA |
|---|-----------|
| 1. Testuingurua | 3 |
| 2. GUFEn Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana, 2017-2019 | 5 |
| 2.1 Konzeptualizazio estrategikoa | 6 |
| 2.2 Edukiak eta egitura: ardatzak, helburuak eta ekintzak | 7 |
| 2.3 Garatu beharreko ekintzen xehetasunak | 17 |
| 3. Kudeaketa-eredua, jarraipena eta ebaluazioa | 39 |
| 3.1 Kudeaketa-egitura | 40 |
| 3.2 kudeaketa-prozesuak | 41 |
| A. Eranskina | 43 |
| Berariazko terminologiaren glosategia | 44 |



1

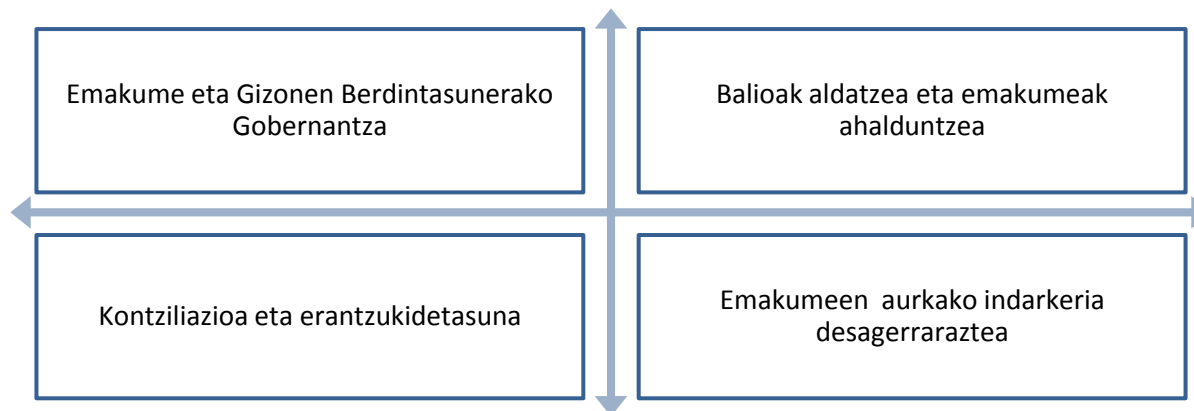
Testuingurua

Testuingurua

GUFek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planaren bitartez argi adierazi nahi du Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako duen konpromisoa. Plan hau, beraz, Erakundeak 2012. urtean hasi zuen, eta, I. Planaren jarraipentzat har dezakegu. Plana egiteko prozesua bera *genero ikuspuntuan* aurrera egiteko bidezkat sortu da, eta, era berean, lagungarria izan da arlo honetan sakontzeko.

Berdintasunerako Plan bat garatzeko, beharrezkoa da diagnosi bat. Kasu honetan, 2012-2015 urteetako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren ebaluazioa izan da. Plan berriaren ardatzak eta ekintzak zehazteko orduan, kontuan izan da, alde batetik, ebaluaziotik ateratako ondoriorik garrantzitsuenak, eta, beste alde batetik, **Bizkaiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Foru Planetik** ateratako ardatz eta ekintzak. Ardatz hauek dira, era berean, Emakunde **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planean zehaztutakoak**. Ardatzak garatu beharreko antolaketa-aldaketak eta gizarte-aldaketak zehazteko sortu dira; bakoitza dagokion arloan, administrazio publiko bakoitzak berea, nor bere berdintasun-programa edo planen bitartez.

Hori dela-eta, **GUFeko 2017-2019 Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana** bideratuko da, lehenengo eta behin, **berdintasunaren alde gobernantza hobetzeko neurrien arabera**, eta bigarrenik, **berdintasunaren arloan esku hartzeko 3 ardatzen arabera**:



Aipatu beharreko kontua da II. Planeko ekintzen bitartez bilatu nahi duguna; hau da, alde batetik, **GUFEn orain arte gehitutako ekintzak finkatzea, eta bestetik, I. Planeko ebaluazioaren ondorioetatik hobetu beharreko arloetan sakontzea.**

Kontuan hartuko da GUFEn Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planaren inplementazioan Bizkaiko Foru Aldundiak onartuko duen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Foru Arauan jarritakoa.



2

**GUFEn Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako II.
Plana, 2017-2019**

2.1 Konzeptualizazio estrategikoa

Jarraian, GUFeko 2017-2019 Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako II. Planean **ageri diren 4 ardatzen deskribapena azalduko dizuegu:**

| | | |
|----------|--|---|
| G | Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Gobernantza | GUFek garatzen dituen ekintza guztietan, <i>genero ikuspuntua</i> txertatzen lagunduko da. Horretarako, kultura -antolakuntza bat erraztuko da, eta emakume eta gizonen arteko berdintasunerako konpromisoak guztiz onartuta eta barneratuta egon beharko du. |
| E | 1. ARDATZA Balioak aldatzea eta emakumeak ahalduntzea | Berdintasuna indartuko duten ekintzak sustatu, modu indibidualean zein sozialean, aplikagarriak GUFeko arlo guztietan. Horretarako, sexu bakoitzarekin lotzen diren ohiko rol eta estereotipoak identifikatu eta berregin. |
| O | 2. ARDATZA Gizarte antolakuntza erantzukidea | Erantzukidetasuna sustatzeko ekintzak garatu. Baita GUFeko langileen kontziliazioa finkatu ere; bizitza- pertsonalean, familia-bizitzan eta lan-munduan. |
| V | 3. ARDATZA Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea | Emakumeen aurkako indarkeriari dagozkion alor guztietan sakondu; sentsibilizazioa, prebentzioa, antzematea eta GUFeren parte-hartzea horrelako kasu guztietan. |



2.2 Edukiak eta egitura: ardatzak, helburuak eta ekintzak

2017-2019 GUFEn Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako II. Plana **4 ardatz eta 14 helburutan egituratuta dago**, eta ondorengo laukian jasotzen dira:

G Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Gobernantza

G.1 Langile guztiek 2017-2019 Berdintasunerako II. Plana ezagutzen eta zabaltzen laguntzea.

G.2 Berdintasuna sustatzen duen barneko egitura eraginkorra izatea.

G.3 Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia barne hartzea.

G.4 Langileek berdintasunaren arloan duten prestakuntza indartzea eta sentsibilizatzea.

G.5 Berdintasunaren inguruko legedia ezagutzea sustatzea.

G.6 Hizkuntzaren eta beste komunikazio-elementu batzuen erabilera ez-sexista egitea.

G.7 Generoaren araberako eraginari buruzko aurretiko ebaluazioa barne hartzea.

G.8 Genero-ikuspegia beste erakunde batzuetan sartzen laguntzea.

G.9 Emakumeen eta gizonen ordezkari kopuru orekatua sustatzea erabakiak hartzen diren eremuetan.

E 1. ARDATZA Balioak aldatzea eta emakumeak ahalduntzea

E.1 Balio-aldaketa sustatzea barne eta kanpo-mailan.

O 2. ARDATZA Gizarte antolakuntza erantzunkidea

O.1 Erantzukidetasuna eta zainketaren etika sustatzea.

O.2 Bizitza pertsonala, familia-eta lan-bizitza bateratzearen eta erantzukidetasunaren aldeko antolaketa-kultura finkatzea.

V 3. ARDATZA Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea

V.1 Genero-indarkeriari buruzko ezagutza indartzea.

V.2 Indarkeriazko portaeren biktimak babesten eta artatzen laguntzea.



Aipatutako ardatz eta helburuak 2017-2019.urteetarako **23 ekintza zehatzetan hedatzen dira**. Ondorengo hauek dira:

Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Gobernantza

| HELBURUA | EKINTZA | ARDURADUNA | PLANGINTZA |
|--|--|---|------------|
| G.1 Langile guztiek 2017-2019 Berdintasunerako II.Plana ezagutzen eta zabaltzen laguntzea. | G.1.1 . GUFEn Berdintasunerako Planari buruzko dokumentuak zabaltzea dauden komunikazio-kanalen bidez. | • Berdintasunerako Batzordea | 2017 |
| | G.1.2 Planaren urteko jarraipenak zabaltzea. | • Berdintasunerako Batzordea | 2018-2019 |
| G.2 Berdintasuna sustatzen duen barneko egituraeraginkorra izatea. | G.2.1 Berdintasunerako batzordeko pertsoneri berariazko trebakuntza egitea. | • Trebakuntza | 2017-2019 |
| | G.2.2 Plana GUFEn txertatzeko beharrezkoak diren giza baliabideak, baliabide tekniko eta ekonomikoak ematea. | • Zerbitzu Orokorren Departamentua • <i>Pertsonak Zuzentzeko Departamentua (p)</i> | 2017-2019 |

(p) Ekintzaren garapenean parte hartzen duen arloa (ez arduraduna)



| HELBURUA | EKINTZA | ARDURADUNA | PLANGINTZA |
|--|--|--|------------|
| G.3 Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia barne hartzea . | G.3.1 Estatistika, txosten, azterlan, memoria, inkesta eta bestelakoetan genero-ikuspegia barne hartzea. | <ul style="list-style-type: none"> • Gerentzia • <i>Departamentuko buruak (p)</i> • <i>Dibisioko buruak (p)</i> | 2017-2019 |
| G.4 Langileek berdintasunaren arloan duten prestakuntza indartzea eta sentsibilizatzea | G.4.1 Berdintasunean prestatzea, talde hartzaile bakoitzari berariaz egokituz. | <ul style="list-style-type: none"> • Trebakuntza | 2017-2019 |
| | G.4.2 GUFEn prestakuntza-ekintzetan genero-ikuspegia barne hartzea. | <ul style="list-style-type: none"> • Trebakuntza | 2017-2019 |
| | G.4.3 Berdintasunaren inguruko sentsibilizazio ekintza puntualak zabaltzea. | <ul style="list-style-type: none"> • Berdintasunerako Batzordea • <i>Loiu-Udaloste Laguntza Zentroko Zuzendaritza (p)</i> • <i>Pertsonak Zuzentzeko Departamentua (p)</i> | 2017-2019 |



| HELBURUA | EKINTZA | ARDURADUNA | PLANGINTZA |
|--|---|--|------------|
| G.5 Berdintasunaren inguruko legedia ezagutzea sustatzea | G.5.1 Langileen sarrerarako eta sustapenerako hautapen-prozesuetan genero-ikuspegia barne hartzea. | <ul style="list-style-type: none"> • Aukeraketa eta Hornikuntza | 2017-2019 |
| G.6 Hizkuntzaren eta beste komunikazio-elementu batzuen erabilera ez-sexista egitea | G.6.1 GUFek sortutako material eta dokumentazioan hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea. | <ul style="list-style-type: none"> • Antolaketa eta Hobekuntzarako Departamentua • <i>Berdintasunerako Batzordea (p)</i> | 2017-2019 |
| G.7 Generoaren araberako eraginari buruzko aurretiko ebaluazioa barne hartzea. | G.7.1 Berariazko prestakuntza generoaren araberako eraginari buruzko aurretiko ebaluazio-txostenak egiteko. | <ul style="list-style-type: none"> • Trebakuntza | 2017-2019 |
| | G.7.2 Generoaren araberako eraginari buruzko aurretiko ebaluazio-txostenak egitea. | <ul style="list-style-type: none"> • Pertsonak Zuzentzeko Departamentua | 2017-2019 |



| HELBURUA | EKINTZA | ARDURADUNA | PLANGINTZA |
|---|--|--|------------------|
| <p>G.8 Genero-ikuspegia beste erakunde batzuetan sartzen laguntzea.</p> | <p>G.8.1 Genero-ikuspegia beste erakunde batzuetan sartzen laguntzea.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Laguntza eta Ondare zerbitzuak | <p>2017-2019</p> |
| <p>G.9 Emakumeen eta gizonen ordezkari kopuru orekatua sustatzea erabakiak hartzen diren eremuetan .</p> | <p>G.9.1 Epaimahaietan, Batzordeetan, Lan-taldeetan eta antzeko organoetan ordezkari kopuru orekatua finkatzen jarraitzea.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Berdintasunerako batzordea • Gerentzia (p) • Buruzagitzak (p) • Arduradunak (p) • Zentroetako zuzendaritza (p) • Etxebizitzaren sarearen zuzendaria (p) | <p>2017-2019</p> |



1. ARDATZA: Balioak aldatzea eta emakumeak ahalduntzea

| PROGRAMA | HELBURUA | EKINTZA | ARDURADUNA | PLANGINTZA |
|---------------------|---|---|--|------------|
| 1. Balioak aldatzea | E.1.1 Balio-aldaketa sustatzea barne eta kanpo-mailan | E.1.1.1 Zentroetan eta etxebizitzetan egiten diren jardueretan genero-ikuspegia barne hartzea. | <ul style="list-style-type: none"> • Zentroetako zuzendaritza • Etxebizitzen sarearen zuzendaria | 2017-2019 |
| | | E.1.1.2 Genero-balioen igorpenari buruzko prestakuntza-ekintzak egitea adingabe eta nerabeen arloan lan egiten duten langileei. | <ul style="list-style-type: none"> • Trebakuntza • Etxebizitzen sarearen zuzendaria (p) | 2017-2019 |
| | | E.1.1.3 Genero-berdintasunaren aurrean sentikor bihurtzea erabiltzaileak eta familiak, ohiko rolak eta estereotipoak identifikatuz eta xehetuz. | <ul style="list-style-type: none"> • Zentroetako zuzendaritza • Etxebizitzen sarearen zuzendaria | 2017-2019 |

E.1.1.1 eta E.1.1.3 ekintzen ardura duten arloak arlo bakartzat hartzen dira. Haien bereizketa entitateko lanpostuen zerrendaren arabera da, bertan lanpostu bererako hainbat izen agertzen baitira, bakoitza menpean duen zerbitzu-dibisioaren arabera.



2. ARDATZA: Gizarte antolakuntza erantzukidea

| PROGRAMA | HELBURUA | EKINTZA | ARDURADUNA | PLANGINTZA |
|--|---|---|--|------------|
| 1. Erantzukidetasuna eta denboraren beste erabilera batzuk | O.1.1 Erantzukidetasuna eta zainketaren etika sustatzea | O.1.1.1 Langileei erantzukidetasunak duen garrantziari buruzko informazioa ematea eta horren aurrean sentikor agertzea. | <ul style="list-style-type: none"> Berdintasunerako Batzordea | 2018 |
| 2. Bateratze erantzukidea | O.2.1 Bizitza pertsonala, familia- eta lan-bizitza bateratzearen eta erantzukidetasunaren aldeko antolaketa-kultura finkatzea | O.2.1.1 Barneko-prestakuntza-ekintzen barneko bileren antolaketari buruzko jarraipena, bizitza pertsonala, familia-eta lan-bizitza bateratu ahal izateko. | <ul style="list-style-type: none"> Trebakuntza Gerentzia (p) Buruzagitzak (p) Arduradunak (p) Zentroetako zuzendaritza (p) Etxebizitzaren sarearen zuzendaria (p) | 2017-2019 |
| | | O.2.1.2 Bizitza pertsonala, familia eta lana bateratzeko neurrien erabilerari buruzko azterlana egitea. | <ul style="list-style-type: none"> Berdintasunerako batzordea Gerentzia (p) Buruzagitzak (p) Arduradunak (p) Zentroetako zuzendaritza (p) Etxebizitzaren sarearen zuzendaria (p) | 2019 |



3. ARDATZA: Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea

| PROGRAMA | HELBURUA | EKINTZA | ARDURADUNA | PLANGINTZA |
|------------------------------------|--|--|--------------------------------|------------|
| 1. Sensibilizazioa eta prebentzioa | V.1.1 Genero-indarkeriari buruzko ezagutza indartzea | V.1.1.1 Langileei emakumeen aurkako indarkeriari eta indarkeria motadesberdinei buruzko prestakuntza egitea. | • Trebakuntza | 2019 |
| 2. Detektatzea eta arreta | V.2.2 Indarkeriazko portaeren biktimak babesten eta artatzen laguntzea | V.2.2.1 Sexuarengatiko gatazkak ebazteko ereduak egitea. | • Bedintasunerako Batzordea | 2018-2019 |
| | | V.2.2.2 Laneko arriskuen prebentzio zerbitzuan genero-ikuspegia txertatzea. | • Laneko arriskuen prebentzioa | 2018-2019 |



Planean jasotako 23 ekintzak **denbora tarte batean** garatuko dira. Denbora tarte hori honela antolatuko dogu:

| | | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|------|------|------|
| Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Gobernantza (G) <i>(hurrengo orrialdean jarraitzen du)</i> | G.1.1 GUFEn Berdintasunerako Planari buruzko dokumentuak zabaltzea dauden komunikazio-kanalen bidez. | | | |
| | G.1.2 Planaren urteko jarraipenak zabaltzea . | | | |
| | G.2.1 Bedintasunerako batzordeko pertsonei berariazko trebakuntza egitea . | | | |
| | G.2.2 Plana GUFEn txertatzeko beharrezkoak diren giza baliabideak, baliabide tekniko eta ekonomikoak ematea . | | | |
| | G.3.1 Estatistika, txosten, azterlan, memoria, inkesta eta bestelakoetan genero-ikuspegia barne hartzea. | | | |
| | G.4.1 Berdintasunean prestatzea, talde hartzaile bakoitzari berariaz egokitzuz. | | | |
| | G.4.2 GUFEn prestakuntza-ekintzetan genero-ikuspegia barne hartzea. | | | |
| | G.4.3 Berdintasunaren inguruko sentsibilizazio ekintza puntualak zabaltzea . | | | |
| | G.5.1 Langileen sarrerarako eta sustapenerako hautapen-prozesuetan genero-ikuspegia barne hartzea . | | | |
| | G.6.1 GUFek sortutako material eta dokumentazioan hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea . | | | |
| | G.7.1 Berariazko prestakuntza generoaren araberako eraginari buruzko aurretiko ebaluazio-txostenak egiteko . | | | |



| | | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|--|------|------|------|
| <i>(jarraipena)</i> Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Gobernantza (G) | G.7.2 Generoaren araberako eraginari buruzko aurretiko ebaluazio-txostenak egitea . | | | |
| | G.8.1 Genero-ikuspegia beste erakunde batzuetan sartzen laguntzea . | | | |
| | G.9.1 Epaimahaietan, Batzordeetan, Lan-taldeetan eta antzeko organoetan ordezkari kopuru orekatua finkatzen jarraitzea . | | | |
| 1. ARDATZA: Balioak aldatzea eta emakumeak ahalduntzea (E) | E.1.1.1 Zentroetan eta etxebizitzetan egiten diren jardueretan genero-ikuspegia barne hartzea. | | | |
| | E.1.1.2 Genero-balioen igorpenari buruzko prestakuntza-ekintzak egitea adingabe eta nerabeen arloan lan egiten duten langileei . | | | |
| | E.1.1.3 Genero-berdintasunaren aurrean sentikor bihurtzea erabiltzaileak eta familiak , ohiko rolak eta estereotipoak identifikatuz eta xehetuz . | | | |
| 2. ARDATZA: Gizarte antolakuntza erantzukidea (O) | O.1.1.1 Langileei erantzukidetasunak duen garrantziari buruzko informazioa ematea eta horren aurrean sentikor agertzea. | | | |
| | O.2.1.1 Barneko-prestakuntza-ekintzen barneko bileren antolaketari buruzko jarraipena, bizitza pertsonala, familia-eta lan-bizitza bateratu ahal izateko . | | | |
| | O.2.1.2 Bizitza pertsonala, familia eta lana bateratzeko neurrien erabilerari buruzko azterlana egitea. | | | |
| 3. ARDATZA: Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea (V) | V.1.1.1 Langileei emakumeen aurkako indarkeriari eta indarkeria motadesberdinei buruzko prestakuntza egitea . | | | |
| | V.2.2.1 Sexuarengatiko gatazkak ebazteko ereduak egitea . | | | |
| | V.2.2.2 Laneko arriskuen prebentzio zerbitzuan genero-ikuspegia txertatzea . | | | |



2.3 Garatzeko ekintzen xehetasuna

Orain, GUFeren Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako II. Planaren ekintzen xehetasuna emango dugu:

| | | | |
|---|---|-----------------|---|
| EKINTZA | <i>G.1.1 GUFeren Berdintasunerako Planari buruzko dokumentuak zabaltzea dauden komunikazio-kanalen bidez.</i> | | |
| <i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako gobernantza</i> | | HELBURUA | <i>G.1 Langile guztiek 2017-2019 Berdintasunerako II. Plana ezagutzen eta zabaltzen laguntzea</i> |

EKINTZAREN DESKRIBAPENA

Berdintasunerako Plan berriarekin lotutako dokumentuak zabaltzea, Plana bera eta I. Planaren ebaluazio-txostena barne, gutunez edo posta elektronikoz bidaliz.

Halaber, gai hauei buruzko aurkezpen zehatz bat egingo da GUFeren zentroetako langileentzat eta familientzat, zabaltze orokorraren osagarri gisa. Hor, Berdintasunerako Batzordeak parte hartuko du, barne mailan ikusgaitasuna indartzeko, Zentroetako zuzendaritzek ere parte hartuko dute, II. Planarekin duten konpromisoa agertzeko.

ADIERAZLEAK

- I. Planaren ebaluazio-txostena argitaratzea eta bidaltzea (BAI / EZ)
- II. Plana argitaratzea eta bidaltzea (BAI / EZ)
- Plana langileei aurkeztea (BAI / EZ)

PLANGINTZA

| 2017 | 2018 | 2019 |
|------|------|------|
| | | |

ARDURADUNA

Berdintasunerako Batzordea



| | | | |
|---|---|-----------------|---|
| EKINTZA | G.1.2 Planaren urteko jarraipenak zabaltzea. | | |
| <i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako gobernantza</i> | | HELBURUA | <i>G.1 Langile guztiek 2017-2019 Berdintasunerako II. Plana ezagutzen eta zabaltzen laguntzea</i> |

| |
|--|
| EKINTZAREN DESKRIBAPENA |
| <ul style="list-style-type: none"> • Plan berriaren urteko jarraipen-txostenak barnean zabaltzea, gutunez edo posta elektronikoz bidaliz, edo aurrez aurreko informazio-saio baten bidez. Txosten hauek urtero egingo dira. <ul style="list-style-type: none"> • 1. urtea → Ekintzek 2017/12/31n duten aurrerapen-maila jasoko da. Zabaltze-data: 2018. • 2. urtea → Ekintzek 2018/12/31n duten aurrerapen-maila jasoko da (1. urtean + 2. urtean metatutakoa). Zabaltze-data: 2019. |

| |
|--|
| ADIERAZLEAK |
| <ul style="list-style-type: none"> • Urteko-jarraipen txostenak argitaratzea eta bidaltzea (BAI / EZ) |

| | | |
|-------------------|------|------|
| PLANGINTZA | | |
| 2017 | 2018 | 2019 |

| |
|----------------------------|
| ARDURADUNA |
| Berdintasunerako batzordea |



| | | | |
|---|---|-----------------|---|
| EKINTZA | G.2.1 Berdintasunerako batzordeko pertsoneri berariazko prestakuntza egitea. | | |
| <i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako gobernantza</i> | | HELBURUA | <i>G.2 Berdintasuna sustatzen duen barneko egitura eraginkorra izatea</i> |

| |
|--|
| EKINTZAREN DESKRIBAPENA |
| <p>Berdintasunerako batzordea osatzen duten pertsonen erakundeak emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa bultzatzen duten heinean, berariazko prestakuntza-eduki batzuk ezarriko dira, haien ezagutzak indartzeko.</p> <p>Plana indarrean dagoen lehen urte honetan prestakuntza zabalagoa garatuko da, eta geragoko urteetan egiten den prestakuntzarako oinarri gisa balioko du.</p> |

| |
|--|
| ADIERAZLEAK |
| <ul style="list-style-type: none"> • Egindako prestakuntza-saio kopurua • Emandako prestakuntza-orduen kopurua |

| | | |
|-------------------|-------------|-------------|
| PLANGINTZA | | |
| 2017 | 2018 | 2019 |

| |
|-------------------|
| ARDURADUNA |
| Trebakuntza |



| | | | |
|--|---|-----------------|--|
| EKINTZA | G.2.2 Plana GUFEn txertatzeko beharrezkoak diren giza baliabideak, baliabide tekniko eta ekonomikoak ematea. | | |
| Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako gobernantza | | HELBURUA | G.2 Berdintasuna sustatzen duen barneko egitura eraginkorra izatea |

| |
|---|
| EKINTZAREN DESKRIBAPENA |
| Plan berria GUFEn eraginkortasunez sartzan dela bermatzen duten giza baliabideak, baliabide teknikoak eta ekonomikoak erabiltzea. |

| |
|--|
| ADIERAZLEAK |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kanpoko baliabideak, Planaren ekintzak txertatzeko (€) • Plana txertatzeko erabilitako barneko ordu kopurua |

| | | |
|-------------------|-------------|-------------|
| PLANGINTZA | | |
| 2017 | 2018 | 2019 |

| |
|---|
| ARDURADUNA |
| <ul style="list-style-type: none"> • Zerbitzu Orokorren Departamentua • <i>Pertsonak Zuzentzeko Departamentua (p)</i> |

(p) Ekintzaren garapenean parte hartzen duen arloa (ez arduraduna)



| | | | |
|---|---|--|--|
| EKINTZA | G.3.1 Estatistika, txosten, azterlan, memoria, inkesta eta bestelakoetan genero-ikuspegia barne hartzea. | | |
| <i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako gobernantza</i> | HELBURUA | <i>G.3 Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia barne hartzea</i> | |

| |
|--|
| EKINTZAREN DESKRIBAPENA |
| Barneko nahiz kanpoko informazioa biltzeko GUFEn dauden prozesu guztiak aztertzea, datuak sexuaren arabera biltzen direla egiaztatzeko, informazioa bereizita ez dagoen prozesuak aurkituz eta genero-ikuspegia gehituz. |

| |
|---|
| ADIERAZLEAK |
| <ul style="list-style-type: none"> • Genero-ikuspegiarekin egindako informazio azterketaren % (estatistikak, azterlanak, txostenak, memoriak, inkestak...) |

| | | |
|-------------------|-------------|-------------|
| PLANGINTZA | | |
| 2017 | 2018 | 2019 |

| |
|--|
| ARDURADUNA |
| <ul style="list-style-type: none"> • Gerentzia • <i>Departamentuko buruak (p)</i> • <i>Dibisioko buruak (p)</i> |



| | | | |
|---|---|-----------------|---|
| EKINTZA | G.4.1 Berdintasunean prestatzea, talde hartzaile bakoitzari berariaz egokituz. | | |
| <i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako gobernantza</i> | | HELBURUA | <i>G.4 Langileek berdintasunaren arloan duten prestakuntza indartzea eta sentsibilizatzea</i> |

| |
|---|
| EKINTZAREN DESKRIBAPENA |
| <p>Berdintasunaren inguruko prestakuntza-saioak emango dira, edukian, formatuan eta plangintzan hartzaileen behar eta ezaugarri berezietara egokituta. Helburua eguneroko lanean mikromatxismoak aurkitzea izango da.</p> <p>Prestakuntza-ekintzak pixkanaka emango dira, hartzaileen lanpostuaren arabera. 2017. urtean, duen eraginarengatik, prestakuntza-saioak zentro eta etxeetako zuzendaritzari eta erantzukizuna duten pertsoneri zuzenduko zaie. 2018. urtetik aurrera, prestakuntza-ekintzak langile guztientzat izango dira, eta adingabeen zentro eta etxeetan lan egiten duten langileek lehentasuna izango dute.</p> |

| |
|---|
| ADIERAZLEAK |
| <ul style="list-style-type: none"> • Berdintasunaren inguruan emandako berariazko prestakuntza-saioen kopurua • Emandako prestakuntza-orduen kopurua • Prestakuntza-saioetara bertaratutako pertsona kopurua, taldearen arabera banatuta |

| | | |
|-------------------|-------------|-------------|
| PLANGINTZA | | |
| 2017 | 2018 | 2019 |

| |
|-------------------|
| ARDURADUNA |
| Trebakuntza |



| | | | |
|---|--|-----------------|--|
| EKINTZA | G.4.2 GUFeren prestakuntza-ekintzetan genero-ikuspegia barne hartzea. | | |
| <i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako gobernantza</i> | | HELBURUA | <i>G.4 Langileek berdintasuaren arloan duten prestakuntza indartzea eta sentsibilizatzea</i> |

| |
|--|
| EKINTZAREN DESKRIBAPENA |
| <p>Barne nahiz kanpo-mailan egiten diren eta berdintasunarekin lotuta dauden edo ez dauden prestakuntza-ekintza guztietan genero-ikuspegia barne hartzea, hizkeran eta irudietan erabilera ez-sexista eginez, rolak eta estereotipoak ez berreginez eta datuak sexuaren arabera bildu eta azter daitezen sustatuz. Horretarako, GUFeren barruan prestakuntzak egiten dituzten kanpoko pertsona eta enpresa guztiei zenbait eredu bidaliko zaizkie.</p> |

| |
|---|
| ADIERAZLEAK |
| <ul style="list-style-type: none"> • Berdintasuneko parametroak betetzen dituzten garatutako prestakuntza-ekintzen % |

| | | |
|-------------------|-------------|-------------|
| PLANGINTZA | | |
| 2017 | 2018 | 2019 |

| |
|-------------------|
| ARDURADUNA |
| Trebakuntza |



| | | | |
|---|--|---|--|
| EKINTZA | G.4.3 Berdintasunaren inguruko sentsibilizazio ekintza puntualak zabaltzea. | | |
| <i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako gobernantza</i> | HELBURUA | <i>G.4 Langileek berdintasunaren arloan duten prestakuntza indartzea eta sentsibilizatzea</i> | |

| |
|---|
| EKINTZAREN DESKRIBAPENA |
| <p>Esperientzia pilotu bat egitea aurreikusita dago: iragarki-taula bat jarriko da, edo jadanik dagoena erabiliko da, berdintasunarekin lotutako zenbait gai zabaltzeko. Esperientzia pilotu hau Loiu-Udaloste Laguntza Zentroan eta Zerbitzu Zentraletan egingo da. Bi tokietan iragarki-taula erraz ikusteko moduko eremuetan jarriko da.</p> <p>Halaber, emakume eta gizonen berdintasunarekin lotutako gai garrantzitsuei buruzko aldizkako zabaltzeak egingo dira.</p> |

| |
|---|
| ADIERAZLEAK |
| <ul style="list-style-type: none"> • Egindako zabaltze-ekintza kopurua • Iragarki-taula berdintasunarekin lotutako gaiak zabaltzeko elementu gisa erabiltzea (BAI / EZ) |

| | | |
|-------------------|-------------|-------------|
| PLANGINTZA | | |
| 2017 | 2018 | 2019 |

| |
|--|
| ARDURADUNA |
| <ul style="list-style-type: none"> • Berdintasunerako batzordea • <i>Loiu-Udaloste Laguntza Zentroko zuzendaria (p)</i> • <i>Pertsonak Zuzentzeko departamentua (p)</i> |



| | | | |
|---|---|---|--|
| EKINTZA | <i>G.5.1 Langileen sarrerarako eta sustapenerako hautapen-prozesuetan genero-ikuspegia barne hartzea.</i> | | |
| <i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako gobernantza</i> | HELBURUA | <i>G.5 Berdintasunaren inguruko legedia ezagutzea sustatzea</i> | |

| EKINTZAREN DESKRIBAPENA | | | |
|--|-------------|-------------|--|
| <p>GUFEn langileak hautatzeko prozesuak egiten diren heinean, zenbait gai landuko dira horietan genero-ikuspegia sartzeko:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berdintasunaren inguruan indarrean dagoen arautegia ezagutzea sustatzea, eta hautaketa-prozesu bakoitzean gaiaren barruan sartzea. • Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista prozesu horiekin lotutako dokumentuetan eta materialetan. • Egiten diren hautaketa-prozesuen epaimahaietan ordezkari kopuru orekatua egotea. <p>Aipatzekoa da prozesu horiei buruzko arauetan jasoko den klausula baten bitartez, gaikuntza berdina dagoenean, lehentasuna emango zaie la emakumeei, horien ordezkari %40tik beherakoa duten kidego, eskala, maila eta kategorietan.</p> | | | |
| PLANGINTZA | | | |
| 2017 | 2018 | 2019 | |

| ADIERAZLEAK |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Hautaketa-prozesuen gaietan berdintasunaren inguruko araudia sartzea (BAI / EZ) • Hizkeraren eta irudien erabilera ez-sexista egiten den hautaketa-prozesuen % • Hautaketa-prozesuen epaimahaietan ordezkari kopuru orekatua egotea (BAI / EZ) |

| ARDURADUNA |
|----------------------------|
| Aukeraketa eta Hornikuntza |



| | | | |
|---|--|--|--|
| EKINTZA | G.6.1 GUFek sortutako material eta dokumentazioan hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea. | | |
| <i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako gobernantza</i> | HELBURUA | <i>G.6 Hizkuntzaren eta beste komunikazio-elementu batzuen erabilera ez-sexista egitea</i> | |

| |
|--|
| EKINTZAREN DESKRIBAPENA |
| <p>Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egiaztatzea eta finkatzea GUFek sortutako material, dokumentu eta aplikazio informatikoetan. Plana indarrean dagoen azken bi urteetan laginketak egingo ditu, hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egiaztatzeko.</p> <p>Halaber, «Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexistaren gida» zabalteko asmoa dago, langile guztiei zentzu horretan kontuan hartu behar diren gai garrantzitsuak gogoratzeko.</p> |

| |
|--|
| ADIERAZLEAK |
| <ul style="list-style-type: none"> • Egindako laginketa kopurua • Hizkuntzaren eta irudi ez sexisten ikuspegitik egokitzat jotzen diren dokumentu edota materialen kopurua • «Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexistaren gida» zabalteza (BAI / EZ) |

| | | |
|-------------------|-------------|-------------|
| PLANGINTZA | | |
| 2017 | 2018 | 2019 |

| |
|--|
| ARDURADUNA |
| <ul style="list-style-type: none"> • Antolaketa eta Hobekuntzarako Departamentua • <i>Berdintasunerako Batzordea (p)</i> |



| | | | |
|---|--|--|--|
| EKINTZA | G.7.1 Berariazko prestakuntza generoaren arabera eraginari buruzko aurretiko ebaluazio-txostenak egiteko. | | |
| <i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako gobernantza</i> | HELBURUA | <i>G.7 Generoaren arabera eraginari buruzko aurretiko ebaluazioa barne hartzea</i> | |

| |
|---|
| EKINTZAREN DESKRIBAPENA |
| <p>Bizkaiko Foru Aldundiaren 141/2013 Foru Dekretua kontuan hartuz, eraginari buruzko aurretiko ebaluazio-txostenak egingo dira, generoaren arabera (EPIG), dekretu horretan adierazitako xedapenetan, hala dagokionean. Hori dela eta, berariazko prestakuntza-saioak egingo zaizkie txosten horiek egiten dituztenei, edukian, formatuan eta plangintzan hartzaile bakoitzaren behar eta ezaugarri berezietara egokituta.</p> |

| |
|---|
| ADIERAZLEAK |
| <ul style="list-style-type: none"> • EPIG txostenei buruzko berariazko prestakuntza egitea (BAI / EZ) • Prestakuntza-saioetara bertaratutako pertsona kopurua |

| | | |
|-------------------|-------------|-------------|
| PLANGINTZA | | |
| 2017 | 2018 | 2019 |

| |
|-------------------|
| ARDURADUNA |
| Trebakuntza |



| | | | |
|---|---|--|--|
| EKINTZA | <i>G.7.2 Generoaren araberako eraginari buruzko aurretiko ebaluazio-txostenak egitea.</i> | | |
| <i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako gobernantza</i> | HELBURUA | <i>G.7 Generoaren araberako eraginari buruzko aurretiko ebaluazioa barne hartzea</i> | |

| EKINTZAREN DESKRIBAPENA |
|--|
| <p>Bizkaiko Foru Aldundiaren 141/2013 Foru Dekretua kontuan hartuz, non Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean ezarritako Generoaren eraginaren aurretiazko ebaluazioa egiteko jarraibideak jasotzen dituzten Zuzentarauak ezartzen diren, GUFEk dagozkion generoaren araberako eraginari buruzko aurretiko ebaluazio-txostenak egingo ditu, hala dagokionean.</p> |

| ADIERAZLEAK |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Egindako EPIG txosten kopurua |

| PLANGINTZA | | |
|-------------------|-------------|-------------|
| 2017 | 2018 | 2019 |

| ARDURADUNA |
|------------------------------------|
| Pertsonak Zuzentzeko Departamentua |



| | | | |
|---|---|--|--|
| EKINTZA | G.8.1 Genero-ikuspegia beste erakunde batzuetan sartzen laguntzea. | | |
| <i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako gobernantza</i> | HELBURUA | <i>G.8 Genero-ikuspegia beste erakunde batzuetan sartzen laguntzea</i> | |

| |
|---|
| EKINTZAREN DESKRIBAPENA |
| <p>GUFek berdintasun-klausulak ezarri ditu kontratuetan eta hitzarmenetan, besteak beste gau hauek barne hartuz: hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista, datuak sexuaren arabera biltzea eta genero-ikuspegia hedadura guztian barne hartzea.</p> <p>Klausula horiek betetzen direla errazteko, GUFeren izaera eragilez jabeturik, elkarlaneko eremuak sortuko dira, GUFerekin lotuta dauden erakundeekin lan-bilerak edo -saioak antolatuz eta horietan parte hartuz.</p> |

| |
|---|
| ADIERAZLEAK |
| <ul style="list-style-type: none"> • Berdintasunarekin lotutako klausulak dituzten kontratuen % • Berdintasunarekin lotutako klausulak dituzten hitzarmenen % • Beste erakunde batzuekin elkarlaneko eremuak sortzea berdintasunaren alde (BAI / EZ) |

| | | |
|-------------------|-------------|-------------|
| PLANGINTZA | | |
| 2017 | 2018 | 2019 |

| |
|--------------------------------|
| ARDURADUNA |
| Laguntza eta Ondare Zerbitzuak |



| | | | |
|---|--|--|--|
| EKINTZA | G.9.1 Epaimahaietan, Batzordeetan, Lan-taldeetan eta antzeko organoetan ordezkari kopuru orekatua finkatzen jarraitzea. | | |
| <i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako gobernantza</i> | OBJETIVO | <i>G.9 Emakumeen eta gizonen ordezkari kopuru orekatua sustatzea erabakiak hartzen diren eremuetan .</i> | |

| |
|--|
| EKINTZAREN DESKRIBAPENA |
| <p>GUFeko Epaimahai, Batzorde, Lan-talde eta antzeko organoetan (beraien konfigurazioaren arabera, hori egiteko aukera badute) ordezkari kopuru dagoen ala ez aztertzea eta aldizkako jarraipena egitea.</p> <p>Azterketa horrek, sexuaren araberako datu-bilketa ekarriko du organo bakoitzean, eta alderatu ahal izango dira, hala badagokio, ordezkari kopuru orekatua eragozten ari diren kasuak saihesteko.</p> |

| |
|--|
| ADIERAZLEAK |
| <ul style="list-style-type: none"> • Ordezkari kopuru orekatua egotea Epaimahaietan, Batzordeetan, Lan-taldeetan eta antzekoetan (BAI / EZ) • Ordezkari kopuru orekatua dagoen Epaimahai, Batzorde, Lan-talde eta antzeko organoen % |

| | | |
|-------------------|-------------|-------------|
| PLANGINTZA | | |
| 2017 | 2018 | 2019 |

| |
|--|
| ARDURADUNA |
| <ul style="list-style-type: none"> • Berdintasunerako batzordea • Gerentzia (p) • Buruzagitzak (p) • Arduradunak (p) • Zentroetako zuzendaritza (p) • Etxebizitzaren sarearen zuzendaria (p) |



| | | | | | |
|----------------|---|-----------------|----------------------------|-----------------|---|
| EKINTZA | <i>E.1.1.1 Zentroetan eta etxeetan egiten diren jardueretan genero-ikuspegia barne hartzea.</i> | | | | |
| ARDATZA | <i>Balioak aldatzea eta emakumeak ahalduntzea</i> | PROGRAMA | <i>1. Balioak aldatzea</i> | HELBURUA | <i>E.1.1 Balio-aldaketa sustatzea barne- eta kanpo-mailan</i> |

EKINTZAREN DESKRIBAPENA

Balio-aldaketa sustatzea, tradizioz sexuaren arabera ezarritako rol eta estereotipoez jabetuz, konturatu gabe inguruan jarraitzen dutelako. Hori sustatzeko zenbait jarduera egingo dira zentro eta etxe bakoitzean (festak eta urtebetetzeak, ibilaldiak, udalekuak...). Genero-ikuspegiarekin diseinatu eta aztertuko dira, beraz, erabiltzaileengan eragin zuzena izango du.

Aurreikusita dago jarraipen-fitxa bat egitea zentro eta etxe bakoitzean egiten den jarduera bakoitzarekin. Fitxa bakoitzean adierazten den prestakuntzarekin genero-ikuspegia jardueretan sartuta dagoen ala ez erabakiko da.

ADIERAZLEAK

- Genero-ikuspegia barne hartuta dagoen jarduera kopurua

PLANGINTZA

| 2017 | 2018 | 2019 |
|------|------|------|
|------|------|------|

ARDURADUNA

- Zentroetako zuzendaritza
- Etxebizitzaren sarearen zizendaria

Ekintzaren ardura duten arloak arlo bakartzat hartzen dira. Haien bereizketa entitateko lanpostuen zerrendaren arabera da, bertan lanpostu bererako hainbat izen agertzen baitira, bakoitza menpean duen zerbitzu-dibisioaren arabera.



| | | | | | |
|----------------|--|-----------------|----------------------------|-----------------|---|
| EKINTZA | <i>E.1.1.2 Genero-balioen igorpenari buruzko prestakuntza-ekintzak egitea adingabe eta nerabeen arloan lan egiten duten langileei.</i> | | | | |
| ARDATZA | <i>Balioak aldatzea eta emakumeak ahalduntzea</i> | PROGRAMA | <i>1. Balioak aldatzea</i> | HELBURUA | <i>E.1.1 Balio-aldaketa sustatzea barne- eta kanpo-mailan</i> |

EKINTZAREN DESKRIBAPENA

Rolak eta estereotipoak apurtzearekin lotuta dauden prestakuntza-saioak ematea, edukian, formatuan eta plangintzan zentroetako eta GUFEn etxeetako erabiltzaile adingabe eta nerabeen arloan lan egiten duten langileen behar eta ezaugarri zehatzetara egokituta.

Adingabeengandik hurbil dagoenez, I. Planaren ebaluazio-prozesuan antzeman denez, talde egokiena da balio-aldaketetan prestatzeko. Horrela, irtenbide profesional, jostailu, liburu, harreman eta bestelakoekin lotutako gaiak landuko dira, adingabe eta nerabeekin lan egiteko beharrezkoak diren tresnak eskura izan ahal izateko.

ADIERAZLEAK

- Egindako prestakuntza-saioen kopurua
- Emandako prestakuntza-orduen kopurua
- Prestakuntza-saioetara bertaratutakoen kopurua

PLANGINTZA

| 2017 | 2018 | 2019 |
|------|------|------|
| | | |

ARDURADUNA

- Trebakuntza
- *Etxebizitzen sarearen zuzendaria (p)*



| | | | | | |
|----------------|--|-----------------|----------------------------|-----------------|---|
| EKINTZA | <i>E.1.1.3 Genero-berdintasunaren aurrean sentikor bihurtzea erabiltzaileak eta familiak, ohiko rolak eta estereotipoak identifikatuz eta xehetuz.</i> | | | | |
| ARDATZA | <i>Balioak aldatzea eta emakumeak ahalduntzea</i> | PROGRAMA | <i>1. Balioak aldatzea</i> | HELBURUA | <i>E.1.1 Balio-aldaketa sustatzea barne- eta kanpo-mailan</i> |

EKINTZAREN DESKRIBAPENA

Berariazko jarduerak diseinatzea eta egitea, emakumeen balio-aldaketak eta ahalduntzeak erabiltzaileen eta haien senideen artean duen garrantzia sustatzeko eta horren aurrean sentikor agertzeko. Ekintza horiek zenbait jardueren bidez egingo dira, hala nola antzerkien, zinema-forumen bidez eta abar, parte-hartzaileek gogoeta egin dezaten.

ADIERAZLEAK

- Egindako sentsibilizazio jarduera kopurua

PLANGINTZA

| 2017 | 2018 | 2019 |
|------|------|------|
|------|------|------|

ARDURADUNA

- Zentroetako zuzendaritza
- Etxebizitzen sarearen zuzendaria

Ekintzaren ardura duten arloak arlo bakartzat hartzen dira. Haien bereizketa entitateko lanpostuen zerrendaren arabera da, bertan lanpostu bererako hainbat izen agertzen baitira, bakoitza menpean duen zerbitzu-dibisioaren arabera.



| | | | | | |
|----------------|--|-----------------|---|-----------------|--|
| EKINTZA | <i>O.1.1.1 Langileei erantzukidetasunak duen garrantziari buruzko informazioa ematea eta horren aurrean sentikor agertzea.</i> | | | | |
| ARDATZA | <i>Gizarte antolakuntza erantzukidea</i> | PROGRAMA | <i>1. Erantzukidetasuna eta denboraren beste erabilera batzuk</i> | HELBURUA | <i>O.1.1 Erantzukidetasuna eta zainketaren etika sustatzea</i> |

EKINTZAREN DESKRIBAPENA

Komunikazio-jarduera bereziak diseinatzea eta egitea, langileen artean erantzukidetasunak duen garrantzia sustatzeko eta horren aurrean sentikor agertzeko. Ekintza horiek informazio-pildoren bidez egingo dira, besteak beste gai hauen inguruan: betebeharren berdintasuna mendeko pertsonen zainketan, sensibilizazioa familia-erantzukizunetan, lanen banaketa edo maskulinitate berriak.

ADIERAZLEAK

- Sortutako eta zabaldutako informazio-pildora kopurua

PLANGINTZA

| | | |
|------|-------------|------|
| 2017 | 2018 | 2019 |
|------|-------------|------|

ARDURADUNA

Berdintasunerako batzordea



| | | | | | |
|----------------|---|-----------------|----------------------------------|-----------------|--|
| EKINTZA | <i>O.2.1.1 Barneko prestakuntza-ekintzen barneko bileren antolaketari buruzko jarraipena, bizitza pertsonala, familia- eta lan-bizitza bateratu ahal izateko.</i> | | | | |
| ARDATZA | <i>Gizarte antolakuntza erantzukidea</i> | PROGRAMA | <i>2. Bateratze erantzukidea</i> | HELBURUA | <i>O.2.1 Bizitza pertsonala, familia- eta lan-bizitza bateratzearen eta erantzukidetasunaren aldeko antolaketa-kultura finkatzea</i> |

EKINTZAREN DESKRIBAPENA

Barneko bileren eta prestakuntza-saioen ordutegien jarraipena, erakundeko pertsonen bizitza pertsonalaren, familia- eta lan-bizitzaren bateratzean ez eragiteko. Kontuan hartu behar dira, batetik, langileen lan-txandak, eta bestetik, egiten diren prestakuntza-bilera eta -ekintzetara deitutako pertsonen GUFEn dauden bateratze-neurriak hartzen dituzten ala ez.

ADIERAZLEAK

- Deitutako pertsona guztiek lanaldiaren barruan egindako barneko bileren %
- Deitutako pertsona guztiek lanaldiaren barruan egindako barneko prestakuntza-ekintzen %

PLANGINTZA

| 2017 | 2018 | 2019 |
|------|------|------|
|------|------|------|

ARDURADUNA

- Trebakuntza
- Gerentzia (p)
- Buruzagitzak (p)
- Arduradunak (p)
- Zentroetako zuzendariak (p)
- Etxebizitzen sarearen zuzendaria (p)



| | | | | | |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------|---|
| EKINTZA | <i>O.2.1.2 Bizitza pertsonala, familia eta lana bateratzeko neurrien erabilerari buruzko azterlana egitea.</i> | | | | |
| ARDATZA | <i>Gizarte antolakuntza erantzukidea</i> | PROGRAMA | <i>2. Bateratze erantzukidea</i> | HELBURUA | <i>O.2.1 Bizitza pertsonala, familia-eta lan-bizitza bateratzearen eta erantzukidetasunaren aldeko antolaketa-kultura finkatzea</i> |

EKINTZAREN DESKRIBAPENA

Azterlana egitea, GUFeko langileek eskura dituzten bateratze-neurrietarako bakoitza nola erabiltzen duten jakiteko, sexuka banatuta. Interesekoak diren beste parametro mota batzuk ere baloratuko dira, hala nola lantokia eta lanpostua.

Azterketa horren bitartez jakin ahal izango da zenbateraino erabiltzen diren horrelako neurriak, eta hurrengo urteetarako balizko hobekuntza-jarduketak antolatu ahal izango dira.

ADIERAZLEAK

- Azterlana egitea (BAI/ EZ)

PLANGINTZA

| | | |
|------|------|------|
| 2017 | 2018 | 2019 |
|------|------|------|

ARDURADUNA

- Berdintasunerako batzordea
- Gerentzia (p)
- Buruzagitzak (p)
- Arduradunak (p)
- Zentroetako zuzendariak (p)
- Etxebizitzen sarearen zuzendaria (p)



| | | | | | |
|----------------|--|-----------------|--|-----------------|---|
| EKINTZA | V.1.1.1 Langileei emakumeen aurkako indarkeriari eta indarkeria mota desberdinei buruzko prestakuntza egitea. | | | | |
| ARDATZA | <i>Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea</i> | PROGRAMA | <i>1. Sentsibilizazioa eta prebentzioa</i> | HELBURUA | <i>V.1.1 Genero-indarkeriari buruzko ezagutza indartzea</i> |

EKINTZAREN DESKRIBAPENA

Emakumeen aurkako indarkeriari eta indarkeria mota desberdinei buruzko berariazko prestakuntza ematea eta prestatzea langileentzat. Gizarte-arazo bat larritzat hartzen den eta araudiak Planaren bidez tratatzeko beharra nabarmentzen duen heinean, berariazko prestakuntza-ekintzak egingo dira, haien ezagutzeko indartzeko helburuarekin.

ADIERAZLEAK

- Egindako prestakuntza-orduen kopurua
- Emandako prestakuntza-orduen kopurua
- Prestakuntza-saioetan parte hartutako pertsonen kopurua

PLANGINTZA

| | | |
|------|------|------|
| 2017 | 2018 | 2019 |
|------|------|------|

ARDURADUNA

Trebakuntza



| | | | | | |
|----------------|---|-----------------|----------------------------------|-----------------|---|
| EKINTZA | V.2.2.1 Sexuarengatiko gatazkak ebazteko ereduak egitea. | | | | |
| ARDATZA | <i>Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea</i> | PROGRAMA | <i>2. Detektatzea eta arreta</i> | OBJETIVO | <i>V.2.2 Indarkeriazko portaeren biktimak babesten eta artatzen laguntzea</i> |

| |
|--|
| EKINTZAREN DESKRIBAPENA |
| <p>Langile guztientzako ereduak egitea eta zabaltzea, sexuarengatiko gatazkak eragiten dituzten egoeretan aplikatzeko. Helburua da erabiltzaileekin langileekin edo langileen artean izandako portaerengatik, ezaugarri horietako kasuren abten aurrean egon daitezkeen GUFeko pertsonak babestea eta artatzea.</p> <p>Ereduetan barne hartzen dira prozesua definitzea, sexuarengatiko gatazka-egera baten berri badago, edo egoera horretako batean badago, zer eragilek parte hartuko duten, nora jo...</p> <p>Ekintza Leioako Laguntza Zentroan hasia aurreikusita dago.</p> |

| |
|---|
| ADIERAZLEAK |
| <ul style="list-style-type: none"> Ereduak egitea eta zabaltzea (BAI / EZ) |

| | | | |
|--|------|------|------|
| PLANGINTZA | | | |
| <table border="1"> <tr> <td>2017</td> <td>2018</td> <td>2019</td> </tr> </table> | 2017 | 2018 | 2019 |
| 2017 | 2018 | 2019 | |

| |
|----------------------------|
| ARDURADUNA |
| Berdintasunerako batzordea |



| | | | | | |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------|---|
| EKINTZA | V.2.2.2 Laneko arriskuen prebentzio zerbitzuan genero-ikuspegia txertatzea. | | | | |
| ARDATZA | <i>Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea</i> | PROGRAMA | <i>2. Detektatzea eta arreta</i> | HELBURUA | <i>V.2.2 Indarkeriazko portaeren biktimak babesten eta artatzen laguntzea</i> |

EKINTZAREN DESKRIBAPENA

Lan-arriskuen arloan dauden dokumentu, prozedura edo eskuliburu nagusiak berrikustea, genero-ikuspegia barne hartuta ez dauden kasuan aurkitzeko, eta geroago txertatzeko eta sistematizatzeko. Horrek, hizkeraren eta irudien erabilera ez-sexista edo sexuaren arabera bildutako pertsonen datuak jasotzea eta argitaratzea ekarriko du.

Abiapuntu gisa indarkeriazko egoerak jasotzen dituzten fitxak berrikusiko dira, barne nahiz kanpo mailan. Aurreikuspenen arabera, emakumeen kontrako indarkeriarekin zerikusia duten esparruak sartuko dira fitxa horietan, kasu horiek zehaztasunez aztertu eta ebaluatu ahal izateko.

- ADIERAZLEAK**
- Genero-ikuspegian barne hartzen diren dokumentu, prozedura edo eskuliburuen %
 - Barneko eta kanpoko indarkeriaren fitxetan emakumeen aurkako indarkeria aipatzea (BAI / EZ)

PLANGINTZA

| | | |
|------|------|------|
| 2017 | 2018 | 2019 |
|------|------|------|

ARDURADUNA

Laneko arriskuen prebentzioa



3

Kudeaketa-eredua, jarraipena eta ebaluazioa.

3.1 Kudeaketa-egitura

Plana, **Berdintasun Batzordeak** sustatu eta koordinatuko du, eta arduradunak batzorde-kideak izango dira. Horretaz gain, **koordinatzaile bat** egongo da, eta bera izango da Batzordean sortu daitezkeen galdera eta proiektuak kudeatzeaz arduratuko dena. Ondorengo hauek dira kideak:

- M^a Jose Larrinaga Artetxe (koordinatzailea).
- Arantza Maquedano Hernández.
- Batirtze Iturrieta Rodríguez.
- Isabel Martínez Gazo.
- Luis Ángel Álvarez Flores.

Honako hauek dira Batzordearen eginkizunak:

- Emakume eta Gizonen Planaren inplementazioa koordinatu.
- Planaren indarraldiaren jarraipena garatu eta ebaluatu.
- Zuzendaritzari proposamenak helarazi, berdintasun arloko kanpo zein barne ekintzak, besteak beste.

Adierazi behar da GUFek parte hartzen duela Bizkaiko Foru Aldundiko Gizarte Ekintza Sailaren barruko unitatean; horrek erraztu egiten du berdintasun-politikak modu koordinatuan eta lankidetzan ezartzea.



3.2 Kudeaketa-prozesuak

Jarraian, GUFeko 2017-2019 Emakume eta Gizonen berdintasunerako 2. Planaren **jarraipen eta ebaluazio-sistema** azalduko dizuegu:

| Jarraipena / ebaluaketa | Helburua |
|------------------------------|--|
| SEI HILEKO JARRAIPENA | Berdintasun Batzordean, sei hileko barne-batzarrak egin. Planean zehaztutako ekintzen aurrerapena ikusi, eta lortze-maila bateratu. |
| URTEKO JARRAIPENA | Planaren urteko ekintzen jarraipen-txostena egin: <ul style="list-style-type: none">• 1 Urtea → Ekintzen inplementazioaren aurrerapen-maila jasoko da 2017-12-31. 2018.urteko lehenengo hiruhilabetekoan zabalduko da.• 2 Urtea → Ekintzen inplementazioaren aurrerapen-maila jasoko da 2018-12-31(1urtea + 2 urtea metatuko da). 2019.urteko lehenengo hiruhilabetekoan zabalduko da. |
| AZKEN EBALUAKETA | Azken ebaluaketa egin, 2017-2019 urteetan egindako ekintzen betekizunei dagokiena. → Bilduko ditu, alde batetik, Planean jasota dauden ekintzen behin betiko betekizun-mailak, alor kuantitatiboari dagozkionak, eta, beste alde batetik, balorazio-kualitatiboak, GUFeko alor nabarmenetan. Horiek diagnosi bat egiteko balioko dute, eta Erakundeko hurrengo Plana egiteko oinarritzat hartuko ditugu. |





Eranskina

Berariazko terminologiaren glosategia

EKINTZA POSITIBOA: Berariazko eta aldi baterako neurriak, bizitzaren esparru guztietan sexuaren arabera gertatzen diren egitatezko desberdintasunak ezabatzea edo murriztea helburu dutenak.

ERANTZUKIDETZA: Gizartea antolatzeko eredu bat, aukera ematen duena pertsonak, emakume zein gizon, bizitzaren esparruetan euren beharrian guztiak ase ahal izan ditzaten, eta esparru pribatuan eta publikoan sortzen diren beharriari aurre egin ahal izan diezaieten.

AHALDUNTZEA: Ingelesezko empowerment kontzeptuaren itzulpena da, eta esan nahi du «boterea irabaztea» pertsona zein talde gisa, indarra hartzea, norberaren posizio sozial, ekonomiko eta politikoan. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren testuinguruan, emakumeak bakarka zein taldean kontzientzia hartzearen prozesua izendatzen du, zeinak ahalbidetzen baitie euren parte-hartzea areagotzea erabakiak hartzeko prozesuetan, boterea erabiltzea eta eragiteko ahalmena izatea.

GENERO-ESTEREOTIPOAK: Rolak bitartez sortutako portaera-aukeretatik, genero-estereotipoak sortzen dira. Genero bakoitzak nolako izan behar duen eta nola jokatu behar duen zehazten duten usteei eta esleipenei dagozkie. Sarritan gehiegizko sinplifikazioak izaten dira, aurreiritziak, kliseak eta aurrez sortutako ideiak islatzen dituztenak.

GENEROAREN ARABERAKO INPAKTUAREN AURRETZAZKO EBALUAZIORAKO TXOSTENA: Administrazio-arau edo -egintza bat prestatzen hasi aurretik, hura sustatzen duen administrazio-organoak ebaluatu egin behar du zein den proposamen horrek emakumeek eta gizonek kolektibo gisa duten egoeran izan lezakeen eragina. Horretarako, aztertu behar du administrazio-arau edo -egintzan proiektatu den jarduketak ondorio positiboak edo kontrakoak izan litzakeen emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatzeko eta horien arteko berdintasuna sustatzeko helburu orokorrean.

GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA: Emakumeen eta gizonen egoerak, baldintzak, jomugak eta beharriak modu sistematikoan kontsideratzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketa zehatzak txertatzea.

ORDEZKARITZA OREKATUA: Kide anitzeko administrazio-organoetan ordezkariak orekatua dagoela pentsatzen da bi sexuek gutxienez %40ko ordezkariak dutenean.

GENERO-ROLAK: Kultura batek sexu bakoitzari esleitzen dizkion eginbeharrak eta jarduerak dira.

