



URAREN EUSKAL AGENTZIA:  
EMAKUMEEN ETA GIZONEN  
BERDINTASUNERAKO III. PLANA

2023-2026



URAREN EUSKAL AGENTZIA:EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA

URAREN EUSKAL AGENTZIAKO LANGILEAK

Proiektuaren arduraduna      BERDINTASUN TALDEA

Laguntza teknikoa              OREKA SAREA

Plana onartzeko data: azaroaren 6an, Berdintasun Batzorde Teknikoan  
(Berdintasun Taldea). Azaroaren 13an, Negoziazio Batzordean.

URAREN EUSKAL AGENTZIA:EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA

## AURKIBIDEA

1.	SARRERA.....	4
1.1.	ZUZENDARITZAREN KONPROMISOAREN BERMEA .....	4
1.2.	URAREN EUSKAL AGENTZIA .....	4
1.3.	URAREN EUSKAL AGENTZIAREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANAREN PROIEKTUA .....	5
1.4.	ESPARRU JURIDIKOA .....	6
1.5.	APLIKAZIO-EREMUA ETA INDARRALDIA.....	7
1.6.	III. BERDINTASUN PLANEAN JASOTAKO BERDINTASUN PLANA EGITEKO ETA EZARTZEKO PROZESUA.....	8
2.	EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA: ONDORIOAK. ....	9
2.1.	LANGILE-TALDEAREN OSAERARI BURUZKO ONDORIOAK.....	10
	LANGILEEN EZAUGARRI OROKORRAK .....	10
	URAREN EUSKAL AGENTZIAREN KOKAPENA.....	12
2.2.	KONTRATAZIO-, SUSTAPEN- ETA PRESTAKUNTZA-PROZESUEI BURUZKO ONDORIOAK.....	13
2.3.	LAN-BALDINTZEI BURUZKO ONDORIOAK.....	14
2.4.	LANEKO OSASUNARI ETA SEXU-JAZARPENAREN ETA JAZARPEN SEXISTAREN AURKAKO POLITIKARI BURUZKO ONDORIOAK .....	16
2.5.	LANGILEEN BALORAZIOARI BURUZKO ONDORIOAK .....	17
3.	ORDAINSARIEN AUDITORETZAREN EMAITZAK .....	18
3.1.	ORDAINSARIEN AUDITORETZARI BURUZKO ONDORIOAK .....	18
4.	URA-REN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026).....	19
4.1.	EGITURA .....	19
4.2.	LEHENETSITAKO HELBURUAK .....	20
4.3.	BERDINTASUNERAKO III. PLANAREN GARAPENA .....	21
4.4.	EZARPEN-ESTRATEGIA .....	22
4.5.	KOMUNIKAZIOA .....	23
4.6.	JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA.....	24

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

# 1. SARRERA

## 1.1. ZUZENDARITZAREN KONPROMISOAREN BERMEA

Uraren Euskal Agentziak konpromisoa hartua du emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna biltzen dituzten politikak ezartzeko eta garatzeko, hau da, sexua dela-eta zuzeneko zein zeharkako diskriminaziorik eragiten ez dutenak. Halaber, hitz emanda dago erakundearen barruan benetako berdintasuna lortzeko neurriak bultzatuko dituela, emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna Agentziaren Zuzendaritzaren printzipio estrategikotzat jotz, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ezartzen duen printzipio horren definizioari jarraikiz.

Agentzia honen jarduera garatzen den eremu guztietan gurea egiten dugu emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren printzipioa, bereziki zeharkako diskriminazioari erreparatuta. Eremu horiek dira, besteak beste, hautaketa, sustapena, soldata-politika, prestakuntza, lan- eta enplegu-baldintzak, lan-osasuna, lan-denboraren antolamendua eta kontziliazioa, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentzioa eta esku-hartzea, eta hizkuntzaren, komunikazioaren eta publizitatearen erabilera ez-diskriminatzailea. Zeharkako diskriminaziotzat jotzen ditugu, berriz, “itxuraz neutroak diren xedapen, irizpide edo praktika batek sexu bateko pertsona bat beste sexuko pertsonetikiko desabantailan jartzen duten zenbait egoera”.

Barruko zein kanpoko komunikazioari dagokionez, horren inguruan hartzen diren erabaki guztien berri emango da, eta emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren printzipioarekin bat datorren irudia azalduko du Agentziak.

Berdintasun-plan bat ezarriko da aipatutako printzipioak gauzatzeko. Hala, bada, Planak egungo egoera hobetuko du, eta dagozkion jarraipen-sistemak zehaztuko ditu, Agentzian, eta, hedaduraz, jendarte osoan, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzeko bidean aurrera egiteko.

Asmo hori gauzatzeko, langileen legezko ordezkarien laguntza izan dugu, negoziazio kolektiboaren prozesuan ez ezik, Berdintasun Plana idazteko eta haren jarraipena eta ebaluazioa egiteko prozesu osoan ere, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuan ezarritakoari jarraikiz (901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, Berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituena eta Laneko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistro eta Gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena).

## 1.2. URAREN EUSKAL AGENTZIA

Euskal Autonomia Erkidegoan, Uraren Euskal Agentzia erakunde publikoak du uraren politikaren ardura. 2008an sortua, Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa da, eta berezko nortasun juridikoa du. Lehen, Eusko Jaurlaritzako Ingurumen Saileko Uren Zuzendaritza zen.

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

Hauek dira Uraren Euskal Agentziaren jarduera-eremu nagusiak:

- Uholde-arriskuari aurre egiteko prebentzio- eta zuzenketa-jarduerak.
- Euskal Autonomia Erkidegoko ur-masen egoera ekologikoa hobetzea.
- Behar beste eta behar bezalako hornidura unibertsala lortzea.
- Euskal Autonomia Erkidegoko saneamendu-planak amaitzea.
- Ura eraginkortasunez administratzea.
- Ur-baliabidea iraunkortasunez ikertu eta aprobetxatzea.
- Uraren arloko berrikuntza teknologikoa sustatzea eta bultzatzea.
- Uraren kudeaketan inplikaturako giza baliabideen gaitasuna sustatzeko informazioa eta prestakuntza ematea.
- Uraren arloan milurtekoaren helburuak lortzeko nazioarteko ekimenetan lankidetzan aritzea.

## 1.3. URAREN EUSKAL AGENTZIAREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANAREN PROIEKTUA

Uraren Euskal Agentziak (URA) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan bat egiteko proiektuari ekin zion 2014a eta 2015a bitartean. URak emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako ekintza puntualak eginak zituen ordura arte, baina une horretan diagnostikoa eta lehen Berdintasun Plana egin zituen, 2015a eta 2018a bitarteko aldirako erakundearen ezaugarrietara egokituta.

2018an, Eusko Jaurlaritzak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzak Erakunde gisa aitortu zuen. Bereizgarri horren bidez, berdintasunaren arloko bikaintasuna aitortu nahi da, bai eta erakundearen emakumeen eta gizonen egoera hobetzeko konpromiso irmoa ere. Era berean, Uraren Euskal Agentziak BAI SAREA izeneko sarean parte hartzen du, emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko erakundeak duen konpromiso handiaren erakusgarri.

Helburu horrekin, Uraren Euskal Agentziak bi berdintasun-plan garatu ditu. 2023an, Agentziak emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko diagnostiko berri bati ekin zion, zehazki jakiteko zer nolako berdintasun-maila dagoen Agentzian emakumeen eta gizonen artean, baita indarguneak eta hobetu beharreko arloen berri izateko ere, betiere III. Berdintasun Plana definitze aldera.

Hasieratik, langileen partaidetza eta ordezkariak bermatuz ekin zaio proiektuari; horretarako bi egitura hauek eratu dira:

- Berdintasunerako Negoziazio Batzordea, Agentziako 2 ordezkari eta langileen 2 ordezkari osatua (3 emakume eta gizon 1). Batzorde hori Agentziako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana negoziatzeko eta onartzeko eratu da, horri buruzko araudian ezarritakoaren arabera.
- Berdintasun Taldea, 9 lagunek osatua (5 emakume eta 4 gizon): arlo eta eremu guztien ordezkari aritzen dira. Lantalde horrek hasiera-hasieratik ekin die Agentzian berdintasun-

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

planak egiteko proiektuei, eta une bakoitzean indarrean dagoen Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko ardura hartzen du.

Negoiazio Batzordea.	Berdintasun Taldea.
<p>María López de Heredia San Julián. Administrazio eta Zerbitzuetako zuzendaria.</p> <p>Lorena Baranda Gómez. Baliabide Orokorren arduraduna.</p> <p>Alaitz Sobrón Vizan. Ur-ikuskatzailea.</p> <p>Francisco José Gonzalez Martín. Obra hidraulikoetako eta zaharberritzeko teknikaria.</p>	<p>María López de Heredia San Julián. Administrazio eta Zerbitzuetako zuzendaria.</p> <p>Lorena Baranda Gómez. Baliabide Orokorren arduraduna.</p> <p>Iraia San Saturnino Murua. Komunikazio-teknikaria.</p> <p>Esther Bernedo Gómez. Ebaluazio- eta plangintza-teknikaria.</p> <p>Amaya Gonzalez Arregui. Administrari orokorra.</p> <p>Iker Perez De Viñaspre Saez De Vicuña. Administrari orokorra.</p> <p>Ibai Begoña Goikoetxea. Ur-ikuskatzailea.</p> <p>Josu Iglesias Cuadrado. Jabari publikoa kudeatzeko teknikaria.</p> <p>Félix Cantero Palacios. Lurralde-bulegoko burua</p>

## 1.4. ESPARRU JURIDIKOA

Administrazio publikoek eta enpresek berdintasun-planak egin behar dituzte dauden araudietan ezarritako helburuak lortzeko, horixe ezartzen baitute *Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legeak* (2022ko martxoaren 18tik indarrean dagoen berrikuspena) eta *Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako* martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak (2022ko urriaren 07tik indarrean dagoen berrikuspena). Orobat, lege-agindu horiek aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan islatzen dira. Zehazki, hitzarmenaren 83. artikuluan berariaz aurreikusten da berdintasun-plana egiteko betebeharra: “Diagnostikoa eta analisisa egingo da, helburuak aztertu eta finkatu, estrategiak eta praktikak egin, eta jarraipen eta ebaluaziorako sistemak ezarri”.

Aplikatu beharreko beste arau batzuk:

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

- Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onesten duena (2023ko ekainaren 30etik indarrean dagoen berrikuspena).
- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako lan-kontratudunen kolektiboentzako 2010-2011 aldirako hitzarmen kolektiboa.
- 83/2010 Dekretua, martxoaren 9koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta haren erakunde autonomoen zerbitzura diharduten funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioa onartzen duena.
- 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena.
- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena (2019ko martxoaren 7ko BOE, 01. zk.).
- Urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua, berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena.
- Urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretua, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunarena.

Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak Euskal Autonomia Erkidegoko botere publikoek berdintasuneko gaietan izan beharreko jarduera bideratzen du. Horretarako, 2018a eta 2021a bitarteko aldi lehentasunezkoztat jotzen diren helburuak adierazten ditu; zehazki, eremu hauek lantzen ditu:

- **Gobernu ona**, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoen antolamenduan eta funtzionamenduan berdintasuna txertatzeko.
- **Emakumeen ahalduntzea**, emakumeen eta neskatuen ahalduntzea bultzatzeko maila guztietan: pertsonalean, kolektiboan, sozialean eta politikoan.
- **Ekonomiak eta jendartearen antolamendua eraldatzea, eskubideak bermatzeko** eta jendarte-eredu jasangarriagoa egiten laguntzeko.
- **Emakumeen kontrako indarkeriarik gabeko bizitzak**, horretarako, prebentzioa lantzen du eta bizirik jarraitzen duten biktimei arreta osoa eskaintzen die erabat indarberritu arte.

## 1.5. APLIKAZIO-EREMUA ETA INDARRALDIA

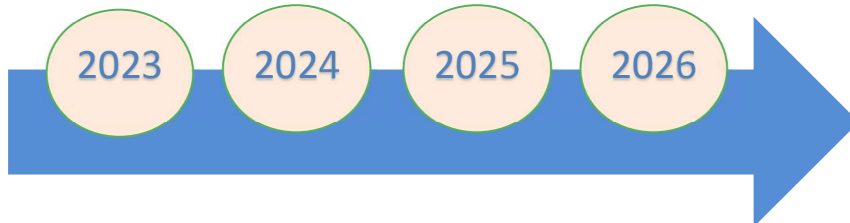
Berdintasunerako Plan hau URAREN EUSKAL AGENTZIAN aplikatzekoa da, eta, horrenbestez, **erakunde horretako langile guztiak hartzen ditu bere baitan, zuzendaritzakoak barne**. Agentziak Gasteizen du egoitza nagusia, eta beste hiru lantoki ditu Bilbon, Donostian eta Lasarten.

Berdintasunerako Planaren hartzailleak emakumeak eta gizonak dira. Izan ere, Planaren helburua da erakundeak dibertsitatea errespetatzea eta emakumeen zein gizonen estereotipoak saihestea, Agentziako langile guztiak baldintza eta aukera berdinetan lan egin ahal izan dezaten, inolako sexu-edo genero-diskriminaziorik nozitu gabe.

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

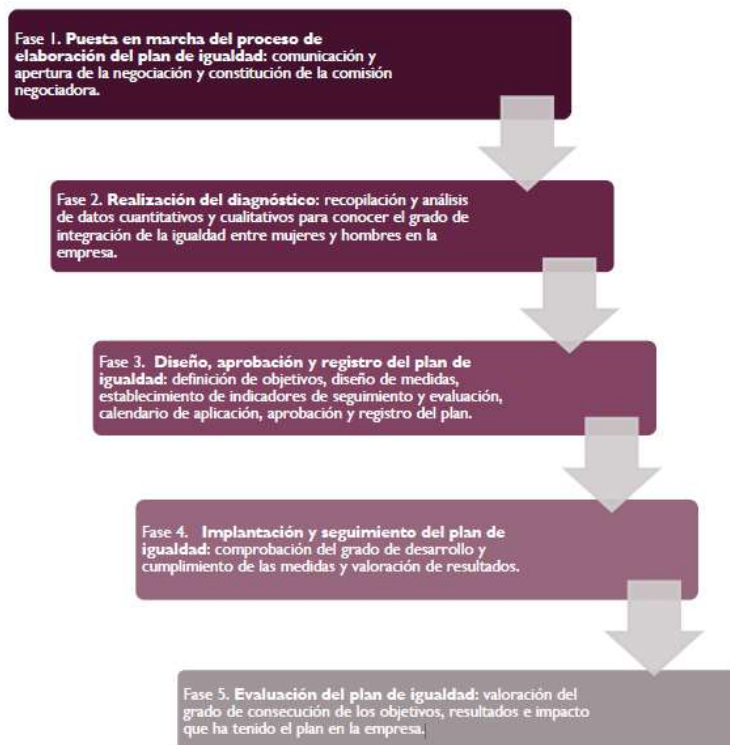
### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

II. Plan honen helburuak lortzeko, adostutako neurrien bidez, **lau urteko indarraldia ezarri da**, 2023tik 2026ra.



Lan honetan jasotako helburuak lortzera bideratutako ekintzen multzoa denboraldi horretan egingo da, plan dinamikoa eta aldaketetara irekia dela ulertuta, haren jarraipena eta ebaluzioa egin ostean sortzen diren beharren arabera.

### 1.6. III. BERDINTASUN PLANEAN JASOTAKO BERDINTASUN PLANA EGITEKO ETA EZARTZEKO PROZESUA



Plana diseinatzeko prozesua zenbait fasetan antolatu da:

- 1. fasea: Berdintasun Plana negoziatzen hastea.  
Uraren Euskal Agentziaren III. Berdintasun Planaren negoziazioa sustatzeko konpromisoa (I. eranskina).

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

Negoiazio Batzordea osatzea (**II. eranskina**).

- 2. fasea: Diagnostikoa egitea.

Datu kuantitatiboak eta kualitatiboak biltzea eta aztertzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna erakundean zenbateraino txertatu den jakiteko. (**III. eranskina**)

- 3. fasea: Berdintasun Plana diseinatu, onartu eta erregistratzea.

Fase horretan, urrats hauek egin dira:

- Diagnostikoan hautemandako indarguneak eta hobetu beharreko arloak lehenetsi.
- Helburuak definitu eta proposatutako helburuak lortzeko ekintzak diseinatu.
- Arduradunak izendatu, eta helburu bakoitzerako neurriak, baliabideak, aurrekontua eta adierazleak jasotzen dituzten ekintzak egin.
- Berdintasunerako III. Plana idatzi.
- URAREN EUSKAL AGENTZIARENEMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III: Plana onartzea Langile guztiei haren berri ematea.
- Plana erregistratzea.

- 4. fasea: III. Berdintasun Plana ezarri eta haren jarraipena egitea.

- 5. fasea: III. Berdintasun Plana ebaluatzea.

## 2. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA: ONDORIOAK.

Uraren Euskal Agentziaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana egiteko diagnostikoa egiteko prozesua bete da, "*Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*" izenekoan ezarritako tresnak erabiliz eta bertan ezarritakoaren arabera (aipatu gida Berdintasun Ministerioko Emakumeen Institutuko Ekintzailtzarako, Enpresako Berdintasunerako eta Emakumeen Negoiazio Kolektiborako Zuzendariordetza Nagusiak egina da). Uraren Euskal Agentziako langileen arlotik jaso da informazio hori.

Erabilitako datuen erreferentzia-aldia 2022ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartekoa da. Batzuetan, aurreko urteekiko konparazioak egin ahal izan dira, erakundearen aurreko berdintasun-diagnostikoetan eskuragarri zegoen informazioaren arabera.

Langileen zuzeneko partaidetza zenbait modutan bideratu da. Era berean, 2023ko otsailean, langileei inkesta bat egin zitzaion, eta 60 lagunek parte hartu zuten (32 emakumek eta 26 gizonek). Zuzendaritza-karguei ere eman zaie inkesta ia berdina, eta, kasu horretan, 4 pertsonetatik 2k erantzun dute (emakume batek eta gizon batek). Gainera, zenbait langilek parte hartu dute diagnostiko hau bultzatu duten bi taldetan:

- Alde batetik, BERDINTASUN TALDEAn. Guztira, 5 emakumek eta 4 gizonek osatzen dute, eta URAREN berdintasun-planak planifikatzeko eta gauzatzeko lan guztia gainbegiratzen du.

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

- Bestalde, Uraren Euskal Agentziaren Berdintasunerako Negoziazio Batzordean. Zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak parekotasunez osatua da, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. eta 46. artikulua eta hura garatzeko araudiari jarraikiz.

Azkenik, kanpoko bi aholkularitza-enpresaren laguntza izan dugu. Enpresa horiek prestakuntza eta esperientzia dute emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasunaren arloan, enpleguari eta lan-baldintzei dagokienez. Oreka Sarea, SLk diagnostiko honen zati orokorra egiten parte hartu du, eta EDE Fundazioa, berriz, ordainsarien auditoretza-lanaz arduratu da.

## 2.1. LANGILE-TALDEAREN OSAERARI BURUZKO ONDORIOAK

### LANGILEEN EZAUGARRI OROKORRAK

#### Osaera, sexuaren arabera

- Langileen kopurua handitu egin da 2015etik. Lehen, 159 langile zeuden (abendua 31n), eta, gaur egun, 197 dira (2022an kontratatutako guztiak). Bada, **gizonen eta emakumeen banaketa aldatu egin da**. Izan ere, 2015eko amaieraren eta 2019ko amaieraren artean emakumeen kopurua 3,6 puntutan igo ondoren (orduan, emakumeak langileen % 52,1 ziren), emakumeen ehunekoa pixka bat jaitsi da azken 4 urteetan. Orain, % 48,7 da (96 emakume), eta gizona, berriz, % 51,3koa (101 gizon), 2022ko aldi osoaren aldean. Hau da, ia-ia parekotasuna lortu da, eta hori ez da ohikoa URAREN eremuan, hau da, eremu zientifikoan (ingeniaritzak, zientziak - biologia, ingurumena, kimika-... titulazioak nagusi diren eremua), non joera handia baitago langile gehienak gizonezkoak izateko.

#### Adina

- URako langileen **batez besteko adin orokorra** jaitsi egin da azken urteetan: lehen, 46,9 urtekoa zen; 2022an, berriz, 45,8koa. Emakumeak, batez beste, gizonak baino zertxobait gazteagoak dira, 1,3 puntuko aldearekin. Hau da batez betea: 46,5 urte gizonentzat eta 45,2 urte emakumeentzat. 2019tik, aldea txikitu egin da (3 puntukoa zen 2019an). Gizonen batez besteko adina jaitsi da gehien. Izan ere, 1,9 puntu jaitsi da, emakumeen batez besteko 0,2 puntuen aldean.
- **Gizonak batez beste zaharragoak dira**, hasieran erakunde gehiengo zirelako, emakumeak beranduago hasi baitziren sartzen. Gainera, azken 4 urteetan emakume gazteagoak sartu izanaren ondorioz adin-aldea handitu egin da.
- Batez besteko adinaren bilakaera sexuaren eta adin-taldeen arabera aztertzea ezinbestekoa da **kontzilio-neurriak diseinatzeko eta horien erabilera monitorizatzeko**. Garrantzitsua da, halaber, informazio hori langileen familia-erantzukizunen analisiarekin lotzea, aurrerago azalduko den bezala.

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

#### Antzinasuna

- Langileen antzinasuna aztertuta ikusten da URAn ere enpresa-munduko ohiko eredua bete dela: hasieran gehienak gizonak ziren, baina ondorengo urteetan gero eta emakume gehiago sartzen hasi dira, eta horri esker gaur egun ia parekotasuna lortu da.
- Hala ere, azken 3 urteetan erakundeetan gizon gehiago sartu dira emakumeak baino: emakume-kopuruaren halako bi, hain zuzen ere. Plantillan parekotasuna mantentzen da, baina joera horren jarraipena egin beharko da. Kontratazioak ia guztiak lan-poltsen bidez egiten direla jakinda, URAK ez du egoera horretan zuzenean eragiteko gaitasunik.

#### Lanpostua eta ikasketak

- Langileen prestakuntza-maila handia da. Unibertsitate-mailako prestakuntza dute zuzendaritza-, arduradun-, aholkularitza juridikoko eta teknikari-lanpostuak betetzen dituzten guztiek. Lanpostu guztietarako, emakumeen % 65,6k eta gizonen % 67,3k unibertsitate-mailako prestakuntza dute (diplomatura, lizentzia edo doktoregoa).
- Prestakuntza-profilen aniztasun handiena administrari-lanpostuetako langileen artean dago.

#### Dibertsitatea

- 2019a eta 2022a artean migratzaile-kopuru bera dago langileen artean: bi gizon. Aldiz, 2019an, 3 langilek desgaitasun-mailaren bat aitortuta zuten (2 emakumek eta gizon 1ek), eta, 2022an, berriz, bik.
- Nahiz eta dibertsitate-maila globalak behera egin duen azken 4 urteetan, gora egin du erantzukizun-mailak. 2022an, bi gizon atzerritar zeuden arduradun-mailako lanpostuetan (2019an, haietako bat baino ez zegoen), eta dibertsitate funtzionala zuten bi langile 13. mailako teknikarien artean zeuden; 2019an, berriz, 3 langile lanpostu teknikoan (emakume 1, 13. mailakoan) eta administrariaren (emakume eta gizon bana) artean banatzen ziren.
- Konplexuagoa dirudi plantillaren dibertsitate-maila globala nabarmen handitzea. Izan ere, langile berriak aldeztu eraketarako lan-poltsen osakeraren mende daude, eta, oro har, horrelako ezaugarriak dituen jende gutxi sartzen da lan-poltsa horietan. Gainera, erakundeetan lanpostu tekniko batzuk betetzeko, bereziki ikuskapenak egitekoak direna, asko mugitu beharra dago batzuetan errazak ez diren lurretan, eta lur horien ezaugarriak direla-eta ez dago lanpostu horiek betetzeko irisgarritasun-premia bereziak dituen jendea kontratatzerik.
- Era berean, Agentziak konpromisoa hartzen du hutsik dauden lanpostuen % 7 gutxienez desgaitasunen bat duten pertsonak betetzeko gordeko duela enplegu publikoaren hurrengo eskaintzetan aurreikusitako sarrera libreko deialdietan. Horrela, pixkanaka erakundeetan guztizko langileen ehuneko 2ra iritsiko da.

#### Familia-erantzukizunak

- 2022an, langileen % 62,5ek 1, 2 edo 3 seme-alaba zituzten, hau da, proportzio handi samarra. Datu hori seinale ona da URAn dagoen enpleguaren egonkortasun-egoerari dagokionez.

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

Bestalde, 127 langile horien artean, batez beste, emakumeek gizonen baino seme-alaba gutxiago zituzten. Baliteke hori hala izatea emakumeak batez beste gazteagoak direlako.

- **Seme-alabarik ez zuten 74 langileen artean** (langile guztien % 37,5ek), gizon gehiago zegoen emakume baino (gizon guztien % 42,6 eta emakume guztien % 32,3, hurrenez hurren).
- Langileen arloan eskuragarri dauden datuetatik abiatuta, ez dago jakiterik guraso bakarreko familien edo **guraso bakarreko familien** proportzioa gainerako familien aldean, eta ezin da kalkulatu, ezta ere, zenbat langilek dituzten **ohiko zainketa erregularra edo trinkoa behar duten 65 urtetik gorako aurrekoak**. Horiek oso datu garrantzitsutzat jotzen dira langileei buruzko genero-analisietan, guraso bakarreko familiek edo gurasoen edo familiako beste kide batzuen mendetasunari arreta emateko egoerek askotan zaintzari dagokionez erantzukizun gehigarriak dakartzatelako.
- Era berean, 55 urtetik gorako langile asko dituen erakunde batek haurrak zaintzeko kontziliazio erantzukidea ez ezik, adinekoen mendekotasunaren arreta ere hartu behar du aintzat. Gaur egungo joera demografikoen ondorioz, gero eta pertsona gehiago daude **"sandwich" belaunaldien** artean, hau da, seme-alaba adingabeak dituzte, baita zaindu beharreko guraso mendeak ere.

## URAREN EUSKAL AGENTZIAREN KOKAPENA

### Bulegoaren arabera

- Gizonezko eta emakumezko langileak orekaz banatzen dira URAREN 4 bulegoen artean: Bilboko bulegoan dago alderik handiena, bertan langileen % 62,5 baitira emakumeak eta % 37,5 gizonak; gainerako bulegoetan, berriz, aldea txikiagoa da.

### Zuzendaritzen eta erantzukizun-mailen arabera

- Langileen banaketa **ia paritariora bada ere, oro har**, sektore zientifikoan ohikoak diren segregazio horizontalaren joerak agertzen dira. Era berean, alde handiak daude Administrazioaren eta Zerbitzuen (% 76) eta Plangintza eta Obren (% 70,5) artean, eta oreka handiagoa dago Jabari Publiko Hidraulikoaren Kudeaketaren eremuan (% 56,8 gizonak eta % 43,2 emakumeak).
- Hala ere, bilakaera positiboa nabaritzen da lanpostu teknikoetan **gero eta emakume gehiago** sartu izanari dagokionez, eta igoera horrek bilakaera positiboa islatzen du, oro har, URAREN kontratazioak lan-poltsa garrantzitsuetan emakumeak egotearen mende baitaude. Baina, era berean, horrek guztiak esan nahi du Agentziak **sentsibilizazio-lanean laguntzen jarraitu behar duela** karrera zientifikoetako erreferente femeninoei ikusgarritasuna emateko, neska gazteek are joera txikiagoa baitute karrera horietara bideratzeko.
- Ildo horretan, nabarmentzekoa da **URAKO ur-ikuskarien lanari balioa emateko** Berdintasun Taldeak egindako lan bikaina. Horretarako, bideo bat egin du, harrera bikaina izaten ari dena, eta zabalkunde handia diseinatzen ari da (sare sozialetan eta ikastetxeetan, bereziki). Horrelako ekimenek moldeak hausten laguntzen dute, eta eragin traktorea dute jendartean, oro har, oraindik ere dauden oztopo subjektiboak eta objektiboak gainditzeko.

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

- Bestalde, komeniko litzateke **emakumeen presentzia sustatzea URAk parte hartzen duen espazio eta ekitaldi publikoetan**, bai zuzenean, erakundearen ordezkari edo txostengile gisa zeintzuk agertuko diren planteatzeko orduan, bai zeharka, beste erakunde batzuei gomendatuz emakume zientzialariak sar daitezela antolatzen dituzten paneletan.
- **Segregazio bertikala** aztertzen badugu, ikus daiteke oraindik ere gizon gehiago daudela (apurtxo bat) erantzukizuneko lanpostu guztietan (% 55,5 gizonaek dira, eta % 44,6 emakumezko). Proporzionalki, lanpostu horiek lortzen dituzten gizonaek langileen ehuneko handiagoa da, emakumeekiko aldea 2,7 puntukoa baita.
- Datu positibo bat: aldea nabarmen murriztu da 2015etik, batez ere **arduradunen kategorian emakumeen kopuruak gora egin duelako**: 7 emakume eta 5 gizon.
- Aitzitik, **zuzendaritzako langileek eta kargu gorenen** artean proportzio berberari eusten zaio (3 gizon eta emakume 1) duela urte askotik. Lau postu horietatik, zehazki, kargu gorena ez du inoiz emakume batek bete. Langileei egindako inkestan jasotako zenbait iruzkinetan egoera hori aipatzen da eta etorkizun hurbilean lanpostu hori emakume batek bete ahal izatea espero dutela adierazten da. Nahiz eta URAk ezin duen eragin zuzenik izan kargu (politiko) horren izendapenean, Euskal Autonomia Erkidegoko erakundeetan ikusitako egungo joerak norabide onean doaz, hau da, goi-zuzendaritzako lanpostuen feminizaziorantz doaz. Era berean, bulegoko buruzagitzako 3 lanpostu daude Agentzian, eta horietako bakarra dago (gizon bat).

## 2.2. KONTRATAZIO-, SUSTAPEN- ETA PRESTAKUNTZA-PROZESUEI BURUZKO ONDORIOAK

- Ez da kontratazio-prozesu berririk egon **erantzukizun handiko karguetarako**, 2022an, eta kontratazio guztiak **teknikarien, ikuskatzaileen, analisten eta neurketa-teknikarien mailan** egin dira. **Gizonen proportzioa handiagoa** izan da (13 gizon), 10 emakumeren aldean. Horietatik, 4 administrazio-langileak dira orain (arlotan jada oso feminizatuta dago), eta 6 gainerako arlo teknikoentakoak.
- Lanpostuak betetzeko deialdiak, lehenik eta behin, **barne-mailan** eskaintzen dira.
- Oso garrantzitsua da kontuan hartzea lanpostuak **aurrez ezarrita dauden lan-poltsen sistemaren** bidez bete ohi direla, eta, horregatik, oso zaila da URAk zuzenean eragitea langileen hautaketan.
- **Prozedurei** dagokienez, Berdintasunerako II. Planaren jarraipen-txostenak adierazten duenez, 2021ean eta 2022an jarraipena egiten jarraitu da, deitutako hautaketa-prozesu guztietako gai-zerrendetan berdintasun-araudia behar bezala sartu den egiaztatzeko. Era berean, diskriminazio positiboko klausulari eutsi diogu. Klausula horren arabera, berdinketa gertatuz gero eta trebakuntza berdina izanez gero, emakumeak lehenetsiko dira emakumezko langileak guztizkoaren % 40 baino gutxiago diren mailetan eta kategorietan. Hori ez da aplikatuko, ordea, izengairen batek neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten ezaugarriak baditu, betiere sexua dela eta diskriminatzaileak ez direnak, hala nola enplegua lortzeko eta sustatzeko zailtasun bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kidea bada. Era berean, hautaketa-epaimahaietan gizonen eta emakumeen arteko parekotasunari eusten zaiola bermatzen jarraitu da, enplegu-eskaintzen hizkuntza berrikusteaz gain, hizkuntza inklusiboa erabiltzen dela ziurtatze aldera.

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

- **Sustapen-prozesuei** dagokienez, ikusten da azken 3 urteetan gizonei (6) zein emakumei (5) onurak ekarri dizkietela, erakundean ibilbide-ezaugarri desberdinak izan baitituzte. 2022an, lanpostuan gora egin zuten 4 langileetatik bazeuden familia-erantzukizunak zituzten 2 emakume. Badirudi erakundeak baldintza onak sortzen dituela arlo horretan ekitatea sustatzeko. Izan ere, sustapenetan ia-ia lortu da parekotasuna, hautagaien ezaugarrien dibertsitatea dago eta hautaketa-epaimahaiak mistoak dira eta berdintasunean oinarritzko prestakuntza edo prestakuntza ertaina duen jendeak osatuak.
- **Prestakuntzaren arloan**, URAk partaidetza orokorreko baldintza onak bermatu nahi ditu, eta, gainera, neurri espezifikoak hartzen ditu berdintasunerako prestakuntzaren arloan. Adibidez, langile berri guztientzat oinarritzko ikastaro bat sortu du, nahitaezkoa, eta, horretaz gain, berdintasunari buruzko prestakuntza hitzartutako urteko 40 orduen barruan ez dela kontuan hartuko bermatzen du, berdintasunari buruzko prestakuntza lanpostuarekin lotutako beste gai batzuk bezain lehenasunezkoztzat jotzen ez duen jendea horrelako prestakuntza-egiten animatzeko. Berdintasun Taldeak interesgarritzat jotzen dituen prestakuntzen berri ematen du aldizka, bereziki Administrazio Publikoaren Euskal Institutuak eskainitakoak, baita jardunaldi garrantzitsuen berri ere.
- Prestakuntza-ikastaroen modalitate klasikoaz gain, komeni da nabarmentzea Berdintasun Taldeko kideek ahalegin handia egin dutela **langileak sentsibilizatzeko**. Horretarako, "**berdintasun-pilulak**" bidali dituzte, eta bulego guztietan **txoko lilak** eguneratu dituzte, hiru hilean behin. Horretaz gain, nazioarteko egunetan beste ekintza berezi batzuk ere egin dituzte.

## 2.3. LAN-BALDINTZEI BURUZKO ONDORIOAK

### Lan-harremana eta kontratu-motak

- URAk **lan-baldintza egonkorrak** eskaintzen ditu, langileen antzinasun-urteei buruzko datuek berresten dutenez.
- Plantillaren % 31 **lan-kontratu finkoko langilea (kontratu mugagabea) edo karrerako funtzionarioa** da, eta ia 18 puntuko aldea dago emakumeen eta gizonen artean. Izan ere, emakumeen % 21,8k baino ez du lortu mota horretako kontraturen bat; gizonezkoen % 39,6k, ordea, bai.
- **Aldi baterako lan-kontratudun langileei (bitarteko langileak)** dagokienez, oraindik ere langile guztien % 58,4 dira. Kasu honetan, handiagoa da emakume gehiago daude ( % 64,6); gizonak % 52,5 dira.
- Hala ere, egoera hori laster aldatuko da **Enplegu Publikoaren Eskaintza finkatzeko** prozesuaren ondorioz. Prozesu hori 2023an hasi da, hain zuzen ere, erakundeko behin-behinekotasuna murrizteko, eta Enpleguan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legean xedatutakoarekin bat etorritz. Ildo horretan, gaur egun emakumeek duten egoera txarragoa ere zuzendu beharko litzateke.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Kontsolidazio prozesuaren ondoren, finkoen ehunekoa % 93 da.

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

#### Ordutegiak eta lanaldi-motak.

- Ordutegiei dagokienez, sartzeko eta irteteko **ordutegi malgua** ezarri da.
- **Udako ordutegiak** ere luzaroan aplikatu dira, maiatzaren 16tik urriaren 15era.
- Langileen % 44,3k **goizeko ordutegi jarraitua** du; gehienak emakumeak dira: emakumezko langile guztien % 51,6 dira, eta gizon guztien % 37,2.
- Gehien erabiltzen den bigarren ordutegi-mota **goizeko eta arratsaldeko lanaldi zatitua da**: guztizkoaren % 37,3 dira. Proporzio handiagoan gizonetzko langileen artean ( % 46,8 eta % 27,5 emakumeen artean, hurrenez hurren).
- Azkenik, hirugarren lanaldi-mota bat dago, **lanaldi mistoa**, langile guztien % 18,4ri aplikatzen zaiona. Kasu horretan, aldea askoz txikiagoa da gizonen eta emakumeen artean ( % 16 eta % 20,9, kasu bakoitzeko guztizkoen gainean, hurrenez hurren).

#### Kontziliatzeko eta laneko denbora eta espazioa malgutzeko neurrien erabilera

- 2022an aitatasun- edo amatasun-baimena hartzeko egoeran zeuden emakume eta gizon guztiek hartu egin dute. Bestalde, 2022an, edoskitzaro-baimena hartzeko egoeran zeuden bi gizonek ere neurri hori baliatzea erabaki zuten.
- Hala ere, oro har, ikusten da kontziliazioari dagokionez emakumeek hartzen dituztela gehien soldata murrizteko neurriak, hala nola lanaldia murriztea 12 urtetik beherako umeen legezko zaintza dela-eta. Era berean, 2022an, neurriez baliatzeko moduan zeuden emakumezko langileen % 34,8k (16 emakumek) erabili zituen neurri horiek; gizonetzkoen kasuan, berriz, % 14,3k baino ez zuten hori egin. Hala ere, datu positiboa da nabarmentzea gizonen arteko proportzioak zertxobait gora egin duela 2019ko egoerarekin alderatuta; orduan 25 gizonetik 3k baino ez zuten hartu, hau da, % 12k.
- Lanaldi-murrizketei dagokienez, positiboa da, halaber, Berdintasun Taldeak langilearen eta arduradunaren edo zuzendaritzaren artean akordio bat formalizatzea gomendatzeko ekimena hartu izana, kargak banatzeko, epeak luzatzeko eta beste gogoeta batzuei heltzeko.
- Gizonetzko langileek ez dute baliatu adingabeak zaintzeko eszedentzia-neurria: neurri hori hartzeko aukera zuten 7 gizonetako batek ere ez zuen baliatu 2022an; 5 emakumeetatik 3k, ordea, bai. Alde horretatik, ez dago bilakaera positiborik 2019az geroztik.
- Aitzitik, erantzunkideagoa da zaintza-beharretarako 50 orduko baimenaren erabilera handitu izana gizonen artean. Dagoeneko 14k baliatu dute baimen hori; 2022an, berriz, 24 emakumek baliatu zuten.
- Azkenik, 2022az geroztik, lanpostua betetzeko erreferentziazkoa ez den beste bulego batetik lan egiteko aukera dago, langile gehienentzat (langileak astean bizpahiru egunetan joan daitezke etxetik hurbilen duten bulegora). 2022An, 3 gizonek eta 7 emakumek baliatu zuten aukera hori.

#### Telelanean aritzea.

- Telelanari dagokionez, Berdintasun Taldearen bilera batean **pandemian** telelanaren erabilerari eta generoaren araberako eraginari buruzko lehen balorazioa egin zen, eta nabarmendu zen telelanak asko lagundu ziela familiei ezohiko baldintzetan kontziliatzen

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

(konfinamendu-aldi errepikatuak, hezkuntza-sistema guztiz edo noizean behin ixtea, normalean erabiltzen ziren baliabideetarako sarbiderik eza edo sarbide txikiagoa, eta abar). Hala ere, telelana egitea beste batzuk (gurasoak, seme-alabak, edo zaindu beharrekoren bat) etxean egonda, oso gogorra izan da batzuentzat, tentsio handia eragin duelako, batez ere, emakumei. Egunerokoan, etxeko lanen eta zaintza-lanen banaketa berria ez zen beti erdibana izaten, eta emakume askok baldintza kaskar samarretan ibili behar izan zuten telelanean.

- 2021ean, lanaren erabilera mistoaren, telelanaren eta presentzialaren bigarren fasea amaitu ostean, 2022an, telelanaren deialdi ofiziala formalizatu da. Ildo horretan, lana eta familia bateragarri egiteko neurri nagusietako bat da telelana. **Telelaneko neurri berriak** aplikatu eta ia berehala ondorio bat izan zen askoz lanaldi murriztu gutxiago eskatu zirela (gehienbat emakumeek eskatu zituzten ordura arte). Oso datu positiboa da, lanaldi-murrizketek familiaren diru-sarrerak gutxitzen baitituzte.
- 2022ko urtarrilean langile guztietatik 173k, hau da, % 51k, telelana eskatzeko baldintzak betetzen zituen. Guztira, 21 gizonek eta 31 emakumek egin zuten, hau da, langile guztien % 31k.<sup>2</sup>
- Telelana egin duten langileei egindako balorazio-inkesta batek berresten duenez, den denak oso pozik daude lan-sistema horrekin. Izan ere, telelanak joan-etorriak gutxitzen ditu, kontziliazioa errazten du eta gehiago kontzentratzea ahalbidetzen du, erabiltzaileen iritziz.
- Hala ere, zalantza eta desabantaila batzuk ere aipatu dira, eta jorratu beharko dira edo haien gaineko jarraipena egin, hala nola: lan-aitorpen txikiagoa lortzeko arriskua, estresatuago egotearen sentrazioa, eta zenbait arazo tekniko.

## 2.4. LANEKO OSASUNARI ETA SEXU-JAZARPENAREN ETA JAZARPEN SEXISTAREN AURKAKO POLITIKARI BURUZKO ONDORIOAK

### Lan-osasuna

- Erakundeetan, haurdunaldiarekin lotutako arriskuak hartzen dira kontuan, baita edoskitzaroan ere, honako neurri hauekin: haurdun dauden emakumeak ez dira obrara edo landa-lanera ateratzen, arriskuko haurdunaldia dela-eta ematen den baimen bat dago emakume ikuskatzaileen eta laborategiko analistentzat, eta arriskuko edoskitzea dela-eta ematen den baimen bat kolektibo berberentzat.
- Instalazio egokiak daude gizonentzat eta emakumeentzat, eta laneko arropa-eredu desberdinak daude.
- Erregistratutako lan-istripuak landa-laneko edo obrarako irteerako egoeretan gertatu dira batez ere.

### Sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloa.

- Azken urteotan ez da jakinarazi protokoloa martxan jartzea eskatu duen inongo kasurik.

---

2 2023an telelana egiten duen langilearen ehunekoa % 37koa zen ( % 65E/% 35G)

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

- Oso positibotzat jotzen da Berdintasun Taldeak protokoloaren jarraipena egiteko arduradunak prestatzeko egindako ahalegina, bereziki simulakroen ariketa praktikoen bidez; etorkizunean erabiltzen jarraitzea gomendatzen da.
- Komeni da protokoloari buruzko informazioa zabaltzen jarraitzea. Izan ere, garrantzitsua da sartzan diren langile guztiek protokoloaren funtzionamenduaren berri izatea, eta, aldi berean, legeak agintzen du gai horri buruzko prestakuntzak erregulartasunez antolatzea.
- Halaber, etorkizunean erakundeak sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari buruzko analisi espezifikoagoa egitea gomendatzen da, langileen balorazioa jaso ahal izateko, batez ere desagokitzat jo daitezkeen jokabideen sorta. Nolanahi ere, kontuan hartu behar da erakunde guztietan mikromatxismoak izaten direla, eta oharkabean pasatzen direla, nahiko normalizatuta daudelako. URAtik kanpoko langileekin bizi izan diren egoerak ere aintzat hartzea komeni da. Orobat, batzuetan ikuskatutako gizonak gutxiespen- edo paternalismo-jarrerak izan dituzte emakumezko ikuskatzaileekin, azken horiek landa-lana egiten ari zirenean.

## 2.5. LANGILEEN BALORAZIOARI BURUZKO ONDORIOAK

- Inkestari erantzun dioten langileen ezaugarriei dagokienez, ikusten da emakumeen proportzioa handiagoa dela plantillan duten pisu proportzionala baino, nahiz eta gizonen erantzunen ehuneko oso handia ere lortu den. Gauza bera gertatzen da beti erakundeetan.
- Erantzun duten emakumeek erantzun duten gizonak baino erantzukizun handiagoa dute zaintza-gaietan, eta hori inkestan jasotako informazioan ikusten da (galdera irekietan gai horri buruz egiten diren aipamenei dagokienez).

Inkestan planteatutako baieztapenei **emandako balorazioen** artean, honako kontu hauek azpimarra daitezke:

- Oro har, emakumeak zertxobait zorrotzagoak agertzen dira, edo zalantza gehiago erakusten dituzte beren balorazioetan. Emakumezkoen erantzunen artean "Ez" edo "Ez Daki /Ez du erantzuten" gehiago izaten dira. Horrek zuhurtzia handiagoa adierazten du "Bai" erantzun guttiz positiboa emateko orduan.
- Eremu hauek dira, besteak beste, zalantza gehien sortzen dituztenak: Zuzendaritzaren sensibilizazio-maila, kontziliazio-gaien eragina, eta sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren inguruan jasotako informazioa. Emakumezkoak ezkorrago agertzen dira, gizonak baino, karreretan aurrera egiten berdintasuna lortzen ote den baloratzeraoan. Aitzitik, oso pozik agertzen dira bi sexuek prestakuntzarako duten irisgarritasunari dagokionez, eta % 100 ados daude berdintasun-planak ezartzen jarraitzeko behararekin.
- Gizonen kasuan, % 100ek uste dute tratu-berdintasuna dagoela erakundeetan (3 emakumeek gehiago zalantzan jartzen dute). Kontziliazio-politikei buruzko iritziek ere zalantzak edo iritzi negatiboak ematen dituzte. Deigarria da zenbat gizonak erantzuten duten "Ez" edo "Ez Daki/Ez du erantzuten" gizonak eta emakumeek kontziliazio-aukera berdinak dituzten galdetu zaienean: zortzik, hain zuzen.

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

- Kontziliazio-neurriei, jazarpenaren aurkako protokoloari eta Berdintasun Planari buruzko informazioari dagokionez gizonen zein emakumeek egindako balorazioei erreparatuta, ikusten da komeni dela gerora ere informazio hori zabaltzeko ahaleginak are gehiago indartzea.
- Inkestatutako ia langile guztiak ados agertu dira URAn berdintasun-plan berri bat abian jartzeko beharrekkin. Horretarako emandako arrazoiak kategoriatan bildu dira:
  - Akordio orokorra.
  - Jendartea kontzientziatzeko ahalegin orokorrari laguntzeko.
  - Taldean onartutako tresna bat sortzeko.
  - Desberdintasunik zolienak antzemateko.
  - Kontziliazioa sustatzeko.
  - Hobetzeko zenbait eremutan lan egiteko.
  - Helburuak ezartzeko beharra eta lortutako emaitzen batez bestekoa ezartzeko.
  - Lan-giroa hobetzen laguntzeko.
  - Legeak aginduta betetzeko.
  - Ekintza positiboaren aipamenei dagokienez, bi iruzkin kontrajarriak egin dira: bata aldekoa (emakume batek egina) eta bestea haren egokitasuna zalantzan jarritz (gizon baten).
- **Adierazitako beharrak** eta gizonen zein emakumeek **proposatutako neurriak** kontuan hartuko dira Berdintasunerako III. Plana egiterakoan. Zeregina errazteko, dokumentu honetan honako kategoriatan hauen arabera antolatuta dira:
  - Langileen sentsibilizazioa.
  - Berdintasuneko prestakuntza ematea.
  - Komunikazioa.
  - Kontziliazioa.
  - Lan-baldintzak
  - Segregazio horizontala eta bertikala.
  - Lan-osasuna, lan-giroa eta jazarpenaren aurkako protokoloa.
- Kontziliazioa (bereziki telelana), prestakuntza eta sentsibilizazioa, eta segregazio bertikala eta horizontala: hara hor ekarpenetan gehien aipatzen diren gaiak.
- Iruzkin pare batek (emakume eta gizon batenak) zalantzan jarri dute ekintza positiboa edo genero-analisia egokia ote den.

## 3. ORDAINSARIEN AUDITORETZAREN EMAITZAK

### 3.1. ORDAINSARIEN AUDITORETZARI BURUZKO ONDORIOAK

- Hona hemen aipatutako **indarguneak**: gardentasuna eta objektibotasuna prozesuetan, administrazio publikoa izateagatik (horrek eskubideak bermatzen ditu); telelanaren garapena, kontziliazioa hobetzeko aukera eman duena, eta lanaldi-murrizketa gutxiago eskatzea eragin

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

duena, joan-etorriak gutxitu direlako edo Berdintasun Plana izatea. Oro har, ez da sexuaren araberrako bereizkeriarik antzematen.

- **Ahulezitzat**, berriz, honako kontu hauek jasotzen dira: auditoretza horren emaitzak lanpostuaren monografiatan txertatzeko sistemak izateko beharra eta mugikortasun txikia lanbaldintzak edo kontziliazio-neurriak aldatzerakoan, hala nola ordutegien murrizketak, lanaldimotak edo baimenak, adibidez, Eusko Jaurlaritzaren araudiei heldu behar izateagatik; zenbait neurri, hala nola telelana, lanpostu-mota guztietan aplikatzen ez dena; edo zuzendaritzataldean gehienak gizonak izatea, horrek ekar lezakeen joerarekin kudeaketa-eredu berdinzaleak ezartzerakoan.
- Kontziliazio erantzukideko neurrietan aurrera egitea, zuzendaritzan emakume gehiago egotea, URAko emakumeak ikusaraztea, azpikontratatuak zerbitzuetako berdintasunari buruzko eskakizunak, jardunaren ebaluazioan aurrera egitea eta erakundearen III. Berdintasun Planaren garapena: gai horiek dira, hain zuzen, aurkeztutako **etorkizuneko erronkekin** zerikusia dutenak.
- Ordainsarien azterketa honetan lehen urratsa egin da. Hortik aurrera, jarraitu beharko da begiratzen zergatik izaten diren soldata-arrakalak sexuaren arabera, eta gai hori sakon aztertzen, bai lan-mota guztietan, bai balio bereko lanpostuen eskaletan ere. Halaber, lanpostu-zerrendetan eta etorkizuneko monografiatan ere balorazioaren emaitzak kontuan hartu beharko dira.

## 4. URA-REN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

Berdintasunerako III. Plana egoeraren diagnostikoa egin ostean hartutako neurrien multzo ordenatua da, erakundearen emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna lortzeko eta sexua dela eta izaten den diskriminazioa desagerraraztea helburu duena.

Berdintasunerako III. Planak lortu beharreko helburu zehatzak eta helburu horiek lortzeko hartu beharreko estrategiak eta praktikak ezartzen ditu, bai eta ezarritako helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema eraginkorrek ezartzea ere.

### 4.1. EGITURA

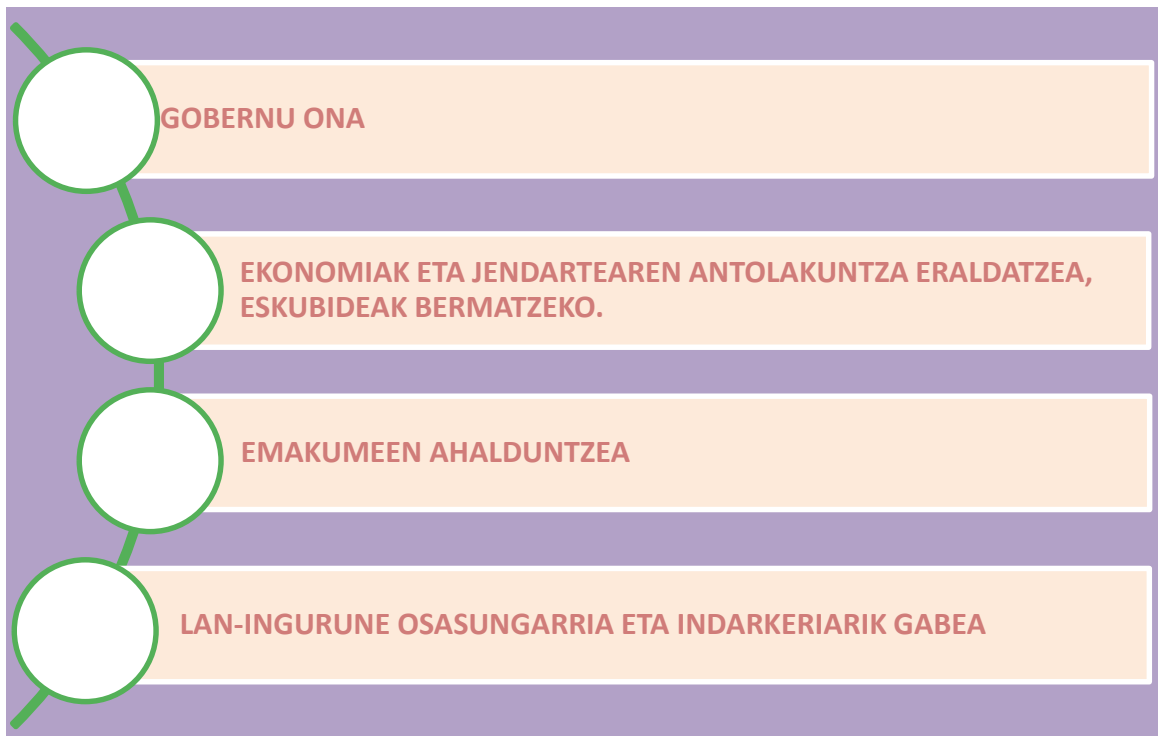
III. Planaren egitura zehazteko, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean jasotako helburuak hartu dira kontuan, bost programatan bilduta.

URAREN Berdintasunerako III. Planak planaren indarraldian lortu beharreko helburuak eta ezarri beharreko neurriak jasotzen ditu, honako esku-hartze ardatz hauetan sailkatuta, diagnostikoan landutako eremuekin zuzenean lotuta; hona eremuok:

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

- **Gobernu ona:** kudeaketa-prozeduretan berdintasuna txertatzeko, beste erakunde batzuekin eta Administrazio egoerarekin batera lan egiteko, berdintasunaren arloan aurrera egiteko eta berdintasuna Administrazioan sartzeko, lanpostuak hornitzeko, barne-sustapeneko eta prestakuntzako hautaketa-prozesuetan txertatzeko.
- **Ekonomiak eta antolamendu soziala eraldatzea eskubideak bermatzeko:** emakumeen enpleguaren kalitatea hobetzen laguntzeko eta berdintasunarekin konprometitutako erakunde-kultura bultzatzeko.
- **Emakumeen ahalduntzea:** erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina areagotzeko.
- **Lan-ingurune osasungarria eta indarkeriarik gabea:** arriskurik gabeko lan-giro osasungarria bermatzeko.



Gainera, esku-hartze ildo horietarako, haiei lotutako helburuak eta neurriak zehaztu dira, guztira 7 helburu eta 20 neurri lortu arte.

Hurrengo orrialdeetan esku-hartze ildo bakoitzarekin lotutako diagnostiko-adierazleak zehazten dira, baita neurrien deskribapen-fitxak ere, denborak, arduradunak, beharrezko baliabideak eta betearazpen-adierazleak barne.

## 4.2. LEHENETSITAKO HELBURUAK

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

Agentzian emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko diagnostikoa amaitu ondoren, egon daitezkeen jarduera-ildoak identifikatuta, Berdintasun Taldearen saio batean lan egin da bigarren plangintza-ziklo honetarako jarduera-ildoak lehenesteko, honako hauek lehentasunezko hartuta:

1. Berdintasun-politiken arloko plangintza- eta lankidetzeta-mekanismoak finkatzea.
2. Berdintasuna txertatzea kudeaketa-prozeduretan.
3. Berdintasunarekin konprometitutako antolakuntza- eta enpresa-kultura bultzatzea.
4. Enpleguaren kalitatea hobetzea. Horretarako, genero-joerak antzeman beharko dira, eta ordainsarrietan eta sarbide-, hornidura-, barne-sustapen- eta prestakuntza-prozesuetan egon daitezkeen faktore diskriminatzaileak ezabatu.
5. Zaintzen antolaketa sozial berria babestea, kontziliazio erantzukidea sustatuz zainketen hornidura birbanatzeko.
6. Emakumeen presentzia eta eragina handitzea emakume gutxi dauden lanpostuetan.
7. Arriskurik gabeko lan-giro osasungarria bermatzea.

## 4.3. BERDINTASUNERAKO III. PLANAREN GARAPENA

3.1 atalean adierazitako jarduera-ildoei heltzeko, 4 jarduera-ildo zehaztu dira, ildo bakoitzean proposatutako helburuekin, eta plan honen indarraldian ezarri beharreko neurri hauek planteatu dira:

<b>1. lerroa: GOBERNU ONA</b>	
1. helburua. Berdintasun-politiken arloko plangintza- eta lankidetzeta-mekanismoak finkatzea.	
<b>1.1.</b>	Berdintasunerako III. Planaren jarraipena, ebaluazioa eta komunikazioa egitea.
<b>1.2.</b>	Genero-ikuspegia urteko aurrekontuetan txertatzeko bidean aurrera egitea.
<b>1.3.</b>	Berdintasunerako lantaldeak sortzea, indartzea eta hornitzea.
<b>1.4.</b>	Administrazioko beste erakunde eta egitura batzuekin batera lan egitea berdintasunaren arloan aurrera egiteko.
2. helburua. Berdintasuna kudeaketa-prozeduretan txertatzea.	
<b>2.1.-</b>	Berdintasunerako koordinazio-egituretan parte hartzea. URA berdintasuna lortzeko erakunde laguntzailezat jotzea.
<b>2.2.</b>	Estatistika eta azterlanetan sexu-aldagaia sartzeko eta ustiatzeko delak bermatzea.
<b>2.3.</b>	Hizkuntzaren eta irudien erabilera inklusiboa sendotzea eta sistematizatzea.
<b>2.4.</b>	Kontratu, enkargu eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak hobeto txertatzea.
<b>2.5.</b>	Kontratu, enkargu eta hitzarmenetan sartutako berdintasun-klausulak behar bezala betetzen direla bermatzeko mekanismoak ezartzea.
3. helburua. Berdintasunarekin konprometitutako antolakuntza- eta enpresa-kultura bultzatzea.	
<b>3.1.</b>	Agentziako langileen berdintasunari buruzko sentsibilizazioa eta zeharkako prestakuntza areagotzea.
<b>2. lerroa: EKONOMIAK ETA JENDARTEAREN ANTOLAKUNTZA ERALDATZEA, ESKUBIDEAK BERMATZEKO.</b>	
4. helburua. Enpleguaren kalitatea hobetzea. Horretarako, genero-joerak antzeman behar dira eta ordainsarrietan eta erakundeetan sartzeko, lanpostuak hornitzeko, barne-sustapeneko eta prestakuntzako prozesuetan egon daitezkeen faktore diskriminatzaileak desagerrarazi.	
<b>4.1.</b>	Ordainsari-datuen bilakaera monitorizatzea, egon daitezkeen genero-arrakalak antzemateko.

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

<a href="#">4.2.</a>	Erakundean sartzeko, lanpostuak hornitzeko, barne-sustapeneko eta prestakuntzako prozesuak aztertzea (zaintza-sistema).
<a href="#">4.3.</a>	Prebentzio- eta zuzenketa-neurri garrantzitsuak ezartzea, erakundean sartzeko, lanpostuak hornitzeko, barne-sustapeneko eta prestakuntzako prozesuetan egon daitezkeen genero-joerak eta faktore diskriminatzaileak ezabatzea.
5. helburua. Zaintza-lanen antolaketa sozial berria babestea; horretarako, kontziliazio erantzukidea sustatu beharko da zaintza-lanak birbanatze aldera.	
<a href="#">5.1.</a>	URAn lehendik dauden kontziliazio-neurrien erabilera erantzukidea sustatzea. Horretarako, neurri horiek baliatzen dituzten gizonen ehunekoa handitu behar da, eta erakunde-kultura egokia sortu.
<a href="#">5.2.</a>	Legez dauden betebeharren osagarri diren kontziliazio erantzukideko neurriak har daitezen sustatzea, lana antolatzeko zenbait mekanismotan eraginez.
3. lerroa: EMAKUMEEN AHALDUNTZEA	
6. helburua. Emakumeen presentzia eta eragina handitzea emakume gutxiegi dauden lanpostuetan.	
<a href="#">6.1.</a>	Antzematea zer faktorek eragotz dezakeen emakumeek erabaki- eta zuzendaritza-lanpostuak lortzea (segregazio bertikala); era horretan, lidergo- eta genero-ereduei buruzko hausnarketa bultzatuko da.
<a href="#">6.2.</a>	Emakume gutxi dabilen jarduera-eremuetan (segregazio horizontala) emakumeen presentzia sustatzeko jardunbide egokiak biltzea eta ekintza positiboak aplikatzea. Horretarako, emakumezko erreferenteak sortu behar dira eta emakumeak eta gizonak behar bezala ikusarazi behar dira URaren komunikazio-jardueretan.
4. lerroa: LAN-INGURUNE OSASUNGARRIA ETA INDARKERIARIK GABEA	
7. helburua. Arriskurik gabeko lan-giro osasungarria bermatzea.	
<a href="#">7.1.</a>	Genero-ikuspegia txertatzea Laneko Arriskuen Prebentzio Zerbitzuan. Horretarako, prebentzio-eta zuzenketa-jarduera garrantzitsuak garatu behar dira, eta Laneko Arriskuen Prebentzio Planean artikulatu.
<a href="#">7.2.</a>	Sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako egoerak prebenitzeko eta egoera horietan jarduteko protokolo espezifikoak eguneratzea, behar bezala ezartzen dela zainduz.
<a href="#">7.3.</a>	Sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako egoerak prebenitzeko eta egoera horietan jarduteko protokoloa behar bezala hedatzen dela bermatzea.

## 4.4. EZARPEN-ESTRATEGIA

**BERDINTASUN TALDEA** lantaldea bigarren Plana egiteko eta haren jarraipena egiteko proiektuaren buru da, eta haren ezarpena antolatzeaz eta koordinatzeaz arduratzen da.

Erakundeko langile hauek dira taldeko kideak:

- María López de Heredia San Julián, Administrazio eta Zerbitzuen zuzendaria.
- Lorena Baranda Gómez, Baliabide Orokorren arduraduna.
- Iraia San Saturnino Murua, Komunikazio-teknikaria.

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

- Esther Bernedo, Plangintza eta Ebaluazioko teknikaria.
- Josu Iglesias, Jabari Publikoa Kudeatzeko teknikaria.
- Ibai Begoña, Uren ikuskatzailea.
- Iker Pérez de Viñaspre, administrari orokorra.
- Amaya González, administrari orokorra.
- Félix Cantero, Ekialdeko Kantauriar Arroen Bulegoko burua.

Berdintasun Taldeak eginkizun hauek ditu:

- Berdintasunerako Planean adostutako neurriak betetzen direla zaintzea.
- Berdintasun-planaren inguruan langileei sortzen zazkien zalantzak argitzea eta haiei buruz aholku ematea.
- Berdintasunerako Planean aldaketak proposatzea edo neurri eta jarduera berriak sartzea.
- Berdintasunerako Planaren komunikazio-, jarraipen- eta ebaluazio-lanak egitea.

Lantalde horren barruan, Baliabide Orokorren arduradunak egingo ditu koordinazio-eginkizunak.

III. Plana ezartzeko, **IV. eranskinean** jasotako neurrien fitxetan deskribatutako jarraibideak beteko ditu Berdintasun Taldeak, baita kronograman ezarritako denbora-plangintza ere (**V. eranskina**).

## 4.5. KOMUNIKAZIOA

URAREN Berdintasunerako III. Plana langile guztiei jakinaraziko zaie. Atal honetan, une eta mugarri nagusiak jasotzen dira:

- **Onartutako Berdintasunerako III. Plana langile guztiei jakinaraztea.**

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana Berdintasun Taldean onartu ostean, Negoziatio Batzordera eramango da, onar dezan. Ondoren, langile guztiei jakinaraziko zaie:

- Informazio-ohar bat bidaliko zaie langile guztiei, planaren ezaugarri nagusien laburpena eta dokumentu osoa eduki dezaketen esteka bilduko dituen.
- Berdintasunerako III. Plana onartu ostean, helburu eta jarduera-ildo nagusiak jakinaraziko zaizkie bulego bakoitzeko langileei, III. Plana onartu eta hurrengo sei hilabeteetan hedatuko diren komunikazio-elementuen bitartez.
- **Berdintasunerako III. Planaren ezarpenean izandako aurrerapen-mailaren eta hurrengo urtean hartu beharreko neurri berrien berri ematea urtero.**

Urtero, Berdintasunerako III. Planaren jarraipena egin ondoren, egindako ekintza nagusien berri emango da (1.1. neurrian jasotakoaren arabera).

- **URAREN Berdintasunerako III. Planaren ebaluazioaren jakinarazpena.**

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

2023-2026ko Berdintasunerako III. Planaren indarraldia amaituta, berdintasunean egindako aurrerapenen berri emango da, bai eta hurrengo Berdintasunerako Planean landu beharreko jarduera-ildo nagusien berri ere.

## 4.6. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

Berdintasun Taldeak hartuko du bere gain proiektu osoa bultzatzeko zeregin nagusia, nahiz eta, planaren deskribapenean zehazten den bezala, eginkizun hori berariaz izendatzen diren neurriez arduratuko diren zuzendaritza eta arloekin partekatzen den. Berdintasun Taldearen eginkizunak honako hauek izango dira:

1. Erakundearen barruan Berdintasunerako Plana zabaltzen eta ezagutzen dela bultzatzea eta haren ezarpena sustatzea.
2. Berdintasunerako Planean sartutako helburuen eta neurrien jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistemak ezartzea.
3. Berdintasunerako Planaren jarraipena eta ebaluazioa egitea, helburu hauek lortze aldera:
  - Helburuak eta neurriak Planean jasotako moduan eta aurreikusitako egutegiaren arabera ezartzen ari direla egiaztatzea.
  - Ekintzaren diseinuan aurreikusitako bitartekoak erabiltzen direla erregistratzea.
  - Berdintasun Plana garatu bitartean zer arazo sor daitekeen antzematea eta arazo horietarako konponbideak bilatzea eta proposatzea.
  - Plana hobeto garatzeko gomendioak egitea.
  - Ekintzak planean aurreikusi ez diren kontingentzien arabera egokitzea.

Plana indarrean egongo den urte bakoitzean, urteko plan operatiboak edo programazioak egingo dira, zer neurri eta ekintzari helduko zaion zehazteko. Urteko programazioaren proposamena, dokumentu honetan jasotako denbora-plangintzaren arabera, Berdintasun Taldeak egingo du, eta Berdintasunerako Negoziazio Batzordearen urteko hasierako bileran onartuko da. Batzorde hori urtean bitan bilduko da gutxienez.

Hala, bada, plan horren jarraipena lantaldearen edo lantaldeen hiru hilean behingo bileren bidez bideratuko da.

Horretarako, euskarri bat erabiliko da, definitutako adierazleak eta beste informazio interesgarri batzuk errazago biltzeko (zailtasunak, hautemandako premia berriak...).

Bi urtean behin, **Berdintasunerako III. Planaren berariazko jarraipena** egingo da. Agentziak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea den aldetik, planaren ezarpen-mailaren berri eman beharko dio Emakunderi, bi urtean behin. Planaren jarraipena eta konpromiso

### URAREN EUSKAL AGENTZIA:

#### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

hori betetzea aldi berean egitea aurreikusten da. Horretarako, jarraipen-txosten bat egingo da, bi urterik behin. Berdintasun Taldea arduratuko da jarraipen-txostena koordinatzeaz eta garatzeaz.

Berdintasunerako III. Planaren indarraldia amaitutakoan, planaren ebaluazioa egingo da. Horretarako, aztertuko da plana noraino gauzatu liden, egindako bi urteko jarraipenean oinarrituta, eta emaitzen adierazleak azpimarratuko dira, bai eta diagnostikoan antzemandako genero-arrakalak murrizteari dagokionez, baita emakumeen eta gizonen berdintasunerantz lortutako aurrerapenei dagokienez planak duen eragina ere.

URAREN EUSKAL AGENTZIA:

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

## IV. ERANSKINA

URA-REN EMAKUMEEN ETA GIZONEN  
BERDINTASUNERAKO III. PLANEKO NEURRIEN  
GARAPENA

**URAREN EUSKAL AGENTZIA:**

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)**

**1. ILDOA: GOBERNU ONA**

**1. helburua. Berdintasun-politiken arloko plangintza- eta lankidetzeta-mekanismoak finkatzea.**

1.1. NEURRIA.	Berdintasunerako III. Planaren jarraipena, ebaluazioa eta komunikazioa egitea.	
	EKINTZAK	ARDURADUNA/K
	<p><u>III. Planaren komunikazioa erakundearen barruan:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bulego guztietan bilerak egitea, Berdintasunerako III. Plana onartu dela jakinarazteko eta planaren helburu eta neurri nagusiak aurkezteko.</li> <li>Komunikazio-elementuak diseinatzea posta elektronikoz bidaltzeko, eta erakundearen iragarki-tauletan edo leku estrategikoetan jartzeko, III. Plana aurkeztu eta hurrengo hilabeteetan.</li> <li>Garatzen diren neurriei buruzko barne-jakinarazpenak bidaltzea.</li> <li>Txantiloari bi urtez behin egindako jarraipen-txostenak bidaltzea.</li> </ul> <p><u>III. Plana kanpora jakinaraztea:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Web-ean zeharkako planen espazioa zabaltzea.</li> <li>Plana erakunde laguntzaileei eta hornitzaileei eta Agentziatik kanpoko langileei jakinarazteko materiala sortzea (paperean eta/edo formatu elektronikoa).</li> <li>Sailaren beste erakunde batzuekin komunikatzeko aukerak bilatzea III. Berdintasun Planaren esparruan, baterako ekintzetan lagunduz, hala nola EMAKUMEA ETA URA erakusketan.</li> </ul> <p><u>Berdintasunerako III. Planaren jarraipena eta ebaluazioa:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tarteko eta amaierako jarraipen-txostena egitea.</li> <li>Bulego bakoitzeko bilerak egitea, III. Planaren jarraipena egin ahal izateko, egindako urteko programa operatiboan oinarrituta.</li> <li>III. Planaren indarraldia amaitzean, planaren ebaluazioa egitea, gauzatze-maila eta lortutako emaitzak aztertuz, hurrengo Berdintasunerako Plana definitzeko lehen urrats gisa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun Taldea.</li> <li>Komunikazio-arloa</li> <li>Zuzendaritza Nagusia</li> </ul>
	GAUZATZE-ADIERAZLEAK:	BALIABIDEAK
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasunerako III. Planarekin lotutako albisteen kopurua, barneko/kanpoko komunikatuak.</li> <li>Jarraipen-txostenen kopurua.</li> <li>Lankide ditugun erakundeek eta instituzioek URAREN berdintasunarekiko konpromisoari buruz duten ezagutza-maila.</li> </ul>	<p>Berezko baliabideak: ekintzaren arduradunen lanorduak.</p> <p>Kanpoko enpresaren kostua "Emakumea eta ura" erakusketa egiteko.</p>

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

1.2. NEURRIA.	Genero-ikuspegia urteko aurrekontuetan txertatzeko bidean aurrera egitea	
	EKINTZAK	ARDURADUNA/K
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontu-partida espezifiko bat bideratzen jarraitzea.</li> <li>Bi arlo pilotu hautatzea, urteko aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertze.</li> <li>Generoaren ikuspegitik garrantzitsuenak diren aurrekontu-helburuetan genero-ikuspegia txertatzeko prestakuntza ematea eta jarraibideak ezartzea.</li> <li>Urteko aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertze txostena egitea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aurrekontuen arduradunak.</li> <li>Berdintasun taldea.</li> </ul>
	GAUZATZE-ADIERAZLEAK:	BALIABIDEAK
Aurrekontuak genero-ikuspegiarekin egiteko prozesuaren urteko balorazio kualitatiboa.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Berezko baliabideak: ekintzaren arduradunen lanorduak.</li> <li>Aurrekontua.</li> </ul>

1.3. NEURRIA.	Berdintasunerako lantaldeak sortzea, indartzea eta hornitzea.	
	EKINTZAK	ARDURADUNA/K
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun Taldea finkatzen jarraitzea. Horretarako, antzeman beharko da zer langile, bitarteko eta material behar den, taldeak ondo lan egin dezan.</li> <li>Berdintasun Taldea badela ezagutaraztea langile berriei, eta, beharrezkoa denean, talde horretan parte hartzeko aukera ematea.</li> <li>III. Plana ezartzeko erantzukizuna zeharkako bihurtzea eta langile guztien konpromisoa indartzea lantaldeak <i>ad hoc</i> sortuz, Berdintasun Taldeko kide batez eta Berdintasun Taldetik kanpoko beste pertsona batzuek osatuak, zenbait sailetan kokatuak.</li> <li>Prestakuntza espezializatua eskaintzea Berdintasun Taldeko eta <i>ad hoc</i> sortutako lantaldeetako kideei.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun Taldea.</li> <li>Arlo guztiak</li> </ul>
	GAUZATZE-ADIERAZLEAK:	BALIABIDEAK
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ekitaldi bakoitzean egindako bilerak.</li> <li>Langileek antolatutako ekitaldietan parte hartzea.</li> <li>Asebetetako eta bete gabeko beharrei buruzko urteko txostena.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Berezko baliabideak: ekintzaren arduradunen lanorduak.</li> </ul>

1.4. NEURRIA.	Administrazioko beste erakunde eta egitura batzuekin batera lan egitea berdintasunaren arloan aurrera egiteko.	
---------------	--	--

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

EKINTZAK	ARDURADUNA/K
<p>Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren Berdintasunerako bi koordinazio-egituratan parte hartzen jarraitzea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren barruko Batzordean: partaidetza horrek Sailaren Planeko neurriak garatzeko konpromisoak hartzea dakar lehenengo kasuan, URAK berdintasunaren kudeaketan duen esperientzia partekatzea, eta abar.</li> <li>BAI SAREAn ("Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakunde" gisa), konpromiso hauek hartu behar dira: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Urtero jardunbide egoki bat egitea.</li> <li>✓ Urteko bi batzarretara joatea.</li> <li>✓ Bi urtean behingo jarraipen-txostenak.</li> <li>✓ BAI SAREAn (Espazio Jasangarriak) lantaldean parte hartzea.</li> <li>✓ BAI SAREAn neurriak ematea erakundearen.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun Taldea</li> <li>Baliabide Orokorren arduraduna.</li> </ul>
GAUZATZE-ADIERAZLEAK:	BALIABIDEAK
<ul style="list-style-type: none"> <li>Partaide dituen batzorde edo sare-kopurua.</li> <li>Urtean parte hartzen duen bilera-kopurua.</li> <li>Urtean hartutako konpromisoen kopurua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berezko baliabideak: ekintzaren arduradunen lanorduak.</li> </ul>

## 2. helburua. Berdintasuna kudeaketa-prozeduretan txertatzea.

2.1. NEURRIA.	Estatistika eta azterlanetan sexu-aldagaia sartzeko eta ustiatzeko delako bermatzea.
EKINTZAK	ARDURADUNA/K
<ul style="list-style-type: none"> <li>Egiten diren estatistika, inkesta, datu-bilketa, azterlan eta planetan sexuaren aldagaia sistematikoki sartzeko jarraitzea.</li> <li>URAKo langile guztiei buruzko analisi guztietan datuak sexuaren arabera bereizita ematea.</li> <li>Pertsona fisikoaren kasuan, sexuaren aldagaia sartzeko Agentziaren inprimakietan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun Taldea.</li> </ul>
GAUZATZE-ADIERAZLEAK:	BALIABIDEAK
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sexuaren arabera bereizitako kudeaketa-adierazlearen ehunekoa.</li> <li>Berdintasun Taldearen beharrak aztertzea.</li> <li>Asebetetako eta bete gabeko beharrei buruzko urteko txostena.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berezko baliabideak: ekintzaren arduradunen lanorduak.</li> <li>Aplikazio informatiko egokiak.</li> </ul>
2.2. NEURRIA.	Hizkuntzaren eta irudien erabilera inklusiboa sendotzea eta sistematizatzea.
EKINTZAK	ARDURADUNA/K

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

<ul style="list-style-type: none"> <li>Espazio komunetan irudien erabilera inklusiboari buruzko jarraibideak diseinatzea eta zabaltzea.</li> <li>Agentziaren webgune berria genero-ikuspegitik berrikustea, beharrezkotzat jotzen diren hobekuntzak ezarriz.</li> <li>Komunikazio-kanal eta -euskarren aldizkako eta ausazko berrikuspenak egitea. Behar denean, jardunbide egokiak antzemango dira eta hobekuntza-proposamenetarako alternatibak eskainiko.</li> <li>Hizkuntzaren eta irudien erabilera inklusiboari buruzko barne-gida egitea, eta prestakuntza garrantzitsua ematea Agentziaren ardura-maila guztietan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun Taldea.</li> </ul>
<b>GAUZATZE-ADIERAZLEAK:</b>	<b>BALIABIDEAK</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Komunikazio inklusiboa duten materialak.</li> <li>Egindako berrikuspenen adostasunaren %.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berezko baliabideak: ekintzaren arduradunen lanorduak.</li> </ul>

<b>2.3. NEURRIA.</b>	<b>Kontratu, enkargu eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak hobeto txertatzea.</b>	
<b>EKINTZAK</b>	<b>ARDURADUNA/K</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kontratuaren berdintasun-klausulak txertatzen direla bermatzea: kontratu txikietakoak ez diren kontratazio-pleguetan genero-ikuspegia duten irizpideak sustatzea eta txertatzea, Sektore Publikoaren Kontratuaren Legaren 1.3 artikulua aplikatuz.</li> <li>Baliabide bat sortzea (weba edo gida), oinarrizko jarraibideak, klausula-ereduak (adibidez, tipologiaren arabera antolatuta: obrak, zerbitzuak, hornidurak), esku hartzeko lehentasunen arabera hautatzeko jarraibide komunak eta jarraipenerako adierazleak jasotzeko.</li> <li>Obrak eta zerbitzuak kontratatzeke ardura duten langileei prestakuntza espezializatua ematea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun Taldea.</li> <li>Obrak eta zerbitzuak kontratatzeke langileak.</li> </ul>	
<b>GAUZATZE-ADIERAZLEAK:</b>	<b>BALIABIDEAK</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Indarrean dauden arau aplikagarrien eta beste erakunde batzuen jardunbide egokien urteko azterketa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berezko baliabideak: ekintzaren arduradunen lanorduak.</li> </ul>	

<b>2.4. NEURRIA.</b>	<b>Kontratu, enkargu eta hitzarmenetan sartutako berdintasun-klausulak behar bezala betetzen direla bermatzeko mekanismoak ezartzea.</b>	
<b>EKINTZAK</b>	<b>ARDURADUNA/K</b>	

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

<p><u>1.- Berdintasun-klausulak betetzen direla kontrolatzeko mekanismoak ezartzea:</u></p> <p>kontratuak amaitu baino lehen, enpresa esleipendunak klausula edo baldintza sozial bakoitza betetzeari buruzko txosten xehatua eman beharko dio kontratuaren arduradunari.</p> <p>Kontratuak gauzatzeko langile berriak kontratatzen badira, enpresa esleipendunak dagozkion lan-kontratuak eta araudian ezarritako gainerako dokumentazioa aurkeztu beharko ditu.</p> <p>Laneratzeko enpresak edo enplegu-zentro bereziak azpikontratatzeko.</p> <p>2.- <u>Klausula sozialak betetzen direla bermatzeko zigorrak ezartzea</u> (Estatuko Kontratuen Legearen 202.3 artikulua).</p> <p>3.- <u>Kontratuak suntsiarazteko arrazoiak ezartzea</u> (Estatuko Kontratuen Legearen 211.1 artikulua).</p> <p>4.- <u>Kontratuak amaitzean:</u> azken fakturarekin batera, kontratistak erantzukizunpeko adierazpena aurkeztu beharko du, arlo sozialean eska dakizkiokeen betebeharrak guztiak bete dituela adierazten duena.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdintasun Taldea.</li> <li>• Obrak eta zerbitzuak kontratatzeko langileak.</li> </ul>
<b>GAUZATZE-ADIERAZLEAK:</b>	<b>BALIABIDEAK</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indarrean dauden arau aplikagarrien eta beste erakunde batzuen jardunbide egokien urteko azterketa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berezko baliabideak: ekintzaren arduradunen lanordua.</li> </ul>

## 2. ILDOA: EKONOMIAK ETA JENDARTEAREN ANTOLAKUNTZA ERALDATZEA, ESKUBIDEAK BERMATZEKO.

### 3. helburua: Berdintasunarekin konprometitutako antolakuntza- eta enpresa-kultura bultzatzea.

<b>3.1. NEURRIA.</b>	Agentziako langileen berdintasunari buruzko sentsibilizazioa eta zeharkako prestakuntza areagotzea.	
<b>EKINTZAK</b>		<b>ARDURADUNA/K</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdintasunaren alorreko prestakuntza-ibilbideak diseinatzea, lanpostuen eta mailen ezaugarrietara egokituta eta esleitutako aurrekontuarekin.</li> <li>• Prestakuntza-pilula laburrak sustatzea.</li> <li>• Parte-hartzaileei emandako prestakuntzaren emaitzei buruzko informazioa ematea: gogobetetze-maila, helburuen betetze-maila, eta abar.</li> <li>• Genero-ikuspegia zeharka txertatzea barnean ematen diren beste prestakuntza batzuetan.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdintasun taldea.</li> <li>• Langileen arloa.</li> </ul>
<b>GAUZATZE-ADIERAZLEAK:</b>		<b>BALIABIDEAK</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseinatutako ibilbideen kopurua.</li> <li>• Argitaratutako prestakuntza-pilulen kopurua.</li> <li>• Genero-ikuspegia kontuan hartzen duten berdintasuneko prestakuntza ez-espezifikoen portzentajea (%tan).</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berezko baliabideak: ekintzaren arduradunen lanordua.</li> <li>• Prestakuntzarako aurrekontua.</li> </ul>

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestakuntzaren balorazioari buruzko argitalpena (ikasleen gogobetetze-maila, betetze-maila, eta abar).</li> <li>• Berdintasunaren arloko prestakuntzara urtean joaten diren langileen kopurua, sexuaren arabera berezita.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berezko baliabideak: ekintzaren arduradunen lanorduak.</li> <li>• Prestakuntzarako aurrekontua.</li> <li>• Administrazio Publikoko Euskal Institutua (APEI)</li> <li>• EMAKUNDE</li> <li>• Berdintasun Ministerioa</li> <li>• Aholkularitzak eta generoan adituak.</li> </ul>
--	--

#### 4. helburua. Enpleguaren kalitatea hobetzea. Horretarako, genero-joerak antzeman behar dira eta ordainsarrietan eta erakundeetan sartzeko, lanpostuak hornitzeko, barne-sustapeneko eta prestakuntzako prozesuetan egon daitezkeen faktore diskriminatzaileak desagerrarazi.

4.1. NEURRIA.	Ordainsari-datuen bilakaera monitorizatzea, egon daitezkeen genero-arrakalak antzemateko.	
	<b>EKINTZAK</b>	<b>ARDURADUNA/K</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Urtero eguneratzea ordainsari-erregistroa, langile guztien sexuaren arabera berezita, 2024tik aurrerako funtzionarioak barne, Berdintasun Ministerioaren tresnaren arabera.</li> <li>• Sexuaren eta lanpostu/kategoria-motaren araberako ordainsari-alde orokorrak bi urtean behin aztertzea, eta ikusten diren generoko ordainsari-arrakalen kausak antzematea (eraginkorrak eta parekatuak, erdikoak eta ertainak), gizonen zein emakumeen aldekoak, arreta berezia jarriz soldata-osagarriek arrakala horietan duten inpaktuan.</li> <li>• Ordainsariari buruzko genero-prestakuntza espezializatua eskaintzea zuzenean inplikaturako taldeei, Berdintasun Taldeko kideei eta Berdintasunerako III. Planaren Negoziazio Batzordeko kideei.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baliabide Orokorren arduraduna.</li> <li>• Berdintasun Taldea.</li> <li>• Negoziazio Batzordea.</li> </ul>
	<b>GAUZATZE-ADIERAZLEAK:</b>	<b>BALIABIDEAK</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arrakala efektiboan eta parekatuen bilakaera, lanpostu motaren/lanbide-kategorien arabera (erdikoak eta ertainak).</li> <li>• Urteko ordainsari-arrakalen azterketa, sexuaren arabera.</li> <li>• Identifikaturako kausen kopurua eta mota.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berezko baliabideak: ekintzaren arduradunen lanorduak.</li> <li>• Berdintasun Ministerioaren ordainsari-erregistroaren tresna.</li> </ul>

4.2. NEURRIA.	Erakundeetan sartzeko, lanpostuak hornitzeko, barne-sustapeneko eta prestakuntzako prozesuak aztertzea (zaintza-sistema).	
	<b>EKINTZAK</b>	<b>ARDURADUNA/K</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enplegua eskuratu, bete eta sustatzeko prozesuen fase guztietako berdintasun-adierazleen erregistro bat egitea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdintasun Taldea.</li> </ul>

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

<ul style="list-style-type: none"> <li>Langileek jasotako prestakuntzen urteko erregistroa egitea eta emaitzak sexuaren arabera bereizita aztertzea.</li> <li>Lanpostuak finkatzeko prozesuen emaitzak genero-ikuspegitik aztertzea, parte-hartzaileak eta esleipendunak kontuan hartuta, baita ondoriozko lan-poltsen sexuaren araberako osaera ere.</li> <li>Teletlanak enplegua sustatzeko prozesuetan duen eragina aztertzea.</li> </ul>	
<b>GAUZATZE-ADIERAZLEAK:</b>	<b>BALIABIDEAK</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Prozesu horien txostenak eta datu-erregistroak, sexuaren arabera bereizita.</li> <li>URAn guztira sartzen diren emakumeen eta gizonen kopurua eta ehunekoa, lanpostuaren arabera.</li> <li>Guztira eta lanpostuaren arabera URAn mailaz igotzen diren emakumeen eta gizonen kopurua eta ehunekoa.</li> <li>Guztira URAn prestakuntza jasotzen duten emakumeen eta gizonen kopurua eta ehunekoa, egindako ikastaroaren arabera.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berezko baliabideak: ekintzaren arduradunen lanorduak.</li> </ul>

<b>4.3. NEURRIA.</b>	<b>Prebentzio- eta zuzenketa-neurri garrantzitsuak ezartzea, erakundeetan sartzeko, lanpostuak hornitzeko, barne-sustapeneko eta prestakuntzako prozesuetan egon daitezkeen genero-joerak eta faktore diskriminatzaileak ezabatzea.</b>	
	<b>EKINTZAK</b>	<b>ARDURADUNA/K</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hautaketa-, hornidura-, sustapen- eta prestakuntza-prozesuetarako kontrol-zerrendak berdintasun-irizpideekin lantzea, prozesu horietan (zaintza-sistema) duten aplikazioa sistematizatzeko eta ebaluatzeko.</li> <li>Enplegu-eskaintzen formulazioa berrikustea, hizkuntza inklusiboa erabiltzen dutela bermatzeko.</li> <li>Erakundeetan sartzeko eta sustapen-arloko hautaketa-prozesuetako gai-zerrendetan berdintasun-erdiak sartzen direla bermatzea (4/2005 Legearen 17.4. artikulua).</li> <li>Hautaketa-epaimahaietan kideen artean parekotasunari eusten zaiola bermatzea.</li> <li>Generoaren arloko prestakuntza espezializatua eskaintzea sarbidearen, hornikuntzaren eta barne-sustapenaren arloan, zuzenean inplikaturako taldeei eta langileen arloari zuzenduta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun Taldea.</li> <li>Langileen arloa.</li> </ul>
	<b>GAUZATZE-ADIERAZLEAK:</b>	<b>BALIABIDEAK</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Egindako eta aplikaturako kontrol-zerrenden kopurua eta mota.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berezko baliabideak: ekintzaren arduradunen lanorduak.</li> </ul>

## 5. helburua. Zaintzen antolaketa sozial berria babestea, kontziliazio erantzukidea sustatuz zainketen hornidura birbanatzeko.

<b>5.1. NEURRIA.</b>	<b>URAn lehenik dauden kontziliazio-neurrien erabilera erantzukidea sustatzea, neurriok baliatzen dituzten gizonen ehunekoa handitzea eta erakunde-kultura egokia sortzea..</b>	
	<b>EKINTZAK</b>	<b>ARDURADUNA/K</b>

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuzendaritza heztea eta kontzientziatzea erantzukidetasunaren garrantziaz eta erakundearen sortzen dituen onurez.</li> <li>• Langileei, oro har, eta langile berriei, bereziki, URAn dauden kontziliazio-neurriak eta eskuragarri dauden laguntza publikoak jakinaraztea.</li> <li>• URAn kontziliazio-neurrien erabilerari buruzko datuak biltzen eta aztertzen jarraitzea, eta emaitzak langileen artean zabaltzea.</li> <li>• Gizonek eta emakumeek kontziliazio-neurriei heltzeko hautematen dituzten zailtasunak antzematea.</li> <li>• Neurriak hartzea, emakumeek eta gizonek URAREN kontziliazio erantzukiderako neurriekiko duten harrera-maila parekatzeko, hala nola:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- URako langile berrien artean, gizonek kontziliazio-neurriak erabiltzeari buruzko jardunbide egokiak zabaltzea. Horretarako, harrera-eskuliburua eta Berdintasun Taldearen aurkezpen-saioak baliatuko dira.</li> <li>- Erantzukidetasunari buruzko lantegi bat antolatzea gizonezko langileentzat.</li> <li>- Buruko kargari buruzko lantegi bat antolatzea.</li> <li>- Erantzukizun orekatuaren onurak zabaltzea langileen artean guraso-baimenak baliatzean. Horretarako, zenbait sentsibilizazio-kanal baliatuko dira (berdintasun-pilulak, txoko lilak, webgunea, eta abar).</li> <li>- Gurasoentzako baimenak parekatzea sustatzea, sexua- edo familia-mota bereizi gabe (oharra: modu horretan, Erakundearen formulazioa errespetatuko da).</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdintasun taldea.</li> </ul>
GAUZATZE-ADIERAZLEAK:	BALIABIDEAK
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Egindako eta aplikatutako kontrol-zerrenden kopurua eta mota.</li> <li>• Parte hartu duten gizonen kopurua, lanpostu-motaren edo beste bizikidetzaren unitate batzuen arabera.</li> <li>• Kontziliazio-neurrietarako harrera-maila, sexuaren arabera.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berezko baliabideak: ekintzaren arduradunen lanorduak.</li> <li>• Kontziliazio Metodologia eta Sarea</li> <li>• Emakunderen Gizonduz programa</li> <li>• Planteatu beharreko inkestak</li> <li>• Txoko-lilako espazioa</li> <li>• Erantzukidetasuneko jardunbide egokien gida</li> </ul>

5.2. NEURRIA.	<p>Legez dauden betebeharren osagarri diren kontziliazio erantzukideko neurriak har daitezen sustatzea, lana antolatzeko zenbait mekanismotan eraginez.</p>
EKINTZAK	ARDURADUNA/K

### URAREN EUSKAL AGENTZIA:

#### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Check list</i> motako dokumentu bat lantzea eta zabaltzea. Dokumentu horretan, bilerak egiteko jarraibideak jasoko dira, langileen kontziliazio-eskubidearekin bat datozen irizpideetan oinarrituta.</li> <li>• TEAMS sistema erabiltzeko aukera sartzea bilera-deialdi guztietan.</li> <li>• Espazio-malgutasuneko neurriak txertatzea, hala nola mugikortasun geografikoa.</li> <li>• Langileen balio-dibertsitatea sustatzea, zerbitzua eta kontziliazioa errazteko.</li> <li>• Esperientzia berritzaileak edo interes berezikoak bilatzea eta ezagutzea, etorkizunean URAn ezarriko diren baloratzeko, hala nola:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agentziak langileei eskaintzen dien "soldata emozionala" dokumentatzea, diruzkoak ez diren faktoreei balioa emanez, ongizate psikologikoan eta bizitzaren kontu guztiez gozaten laguntzen baitute (ordutegi-malgutasuna, telelana, baimenak, eta abar).</li> <li>- Legezko baimenak hobetzeko neurriak antzematea (50 orduko poltsa, eta abar).</li> <li>- Hobekuntza eta onura sozialei buruzko neurriak (Gizarte Funtsa).</li> <li>- Lan-denborak berrantolatzea, lau eguneko aste-sistema baten bidez.</li> </ul> </li> <li>• Agentziaren kontziliazio erantzukiderako plana antolatzea, arlo horretako jardunbide egokien aplikazioa barne hartuko duena eta URaren berdintasunerako hurrengo planean txertatuko dena.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdintasun taldea.</li> </ul>
<b>GAUZATZE-ADIERAZLEAK:</b>	<b>BALIABIDEAK</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifikatutako eta aplikatutako neurri berrien kopurua eta mota.</li> <li>• Aktan betetako <i>check list</i> barne hartzen duten bileren kopurua/bilera guztiak.</li> <li>• TEAM sistemaren bidez egindako bileren kopurua, bilera guztien aldean.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berezko baliabideak: ekintzaren arduradunen lanorduak.</li> <li>• Kontzilia Metodologia eta Sarea</li> <li>• Erantzukidetasuneko jardunbide egokien gida</li> </ul>

**URAREN EUSKAL AGENTZIA:**

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)**

**RROA EMAKUMEEN AHALDUNTZEA**

**6. helburua: Emakumeen presentzia eta eragina handitzea emakume gutxi dauden lanpostuetan.**

<p><b>6.1. NEURRIA.</b></p>	<p><b>Antzematea zer faktorek eragotz dezakeen emakumeek erabaki- eta zuzendaritza-lanpostuak lortzea (segregazio bertikala); era horretan, lidergo- eta genero-ereduei buruzko hausnarketa bultzatuko da.</b></p>	
<p><b>EKINTZAK</b></p>		<p><b>ARDURADUNA/K</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lanbidean gora egiteko aurkezten diren emakumeek noraino lortzen duten azaltzen duten arrakasta-tasen estatistikak lortzea.</li> <li>• Aztertu zergatik erabakitzen duten erabaki- eta zuzendaritza-lanpostuetara ez aurkeztea lanpostu horiek betetzeko baldintzak betetzen dituzten emakumeek (lan-karga, eskatutako dedikazioa, eta abar).</li> <li>• Lortutako informazioa zenbait kanalen bidez argitaratzea (pilulak, harrera-eskuliburuak, eta abar), ikusgarritasuna emateko eta emakumeek lanpostu horietan sartzeko aukera sustatzeko.</li> <li>• Erantzukizuneko lanpostuen pertzepzioari buruzko azterlan bat egitea (lan-karga, dedikazioa, profila) eta lanpostuaren deskribapenarekin alderatzea.</li> <li>• Egon daitezkeen aukerak aztertzea, berdintasunari buruzko prestakuntza lanbidean gora egiteko merezimendutzat har dadin.</li> <li>• Berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausula sartzeko bermatuko da, baldin eta emakumeen ordezkartza txikia bada sustapeneko hautaketa-prozesuetan (4/2005 Legea. 20. artikulua. 4.a)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdintasun taldea.</li> <li>• Zuzendaritza</li> <li>• Langileen arloa.</li> </ul>
<p><b>GAUZATZE-ADIERAZLEAK:</b></p>		<p><b>BALIABIDEAK</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lortutako datuen txostena(k).</li> <li>• Egindako azterlana(k).</li> <li>• Inkesta prestatzea, galderak adostuta.</li> <li>• Berdintasuneko prestakuntza merezimendu gisa sartzeko aukeren azterketaren urteko balorazio kualitatiboa.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berezko baliabideak: ekintzaren arduradunen lanorduak.</li> </ul>

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

<p><b>6.2. NEURRIA.</b></p>	<p>Emakume gutxi dabilzan jarduera-eremuetan (segregazio horizontala) emakumeen presentzia sustatzeko jardunbide egokiak biltzea eta ekintza positiboak aplikatzea. Horretarako, emakumezko erreferenteak sortu behar dira eta emakumeak eta gizonak behar bezala ikusarazi behar dira URAREN komunikazio-jardueretan.</p>	
<p><b>EKINTZAK</b></p>		<p><b>ARDURADUNA/K</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hautaketa-prozesuetan emakumeen ordezkartza txikia denean berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausula txertatzen dela bermatzea (4/2005 Legearen 20. 4.a). artikulua)</li> <li>Emakumezko bozeramaileak sustatzea.</li> <li>URAK antolatutako ekitaldietan eta saioetan parekotasuna bermatzea.</li> <li>URAKo langileek komunikabideetan edo ekitaldi publikoetan duten presentziaren urteko jarraipena egitea: emakumeen eta gizonen presentzia ekitatiboaren azterketa.</li> <li>URAKo emakumezko langileek jendaurrean hitz egiten trebatzeko ikastaroak egin ditzaten sustatzea, genero-ikuspegitik (adibidez, Ahalduntze Eskoletan).</li> <li>Agentziako ur-ikuskarrien kolektiboaren bideoa kanpora zabaltzea.</li> <li>Emakume erreferenteen ponentziak bilatzea, espezifikoki generokoak ez diren gaiez hitz egiteko, baizik eta URA sektoreko (ikerketa, administrazio publikoak, enpresa, gobernu kanpoko erakundeak), zenbait formatutan zabaltzeko.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun Taldea.</li> <li>Komunikazio Arloa</li> </ul>
<p><b>GAUZATZE-ADIERAZLEAK:</b></p>		<p><b>BALIABIDEAK</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hautatutako eta aplikatutako ekintza positiboaren kopurua eta mota.</li> <li>Emakumeen eta gizonen kopuruaren eta ehunekoaren bilakaera URAKo zuzendaritza-lanpostuetan, uren ikuskaritza-lanpostuetan eta neurketako laguntzaile teknikoetan.</li> <li>Ekitaldietan edo hedabideetan URAREN ordezkari diren emakumeen portzentajea (%.tan)</li> <li>Egindako prestakuntzak.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Berezko baliabideak: ekintzaren arduradunaren lanorduak.</li> <li>Emakumeak erabaki-lanpostuetara sustatzeko ekintza positiboaren jardunbide egokien gidak eta katalogoak.</li> <li>Bai Sarea</li> <li>Prestakuntzako aurrekontuak</li> <li>Arduradunen berezko baliabideak</li> </ul>

**URAREN EUSKAL AGENTZIA:**

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)**

**4. ILDOA: LAN-INGURUNE OSASUNGARRIA ETA INDARKERIARIK GABEA**

**7. helburua: Arriskurik gabeko lan-giro osasungarria bermatzea.**

7.1. NEURRIA.	Genero-ikuspegia txertatzea Laneko Arriskuen Prebentzio Zerbitzuan. Horretarako, prebentzio- eta zuzenketa-jarduera garrantzitsuak garatu behar dira, eta Laneko Arriskuen Prebentzio Planean artikulatu.	
EKINTZAK		ARDURADUNA/K
<ul style="list-style-type: none"> <li>Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideei aukera-berdintasunaren eta indarkeria matxistaren inguruko prestakuntza ematea, erakundearen lan-osasunaren politikan genero-ikuspegia txertatu ahal izateko.</li> <li>Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa sartzeko Lan Osasuneko Politikari dagokionez antzemandako hobekuntza-ekintzen artean.</li> <li>Arrisku psikosozialen ebaluazio orokorrean genero-ikuspegia sartzeko indartzea, haurdunaldian eta edoskitzaroan emakumezko langileei eragiten dieten arrisku espezifikoaren prebentzioari arreta berezia eskainiz.</li> <li>Urtero inkestak egitea laneko gogobetetze-maila zehazteko, besteak beste, honako elementu hauek kontuan hartuta:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Telelanarekiko gogobetetzearen balorazioa.</li> <li>Lan-tipologiak aztertzea, hautemandako estresarekin eta lan-giroarekin lotuta.</li> </ul> </li> <li>Absentismoaren arrazoiei eta istripuen arrazoiei buruzko datuak sistematikoki biltzea, sexuaren arabera bereizita, ondoren genero-analisia egiteko.</li> <li>Diseinu bakoitzerako (emakumea/gizona) neurri egokiak bermatzea laneko arropa behar duten lanpostuetan.</li> <li>Osasun-zaintzaren arloko mediku-azterketetan urteko azterketa ginekologikoak sartzeko.</li> <li>Emakumeen higiene-produktuak komunetan edo botikinetan sartzeko..</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Prebentzio-zerbitzua eta Segurtasun eta Osasuneko Batzordea.</li> </ul>
GAUZATZE-ADIERAZLEAK:		BALIABIDEAK
<ul style="list-style-type: none"> <li>Prestakuntzan parte hartzen duten Prebentzio Zerbitzuko kideen %.</li> <li>Prebentzio Zerbitzuan sartutako hobekuntzen kopurua.</li> <li>Egindako lanaren gogobetetze-maila.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Berezko baliabideak: ekintzaren arduradunen lanorduak.</li> <li>Sexu-jazarpenera eta jazarpen sexistara edo sexuan oinarritutako prebentzioa eta horrelako egoeretan jarduteko protokoloa, onartua dagoena.</li> <li>Laneko arriskuen prebentzioari buruzko dokumentazioa (arriskuen ebaluazioa).</li> </ul>

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

7.2. NEURRIA.	Sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako egoerak prebenitzeko eta egoera horietan jarduteko protokoloa espezifikoa eguneratzea, behar bezala ezartzen dela zainduz.	
EKINTZAK		ARDURADUNA/K
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako egoerak prebenitzeko eta haietan jarduteko dagoen protokoloa eguneratzea, konfidentzialtasuna bermatzeko, Emakundek ezarritako jarraibideetatik abiatuta eta indarrean dagoen araudiaren arabera.</li> <li>Hurrengo urteetan etengabeko jarraipena egitea, protokoloa gaur egun indarrean dauden arauetan egin daitezkeen aldaketetara edo arau berrietara egokitzuz.</li> <li>Sexu-jazarpenerako edo sexuan oinarritutako jazarpenerako egoerak simulatzeko ariketak bi urtean behin egiten jarraitzea, eguneratutako protokoloa probatzeko eta Aholkularitza Konfidentzialeko kideak eta kanpoko langileak barne hartzeko.</li> <li>Sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako kasuen aurrean prebentzioari eta arretari buruzko prestakuntza espezializatua eskaintzea urtero arlo horretan zuzeneko eskumenak dituztenei (Aholkularitza Konfidentziala, Berdintasun Taldea, Laneko Arriskuen Batzordea, eta abar).</li> <li>Protokoloaren erabileraren jarraipenari buruzko urteko txostena egitea. Bertan, erregistratutako kexen kopuruari eta motari buruzko informazioa jasoko da, konfidentziala ez dena, bai eta horien aurrean hartutako neurri-motak ere.</li> <li>Protokolo hori aplikatzeak emakumeengan eta gizonengan izan ditzakeen ondorioen jarraipena egitea.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun Taldea eta Segurtasun eta Osasuneko Batzordea.</li> <li><i>Enpresako langileak (eta laneko arriskuen batzordekoak)</i></li> </ul>
GAUZATZE-ADIERAZLEAK:		BALIABIDEAK
<ul style="list-style-type: none"> <li>Protokoloa eguneratua dagoen.</li> <li>Ezarritako protokoloaren eta protokolo operatiboaren jarraipen-sistema.</li> <li>Prestakuntza jaso duten langileen kopurua.</li> <li>Indarrean dauden arau aplikagarriak eta protokoloaren azken eguneratzea urtero aztertzea.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Berezko baliabideak: ekintzaren arduradunen lanorduak.</li> <li>BOEko argitalpenak.</li> <li>BOEren berdintasun-arloko harpidetza espezifikokoak</li> </ul>

### URAREN EUSKAL AGENTZIA:

#### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

7.3. NEURRIA.	Sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako egoerak prebenitzeko eta egoera horietan jarduteko protokoloa behar bezala hedatzen dela bermatzea.	
EKINTZAK		ARDURADUNA/K
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Harrera Planean horri buruzko informazioa sartzea, baita adierazitako kasuetan arreta emateaz arduratzen diren pertsonen harremanetarako datuak ere.</li> <li>• Protokoloa langile guztiei jakinaraztea; horretarako, hau guztia egingo da:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zirkular bat bidali.</li> <li>- Protokolo osoa intraneten argitaratu.</li> <li>- Txoko liletan informazio garrantzitsua sartu.</li> <li>- Kartel sinple bat egin protokoloa azaltzeko, lantoki guztietan eseki ahal izateko.</li> </ul> </li> <li>• Langile guztientzat indarkeria matxistari buruzko hausnarketa-topaketa edo tailerra antolatu; protokoloa badagoela gogorarazteko baliatuko da espazio hori.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdintasun Taldea eta Segurtasun eta Osasuneko Batzordea.</li> </ul>
GAUZATZE-ADIERAZLEAK:		BALIABIDEAK
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artatutako aholkularitza-eskaeren kopurua.</li> <li>• Antzemandako faktore-kopurua.</li> <li>• Langileei prestakuntza eman zaien (gogobetetze-maila).</li> <li>• Prestakuntza jaso duten lagunen kopurua.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berezko baliabideak: ekintzaren arduradunen lanorduak.</li> <li>• Jardunaldi edo tailerrerako kanpoko enpresa/elkartearen aurrekontua</li> </ul>

**URAREN EUSKAL AGENTZIA:**

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

**V. ERANSKINA: URTEKO PROGRAMA ERAGILEAK EGITEKO KRONOGRAMA**

<b>1. Ierroa: GOBERNU ONA</b>		<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
<b>1. helburua. Berdintasun-politiken arloko plangintza- eta lankidetzeta-mekanismoak finkatzea.</b>					
<b>1.1.</b>	<b>Berdintasunerako III. Planaren ezarpenaren jarraipena, ebaluazioa eta komunikazioa egitea.</b>				
	Bulego guztietan bilerak egitea, Berdintasunerako III. Plana onartu dela jakinarazteko eta planaren helburu eta neurri nagusiak aurkezteko.				
	Komunikazio-elementuak diseinatzea posta elektronikoz bidaltzeko, eta erakundearen iragarki-tauletan edo leku estrategikoetan jartzeko, III. Plana aurkeztu eta hurrengo hilabeteetan.				
	Garatzen diren neurriei buruzko barne-jakinarazpenak bidaltzea.				
	Txantiloari bi urtez behin egindako jarraipen-txostenak bidaltzea.				
	Web-ean zeharkako planen espazioa zabaltzea, III. Berdintasun Plana osorik txertatuta, plan hori badela aipatu beharrian.				
	Plana erakunde laguntzaileei eta hornitzaileei eta Agentzietatik kanpoko langileei jakinarazteko materiala sortzea (paperean eta/edo formatu elektronikoa).				
	Sailaren beste erakunde batzuekin komunikatzeko aukerak bilatzea III. Berdintasun Planaren esparruan, baterako ekintzetan lagunduz, hala nola EMAKUMEA ETA URA urte askotako erakusketan.				
	Tarteko eta amaierako jarraipen-txostena egitea.				
	Bulego bakoitzeko bilerak egitea, III. Planaren jarraipena egin ahal izateko, egindako urteko programa operatiboan oinarrituta.				
	III. Planaren indarraldia amaitzean, planaren ebaluazioa egitea, gauzatze-maila eta lortutako emaitzak aztertuz, hurrengo Berdintasunerako Plana definitzeko lehen urrats gisa.				
<b>1.2.</b>	<b>Genero-ikuspegia urteko aurrekontuetan txertatzeko bidean aurrera egitea.</b>				
	Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontu-partida espezifiko bat bideratzen jarraitzea.				
	Bi sail pilotu hautatzea, urteko aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertzeko.				
	Generoaren ikuspegitik garrantzitsuenak diren aurrekontu-helburuetan genero-ikuspegia txertatzeko prestakuntza ematea eta jarraibideak ezartzea.				
	Urteko aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertzeko txostena egitea.				

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

<b>1.3.</b>	<b>Berdintasunerako lantaldeak sortzea, indartzea eta hornitzea</b>				
	Berdintasun Taldea finkatzen jarraitzea. Horretarako, antzeman beharko da zer langile, bitarteko eta material behar den, taldeak ondo lan egin dezan.				
	Berdintasun Taldea badela aktiboki ezagutaraztea langile berriei, eta, beharrezkoa denean, talde horretan parte hartzeko aukera ematea.				
	III. Plana ezartzeko erantzukizuna zeharkako bihurtzea eta langile guztien konpromisoa indartzea lantaldeak <i>ad hoc</i> sortuz, Berdintasun Taldeko kide batez eta Berdintasun Taldetik kanpoko beste pertsona batzuek osatuak, zenbait sailetan kokatuak.				
	Prestakuntza espezializatua eskaintzea Berdintasun Taldeko eta <i>ad hoc</i> sortutako lantaldeetako kideei.				
<b>1.4.</b>	<b>Administrazioko beste erakunde eta egitura batzuekin batera lan egitea berdintasunaren arloan aurrera egiteko.</b>				
	Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren barruko Batzordean: partaidetza horrek Sailaren Planeko neurriak garatzeko konpromisoak hartzea dakar lehenengo kasuan, URAk berdintasunaren kudeaketan duen esperientzia partekatzea, eta abar.				
	BAI SAREAn ("Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakunde" gisa), konpromiso hauek hartu behar dira: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Urtean jardunbide egoki bat egitea.</li> <li>• Urtero bi batzarretara joatea.</li> <li>• Bi urtean behingo jarraipen-txostenak egitea.</li> <li>• BAI SAREAn (Espazio Jasangarriak) lantaldean parte hartzea.</li> <li>• BAI SAREaren neurriak ematea erakundean.</li> </ul>				
<b>2. helburua. Berdintasuna kudeaketa-prozeduretan txertatzea.</b>					
<b>2.1.</b>	<b>Estatistiketa eta azterlanetan sexu-aldagaia sartzen eta ustiatzen dela bermatzea.</b>				
	Egiten diren estatistika, inkesta, datu-bilketa, azterlan eta planetan sexuaren aldagaia sistematikoki sartzen jarraitzea.				
	URAKo langile guztiei buruzko analisi guztietan datuak sexuaren arabera berezita ematea.				
	Pertsona fisikoen kasuan, sexuaren aldagaia sartzea Agentziaren inprimaketan.				
<b>2.2.</b>	<b>Hizkuntzaren eta irudien erabilera inklusiboa sendotzea eta sistematizatzea.</b>				
	Espazio komunetan irudien erabilera inklusiboari buruzko jarraibideak diseinatzea eta zabalitzea.				

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

	Agentziaren webgune berria genero-ikuspegitik berrikustea, beharrezkotzat jotzen diren hobekuntzak ezarri.				
	Komunikazio-kanal eta -euskarrien aldizkako eta ausazko berrikuspenak egitea. Behar denean, jardunbide egokiak antzemango dira eta hobekuntza-proposamenetarako alternatibak eskainiko.				
	Hizkuntzaren eta irudien erabilera inklusiboari buruzko barne-gida egitea, eta prestakuntza garrantzitsua ematea Agentziaren ardura-maila guztietan.				
<b>2.3.</b>	<b>Kontratu, enkargu eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak hobeto txertatzea.</b>				
	Kontratuetan berdintasun-klausulak txertatzen direla bermatzea: kontratu txikitakoak ez diren kontratazio-pleguetan genero-ikuspegia duten irizpideak sustatzea eta txertatzea, Sektore Publikoaren Kontratuaren Legaren 1.3 artikulua aplikatuz.				
	Baliabide bat sortuko du (weba edo gida), oinarrizko jarraibideak, klausula-ereduak (adibidez, tipologiaren arabera antolatuta: obrak, zerbitzuak, hornidurak), esku hartzeko lehentasunen arabera hautatzeko jarraibide komunak eta jarraipenerako adierazleak jasotzeko.				
	Obrak eta zerbitzuak kontratatzeke arduratu duten langileei prestakuntza espezializatua ematea.				
<b>2.4.</b>	<b>Kontratu, enkargu eta hitzarmenetan sartutako berdintasun-klausulak behar bezala betetzen direla bermatzeko mekanismoak ezartzea.</b>				
	kontratua amaitu baino lehen, enpresa esleipendunak klausula edo baldintza sozial bakoitza betetzeari buruzko txosten xehatua eman beharko dio kontratuaren arduradunari.  Kontratua gauzatzeko langile berriak kontratatzen badira, enpresa esleipendunak dagozkion lan-kontratuak eta araudian ezarritako gainerako dokumentazioa aurkeztu beharko ditu. Laneratzeko enpresak edo enplegu-zentro bereziak azpikontratatzea.				
	2.- Klausula sozialak betetzen direla bermatzeko zigorrak ezartzea (Estatuko Kontratuen Legearen 202.3 artikulua).				
	3.- Kontratuak suntsiarazteko arrazoiak ezartzea (Estatuko Kontratuen Legearen 211.1 artikulua).				
	4.- <u>Kontratua amaitzean</u> : azken fakturarekin batera, kontratistak erantzukizunpeko adierazpen bat aurkeztu beharko du, arlo sozialean eska dakizkiokeen betebeharrak guztiak bete dituela adierazten duena.				
<b>2. lerroa: EKONOMIAK ETA JENDARTEAREN ANTOLAKUNTZA ERALDATZEA, ESKUBIDEAK BERMATZEKO.</b>					
<b>3. helburua. Berdintasunarekin konprometitutako antolakuntza- eta enpresa-kultura bultzatzea.</b>					
<b>3.1.</b>	<b>Agentziako langileen berdintasunari buruzko sentsibilizazioa eta zeharkako prestakuntza areagotzea.</b>				

**URAREN EUSKAL AGENTZIA:**

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERTINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)**

	Berdintasunaren alorreko prestakuntza-ibilbideak diseinatzea, lanpostuen eta mailen ezaugarrietara egokituta eta esleitutako aurrekontuarekin.				
	Prestakuntza-pilula laburrak sustatzea.				
	Parte-hartzaileei emandako prestakuntzaren emaitzei buruzko informazioa ematea: gogobetetze-maila, helburuen betetze-maila, eta abar.				
	Genero-ikuspegia zeharka txertatzea barnean ematen diren beste prestakuntza batzuetan.				
	<b>4. helburua. Enpleguaren kalitatea hobetzea. Horretarako, genero-joerak antzeman behar dira eta ordainsarrietan eta erakundean sartzeko, lanpostuak hornitzeko, barne-sustapeneko eta prestakuntzako prozesuetan egon daitezkeen faktore diskriminatzaileak desagerrarazi.</b>				
<b>4.1.</b>	<b>Ordainsari-datuen bilakaera monitorizatzea, egon daitezkeen genero-arrakalak antzemateko.</b>				
	Urtero eguneratzea ordainsari-erregistroa, langile guztien sexuaren arabera berezita, 2024tik aurrerako funtzionarioak barne, Berdintasun Ministerioaren tresnaren arabera.				
	Sexuaren eta lanpostu/kategoria-motaren araberako ordainsari-alde orokorrak bi urtean behin aztertzea, eta ikusten diren generoko ordainsari-arrakalen kausak antzematea (eraginkorrak eta parekatuak, erdikoak eta ertainak), gizonen zein emakumeen aldekoak, arreta berezia jarriz soldata-osagarriek arrakala horietan duten inpaktuan.				
	Ordainsariari buruzko genero-prestakuntza espezializatua eskaintzea zuzenean inplikaturako taldeei, Berdintasun Taldeko kideei eta Berdintasunerako III. Planaren Negoziazio Batzordeko kideei.				
<b>4.2.</b>	<b>Erakundean sartzeko, lanpostuak hornitzeko, barne-sustapeneko eta prestakuntzako prozesuak aztertzea (zaintza-sistema).</b>				
	Enplegua eskuratu, bete eta sustatzeko prozesuen fase guztietako berdintasun-adierazleen erregistro bat egitea.				
	Langileek jasotako prestakuntzen urteko erregistroa egitea eta emaitzak sexuaren arabera berezita aztertzea.				
	Lanpostuak finkatzeko prozesuen emaitzak genero-ikuspegitik aztertzea, parte-hartzaileak eta esleipendunak kontuan hartuta, baita ondoriozko lan-poltsen sexuaren araberako osaera ere.				
	Telelanak enplegua sustatzeko prozesuetan duen eragina aztertzea.				
<b>4.3.</b>	<b>Prebentzio- eta zuzenketa-neurri garrantzitsuak ezartzea, erakundean sartzeko, lanpostuak hornitzeko, barne-sustapeneko eta prestakuntzako prozesuetan egon daitezkeen genero-joerak eta faktore diskriminatzaileak ezabatzeko.</b>				

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

	Hautaketa-, hornidura-, sustapen- eta prestakuntza-prozesuetarako berdintasun-irizpideekin kontrol-zerrendak egitea, prozesu horietan duten aplikazioa sistematizatzeko eta ebaluatzeko (zaintza-sistema).				
	Enplegu-eskaintzen formulazioa berrikustea, hizkuntza inklusiboa erabiltzen dutela bermatzeko.				
	Erakundeetan sartzeko eta sustapen-arloko hautaketa-prozesuetako gai-zerrendetan berdintasun-edukiak sartzen direla bermatzea (4/2005 Legearen 17.4. artikulua).				
	Hautaketa-epaimahaietan kideen artean parekotasunari eusten zaiola bermatzea.				
	Generoaren arloko prestakuntza espezializatua eskaintzea sarbidearen, hornikuntzaren eta barne-sustapenaren arloan, zuzenean inplikaturako taldeei eta langileen arloari zuzenduta.				
<b>5. helburua. Zaintzen antolaketa sozial berria babestea, kontziliazio erantzukidea sustatuz zainketen hornidura birbanatzeko.</b>					
<b>5.1.</b>	<b>URAn lehendik dauden kontziliazio-neurrien erabilera erantzukidea sustatzea, gizon gehiagok neurri horiek balia ditzaten, eta erakunde-kultura egokia sortzea.</b>				
	Zuzendaritza hezte eta kontzientziazatzea erantzunkidetasunaren garrantziaz eta erakundeetan sortzen dituen onurez.				
	Langileei, oro har, eta langile berriei, bereziki, URAn dauden kontziliazio-neurriak eta eskuragarri dauden laguntza publikoak jakinaraztea.				
	URAn kontziliazio-neurrien erabilerari buruzko datuak biltzen eta aztertzen jarraitzea, eta emaitzak langileen artean zabaltzea.				
	Gizonek eta emakumeek kontziliazio-neurriei heltzeko hautematen dituzten zailtasunak antzematea.				
	Neurriak hartzea, emakumeek eta gizonek URaren kontziliazio erantzukiderako neurriekiko duten harrera-maila parekatzeko, hala nola: <ul style="list-style-type: none"> <li>• URako langile berrien artean, gizonek kontziliazio-neurriak erabiltzeari buruzko jardunbide egokiak zabaltzea. Horretarako, harrera-eskuliburua eta Berdintasun Taldearen aurkezpen-saioak baliatuko dira.</li> <li>• Erantzukidetasunari buruzko lantegi bat antolatzea gizonezko langileentzat.</li> <li>• Buruko kargari buruzko lantegi bat antolatzea.</li> <li>• Erantzukizun orekatuaren onurak zabaltzea langileen artean guraso-baimenak baliatzean. Horretarako, zenbait sentsibilizazio-kanal baliatuko dira (berdintasun-pilulak, txoko lilak, webgunea, eta abar).</li> <li>• Gurasoentzako baimenak parekatzea sustatzea, sexua- edo familia-mota bereizi gabe (oharra: modu horretan, Erakundearen formulazioa errespetatuko da).</li> </ul>				

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

<b>5.2.</b>	<b>Legez dauden betebeharren osagarri diren kontziliazio erantzukideko neurriak har daitezen sustatzea, lana antolatzeko zenbait mekanismo azpimarratuz.</b>				
	Check list motako dokumentu bat lantzea eta zabaltzea. Dokumentu horretan, bilerak egiteko jarraibideak jasoko dira, langileen kontziliazio-eskubidearekin bat datozen irizpideetan oinarrituta.				
	TEAMS sistema erabiltzeko aukera sartzea bilera-deialdi guztietan.				
	Espazio-malgutasuneko neurriak txertatzea, hala nola mugikortasun geografikoa.				
	Langileen balio-aniztasuna sustatzea, zerbitzua eta kontziliazioa errazteko.				
	Esperientzia berritzaileak edo interes berezikoak bilatzea eta ezagutzea, etorkizunean URAn ezarriko diren baloratzeko, hala nola: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agentziak langileei eskaintzen dien "soldata emozionala" dokumentatzea, diruzkoak ez diren faktoreei balioa emanez, ongizate psikologikoan eta bizitzaren kontu guztiez gozaten laguntzen baitute (ordutegi-malgutasuna, telelana, baimenak, eta abar).</li> <li>• Legezko baimenak hobetzeko neurriak antzematea (50 orduko poltsa, eta abar).</li> <li>• Hobekuntza eta onura sozialei buruzko neurriak (Gizarte Funtza).</li> <li>• Lan-denborak berrantolatzea, lau eguneko aste-sistema baten bidez.</li> </ul>				
	Agentziaren kontziliazio erantzukiderako plan bat antolatzea, arlo horretako jardunbide egokien aplikazioa txertatuko duena eta URaren berdintasunerako hurrengo planean txertatuko dena.				
<b>3. Ierroa: EMAKUMEEN AHALDUNTZEA</b>					
6. helburua. Emakumeen presentzia eta eragina handitzea emakume gutxi dauden lanpostuetan.					
<b>6.1.</b>	<b>Antzematea zer faktorek eragotz dezakeen emakumeek erabaki- eta zuzendaritza-lanpostuak lortzea (segregazio bertikala); era horretan, lidergo- eta genero-ereduei buruzko hausnarketa bultzatuko da.</b>				
	Lanbidean gora egiteko aurkezten diren emakumeek noraino lortzen duten azaltzen duten arrakasta-tasen estatistikak lortzea.				
	Aztertu zergatik erabakitzen duten erabaki- eta zuzendaritza-lanpostuetara ez aurkeztea lanpostu horiek betetzeko baldintzak betetzen dituzten emakumeek (lan-karga, eskatutako dedikazioa, eta abar).				
	Lortutako informazioa zenbait kanalen bidez argitaratzea (pilulak, harrera-eskuliburuak, eta abar), ikusgarritasuna emateko eta emakumeek lanpostu horietan sartzeko aukera sustatzeko.				
	Erantzukizuneko lanpostuen pertzepzioari buruzko azterlan bat egitea (lan-karga, dedikazioa, profila) eta lanpostuaren deskribapenarekin alderatzea.				

## URAREN EUSKAL AGENTZIA:

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

	Egon daitezkeen aukerak aztertzea, berdintasunari buruzko prestakuntza lanbidean gora egiteko merezimendutzat har dadin.				
	Berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausula sartzea bermatuko da, baldin eta emakumeen ordezkariak txikia bada sustapeneko hautaketa-prozesuetan (4/2005 Legearen 20. artikulua. 4.a).				
<b>6.2.</b>	<b>Emakume gutxi dabilzan jarduera-eremuetan (segregazio horizontala) emakumeen presentzia sustatzeko jardunbide egokiak biltzea eta ekintza positiboak aplikatzea. Horretarako, emakumezko erreferenteak sortu behar dira eta emakumeak eta gizonak behar bezala ikusarazi behar dira URAREN komunikazio-jardueretan.</b>				
	Hautaketa-prozesuetan emakumeen ordezkariak txikia denean berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausula txertatzen dela bermatzea (4/2005 Legearen 20. 4.a). artikulua)				
	Emakumezko bozeramaileak sustatzea.				
	URAK antolatutako ekitaldietan eta saioetan parekotasuna bermatzea.				
	URAKO langileek komunikabideetan edo ekitaldi publikoetan duten presentziaren urteko jarraipena egitea: emakumeen eta gizonen presentzia ekitaldiaren azterketa.				
	URAKO emakumezko langileek jendaurrean hitz egiten trebatzeko ikastaroak egin ditzaten sustatzea, genero-ikuspegitik (adibidez, Ahalduntze Eskoletan).				
	Agentziako ur-ikuskarien kolektiboaren bideoa kanpora zabaltzea.				
	Emakume erreferenteen ponentziak bilatzea, espezifikoki generoak ez diren gaiez hitz egiteko, baizik eta URA sektorekoen (ikerketa, administrazio publikoak, enpresa, gobernu kanpoko erakundeak), zenbait formatutan zabaltzeko.				
<b>4. lerroa: LAN-INGURUNE OSASUNGARRIA ETA INDARKERIARIK GABEA</b>					
7. helburua. Arriskurik gabeko lan-giro osasungarria bermatzea.					
<b>7.1.</b>	<b>Genero-ikuspegia txertatzea Laneko Arriskuen Prebentzio Zerbitzuan. Horretarako, prebentzio- eta zuzenketa-jarduera garrantzitsuak garatu behar dira, eta Laneko Arriskuen Prebentzio Planean artikulatu.</b>				
	Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideei aukera-berdintasunaren eta indarkeria matxistaren inguruko prestakuntza ematea, erakundearen lan-osasunaren politikan genero-ikuspegia txertatu ahal izateko.				
	Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa sartzea Lan Osasuneko Politikari dagokionez antzemandako hobekuntza-ekintzen artean.				
	Arrisku psikosozialen ebaluazio orokorrean genero-ikuspegia sartzea indartzea, haurdunaldian eta edoskitzaroan emakumezko langileei eragiten dieten arrisku espezifikoaren prebentzioari arreta berezia eskainiz.				

**URAREN EUSKAL AGENTZIA:**

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)**

	Urtero inkestak egitea laneko gogobetetze-maila zehazteko, besteak beste, honako elementu hauek kontuan hartuta: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Telelanarekiko gogobetetzearen balorazioa.</li> <li>• Hautemandako estresarekin eta lan-giroarekin lotutako lan-tipologiak aztertzea.</li> </ul>				
	Absentismoaren arrazoiei eta istripuen arrazoiei buruzko datuak sistematikoki biltzea, sexuaren arabera bereizita, ondoren genero-analisia egiteko.				
	Diseinu bakoitzerako (emakumea/gizona) neurri egokiak bermatzea laneko arropa behar duten lanpostuetan.				
	Osasun-zaintzaren arloko mediku-azterketetan urteko azterketa ginekologikoak sartzea.				
	Emakumeen higiene-produktuak komunetan edo botikinetan sartzea.				
<b>7.2.</b>	<b>Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak prebenitzeko eta egoera horietan jarduteko protokoloa espezifiko eguneratzea, behar bezala ezartzen dela zainduz.</b>				
	Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak prebenitzeko eta haietan jarduteko dagoen protokoloa eguneratzea, konfidentzialtasuna bermatzeko, Emakundek ezarritako jarraibideetatik abiatuta eta indarrean dagoen araudiaren arabera.				
	Hurrengo urteetan etengabeko jarraipena egitea, protokoloa gaur egun indarrean dauden arauetan egin daitezkeen aldatetara edo arau berrietara egokituz.				
	Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak simulatzeko ariketak bi urtean behin egiten jarraitzea, eguneratutako protokoloa probatzeko eta Aholkularitza Konfidentzialeko kideak eta kanpoko langileak barne hartzeko.				
	Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuen aurrean prebentzioari eta arretari buruzko prestakuntza espezializatua eskaintzea urtero arlo horretan zuzeneko eskumenak dituztenei (Aholkularitza Konfidentziala, Berdintasun Taldea, Laneko Arriskuen Batzordea, eta abar).				
	Protokoloaren erabileraren jarraipenari buruzko urteko txostena egitea. Bertan, erregistratutako kexen kopuruari eta motari buruzko informazioa jasoko da, konfidentziala ez dena, bai eta horien aurrean hartutako neurri-motak ere.				
	Protokolo hori aplikatzeak emakumeengan eta gizonengan izan ditzakeen ondorioen jarraipena egitea.				
<b>7.3.</b>	<b>Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak prebenitzeko eta egoera horietan jarduteko protokoloa behar bezala hedatzen dela bermatzea.</b>				
	Harrera Planean horri buruzko informazioa sartzea, baita adierazitako kasuetan arreta emateaz arduratzen diren pertsonen harremanetarako datuak ere.				

### URAREN EUSKAL AGENTZIA:

#### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA (2023-2026)

	<p>Protokoloa langile guztiei jakinaraztea; horretarako, hau guztia egingo da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zirkular bat bidali.</li> <li>• Protokolo osoa intraneten argitaratu.</li> <li>• Txoko liletan informazio garrantzitsua sartu.</li> <li>• Kartel simple bat egin protokoloa azaltzeko, lantoki guztietan eseki ahal izateko.</li> </ul>				
	<p>Langile guztientzat indarkeria matxistari buruzko hausnarketa-topaketa edo tailerra antolatu; protokoloa badagoela gogorarazteko baliatuko da espazio hori.</p>				