



2014-2016 aldirako Berdintasun Plana

SPRI Taldea

Plan de Igualdad 2014-2016

Grupo SPRI



AURKIBIDEA

ÍNDICE

1. SARRERA. INTRODUCCIÓN.

2. BERDINTASUNAREN ALDEKO GOBERNANTZA HOBETZEKO NEURRIAK.
MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD.
3. BERDINTASUN GAIETAN ESKU HARTZEKO ARDATZAK. 2014-2016RAKO EKINTZA PLANA.
EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD. PLAN DE ACTUACIÓN 2014-2016



1 SARRERA INTRODUCCIÓN

Berdintasun Plan honen helburua da emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzea, eta era berean kudeaketarako tresna baliagarri izatea helburu hauek lortzeko:

Este Plan de Igualdad pretende garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como convertirse en una herramienta de gestión que permita la consecución de los siguientes objetivos:

- Berdintasunaren kultura indartzea SPRI Taldean.
Fortalecer la cultura para la igualdad en el Grupo SPRI.
- Emakumeen presentzia areagotzea erantzukizunezko karguetan.
Aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna kontuan hartzea Prestakuntza Planean.
Tomar en consideración la igualdad de mujeres y hombres en el Plan de formación.
- Laneko eta familiako bizitzaren eta bizitza pertsonalaren arteko kontziliazioa ahalbidetzea.
Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Emakume eta gizonen arteko berdintasuna bermatzea komunikazioan, hizkeran eta irudian.
Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en la comunicación, lenguaje e imagen.
- Sexu jazarpenei eta jazarpen psikologikoei aurre egiteko Protokolo bat egin eta ezartzea.
Elaborar e implantar un Protocolo para hacer frente al acoso por razón de sexo y acoso psicológico.
- Berdintasuna sustatzea gizartean eta erakundeak berdintasunaren alde hartutako konpromisoa gizarteari helaraztea.
Fomentar la igualdad en la sociedad y comunicar a la sociedad el compromiso adquirido por la entidad para la igualdad.



Plan hau izango da 2013ko ekainean sortutako Berdintasun taldeak bere gain hartuko duen ekintza garrantzitsuena, eta ezaugarri hauek izango ditu:

Este Plan es la acción más importante emprendida por el equipo de Igualdad, creado en junio de 2013, y se plantea como un Plan:

- **Egingarria:** jakinik erakunde osatzen duten pertsona guztiak etengabeko ahalegina egin beharko dutela emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna bermatzeko, erabaki da aipatu aldean benetan bete ahal izango diren ekintzak biltzen dituen plan bat prestatzen hastea.

Factible: Sabiendo que garantizar la efectiva igualdad de mujeres y hombres requerirá el esfuerzo continuado de todas las personas que integran la organización, se ha decidido comenzar con un plan en el que se planteen acciones que real y efectivamente puedan cumplirse en el plazo para el que se establece.

- **Dinamikoa:** asmoa da gizonen eta emakumeen tratu eta aukera berdintasuna urratsez urrats eta modu jarraituan eta egituratuan eraiki ahal izateko beharrezko oinarriak ziurtatzea. Lehenengo plan honen jarraipenak eta ebaluazioak bigarrenaren edukiari buruz hausnartzeko balio izango du, eta horrela hurrenez hurren. Beraz, adierazle multzo bat prestatu beharko da ezarritako helburuei buruz proposatutako ekintzen ezarpen maila ebaluatu ahal izateko, izan ere, informazio hori funtsezkoa izango da hobekuntzarako bideak aurkitzeko.

Dinámico: Se trata de asegurar las bases necesarias para que la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres se vaya construyendo paso a paso y de forma continua y estructurada. El seguimiento y evaluación de este primer Plan servirá para reflexionar sobre el contenido del segundo y así sucesivamente. Será, en consecuencia, necesario elaborar una serie de indicadores que permitan evaluar el grado de implementación de las acciones propuestas en relación con los objetivos establecidos, información que será fundamental para encontrar las vías de mejora.

- **Zeharkakoa:** zeharkako ikuspegiak berekin dakar genero ikuspegia barne hartza SPRI Taldeak garatzen duen jardueraren prestaketan, garapenean eta jarraipenean.

Transversal: este enfoque transversal supone la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de la actividad desarrollada por el Grupo SPRI.



- **Integratzailea:** plan honen neurri eta jarduketek modu positiboan eragin nahi dute erakundeko kideengän, interesak bateratuz eta berdintasun handiagoko harremanak sortuz.

Integrador: las medidas y actuaciones de este Plan pretenden incidir positivamente en toda la organización, conciliando intereses y creando relaciones más igualitarias.

SPRI Taldearen Berdintasun Planak, alde batetik, garatzen du Eusko Jaurlaritzaren Emakume eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen esparru arautzailea eta, bestetik, EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planaren jarraibideak. X. Legegintzaldirako Jarraibideak.

El Plan de igualdad del Grupo SPRI, desarrolla el marco rector que otorga la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Gobierno Vasco, así como las directrices del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Directrices X Legislatura.

VI. Planean jasotako helburuek hainbat erronka planteatzen dituzte, ez bakarrik administrazioari dagozkionak, esaterako, administrazio barruko antolakuntza edota barne funtzionamendua aldatzea, baizik eta baita ere gizarte arlokoak, hala nola balio aldaketa sustatzea, emakumeak ahalduntzea, gizarte antolakuntza arduratsua bultzatzea edota emakumeen aurkako indarkeria desagerraztea.

Los objetivos contemplados en el VI Plan plantea retos tanto de cambio organizacional y/o de funcionamiento interno de la administración como retos de carácter social para promover el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la organización social responsable y la erradicación de la violencia contra las mujeres.

VI. Planak bi atal handi ditu:

El VI Plan se estructura en dos grandes apartados:

- **Berdintasunaren aldeko gobernantza hobetzeko neurriak:** Guztira 13 neurri dira, emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legeak berdintasun-printzipioa euskal aginte publikoen antolakuntzan eta funtzionamenduan txertatzeko ezartzen dituen aginduak biltzen eta hedatzen dituztenak.

Medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad: conjunto de 13 medidas que recogen y amplían los mandatos que la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres establece para integrar el principio de igualdad en la propia organización y en el funcionamiento de los poderes públicos vascos.



- **Berdintasun gaietan esku hartzeko ardatzak:** aldaketa sozialeko erronkak 3 ardatzetan egituratzen dira:

Ejes de intervención en materia de igualdad: los retos de cambio social se ordenan en torno a 3 ejes para:

- Beharrezko balioaldaketa eta emakumeen ahalduntze pertsonal, kolektivo eta soziala sustatzea (I. ardatza).
Promover el necesario cambio de valores y el empoderamiento personal, colectivo y social de las mujeres (Eje I).
- Gizarte-antolakuntza erantzukidea lortzea (II. ardatza).
Avanzar en la organización social corresponsable (Eje II).
- Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea (III. ardatza).
Erradicar la violencia contra las mujeres (Eje III).

Eta SPRI Taldearen Berdintasun Plan hau ere modu berean egituratuta dago.

Por tanto, el presente Plan de Igualdad del Grupo SPRI se ha estructurado de la misma forma.

Azkenik, aurreikusitako ekintzak 3 urterako direnez, urtero berrikusi beharko da plana.

Finalmente, dado que las acciones previstas cubren un periodo de 3 años, se prevé su revisión anual.



BERDINTASUNAREN ALDEKO GOBERNANTZA HOBETZEKO NEURRIAK

2 MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD

VI. Planak 13 neurri ezartzen ditu Gobernantzaren arlorako, 4/2005 Legean definitutako eskakizunei erantzunez:

El VI Plan establece un conjunto de 13 medidas para el ámbito de la Gobernanza y que responden a los requerimientos definidos en la Ley 4/2005:

- | | |
|-----|---|
| G1 | Berdintasunerako plangintza areagotzea eta hobetzea.
Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad. |
| G2 | Berdintasunerako unitate administratiboak sortzea eta indartzea.
Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad. |
| G3 | Berdintasunerako koordinazio-egiturak sortzea eta indartzea.
Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad. |
| G4 | Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.
Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios. |
| G5 | Prestakuntza-jardueretan genero-ikuspegia sartzea.
Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas. |
| G6 | Enplegu publikora sartzeko eta bertan sustatzeko hautaketa-prozesuetan berdintasunari buruzko edukiak sartzea.
Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público. |
| G7 | Hizkuntza eta/edo beste komunikazio-elementu batzuk modu ez-sexistan erabiltzea.
Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos. |
| G8 | Araudian berdintasun-printzipioa txertatzea.
Integrar el principio de igualdad en la normativa. |
| G9 | Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.
Integrar la perspectiva de género en los presupuestos. |
| G10 | Sektorekako eta zeharkako planetan genero-ikuspegia sartzea.
Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. |
| G11 | Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea.
Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios. |
| G12 | Epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea.
Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales. |
| G13 | Kontsultarako eta parte-hartzeko organoetan genero-ikuspegia sartzea.
Incorporar la perspectiva de género en los órganos de consulta y participación. |



Hona hemen SPRI Taldeak 2014-2016 urteen artean atal honetan gauzatu behar dituen ekintzak:

A continuación se detallan las actuaciones a realizar por el Grupo SPRI en el periodo 2014-2016 en este apartado:

G1 BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA AREAGOTZEA ETA HOBETZEA **INCREMENTAR Y MEJORAR LA PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD**

4/2005 Legeak emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak egiteko beharra arautzen du hainbat artikulutan, eta eskakizun hori ezartzen du bai administrazioen hainbat mailatarako (15. artikulua) eta bai partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresatarako (40. artikulua).

La Ley 4/2005 regula la necesidad de realizar planes para la igualdad de mujeres y hombres en varios puntos de su articulado, estableciendo este requerimiento tanto para los diferentes niveles de las administraciones (artículo 15), como para las empresas participadas mayoritariamente con capital público (artículo 40).

VI. Planak lehentasunezkotzat jotzen dituen eta Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Sailak (aurrerantzean EGLS) bere gain hartu dituen helburuen artean, SPRI Taldea ondoko hauetan zentratuko da:

Dentro de los objetivos considerados prioritarios por el VI Plan y asumidos por el Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad (en adelante DDEC), el Grupo SPRI va a actuar concretamente en:

G1.2 PARTAIDETZA NAGUSIA KAPITAL PUBLIKOARENA DUTEN ETA BERDINTASUNERAKO **PLAN BAT DUTEN ENPRESEN KOPURUA HANDITZEA** **INCREMENTAR EL NÚMERO DE EMPRESAS PARTICIPADAS MAYORITARIAMENTE CON** **KAPITAL PÚBLICO QUE CUENTAN CON PLAN PARA LA IGUALDAD**

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE
SPRI Taldeko Berdintasun Plana definitzea. Definición del Plan de Igualdad del Grupo SPRI.	SPRI Taldea Grupo SPRI



G2 BERDINTASUNERAKO UNITATE ADMINISTRATIBOAK SORTZEA ETA INDARTZEA
CREAR Y FORTALECER UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD

Berdintasunerako erakunde, organo edo unitateak sortzea eta erakunde, organo edo unitate horiei berdintasuna bultzatzeko langileak esleitzea, berdintasun-politikak euskal erakunde guztietañ sar ditzaten sustatzeko. Horiek sortzeaz gain, oso garrantzitsua da, halaber, honako hauek aintzat hartzea: erakunde-organigraman duten lekua, osatzen dituzten pertsonen kopurua eta profila eta horien dedikazioa.

La creación de entidades, órganos o unidades para la igualdad que cuenten con personal para su impulso es una de las piedras angulares para promover la incorporación de las políticas de igualdad en todas las instituciones vascas. Además de su creación o existencia, es igualmente relevante considerar su situación en el organigrama institucional, el número y perfil de las personas que las integran y su dedicación.

VI. Planak lehentasunezkotzat jotzen dituen eta EGLSk bere gain hartu dituen helburuen artean, SPRI Taldea hauetan zentratuko da:

Dentro de los objetivos considerados prioritarios por el VI Plan y asumidos por el DDEC, el Grupo SPRI va a actuar concretamente en:

G2.2 BERDINTASUNERAKO UNITATEAK EDO TEKNIKARIAK DITUZTEN ETA EUSKO JAURLARITZAKO SAILEI ATXIKITA DAUDEN ERAKUNDE AUTONOMO ETA PUBLIKOEN KOPURUA HANDITZEA
INCREMENTAR EL NÚMERO DE ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y ENTES PÚBLICOS ADSCRITOS A LOS DEPARTAMENTOS DEL GOBIERNO VASCO QUE CUENTAN CON UNIDAD O PERSONAL TÉCNICO PARA LA IGUALDAD

SPRI Taldea ez da erakunde autonomoa, ezta erakunde publikoa ere.

El Grupo SPRI no es ni organismo autónomo ni ente público.

SPRIk EGLSk Sail-arteko Lantalean (SLT) parte hartzen du eta SPRI Taldearen barruan Berdintasun talde bat osatu du, soziitate bakoitzeko ordezkarri banak eta SPRIko Enpresa Batzordeko bi ordezkarik osatua.

SPRI participa en el Grupo de Trabajo Departamental (en adelante GTD) del DDEC y, a nivel de Grupo SPRI, se ha constituido un equipo de Igualdad compuesto por



un representante de cada sociedad así como dos representantes del Comité de Empresa de SPRI.

G3 BERDINTASUNERAKO KOORDINAZIO-EGITURAK SORTZEA ETA INDARTZEA
CREAR Y FORTALECER ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD

Koordinazioa kudeaketaren oinarrizko helburu bat da, eta bereziki beharrezkoa da arlo batean diharduen erakunde edo batera diharduten erakundeak konplexuak bada/badira. Zeharkakotasun-estrategia bat maila eta funtzioguztietan bultzatu nahi denean, helburua ezinbesteko bihurtzen da; halaxe esan dute EAEn arlo horretan diharduten profesionalek berdintasunerako politikak hobetzeko azken urteetan egin diren foroetan.

La coordinación es un objetivo básico de la gestión, particularmente necesaria cuanto más compleja sea la organización u organizaciones que actúan de forma simultánea sobre una misma área. Cuando se trata de impulsar una estrategia de transversalidad en todos los niveles y funciones, el objetivo se convierte en imprescindible, y así lo han venido señalando las y los profesionales que trabajan en este ámbito en la CAE en los foros que se han desarrollado en los últimos años para la mejora de las políticas de igualdad.

VI. Planak lehentasunezkotzat jotzen dituen eta EGLSk bere gain hartu dituen helburuen artean, SPRI Taldea hauetan zentratuko da:

Dentro de los objetivos considerados prioritarios por el VI Plan y asumidos por el DDEC, el Grupo SPRI va a actuar concretamente en:



G3.3

BERDINTASUNERAKO SAIL ARTEKO KOORDINAZIO-EGITURA DUTEN EUSKO JAURLARITZAKO SAIL KOPURUA HANDITZEA ETA HORREK PARTE HARTZEN DUEÑARLO KOPURUA ZABALTZEA

INCREMENTAR EL NÚMERO DE DEPARTAMENTOS DEL GOBIERNO VASCO QUE CUENTAN CON ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD Y AMPLIAR EL NÚMERO DE ÁREAS QUE PARTICIPAN LA MISMA

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE
EGLSko SLTn parte hartzea Participación en el GTD del DDEC	SPRI
Berdintasun taldea errotzea SPRI Taldean. Consolidación del equipo de igualdad en el Grupo SPRI.	SPRI Taldea Grupo SPRI
Berdintasunerako Herri-erakundeen Sarera atxikitzea. Adhesión a la Red de Entidades Públicas para la Igualdad	SPRI

G4

**ESTATISTIKA ETA AZTERLANETAN GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA
INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS**

Errealitatea ezagutzeko eta politika publikoekin jorratuko diren beharrak zehatz-mehatz ezaugarritzeko –diren modukoak direla ere–, beharrezko da informazio zehatza eta eguneratua izatea politika horien xedeari buruz. Berdintasunaren berariazko arloan, hau egin behar da ezagutza hori lortzeko: estatistika-erregistroak aldatu; datu-baseak aldagai berriekin definitu; laginak aldatu, estatistika-lanek zorroztasunez azal ditzaten emakumeen eta gizonen artean egon daitezkeen diferentziak; eta, nagusiki, genero-ikuspegia txertatu euskal administrazioek informazioa jasotzea eta aztertzea egiten dituzten lan guztien oinarrian.

El conocimiento de la realidad, la caracterización precisa de las necesidades que se pretenden abordar con las políticas públicas, sea cual fuere su naturaleza, requiere contar con información detallada y actualizada del objeto de dichas políticas. En el ámbito específico de la igualdad, lograr este conocimiento supone modificar registros estadísticos, definir bases de datos con nuevas variables, modificar las muestras para que las operaciones estadísticas reflejen con rigor las potenciales diferencias de mujeres y hombres en una diversidad de situaciones y, principalmente, introducir el enfoque de género en la base de todas las



operaciones de recogida y análisis de información que desarrollen las administraciones vascas.

VI. Planak lehentasunezkotzat jotzen dituen eta EGLSk bere gain hartu dituen helburuen artean, SPRI Taldea hauetan zentratuko da:

Dentro de los objetivos considerados prioritarios por el VI Plan y asumidos por el DDEC, el Grupo SPRI va a actuar concretamente en:

AZTERLAN ETA ESTATISTIKETAN SEXU ALDAGAIA SARTZEN DUTEN EUSKAL ERAKUNDE PUBLIKOEN KOPURUA HANDITZEA
G4.2 INCREMENTAR EL NÚMERO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS QUE INCLUYEN LA VARIABLE DE SEXO EN SUS ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE
<p>Web orriaren bidez ematen diren informazio estatistikoetan sexuaren aldagaiaren islatzea, progresiboki eta betiere horretarako behar den informazioa badago.</p> <p>Reflejar en la información estadística ofrecida a través de las páginas web la variable sexo, de forma progresiva y siempre que se disponga de la información necesaria.</p>	<p>SPRI Taldea Grupo SPRI</p>

AZTERLAN ETA ESTATISTIKETAN SEXU ALDAGAIA USTIATZEN ETA AZTERTZEN DUTEN EUSKAL ERAKUNDE PUBLIKOEN KOPURUA HANDITZEA
G4.3 INCREMENTAR EL NÚMERO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS QUE EXPLOTAN Y ANALIZAN LA VARIABLE SEXO EN SUS ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE
<p>Datu aurkezpenetan sexuaren araberako banakapena islatzea, baldin eta posible bada.</p> <p>Reflejar en las presentaciones de datos la desagregación por sexo de los mismos, siempre y cuando sea posible.</p>	<p>SPRI Taldea Grupo SPRI</p>



G5 PRESTAKUNTZA JARDUERETAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS

Euskal administrazio publikoen gobernantzan genero-ikuspegia sartzeak bi gauza eskatzen ditu: batetik, langileek emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko oinarrizko ezagutzak izatea, eta, bestetik, gizon-emakumeen arteko ezberdintasunak eta ezberdintasun-arlo nagusiak identifikatzea. Desberdintasunaren kontrako borroka lehentasun izan dadin erakunde publikoen agendan, ezinbestekoa da arduradun politiko guztiak sentsibilizatzea, administrazioen maila guzietan.

La inclusión de la perspectiva de género en la gobernanza de las administraciones públicas vascas requiere que su personal cuente, al menos, con conocimientos básicos sobre la igualdad de mujeres y hombres e identifique las principales brechas de género y áreas de desigualdad más importantes. La sensibilización de las y los responsables políticos en todos los niveles de las administraciones resulta asimismo central para situar la lucha contra la desigualdad como una prioridad en las agendas de las instituciones públicas.

VI. Planak lehentasunezkotzat jotzen dituen eta EGLSk bere gain hartu dituen helburuen artean, SPRI Taldea hauetan zentratuko da:

Dentro de los objetivos considerados prioritarios por el VI Plan y asumidos por el DDEC, el Grupo SPRI va a actuar concretamente en:



G5.1 BERDINTASUNEKO BERARIAZKO PRESTAKUNTZA-PLANA DUTEN ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN KOPURUA HANDITZEA
INCREMENTAR EL NÚMERO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS CON PLAN DE FORMACIÓN ESPECÍFICO DE IGUALDAD

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE
Berdintasun arloko prestakuntza-premien diagnostiko bat egitea. Realización de un diagnóstico de necesidades de formación en materia de igualdad.	SPRI Taldea Grupo SPRI
Prestakuntza planaren barruan, SPRI Talderako prestakuntza edota sensibilizazio ekintza bat egitea EGLSen eta Emakunderen laguntzarekin. Dentro del plan de formación, realizar una acción formativa y/o de sensibilización para el Grupo SPRI, con el apoyo del DDEC y Emakunde.	SPRI Taldea Grupo SPRI

G5.2 BERDINTASUNEKO BERARIAZKO PRESTAKUNTZA JASOTZEN DUTEN TEKNIKARIEN ETA POLITIKARIEN KOPURUA HANDITZEA.
INCREMENTAR EL NÚMERO DE PERSONAL TÉCNICO Y POLÍTICO QUE RECIBE FORMACIÓN ESPECÍFICA DE IGUALDAD

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE
Prestakuntza planaren barruan, SPRI Talderako prestakuntza edota sensibilizazio ekintza bat egitea EGLSen eta Emakunderen laguntzarekin. Dentro del plan de formación, realizar una acción formativa y/o de sensibilización para el Grupo SPRI, con el apoyo del DDEC y Emakunde.	SPRI Taldea Grupo SPRI



G6 ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO ETA BERTAN SUSTATZEKO HAUTAKETA PROZESUETAN BERDINTASUNARI BURUZKO EDUKIAK SARTZEA
INCLUIR CONTENIDOS RELATIVOS A LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO

SPRI Taldea sozietate anonimoz osaturik dago, eta beraz lanpostu bat eskuratzeko prozesuan publizitate, meritu eta gaitasun printzipioak bete behar dira. Kanpoko langile berriak taldean sartzeko, hautaketa prozesu bat egiten da kontratatutako hautaketa enpresa pribatuen bidez, ez dira enplegu eskaintza publikoak egiten. Hautaketa enpresa horiek aukera berdintasuna bermatu behar dute eskatzen diren baldintzak betetzen dituzten pertsona guztientzat, edozein dela ere beren sexua.

El Grupo SPRI está compuesto por sociedades anónimas por lo que el acceso al empleo se realiza cumpliendo con los principios de publicidad, mérito y capacidad. Para ello, para la incorporación de nuevo personal externo, se realiza un proceso de selección a través de empresas de selección y contratación privadas, no a través de ofertas de empleo público. A las citadas empresas de selección se les exige como uno de los criterios de actuación, la igualdad de oportunidades para todas las personas que cumplan con los requisitos exigidos, independientemente de su sexo.

G7 HIZKUNTZA ETA/EDO BESTE KOMUNIKAZIO ELEMENTU BATZUK MODU EZ SEXISTAN ERABILTZA
HACER UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y/U OTROS ELEMENTOS COMUNICATIVOS

Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun-egoera hizkuntzan islatzen da (eta komunikazio-elementuetan, irudietan barne), eta askotan hizkuntzak berak indartu egiten du egoera hori; izan ere, balio eta rol ezberdinak ematen dizkie batzuei eta besteei. Euskal administrazioek rol garrantzitsua betetzen dute hizkuntza erabiliz gizartea eraldatzeko, eta, horretarako, errealtitatea aipatzeko eta sortzeko duten gaitasuna baliatu behar dute.

La situación de desigualdad entre mujeres y hombres se ve reflejada y, en muchas ocasiones fortalecida, por el lenguaje (y los elementos de comunicación en general, incluyendo las imágenes), que continua atribuyendo valores y roles diferentes a unas y otros. Las administraciones vascas tienen un importante papel que desempeñar mediante la utilización del lenguaje como herramienta para la



transformación social, utilizando su capacidad no solo de nombrar la realidad, sino también de crearla.

VI. Planak lehentasunezkotzat jotzen dituen eta EGLSk bere gain hartu dituen helburuen artean, SPRI Taldea hauetan zentratuko da:

Dentro de los objetivos considerados prioritarios por el VI Plan y asumidos por el DDEC, el Grupo SPRI va a actuar concretamente en:

G7.1 HIZKUNTZAREN ERABILERA EZ-SEXISTA EGITEN DUTEN EAeko ALDIZKARI OFIZIALETAN ARGITARATUTAKO DOKUMENTUEN PORTZENTAJEA HANDITZA
INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE DOCUMENTOS PUBLICADOS EN BOLETINES OFICIALES DE LA CAE EN LOS QUE SE HAGA UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE
Hizkera barneratzailea erabiltzea gizartearekin komunikatzeko prozesu guztietan. Utilizar el lenguaje inclusivo en todo el proceso de comunicación de la sociedad	SPRI Taldea Grupo SPRI

G7.2 HIZKUNTZAREN ETA GAINERAKO KOMUNIKAZIO-ELEMENTUEN ERABILERA EZ-SEXISTA EGITEN DUTEN EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN WEBGUNEETAKO EDUKIEN KOPURUA HANDITZA
INCREMENTAR EL NÚMERO DE CONTENIDOS DE LAS WEBS DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS VASCAS EN QUE SE HAGA UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y DEL RESTO DE ELEMENTOS COMUNICATIVOS

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE
Weben edukia komunikatzeko modu barneratzaileei egokitzea. Adecuar el contenido de las Webs a formas de comunicación inclusivas.	SPRI Taldea Grupo SPRI
Komunikazio instituzional barneratzailea lortzea, irudiei arreta berezia eskainiz. Lograr una comunicación institucional inclusiva, prestando especial atención a las imágenes	SPRI Taldea Grupo SPRI



G8 ARAUDIAN BERDINTASUNAREN PRINTZIPIOA TXERTATZEA INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA

Generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazioa 4/2005 Legeak aurreikusitako tresna bat da, eta helburutzat du araudi- eta administrazio-jardueran berdintasun-helburuak txertatzea, arauetan edo administrazio-ekintzetan proiettatutako jarduera aztertuz eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak areagotzeko edo gutxitzeko ekarpenak eginez.

La evaluación previa del impacto en función del género es un instrumento contemplado por la Ley 4/2005, cuyo fin es facilitar la integración de los objetivos de igualdad en la actuación normativa y administrativa, mediante el análisis de la actividad proyectada en las normas o actos administrativos y su contribución al incremento o a la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres.

VI. Planak lehentasunezkotzat jotzen dituen eta EGLSk bere gain hartu dituen helburuen artean, SPRI Taldea hauetan zentratuko da:

Dentro de los objetivos considerados prioritarios por el VI Plan y asumidos por el DDEC, el Grupo SPRI va a actuar concretamente en:

G8.3 BERDINTASUNA SUSTATZEKO NEURRIAK DITUZTEN ARAUEN PORTZENTAJEA HANDITZEA INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE NORMAS QUE INCLUYEN MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE
Arauak egiteko prozesua aztertu eta hobetza eta berdintasun neurriak sartzeko oztopoak identifikatzea. Analizar y mejorar el proceso de elaboración de las normas identificando obstáculos para la inclusión de medidas de igualdad.	SPRI



G9 AURREKONTUETAN GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS

VI. Planak lehentasunezkoztat jotzen dituen eta EGLSk bere gain hartu dituen helburuen artean, SPRI Taldea hauetan zentratuko da:

Dentro de los objetivos considerados prioritarios por el VI Plan y asumidos por el DDEC, el Grupo SPRI va a actuar concretamente en:

G9.1 BERDINTASUNERAKO BERARIAZKO AURREKONTUAK DITUZTEN ADIMINISTRAZIO PUBLIKOEN KOPURUA HANDITZEA INCREMENTAR EL NÚMERO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS CON PRESUPUESTOS ESPECÍFICOS PARA LA IGUALDAD

EGLSk esleitzen du SPRI Taldearen aurrekontua, programa eta zerbitzuak gauzatzeko bere aurrekontuaren barruan, eta beraz EGLSren ardura da.

El presupuesto del Grupo SPRI es asignado por el DDEC en sus presupuestos para la ejecución de los diferentes programas y servicios, por tanto es responsabilidad del DDEC.

G9.3 GENERO-IKUSPEGIA AURREKONTUETAN TXERTATZEKO JARDUERAK EGITEN ARI DIREN ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN KOPURUA HANDITZEA INCREMENTAR EL NÚMERO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS QUE ESTÁN DESARROLLANDO ACTUACIONES PARA AVANZAR EN LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE
Prestakuntza planaren barruan, SPRI Talderako prestakuntza edota sensibilizazio ekintza bat egitea EGLSen eta Emakunderen laguntzarekin. Dentro del plan de formación, realizar una acción formativa y/o de sensibilización para el Grupo SPRI, con el apoyo del DDEC y Emakunde.	SPRI Taldea Grupo SPRI



G10 **SEKTOREKAKO ETA ZEHARKAKO PLANETAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA**
INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES

, EGLSren ardura.

Responsabilidad del DDEC.

G11 **KONTRATU, DIRU-LAGUNTZA ETA HITZARMENETAN BERDINTASUNERAKO KLAUSULAK SARTZEA**
INCLUIR CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS

Administrazio publikoek kontratazioen, diru-laguntzen esleipenen edo hitzarmenen bidez sustatzen duten jarduera ekonomikoa oso tresna interesgarria da jarduera hori berdintasuna sustatzen duen ikuspegi batetik garatzeko.

La actividad económica promovida por las administraciones públicas a través de las contrataciones, subvenciones y convenios constituye una herramienta de gran interés a la hora de favorecer que esta actividad se desarrolle bajo un enfoque que promueva la igualdad.

VI. Planak lehentasunezkotzat jotzen dituen eta EGLSk bere gain hartu dituen helburuen artean, SPRI Taldea hauetan zentratuko da:

Dentro de los objetivos considerados prioritarios por el VI Plan y asumidos por el DDEC, el Grupo SPRI va a actuar concretamente en:



**KONTRATU ETA/EDO DIRU-LAGUNTZETAN BERDINTASUNERAKO KLAUSULAK
TXERTATZEN DITUZTEN ERAKUNDE PUBLIKOEN KOPURUA HANDITZEA**
**G11.1 INCREMENTAR EL NÚMERO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS QUE INCLUYEN CLÁUSULAS
PARA LA IGUALDAD EN SU ACTIVIDAD CONTRACTUAL Y/O SUBVENCIONAL**

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE
Existitzen diren diru-laguntzak aztertzea eta egiaztatzea diru-laguntza horiek egitean kontuan hartu den genero ikuspegia, zenbateraino aintzat hartzen diren Berdintasun Legeko betebeharraak eta ba ote dagoen berdintasunaren aldeko ekintza positiborik. Analizar las subvenciones existentes determinando el uso de la perspectiva de género en su elaboración, el grado de inclusión de las obligaciones de la Ley de Igualdad, y la presencia de acciones positivas a favor de la igualdad.	SPRI
Ahalegina egitea berdintasun klausulak sartzeko kontratuetaan. Avanzar en la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos.	SPRI Taldea Grupo SPRI
Jarraipena egiten jarraitza diru-laguntza eta kontratuetaako berdintasun klausulei. Avanzar en el seguimiento de las cláusulas de igualdad de las subvenciones y de los contratos.	SPRI Taldea Grupo SPRI

**EPAIMAHAIETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ORDEZKARITZA
OREKATUA SUSTATZEA**
**G12 PROMOVER UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y
HOMBRES EN JURADOS Y TRIBUNALES**

Ez da aplikatzeko SPRI Taldean.

No es de aplicación en el Grupo SPRI.



**KONTSULTARAKO ETA PARTE HARTZEKO ORGANOETAN GENERO
IKUSPEGIA SARTZEA**
**G13 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE
PARTICIPACIÓN Y CONSULTA**

Ez da aplikatzekoa SPRI Taldean.

No es de aplicación en el Grupo SPRI.



BERDINTASUN GAIETAN ESKU HARTZEKO ARDATZAK. 2014-2016 EKINTZA PLANA

1 EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD. PLAN DE ACTUACIÓN 2014-2016

Gobernantza hobetzeko neurriez gain, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planak hainbat esku-hartze ardatz barne hartzen ditu berdintasun gaietako lehentasunezko ekintza esparruetan. Aratz bakoitzak hainbat programaz osatuta dago, zeintzuen bidez lanerako lehentasunezko ildoak zehazten baitira. Guztira, VI. planak 8 programa ditu, 3 esku-hartze ardatz hauetan sailkatuta:

Además de las medidas para mejorar la gobernanza el VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres se completa con los ejes de intervención que aún unen los ámbitos prioritarios de actuación en materia de igualdad. Cada uno de los ejes está a su vez compuesto por una serie de programas que concretan las líneas prioritarias de trabajo. En total, el VI plan contiene 8 programas agrupados en torno a 3 ejes de intervención que son:

ESKU-HARTZE ARDATZEN ETA PROGRAMEN ARTEKO HARREMANA RELACIÓN EJES DE INTERVENCIÓN Y PROGRAMAS

I. ARDATZA. BALIOAK ALDATZEA ETA EMAKUMEAK AHALDUNTZEA CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	1 Programa: Balioak aldatzea <u>Programa 1: Cambio de valores</u> 2. Programa: Ahalduntze pertsonala laguntzea <u>Programa 2: Apoyo al empoderamiento personal</u> 3 Programa: Ahalduntze kolektiboa laguntzea <u>Programa 3: Apoyo al empoderamiento colectivo</u> 4 Programa: Ahalduntze sozial eta politikoa laguntzea <u>Programa 4: Apoyo al empoderamiento social y político</u>
II. ARDATZA. GIZARTE-ANTOLAKETA ERANTZUKIDEA ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	5 Programa: Erantzukidetasuna eta denboraren erabilera berriak <u>Programa 5: Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo</u> 6. Programa: Kontziliazio erantzukidea <u>Programa 6: Conciliación y prevención</u>
III. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA DESAGERRARAZTEA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	7. Programa: Sentsibilizazioa eta prebentzioa <u>Programa 7: Sensibilización y prevención</u> 8. Programa: Detektatzea eta arreta <u>Programa 8: Detección y atención</u>



Programa bakoitzean helburu estrategiko edo orokorrak zehazten dira, programa globalki eta modu koherentean lantzeko.

Para cada uno de los programas se establecen los objetivos estratégicos o de carácter general que permitirán un abordaje global y coherente del programa.

Helburu estrategikoetan, bestalde, helburu operativoak zehazten dira gauzatu ahal izateko, eta horietako bakoitzean zehaztuta daude implikatutako erakundeak eta jarraipen nahiz ebaluzio irizpideak.

Los objetivos estratégicos, por su parte, se concretan en objetivos operativos para facilitar su materialización y en cada uno de ellos se especifican los organismos implicados y los indicadores de seguimiento y evaluación.

Helburu estrategiko eta operativoek azaltzen dituzte plan honen bidez lortu nahi diren helburu eta xedeak, eta beraz abiapuntu gisa erabili behar dira planaren garapenean implikatutako erakunde bakoitzak gauzatu behar dituen ekintzak definitzeko orduan.

Los objetivos estratégicos y operativos explicitan los propósitos y finalidades que se pretende lograr a través de la implementación del plan y constituyen, por tanto, el punto de partida a la hora de definir las actuaciones a realizar por cada una de las instituciones implicadas en el desarrollo del plan.



I. ARDATZA. BALIOAK ALDATZEA ETA EMAKUMEAK AHALDUNTZEA

CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

1 PROGRAMA: BALIOAK ALDATZEA

PROGRAMA 1: CAMBIO DE VALORES

1.1 Helburu estrategikoa. Balio aldaketa sustatzea, pertsonei sexuaren arabera emandako genero estereotipoak eta rolak ezabatzu.

Objetivo Estratégico 1.1. Promover el cambio de valores a través de la eliminación de estereotipos de género y de roles atribuidos a las personas en función de su sexo.

1.1.1. Helburu operativo. Erantzukizun ekonomikoa gizonekin eta familiaren eta etxearen ardura emakumeekin lotzen duten umeen, gazteen eta helduen kopurua murriztea.

Objetivo Operativo 1.1.1. Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que atribuyen la responsabilidad económica principalmente a los hombres y la responsabilidad familiar y doméstica, principalmente a las mujeres.

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE	EPEA PLAZO	AURREKONTUA PRESUPUESTO
Martxoaren 8ko kanpainaren hedapenean laguntza (Emakunde). Colaborar en la difusión de campaña del 8 de marzo (Emakunde).	SPRI Taldea Grupo SPRI	2014	0€



1.1.5. Helburu operatiboa. Eredu maskulino tradizionala zalantzan jartzen duten eta berdintasunarekin koherenteak diren jarrera eta portaerak dituzten gizon gazte eta helduen kopurua handitzea.

Objetivo Operativo 1.1.5. Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad.

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE	EPEA PLAZO	AURREKONTUA PRESUPUESTO
Gizonduz ikastaroen berri ematea. Difusión de los cursos Gizonduz.	SPRI Taldea Grupo SPRI	2014	0€

3 PROGRAMA. AHALDUNTZE KOLEKTIBOA LAGUNTZEA

PROGRAMA 3: APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO

3.1 Helburu estrategikoa. Emakumeen laneratzea, lan baldintzak eta mailaz igotzeko aukerak hobetzea, taldeen eta egoeren anitzasuna kontuan hartuta

Objetivo Estratégico 3.1. Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones.

3.1.8. Helburu operatiboa. Enpresa eta erakunde pribatuetan berdintasun-planen kopurua handitzea.

Objetivo Operativo 3.1.8. Incrementar el número de planes para la igualdad en las empresas y entidades privadas.



EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE	EPEA PLAZO	AURREKONTUA PRESUPUESTO
Laguntza eskaeretako enpresei buruzko informazioa jasotzean sexuka banakatutako plantillaren informazioa eskatzea, eta berdintasun, kontziliazio, eta abarren planik baduten galdeztea. Incluir en la recogida de información sobre las empresas de las solicitudes de ayuda la desagregación por sexo de la plantilla, así como la existencia de planes de igualdad, de conciliación, etc.	SPRI	2016	Ez dago eskuragarri n.d.
Laguntzetako balorazio irizpideetako bat izan dadila berdintasun, kontziliazio, eta abarren planak edukitzea. Incluir como criterio de valoración de las ayudas la existencia de planes de igualdad, de conciliación,...	SPRI	2016	Ez dago eskuragarri n.d.



4. PROGRAMA: AHALDUNTZE SOZIAL ETA POLITIKORAKO LAGUNTZA

PROGRAMA 4: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO

4.1. Helburu estrategikoa. Emakumeen elkarteen mugimendua sustatzea eta emakumeak horietan parte hartzera bultzatzea.

4.1.3. Helburu operativoa. Politika- eta gizarte-arloan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea, parte hartzeko formula berrien bidez.

Objetivo Estratégico 4.1. Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y la participación de las mujeres en el movimiento asociativo general.

Objetivo Operativo 4.1.3. Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito político y social mediante fórmulas emergentes de participación.

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE	EPEA PLAZO	AURREKONTUA PRESUPUESTO
"+ digital@-Lankidetza" eta "Zuzendaritza-karguentzako gaitasun digitalak (BT)" laguntza programetan parte hartzen duten emakume elkarteei buruzko datuak jasotzea. Recoger datos de asociaciones de mujeres que participan en los programas de ayuda "+ digital@-Lankidetza", "Competencias Digitales para directivos (BT)".	SPRI	2014	0€



4.2. Helburu estrategikoa. Erabaki- eta eragin-guneetan emakumeen presentzia eta partaidetza handitzea.

4.2.2. Helburu operativoa. Sektore pribatuko enpresetako erabaki-guneetan eta zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea.

Objetivo Estratégico 4.2. Incrementar el acceso, presencia y participación de las mujeres a los ámbitos de decisión e influencia.

Objetivo Operativo 4.2.2. Incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de empresas del sector privado.

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE	EPEA PLAZO	AURREKONTUA PRESUPUESTO
ETEen Ondorengotza programan genero ikuspegia sartzea, ETEetako emakumezko “ondorengoei” buruzko datuak jasoz. Incluir la perspectiva de género en el programa Sucesión en la Pyme, recogiendo los datos de mujeres “sucesoras” de pymes.	SPRI	2016	Ez dago eskuragarri n.d.
Lidergo eta zuzendaritza ikastaroetan genero ikuspegia sartzea. Incluir la perspectiva de género en los cursos de liderazgo y dirección.	SPRI	2015	Ez dago eskuragarri n.d.



II. ARDATZA. GIZARTE-ANTOLAKETA ERANTZUKIDEA

ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

5. PROGRAMA: ERANTZUKIDETASUNA ETA DENBORAREN ERABILERA BERRIAK

PROGRAMA 5: CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

5.2 Helburu estrategikoak. Emakumeek aislaldian eta autonomia/independencia ekonomikoa lortzeko ekintzetan ematen duten denbora handitzea.

5.2.2. Helburu operativoa. Genero etena murriztea emakumeek eta gizonek ordaindutako lanari eta prestakuntzari eskaintzen dioten denboran, lan karga osoa handitu gabe.

Objetivo Estratégico 5.2. Aumentar el tiempo que las mujeres destinan al disfrute del ocio y el destinado a la consecución de la autonomía/independencia económica.

Objetivo Operativo 5.2.2. Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y por los hombres al trabajo remunerado y la formación, sin que se produzca un aumento de la carga global de trabajo.

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE	EPEA PLAZO	AURREKONTUA PRESUPUESTO
Prestakuntza ikastaroetara joaten diren langileak genero ikuspegitik aztertzea. Azterketa hori aurrekontuaren memorian sartzea. Analizar con perspectiva de género la asistencia a cursos de formación del personal. Incluyéndola en la memoria del presupuesto.	SPRI Taldea Grupo SPRI	2014	0€



6. PROGRAMA: KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA

PROGRAMA 6: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

6.1 Helburu estrategikoa. Enpresen kultura eta jarduera kontziliazio erantzukiderantz aldatzea.

6.1.2. Helburu operativo. Administrazio publikoak eta sektore publikoko beste empresa batzuek kontziliazio erantzukiderako hartutako neurri kopurua handitzea.

Objetivo Estratégico 6.1. Modificar la cultura y práctica empresarial hacia la conciliación corresponsable.

Objetivo Operativo 6.1.2. Incrementar el número de medidas de conciliación corresponsable adoptadas por la administración pública y otras empresas del sector público.

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE	EPEA PLAZO	AURREKONTUA PRESUPUESTO
Plantillak bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa erantzukidetasunez kontziliatzeko izan ditzakeen premia desberdinak identifikatzea eta kontziliazio neurriak premia horien arabera egokitzea. Identificar las diferentes necesidades que puede tener la plantilla en relación a la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral para ajustar las medidas de conciliación a las necesidades existentes.	Negoziazio Kolektiboa Negociación Colectiva	2015	0€

6.2. Helburu estrategikoa. Zerbitzuen ordutegien malgutasuna eta estaldura zabaltzea.

6.2.2. Helburu operativo. Herritarrei eskaintzen zaizkien zerbitzuen ordutegien malgutasuna zabaltzea, langileen kontziliazio erantzukidea bermatuta.



Objetivo Estratégico 6.2. Ampliar la cobertura y flexibilidad de horarios de los servicios.

Objetivo Operativo 6.2.2. Incrementar la flexibilidad horaria de los servicios dirigidos a la ciudadanía, garantizando la conciliación corresponsable de sus empleados y empleadas.

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE	EPEA PLAZO	AURREKONTUA PRESUPUESTO
Telematikoki egin daitezkeen barne prozedura administratiboak emendatzea. Incrementar el número de procedimientos administrativos internos que puedan realizarse telemáticamente.	SPRI Taldea Grupo SPRI	2016	Ez dago eskuragarri N.D.
Telematikoki trimitatu daitezkeen lagunza/zerbitzu kopurua emendatzea. Incrementar el número de ayudas/servicios que puedan tramitarse telemáticamente.		2015	

III. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA DESAGERRARAZTEA

ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

7. PROGRAMA: SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

PROGRAMA 7: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

7.1. Helburu estrategikoa. Indarkeriarik gabeko portaera eta ereduak bultzatzea.

7.1.1. Helburu operatiboa. Pertsonak euren sexuaren arabera maila handiagokoak edo txikiagokoak direla adierazten duten hedabideetako irudi eta edukiak kentzea, bai eta pertsonak sexu-objektu huts bezala aurkezten dituztenak edota emakumeen kontrako indarkeria justifikatzen, hutsaltzen edota bultzatzen dutenak.



Objetivo Estratégico 7.1. Impulsar el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos.

Objetivo Operativo 7.1.1. Eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en función del sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia y, en particular, a la violencia contra las mujeres.

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE	EPEA PLAZO	AURREKONTUA PRESUPUESTO
Kanpainetan emakume eta gizonen irudiak genero estereotipoetatik urrun daudela bermatzea. Cuidar en las campañas, la presentación de imágenes de mujeres y hombres alejados de los estereotipos de género.	SPRI Taldea Grupo SPRI	2014	0€

7.1.3. Helburu operativoa. Ondoko hauetan parte hartzen duten pertsonen –batik bat mutil eta gizonen– kopurua handitzea: desberdintasunaren eta emakumeen kontrako indarkeriaren arteko harremana agerrazaten duten, prebenitzen laguntzen duten eta indarkeriarik gabeko gatazken konponbidea sustatzen duten programa eta jarduerak.

Objetivo Operativo 7.1.3. Incrementar el número de personas, especialmente chicos y hombres, que participan en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencia contra las mujeres o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos.

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE	EPEA PLAZO	AURREKONTUA PRESUPUESTO
Azaroaren 25eko ekintzen berri ematea. Difundir las actividades del 25 de noviembre.	SPRI Taldea Grupo SPRI	2014	0€



8. PROGRAMA: DETEKTATZEA ETA ARRETA

PROGRAMA 8: DETECCIÓN Y ATENCIÓN

8.2 Helburu estrategikoa. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei babesia eta arreta osoa bermatzea.

8.2.3. Helburu operativo. Beren lantokietan jazarpen sexistaren kontrako prebentzio- eta arreta-protokoloen estaldura duten pertsona kopurua handitzea.

Objetivo Estratégico 8.2. Garantizar la protección y la atención integral a las víctimas de la violencia contra las mujeres.

Objetivo Operativo 8.2.3. Aumentar el número de personas que en su centro de trabajo cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención ante el acoso sexual y sexista.

EKINTZA ACTUACIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE	EPEA PLAZO	AURREKONTUA PRESUPUESTO
Sexu jazarpenari aurre egiteko prebentzio eta arreta protokolo bat egin eta ezartzea. Elaborar e implantar un protocolo de prevención y atención ante el acoso sexual.	SPRI Taldea Grupo SPRI	2015	0€