

Leartibai Fundazioaren Berdintasunerako II. Plana (2024-2027)

2023ko uztaila



AURKIBIDEA

1.	SARRERA	2
1.1.	Leartibai Fundazioari buruz	2
1.2.	Berdintasun-diagnostikoa eta -plana zer diren	2
1.3.	Araudi markoa.....	4
2.	PROZESUAREN NONDIK NORAKOAK.....	7
2.1.	Metodologia	7
2.2.	Egiturak.....	8
3.	DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO NAGUSIAK.....	9
3.1.	Leartibai Fundazioaren erronka nagusiak	11
4.	SOLDATA IKUSKARITZA.....	12
4.1.	Soldata ikuskaritzaren indarraldia	12
4.2.	Soldata ikuskaritzaren ondorioak	12
4.3.	Soldata ikuskaritzaren ondorioetatik eratorritako ekintza-plana.....	12
5.	LEARTIBAI FUNDAZIOAREN BERDINTASUNERAKO II. PLANA	13
5.1.	Berdintasun-planaren pertsona, lurralde eta denbora-eremua.....	13
5.2.	Leartibai Fundazioaren Berdintasunerako II. Plana	13
5.3.	Ekintza-plana	14
6.	PLANA GARATZEKO EGITURAK ETA BALIABIDEAK	23
6.1.	Egiturak.....	23
6.2.	Plana garatzeko baliabideak	24
7.	PLANAREN SEGIMENDUA ETA EBALUAZIOA.....	25
7.1.	Segimendua.....	25
7.2.	Ebaluazioa	26
7.3.	Aldaketa-prozedura.....	26
	Eranskina: 2024ko kudeaketa-plana.....	27

1. SARRERA

1.1. Leartibai Fundazioari buruz

Leartibai Fundazioa toki garapenerako erakundea eta ZTBES-eko agentea da. Bere helburua Lea-Artibai eskualdearen garapen ekonomikoa da eta horretarako eragile publiko eta pribatuak ditu bidelagun.

Lehen Azaro Fundazioa eta Leartibai Garapen Agentzia bi erakunde ezberdin ziren. Erakundearen historia 2001ean abiatzen da, Azaro Fundazioaren sorrerarekin batera. Lea Artibai Ikastetxeak, Markina-Xemeingo Udalak, Lea Ibarreko Amankomunazgoak eta Okamikako industrialdeak sortu zuten.

2002. urtean Azaro Fundazioak bere jarduera abiatu zuen, ekintzaileei zuzenduta bereziki, eta Leartibai Garapen Agentzia ere sortu zen.

Hurrengo urteetan tokian tokiko hainbat proiektu garatzen aritu dira bi erakundeak, eskualdeko garapena bultzatuz espazio ezberdinetatik.

2022an bateratze-prozesu bat egin zuten eta, geroztik, erakunde bakarra da Leartibai Fundazioa, bien jarduerak bateratzen dituen.

Leartibai Fundazioa, Lea-Artibai eskualderen garapen ekonomikoaren alde lan egitea helburu duen fundazioa da. Markina-Xemeinen kokatuta dago, Leartibai Berrikuntza Gunean, baina eskualdeko hamabi udalerrietan eragiten du.

Leartibai Fundazioak, arlo ekonomikoa osatzen duten sektore guztien lehiakortasunean eragiten du, enpresa sarea berrituz, ekintzailetza eta enplegarritasuna landuz, eta lurraldearen garapena eta promoziorako estrategien bultzatzailea izanik, guztia erakundearen eta ingurunearen jasangarritasuna bilatuz.

1.2. Berdintasun-diagnostikoa eta -plana zer diren

Berdintasunerako Plana **modu ordenatuan antolatutako neurri multzoa** da. Egoeraren diagnosia egin ondoren, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzera eta sexuak eragindako diskriminazioa desagerraraztera zuzenduta dago.

Benetako berdintasuna **tratu-berdintasuna** da. Pertsonaren sexuan oinarrituriko diskriminaziorik ezan, zuzenekoan eta zeharkakoan, islatzen da. **Zuzeneko diskriminazioa** dago pertsona batek beste batek baino tratu hobea jasotzen duenean sexua edo sexuarekin lotutako beste edozer dela-eta. **Zeharkako diskriminazioa** da gertaera batek sexu bereko pertsonen proportzio handi bati kaltea dakarkionean oinarri-oinarrian.

Printzipio honek bereizketaren ideia dakar izatezko berdintasunerako beharrezko bitartekotza lez. Bitartekotza horrek aukerak eta emaitzak behar dituenek gero, beharrezkoa da aukera-berdintasunean lan egitea, hots, gizonekin alderatuta berdintasunaren arloan duintasunez tratatuak izateko eskubidean.

Aukera-berdintasunaren **helburua esku-hartzeko markoa sortzea da**, gizarteko arlo guztietan baldintza, ikusgarritasun, autonomia eta erantzukizun berekin askatasunez parte hartzeko modua ematen diena emakumeei eta gizonei. Kalitate-terminoa da eta giza eskubideekin lotuta dago zuzenean. Emakumeen bizitza-kalitate handiagoa lortzeko tresna da, eta horretarako, ekintza positiboak erabiltzen ditu.

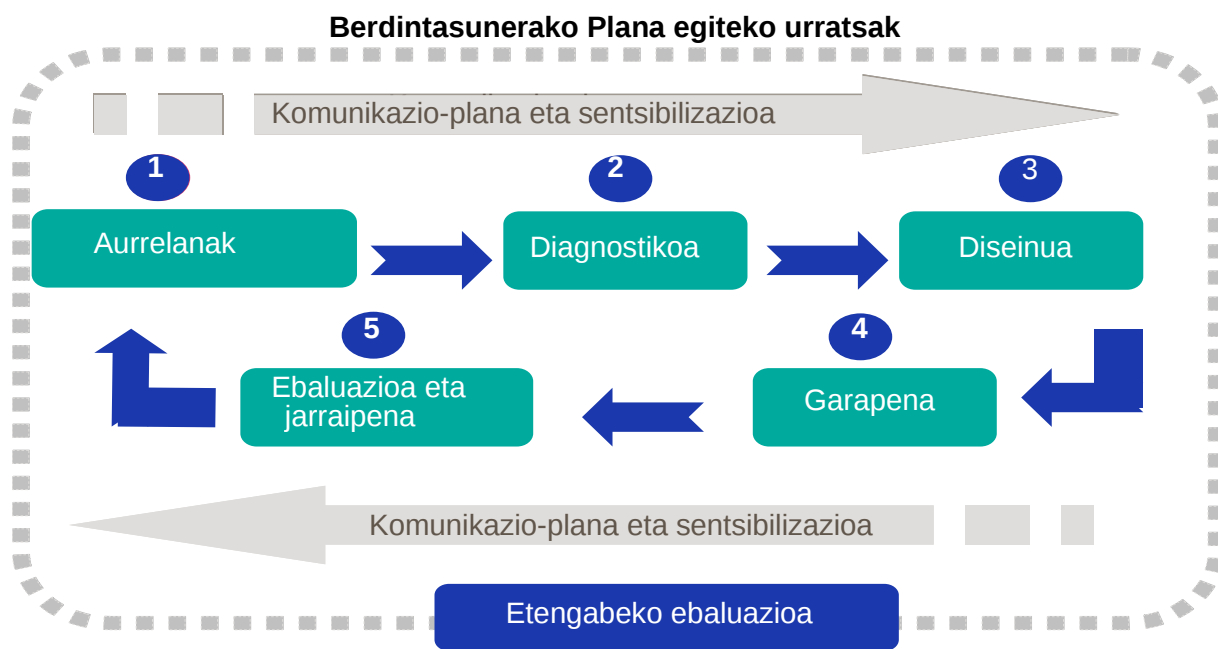
Ekintza positiboak aldi baterako neurriak, abiapuntua eta tratamendu berezia dira aukera-berdintasuna lortzeko. Beste neurri mota batzuekin du lotura, **helmuga den diskriminazio positiboarekin**: hasieran emaitzak bermatzen dituzten neurriak dira. Abiapuntuan desabantailak dituztenen aldeko estrategia batean datza ekintza positiboa, hain zuzen ere, abantaila daramatenen mailara iritsi daitezen. Horrela, une jakin batean aukera-berdintasunera iritsiko da.

Ekintza horiek ekintza positiboko planak edo Berdintasun Planak deitzen ditugun horietan biltzen dira. Helburuak egituratzen dituzten tresna politikoak eta administratiboak dira, aukera-berdintasuna lortzeko jarduketara zehatzak bideratzen dituztenak.

Ekintza Planen estrategia nagusia genero-ikuspegia txertatzea da. **Genero-ikuspegia aplikatzeak esan nahi du sistematikoki plangintza, garapen eta ebaluazio fase guztietan, emakumeen eta gizonen egoerak, baldintzak, beharrak eta nahiak aintzat hartzea**, betiere desberdintasunak desagerrarazteko eta berdintasuna erakundearen politika eta jarduketara guztietan sustatzeko helburu eta neurri espezifikoak txertatuz. Errealitatea genero-ikuspegitik aztertzeak hau esan nahi du:

- Emakume, gizon eta hauen erlazioen errealitatea aztertzerakoan egoten diren joera sexistak plazaratzea.
- Emakume eta gizonen desberdintasunaren atzean dauden egitura-faktoreak identifikatzea, desberdintasun hauek sortu edo birsortzen dituzten diskriminazio-era guztiak atzemanaz.
- Genero-erlazioak birdefinitu, emakumeen egoera agerian utziz, emakumeen beharrak eta interesak kontuan hartuz eta emakumeak gizarteari egiten dion ekarpenari balio handiagoa emanez.

Berdintasunerako Planak egiteko orduan kontu horiek guztiak aztertu egiten dira. Jarraian, Berdintasun Plana egiteko eman beharreko urratsak zeintzuk diren jaso dugu:



Berdintasunerako planez ari garenean, eraldaketa-prozesuak eragiteko tresnei buruz ari gara eta irudian ageri diren faseak jarraitzea komeni da. Proposamen honetan lehen hiru faseak landuko ditugu, baina behin hiru urrats horiek emanda, beharrezkoa litzateke Ekintza Ikastolak hurrengo faseak garatzeko ekimena hartzea. Fase horien guztien garapenean funtsezkoa izango da komunikazioa eta ematen ditugun urratsak etengabe ebaluatzea.

1.3. Araudi markoa

EAE-ko **Berdintasunerako 4/2005 Legeak** hasierako adierazpenean jasotzen duen modura, emakumeen aurkako bereizkeria era guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioak (NBEren Biltzar Nagusiak 1979ko abenduan onetsi zuen, eta Espainiar Estatuak 1984ko otsailean berretsi) **emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa** aldarrikatu zuen. Konbentzio horren 2. Artikuluan, ondoko konpromisoa hartu zuten NBEko kideek: “printzipio hori legeen bidez edo beste bitarteko egoki batzuek erabiliz benetan betearazten dela bermatzea”.

Beste alde batetik, **1999ko maiatzaren 1ean Amsterdamgo Ituna** indarrean jarri zenetik, emakumeen eta gizonen berdintasuna Europar Batasunaren funtsezko printzipio bilakatu da. Europar Batasunaren Ituneko 3.2. artikularekin bat, Batasuneko eta kide diren estatueto politika eta ekintza guztietan integratu behar da emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatu eta horien berdintasuna sustatzeko helburua.

Euskadiko Autonomia Estatutuaren 9.1. artikulua, Espainiako Konstituzioan xedatutakoari aipamen bat eginez, berdintasunerako eskubidea eta sexuaren ziozko bereizkeriarik eza aldarrikatzen du. Horrez gainera, Estatutuaren 9.2.d artikuluan zera adierazten da: herri-aginteei pertsonen eta taldeen berdintasunerako baldintzak sustatzeko eta hori lortzeko oztupoak ezabatzeko betebeharra dute, berdintasun hori benetan eta modu eraginkorrean gauza dadin.

Era berean, **Eusko Legebiltzarrak, otsailaren 5eko 2/1988 Legea** onartuta (Emakunde, Emakumearen Euskal Erakundea, sorrarazteari buruzkoa da lege hori), lege horren zioen

adierazpenean jasotzen den bezala, lehen mailako gaitzat jo zen emakumeekin bereizkeriaz jokatzeko era guztiak benetan ezabatzea eta emakumeek gure Erkidegoko alor guztietan esku-hartzeari bultzatzea egiteko beharrezkoak izan daitezkeen neurriak hartzea; halaber, bere gain hartu zuen arlo horretan ekintza bateratuari indar egiteko lana ere.

2/1988 Lege hori garatze aldera, Eusko Jaurlaritzak Euskal Autonomia Erkidegoko **emakumeentzako ekintza positiboko zazpi plan onetsi ditu**. Plan horietan euskal herri-administrazioen esku-hartzearen oinarritzko gida-lerroak jasotzen dira, emakumeen eta gizonen berdintasuna bizitzako eremu guztietan bultzatzeari dagokionez.

Eusko Jaurlaritzak bata bestearen atzetik onartutako berdintasunerako planek **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak enpresen barruan berdintasuna sustatzeko jasotzen dituen neurriak** bultzatzeko eta garatzeko bidea eman dute. Lege horrek, besteak beste, 40. Artikuluan, emakumeen eta gizonen berdintasuna barruko funtzionamenduan zein kanporako jardueran sustatzeko planak edo neurriak martxan jartzera behartzen ditu diru publikoz osatutako enpresak eta enpresa pribatuak (langile-kopuruaren arabera). Horrez gain, Plan horien jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak zehaztera ere behartzen ditu.

Gerora, **3/2007 Lege Organikoak**, ildo beretik, berdintasunerako plan bat ezartzera behartu ditu **250 langiletik gorako enpresa** guztiak.

Idea bera jasotzen du 2007ko **martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak**: legearen aurrean parekidetasun formala erabat aitortuta egon arren, errealitateak beste egoera bat erakusten digu. Horren adibide modura, adierazle hauek aipatzen dira: emakumeen aurkako indarkeria, soldatarekin lotutako diskriminazioa, alargun-pentsioekin lotutako diskriminazioa, emakumezkoen artean langabezia handiagoa izatea, emakumeen presentzia txikia erantzukizuneko postuetan (politikaren, kulturaren edota ekonomiaren alorrean), bizitza pertsonala, familiarra eta lana uztartzeko zailtasunak... Horiek guztiak garbi adierazten digute parekidetasuna lortzeke dagoen lana dela eta, horrenbestez, tresna berriak behar ditugula.

Errealitate horri erantzuteko, 3/2007 Lege Organikoak hainbat neurri jasotzen ditu. Besteak beste, aukera-berdintasunean oinarritutako lanerako eskubideaz hitz egiten da, kapituluz kapitulu honako gai hauekin lotutako edukiak jasoz:

- Tratu bera eta aukera-berdintasuna lan-munduan
- Berdintasuna eta bateragarritasuna.
- Berdintasun Planak enpresetan eta berdintasuna sustatzeko bestelako neurriak
- Berdintasunaren eremuan egindako lana saritzea

6/2019 Errege Lege Dekretua, **martxoaren 1ekoa, enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurrienak**, orain arte erabilitako neurriak ez zirela eraginkorrak izan onartzen da, eta oinarritzko eskubideen bermea lortzeko ekintza berriak ezarri behar direla aitortzen da. Horretarako, legezko testuan bertan, hitzaurrean, honako hau jasotzen da:

“Berdintasun-ezaren egoera horrek, zeina soldata-arrakalan ikusten den -ez baita murriztu azken urteotan-, Estatuak premiaz eta halabeharrez jardutea eskatzen du, biztanleen erdiak diskriminazio gogorra jasaten dutenez gero eta horien oinarritzko eskubideei eragiten zaienez gero. (...) Are gehiago emakumeek Industria Iraultza 4.0 delakoaren erronkari aurre egin behar diotenean; izan ere, genero-arrakalen erakusgarri da emakume-kopurua urria izatea zientziaren, teknologiaren, ingeniariaren eta matematikaren arloetan. Sortzen ari diren lanpostu berriak ondoen ordainduenak ere badira; horregatik, berdintasunaren aldeko politika publikoen bidez, emakumeak zientziaren,

ikerketaren eta teknologiaren eremuetan sartzea eta garatzea eragozten duten oztopoak kendu behar dira”.

Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak, lanean eta lanean emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoak, Lege Organikoan jasota zeuden eskakizunak zehazten eta zabaltzen ditu.

6/2019 Errege Lege Dekretuan 3/2007 Lege Organikoa aldatzea planteatzen zen, besteak beste, **berdintasunerako planak idazteko eskakizuna berrogeita hamar langile edo gehiagoko enpresei zabaltzeko**, eta horiek erregistroan inskribatzeko betebeharra sortzeko. Eta aipatzen zen, halaber, erregelamendu bidez garatuko zirela Berdintasun Planen diagnostikoa, edukiak, irakasgaiak, soldaten auditoretzak, jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistemak eta Berdintasun Planen Erregistroa, haien eraketari, ezaugarriei eta inskribatzeko eta eskuratzeko baldintzei dagokienez. Bi errege dekretu berriek alderdi horiek zehazten dituzte.

Berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordetzeari buruzko **maiatzaren 28ko 73/2010 Errege Dekretuak eta emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuak** helburu hauek dituzte: batetik, berdintasunerako planak erregelamendu bidez garatzeko legezko agindua betetzea, eta, bestetik, **berdintasun-planen erregistroa** egitea eta **ordainsarien arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu berdintasunerako eta bereizkeriarik ezerako eskubidea gauzatzeko berariazko neurriak ezartzea**, hurrenez hurren. Errege dekretuen helburua berdintasun planen eraginkortasuna eta haien erregistroa bermatzea da, ordainsari berdintasuna barne.

2. PROZESUAREN NONDIK NORAKOAK

Leartibai Fundazioko I. Plana ebaluatu, diagnostikoa berritu eta II. Plana diseinatzeko prozesua 2023ko urtearen lehenengo erdian zehar burutu dugu. Prozesuak lau fase izan ditu:



Egitasmoa abiatu



**I.Plana ebaluatu
eta erakundearen
diagnostikoa
berritu**



**Berdintasunerako
II. Plana diseinatu**



Emitza baloratu

Jarraian, hilabete hauetan ikuspegi metodologiko batetik prozesuan zehar egindako lana xehetasun gehiagorekin azalduko dugu.

2.1. Metodologia

Prozesua metodologikoki diseinatzeko IAP (Ikerketa Ekintza Parte-hartzailea) izenaz ezagutzen dugun metodologiaren oinarriak hartu ditugu kontuan. Xedea talde-hausnarketa eta talde-harremana bideratzeko prozesuak zabaltzea eta prozesu horien bidez, harremanak aldatzeaz gainera, posizionamenduak, egitasmoak eta estrategiak eraikitzea da.

Horrez gain, Emakundek markatutako irizpideak zein azken Errege Dekretuek jasotako betebeharrak jarraituz diseinatu eta garatu dugu Leartibai Fundazioko berdintasun egoeraren diagnostikoa eta Plana egiteko prozesua.

Datu-bilketa egiteko, informazio kualitatiboa eta kuantitatiboa erabili dugu. Izan ere, adierazle kuantitatiboak oso tresna baliotsuak dira hasierako egoera ezagutzeko, baina informazio kualitatiboa erabiliz, egoera ezagutzeaz gain, egoera hori hobeto interpretatu eta ulertu ahal izan dugu.

Hauek dira datu-bilketa egiteko erabili ditugun informazio-iturriak:

- Langileei buruzko datu kuantitatiboak
- Erakundearen inguruko dokumentazioa
- Langileei sakoneko elkarrizketak (2)

2.2. Egiturak

Leartibai Fundazioko Berdintasunerako II. Plana diseinatzeko prozesua gidatzeko, lanerako bi egitura sortu ditugu:

TALDE ERAGILEA

PARTAIDEAK

- Leartibai Fundazioko Planaren arduraduna: Esti Plaza
- Elhuyarreko teknikaria

FUNTZIOAK

- Egitasmoa bideratzeko behar den informazioa jasotzea eta trukatzeta.
- Barne-komunikazioa diseinatzea eta bideratzea.
- Egitasmoaren ekintzak koordinatzea eta bideratzea.
- Egitasmoari segimendua egitea eta sor daitezkeen arazoen aurrean irtenbideak bilatzea.
- Negoziazio Batzordeko bilerak prestatzea.
- Egitasmoari etengabeko segimendua egitea.
- Prozesuaren eta emaitzaren balorazioa egitea.

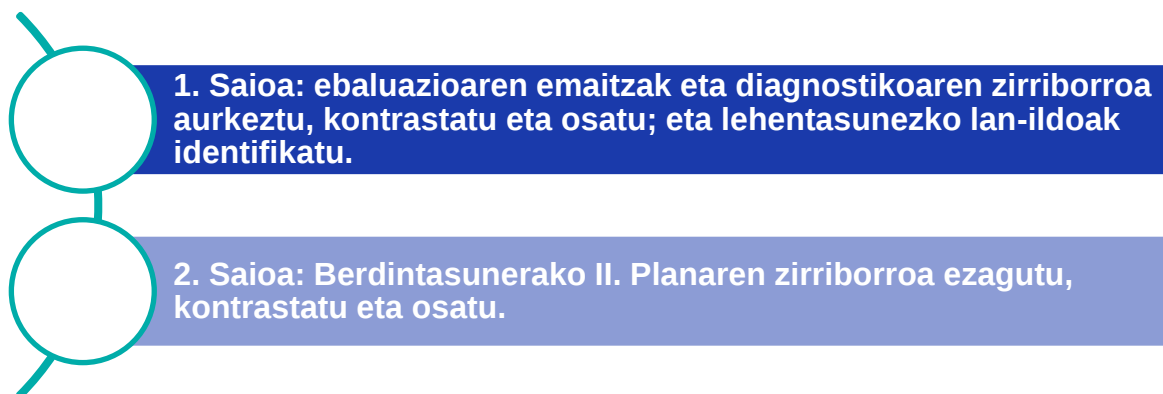
FUNTZIONAMENDUA

- Proiektuak iraun duen epean **3 bilera** egin ditu gune honek.

Bestetik, Berdintasunerako Planaren Negoziazio Batzordea sortu dugu prozesuaren edukiak lantzeko eta adosteko. Lege betebeharrei erantzutea eta, aldi berean, ikuspegi osatua izatea izan da taldea osatzeko irizpide nagusia. Honela bada, langileen ordezkariak eta erakundeko zuzendariak parte hartu dute kide ofizial gisa, eta Planaren arduradunak eta beste lankide batek beren iritzia eman eta egindako lana osatzeko:

- Ainhoa Arrizubieta (zuzendaria)
- Maider Legarra (langileen ordezkaria)
- Iñaki Liebana
- Esti Plaza

Negoziazio Batzordeak **bi lansaio** egin ditu, gai hauek lantzeko:



3. DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO NAGUSIAK

Diagnostikoa aparteko txosten batean jaso badugu ere, hona hemen bertatik ateratako ondorio nagusiak alderdiz alderdi:

Erakundearen kultura

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
- Eskualde-mailan errotuta eta saretuta dagoen erakundea da. - Misioan bertan jasotzen da aukera berdintasuna sustatzea eta gizarte kohesioa bermatzea. - Kultura berdinazale batekin bat egin dezaketen balioak ditu. - Genero berdintasunarekiko kezka handituz joan da azken urteotan. - Planaren arduraduna dago eta harreman zuzena du lankide guztiekin. - Laneko giroa ona eta konfiantzazkoa da.	- Berdintasuna ez da erakundearen balioetan berariaz aipatzen. - Lan-prozeduretan eta kudeaketa-sisteman genero-ikuspegia ez da sistematikoki aintzat hartzen. - Ez dago berariaz berdintasuna lantzen duen lantalde edota espaziorik. - Patronatuaren osaera oso maskulinizatua da, nahiz eta ordezkariak hautatzea ez dagoen Fundazioaren esku.

Langileen ezaugarri nagusiak

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
- Lantalde feminizatua da oro har. - Ez dago segregazio bertikalik; are gehiago, ardura-postuetan emakumeak dira nagusi. - Antzintasun handiko plantila da.	Sailka badago segregazioa, gizon guztiak sail berean kokatzen dira.

Langileen lan-baldintzak

* Aurten lehenengo aldiz Lanbideren bidezko kontratu programa batzuen bidezko kontratazioak egin dira Fundazioaren izenean eskualde-mailako proiektuak garatzeko. Horrek analisisa zaildu egin du.

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
- Lankide ia guztiek behin betiko kontratua eta lanaldi osokoa dute. - Ordutegia finkatuta badago ere malgutasuna dago. - Ez dago soldata arrakalarik.	Soldata arrakalaren datua nabarmen aldatzen da plantila osoa eta plantila egonkorra alderatuta.

Kontziliazio erantzunkidea

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
- Malgutasuna dago. - Oro har lankideek balorazio positiboa egiten dute eta erakundeko indargune bezala dute kontziliazioaren kudeaketa.	

Hautaketa, promozioa eta erakundea uztea

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
• Barne-promozioa hobesten da. • Hautaketa-prozesuetan zein barne-promozioetan aukera berdintasuna bermatuko dela jasota dago. • Azken lau urteetan bi emakume eta gizon bat izan dira promozioa izan dutenak. • Lankideen ustez aukera berberak dituztela promozionatzeko emakumeek zein gizonek.	• Adierazgarria da azken urteetan gizonezko gehiago kontratatu direla emakumezkoak baino. • Ez dago sistematizatuta pertsona berriei harreraren segimendua, erakunde txikia izatean ez da ezinbesteko gauza bat bezala ikusten.

Trebakuntza eta garapen-profesionala

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
• Epe luzerako trebakuntza-plan bat egiten dabilta, lanpostuaren beharrei egokitua. • Berdintasuneko berariazko ikastaroak jaso dituzte lankideek.	• Ez da trebakuntza-planik egiten bere horretan. • 2022ko datuei erreparatuta, ikusten da gizonek emakumeek baino trebakuntza-ordu gehiago jaso dituztela.

Lan-osasuna eta segurtasuna

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
• Lan-arriskuen prebentzio plana. Bertan, haurdunaldiarekin eta edoskitzearekin lotutako berariazko arriskuak aintzat hartzen dira. • Arrisku psikosozialen inguruko azterketa egin zen, datuak sexuaren arabera bereizita, eta berariazko neurriak planteatu dira.	

Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
• Leartibai Fundazioak badu sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa, eta lankide guztiek ezagutzen dute. • Protokoloa martxan dagoenetik ez da aktibatu behar izan.	• Batzuetan zalantza dago zer punturaino dauden lankideak ahaldunduta kasu hauetan jarduteko.

Komunikazio berdinalea eta gardena

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
- Leartibai Fundazioak landu ditu berariazko komunikazio-irizpideak hizkuntzaren edota irudien erabilera berdinzalea egiteko. - Gaiaren inguruko formazioa egin dute lankide guztiek. - Hainbat dokumentu zein web orria errebisatu dira.	- Lankide guztiek ez dute beti presente izaten, nahiz eta saiakera badagoen eta hobekuntza ikusten den. - Zailtasun gehien gaztelaniaren erabilerak ematen ditu.

Erakundearen jardura

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
- Inguruko erakunde askorekin hartu-emana du Leartibai Fundazioak. - Genero-ikuspegia txertatzeko edo emakumeen aldeko ekintza positiboak egiteko hainbat ekintza/proiektu aurrera eramane dira.	Proiektu konkretuetatik haratago, genero-ikuspegia ez dago eguneroko lanean integratuta.

Edozein modutan, informazio horretan sakondu nahi izanez gero, Leartibai Fundazioako Berdintasun-egoeraren Diagnostiko osoa jasotzen duen dokumentura jo.

3.1. Leartibai Fundazioaren erronka nagusiak

Diagnostikotik ateratako guztia Berdintasunerako Planaren Negoiazio Batzordean lankideen ordezkariekin landu, aztertu eta hausnartu ostean, bi erronka nagusi identifikatu ditugu hurrengo urteetan lehentasunez lantzeko:

1. Jardueran genero-ikuspegia txertatzeko urratsak ematea Leartibai Fundazioaren jardura-eremu guztietan.
2. Orain arte egindako lanean sakontzen jarraitzea.

4. SOLDATA IKUSKARITZA

Soldata-ikuskaritzaren xedea izan da Leartibai Fundazioan ordainsari sistemak ordainsarien arloan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren aplikazio eraginkorra betetzen duen egiaztatze behar den informazioa lortzea. Analisi hori Leartibai Fundazioaren berdintasun egoeraren diagnostikoaren baitan egin da, eta diagnostiko-txostenaren parte da, eranskin gisa.

4.1. Soldata ikuskaritzaren indarraldia

Ordainsarien auditoretzak Berdintasunerako II. Planaren indarraldia izango du, hau da, 2027ko abuztura bitartekoa.

4.2. Soldata ikuskaritzaren ondorioak

Auditoretza honetan aztertutakoaren arabera, ondorio hauek atera ditzakegu:

- Sistema egokia da, erakunde publikoen eta administrazioen gomendioen arabera, bai estatukoak bai nazioartekoak.
- Leartibai Fundazioaren ordainsari-sistemak genero-bereizketarik ez egitea bermatzen du, faktoreetan eta graduatan oinarritutako sistema analogikoa delako.
- Enpresako pertsona guztien ordainsarien azterketa orokorra egin ondoren, ez da soldata-arrakalarik hauteman.
- Soldata guztiak eskakizun eta balio-mailen arabera multzokatuta eta generoaren arabera bereizita aztertu ondoren, ez da soldata-arrakala hautematen.

4.3. Soldata ikuskaritzaren ondorioetatik eratorritako ekintza-plana

Leartibai Fundazioaren konpromisoa argia izanik, berdintasun-parametroak hobetzeko esku-hartzeak definitu ditugu eta Berdintasunerako II. Planean txertatuko ditugu. Hauek dira soldaten ikuskaritzari dagokionez zerikusi zuzena izan dezaketenak parametroen hobekuntzan:

- Soldaten erregistroa egingo dugu urtero eta emaitzei segimendua egingo diegu, arrakalak aztertuz eta horien bilakaerari segimendua eginez.
- Ardura-postuetan emakumeak presente egoten jarraitzeko neurriak hartzen jarraituko dugu.
- Komunikazio (hitzezkoa, idatzizkoa, zein, irudi bidezkoa) inklusiboaren garrantziaz jabetzeko lanketan sakontzen jarraituko dugu lantalde osoarekin.
- Lankideak gaiaren inguruan trebatzen eta sentsibilizatzen jarraitzeko urratsak emango ditugu.

5. LEARTIBAI FUNDAZIOAREN BERDINTASUNERAKO II. PLANA

5.1. Berdintasun-planaren pertsona, lurralde eta denbora eremua

Berdintasun plan honek Leartibai Fundazioan lan egiten duten pertsonengan izango du eragina. Landutako diagnosian ere Fundazioa osatzen duten pertsonen ezaugarriak hartu dira kontutan. Momentu honetan, 16 langilez osatutako plantilla dauka Leartibai Fundazioak, 13 emakumek eta 3 gizonek osatuta.

Markina-Xemeinen du egoitza fundazioak eta Lea-Artibai eskualdea da bere eragin eremua. Honako herriek osatzen dute eskualdea: Amoroto, Aulesti, Berriatua, Etxebarria, Gizaburuaga, Ispaster, Lekeitio, Markina-Xemein, Mendexa, Munitibar Arbatzegi-Gerrikaitz, Ondarroa eta Ziortza-Bolibar.

Berdintasun planaren bigentzia 2024ko urtariletik 2027ko abendura bitartekoa izango da.

5.2. Leartibai Fundazioaren Berdintasunerako II. Plana

Leartibai Fundazioko Berdintasunerako II. Planak 4 urteko iraunaldia izango du, 2023ko irailean hasi eta 2027ko abuztura bitarte.

Planak guztira 3 eragin-eremu, 10 helburu eta 43 ekintza jasotzen ditu. Urteetako banaketari erreparatuz, lehenengo urteetan ekintza gehiago aurreikusten dira hurrengoetan baino; hala ere, banaketa nahiko orekatua da, batez ere aintzat hartuta lehenengo urteetako ekintza batzuek hurrengo urteetakoak ahalbidetuko dituztela.

2024	2025	2026	2027
34 ekintza	32 ekintza	26 ekintza	24 ekintza

Honako hauek dira Leartibai Fundazioaren Berdintasunerako II. Planaren eragin-eremu bakoitzeko programak, helburuak eta ekintza-kopurua:

5.3. Ekintza-plana

Hurrengo orrietan Leartibai Fundazioaren Berdintasunerako II. Planaren ekintzak jaso ditugu, eta baita horiek aurrera eramateko aurreikusitako kronograma eta arduradunak ere. Edozein modutan, erakundeak guzti hori Exceleko tresna batean jasota izango du eta hori erabiliko du, aurrerago azalduko dugun bezala, Planari segimendua egin eta urteko kudeaketa planak prestatzeko.

ARDATZAK	HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNAK	2024	2025	2026	2027	JARRAIPEN-ADIERAZLEAK
1. BERDINTASUNERAKO PLANA ERAKUNDEAREN KUDEAKETAN INTEGRATzea	1.1. Leartibai Fundazioaren eguneroko jardunean berdintasun politikak integratzea.	1.1.1. Berdintasunerako Plana eta honekin lotutako jarduerak Leartibai Fundazioaren urteko kudeaketa planean zein erakundearen eguneroko dinamikan integratu; hau da, antolaketa orokorra egitean hau ere integratzea.	Planaren arduraduna	X	X	X	X	Urteko kudeaketa planean integratu den bai edo ez.
		1.1.2. Urtean behin, gutxienez, talde osoa elkartzen den bileran batean Berdintasunerako Planaren baitan egiten ari den lanaren berri eman, lantalde osoak presente izan dezan. Urteko gestio planaren bilerak izan daitezke aproposak, urtean lau egiten dira.	Planaren arduraduna	X	X	X	X	Berdintasun Planari jarraipenik egin zaion talde osoko bileran.
		1.1.3. Berdintasunerako Planaren txostena web orrian eskuragarri jarri eta berdintasunarekiko konpromisoa adierazi.	Planaren arduraduna	X				Plana web orrian eskuragarri jarri den edo ez.
		1.1.4. Egun puntualen bueltan (martxoaren 8a, azaroaren 25a, ekainaren 28a...) erakunde bezala konpromisoa erakutsi.	Planaren arduraduna	X	X	X	X	Urtean ekimen bat baino gehiago egin izana berdintasunaren aldeko konpromisoa erakusteko.

	1.2. Berdintasunerako Plana abiatzea eta garatzea, horretarako beharrezkoak diren bitartekoak ezarriz.	1.2.1. Berdintasunerako Plana garatu ahal izateko beharrezko baliabideak aurreikusi: aurrekontua eta dedikazioa.	Zuzendaria	X	X	X	X	Berariazko aurrekontua esleitu den Plana garatzeko. Plana garatzeko beharrezko dedikazioa izan duten lankideek.
		1.2.2. Excel tresna elikatu eta segimendua egin, ekintzen betetze-maila neurtuz eta ekintza gakoan inpaktu-adierazleak aginte-taulan jasoz; urte bukaeran, memoriako datuak biltzearekin batera.	Planaren arduraduna	X	X	X	X	Exceleko taulari segimendua egin zaion. Inpaktu-adierazleen datuak jaso diren.
		1.2.3. Planaren garapenaren erdian tarteko ebaluazioa egin, ordura arte garapena nola joan den aztertu eta, beharrezkoa balitz, hurrengo urteetara begira neurri zuzentzaileak aplikatzeko.	Planaren arduraduna Zuzendaria		X			Tarteko ebaluazioa egin den.
		1.2.4. Urtero soldaten erregistroa berritu eta arrakalarik ba ote dagoen aztertu, bilakaerari segimendua eginez.	Zuzendaria Pertsonen arduraduna	X	X	X	X	Urtero soldaten erregistroa egin den edo ez.
		1.2.5. Emakunderen erakunde laguntzaile izateko beharrezkoak diren lanak aurrera eramaten jarraitu, egokitzen denean Emakunderi Planaren garapenaren berri emanez.	Planaren arduraduna	X		X		Emakunderi erakunde laguntzaile izatearen jarraipen-txostena bidali zaion edo ez.

ARDATZAK	HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNAK	2024	2025	2026	2027	JARRAIPEN-ADIERAZLEAK
2. PERTSONEN KUDEAKETA BERDINZALEA	2.1. Leartibai Fundazioa osatzen duten pertsonak berdintasunean eta feminismoan trebatzea, kasu batzuetan ezagutza tekniko eta beste batzuetan kontzientziazio orokorra sustatuz	2.1.1. Langileen trebakuntza-planean feminismoarekin edota genero-berdintasunarekin lotutako gaiak txertatu; urterik urte Planaren garapenean egokitzen diren ekintzekin modu kongruentean.	Planaren arduraduna Pertsonen arduraduna	X	X	X	X	Berdintasunari buruzko ikastaroak aurrera atera diren edo ez
		2.1.2. Trebakuntza-planean aurreikusita egon ez arren, berdintasuneko trebakuntzen berri izaten dugunetan lankideei berri eman eta interesgarria balitz parte hartzea baloratu: Emakundek antolatzen dituen ikastaroak, gure gai espezifikoetan egon daitezkeen ikastaroak...	Planaren arduraduna	X	X	X	X	Leartibai Fundaziotik kanpo berdintasunari buruzko trebakuntzen parte hartu den (Emakunderena k adibidez).
	2.2. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioan lan egitea eta gertatuko balitz, erakundeak honi erantzuteko tresna nahikoa izango dituela bermatzea	2.2.1. Sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen protokoloa eguneratu legedia berriari egokitzeko.	Planaren arduraduna	X				Protokoloa eguneratu den.
		2.2.2. Trebakuntza bat egin sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan trebatzeko, sentsibilizatzeko eta balizko kasu baten aurrean nola jardun lantzeko.	Planaren arduraduna	X				Trebakuntza egin den
	2.3. Emakumeen garapen-profesionalerako	2.3.1. Hautaketa-prozesuetan eta barne-promozioetan datuei segimendua egin bi urterik behin datua jaso, eta arrakalarik identifikatuko balitz gaia berariaz landu.	Pertsonen arduraduna		X		X	Datua jaso den. Arrakalarik balego neurririk hartu den.

	aukerak bermatzen jarraitzea	2.3.2. Lanpostuen balorazioa eta trebakuntza-plana diseinatzean genero-ikuspegia aintzat hartu.	Pertsonen arduraduna	X				Lanpostuen balorazioan sexuen araberako datuak aztertu diren. Genero-rol eta -estereotipoak aintzat hartu diren analisia egitean. Genero-bereizkeriaren bat identifikatu bada, neurri zuzentzaileak proposatzen den.
		2.3.3. Emakumeek ere trebakuntza egin dezaten sustatu, beren lanpostuan garatzen jarraitu dezaten, ahal den neurrian lanorduetan eta lanaldiarekiko modu proportzionalen.	Zuzendaria Pertsonen arduraduna	X	X	X	X	Lanorduetan eskainitako ikastaroetan emakumeen parte hartzea handitu den.
		2.3.4. Trebakuntza-datuei segimendua egin urtero eta beharrezkoa den kasuetan berariazko neurri zuzentzaileak hartu.	Zuzendaria Pertsonen arduraduna	X	X	X	X	Trebakuntza datuen segimendua adierazten duen akta edo txostenen bat izatea idatziz.
		2.3.5. Lanbideren laneratze programen bidezko kontratazioak Leartibai Fundazioaren bitartez egiten jarraitzen badira, datuari urtero segimendua egin eta emakumeen	Pertsonen arduraduna Planaren arduraduna	X	X	X	X	Lanbideren ikastaroetatik lan-merkatuan sartu duten emakume-

		laneratzeari ere mesede egingo diola bermatu.						kopurua urtez urte handitzea
		2.3.6. Kooperatiben Berdintasun mahaian emakumeak ahalduztzeko jarduerak proposatu, jada parte hartzen duten erakundeetan lan egiten duten emakumeentzat: adibidez, ardura-postuetan dauden emakumeentzat.	Planaren arduraduna	X		X		Ardura-postuetan dauden emakumeentzat ikastarorik antolatu den ahalduztzearen inguruan

ARDATZAK	HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNAK	2024	2025	2026	2027	JARRAIKEN-ADIERAZLEAK
3. JARDUERAN GENERO- IKUSPEGIA TXERTATZEA	3.1. Leartibai Fundazioak pertsonen inguruan jasotzen eta kudeatzen dituen datuak sexua-generoaren arabera bereizita jasotzea eta ustiatzea	3.1.1. Informazioa jasotzeko erabiltzen diren inprimaki, erregistro eta datu-baseak identifikatu: izen-emateak, galdetegiak, ekimenetako parte hartzaileak...	Planaren arduraduna Arlo arduradunak		X			Inprimaki, erregistro eta datu-baseen zerrenda egitea.
		3.1.2. Inprimaki eta erregistro-orrietan sexuaren-generoaren aldagaia nola txertatu adostu eta txertatu. Irakurketa integralagoak egiteko beste aldagairik txertatzearen egokitasuna aztertu (adina, jatorria, dibertsitate funtzionala, etab.).	Planaren arduraduna Arlo arduradunak Zuzendaria		X			Inprimaki, erregistro eta datu-baseetan adierazle berriak txertatu diren edo ez.
		3.1.3. Inprimakien eta erregistro-orrien bidez jasotako informazioa kudeatzeko	Planaren arduraduna		X			Inprimaki, erregistro eta

		erabiltzen diren datu-baseak eta abarrak aztertu eta horietan ere sexuaren-generoaren aldagaia txertatu.	Arlo arduradunak					datu-baseetan sexu-genero aldagaia txertatua dagoen.
		3.1.4. Datuak sexuaren-generoaren arabera bereizita aztertu balizko arrakalak ikusaraziz eta, beharrezkoa balitz, neurri zuzentzaileak hartu.	Planaren arduraduna Zuzendaria		X			Jasotako datu horien bidez azterketak egin diren eta arrakalak identifikatu diren.
		3.1.5. Urteroko memorietan datuak sexuaren-generoaren arabera bereizita aurkeztu.	Arlo arduradunak Zuzendaria		X	X	X	Memorietan datuak bereizkita jasotzen diren edo ez
	3.2. Leartibai Fundazioak egiten dituen komunikazio guztiak berdinzaleak eta barneratzaileak izatea	3.2.1. Komunikazioan berdintasun-ikuspegia txertatzen dugula bermatzeko tarteka dokumentu batzuk errebisatu eta ikusten ditugun akatsetatik ikasi.	Planaren arduraduna	X	X	X	X	Dokumentuak eta web orria errebisatu ditugun edo ez.
		3.2.2. Komunikazioan berdintasun-ikuspegia barneratzen jarraitzeko emailaz gogorarazpenak eta aholkuak bidali urtean behin edo bi aldiz.	Planaren arduraduna	X	X	X	X	Urtean gutxienez bidalketa bat egin den edo ez.
		3.2.3. Ekitaldi edota ekimenak antolatzen ditugunean hizlarien artean oreka bermatzen dela segimendua egin.	Planaren arduraduna Arlo arduradunak	X	X	X	X	Kanpora begira antolatu diren ekitaldietan ordezkaritza orekatua egon den ala ez
	3.3. Leartibai Fundazioaren jardueran genero-ikuspegia txertatzea	3.3.1. Lantaldeetan Leartibai Fundazioaren jarduera-eremu bakoitzean genero-ikuspegia txertatzeko ditugun aukeren inguruan gogoeta egin urtean behin, hobekuntzak integratzen joateko.	Planaren arduraduna					Fundazioaren jarduera-eremuan genero-ikuspegia txertatzeko gogoetak jasotzen dituen bi
			Arlo arduradunak	X	X	X	X	

							akta egotea gutxienez.	
	3.3.2. Beste lantalde edota jarduera-eremuetako kideekin ikaspenak konpartitu, genero-ikuspegia txertatzeko bidean egindako urratsetatik guztiok ikasi dezagun.	Planaren arduraduna Arlo arduradunak	X	X	X	X	Beste jarduera-eremuetan berdintasunari buruz hitz egin diren bileren aktak izatea	
	3.4. Arlo bakoitzetik berdintasuna sustatzea jardueraren bitartez	3.4.1. Emakume ekintzaileentzat berariazko sari bat antolatu, ikusgarritasuna eman eta egiten duten lana aitortzeko.	Ekintzailatza	X	X	X	X	Saria antolatu den edo ez
		3.4.2. Emakume ekintzaileen eguna antolatzen jarraitu, emakume ekintzaileen arteko sareak indartuz.	Ekintzailatza	X	X	X	X	Emakume ekintzaileen eguna egin den edo ez
		3.4.3. Ikasketa teknikoak neska gazteengana hurbiltzeko ekimenak egiten jarraitu, STEM hezkuntza bereziki neska gazteen artean sustatuz, urtean gutxienez honekin lotutako bi ekintza eginez.	Talentua	X	X	X	X	STEM hezkuntzarekin lotutako bi ekintza horiek egin diren edo ez.
		3.4.4. Oinordekotza programan genero-ikuspegia aintzat hartu eta hau antolatzean emakumeen parte hartzea sustatu eta beraien rola zein izan beharko litzatekeen hausnartu, bereziki industriari lotutako espazioetan.	Talentua	X				Oinordekotzan emakumeek parte hartzeko neurriak hartu diren
		3.4.5. Otsailaren 11ren harira emakume zientzialariei ikusgarritasuna emateko kanpaina bat egin, eskolekin elkarlanean, komertzio ezberdinetako erakusleihoak baliatuz emakume zientzialariei herrietan ikusgarritasuna emanez.	Merkataritza	X	X	X	X	Kanpaina egin den edo ez.

	3.4.6. Eskualdeko turismoa sustatzeko komunikazio kanpaina eta edozein motatako euskarrietan emakumeen ikusgarritasuna bermatu, erakusten den emakume-eredua eta erreproduzitzen diren genero-rolari arreta jarri, baita hizkuntzaren erabilerari ere.	Turismoa	X				Turismo kanpaina emakumeen ikusgarritasuna bultzatzeko neurriak jarri den edo ez.
	3.4.7. Ostalaritzako establezimenduei jazarpen protokoloak izateko lege betebeharraren berri eman.	Ostalaritza	X				Ostalaritza establezimendu guztiei Jazarpen protokoloa izateko betebeharra ezagutarazi zaien edo ez
	3.4.8. Emakumeek industrian izan duten eta gaur egun duten rolaren inguruan prentsa ohar bat atera gaiaren inguruko gogoeta eginez eta eskualdean honen inguruko gogoeta sustatuz. Eskualdeko kooperatiben Berdintasun Batzordetik bideratu daiteke ekintza hau.	Planaren arduraduna (Industriak datuak emanda)		X			Prentsa-ohar hori atera den edo ez
	3.4.9. Nekazaritza eta abeltzaintzan lanean diharduten emakumeen lana balioan jarri eta ikusgarritasuna eman; adibidez, BFAk sustatutako emakume baserriarren tailerrak erraztuz eta ikusgarritasuna emanez.	Landa-eremua	X	X			Nekazari eta abeltzain emakumeen lana aitortzeko ekimen bat baino gehiago egin den urtean
	3.4.10. Landa-eremuko emakumeen nazioarteko eguna, urriaren 15a, aprobetxatuz urriko azokan LANDA XXI elkartearekin elkarlanean zerbait antolatu: aipamen berezi bat izan daiteke, adibidez.	Landa-eremua	X	X			Emakume nekazari eta abeltzainen topaketa egin den edo ez

		3.4.11. Web orri berria diseinatzerakoan emakumeen ikusgarritasuna eta komunikazio ez-sexista eta berdinzalerako irizpideak aintzat hartu.	Landa-eremua	X				Web orriaren diseinuan komunikazio ez sexista eta barneratzailea erabili den edo ez: hizkuntzan, edukietan eta irudien erabileran.
			Aholkularitza					
	3.5. Leartibai Fundazioaren inguruko erakundeetan ere berdintasuna sustatu	3.4.12. Urtero udazkenean antolatzen den jardunaldian hizlari- zein hartzaile-kopurua erregistratu eta, emakumeen presentzia oso baxua dela ikusiz gero, neurri zuzentzaileak aplikatu.	Aholkularitza	X	X	X	X	Udazkeneko jardunaldietan hartzaile eta hizlari kopurua erregistratu den. Desorekak baleude neurri zuzentzaileak hartu den.
		3.5.1. Lizitazioak ateratzen diren kasuetan, pleguetan berdintasun klausulak txertatu, beti ere lizitazioaren helburua kontuan hartuta.	Lizitazioa ateratzen duen pertsona edo taldea			X		Berdintasunerako klausulak txertatu diren aurkezteko eskakizunetan eta exekuzio baldintzetan, bai edo ez.
		3.5.2. Eskualdeko Kooperatiben Berdintasun batzordean parte hartzen jarraitu eta bertan elkarlaneko ekimenak proposatu.	Planaren arduraduna	X	X	X	X	Eskualdeko Kooperatiben Berdintasun Batzordean parte hartu den edo ez.

6. PLANA GARATZEKO EGITURAK ETA BALIABIDEAK

6.1. Egiturak

Leartibai Fundazioak berdintasunaren arloan lan egiten jarraitzeko egin duen hautu honetan, Berdintasunerako Planak erakundeari dakarkion erantzukizunari eta lanari aurre egiteko lanerako egitura ezberdinak sortu ditu.

Alde batetik, **Planaren arduraduna** egongo da, bera izango da Plana behar bezala garatzen dela bermatzearen ardura nagusia izango duena. Hau da, Planaren arduraduna izango da urteko ekintza-plana eta abar prestatuko dituen. Pertsona honek bere lanaldian aurreikusita izango du ardura hau eta gainontzeko lankideekin koordinatu beharko da Plana behar bezala garatu ahal izateko.

PLANAREN ARDURADUNA

PROFILA

- Genero-ikuspegia duen eta horretarako trebatuta dagoen Leartibai Fundazioko langilea.
- Leartibai Fundazioko ikuspegi orokorra duena eta arlo guztietako langileekin koordinatzeko erraztasunak izango dituen.

ZEREGINAK

- Negoziazio Batzordea deitu eta kudeatu (beharrezkoa balitz)
- Planaren betetze mailaren jarraipena.
- Planaren segimendua.
- Berdintasunean eta feminismoan trebakuntza jasotzea bere funtzioak behar bezala bete ahal izateko.
- Taldeko kudeaketa planeko bileretara gaiak eramatea.

FUNTZIONAMENDUA

- Planari segimendu estua egingo dio, bere eguneroko lanean integratuz. Aurrera eramaten ari diren ekintzen arabera intentsitate gehiago edo gutxiago eskatuko du

Bestalde, talde txikia izanik, lantalde osoak Planaren berri izan dezan eta segimendua egin ahal izateko, urtean zehar egiten diren kudeaketa planaren segimenduko bilerak baliatuko ditu Leartibai Fundazioak Berdintasunerako II. Planaren segimendua egiteko.

KUDEAKETA PLANAREN SEGIMENDU-BILERAK

PROFILA

- Lantalde osoak hartuko du parte.
- Berdintasunerako planaren arduradunak gidatuko du gai hau.

ZEREGINAK

- Urteko kudeaketa-planari ekarpenak egitea eta onartzea.
- Planaren garapenaren berri izan eta ekarpenak egitea.
- Behar izanez gero, lantaldeak sortu eta kudeatzea, edo horietan parte hartzea, genero-ikuspegia txertatzen dela bermatzeko.
- Berdintasunean eta feminismoan trebakuntza jasotzea bere funtzioak behar bezala bete ahal izateko.

FUNTZIONAMENDUA

- Urtean hiru/lau aldiz elkartuko da.

Horrez gain, lanketa konkretuak egiteko, beharrezko ikusten bada, berariazko lantaldeak sortzeko aukera irekita uzten dugu; edozein modutan, behin lanketa egindakoan talde horiek desagertzea aurreikusten dugu:

BERARIAZKO LANTALDEAK

PROFILA

- Ekintza zehatz horren arduraduna
- Lanketa jakinetarako egokiak izan daitezkeen pertsonak
- Gaiaren arabera beharrezkoa denean, kanpo-aholkularitza espezializatua

ZEREGINAK

- Planaren garapenarekin lotutako lanketa zehatzak egitea.

FUNTZIONAMENDUA

- Lanketa espezifikoak egiteko sortuko dira, eta behin lanketa egindakoan, desagertu egingo dira. Nolanahi ere, lantaldeak martxan jarritakoan zehaztuko da horien funtzionamendua, egin beharreko lanaren arabera.

6.2. Plana garatzeko baliabideak

Leartibai Fundazioak Berdintasunerako II. Plana gauzatu ahal izateko beharrezkoak diren baliabideak aurreikusiko ditu urtero:

- Dagozkien **lanorduetan** esleituko dizkie Planean modu aktiboan parte hartuko duten pertsonari; batez ere, Planaren arduradunari.
- Planaren garapenean **arduraren bat izango duten pertsonari trebakuntza** eskainiko die, edo era horretako lanak egiteko gaitasuna duen aholkularitza-enpresa baten zerbitzuez baliatuko da arduradunari laguntza eskaintzeko.
- Aurrekontu zehatz bat izango du urtero, Planean jasotako ekintzak garatu ahal izateko, eta honi segimendua egingo dio.

7. PLANAREN SEGIMENDUA ETA EBALUAZIOA

7.1. Segimendua

Oso garrantzitsua da Planaren etengabeko segimendua eta ebaluazioa egiteko sistema bat zehaztea. Planaren arduradunak, ekintza konkretuen ardura duten pertsonen edota taldeen laguntzarekin, kronograman jasotako neurrien segimendu jarraitua egingo du, Planaren Excel dokumentuan bertan. Segimendu horren bidez aurreikusitako ekintzen betetze-maila ezagutuko dugu urtez urte.

Ekintzen betetze-maila modu sinplean jasoko dugu urtero: ekintzak erabat burutu diren, garatze bidean dauden, hasi gabe dauden edota epea egokitu behar izan den erregistratuz. Horrez gain, urte bakoitzean betetze-maila erregistratzeaz gain ekintza bakoitzarekin lotuta zer egin den ere erregistratu ahal izango dugu, betetze-mailaren ondoan oharrak jasoz. Lan horretan laguntzeko, ekintza bakoitzari jarraipen-adierazleak ere zehaztu dizkiogu, nola neurtu behar den edota zer gauzari erreparatu beharko geniokeen jakiteko; modu honetara, ekintza bakoitzaren inguruan esanguratsua den informazioa jasotzea erraztuko diogu Leartibai Fundazioko lantaldeari.

Leartibai Fundazioko Berdintasunerako II. Plana (2023 iraila - 2027 abuztua)									
 									
ARDATZAK	HELBURUAK	Ekintzak	ARDURADUNAK	2023-24	2024-25	2025-26	2026-27	JARRAIPIEN-ADIERAZLEAK	BETETZE MAILA 2023-24
1. BERDINTASUNERAKO PLANA ERAKUNDEAREN KUDEAKETAN INTEGRATzea	1.1. Leartibai Fundazioaren eguneroko jarduean berdintasun politikak integratzea.	1.1.1. Berdintasunerako Plana eta horietan oinarritutako jarduerak Leartibai Fundazioaren urterko kontseilua planean zein erakundearen eguneroko dinamikan integratu, hau da, antolatuta orokorra egitean hau ere erregistratzea.	Planaren arduraduna	X	X	X	X	Urterko kudeaketa planean integratu den bai edo ez.	EGIN DA
		1.1.2. Urtean behin, gutxienez, talde osoa elkartzen den bileran Berdintasunerako Planaren baitan egiten ari den lanaren berri eman, lantalde osoak presentia izan dezan. Urterko gestio planaren bilerak izan daitezke aproposak, urtean lau egiten dira.	Planaren arduraduna	X	X	X	X	Berdintasun Planari jarraipenik egin zailen talde osoko bileran.	GARATZE BIDEAN
		1.1.3. Berdintasunerako Planaren bostena web orrian eskuragarri jarri eta berdintasunarekiko konpromisoa adierazi.	Planaren arduraduna	X				Plana web orrian eskuragarri jarri den edo ez.	EZ DA HASI
		1.1.4. Egun puntualen bueltan (martxoaren 8a, azaroaren 25a, ekainaren 28a...) erakunde bezala konpromisoa erakutsi.	Planaren arduraduna	X	X	X	X	Gutxienez urtean 3 ekimen egin izana berdintasunarekiko konpromisoa erakutsi.	EPEA EGOKITU DA
	1.2. Berdintasunerako Plana abiatzea eta garatzea, horretarako beharrezkoak diren bitartekoak ezarri.	1.2.1. Berdintasunerako Plana garatu ahal izateko beharrezko baliabideak aurreikusi: aurrekontua eta dedikazioa.	Zuzendaria	X	X	X	X	Berdintasunarekiko konpromisoa erakutsi.	
		1.2.2. Excel tresna erabili eta segimendua egin, ekintzen betetze-maila neurritu eta ekintza gakoekin inpaktu-adierazleak agerian-taulari jasotz. Urte bakoizkoan memorakioak dituzte biltzearen baitan.	Planaren arduraduna	X	X	X	X	Plana garatze beharrezko dedikazioa izan duten taldeak.	
		1.2.3. Planaren garapeneren erdian tarteko ebaluazioa egin, orduan arte garapena nota joan den aztertut eta, beharrezkoa balitz, hurrengo urtetara begira neurri zuzentzaileak aplikatzeko.	Planaren arduraduna Zuzendaria		X			Excelen taulari segimendua egin zailen inpaktu-adierazleak dituzte jaso diren.	
		1.2.4. Urtero soldaten erregistroa berriro eta arrakalarik ba ote dagoen aztertut, bilakaerari segimendua egin.	Zuzendaria Pertsonen arduraduna	X	X	X	X	Tarteko ebaluazioa egin den.	
		1.2.5. Emakunderen erakunde laguntzaile izateko beharrezkoak diren lanak aurrera eramaten jarraitu, egokitzan denean Emakunderi Planaren garapeneren berri eman.	Planaren arduraduna	X	X	X	X	Urtero soldaten erregistroa egin den edo ez.	
		2.1.1. Langileen trebakuntza-planean feminismoarekin edota genero-berdintasunarekin lotutako gaiak berritu, urterik urte Planaren garapeneren egokitzan diren ekintzen modu kongruentea.	Planaren arduraduna Pertsonen arduraduna	X	X	X	X	Emakunderen erakunde laguntzaile izatearen jarraipen-bostena bidali zailen edo ez.	
2. PERTSONEN KUDEAKETA BERDINTZALEA	2.1. Leartibai Fundazioa osatzen duten pertsonak berdintasunarekin eta feminismoarekin lotutako kasu batzuetan ezagutza teknika eta beste batzuetan kontzientizazioa erakutsi.	2.1.2. Trebakuntza-planean aurreikusita egin ez arren, berdintasunarekiko trebakuntzen berri izaten dugunetan lankideei berri eman eta interesgarria balitz parte hartzea baliatu. Emakunderi antolatzen dituen ikastaroak, gure gai espezifikoetan egin daitezkeen ikastaroak.	Planaren arduraduna	X	X	X	X	Berdintasunari buruzko ikastaroak aurrera atera diren edo ez.	
								Leartibai fundazioko kanpo Berdintasunari buruzko trebakuntzen parte hartu den (Emakunderenak asituta).	

Garatzen ari garen Planaren eragina edo inpaktua ezagutzeko, bestetik, inpaktu-adierazleak zehaztu ditugu inpaktu-adierazleen taulan (ikus Exceleko dokumentua). Taula hori urtean behin osatuko du Planaren arduradunak erakundeko beste lantaldeen laguntzaz, adierazleen bilakaera ezagutzeko. Modu horretan, lantzen ari garen ekintzen arrakasta-maila ezagutu ahal izango dugu eta neurri zuzentzaileak ezarri behar dugun erabaki.

Leartibai Fundazioko Berdintasunerako II. Plana (2023 iraila - 2027 abuztua)						
elhuyar eguzkia datatzea Leartibai Leartibai						
ARDATZAK	HELBURUAK	Inpaktu-adierazlea	2023-24	2024-25	2025-26	2026-27
1. BERDINTASUNERAKO PLANA ERAKUNDEAREN KUDEAKETAN INTEGRATZEA	1.1. Leartibai Fundazioaren eguneroko jarduean berdintasun politikak integratzea.	Urtero, Berdintasun Planaren jarraipena egin den bileretan parte hartu duten pertsonen kopurua sexuaren arabera.				
	1.2. Berdintasunerako Plana abiatzea eta garatzea, horretarako beharrezkoak diren bitartekoak ezarri.	Fundazioak urtero Berdintasun Planean erabili duen aurrekontua. Zenbaki absolutua eta Fundazioaren aurrekontu osoaren portzentaia				
2. PERTSONEN KUDEAKETA BERDINTZALEA	2.1. Leartibai Fundazioa osatzen duten pertsonak berdintasunarekin eta feminismoarekin lotutako kasu batzuetan ezagutza teknika eta beste batzuetan kontzientizazioa erakutsi.	Urtero Berdintasun politiken inguruan egindako trebakuntzen ordu kopurua, eta parteideen kopurua sexuaren arabera.				
		Asoldata arrakalarik aurreko urterik ebaluazio urtera egin duen bilakaera.				
		Trebakuntzen inguruko balorazioa edo asebetetzea, sexuaren arabera bereizita.				
	2.2. Sexu-jazarpena eta sexuaren oinarritutako jazarpenaren prebentzioan lan egitea eta gertatutako biktima, erakundeek hori erantzuteko tresna nahikoa izango dituela bermatzea	Salaketa-kopurua eta kudeatutako kasu-kopurua.				
		Indarkeria matxista kasuen kudeaketa buruzko trebakuntzen ordu-kopurua eta parte hartzaile-kopurua sexuaren arabera.				
	2.3. Emakumeen garapen-profesionalerako aukerak bermatzen jarraitzea	Lankideek egindako trebakuntza-orduak, sexuaren arabera bereizita.				
Sortutako emakumeen enplegu kopurua urtero, sexuaren, sektorearen eta adinaren arabera bereizita (Lanbideren bidezkoak zein Fundaziokoak).						
	3.3. Leartibai Fundazioaren jardueren genero-ikuspegi txertatzea	Lantaldeen arteko bileretan: Genero-ikuspegi txertatzeko gogoetak egin diren bileren kopurua (Berdintasun Planaren jarraipenerako ez direnak)				

Urtero, urte naturalaren bukaerarekin batera, Planaren betetze-mailari eta inpaktuari dagozkion atalak beteko dira eta kudeaketa planeko bileretan partekatu eta aztertuko dira emaitzak, guztiek ezagutu ditzaten. Hau guztia kontuan hartuta zehaztuko da hurrengo urteko Planaren kudeaketa-plana.

7.2. Ebaluazioa

Planari **etengabeko segimendua** egingo diogu eta urtearen amaieran martxan jarri diren neurrien betetze-maila aztertuko dugu, Exceleko tresna elikatuz eta kudeaketa planaren segimenduko bileretan gaia landuz.

Planaren indarraldiaren erdian, berriz, **tarteko ebaluazioa** egingo dugu Planaren garapena xeheago aztertzeko.

Ebaluatzeke irizpide orokorrak hauek izango dira:

- **Eragina:** II. Planak barnean eta kanpoan eragin dituen aldaketak.
- **Eraginkortasuna:** Erronken garapen-maila eta helburuen eta ekintzen betetze-maila.
- **Estaldura:** Planaren onuradunen kopurua, eta planaren garapenean izandako parte-hartzea eta haren kalitatea kuantifikatzea.
- **Gauzatzea:** kronogramaren betetze-maila eta esleitutako aurrekontuaren egokitasuna.
- **Kalitatea:** planaren jarraipenean eta ebaluazioan jasotako datu eta informazioen kalitatea.

Azkenik, Planaren indarraldia bukatzen denean (2027ko abenduan), ebaluazio sakonagoa egingo dugu Planaren nahiz neurrien betetze-maila ez ezik, Planaren eragina ere baloratu ahal izateko.

7.3. Aldaketa-prozedura

Berdintasunerako Planaren aplikazioan, jarraipenean, berrikuspenean edo ebaluazioan sor litezkeen desadostasunak konpontzeko prozedura ere zehaztu dugu. Negoziazio Batzordea izango da desadostasunak konpontzeko gunea, negoziatzeko eskumena duen organoa den heinean.

Egin beharreko edo proposatutako hobekuntzen edo aldaketen aurrean adostasuna lortuko ez balitz, kanpo-adituen laguntza eskatu ahalgo dute bi aldeek, edo horietako batek, desadostasunak bideratzeko helburuarekin.

Eta dagozkion ondorioak izan ditzan, dokumentu hau sinatzen dugu.

Partaidea	Ordezkaritza	Sinadura
Maidar Legarra	Langileen ordezkaria	
Ainhua Arrizubieta	Zuzendaritza	

Eranskina: 2024ko kudeaketa-plana

Jarraian, Planaren diseinua aintzat hartuta, 2024an garatzeko ekintzak jaso ditugu:

ARDATZAK	HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNAK	2024	JARRAIPEN-ADIERAZLEAK
1. BERDINTASUNERAKO PLANA ERAKUNDEAREN KUDEAKETAN INTEGRATzea	1.1. Leartibai Fundazioaren eguneroko jardunean berdintasun politikak integratzea.	1.1.1. Berdintasunerako Plana eta honekin lotutako jarduerak Leartibai Fundazioaren urteko kudeaketa planean zein erakundearen eguneroko dinamikan integratu; hau da, antolaketa orokorra egitean hau ere integratzea.	Planaren arduraduna	X	Urteko kudeaketa planean integratu den bai edo ez.
		1.1.2. Urtean behin, gutxienez, talde osoa elkartzen den bilera batean Berdintasunerako Planaren baitan egiten ari den lanaren berri eman, lantalde osoak presente izan dezan. Urteko gestio planaren bilerak izan daitezke aproposak, urtean lau egiten dira.	Planaren arduraduna	X	Berdintasun Planari jarraipenik egin zaion talde osoko bileran.
		1.1.3. Berdintasunerako Planaren txostena web orrian eskuragarri jarri eta berdintasunarekiko konpromisoa adierazi.	Planaren arduraduna	X	Plana web orrian eskuragarri jarri den edo ez.
		1.1.4. Egun puntualen bueltan (martxoaren 8a, azaroaren 25a, ekainaren 28a...) erakunde bezala konpromisoa erakutsi.	Planaren arduraduna	X	Urtean ekimen bat baino gehiago egin izana berdintasunaren aldeko konpromisoa erakusteko.
	1.2. Berdintasunerako Plana abiatzea eta garatzea, horretarako beharrezkoak diren bitartekoak ezarri.	1.2.1. Berdintasunerako Plana garatu ahal izateko beharrezko baliabideak aurreikusi: aurrekontua eta dedikazioa.	Zuzendaria	X	Berariazko aurrekontua esleitu den Plana garatzeko. Plana garatzeko beharrezko dedikazioa izan duten lankideek.

2. PERTSONEN KUDEAKETA BERDINZALEA		1.2.2. Excel tresna elikatu eta segimendua egin, ekintzen betetze-maila neurtuz eta ekintza gakoan inpaktu-adierazleak aginte-taulan jasoz; urte bukaeran, memoriako datuak biltzearekin batera.	Planaren arduraduna	X	Exceleko taulari segimendua egin zaion. Inpaktu-adierazleen datuak jaso diren.
		1.2.4. Urtero soldaten erregistroa berritu eta arrakalarik ba ote dagoen aztertu, bilakaerari segimendua eginez.	Zuzendaria Pertsonen arduraduna	X	Urtero soldaten erregistroa egin den edo ez.
		1.2.5. Emakunderen erakunde laguntzaile izateko beharrezkoak diren lanak aurrera eramaten jarraitu, egokitzen denean Emakunderi Planaren garapenaren berri emanez.	Planaren arduraduna	X	Emakunderi erakunde laguntzaile izatearen jarraipen-txostena bidali zaion edo ez.
	2.1. Leartibai Fundazioa osatzen duten pertsonak berdintasunean eta feminismoan trebatzea, kasu batzuetan ezagutza tekniko eta beste batzuetan kontzientziario orokorra sustatuz	2.1.1. Langileen trebakuntza-planean feminismoarekin edota genero-berdintasunarekin lotutako gaiak txertatu; urterik urte Planaren garapenean egokitzen diren ekintzekin modu kongruentean.	Planaren arduraduna Pertsonen arduraduna	X	Berdintasunari buruzko ikastaroak aurrera atera diren edo ez
		2.1.2. Trebakuntza-planean aurreikusita egon ez arren, berdintasuneko trebakuntzen berri izaten dugunetan lankideei berri eman eta interesgarria balitz parte hartzea baloratu: Emakundek antolatzen dituen ikastaroak, gure gai espezifikoetan egon daitezkeen ikastaroak...	Planaren arduraduna	X	Leartibai Fundaziotik kanpo berdintasunari buruzko trebakuntzen parte hartu den (Emakunderenak adibidez).
	2.2. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioan lan egitea eta gertatuko balitz, erakundeak honi erantzuteko	2.2.1. Sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen protokoloa eguneratu legedia berriari egokitzeko.	Planaren arduraduna	X	Protokoloa eguneratu den.
		2.2.2. Trebakuntza bat egin sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan trebatzeko, sentsibilizatzeko eta balizko kasu baten aurrean nola jardun lantzeko.	Planaren arduraduna	X	Trebakuntza egin den

	tresna nahikoa izango dituela bermatzea				
	2.3. Emakumeen garapen-profesionalerako aukerak bermatzen jarraitzea	2.3.2. Lanpostuen balorazioa eta trebakuntza-plana diseinatzean genero-ikuspegia aintzat hartu.	Pertsonen arduraduna	X	Lanpostuen balorazioan sexuen araberako datuak aztertu diren. Genero-rol eta -estereotipoak aintzat hartu diren analisia egitean. Genero-bereizkeriaren bat identifikatu bada, neurri zuzentzaileak proposatzen den.
		2.3.3. Emakumeek ere trebakuntza egin dezaten sustatu, beren lanpostuan garatzen jarraitu dezaten, ahal den neurrian lanorduetan eta lanaldiarekiko modu proportzionalen.	Zuzendaria Pertsonen arduraduna	X	Lanorduetan eskaintako ikastaroetan emakumeen parte hartzea handitu den.
		2.3.4. Trebakuntza-datuei segimendua egin urtero eta beharrezkoa den kasuetan berariazko neurri zuzentzaileak hartu.	Zuzendaria Pertsonen arduraduna	X	Trebakuntza datuen segimendua adierazten duen akta edo informeren bat izatea idatziz.
		2.3.5. Lanbideren laneratze programen bidezko kontratazioak Leartibai Fundazioaren bitartez egiten jarraitzen badira, datuari urtero segimendua egin eta emakumeen laneratzeari ere mesede egingo diola bermatu.	Pertsonen arduraduna Planaren arduraduna	X	Lanbideren ikastaroetatik lan-merkatuan sartu duten emakume-kopurua urtez urte handitzea

		2.3.6. Kooperatiben Berdintasun mahaian emakumeak ahalduentzeko jarduerak proposatu, jada parte hartzen duten erakundeetan lan egiten duten emakumeentzat: adibidez, ardura-postuetan dauden emakumeentzat.	Planaren arduraduna	X	Ardura-postuetan dauden emakumeentzat ikastarorik antolatu den ahalduentzearen inguruan
3. JARDUERAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA	3.2. Leartibai Fundazioak egiten dituen komunikazio guztiak berdinzaleak eta barneratzaileak izatea	3.2.1. Komunikazioan berdintasun-ikuspegia txeratatzen dugula bermatzeko tarteka dokumentu batzuk errebisatu eta ikusten ditugun akatsetatik ikasi.	Planaren arduraduna Arlo arduradunak	X	Dokumentuak eta web orria errebisatu ditugun edo ez.
		3.2.2. Komunikazioan berdintasun-ikuspegia barneratzen jarraitzeko emailaz gogorazpenak eta aholkuak bidali urtean behin edo bi aldiz.	Planaren arduraduna	X	Urtean gutxienez bidalketa bat egin den edo ez.
		3.2.3. Ekitaldi edota ekimenak antolatzen ditugunean hizlarien artean oreka bermatzen dela segimendua egin.	Planaren arduraduna Arlo arduradunak	X	Kanpora begira antolatu diren ekitaldietan ordezkariak orekatua egon den ala ez
	3.3. Leartibai Fundazioaren jardueran genero-ikuspegia txertatzea	3.3.1. Lantaldeetan Leartibai Fundazioaren jardueraren eremu bakoitzean genero-ikuspegia txertatzeko ditugun aukeren inguruan gogoeta egin urtean behin, hobekuntzak integratzen joateko.	Planaren arduraduna Arlo arduradunak	X	Fundazioaren jardueraren eremuan genero-ikuspegia txertatzeko gogoetak jasotzen dituen bi akta egotea gutxienez.
		3.3.2. Beste lantalde edota jardueraren eremuetako kideekin ikaspenak konpartitu, genero-ikuspegia txertatzeko bidean egindako urratsetatik guztiok ikasi dezagun.	Planaren arduraduna Arlo arduradunak	X	Beste jardueraren eremuetan berdintasunari buruz hitz egin diren bileren aktak izatea

	3.4. Arlo bakoitzetik berdintasuna sustatzea jardueraren bitartez	3.4.1. Emakume ekintzaileentzat berariazko sari bat antolatu, ikusgarritasuna eman eta egiten duten lana aitortzeko.	Ekintzailetza	X	Saria antolatu den edo ez
		3.4.2. Emakume ekintzaileen eguna antolatzen jarraitu, emakume ekintzaileen arteko sareak indartuz.	Ekintzailetza	X	Emakume ekintzaileen eguna egin den edo ez
		3.4.3. Ikasketa teknikoak neska gazteengana hurbiltzeko ekimenak egiten jarraitu, STEM hezkuntza bereziki neska gazteen artean sustatuz, urtean gutxienez honekin lotutako bi ekintza eginez.	Talentua	X	STEM hezkuntzarekin lotutako bi ekintza horiek egin diren edo ez.
		3.4.4. Oinordekotza programan genero-ikuspegia aintzat hartu eta hau antolatzean emakumeen parte hartzea sustatu eta beraien rola zein izan beharko litzatekeen hausnartu, bereziki industriari lotutako espazioetan.	Talentua	X	Oinordekotzan emakumeek parte hartzeko neurriak hartu diren
		3.4.5. Otsailaren 11ren harira emakume zientzialariei ikusgarritasuna emateko kanpaina bat egin, eskolekin elkarlanean, komertzio ezberdinetako erakusleihoak baliatuz emakume zientzialariei herrietan ikusgarritasuna eman.	Merkataritza	X	Kanpaina egin den edo ez.
		3.4.6. Eskualdeko turismoa sustatzeko komunikazio kanpaina eta edozein motatako euskarrietan emakumeen ikusgarritasuna bermatu, erakusten den emakume-eredua eta erreproduzitzen diren genero-rolari arreta jarri, baita hizkuntzaren erabilerari ere.	Turismoa	X	Turismo kanpainan emakumeen ikusgarritasuna bultzatzeko neurriak jarri den edo ez.
		3.4.7. Ostalaritzako establezimenduei jazarpen protokoloak izateko lege betebeharraren berri eman.	Ostalaritza	X	Ostalaritza establezimendu guztiei Jazarpen protokoloa izateko betebeharra

					ezagutarazi zaien edo ez
		3.4.9. Nekazaritza eta abeltzaintzan lanean diharduten emakumeen lana balioan jarri eta ikusgarritasuna eman; adibidez, BFAk sustatutako emakume baserritarren tailerrak erraztuz eta ikusgarritasuna emanez.	Landa-eremua	X	Nekazari eta abeltzain emakumeen lana aitortzeko ekimen bat baino gehiago egin den urtean
		3.4.11. Web orri berria diseinatzeko emakumeen ikusgarritasuna eta komunikazio ez-sexista eta berdinzalerako irizpideak aintzat hartu.	Landa-eremua Aholkularitza	X	Web orriaren diseinuan komunikazio ez sexista eta barneratzailea erabili den edo ez: hizkuntzan, edukietan eta irudien erabileran.
		3.4.12. Urtero udazkenean antolatzen den jardunaldian hizlari- zein hartzaile-kopurua erregistratu eta, emakumeen presentzia oso baxua dela ikusiz gero, neurri zuzentzaileak aplikatu.	Aholkularitza	X	Udazkeneko jardunaldietan hartzaile eta hizlari kopurua erregistratu den. Desorekak baleude neurri zuzentzaileak hartu den.
	3.5. Leartibai Fundazioaren inguruko erakundeetan ere berdintasuna sustatu	3.5.2. Eskualdeko Kooperatiben Berdintasun batzordean parte hartzen jarraitu eta bertan elkarlaneko ekimenak proposatu.	Planaren arduraduna	X	Eskualdeko Kooperatiben Berdintasun Batzordean parte hartu den edo ez.