



**EMAKUNDE**

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

**ARGIA FUNDAZIOKO  
EMAKUMEEN ETA  
GIZONEN  
BERDINTASUNERAKO  
II. PLANA.**

2022ko azaroa

2026ko azaroa



**EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO**

**argia**  
fundazioa



## PLANA EGITEKO OINARRIA:

- Emakume eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren ebaluazioa.
- Diagnostikoa eguneratzen eratorritako ondorioak eta gomendioak.
- Langileek **galdetegien** bidez egindako ekarpenak

Argia Fundazioko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana behar bezala egokitu da **901/2020 eta 902/2020 Dekretuetan** jasotako eskakizunetara.

## EGILEA: NEGOZIAZIO BATZORDEA

### Enpresaren ordezkariak:

- Nerea Loizaga, Gerentzia.
- Ramón Tejada, Komunikazio eta Esti(g)ma arduraduna.

### Langileen ordezkariak (Enpresa Batzordea)

- Isabel Rodríguez, egoitzako hezitzailea.
- Esther Casares, sukaldaria.
- Juan Francisco Galán, lagundutako etxebizitzetako hezitzailea

# ARGIA FUNDAZIOKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANA.

Emakume eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana ezartzeko epea amaitu ondoren, Emakume eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana aurkeztu da (2022ko azaroa-2026ko azaroa)

## APLIKAZIO EREMUA

- **Argia fundazioaren egungo** laguntza jarduerak garatzen eta **zerbitzuak ematen** diren instalazioetan aplikatuko da.
- Indarrean egongo da **sinatzen den egunetik** (2022ko azaroa) **lau urtera** (2026ko azaroa).

## PLANAREN DIAGNOSTIKOARI BURUZKO DATU BATZUK

- Argiako langileen artean **emakumeek garrantzi handia dute**, izan ere, langileen ia % 70a emakumeak dira.
- Langileen % **50,9ak 30 eta 45 urte artean du**, eta % 22,7ak 50 urtetik gora du.
- Emakumeen zein gizonen kasuan, **kontraturik ohikoena mugagabea da**.
- Emakumeek zein gizonek **lanaldi osoan egiten dute lan, oro har**. Lansaio murrizketa oso parekatuta dago emakumeen eta gizonen artean.
- **Komunikazioari dagokionez**, komunikazio barneratzaileko politika dago eta Argiako kanaletan hizkuntza gida dago eta hori betetzen dela zaintzen da.
- **Prestakuntzetan parte-hartzeari dagokionez**, azterketa baten bidez honako hau jakin izan dugu:
  - Parte-hartzeak lotura du gizonen eta emakumeen lanpostuekin eta bi sexuen kopuruaren arabera da.
  - Kasu guztietan prestakuntza lanorduetan ematen da.
- Argiak **ez du aintzat hartzen sexuaren aldaera osasunaren zaintzaren politikan**, haurdunaldian zehar zerbitzu horiek emateak izan ditzakeen arriskuez harago.
- **Zuzendaritza postuak betetzen dituzten gizon gehiago daude emakumeak baino, eta tarteko lanpostuetan emakume gehiago daude**.
- Argian protokolo bat dago sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurka. Azken lau urteetan, ez da egon horrelako kasurik enpresan.

## ORDAINSARI IKUSKARITZA

Soldatan dauden aldeak aztertu dira eta horren arabera enpresan % 21eko arrakala dago.

Arrakala honako honi lotuta dago:

- Emakumeen artean lansaio murrizketa gehiago daude.
- Emakumeek gizonak baino ordu gutxiago egiten dute lan. Izan ere, azken hiru hilabetean beste egoitza bat ireki da eta gehien bat emakumeak hasi dira bertan lanean.
- Zuzendaritzan lanpostu bat du plantillako gizonen % 6,8ak eta emakumeen kasuan soilik % 2ak.
- Osagarri gisa jasotako batz bestekoa handiagoa da gizonen artean emakumeen artean baino.

# ARGIA FUNDAZIOKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANA.

Emakume eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana ezartzeko epea amaitu ondoren, Emakume eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana aurkeztu da (2022ko azaroa-2026ko azaroa)

## JARDUKETA PLANA

Soldata arrakala murriztu ahal izateko, honako jarduketa hauek abiaraztea proposatu da:

- Emakume gutxien dauden kategorietan **emakume gehiago egotea bultzatzea.**
- **Erantzukizun partekatua** sustatzea.

## PLANAREN HELBURUAK

- Bermatzea ARGIAren politikan emakume eta gizonen **berdintasunaren** kudeaketa **irizpide estrategikoa** dela.
- Barneko zein kanpoko harremanetan **komunikazio barneratzailea** erabiltzea.
- **Berdintasun printzipioa behar bezala babesten eta aplikatzen** dela sustatzea gizonen eta emakumeen artean, maila guztietan egoteko eta garapen profesionalerako aukera parekotasuna bermatuta.
- **Emakumeek erantzukizuneko lanpostuak lortzeko aukerak sustatzea eta hobetzea**, eta, jatorri historiko, kultural, sozial edo familiarrekoak izan arren, enpresan sor daitezkeen desparekotasunak eta desorekak murrizten laguntzea.
- **Lan bera egiteagatik ordainsari bera jasotzeko** printzipioaren eraginkortasuna bermatzea, ez bakarrik lan berean, baizik eta balio bera duten lanetan ere.
- Enpresako langileen lan bizi eta familia bizi eta bizi pertsonala **uztartzea kaltetu dezakeen edozein neurri baztertzeko printzipioak ezartzea.**
- Emakumeen eta gizonen **tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko** lan egitea, enpresen laneko arriskuen prebentzioko eta laneko osasuneko sisteman
- ARGIAko langile guztien artean **generoari buruzko prestakuntza eta sentsibilizazioa sustatzen** jarriztea, bai sarbideari dagokionez, bai karrera profesionalen zehar.
- **ARGIA** bere ingurune **berdintasunaren bultzatzaile** eta eremu horretako bikaintasunaren erreferente bihurtzea.



**EMAKUNDE**

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

**ARGIA FUNDAZIOKO  
EMAKUMEEN ETA  
GIZONEN  
BERDINTASUNERAKO  
II. PLANA.**

2022ko azaroa

2026ko azaroa



**EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO**

**argia**  
fundazioa

