



BERDINTASUNERAKO BARNE PLANEN EGOERA

HEGO EUSKAL HERRIKO ERAKUNDE NAGUSIETAN



2021eko ABENDUA

BERDINTASUNERAKO BARNE PLANEN EGOERA HEGO EUSKAL HERRIKO ERAKUNDE NAGUSIETAN

> SARRERA:

Emakume eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa indarrean jarri zenetik, enpresetan genero-berdintasuna txertatzea negoziazio kolektiboak nahitaez jorratu beharreko gai bihurtu zen. Helburua zen, negoziatzaileek askatasunez eta erantzukizunez adosturik, neurri zehatzak hartu eta sustatzea enpresetan berdintasuna bultzatzeko. Hala ere, lege organikoaren ia hamabost urteko balantzearen arabera, orain arte onartutako berdintasun-planek gutxi lortu dute.

Hainbat hamarkadatan Hego Euskal Herriko administrazio publikoek berdintasun-politikak abian jarri ondoren, legez berdintasun-planak sustatu eta egitera behartzen dituztenak, bai herritarrei begira, bai enpresa eta erakundeei begira; egiaztatu dugu, administrazio publikoaren barne-eremuari dagokionez (gobernu autonomikoak, foralak eta toki-administrazioak), "bultzada" horien emaitzak ez direla onak izan.

Administrazioan, gainera, hutsune handia egon da berdintasun-planak egiteko orduan. LABek hasieratik martxan jartzea eskatu du. Sustatzaileak izan gara, berdintasun-neurrien eskaria gidatu dugu eta, askotan, planak egiteko zama gure gain hartu dugu. Baina negoziatzeko eta abian jartzeko borondate politiko eskasak eta plan horiek ez betetzeak (egon direnean), bizi izan dugun egoera salatzeraz eraman gaitu.

Txosten honen helburua Hego Euskal Herriko administrazio handietako barne mailako berdintasun-planen egoera berrikustea da, enplegu publikoan genero-diskriminazioari aurre egiteko neurri horiek benetan gauzatzen ari diren eta emaitza positiboak izan dituzten egiaztatzeko.

Ondorioek emaitza nahiko negatiboak ematen dizkigute. Gaur egun, ekintzetan oinarrituta, EAJk eta EAeko gobernukideek berdintasun-politika teorikoak errealitatez eramateko eta beren legeak betetzeko erakutsi duten utzikeria salatu dezakegu. Nafarroaren kasuan, gauza bera esan dezakegu. Ezin dugu esan urte hauetako berdintasun-politiken ondorioz erakunde horietako emakume langileen egoera hobetu denik. Izan ere, emakumeak dira oraindik interinitate egoeran dauden eta lanaldi partzialak dituztenen gehiengoa.

Horregatik guztiagatik, berdintasun-plan errealak, eraginkorrak eta negoziatuak martxan jartzeko eskatzen jarraitzen dugu, eta gobernatzen dituzten erakundeetan gaur egun emakumeok jasaten dugun diskriminazio-egoera iraultzeko. Ekintzak nahi ditugu, ez hitzak.

> LEGE-ESPARRUA

Eusko Jaurlaritzak hurrenez hurren onartutako berdintasun-planak zein Emakume eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak izan dira markoa enpresen eremuan berdintasuna sustatzeko neurriak ahalbidetu, babestu, bultzatu eta garatzeko.

Gerora, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ildo beretik jo du, eta 250 langile baino gehiagoko enpresa guztiek berdintasunerako plan bat izan behar dutela ezarri du.

Emakume eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikulua honako bete-behar hau ezartzen du enpresa guztientzat:

² Carmen Grau Pineda: "Planes de igualdad: la herramienta imprescindible para la empresa del siglo XXI" en <https://theconversation.com/planes-de-igualdad-la-herramienta-imprescindible-para-la-empresa-del-siglo-xxi-153743>

"Enpresak behartuta daude lan-eremuan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera, eta, horretarako, neurriak hartu behar dituzte emakumeen eta gizonen arteko lan-diskriminazio mota oro saihesteko, eta neurri horiek negoziatu eta, hala bada, gorkio, adostu behar dituzte langileen legezko ordezkariekin, lan-legerian ezarritako baldintzetan".

Artikulu berak adierazten du aurreko paragrafoan aipatutako neurriak berdintasun-plan batean jaso eta aplikatu behar direla ondorengo kasu hauetan:

- 50 langile edo gehiagoko enpresak (2022ko martxotik aurrera). Berdintasun planak 901/2020 Errege Dekretuak ezartzen duen moduan negoziatu behar dira.
- Lan-administrazio Agintaritzak berdintasunerako plan bat egiteko betebeharrarekin zigortutako enpresak. Kasu horretan, agintari horrek erabakiko du plana negoziatua edo soilik kontsultatua izan behar den.
- Hitzarmen kolektiboan erabaki duten enpresek, hitzarmenean adosturiko prozeduraren arabera onetsi behar da plana
- Borondatez plan bat egitea erabakitzen duten enpresen kasuan, langileen legezko ordezkariekin bakarrik kontsultatu behar da.

Egia da azken hamarkadetan nabarmen handitu dela emakumeek lan-merkatuan duten parte-hartzea, baina merkatu horren ezaugarrietako bat da sektore ekonomiko eta lanbide ezberdinetan emakumeak eta gizonak kontzentratzea, generoak eragindako lan-baldintza ezberdinak izatearekin batera.

Egoera hori zuzentzeko jarri ziren martxan berdintasun planak, baina ez dituzte lortu espero ziren emaitzak. *"Aztertu ondoren, ikusi da "moztu eta itsasteko" teknika behin eta berriz erabiltzen dela, hori bera salatu zen bere garaian, lan arriskuen prebentzio planak osatzean. Horrekin agerian geratzen da zein maiztasunekin negoziatzen diren eraginkortasunik gabeko berdintasunerako planak, eta hauen helburua dokumentu bat osatzea baizik ez dela, legez ezarritako betebeharra betetzeko".*

Enplegu eta lanbideen emakume eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzko 6/2019 Errege Dekretuak aldatu egiten du 3/2007 Legearen 45. artikulua (emakume eta gizonen berdintasun eraginkorrerako), zeinak adierazten duen enpresak tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera behartuta daudela, eta, horretarako, neurriak ezarriko dituztela emakume eta gizonen arteko lan-diskriminazio mota oro saihesteko, negoziatu beharreko neurriak, eta, hala bada, gorkio, langileen legezko ordezkariekin adosteko neurriak.

> ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

Administrazio publikoei dagokienez, 3/2007 Legeak ezartzen du administrazioek egin behar batzuk bete behar dituztela emakume eta gizonen berdintasunaren printzipioa betetzeko, baina ez du berariaz aipatzen berdintasunerako planak egiteko betebeharra.

Hala ere, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu berritua onetsi zuen urriaren 30eko 5/2015 Legegitzako Errege Dekretuaren zazpigarren xedapen gehigarriak honako hau erabaki zuen:

1. Administrazio publikoek tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu behar dute nahitaez lan-eremuan, eta, horretarako, beharrezkoak diren neurriak hartu behar dituzte emakume eta gizonen arteko edozein diskriminazio saihesteko.
2. Aurreko atalean ezarritakoaz gain, administrazio publikoek berdintasunerako plan bat prestatu eta aplikatu behar dute, hitzarmen kolektiboan edo funtzionarioen lan baldintzen akordioan ezarritako moduan garatzeko.

Hortaz, administrazio publikoak behartuta daude funtzionarioekiko berdintasun planak egitera, kopurua edozein dela ere. Langileei dagokienez, aurreko ataleko xedapenak aplikatuko dira.

² Carmen Grau Pineda: "Planes de igualdad: la herramienta imprescindible para la empresa del siglo XXI" en <https://theconversation.com/planes-de-igualdad-la-herramienta-imprescindible-para-la-empresa-del-siglo-xxi-153743>

> BILDUTAKO DATUAK ETA GAUR EGUNGO EGOERA

UDALETXEAK

- BILBO

I. Plana 2014-2017.

2017az geroztik ez da berdintasun batzordea bildu bigarren plana diseinatzeko.

Ez dute bilerarik deitu eta ez dute aurkeztu 2017an amaitu zen planaren ebaluazioa.

- DONOSTIA

I. Plana 2015-2019

II. Plana 2020-2023

Berdintasun batzordea urtean lau aldiz biltzen da. Une honetan II. Plana dago indarrean. Planak, printzipioz, egokia dirudi.

Lehen planaren ebaluazioak agerian uzten du Udalaren egituraren aldaketa errealik eragiten ez duten neurriak bakarrik jarri direla abian.

Lehen planaren ebaluazioak agerian uzten du Udalaren egituraren aldaketa errealik eragiten ez duten neurriak bakarrik jarri direla abian.

Sexu jazarpeneko eta jazarpen sexistako protokoloa berritu da eta berdintasunaren arloko prestakuntza landu da.

Soldaten arrakalaren aurrean neurri eraginkorrak proposatzean, ondorioztatu dute ez dela beharrezkoa, eta ez gatoz bat horrekin.

Garrantzitsua da plan horrek emakumeen egoera benetan aldatuko duten neurriak lantzea.

- GASTEIZ

I. Plana 2016-2018.

Plan-arteko agenda.

II. Plana: prestatze fasean.

Ebaluazioa egin eta ekintza asko gauzatu ez zirela egiaztatu ondoren, plan arteko agenda bat egin zen 2018an egiteke zeuden ekintzekin, eta II. Barne Plana negoziatzen hasi zen, zailtasun eta denbora-atzerapen askorekin; izan ere, 4 urteko negoziazioa da jada, akordiorik eta gauzatze-planik gabe.

Aurreko planen ebaluazioek ez dute oso argi uzten bete diren edo ez, eta zergatiak, gainera, Udaleko emakume langileen egoera zertan hobetu den ere ez dute aipatzen.

Bigarren plana negoziatzen ari dira, baina lehenengoa ez zen osotasunean bete.

Negoziazioan zailtasun asko daude, gobernu taldeak ez baititu onartzen funtsezko aldaketak, hain zuzen ere, diskriminazio kronifikatua iraultzeko gakoak lirakeenak. Halaber, gobernu taldeak zalantzan jartzen du eta ez du onartzen Berdintasun Batzordearen negoziatzeko gaitasuna, eta etengabe saiatzten da gaiak beste erabaki eremu batzuetara bideratzen.

Gardentasun eta informazio falta nabaria dago.

- IRUÑEA

Ez dago Barne Planik, baina Berdintasunerako 2021 Plan Eraginkorraren baitan egitea aurreikusten da.

2021eko urrian berdintasun planaren negoziazio batzordea osatzen eta funtzionamendu araudia adosten ari zen.

Diagnostikoarekin hastekoak ziren baina 2021eko urrian ez zegoen ezer mahai gainean.

ALDUNDIAK

- ARABAKO FORU ALDUNDIA

2021-2022 I. Plana onartu berria da, LAB eta ELAren aurkako botoarekin, UGTren abstentzioarekin eta CCOOren onespenerekin.

Ez du aurrekontu osoa zehazten, neurri gehienak aurrekonturik esleitu gabeko ikerketak edo prestakuntza-ikastaroak dira. Bi urterako plana da, 2021eko uztailan onartua 2022ra arte (urte bat eta lau hilabete), diskriminazio-egoerak iraultzeko anbizio gutxirekin eta neurri ausartik gabe.

Diagnostikoaren azterketa autokonplazentea dela uste dugu, eta ez ditu benetan hautematen egon daitezkeen diskriminazioak, batez ere ordainsariei eta kontziliazio-erantzunkidetasunari dagokienez. Egiatan, ez dute kontuan hartu berariazko-osagarria soldata arrakala kalkulatzeko orduan; alde handiarekin, Aldundiaren osagarri garrantzitsuena denean.

Gainera, ez du sindikatuei egiten utzi diguten ekarpen gutxien artean ia bakar bat ere ez jaso, eta ukatu egin du lantzen ari ginen gainerako neurriak helarazi eta eztabaidatzeko aukera, horietako asko estrategikoak diren arren.

Ez dago borondate politikorik plana abian jartzeko eta ezartzeko, horretarako langile espezifiko bat %100eko dedikazioarekin jarrita. Horren ordez, lanaldi partzialeko berdintasun-teknikari bat kontratatu da.

- BIZKAIKO FORU ALDUNDIA

Ez dago berdintasunerako barne-plan berariazkorik, baina 2018an onetsitako Foru-arauaren baitan, barne-berdintasunerako plan bat egiteko beharra adostu zen, funtzio publikoaren arabera hartu beharreko neurriak proposatzeko.

Azaroan sortu zen negoziazio-batzordea, eta batzorde horren lehen bilera egin zen.

- GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA

Berdintasun planik gabe.

2021eko ekainaren 29an, Berdintasun Batzordearen eraketari buruz egindako galdera bati erantzunez, hitzarmen kolektiboak ezartzen duen bezala, Gobernantza Saileko foru diputatuak (Eider Mendoza Larrañaga) erantzun zuen ez zela beharrezkoa, berdintasunari buruzko gaiak negoziazio mahai arruntean landu baitaitezke.

Azaroko mahai sektorialaren azken bileran jarrera horri eusten diote.

- NAFARROAKO GOBERNUA

2006-2010eko lehen plana ez zen gauzatzera iritsi, sail batzuetan berdintasunerako unitate batzuk sortu ziren, baina ez zen ezer gehiago egin.

Ez zen ebaluatu.

Une honetan sortu da berdintasun planaren negoziazio batzordea.

Diagnostikoaren fasea amaituta. Planerako proposamenak biltzen dituen zirriborroa prestatzen ari dira.

> EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIO OROKORRA ETA ERAKUNDE AUTONOMOAK

• EUSKO JAURLARITZA

2016-2020 I. Plana negoziatu eta onartu egin zen, baina ez da %30 ere bete.

Bigarren plana egin edo lehenengoa mantendu eta egokitzea erabakitzen ari dira.

Sindikatu guztiek parte hartzen duten berdintasunerako batzorde bat dago. Funtzio Publikoaren egitura berdintasunerako unitate bat aurreikusten da plana koordinatu eta dinamizatzeko.

Ez dago aurrera egiteko borondate politikorik, aurrekontua 43.000 €-koa da.

Orain datuak biltzen ari dira diagnostikoa egin eta bigarren planean lanean hasi ahal izateko.

Soldata arrakalari aurre egiteko plan estrategikoa onartu zen (2018-2020). Bertan, hainbat neurri proposatu ziren funtzio publikorako, baina ez dira bete. Esanguratsuena:

"3.2. Jarraibidea.- Ikerketaren baitan dinamika bat txertatzea, Euskadiko soldata-arrakalan eragina duten arazoak monitorizatu eta faktoreen horien bilakaeraren jarraipena egiteko.

3.2.3. Eusko Jaurlaritzako soldaten arrailaren diagnostikoa. Ez da egin".

• OSAKIDETZA

Plana onartu berria (2021ko apirilean). 33.000 langileko enpresa izanik, oraindik ez du legea bete. Ez du aurrekontu propiorik.

LABek ez du plana sinatu, ekarpen ugari jasotzen dituen arren.

Une honetan berdintasun-erreferenteak aukeratu dira ESletan, eta berdintasunerako batzordeak sortzen ari dira horietako bakoitzean.

Sexu-jazarpenaren aurkako protokoloa amaitu da, baina oraindik ez zaie jakinarazi langile guztiei.

• JUSTIZIA

Bigarren plana hasteko prozesuan daude. Lehenengoa 2008an onartu zen eta orain arte ez da ezer egin, nahiz eta LABek 2010eko akordioan plana berritzeko konpromisoa sinatzea lortu zuen.

Berdintasun plana berritzeko diagnostikoa egin da une honetan

• SEGURTASUNA

Arkautek berdintasun-plana du, baita barne mailan ere.

Lan-kontratudunen (SAASko langileak) sailari dagokiona martxoan onetsi zen.

• HEZKUNTZA

Ez dago adostutako barne-planik.

Sailean berdintasunerako plan bat dago, langileei zuzendutako neurri batzuk jasotzen dituena.

Berdintasunerako batzorde bat dago, baina ez da biltzen 2010etik.

> ONDORIOAK

Hego Euskal Herriko lau hiriburuetatik bi udaletzek baino ez dute berdintasunerako barne planik: Gasteiz eta Donostia.

Iruñeak ez du inoiz planik izan, eta orain, lehen aldiz, plana egiteko diagnostikoa egiten ari dira.

Bilbok lehenbizikoa egin zuen 2014tik 2017ra, eta inoiz ez du gaia berriro jorratu.

Gasteizek hiru urteko geldialdia izan zuen lehena amaitu ondoren (2016/2018), eta bigarrenaren prestaketa oso gatazkatsua izaten ari da, gobernu taldearen borondate faltagatik. Hiru urte geroago, puntu garrantzitsuetan ez da akordiorik lortzen.

Aldundietan ez da giro hoberik arnasten. Arabak bakarrik du barne-plana, eta duela gutxi onartu da (2021ko uztailaren 7an), sindikatuen gehiengoaren adostasunik gabe. Bizkaia eta Gipuzkoak ez dute planik, eta ezer abian jartzeko borondate politiko gutxi sumatzen da.

Nafarroako gobernuak 2006-2010erako plan bat prestatu zuen, baina ez zen gauzatu, eta gaur egun diagnostikoa egiten ari da, bigarrena diseinatzen hasteko.

Eusko Jaurlaritza: Une honetan I. Planaren ebaluazioa egiten ari da, eta daukagun informazioaren arabera ez da %30a bete. Gainera, hurrengo planerako diagnostikoa lantzen ari dira.

Oro har, esan dezakegu martxan jarri diren plan guztiak ez direla bere osotasunean bete. Ebaluazioak ez dira egin edo egiaztatu, eta esleitutako aurrekontuak, oro har, nahiko urriak izan dira, eta gehiegitan, aurrekonturik ez duten planak onartu dira. Joera orokorra da, halaber, langile bereziturik ez bideratzea barne planak diseinatu, jarraitu eta ebaluatzeko. Gasteizko Udalak eta Eusko Jaurlaritzak izan ezik, gainerakoek ez dute berriazko langilerik esleituta, eta, hala, funtzio hori eskatzen zaien pertsonen (orokorrean erakunde bereko berdintasunerako teknikariak) lan-karga handitu egiten da, edo beste kasu batzuetan, kontratazioa lanaldi partzialekoa da (Arabako Foru Aldundian).

Harrigarria da berdintasunaren alde egiten dutela esan, eta diskriminazioarekin amaitzeko neurriak dituzten plan estrategikoak diseinatzen dituzten alderdi politikoetako agintariak, ez aplikatzea beren irizpide propioa gobernatzen ari diren erakundeetan barne-planak egiteko exijitu eta zorrotzak izateko.

Adierazgarria da, hain zuzen ere, administrazio publikoetan baliabide material eta pertsonal gehiago eduki arren, berdintasunerako barne-planak abian jartzeko betebeharra ez betetzea, plan hauen abiaraztea edo garapena oztopatzen; eta diskriminazio-egoerak leheneratzeko neurri eraginkorrak zailzea.

Helburu horietara bideratutako aurrekontu-sail urriek ere interes falta orokortuaren ideia ematen digute.

Erresistentzia handiak izan ditugu generoaren ikuspegitik lan postuen balorazioak berrikusteko proposamenen aurrean, baita generoagatik soldata arrakala sor ditzaketen osagarriak aldatzeko proposamenen aurrean ere. Horrek asko esaten digu gobernuan dauden alderdiek egoera horiek aldatzeko duten borondate politiko eskasaz.

Esan dezakegu, beraz, interes gutxi dagoela Hego Euskal Herriko foru-, toki-administrazio eta autonomia-esparruko erakunde publiko handietan berdintasunerako barne-planak abiarazteko edo betetzeko.

Halaber, esan dezakegu erantzunkidetasun berritzaileko neurriak abian jartzeko erresistentzia handia dagoela, baita negoziatzeko borondate politikorik eza ere.

Ondorio orokor gisa, uste dugu emakumeen diskriminazio-egoera aldatzeko tresna bat diren berdintasun-planak ez direla baliagarriak izan helburua betetzeko, baizik eta erakundeen aurpegi-garbigeta eta berdintasunarekiko konpromisoa duten itxura egiteko erabili dira, baina hori faltsua da.

Berdintasun Planen egoeraren laburpena

| ERAKUNDEA | GOBERNUA | LANGILEEN OSAERA | BERDINTASUN-PLANA | NEGOZIATUA | PLANAREN EGILEA | BERDINTASUN BATZORDEA | DIAGNOSTI-KOA | BETETZE MAILA | AURREKONTUA | EBALUAZIOA |
|------------------|----------|--|---------------------------------|--|--|-----------------------|---------------|---|------------------|---------------------------------|
| BILBOKO UDALA | EAJ -PSE | GUZTIRA 2.474 E 958 G 1516 | I. 2014 -2017 | Bai | Berdintasun Batzordea | Bai | Bai. 2012an | %30 | Jakinarazi gabea | Ez da bete %30ean baino gehiago |
| DONOSTIAKO UDALA | EAJ-PSE | GUZTIRA 1.434 E 627 G 807 | I 2015 - 2019 II 2020 – 2023 | Bai | Berdintasun Batzordea | Bai | Bai | Nahiko altua | Jakinarazi gabea | Bai |
| GASTEIZKO UDALA | EAJ -PSE | GUZTIRA 3.552 E 2.148 G 1.404 | I. 2016-2018 II. 2021-2023 | 1.a negoziatua Inter-plana ere bai. Arazoak daude 2.arekin | Berdintasun Batzordea Barne-mailako planerako berdintasun teknikari propioa | Bai | Bai 2020koa | Lehena ez Inter-plana ez 2.aren ne-goiazioa oso zaila izaten ari da | Jakinarazi gabea | Kontrasterik gabe gauzatu zen |
| IRUÑEKO UDALA | NA+ | GUZTIRA 1.004 E 442 G 562 | Bat ere ez | — | — | Osatze fasean | — | — | — | — |

| ERAKUNDEA | GOBERNUA | LANGILEEN OSAERA | BERDINTASUN-PLANA | NEGOZIATUA | PLANAREN EGILEA | BERDINTASUN BATZORDEA | DIAGNOSTIKOA | BETETZE MAILA | AURREKONTUA | EBALUAZIOA |
|--------------------------|-------------------------|--|---|-------------------------------|--|--------------------------|--|-----------------------------------|------------------------------|------------|
| ARABAKO FORU ALDUNDIA | EAJ + PSE | GUZTIRA 968 E 530 G 438 | I Plana 2021-2022 | Bai. Guztien adostasunik gabe | EDE fundazioa | Bai | Bai | 1.a da eta martxan jarri berri da | Ez du aurreronturik zehaztua | |
| BIZKAIKO FORU ALDUNDIA | EAJ + PSE | GUZTIRA 3.095 E 1.722 G 1.373 | Ez | Ez | Bai, betebeharrak legalagatik, eta Foru arauan jasota dagoelako | Laster deituko dute | Ez | -- | -- | -- |
| GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA | EAJ + PSE | GUZTIRA 2.070 E 1.132 G 938 | Ez | EZ | Bai, LABen presio izugarriaren ondoren | Ez dute deitzeke asmorik | | | | |
| NAFARROAKO GOBERNUA | PSN-PSOE, GBai, Podemos | GUZTIRA 29.939* E 21.299 G 8.640 [*Erakunde autonomoak barne] | I 2006-2010 II. Planerako diagnostiko fasean | Ez | Era Berrira | Bai | Diagnostikoaren datuen azterte eta proposamen azterte fasean | Ez zen gauzatu | -- | Ez |
| EUSKO JAURLARITZA | EAJ-PSE | GUZTIRA 7.004 E 4.612 G 2.393 | I plana 2016-2020 Administrazio orokorra erakunde autonomoak | Bai | Gobernantzako departamentu baitako berdintasun unitatea eta gerora berdintasun unitatea sortu da | Bai | Diagnostiko berri bat egiteko datu bilketa egiten ari da | Gehienez %30 | 43.000 € | %30 |