

**GIZONEN ETA EMAKUMEEN
ARTEKO BERDINTASUNERAKO
EUSKOTRENEN III. PLANA
2017-2020**

euskotren 

AURKIBIDEA

1.	SARRERA	3
2.	KONTZEPTU ESPARRUA	4
3.	LEGE ETA INSTITUZIO ESPARRUA	5
4.	DIAGNOSTIKOA	6
5.	PLANAREN EZAUGARRIAK	8
6.	KUDEAKETA EREDUA	10
	6.1. Egiturak	11
	6.2. Plangintza	13
	6.3. Ebaluazioa	26
7.	PROGRAMA OPERATIBOA 2017	33

1. SARRERA

EuskoTren Euskadiko garraio operadore liderra da eta urtean 30 milioi pertsona baino gehiago garraiatzen ditu. Euskotrenek zerbitzu publikoa eskaintzen du, kalitatean, eraginkortasunean eta segurtasunean oinarrituta, herritarren mugikortasun premiak gogobetetzen dituen eta merkantzien joan-etorrian askatasun handiagoa bermatzen duen zerbitzua.

XEDEA. Euskotrenek xedea hiriko eta hiriarteko mugikortasun iraunkorra bultzatzea da, pertsonak segurtasun, erosotasun eta puntualtasun baldintza onenetan eta ekoefizientzia irizpideekin garraiatuz, gure ingurunean bizi-kalitatea hobetzen lagunduz, enpresaren interesak erabiltzaileen balioekin lerrokatuz eta onura publikoa aintzat hartuz.

IKUSPEGIA. Euskotrenek ikuspegia ongizate kolektiborako baliabide publikoen kudeaketa arduratsua eskaintzea da, egungo belaunaldien mugikortasun premiak gogobetez eta, aldi berean, gure eskaintza, laneko metodoak eta zerbitzuaren kalitatea aldi-aldi berrebaluatuz herritarren eskakizun aldakorretara egokitzeko.

EUSKOTRENEK IBILBIDEA GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNAREN ARLOAN Euskal Autonomia Erkidegoko Gizonen eta Emakumeen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea onartu baino lehen, Euskotren hasi zen berdintasun arloan lehen urratsak egiten, besteak beste, laneko uniformeak Euskotreneko emakumeen beharretara egokituz, liburutegian EMAKUNDEri buruzko dokumentazio funtsa sortuz eta enpresako hainbat dokumentu hizkuntzaren erabilera ez sexistara egokituz.

2006an Legea onartu ondoren, diagnostiko bat eta 2007-2009 epealdirako erakundearen ezaugarrietara egokitutako lehen berdintasun plana egin zen. Arduradun bat izendatu zen plana egikaritzeko. 2007ko abenduan, Eusko Jaurlaritzaren aintzatespena jaso zuen gizonen eta emakumeen arteko berdintasun arloko kolaboratzaile gisa.

2009-2010ean Berdintasunerako I. Planaren ebaluazioa eta berdintasunari buruzko diagnostikoaren eguneratzea jarri ziren abian, gero Gizonen eta Emakumeen arteko Berdintasunerako Euskotrenek II. Plana egiteko. Prozesu hori koordinatzeko langile bat aukeratu zen, Zuzendaritzako emakume bat hain zuzen ere. 2011 izan zen Plana alderdi sozialarekin negoziatzeko urtea. Negoziazioak urtebete iraun zuen.

2012ko urtarrian, Zuzendaritza taldeak Berdintasunerako II. Plana onartu zuen 2012-2015 aldirako. Baita Enpresako sexu jazarpenaren eta jazarpen sexistaren arretarako protokoloa ere. Bi dokumentuak enpresa barruan zabaltzeko eta II. Plana entitatearen webgunean argitaratu zen. Euskotrenek II. Plana ezartzeko orduan enpresa barruko pertsona bat izan da planaren arduradun eta EDE Fundazioaren Generoari buruzko Aholkularitzaren laguntza teknikoak jaso da planeko ekintzak aurrera eramateko.

Euskotrenek, bestalde, aitortzen jaso du gizonen eta emakumeen arteko berdintasun arloko erakunde kolaboratzaile gisa eta parte hartu du berdintasunaren aldeko enpresa sarean, zuzendaritzak gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren alde hartu duen konpromiso handiaren adierazgarri.

GAUR EGUN. Euskotrenek sendo jarraitzen du gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren aldeko apustuarekin. Horren adierazgarri, enpresak egin duen Berdintasunerako III. Plan hau.

2. KONTZEPTU ESPARRUA

Ondoren, EUSKOTRENEen Berdintasunerako III. Plan honen oinarri diren gako kontzeptu batzuk azalduko ditugu. Kontzeptu horiek berdintasun arloko araudiek xedatutako printzipio orokorren zati bat dira:

- 1. GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA:** emakume eta gizonezkoen egoera, baldintza, asmo eta premia desberdinak sistematikoki aintzat hartzea, desberdintasunak ezabatzea eta politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta plangintza, egikaritze eta ebaluazio fase guztietan, berdintasuna sustatzera zuzendutako helburu eta jarduera espezifikoak txertatuz.
- 2. EKINTZA POSITIBOA:** bizitzako arlo desberdinetan existitzen diren sexuagatiko egitatezko desberdintasunak ezabatzea edo murriztera zuzendutako neurri espezifiko eta iragankorrak.
- 3. ROL SOZIALAK ETA ESTEREOTIPOAK SEXUAREN ARABERA:** ezabatu nahi direnak eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunaren oinarri direnak. Horien arabera, emakumeei etxeko erantzukizuna esleitzen zaie eta gizonezkoen, aldiz, esparru publikoko erantzukizuna, balorazio eta aitorten ekonomiko eta sozial oso desberdinarekin.
- 4. ZUZENEKO DISKRIMINAZIOA:** pertsona bat, bere sexua dela eta edo sexuarekin lotura zuzena duen gorabeherengatik, esaterako, haurdunaldia edo amatasuna, antzeko egoeran dagoen beste pertsona bat baino okerrago tratatzen denean, tratatu dutenean edo tratatzeko arriskua duenean.
- 5. ZEHARKAKO DISKRIMINAZIOA:** itxura batean neutroa den egintza juridiko, irizpide edo jardunbide batek sexu bereko kideen proportzio nabarmen handiago bati kalte egiten dionean, baldin eta egintza juridiko, irizpide edo jardunbide hori egokia eta beharrezkoa ez bada eta sexuarekin zerikusirik ez duten irizpide objektiboekin justifika ez badaiteke.
- 6. ORDEZKARITZA OREKATUA SEXUAREN ARABERA:** bi sexuek, gutxienez, %40ko ordezkartza badute.

3. LEGE ETA INSTITUZIO ESPARRUA

EUSKOTRENEK Berdintasunerako III. Plana dokumentu nagusi hauetan oinarritzen da:

- [3/2007 LEGEA, martxoaren 22koa, gizonen eta emakumeen benetako berdintasunerakoa \(Gorte Nagusiak\)](#)
- [4/2005 LEGEA, gizonen eta emakumeen benetako berdintasunerakoa \(Eusko Jaurlaritza\)](#)
- [Genero berdintasunerako konpromiso estrategikoa \(Europako Batzordea\)](#)
- [EAEko gizonen eta emakumeen benetako berdintasunerako VI. Plana \(Eusko Jaurlaritza\)](#)



4. DIAGNOSTIKOA: AMIA

2016ko urrian egindako analisisan oinarrituta, indar eta ahulezia hauek ondorioztatzen dira Euskotreneko gizonen eta emakumeen arteko berdintasun egoerari dagokionez:

INDARRAK/MANTENDU/INSTITUZIONALIZATU	AHULEZIAK/ERALDATU/HOBETU
BARNEKOA	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hautaketaren alorrean egindako lana. ✓ Berdintasunari buruz emandako prestakuntza ✓ Emakumeen prestakuntza gehiago ✓ Gizonezko gehiagok onartzen dituzte kontziliazio neurriak EAEko datuekin alderatuta ✓ II. Planeko taldeen egitura ✓ Zuzendaritzaren inplikazioa ✓ Enpresaren izaera publikoa - Badaude baliabideak berdintasun politiken garapena lehentasunezkoa izan dadin. Egonkortasuna. ✓ Kontratuetan/erosketetan berdintasun klausulak sartzea. ✓ Kudeaketa eredu hobetzen jarraitzea pertsona berriak gehituta. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gizonezkoentzako guneak egotea, kontu hauek guztiak lantzeko premia dutenak. ✓ Zenbait gizonezko "eraso" egin dietela pentsa dezakete gauzatutako ekintzak behar bezala azaltzen ez badira. ✓ Izaera publikoa - aldaketa politikoak. ✓ Berdintasun Planak kontuan hartzen dituen ekintzak benetan ezartzea ahalbidetzen duten tresnak izan behar dira. ✓ Ustiapen Arloan daude langile gehienak, eta orain arte egindako lanetik urrunen eta hurbilen daudenak iritsi egin dira gauzatutako ekintzetara. ✓ Enpresako berdintasun politikaren komunikazioan lan egin behar da, eta baita zentzu horretan langileei egiten zaizkien ekintzen komunikazioan ere

4. DIAGNOSTIKOA: AMIA

MEHATXUAK/AURRE EGIN	AUKERAK/APROBETXATU
KANPOKOA	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kudeaketa Enpresa hornitzaileekin. Protrans gunea: erosketen arloan bi esparrutan lan egiten jarraitzea: batetik, hornitzaile izan nahi duten enpresentzako jarraibideak igorri eta, bestetik, Protrans sistematik kanpo dauden beste enpresa batzuekin informazio-mailan lan eginez.

5. PLANAREN EZAUGARRIAK

- Hauek dira I. Plan honen **egiturazko elementu** nagusiak: **1. Jarduera eremuak, 2. Ardatz estrategikoak, 3. Helburuak, 4. Emaitzak eta 5. Ekintzak; egitura argia, operatiboa eta** enpresaren premietara eta funtzionatzeko moduetara **egokitua** aurkeztuz.
- **Izaera estrategikoa.** Ardatzen diseinua egungo Legeek eta Berdintasun Planek markatutako estrategietan oinarrituta dago. Balioak aldatzea, emakumeak ahalduntzea, kontziliazio arduratsua eta emakumeen aurkako indarkeria ezabatzea dira horien helburuak.
- **Berdintasunaren arloan erronka berrietarantz aurrera egiteko aukera emango duten helburu zehatzak zehaztuko ditu,** interes handienekotzat jotzen direnak lehenetsiz eta helburu horien egingarritasunaren eta berdintasun arloan gauzatu gabe dauden erronka sozialen artean oreka egokiari eutsiz. Helburu horiek ***Euskotrenek gizonen eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko diagnostikoan (2016)*** lortutako helburu nagusietan eta identifikatutako arloetan oinarrituta daude.
- **Plangintzarako, jarraipenerako eta ebaluaziorako sistema partaidea izango du.** Prozesuak langileen parte-hartzearen baitan jarriko dira Berdintasun Batzordearen bitartez. Zentzu horretan, sortzen diren berdintasun egitura egonkorrek zeregin garrantzitsua izango dute haren koordinazioan eta egikaritzean: planaren talde arduradun iraunkorra, lantalde sektorialak eta sektore arteko aldi baterako lanerako taldeak.
- Bere ekintzak garatzeko **ingurunekeo baliabideak** aprobetxatzen dituen plana da (gidak, webguneak, ikastaroak, etab.).

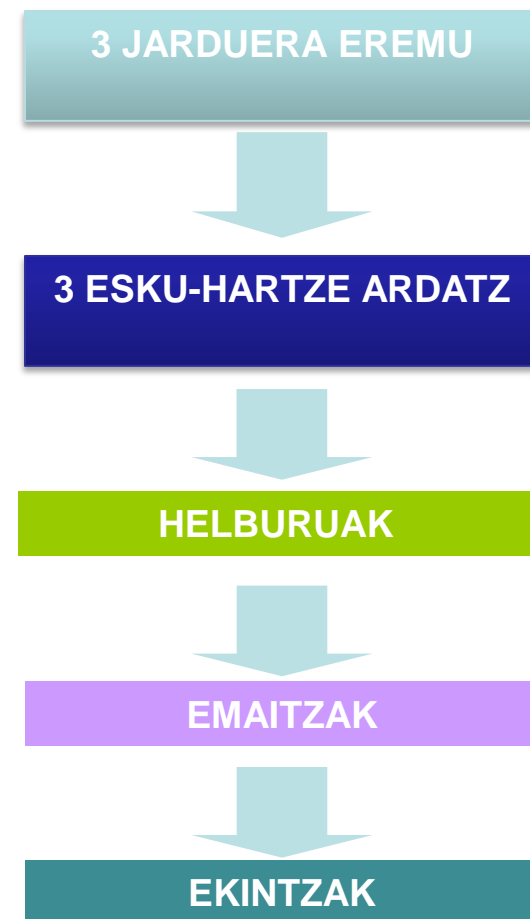
5. PLANAREN EZAUGARRIAK

3 JARDUERA EREMU:

- **Barne kudeaketa:** Esparru horrek erakunde baten kudeaketarekin eta enpresako langileekin zerikusia duten prozesu guztiak hartzen ditu.
- **Komunikazio estrategia.**
- **Bezeroak/Zerbitzuak**

3 ESKU-HARTZE ARDATZ

Ardatz horiek dira Plana indarrean dagoen urteetan landuko diren lehenetsuneko kontuak. Berdintasunerako Politikek eta enpresaren 2016rako diagnostikoaren emaitzek markatzen dituzte kontu horiek. Ardatz horiek helburu, emaitza eta ekintzetan maramitzen dira. Helburu bakoitzerako planaren indarraldian garatu beharreko **ekintzak** ezartzen dira.



6. KUDEAKETA EREDUA

GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO EUSKOTRENEK PLANAREN III. PLANAREN KUDEAKETA EREDUA	EGITURAK	Zuzendaritza maila
		Maila Tekniko-operatiboa
		Maila Partaide - Aholku-emailea
	PROZESUAK	Plangintza
		Ezarpena
		Jarraipena
		Ebaluazioa

6.1. EGITURAK:

Zuzendaritza Taldea: III. Planean, berdintasun arloan jarraipeneko eta erabakiak hartzeko guneari eustea zuzendaritza taldearen bileretan

Maila Tekniko-operatiboa:

❖ **Talde Arduradun iraunkorra honako hauek osatuko dute:**

- ✓ Giza Baliabideetako Zuzendaritzako arduraduna
- ✓ Berdintasun Politiken arduraduna
- ✓ Laguntza teknikoa

Talde horrek funtzio hauek izango ditu:

Gizonen eta Emakumeen Berdintasunerako III. Planeko helburu eta ekintzen ezarpena koordinatzea Lantalde Sektorialekin batera

- Urteko plangintza egitea, eta enpresaren kudeaketa planean txertatzea
- Zuzendaritza Taldearekin batera, Planaren jarraipena eta ebaluazioa egitea
- Berdintasunaren aldeko beste egitura, lan-eremu eta programa instituzional batzuetan parte hartzea.

❖ **Lantalde sektorialak:**

II. Planeko lantalde sektorialen egitura III. Planaren garapenerako berdintasun egitura gisa instituzionalizatu behar da.

Horretarako, garrantzitsua da:

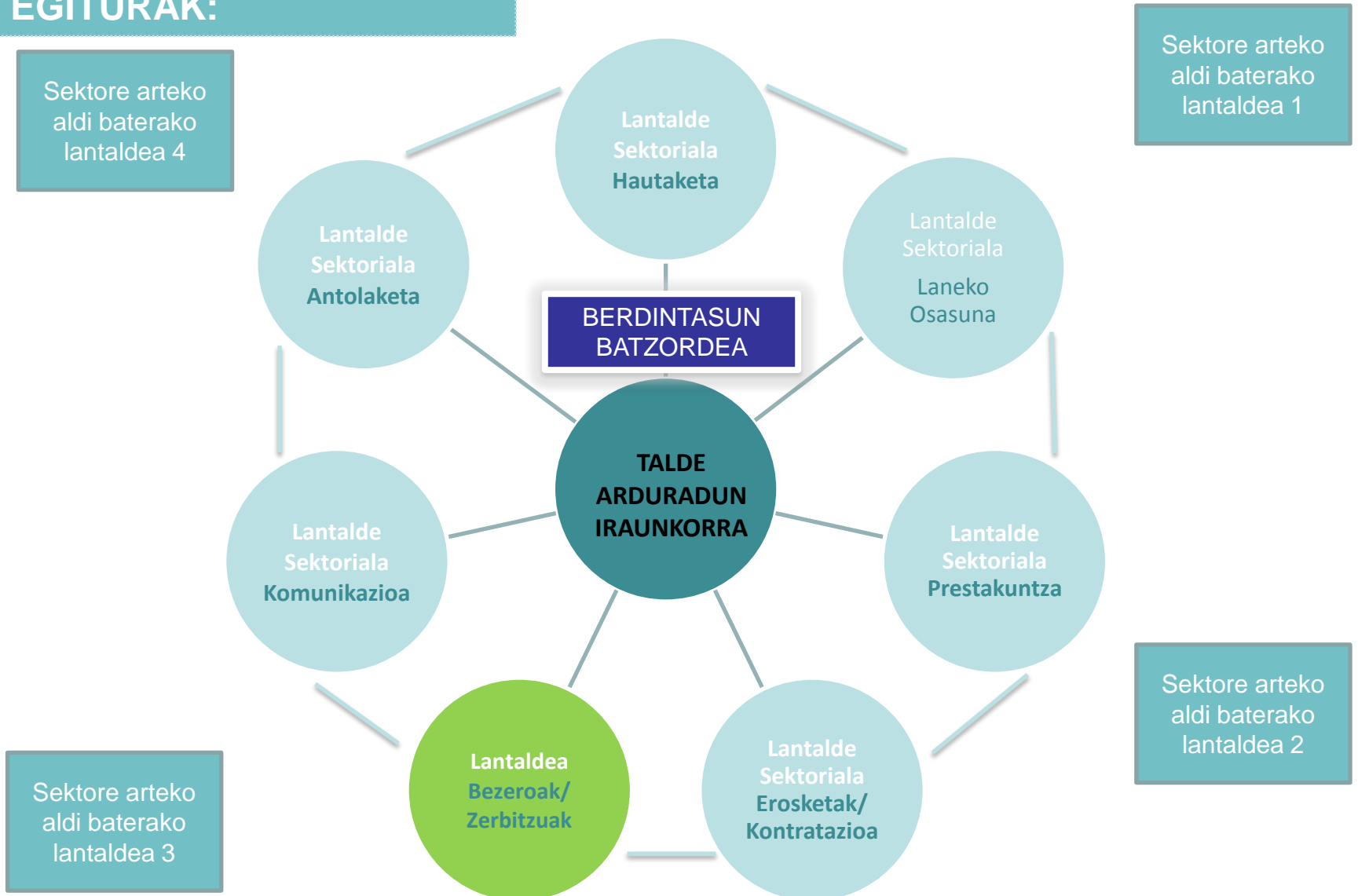
- Talde sektorialetara talde berriak gehitzea eta berdintasun arloan prestakuntza espezifikoa ematea
- Koordinazio mekanismoak artikulatzea Talde Arduradun Iraunkorarekin, Begira atarian bertan guneko bat sortuta.

❖ **Sektore arteko aldi baterako lantaldeak: Komunikazio taldea.**

Maila Partaide - Aholku-emailea:

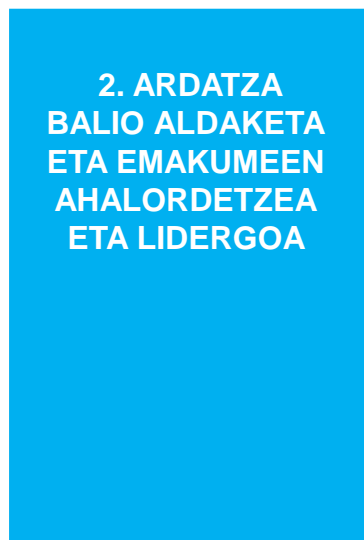
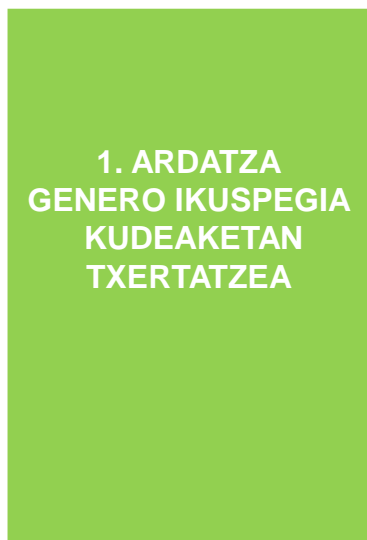
Berdintasun Batzordea berdintasun egituraren Batzorde Iraunkorrak adostutako osarearekin eta funtzioekin parte hartzeko organo gisa.

6.1. EGITURAK:



6.2. PLANGINTZA

ESKU-HARTZE ARDATZAK



1. ARDATZA GENERO IKUSPEGIA KUDEAKETAN TXERTATZEA

Genero ikuspegia erakundearen kudeaketa txertatzeko gizonen eta emakumeen bizi baldintzen, egoera sozialen, ekonomikoen eta kulturalen eta haien premien arteko desberdintasunak gizartean aitortzea eta aintzat hartzea eta Euskotreneko langileengan islatzea eskatzen ditu oinarrizko printzipio gisa.

Estrategia horrek erakundeak honako alderdi hauetan egiten duen kudeaketa esparru guztietako erabakitze, planifikatze, egikaritze eta ebaluatze prozesuei eragin behar die:

- Erakundearen jarrera berdintasun arloko antolakuntzaren barnekoarekiko eta kanpokoarekiko.
- Berdintasunaren kudeaketa planifikatzea.
- Genero ikuspegia txertatzea estatistika eta azterketetan (barne antolakuntza - adibidez, antolakuntza, barneko hautaketa prozesuak – estaldurak eta lekualdaketa-, kanpoko hautaketa prozesuak eta/edo ematen diren zerbitzuak).
- Erakundearen berdintasunerako egiturari ematen zaizkion rola, garrantzia eta baliabideak.
- Hizkuntzaren eta/edo komunikazioko beste elementu batzuen berdintasuneko erabilera egitea.
- Gizonen eta emakumeen arteko berdintasun arloan barneko ezagutza garatzea eta prestakuntza jardueretan berdintasun printzipioa txertatzea

Berdintasunaren kudeaketa kuota berriak lortzeko ez ezik, bi Berdintasun Planen ondoren lortutakoa bermatzeko eta mantentzeko erronka ere badu Euskotrenek. Abian jarri diren eta, genero ikuspegia txertatu duten heinean, emaitza positiboak izan dituzten prozesuak zaintzea eskatzen du horrek, bai eta aurreko bi planetan genero ikuspegia erabat txertatu ez duten edo espero ziren emaitzak izan ez dituzten prozesuak hobetzea ere.

2. ARDATZA BALIO ALDAKETA ETA EMAKUMEEN AHALORDETZEA ETA LIDERGOA

Ahalordetzeak “ahalmena irabaztea” edo indartzea esan nahi du, pertsonalki eta egoera sozial, ekonomiko eta politikoan. Emakumeak Politika Publikoetan ahalordetzeari buruz hitz egiten denean, esparru bikoitzean ulertzen da:

- Indibiduala, haien mendekotasunari buruz kontzientziatzeko prozesu pertsonala. Prozesu horretan, emakume bakoitzak bere eskubide, indar eta interesen kontzientzia hartzen du, eta bere autonomia eta botere pertsonala finkatzen ditu eragiteko eta erabakiak hartzeko gaitasuna erabiltzeko xedez.
- Kolektiboa, emakumeen interesak uztartzen dituen prozesua aipatzen duelako, jarrera kolektibo sendoago batean oinarrituta, baliabide material eta sinbolikoen eta irabazien sarbidean, erabileran eta kontrolean ahalmena handitzeko eta erabakiak hartzeko orduan eta aldaketa sozialean eragin eta parte-hartze handiagoa izateko xedez.

Esparru orokor horretatik abiatuta, Euskotrenek honako hauek landuko dira:

1. **Emakumeen ahalordetzea eta lidergoa:**

- ▶ Langileen ahalordetzea garatuz enpresan dituzten lidergorako gaitasunak bistaratu, landuz eta/edo indartuz.
- ▶ Euskotreneko langileen egoera hobetuz eta horien garapen pertsonala eta profesionala bideratuz esperientziak trukatzeko guneak zabaldua, hau da, gune propio bat zabaldua.

2. **Maskulinitasun berriak:** Halaber, ardatz honen esparruan, langileekin landuko dira maskulinitasun berriei buruz haiei zuzendutako estrategia berri baten ezarpena eta diseinua, gizonetako berdintasunaren esparruan duten mugikortasun faltari erantzunez. Nahitaezkoa da gizonetako langileak genero berdintasunaren aldeko defentsara eta borrokara gehitzea. Genero Berdintasuna gizonetako kontua ere bada, gure gizartean nagusi diren genero estereotipoen preso direlako.

3. ARDATZA KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA

Kontziliazioaren “arazoa” deiturikoa, pertsonak euren premiei hainbat esparrutan (pertsonala, familiara, soziala eta lanekoa) erantzuteko premia ukatzearen edo ikusezin bihurtzearen eta errealitate bat ikusezin bihurtzearen ondorioz sortu da, hauke hain zuzen ere: pertsonen oinarrizko premiak gogobetetzeko behar den denbora eta lana. Sozialki ezinbestekoak diren denbora hori eta lan hori, beraiez isil-isilik arduratzen ziren emakumeak lan ordainduan hasten direnean eta etxeko lan eta zaintzak beraien gain hartzen jarraitzeko egoeran aurkitzen direnean, askotan bakarrik, bistaratu eta arazo bihurtzen dira.

Ez da ustekabekoa “kontziliazio” izena hartu izana ere, estankoak eta bereziak diren eta kontziliatu egin behar diren bi esparru aipatzen arikuko bagina bezala: publikoa eta pribatua. Eta hori guztia **persona guztiek, emakume nahiz gizonezkoek** bizitzako esparru guztietan dituzten premiak gogobetetzea eta esparru pribatu nahiz publikoan sortutako erantzukizunei aurre egitea **erraztuko duen antolaketa eredu berri baten premiaz** hitz egitea egokiagoa dirudienean.

Ardatz horretan **kontziliaziotik harago joatea** eta berdintasun politiken printzipio gisa **erantzukidetasuna** ezartzea da xedea. Horrek esan nahi du, bai emakumeak eta bai gizonezkoak esparru publikoaren eta pribatuaren erantzule egiten direla, eta gizonezkoek etxean eta zaintzetan parte hartzea nabarmentzen dela. Eta zerbait gehiago. Ardatz horren gako estrategikoa ez da soilik gizonezkoen erantzukidetasuna, baina **enpresarena berarena** ere. Beraz, **enpresa kultura aldatzeko lanarekin jarraitzea ere bada, kontziliazio erantzukidea errazteko**. Euskotrenek III. Planaren esparruan hauek dira xedeak:

1. Enpresa egiten ari den kontziliazio erantzukidearen kudeaketa ezagutzera ematea.
2. Kudeaketa horretan gizonezko gehiago sartzea.

HELBURUAK

	1. KUDEAKETA	2. KOMUNIKAZIOA	3. BEZEROAK/ZERBITZUAK
1. ARDATZA GENERO IKUSPEGIA KUDEAKETAN TXERTATZEA	<p>1.1.1. Erakundeko berdintasunaren kudeaketan aurrera egitea.</p> <p>1.1.2. Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna hautaketa prozesuetan txertatzeko aurrerapenak zaintzea eta mantentzea.</p> <p>1.1.3. Prestakuntzako berdintasunaren kudeaketan aurrera egitea.</p> <p>1.1.4. Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna laneko osasunean txertatzeko aurrerapenak zaintzea eta mantentzea.</p> <p>1.1.5. Berdintasunaren kudeaketa Sistemen lan prozesuetan txertatzea.</p>	<p>1.2.1. Euskotrenek Berdintasunerako apustua aditzera ematea (barnean eta kanpoan).</p> <p>1.2.2. Berdintasunaren kudeaketa lan eremuetan sustatzea.</p>	<p>1.3.1. Genero ikuspegia zerbitzuetan eta zerbitzu horiek ematen diren azpiegiturretan txertatzea.</p>
2. ARDATZA BALIO ALDAKETA ETA EMAKUMEEN AHALORDETZEA ETA LIDERGOA	<p>2.1.1. Euskotrenek sartzen diren langileak enpresak berdintasunarekin duen konpromisoaz sentsibilizatzea.</p> <p>2.1.2. Langile gizonezko nahiz emakumezkoengan generoari buruzko kontzientzia hartzea sustatzea.</p>	<p>2.2.1. Ingurune sozialean laguntzea balioak aldatzea eta emakumeen ahaldortzea lortzeko</p>	<p>2.3.1. Gizartean balioen aldaketa sustatzea.</p>
3. ARDATZA KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA	<p>3.1.1. Kontziliazio erantzukidearen kudeaketan aurrera egitea.</p>	<p>3.2.1. Enpresa egiten ari den kontziliazio erantzukidearen kudeaketa langileei aditzera ematea.</p>	

GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO EUSKOTRENEK PLANA 2017-2020

HELBURUA: 1.1.1. Erakundeak berdintasunaren kudeaketan aurrera egitea.

EMAITZAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	GAUZATUTAKO URTEA
1.1.1.1. Enpresaren antolaketa eredura egokitutako berdintasunerako egitura.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Berdintasunaren ardura izango duen talde misto bat (e/g) konfiguratzeko aukera aztertzea ➤ II. Planeko lantalde sektorialen egitura III. Planaren garapenerako berdintasun egitura gisa instituzionalizatzea. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zuzendaritza Taldea 	2017
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Talde sektorialetara talde berriak gehitzea eta berdintasun arloan kide berriei prestakuntza espezifikoak ematea. ➤ Ahal den heinean, jarduera arlo guztietako (autobusa, trenak, funikularra, mantentzea, bulegoak, tranbia) pertsonak taldeetan txertatzea 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Talde Arduradun iraunkorra ▪ Zuzendariak 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Berdintasun arloan jarraipeneko eta erabakiak hartzeko guneak eutsi zuzendaritza taldearen bileretan. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zuzendaritza Taldea 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Begira atariaren barruan, parte-hartzeko, truke eta koordinazio gune bat sortzea talde sektorialentzako. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Talde Arduradun iraunkorra 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Berdintasun Batzordea organo aholku emaile gisa sartzeko berdintasunaren egitura. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zuzendaritza Taldea 	
1.1.1.2. Diseinatutako III. Planaren plangintza, ezarpen, jarraipen eta ebaluazio prozesuak.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Urteko programa operatiboak egitea, enpresaren III. Berdintasun Plana, Sailaren Programa eta Eusko Jaurlaritzaren Berdintasunerako IV. Plana kontuan hartuta. ➤ Enpresaren III. Berdintasun Planerako ebaluazio sistema bat diseinatzea eta ezartzea EAEko VI. Berdintasun Planaren ebaluazio sistemaren ildotik. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Talde Arduradun iraunkorra 	2017
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sektore arteko lantaldeak sortzea zeharkako ekintzak garatzeko. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Talde Arduradun iraunkorra ▪ Aldi baterako lantaldeak 	

HELBURUA: 1.1.2. Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna hautaketa prozesuetan txertatzeko aurrerapenak zaintzea eta mantentzea.

EMAITZAK	EKINTZAK	ARDURADUNA/K	GAUZATUTAKO URTEA
1.1.2.1. Barne poltsetan txertatutako genero ikuspegia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Barneko deialdi prozesuetan hautaketa irizpide ez-diskriminatzaileak betetzeko zaintza sistema bat ezartzea. • Salgaien postuetan sartzeko prozedurak eta irizpideak eta emakumeengan izan dezaketen eragin negatiboa aztertzea. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hautaketa lantalde sektoriala 	2017
1.1.2.2. Lekualdaketa eta estaldura prozesuetan txertatutako genero ikuspegia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lekualdaketa eta estalduretako banaketa segregaturako joeraren arrazoiak miaztea/aztertzea 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hautaketa lantalde sektoriala 	2018
1.1.2.3. Kanpoko poltsetan txertatutako genero ikuspegia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kanpoko deialdi prozesuetan hautaketa irizpide ez-diskriminatzaileak betetzeko zaintza sistema bat ezartzea. ➤ Kanpoko deialdiarako kontratatzen den hautaketa aholkularitzak hautaketa irizpide ez-diskriminatzaileak ezagutzen dituela eta hautaketa prozesuaren fase guztietan erabiltzen dituela ziurtatzea. ➤ Egoki den guztietan, emakumeak egiten diren deialdi guztietara aurkeztera animatzeko kanpainak diseinatzea. ➤ Erakunde, entitate, prestakuntza zentro eta abarretarako deialdiei buruzko informazioa zabaltzea, batik bat emakumeek kontsultatzen dituzten guneetan argitara daitezen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hautaketa lantalde sektoriala 	2017-2020
1.1.2.4. Enpresan genero ikuspegitik sartzeko prozesu guztiak erregistratuta eta analizatuta.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Barneko nahiz kanpoko deialdi prozesuetan hautagaitzak erregistratzeko sistema, bai eta lekualdaketa eta estaldurak ere, sexuaren arabera bereizita, emakumeen eta gizezkoen arteko sarbide konparatiboko prozesuei buruzko aldizkako informazioa lortzeko. ➤ Hautaketa prozesuetan LLOn parte hartzea bermatzea, aukera berdintasuna ziurtatzeko helburuarekin. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hautaketa lantalde sektoriala 	2017-2020

HELBURUA: 1.1.3. Prestakuntzako berdintasunaren kudeaketan aurrera egitea

EMAITZAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	GAUZATUTAK O URTEA
<p>1.1.3.1. Berdintasun irizpideak prestakuntza planean txertatuta</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tresna prestatzea eta ezartzea <i>prestakuntza berdintasun irizpideekin kudeatzeko</i>. ▪ Emakume eta gizonezko langileen prestakuntza premiak diagnostikatzea. ▪ Prestakuntzaren txosten periodikoak egitea genero ikuspegitik ▪ Aitatasun, amatasun eta eszedentzia baimen baten ondoren berriro lanean hasten diren langileentzako birziklatze ikastaroetarako sarbidea erraztea, behar den kasuetan, eta lanpostua gordeta lan harremana utzi behar izan duten genero indarkeriaren biktima izandako emakumeentzat, batez ere lanean berriro hasiberriak direnean. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prestakuntza lantalde sektoriala 	<p>2017-2019</p>

HELBURUA: 1.1.4 Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna laneko osasunean txertatzeko aurrerapenak zaintzea eta mantentzea.

EMAITZAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	GAUZATUTAKO URTEA
<p>1.1.4.1. Genero ikuspegia langileen laneko osasunean txertatuta</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kanpoko Prebentzio Zerbitzua daraman enpresak bere lanean genero ikuspegia aplikatzen duela ziurtatzea. ➤ Arriskuen ebaluazioa genero ikuspegiarekin egiten jarraitzea eta behar diren prebentzio neurriak hartzea. ➤ Absentismoaren kausei buruzko datuak gaixotasun motaren arabera eta istripuen kausa desagregatuei buruzko datuak sexuaren arabera sistematikoki biltzen jarraitzea gero genero analisia egiteko. ➤ Emakume langileen haurdunaldirako arriskuen prebentziorako premia espezifikoak eta egokitzapenak aztertzea (Adib. enpresako automobilaren erabilera) • Salgaien lineako lan prozesuetan (arrisku ergonomikoak) hobekuntzak egin daitezkeen aztertzea genero ikuspegiarekin ➤ Laneko arrisku fisikoen eta psikikoen ebaluazioan genero ikuspegia txertatzea, arreta berezia jarritz langileei eragiten dieten arrisku espezifikoaren prebentzioan, esaterako, arrisku psikosozialen, arrisku ergonomikoen eta haurdunaldiko eta edoskitzaroko laneko arriskuen prebentzioan. Prebentzio jarduerak garatzea eta Laneko Arriskuen Prebentzio Planean txertatzea. ➤ Uniformea behar duten lanpostuetan diseinu bakoitzerako (emakumea/gizonezkoa) neurri egokiak bermatuko dira. Haurdun dauden emakumeek egoera horretara egokitutako uniformea izango dute. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Laneko Osasuna ▪ Talde Arduradun iraunkorra 	<p>2017-2020</p>
<p>1.1.4.2. Genero ikuspegia laneko osasunean txertatzea sustatuta</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Beste erakunde/enpresa batzuekin batera lan egiten den guneetan laneko osasunean genero ikuspegia txertatzea sustatzea. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Laneko Osasuna 	<p>2018</p>

HELBURUA: 1.1.4 Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna laneko osasunean txertatzeko aurrerapenak zaintzea eta mantentzea.

EMAITZAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	GAUZATUTAK O URTEA
1.1.4.2. Genero ikuspegia laneko osasunean txertatzea sustatuta	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Beste erakunde/enpresa batzuekin batera lan egiten den guneetan laneko osasunean genero ikuspegia txertatzea sustatzea. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Laneko Osasuna 	2018
1.1.4.3 Euskotrenen sexu jazarpenaren eta jazarpen sexistaren protokoloa eguneratzea	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurreko protokoloa berrikustea eta eguneratzea. ➤ Erabiltzaileek eragindako eta erabiltzaileen artean izandako ustezko jazarpen kasuetan prebenitzeko eta jarduteko neurrien prozedura/protokoloa egituratzeko aukera aztertzea. ➤ Protokoloaren eguneratzea barnean ezagutzera ematea, enpresak eta langileek sexu jazarpenarentzako eta jazarpen sexistarentzako 0 tolerantziarekin duten konpromisoa indartzeko. 	Laneko Osasuna	201

HELBURUA: 1.1.5. Berdintasunaren kudeaketa Sistemen lan prozesuetan txertatzea			
EMAITZAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	GAUZATUTAKO URTEA
1.1.5.1. Genero ikuspegiaren ezagutza maila eta bere prozesuetako txertatze maila ebaluatuta.	➤ Sistema sailarekin batera genero ikuspegiaren ezagutze maila eta bere prozesuetako txertatze maila identifikatzea.	▪ Talde Arduradun iraunkorra	2017
1.1.5.1. Sistema saileko langileek hizkera ez-sexista ezagutzen eta erabiltzen dute	➤ Sistema saileko langileei hizkera ez-sexistaren erabileran prestakuntza ematea	▪ Talde Arduradun iraunkorra	2018
HELBURUA: 1.1.6. Emakumeak oso ordezkariak izatea sustatzea			
EMAITZAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	GAUZATUTAKO URTEA
1.1.6.1. Sustapeneko postu guztiak argitaratuta	<ul style="list-style-type: none"> • Sustapen prozesu guztiak argitaratzea bermatzea, prozesu publikoak baitira. • Sustapen prozesuetan irizpide argi, objektibo, ez-diskriminatzaile eta irekiak ezartzea, irizpide neutro eta objektiboak ziurtatuz generoari dagokionez. 	▪ Hautaketa taldea	2019
1.1.5.1. Emakumeak oso ordezkariak izatea sustatzea	Baldintza berdinetan emakumea sustatuko da ordezkariak izatea gutxi duen postuetan edo arloetan, baldin eta posible bada eta barne hautagaitza bideragarriak badaude. Ordezkariak izatea duen arloetan emakumeak sartzea bideratuko da.	▪ Hautaketa taldea	2018

GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO EUSKOTRENEK PLANA 2017-2020

HELBURUA: 1.2.1. Euskotrenek Berdintasunerako apustua aditzera ematea (barnean eta kanpoan)			
EMAITZAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	GAUZATUTAKO URTEA
1.2.1.1. Berdintasunerako Komunikazio Estrategia sortuta.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sektore arteko aldi baterako lantaldea sortzea. ➤ Erakundearen komunikazio diagnostikoa egitea ➤ Berdintasun arloko komunikazio helburuak definitzea ➤ Euskotrenek berdintasunarekiko duen komunikazio kokapena definitzea ➤ Berdintasun arloan Komunikazio Estrategia bat diseinatzea ➤ Komunikazio ekintza lehenetsiak diseinatzea, publikoaren arabera 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zuzendaritza Taldea ▪ Talde Arduradun iraunkorra ▪ Sektore arteko aldi baterako lantaldea 	2017-2018
HELBURUA: 1.2.2. Berdintasunaren kudeaketa lan eremuetan sustatzea (PROTRANS, berdintasunaren aldeko enpresak, ETS..)			
EMAITZAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	GAUZATUTAKO URTEA
1.2.2.1. Erakunde arteko lan eremuetan sustatutako berdintasunaren kudeaketa.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hornitzaile izan nahi duten enpresentzako ildoak prestatzea ➤ Protrans sistematik kanpo dauden beste enpresa batzuentzat informazio arloan lan egitea. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lantalde Sektoriala erosketak/ko 	2018/9
HELBURUA: 1.3.1. Genero ikuspegia zerbitzuetan eta zerbitzu horiek ematen diren azpiegituretan txertatzea			
EMAITZAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	GAUZATUTAKO URTEA
1.3.1.1. Genero ikuspegia azpiegituretan txertatuta.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Geltokietan <i>puntu beltzen</i> analisia egitea ETSrekin batera ➤ “Puntu beltz” gisa detektatu diren eta Euskotrenek erantzukizunpean dauden guneetan segurtasun baldintzak hobetzeko behar diren neurriak antolatzea. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lantaldea Bezeroak/ Zerbitzuak 	2018/19
1.3.1.2. Genero ikuspegia zerbitzuetan txertatuta.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Emakume erabiltzaileen gogobetetasun maila ezagutzea gero ustiatzeko eta interpretatzeko informazioa jasotzen duten bezeroei zuzendutako gogobetetasun inkestan. ➤ Behar diren neurriak ezartzeko emakumeek azaltzen dituzten kexen kasuistika berrikustea. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lantaldea Bezeroak/ Zerbitzuak 	2017-2018

GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO EUSKOTRENEK PLANEA 2017-2020

HELBURUA:2.1.1. Euskotrenek sartzen diren langileak enpresak berdintasunarekin duen konpromisoaz sentsibilizatzea

EMAITZAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	GAUZATUTAK O URTEA
2.1.1.1. Genero desberdintasunei buruz eta enpresak berdintasunarekin duen konpromisoari buruz kontzientziatutako plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Harrera planean enpresak berdintasunarekin duen konpromisoari buruzko prestakuntza espezifikoa, berdintasun plana eta sexu jazarpenaren eta jazarpen sexistaren prebentziorako protokoloa sartuko dira. ➤ Begira atariak berdintasunarekin duen konpromisoari buruzko informazio garrantzitsua jasoko duen gune espezifikoa izango du. ➤ Aldiro-aldiri, gainerako langileak berdintasun arloan sentsibilizatzeko ekintzak garatzea 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Talde Arduradun iraunkorra 	2017-2020

HELBURUA:2.1.2. Langile gizonezko nahiz emakumezkoengan generoari buruzko kontzientzia hartzea sustatzea.

EMAITZAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	GAUZATUTAK O URTEA
2.1.2.1. Maskulinitasun berrien estrategia diseinatuta.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Halaber, Gizonduzekin batera landuko da maskulinitasun berriei buruz gizonezkoen zuzendutako estrategia berri bat, gizonezkoak berdintasunaren esparruan ez mugitzeari erantzuna emateko ➤ Plantillako kideen artean aldaketa agenteak identifikatzea ➤ Identifikatutako aldaketa agenteak tresnaz hornitzea prestakuntza prozesuen bidez edo beste tresna batzuen bidez. ➤ Komunikazio kanalak indartzea gizonezkoak Gizonduzen ikastaroetan parte hartzera gonbidatzeko ➤ Gizonezkoentzako nahitaez parte hartu beharreko sentsibilizazio tailerrak garatzea 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Talde Arduradun iraunkorra ▪ Prestakuntzak o talde sektoriala 	2018-2019
2.1.2.2. Emakume langileen ahalordetzea eta lidergoa sustatuta.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Emakumeen lidergoa garatzeko prestakuntzak garatzeko lehentasunezko hautagaiak identifikatzea ➤ Begira atarian esperientziak trukatzeko gune bat sortzea, emakumeentzako gune propio bat. ➤ Emakume langileei lidergorako prestakuntza ematea. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Talde Arduradun iraunkorra ▪ Prestakuntzak o talde sektoriala 	2017/2019

HELBURUA: 2.2.1. Ingurune sozialean laguntzea balioak aldatzea eta emakumeen ahalordetzea lortzeko			
EMAITZAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	GAUZATUTAKO URTEA
2.2.1.1. Enpresak ingurune sozialean laguntzen du balioak aldatzeko eta emakumeen ahalordetzea lortzeko	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hirugarren Sektoreko erakundeei laguntzea eta haiekin elkarlanean aritzea emakumeen ahalordetzea sustatzeko. ➤ Gako erakunde / agente sozialekin itunak sortzea (udalak, pertsonak txertatzeko enpresak, ikastegiak, lilatoia, traineruen liga) berdintasuna sustatzeko. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Talde Arduradun iraunkorra 	2017-2020
HELBURUA: 2.3.1. Gizartean balioen aldaketa sustatzea			
EMAITZAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	GAUZATUTAKO URTEA
2.3.1.1. Gizartean balioen aldaketa sustatzen du Euskotrenek	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bezeroei zuzendutako sentsibilizazio kanpainak egitea, berdintasunezko balioak sustatzen dituzten kanpainen bidez enpresak berdintasunarekin duen konpromisoa erakusteko (<i>Bizi Euskotren 2</i> kanpaina) ➤ Metro Bilbaorekin partekatuta Bilbao-Plentzia linearen historian zehar emakumeek jokatu duten rolari buruzko liburua argitaratzeko aukera aztertzea. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zuzendaritza Taldea ▪ Talde Arduradun iraunkorra ▪ Komunikazio en sektore arteko aldi baterako taldea 	2018

GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO EUSKOTRENEK PLANA 2017-2020

HELBURUA: 3.1.1. Kontziliazio erantzukidearen kudeaketan aurrera egitea.

EMAITZAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	GAUZATUTAKO URTEA
3.1.1.1. Kontziliazio erantzukidearen kudeaketan txertatutako genero ikuspegia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Plantillari buruzko datuen bilketari eta analisiari eustea genero ikuspegitik kontziliazio neurrien erabilerari dagokionez. • Antola daitekeen postuetan TELELANA garatzeko aukera eta hori kudeatzeko behar diren baldintzak aztertzea. • Tokiko kontziliazioari laguntzeko baliabideei buruzko informazioa biltzea eta zabaltzea • Hitzarmenaren negoziazioan neurri hauek planteatzea: <ul style="list-style-type: none"> • Adin txikiko umeen gaineko erantzukizuna duten pertsonen mugikortasunari mugak jartzea. • Egoera horretan dauden pertsonen zigorrik ez jartzea mugikortasuna ez onartzeagatik. • Absentismoaren Osagarri izaera duten lineako langileei asteko egutegiak emateko epeetan hobekuntzak egiteko aukerak • Sindikatuko liberatuek aitatasun baimena dutenean ordeztea, epealdia hitzarmenean xedatutako 6 hilabetekoa baino txikiagoa denean. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Talde Arduradun iraunkorra ▪ Antolakuntza talde sektoriala 	2017-2020

HELBURUA: 3.2.1. Enpresa egiten ari den kontziliazio erantzukidearen kudeaketa langileei aditzera ematea.

EMAITZAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	GAUZATUTAKO URTEA
3.2.1.1. Langileek ezagutzen dute enpresaren kontziliazio erantzukidearen kudeaketa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Langileek asko aprobetxatzen dituzten neurriak Begira atariaren bidez ezagutarazten diren laneko eta familiako bizitzaren eta bizitza pertsonalaren kontziliazioa sustatzeko neurriak direla aditzera ematea. ➤ Behin-behineko langileek kontziliazio neurriak zenbateraino ezagutu eta erabiltzen dituzten zaintza (Adierazlearen proposamena: kontziliazio neurriei heltzen dieten behin-behineko kontratua eta kontratu finkoa duten gizonen eta emakumeen ehunekoa). ➤ Begira enpleguaren atariaren bidez langile finko eta behin-behinekoentzako neurriei eta eskabide prozedurei buruzko informaziorako sarbidea berrikustea eta, behar izanez gero, hobetzea 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Talde Arduradun iraunkorra ▪ Antolakuntza talde sektoriala 	2018
3.2.1.1. Kontziliazio neurriei heltzen dieten gizonen kopurua handitu egin da.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Erantzunkidetasuna sustatzeko programa bat martxan jartzea. 		

6.2. PLANGINTZA

Plana kudeatzeko moduari dagokionez, lehenik eta behin urteko plangintza egingo da. Prozesu horretan talde arduradun iraunkorrak eta lantalde sektorialek hartuko dute parte. Aurreko urteko azken hiruhilekoan urteko programaren zirriborroa idatziko da, hari atxikitako aurrekontuarekin batera, eta Zuzendaritzak onartuko du.

GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO EUSKOTRENEAN
PLANA 2017-2020

EBALUAZIO PLANA

6.3. EBALUAZIOA

EBALUAZIOA

Fase horretan egingo da betetze mailaren, emaitzen eta prozesuaren ebaluazioa, etengabeko jarraipen gisa planteatuta. Horregatik, proiektu bakoitzerako eta proiektu horren fase bakoitzerako adierazle espezifikoak definitu behar dira, kontuan hartuta egingo diren esku-hartzeen eraginkortasun maila neurtu eta zehaztu ahal izateko behar adinako kalitate eta zorrotasun parametroak bete behar dituztela. Ebaluazio sistemak Planaren beste tresna bat izan behar du genero ikuspegia bultzatzeko, aurrerapenak neurtzeko, prozesuan egin beharreko hobekuntzak identifikatzeko eta agenteak hura balioesteko egiten ari diren guztia sistematizatzeko. Hala, 3 ebaluazio maila egongo dira:

BETETZE MAILAREN EBALUAZIOA	Gauzatutako ekintzak	Jarraitua
EMAITZEN EBALUAZIOA	Emaitzak	Urtekoa
ERAGINAREN EBALUAZIOA	Betetako helburu estrategikoak	Lau urtean behingoa

6.3. EBALUAZIOA

EMAITZAK	ADIERAZLEAK	EGIAZTATZEKO BITARTEKOAK
HELBURUA: 1.1.1. Erakundearen berdintasunaren kudeaketan aurrera egitea.		
1.1.1.1. Enpresaren antolaketa eredura egokitutako berdintasunerako egitura.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Enpresaren antolaketa eredura egokitutako berdintasunerako egitura bat gutxienez. ➤ Talde sektorial bakoitzean kide berri bat gutxienez. ➤ Berdintasun arloan jarraipeneko eta erabakiak hartzeko gune bat gutxienez zuzendaritza taldearen bileretan. ➤ Gutxienez, talde sektorialentzako partaidetza, truke eta koordinazio gune bat Begiran. ➤ Berdintasun Batzordea organo aholku emaile gisa berdintasunaren egituran. 	<ul style="list-style-type: none"> •Bileretako aktak. •Talde sektorial bakoitza osatzen duten pertsonen zerrenda. •Begiraren webgunearen edukien zerrenda.
1.1.1.2. Diseinatutako III. Planaren plangintza, ezarpen, jarraipen eta ebaluazio prozesuak.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gutxienez urteko programa operatibo bat, enpresaren III. Berdintasun Plana, Sailaren Programa eta Eusko Jaurlaritzaren Berdintasunerako IV. Plana kontuan hartuta. ➤ Enpresaren III. Berdintasun Planerako ebaluazio sistema bat gutxienez diseinatuta eta ezarrita EAEko VI. Berdintasun Planaren ebaluazio sistemaren ildotik. ➤Gutxienez bi zeharkako lantalde sortuta 	<ul style="list-style-type: none"> •Laneko bileretako aktak. •Laneko dokumentuen zerrenda. •Lantalde sektorialen zerrenda.
HELBURUA: 1.1.2. gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna hautaketa prozesuetan txertatzeko aurrerapenak zaintzea eta mantentzea.		
1.1.2.1. Barne poltsetan txertatutako genero ikuspegia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kanpoko deialdi prozesuetan hautaketa irizpide ez-diskriminatzaileak betetzeko zaintza sistema bat gutxienez ezarrita. 	<ul style="list-style-type: none"> •Laneko bileretako aktak. •Zaintza sistema.

6.3. EBALUAZIOA

EMAITZAK	ADIERAZLEAK	EGIAZTATZEKO BITARTEKOAK
HELBURUA: 1.1.2. Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna hautaketa prozesuetan txertatzeko aurrerapenak zaintzea eta mantentzea.		
1.1.2.2. Lekualdaketa eta estaldura prozesuetan txertatutako genero ikuspegia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lekualdaketa eta estalduretako banaketa segregaturako joeraren arrazioen analisi bat gutxienez 	<ul style="list-style-type: none"> • Laneko bileretako aktak. • Laneko dokumentuen zerrenda. • Analisaren dokumentua.
1.1.2.3. Kanpoko poltsetan txertatutako genero ikuspegia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kanpoko deialdi prozesuetan hautaketa irizpide ez-diskriminatzaileak betetzeko zaintza sistema bat gutxienez. ➤ Kanpoko deialdietarako kontratatzen den hautaketa aholkularitzak hautaketa irizpide ez-diskriminatzaileak ezagutu eta erabiltzen ditu hautaketa prozesuaren fase guztietan. ➤ Kanpoko deialdietara aurkezten diren emakumeak animatuko dituen kanpaina bat gutxienez diseinatuta eta zabaldua. ➤ Udaletako berdintasun teknikariei gutxienez deialdi baten bidalketa prozesu bakoitzeko. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zaintza sistema. • Laneko bileretako aktak. • Laneko dokumentuen zerrenda. • Hautaketa aholkularitzaren txostenak.
1.1.2.4. Enpresan genero ikuspegitik sartzeko prozesu guztiak erregistratuta eta aztertuta.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Barneko nahiz kanpoko deialdi prozesuetan hautagaitzak erregistratzeko sistema bat gutxienez, bai eta lekualdaketak eta estaldurak ere sexuaren arabera berezita, emakume eta gizonezkoen arteko sarbide konparatiboko prozesuei buruzko informazio periodikoa lortzeko. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laneko bileretako aktak. • Laneko dokumentuen zerrenda. • Erregistro sistema.
HELBURUA: 1.1.3. Prestakuntzako berdintasunaren kudeaketan aurrera egitea		
1.1.3.1. Berdintasun irizpideak prestakuntza planean txertatuta	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Prestakuntza berdintasun irizpideekin kudeatzeko tresna bat gutxienez prestatuta eta ezarrita.</i> ➤ Emakume eta gizonezko langileen prestakuntza premien diagnostiko bat gutxienez. ➤ Prestakuntzaren bi txosten gutxienez genero ikuspegitik. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laneko bileretako aktak. • <i>Prestakuntza berdintasun irizpideekin kudeatzeko tresna.</i> • Diagnostikoa eginda • Txostenak prestatuta

6.3. EBALUAZIOA

EMAITZAK	ADIERAZLEAK	EGIAZTATZEKO BITARTEKOAK
HELBURUA: 1.1.4 Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna laneko osasunean txertatzeko aurrerapenak zaintzea eta mantentzea.		
1.1.4.1. Genero ikuspegia langileen laneko osasunean txertatuta	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kanpoko Prebentzio Zerbitzua daraman enpresak bere lanean genero ikuspegia aplikatzea. ➤ Arriskuen ebaluazio bat gutxienez, genero ikuspegiarekin eta behar diren prebentzio neurriak hartzea. ➤ Absentismoaren kausei buruzko datuak gaixotasun motaren arabera eta istripuen kausa desagregatuei buruzko datuak sexuaren arabera sistematikoki biltzen dituen txosten bat gutxienez, gero genero analisia egiteko. 	<ul style="list-style-type: none"> •Laneko bileretako aktak. •Laneko dokumentuen zerrenda. •Egindako arrisku ebaluazioak. •Datu bilketari buruzko txostenak.
1.1.4.2. Genero ikuspegia laneko osasunean txertatzea sustatuta	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Beste erakunde/enpresa batzuekin batera lan egiten den guneetan laneko osasunean genero ikuspegia txertatzea sustatzeko ekimen bat gutxienez. 	<ul style="list-style-type: none"> •Laneko bileretako aktak. •Laneko dokumentuen zerrenda. •Sustatutako ekimenak
HELBURUA: 1.1.5. Berdintasunaren kudeaketa Sistemen lan prozesuetan txertatzea		
1.1.5.1. Genero ikuspegiaren ezagutza maila eta bere prozesuetako txertatze maila ebaluatuta.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Genero ikuspegiaren ezagutza maila eta bere prozesuetako txertatze maila identifikatzen duen diagnostiko bat gutxienez. 	<ul style="list-style-type: none"> •Diagnostikoaren txostena •Aztertutako laneko dokumentuen zerrenda.
1.1.5.1. Sistema saileko langileek ezagutu eta erabiltzen dute hizkera ez-sexista	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sistema saileko langileei hizkera ez-sexistaren erabileran gutxienez prestakuntza bat ematea 	<ul style="list-style-type: none"> •Emandako prestakuntzen zerrenda •Laneko dokumentuen zerrenda.

6.3. EBALUAZIOA

EMAITZAK	ADIERAZLEAK	EGIAZTATZEKO BITARTEKOAK
HELBURUA: 1.2.1. Euskotrenek Berdintasunerako apustua aditzera ematea (barnean eta kanpoan)		
1.2.1.1. Berdintasunerako Komunikazio Estrategia sortuta.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sektore arteko aldi baterako lantalde bat gutxienez sortuta. ➤ Erakundearen komunikazio diagnostiko bat gutxienez eginda. ➤ Berdintasun arloko komunikazio helburuak definituta. ➤ Euskotrenek berdintasunarekiko duen komunikazio kokapena ezarrita. ➤ Berdintasun arloan Komunikazio Estrategia bat gutxienez sortuta ➤ Gutxienez hiru komunikazio ekintza lehenetsita, publikoaren arabera segmentatuta (barnekoa/kanpokoak, bezeroak) 	<ul style="list-style-type: none"> • Laneko bileretako aktak. • Laneko dokumentuen zerrenda. • Komunikaziorako produktuak. • Komunikazio estrategia
HELBURUA: 1.2.2. Berdintasunaren kudeaketa lan eremuetan sustatzea (PROTRANS, berdintasunaren aldeko enpresak, ETS..)		
1.2.2.1. Erakunde arteko lan eremuetan sustatutako berdintasunaren kudeaketa.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hornitzaile izan nahi duten enpresentzako ildo bat gutxienez prestatuta ➤ Protrans sistematik kanpo dauden beste enpresa batzuentzat informazio arloan lan egiteko gune bat gutxienez sortuta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laneko bileretako aktak. • Laneko dokumentuen zerrenda.
HELBURUA: 1.3.1. Genero ikuspegia zerbitzuetan eta zerbitzu horiek ematen diren azpiegiturretan txertatzea		
1.3.1.1. Genero ikuspegia azpiegiturretan txertatuta.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Geltokietan <i>puntu beltzen</i> analisi bat gutxienez eginda ETSrekin batera 	<ul style="list-style-type: none"> • Laneko bileretako aktak. • Detektatutako puntu beltzen zerrenda.
1.3.1.2. Genero ikuspegia zerbitzuetan txertatuta.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Emakume erabiltzaileen gogobetetasun mailari buruzko azterketa bat gutxienez gero ustiatzeko eta interpretatzeko, informazioa jasotzen duten bezeroei zuzendutako gogobetetasun inkestan sartuta. ➤ Behar diren neurriak ezartzeko emakumeek azaltzen dituzten kexen kasuistikaren analisi bat gutxienez. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laneko bileretako aktak. • Gogobetetasun mailaren azterketak • Aztertutako dokumentuen zerrenda.

6.3. EBALUAZIOA

EMAITZAK	ADIERAZLEAK	EGIAZTATZEKO BITARTEKOAK
HELBURUA:2.1.1. Euskotrenek sartzen diren langileak enpresak berdintasunarekin duen konpromisoaz sentsibilizatzea		
2.1.1.1. Genero desberdintasunei buruz eta enpresak berdintasunarekin duen konpromisoari buruz kontzientziatutako plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Harrera planean jasota daude enpresak berdintasunarekin duen konpromisoari buruzko prestakuntza espezifikoak, berdintasun plana eta sexu jazarpenaren eta jazarpen sexistaren prebentziorako protokoloak. ➢ Begira atariak berdintasunarekin duen konpromisoari buruzko informazio garrantzitsua jasota duen gune espezifikoak du. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Harrera plana ▪ Begira atariaren edukiak
HELBURUA:2.1.2. Langile gizonetako nahiz emakumezkoengan generoari buruzko kontzientzia hartzea sustatzea.		
2.1.2.1. Maskulinitasun berrien estrategia diseinatuak.	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Maskulinitasun berriei buruz gizonetako zuzendutako estrategia berri bat gutxienez, gizonetako berdintasunaren esparruan ez mugitzeari erantzuna emateko ➢ Plantillako kideen artean gutxienez 20 aldaketa eragileak identifikatuta ➢ Identifikatutako aldaketa agenteek nahikoa tresna dituzte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maskulinitasun berrien estrategia berria. ▪ Aldaketa agenteen zerrenda. ▪ Emandako prestakuntza eta tresnen zerrenda
2.1.2.2. Emakume langileen ahalordetzea eta lidergoa sustatuta	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Begira atarian esperientziak trukatzeko gune bat sortzea, emakumeentzako gune propio bat. ➢ Emakume langileei lidergorako prestakuntza ematea. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Begira atariaren edukiak ▪ Emakume langileei emandako prestakuntzen zerrenda
HELBURUA: 2.2.1. Ingurune sozialean laguntzea balioak aldatzea eta emakumeen ahalordetzea lortzeko		
2.2.1.1. Enpresak ingurune sozialean laguntzen du balioak aldatzeko eta emakumeen ahalordetzea lortzeko	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Hirugarren Sektorako erakundeekin behin gutxienez elkarlanean aritzea emakumeen ahalordetzea sustatzeko. ➢ Gako erakunde / agente sozialekin hiru itun gutxienez sortuta (udalak, pertsonak txertatzeko enpresak, ikastegiak, lillatoia, traineruen liga) berdintasuna sustatzeko. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lankidetzaren txostenak ▪ Itunen zerrenda

6.3. EBALUAZIOA

EMAITZAK	ADIERAZLEAK	EGIAZTATZEKO BITARTEKOAK
HELBURUA:2.3.1. Gizartean balioen aldaketa sustatzea		
2.3.1.1. Gizartean balioen aldaketa sustatzen du Euskotrenek	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bezeroei zuzendutako sentsibilizazio kanpaina bat gutxienez, berdintasunezko balioak sustatzen dituzten kanpainen bidez enpresak berdintasunarekin duen konpromisoa erakusteko. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentsibilizazio kanpaina ▪ Komunikaziorako produktuak. ▪ Bileretako aktak
HELBURUA:3.1.1. Kontziliazio erantzukidearen kudeaketan aurrera egitea.		
3.1.1.1. Kontziliazio erantzukidearen kudeaketan txertatutako genero ikuspegia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Plantillari buruzko datuen bilketa eta analisi bat gutxienez genero ikuspegitik kontziliazio neurrien urteko erabilerari dagokionez. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kontziliazio datuak ▪ Bileretako aktak ▪ Urteko txostena
HELBURUA: 3.2.1. Enpresa egiten ari den kontziliazio erantzukidearen kudeaketa langileei aditzera ematea.		
3.2.1.1. Langileek ezagutzen dute enpresaren kontziliazio erantzukidearen kudeaketa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Langileek asko aprobetxatzen dituzten neurriak laneko eta familiako bizitzaren eta bizitza pertsonalaren kontziliazioa sustatzeko neurriak direla aditzera emateko egindako komunikazio ekimen bat gutxienez 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentsibilizazio kanpaina ▪ Komunikaziorako produktuak. ▪ Bileretako aktak
3.2.1.1. Kontziliazio neurriei heltzen dieten gizonezkoen kopurua handitu egin da.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Erantzunkidetasuna sustatzeko programa bat gutxienez martxan jarrita. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentsibilizazio kanpaina ▪ Komunikaziorako produktuak. ▪ Bileretako aktak