



**Murgibe**

Berdintasun Aholkularitza

**EMAKUME ETA  
GIZONEN  
BERDINTASUNERAKO  
IV. PLANA  
2023- 2025**

euskotren



**AURKIBIDEA****EUSKOTRENEKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO IV. PLANA  
2023- 2025**

<b>01. SARRERA</b>	<b>3</b>
1.1. Berdintasun-planak, zer dira eta zertarako balio dute	<b>3</b>
1.2. Araudi erregulatzailerak	<b>3</b>
1.3. Kontzeptu-esparrua	<b>7</b>
<b>02. PLANA HITZARTZEN DUTEN ALDERDIAK</b>	<b>11</b>
<b>03. LANGILE-, LURRALDE- ETA DENBORA-EREMUA</b>	<b>11</b>
<b>04. DIAGNOSTIKOAREN ONDORIOAK</b>	<b>12</b>
<b>05. ORDAINSARI-AUDITORETZAREN EMAITZAK</b>	<b>15</b>
<b>06. HELBURU KUANTITATIBO ETA KUALITATIBOEN DEFINIZIOA</b>	<b>23</b>
<b>07. NEURRI ZEHATZEN DESKRIBAPENA, EGUTEGIA ETA EMAITZEN ADIERAZLEAK</b>	<b>27</b>
<b>08. BEHARREZKO GIZA ZEIN BALIABIDE MATERIALAK ETA BITARTEKOAK</b>	<b>34</b>
<b>09. NEGOZIAZIO BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA</b>	<b>36</b>
<b>10. ALDAKETAK EGITEKO PROZESUA ETA DESADOSTASUN POSIBLEAK</b>	<b>38</b>
<b>KONPONTZEKO PROZESUA</b>	
<b>11. DOKUMENTUA SINATZEA</b>	<b>40</b>

## 01. | SARRERA

Jarraian, EUSKOTRENEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana aurkezten da, 901/2020 eta 902/2020 errege-dekretuen artikuluetan adierazitako eskakizunetara behar bezala egokituta, enpresetako Berdintasun Planen Erregistroan inskribatzeko. Ondorio horietarako, Berdintasun Planen Erregistrotzat jotzen da maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuan araututako lan-hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroa, 901/2020 Errege Dekretuaren 11. artikuluan adierazitakoaren arabera. Plan hori 2023an onetsi zen, eta lau urteko indarraldia du (2023-2025).

### 1.1. Berdintasun-planak, zer dira eta zertarako balio dute

Egoeraren diagnostikoa egin ondoren ezarritako neurrien multzo ordenatua da berdintasun-plana. Neurri horien xedea erakunde batean emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna lortzea eta sexuan oinarritutako diskriminazioa ezabatzea da.

Berdintasun-plana inbertsio argia da erakundearen helburu integralak bermatzeko; izan ere, elementu estrategikoa da, kudeaketa-modu berritzaileak txertatzen dituen eta antolaketa-eraginkortasuna hobetzen duena, eta, gainera, erakundearen irudi positiboa ematen du. Berdintasun-politika enpresakulturaren lehentasunezko ardatzetako bat izatea lortzen da, eta horrek, erakundearen giza kapitalaren kudeaketan modu iraunkorrean txertatuta, modu eraginkorrean bermatuko du emakumeek eta gizek aukera berberak izatea kudeaketa horren praktika guztietan sartzeko, parte hartzeko eta irauteko.

### 1.2. Araudi erregulatzailea

Azken urteotan legeak eta arau juridikoak egin dira nazioartean, Europan, estatu eta toki mailan, eta helburua da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Eskubidea esplizituki aitortzea.

Lege eta arau horiek, administrazio publikoen arloa hartzeaz gain, enpresa eta erakunde pribatuetan ere eragiten dute. Beraz, EUSKOTRENEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan hau oso testuinguru instituzional eta legegile zabalean kokatzen da.

## NAZIOARTEKO EREMUA

- Nazio Batuen Gutuna (San Frantzisko, 1945eko ekainaren 26a).
- Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsala. Nazio Batuen Batzar Nagusiak onartu zuen, 1948ko abenduaren 10ean.
- Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) 1958ko 111. hitzarmena, enpleguaren eta okupazioaren arloko diskriminazioari buruzkoa.
- Emakumeen Aurkako Diskriminazio Mota Guztiak Desagerrarazteko Konbentzioa (CEDAW). Nazio Batuen Erakundeak onetsi zuen, 1979ko abenduaren 18an, New Yorken, eta Espainiako Estatuak berretsi zuen, 1983ko abenduaren 16an.

- Emakumeen Aurkako Diskriminazio Mota Guztiak Desagerrarazteko Konbentzioaren Protokolo Fakultatiboa, 1999ko urriaren 6koa. Espainiako Estatuak 2001eko uztailaren 6an berretsi zuen. Emakumeen eskubideak eraginkortasunez bermatzeko bi mekanismo txertatzen dira: komunikazio-prozedura eta ikerketa-prozedura.
- Nazio Batuen 48/104 Ebazpena, Emakumeen Aurkako Indarkeria Desagerrarazteari buruzkoa, Batzar Nagusiak onetsia, Vienan, 1993ko abenduaren 20an.
- Giza Eskubideei buruzko Munduko Konferentziak (NBE).
- Emakumei buruzko Munduko Konferentziak. Bertan, mundu mailako jardunbide proposamenak jasotzen dira, eta nazioarteko beste hainbat tresnaren oinarrian agertzen dira.
- 2010eko uztailan, Nazio Batuen Batzar Nagusiak NBE-Emakumeak sortu zuen, hau da, Genero Berdintasunaren eta Emakumeen Ahalduntzearen aldeko NBEren erakundea.
- Nazio Batuek 2015ean onetsi zituzten 2030erako Garapen Jasangarrirako Helburuak (GJH). Bertan, genero-berdintasuna eta emakumeen eta nesken giza eskubideak lehenestea zeharka islatzen da 2030 Agendako elementu guztietan.

## EUROPAKO EREMUA

- Giza Eskubideak eta Oinarrizko Askatasunak Babesteko Europako Hitzarmena, 1950. urtekoa. 14. artikulua sexuan oinarritutako diskriminazioa debekatzen du eta Giza Eskubideen Europako Auzitegia eratu zuen (Estrasburgo).
- Erromako Ituna (1957ko martxoaren 25ekoa). Horren bidez, Europako Ekonomia Erkidegoa eratu zen. 14. artikulua berdintasunaren eta sexuan oinarritutako diskriminazio ezaren printzipioa txertatzen du. 114. artikulua (lehengo 119. artikulua) emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren printzipioa jasotzen du, bai eta lan beragatik edo balio bereko lana egiteagatik ordainsari bera hartzeko eskubidea ere.
- Europar Batasuneko Ituna (Maastricht, 1992ko otsailaren 9a). 6. artikulua dionez, berdintasunaren printzipioa ez da eragozpen izango estatu kideek ekintza positiboko neurriak hartzeko.
- Amsterdamgo Ituna (EBko hamabost estatu kideetako atzerriko gaietarako ministroek sinatua, 1997ko urriaren 2an). Horren bidez, Europar Batasuneko Itunaren 6. artikulua (lehengo F artikulua) aldatu zen, giza eskubideak eta oinarrizko askatasunak errespetatzeko printzipioa bermatzeko. Era berean, beste hainbat xedapen jaso zituen emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz.
- Europarentzat Konstituzio bat eratzeko Ituna, Europako Kontseiluak onetsia, 2004ko ekainaren 18an. Genero-berdintasunari dagokionez, I. zatian 1-2 artikulua EBren baliotzat jotzen du emakumeen eta gizonen berdintasuna; eta 1-3 artikulua, berriz, EBk emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatuko duela ezartzen du. 2007ko Lisboako Ituna onetsi zenetik loteslea da.
- Europar Batasunaren hainbat zuzentarau, besteak beste, 2006ko uztailaren 5eko 06/54 Zuzentaraua, emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eta aukera-berdintasunaren printzipioak laneko gaitan aplikatzeari buruzkoa (aurreko zuzentarauek esaten duena biltzen du).

- Europako Parlamentuaren Ebazpena, 2010eko ekainaren 17koa, atzeraldi ekonomikoaren eta finantza-krisiaren genero-dimentsioari buruzkoa.
- Europako Parlamentuaren Ebazpena, 2010eko irailaren 7koa, zahartzen ari den gizarte batean emakumeak duen eginkizunari buruzkoa.
- Gizakien salerosketaren aurkako borrokari buruzko Europako Kontseiluaren Hitzarmena (Varsoviako Hitzarmena, 2005) eta Emakumeen aurkako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren aurkako prebentzioari eta borrokari buruzko Europako Kontseiluaren Hitzarmena (Istanbulgo Hitzarmena, 2011).
- Europako Parlamentuaren Ebazpena, 2013ko otsailaren 6koa, Pekingo Ekintza Plataformarekiko eta bertan agertzen diren genero-berdintasunaren aldeko ekintzekiko konpromisoa berresten duena.
- Europako Kontseiluaren Genero Berdintasunerako Estrategia 2018-2023.

## ESTATU EREMUA

- 1978ko Espainiako Konstituzioa. 14. eta 9.2 artikulua.
- 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa.
- 39/1999 Legea, azaroaren 5koa, langileen familia bizitza eta lana bateragarri egitea sustatzeko. 1251/2001 Errege Dekretua, Familia eta Lan Bizitza uztartzeko Legearen zati bat garatzen duena.
- 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoa. Lege organiko horren helburua da emakumeen aurka gauzatzen den indarkeriari erantzun globala ematea, bai eta hura garatzeko araudia ere.
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eraginkorrerako.
- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena.
- 8/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30koa, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategina onartzen duena.
- 9/2017 Legea, azaroaren 8koa, Sektore Publikoko Kontratuena, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014ko otsailaren 26ko 2014/23/EB eta 2014/24/EB Zuzentaraua Espainiako ordenamendu juridikora iraultzen duena.
- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa. 7 artikulua ditu, hain zuzen ere, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean eragin zuzena duten lege-mailako 7 arauen aldaketarekin bat datozenak; esate baterako, 3/2007 Legea edo Langileen Estatutuaren Legea. 2019ko martxoaren 8an indarrean jarri zen, salbuespen batzuk izan ezik (2019ko apirilaren 1a).

- 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua, lan-hitzarmen eta -akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzkoa, aldatzen duena (2020/10/14ko BOE).
- 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzkoa (2020/10/14ko BOE).

## EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO EREMUA

- Autonomia Estatutuaren 9.2. artikulua aipamen berezia egiten dio berdintasunari.
- 1988an, EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundea sortzen da Eusko Legebiltzarrean onartutako legearen bitartez.
- 1991n, Emakumeentzako Ekintza Positiboko I. Plana onetsi zen, eta haren oinarrian garatu dira ondorengo Planak ere (gaur egun, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana).
- 2005eko otsailaren 18an, Eusko Legebiltzarrak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea onetsi zuen. 1/2022 Legea, martxoaren 3koa. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legea onestea.
- 11/2014 Dekretua, otsailaren 11koa, azaroaren 8ko 424/94 Dekretua ordezkatzeko duena, «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea» aitortzea sortzei buruzkoa, emakumeen eta gizonen berdintasun handiagoa sustatzeko jarduerak egiten dituzten eta berdintasun hori eragozten duten oztopoak kentzen dituzten erakunde eta entitate pribatuei. 2022ko ekainean, guztira 133 enpresa eta erakunde zuten bereizgarri hori Euskal Autonomia Erkidegoan.
- 3/2012 Legea, otsailaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea eta EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeko Legea aldatzen dituena.
- 2016ko apirilean, Eusko Jaurlaritzak 3/2016 Legea onetsi zuen, zenbait klausula sozial kontratazio publikoan sartzeari buruzkoa.
- 2018-2020. Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza-plan operatiboa. 2022-2025 aldirako II. Ekintza Plan Operatiboa.
- Eusko Jaurlaritzaren 42/2019 Ebazpena, apirilaren 9koa. Emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerako klausulak txertatzeari eta kontratazio publikoan soldata-arrakalaren aurkako neurriei buruzko instrukzioa onesten duen erabakia.

### 1.3. Kontzeptu-esparrua

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 EAEko Legearen esparruan, erakunde pribatuek hartu beharreko konpromisoak definitzen dira, eta emakumeen eta gizonen barne-funtzionamenduan eta

kanporako jardueran berdintasuna sustatzeko neurri zehatz eta eraginkorrak biltzen dituzten planak edo programak egiteari egiten zaio erreferentzia.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorrari buruzko Lege Organikoak erakundeetan abian jartzen diren berdintasun-prozesuak lagundu behar dituzten printzipio gidari hauek definitzen ditu.

Horregatik, dokumentu honetan jorratutzat jotzen diren definizio batzuk aipatzen dira, kontuan hartuta lege horretan jasotako eta kopiatu ez den beste edozein definizio ere aplikatuko dela:

### **Emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa. 3. art.**

---

Berarekin dakar sexuan oinarritutako bereizkeriarik eza, bereizkeria hori zuzeneko nahiz zeharkakoa izatea gorabehera, eta, bereziki, amatasun-egoeraren, familia-betebeharrak hartzearen eta egoera zibilaren ondoriozkoa.

### **Tratu- eta aukera-berdintasuna, dela enplegua lortzeko prestakuntzan, dela lanbide-sustapenean, dela lan-baldintzetan. 5. art.**

---

Emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa, enplegu pribatuaren nahiz enplegu publikoaren esparruan aplikagarri dena, bermatuko da, arautegi aplikagarrian ezarritakoaren arabera, enplegua lortzeko orduan, baita beregaineko lanaren kasuan ere; lanbide-aurrerakuntzan, lan-baldintzetan, horien artean direla ordainsarien eta kaleratzeen ingurukoak; eta sindikatuen nahiz enpresaburuen erakundeetan afiliatu eta parte hartzean, edo beste edozein erakundetan, baldin eta erakunde horietako kideek lanbide jakin bat gauzatzen badute, baita zerbitzua kideek eurek ematen dutenean ere.

### **Zuzeneko eta zeharkako bereizkeria. 6. art.**

---

Sexuan oinarritutako zuzeneko bereizkeria da, antzeko egoera batean, sexuaren ondorioz, pertsona batek, beste batekin alderatuta, tratu ez hain mesedegarria jasatea, jasan izana edo jasateko arriskua izatea.

Sexuan oinarritutako zeharkako bereizkeria da, itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo eginera batek sexu jakin bateko pertsonentzat desabantaila jakin bat ekartzea beste sexuko pertsoneri begira, non xedapen, irizpide edo eginera horiek modu objektiboan justifikatzen ez diren, xede legitimo batekin, betiere, xede horiek lortzeko bideak beharrezkoak eta egokiak izanda.

Nolanahi ere, bereizkeriatzat joko da zuzeneko nahiz zeharkako bereizkeria egiteko agindu oro, sexuan oinarritzeagatik.

### **Sexu-jazarpenera eta sexua oinarritutako jazarpenera. 7. art.**

---

Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea.

Edozein kasutan, bereizkeriatzat joko dira sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena.

Sexuan oinarritutako bereizkeriatzat joko da, halaber, eskubide bat edo eskubide-igurikimen bat eskuratzeko, aldeztu aurretik egoera jakin bat onartu behar izatea, egoera horrek berarekin dakarrenean sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena.

#### **Bereizkeria, haurdunaldiarengatik edo amatasunarengatik. 8. art.**

---

Sexuan oinarritutako zuzeneko bereizkeria da emakume bati tratu kaltegarria ematea haurdunaldiarengatik edo amatasunarengatik.

#### **Ukigabetasuna errepresalien aurrean. 9. art.**

---

Halaber, sexuan oinarritutako bereizkeria izango da pertsona baten aurkako edozein tratu edo ondore negatibo, halakoak gauzatzen badira pertsona horrek edozein motatako kexa, erreklamazio, salaketa, demanda edo errekurtsio aurkezteagatik, bere pertsonaren aurkako bereizkeria eragozteko eta emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa eragingarritasunez betetzea eskatzeko.

#### **Bereizkeriazko jokabideen ondore juridikoak. 10. art.**

---

Negozio juridikoetan, sexuan oinarritutako bereizkeria diren edo sortzen duten egintza eta klausulak deusezak eta ondorerik gabekoak izango dira, eta halakoek sorraraziko dituzte, benetakoak, eragingarriak eta proportzionalak diren konponketen edo kalte-ordainen sistema baten bidez, bai eta, hala denean, bereizkeriazko jokabideak gauzatzea prebenitzeko zehapen-sistema eragingarri eta disuasio-izaerakoaren bidez.

#### **Babes judizial eragingarria. 12. art.**

---

Edonork eskatu ahal izango die auzitegiei emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako eskubidea babestea, Konstituzioaren 53.2 artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik; ustez zein harremanetan gauzatu bereizkeria eta harreman horiek amaitu ondoren ere eskatu ahal izango da babesa.

#### **Negoiazio kolektiboan berdintasuna sustatzea. 43. art.**

---



Legean ezarritakoarekin bat etorrituz, negoziazio kolektiboaren bidez ekintza positiboko neurriak ezarri ahal izango dira, emakumeei enplegua bilatzen laguntzeko eta lan-baldintzetan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren printzipioa eragingarritasunez aplikatzen laguntzeko.

#### **Norberaren, familiako eta laneko bizi-tza uztartzeko eskubideak. 44. art.**

---

Norberaren, familiako eta laneko bizi-tza uztartzeko eskubideak sexu bateko zein besteko langileei aitortuko zaizkie, familiako ardurak emakumeen eta gizonen artean modu orekatuan susta daitezen, ardurok gauzatzean bereizkeria-mota oro saihestuz.

Era berean, bi estrategia planteatu dira: genero-mainstreaminga eta ekintza positiboa.

- a. Genero-zeharkakotasuna edo “genero-mainstreaminga” ezinbesteko estrategia da emakumeen eta gizonen berdintasuna kudeatzeko, eta horrela jasotzen da definizio honetan:

*“Emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharizan desberdinak modu sistematikoan kontuan hartzea, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu eta jarduera espezifikokoak txertatuz.”*

Estrategia hori, beraz, berdintasunaren arloko edozein egikaritze artikulatzen duen ardatza da, eta, ondorioz, Planaren diseinuan bertan, hura praktikan jartzeko beharrezkoak diren mekanismoak gehitzen dira.

- b. Ekintza Positiboa bigarren estrategia da, eta Europar Batasuneko programetan jasotzen den moduan, aukera-berdintasunerako politika “tradizionalen” barruan kokatzen da. Politika horiek genero-desberdintasunaren ondoriozko arazo espezifikokoak ebaztetik abiatzen dira.

Aukera Berdintasunerako Europar Batasuneko Aholku Batzordearen arabera honela definitzen da:

*“Ekintza programa bat da, aukera-berdintasuna benetan ezartzea helburu duena, gizarteko ohiturek eta gizarte sistemak berak eragindako bereizketak murriztu edo desagertzera bideratutako behin-behineko neurriak erabilia”.*

Bi strategiak elementu alternatibo eta osagarriak dira berdintasun-politikak gauzatzekoan.

Zeharkakotasunak aldaketa ahalmen handia du baina, egiturazko alderdi nabarmenenetan eragina duenez gero, denbora behar da indarrean jartzeko; beste alde batetik, ekintza positiboak askoz azkarrago eragiten du desberdintasun espezifikokoak dauden egoeretan.

## 02. | PLANA HITZARTZEN DUTEN ALDERDIAK

Planaren Negoziazio Batzordea enpresako ordezkariak eta langileen ordezkariak osatzen dute, sindikatuen ordezkariak errespetatuz, Batzordearen osakeraren eta legitimitatearen arabera.

Honako hauek dira eginkizun nagusiak:

- Berdintasun-plana eta diagnostiko-txostena negoziatzea eta egitea.
- Berdintasun-planerako lehentasunak identifikatzea, egindako diagnostikoan oinarrituta.
- Enpresan ezarpena bultzatzea.
- Betetze-mailaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko prozedura definitzea, aukeratutako adierazleen arabera.

IV. Planaren Negoziazio Batzordean pertsona hauek hartu dute parte:

### Enpresaren izenean:

- Marta Fernández García (Salgaien kudeaketa); 3688 agente-zenbakia
- Ane Ugalde García (Kalitatea); 3618 agente-zenbakia
- Enrique Rodríguez Fouz (Zerbitzuaren garapena eta plangintza); 2931 agente-zenbakia
- Jose Angel Orbegoza Ercilla (Giza Baliabideen zuzendaria); 493 agente-zenbakia
- Aitziber Madariaga Egaña (Lan Aholkularitza); 2150 agente-zenbakia
- Joseba Barrena Uribe (Hizkuntza-Normalizazioa eta Berdintasun-Politika); 2850 agente-zenbakia

### Langileen izenean:

- Alex Silva Carmona (Independenteak); 3489 agente-zenbakia
- Jasone Ibañez Corral (ELA); 3373 agente-zenbakia
- Amaia Posada Tejada (CCOO); 2137 agente-zenbakia
- Maiteder Uruburu Arregi (LAB); 3389 agente-zenbakia
- Gorka Hernando Díez (ESK); 1441 agente-zenbakia
- Inma Azevedo Gonzalves (UGT); 3154 agente-zenbakia

## 03. | LANGILE-, LURRALDE- ETA DENBORA-EREMUA

### Langile- eta lurralde-eremua

Plan honek bere indarraldian EUSKOTRENEko zerbitzuak ematen dituzten egungo eta etorkizuneko langile guztiak hartzen ditu.

### Denbora-eremua

Plan hau indarrean egongo da sinatzen denetik 4 urte igaro arte. Negoziazio batzordeak konpromisoa hartzen du Plan berri bat negoziatzen hasteko, Plan honen indarraldia amaitu eta hurrengo bi hilabeteetan. Berariaz adosten da, hitzartutako iraupena amaitu ondoren, Planak indarrean jarraituko duela harik eta bi aldeek hura ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

## 04. | DIAGNOSTIKOAREN ONDORIOAK

Jarraian, EUSKOTRENEko emakumeen eta gizonen berdintasun-egoeraren diagnostikoa egitetik ateratako ondorio nagusiak aurkezten dira. Txosten honen helburua izan da informazio zehatza eta egituratua lortzea, erakundearen emakumeen eta gizonen berdintasunaren garapen-maila ebaluatzeko.

Lortutako emaitzetatik abiatuta, EUSKOTRENEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako IV. Plana diseinatu da.

### **Erabilitako metodologia**

Diagnostikoa erabiltzeko erabili diren metodologiak arlo horretan adituak diren hainbat erakundetatik datoz, hala nola EIGE/Genero Berdintasunerako Europako Institututik, EMAKUNDE/Emakumearen Euskal Erakundetik eta Berdintasun Ministerioko Emakumeen Institututik.

Metodo kuantitatiboak eta kualitatiboak konbinatu dira. Horretarako, enpresaren barne-dokumentazioa berrikusi da, langileen ezaugarriei eta lan-baldintzei buruzko datu kuantitatiboak aztertu dira; elkarrizketak egin dira eta galdetegi bat bidali zaie langile guztiei. Era berean, berdintasunari buruzko prestakuntza eman zaio Negoziazio Batzordeari.

Jarraian aurkezten den informazioa 2021eko abenduaren 31koa da, eta honako atal hauetan egituratu da:

### **Baldintza orokorrak**

- Plantilla maskulinizatua, emakumeak % 29 dira, nahiz eta azken urteetan bilakaera positiboa egon den, orekatzeko. Eta datuak sektorekoak baino hobekak dira (Europa mailan % 22).

### **Hautaketa, kontratazio, prestakuntza eta sustapen profesionaleko prozesua**

- Berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa antolatu da, eta emakumeen parte-hartzea handiagoa izan da prestakuntza mota horietan.
- Lineako lanpostuetarako kanpo-deialdien oinarrietan eta komunikazio-mekanismoetan ekintza positiboak sartu dira.
- Asko dira azken bost urteetan erakundearen sartu eta gora egin duten pertsonak. Kontratu gehienak lineako lanpostuetarako izan dira, sarbidean emakumeen presentzia % 29tik beherakoa da, eta handiagoa sustapenetan.
- Barne-sustapenean berdintasuna sustatzen da.
- Arduradunen lanpostuetarako kontratatutako pertsona gehienak gizonak izan dira.

### **Lanbide-sailkapena, ordainsariak eta ordainsari-auditoretza**

- Euskotrenen soldata-arrakala % 8,48koa da gizonen alde, eta horrek egiturazko arrakala dakar, batez ere enpresako gizonen antzintasun handiagoa dutelako eta erantzukizun handiko lanpostuetan daudelako.

Gehienek uste dute lan berdina egiten denean soldata berdina bermatzen dela emakumeen eta gizonen artean.

#### **Lan-baldintzak**

- Erakundeetan ohikoena kontratu mugagabea da, eta, beraz, Euskotrenen lan-egonkortasunaren aldeko apustua egiten da.
- Emakumeen % 32k aldi baterako kontratua du, eta gizonen artean, berriz, % 17k. Horrek esan nahi du emakumeek dutela behin-behinekotasuna gehien.

#### **Norberaren, familiaren eta lanaren eskubideak erantzukidetasunez baliatzea**

- Euskotrenek hainbat neurri ditu langileen kontziliazioa errazteko, eta, alde horretatik, araudia baino hobekuntza handiagoak ditu.
- Ardurapean seme-alabak dituzten pertsonen banaketa eta enpresan emakumeen eta gizonen artean dagoen banaketa ia berdina dira: % 29 emakumeak dira eta % 71 gizonak.
- 12 urtetik beherakoen banaketa ere langileen banaketaren antzekoa da, nahiz eta proportzioan emakume gehiagok dituzten 12 urtetik beherakoak.
- Lanaldi-murrizketa eskatzen duten emakumeen kopurua gizonena baino handiagoa da.

#### **Emakumeen ordezkartza txikia**

- Bereizketa horizontala: Errepide, Kalitate eta Lan Harremanen Zuzendaritza maskulinizatuta dago.
- Ez dago emakumerik aginte-maila handiengan, Zuzendaritza Batzordean, eta emakumeen proportzioa handitu egiten da erantzukizun-maila jaitsi ahala; beraz, enpresan emakumeen kontrako kristalezko sabaia dago.
- Emakumeen antzintasun txikiagoa.
- Emakume gehienek uste dute gizonen aldeko tratua desberdina dagoela erantzukizun handiko lanpostuetan gora egiteko.

#### **Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa**

- Sexu-jazarpenari edo sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko protokolo espezifiko bat dago, eguneratu beharrekoa.

- Emakumeen aldagelak handitzeko beharra, gutxiegitzat jotako lantokietan.
- Emakumeek berdintasunarekiko eta diskriminazioarekiko asegabetasun-maila handia erakusten dute.
- Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak identifikatu dira.
- Emakumeak ez dira gizonak bezain seguru sentitzen bakarrik daudenean edo gaez lan egiten dutenean.
- Oro har, emakumeek desberdintasunaren pertzepzio handiagoa dute, Euskotreneko Berdintasun Plana gehiago ezagutzen dute eta berdintasunean trebatu dira.

### **Jakinarazpena**

- Euskotrenek webgune bat du, non argi eta garbi sartuta dagoen genero-ikuspegia.
- Webgunean, hizkuntzaren erabilera inklusiboaren adibide ugari daude.
- Webguneak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko duen konpromisoaz hitz egiten den atal bat du. Bertan, enpresaren azken Berdintasun Plana ikus daiteke, bere gardentasun-politikarekin bat datorrena, hori ere egokitua.
- Irudi korporatiboari dagokionez, Euskotrenek irudi neutroa du genero-ikuspegiaren arabera.
- Euskotrenek arreta berezia eskaintzen dio hizkera inklusiboaren erabilerari.
- Erakundeak irudien erabilera zaintzen du genero-ikuspegitik.

## **05. | ORDAINSARI-AUDITORETZAREN EMAITZAK**

### **Soldata-arrakalaren azterketa orokorra**

Soldata-arrakalaren azterketa orokorrarekin hasteko, azpimarratu behar da Euskotrenek, 2021ean, urteko soldata gordinaren % 8,48ko soldata-arrakala duela. Horrek esan nahi du erakundeko

gizonek emakumeek baino % 8,48 gehiago jasotzen dutela ordainsariei dagokienez. Azterketa horretan kontzeptu guztiak sartzen dira, antzinasuna barne.

Alde hori % 25etik urrun dago, eta enpresaren helburuetako bat murriztea izango bada ere, ez du alde nabarmenik erakusten; izan ere, aldea egitura-arrazoiek eragin dezakete, hala nola erakundean aurkitutako kristalezko sabaiak edo gizonen antzinasun handiagoak.

Horrela, medianak kalkulatzean, hau da, baliorik ohikoenak kalkulatzean, ikusitako aldea % 5,35eraino murrizten da, baita gizonen alde ere.

	EMAKUMEAK	GIZONAK	SOLDATA-ARRAKAL A
Batez besteko soldata gordina	34.248,80 €	37.423,67 €	% 8,48
Mediana	35.949,05 €	37.982,97 €	% 5,35

### Mailen araberako azterketa

Euskotrenen soldata-aldeen errealitatea hobeto ezagutzeko, mailen araberako azterketa egin da, diagnostikoan zehar landutako aldagaia erreferentziazat hartuta, enpresako lanpostuak sailkatzen diren mailekin, 3tik 15era.

Nabarmenezkoa da emakumeen edo gizonen kasu bakarrak dauden lanpostuetan ezingo direla datuak erakutsi, konfidentziasun-arrazoiengatik.

Hona hemen aurkitutako aldeak:

	EMAKUMEAK			GIZONAK			SOLDATA-ARRAKALA
	K	BATEZ BESTEKOA	MEDIANA	K	BATEZ BESTEKOA	MEDIANA	
15	0	-	-	1	-	-	-
14	2	77.823,93 €	77.823,93 €	9	78.225,02 €	77.024,32 €	% 0,5
13	8	50.863,15 €	57.542,59 €	15	62.711,16 €	64.465,12 €	% 19
12	3	52.713,88 €	54.112,18 €	13	55.160,93 €	56.097,86 €	% 4
11	11	43.202,17 €	42.314,87 €	25	43.174,30 €	45.078,39 €	% 0
10	3	50.191,47 €	50.184,03 €	11	47.193,31 €	47.592,30 €	% -6
9	25	39.828,69 €	40.950,88 €	35	41.811,88 €	43.383,34 €	% 5
8	173	34.359,14 €	37.107,76 €	623	36.431,72 €	37.985,95 €	% 6
7	18	25.545,70 €	29.352,65 €	6	25.415,16 €	30.074,22 €	% -1
6	18	29.665,71 €	30.644,97 €	13	33.422,99 €	35.338,52 €	% 11
5	69	30.185,56 €	30.828,40 €	60	30.992,92 €	32.813,82 €	% 3
4	0	-	-	2	21.949,73 €	21.949,73 €	-
3	5	22.079,17€	23.509,02€	18	25.908,27 €	27.552,44 €	% 15

Taulan ikus daitekeenez, alderik handienak 13. eta 3. mailetan daude, % 19 eta % 15eko aldearekin, hurrenez hurren, biak gizonen alde. Nabarmentzekoa da maila batek ere ez duela gainditzen emakumeen eta gizonen arteko % 25eko aldea, eta, beraz, genero-eragina positiboa da.

Auditoretza honen azken atalean, alde horiek zergatik gertatzen diren azalduko da, jarraian aztertuko diren lanaldi-murrizketak, enpresatik irtetea eta jasotako ordainsari-kontzeptuak kontuan hartuta.

### **Kategorien arabera azterketa**

Kategoria profesionali dagokienez, datuen aurkezpena konplexua da, Euskotrenen banaketak kategoria profesional ugari aurkezten baititu. Datuak hurrengo taulan agertzen dira, pribatutasun-arrazoiengatik kasu bakarrak izan ezik.



	EMAKUMEAK			GIZONAK			ALDEA
	K	BATEZ BESTEKOA	MEDIANA	K	BATEZ BESTEKOA	MEDIANA	
ZUZ. NAG.	0	-	-	1	-	-	-
ZUZENDARI TZA	2	77.823,93 €	77.823,93 €	9	78.225,02 €	77.024,32 €	% 1
ARDURAD UNA	22	47.285,03 €	46.577,99 €	53	51.643,72 €	51.837,05 €	% 8
AUDIT.	6	39.723,38 €	43.774,75 €	18	44.380,45 €	44.941,79 €	% 10
ZERB. OPER. BURUA	0	-	-	5	50.338,98 €	51.786,62 €	-
ZERBITZU BURUA	3	50.191,47 €	50.184,03 €	4	44.695,37 €	45.560,45 €	% -12
LANTEGIKO BURUA	0	-	-	6	36.486,65 €	41.193,05 €	-
ANAL. PROGR.	0	-	-	4	39.449,02 €	37.699,53 €	-
ADMINIS. KUD.	14	40.700,80 €	41.063,01 €	9	42.852,28 €	42.152,25 €	% 5
ADM. PLANG.	2	15.030,08 €	15.030,08 €	0	-	-	-
ADMINIST.	11	27.047,92 €	29.407,27 €	4	26.869,64 €	32.361,43 €	% -1
GELTOKIET AKO AG.	39	29.919,62 €	30.774,74 €	40	31.277,39 €	32.610,88 €	% 4
PREST. AG.	0	-	-	6	38.715,33 €	38.830,22 €	-
MERKAT. AG.	3	21.307,97 €	29.977,16 €	2	19.739,86 €	19.739,86 €	% -8
FUNI. AG.	1	-	-	8	39.211,03 €	39.121,02 €	-

## EUSKOTRENEko IV. Berdintasun Plana 2023-2025

ERAGIKETE TAKO AG.	36	34.022,65 €	35.643,17 €	52	36.919,43 €	38.579,79 €	% 8
LINEAKO AG.	30	30.761,59 €	31.543,28 €	21	30.483,00 €	32.862,67 €	% -1
TRENEKO AG.	75	35.104,69 €	37.701,44 €	183	37.923,43 €	38.896,86 €	% 7
GELT. LAG.	4	18.591,60 €	22.595,83 €	12	27.183,34 €	28.785,70 €	% 32
PLANTAKO. LAG.	0	-	-	4	24.620,45 €	27.291,18 €	-
EUD	2	35.098,99 €	35.098,99 €	0	-	-	-
GIDARI KOBR.	37	33.092,74 €	37.062,04 €	221	36.357,46 €	37.730,75 €	% 9
ATEZ. ZERB.	0	-	-	2	30.390,26 €	30.390,26 €	-
BEZ. ARRETA EMATEKO. INF.	12	28.300,62 €	29.587,77 €	3	25.821,26 €	29.250,86 €	% -10
BILT. ARD:.	0	-	-	2	39.250,88 €	39.250,88 €	-
GELT. BURUA.	1	-	-	0	-	-	-
KONTU-HARTZAILE A.	0	-	-	3	24.622,72 €	21.296,72 €	-
AP OPERAD.	8	35.886,62 €	36.424,43 €	7	37.239,47 €	39.720,23 €	% 4
INF. OPER.	8	31.752,82 €	36.708,12 €	6	37.214,26 €	35.995,38 €	% 15
LANG. OPER.	0	-	-	2	19.754,95 €	19.754,95 €	-

## EUSKOTRENEko IV. Berdintasun Plana 2023-2025

IDAZ. ZUZ.	1	-	-	0	-	-	-
MANT. MEK. GAIN.	0	-	-	1	-	-	-
KALIT. TEK.	0	-	-	1	-	-	-
LANTEGIKO MANT. GAIN.	0	-	-	4	36.793,77 €	36.909,57 €	-
ERREP. EL. MANT. TEK.	0	-	-	2	35.414,02 €	35.414,02 €	-
MANT. TEK. ELKKTRIKO A / ELEK.	0	-	-	12	33.379,00 €	35.234,97 €	-
PREB. TEK	2	37.333,50 €	37.333,50 €	0	-	-	-
AUTOM. MANT. TEK.	0	-	-	17	32.308,15 €	34.218,00 €	-
EVA MANT. TEK.	0	-	-	1	-	-	-
ERAG. GORD. TEK.	1	-	-	12	39.445,96 €	42.990,50 €	-
MANT. MEK. TEKNIKARI A	0	-	-	1	-	-	-
MANT. MEK. PNE. TEKNIKARI A	1	-	-	24	27.904,47 €	33.408,86 €	-
TRAN. AG.	14	33.718,07 €	36.881,72 €	69	36.074,22 €	37.946,26 €	% 7

Kategoria profesionalaren arabera datuak aztertzean, emakumeek eta gizoneek jasotzen duten soldatari dagokionez alde nabarmenik ez egoteko joera berresten da. Hau da % 25etik gorako aldea duen kategoria bakarra:

- GELT. LAG.: Kategoria honetan ikusten dugu 4 emakumetik 1ek, % 25ek, 3 ordu egin dituela urtean zehar, eta gainerako lankideek, berriz, lanaldi normalizatuak egin dituztela. Beraz, aldea alderdi horretan sortzen da, lan egin ez duen emakumeak zenbateko gordin txikiak jaso baititu.

### Kontzeptuen arabera azterketa

Kontzeptuaren arabera aldeei dagokienez, honako hauek daude, kontzeptu horietako bakoitzerako emakumeek eta gizonek jasotzen duten batez bestekoarekin:

	EMAKUMEAK	GIZONAK	SOLDATA-ARRAKALA
Urteko ordainsari gordina	34.248,80 €	37.423,67 €	% 8
6016 baimen. Hilean gidatzea	11,21 €	29,33 €	% 62
6031 dietak (1. mota)	30,21 €	13,40 €	% -125
6116 baimen. Egunean gidatzea	11,38 €	24,07 €	% 53
6131 dietak (2. mota)	44,41 €	26,48 €	% -68
6132 dietak (3. mota)	163,49 €	78,25 €	% -109
6133 dietak (4. mota)	67,93 €	25,81 €	% -163
9015 Eguneko prestasun-osagarria	22,40 €	28,85 €	% 22
9016 Agente bakarraren osagarria	147,78 €	188,14 €	% 21
901a Gaueko prestasun-osagarria	55,39 €	49,19 €	% -13
901b Gaueko prestasun-osagarria % 75	32,77 €	48,02 €	% 32
901e Larunbat eta zubietako osagarria	179,87 €	142,31 €	% -26
901j Gaueko zerbitzu orokorraren txanda	1,30 €	2,02 €	% 35

901n Absentismo-osagarria	281,34 €	214,23 €	% -31
901y Igande eta jaiegunetako osagarria	500,22 €	419,26 €	% -19
9116 Aparteko osagarria	982,89 €	1.537,62 €	% 36
Plusak (ordainsaria)	3.468,47 €	4.119,52 €	% 16

Ikus daitekeenez, aldagai ezberdinei dagokionez, arrakala nabarmena duten zenbait kontzeptu dauden arren, ez dute garrantzi estatistiko handirik; izan ere, jasotako zenbatekoak txikiak dira, eta ez dute eragin zuzenik Euskotreneko arrakala orokorrean. Nolanahi ere, aipatzekoa da ordainsarien plusetan dagoen % 16ko arrakala. Berez, Euskotrenek 40 plus baino gehiago ditu, kategoria horretan jaso direnak; besteak beste, hitzarmenetik kanpo dauden pertsonentzako plusa dago, eta horrek gizonen aldeko arrakala areagotu izana azalduko luke. Hala ere, soldata-arrakalaren azterketa zehatza egiten ari dira gai hau etorkizunari begira sistematizatu ahal izateko, eta, hala behar izanez gero, emakumeentzako kaltegarria izan daitekeen edozein genero-arrakala zuzendu ahal izateko.

6131 osagarrietako 2., 3. eta 4. dietetan emakumeen aldeko arrakala dago gizonen baino mugikortasun handiagoa dutelako.

### **Euskotreneko ordainsari-auditoretzako ondorio nagusiak**

Hona hemen auditoretzako atal bakoitzetik ateratako ondorio nagusiak:

- Euskotreneko soldata-arrakala % 8,48koa da gizonen alde; izan ere, enpresako gizonen antzintasun handiagoa eta ardurazko lanpostuak dituztenez, egiturazko arrakala sortzea eragiten du.
- Mailen araberako arrakala, oro har, ez da gehiegizkoa, eta, kasu honetan ere, egiturazko kausen ondorio dira.
- 14, 11, 7 eta 5 maileri dagokionez, ez dago alderik edo alde oso txikiak dira, eta, ondorioz, esan dezakegu maila horietan, berdintasuna dagoela ordainsariei dagokionez.
- 13. mailan aurkitu da arrakalarik handiena; kasu horretan ikus daiteke 2 pertsonen (emakume batek eta gizon batek) jasotzen dutela kontzeptu motaren bat oso zenbateko txikian, eta, ondorioz, arrakala bereziki ordainsarien plusetan antzeman daiteke. Kontzeptu horrek % 18ko aldea sortzen du kategoria horretan. Bestalde, emakumeek, batez beste, ordu gutxiago egin dute lan urtean, eta gizonen emakumeek baino % 14ko antzintasun handiagoa dute.

- 12. mailari dagokionez, kasuistika 13. mailaren antzekoa da; izan ere, inork ez du kontzepturik jasotzen ordainsarien plusez gain, eta horiek % 22ko batez besteko aldea eragiten dute. Hala ere, arrakala murriztu egiten da emakumeek eta gizonek urtean egiten duten ordu-kopurua antzekoa delako.
- 10. mailan ikus dezakegu lan egindako ordu-kopurua antzekoa dela, baina 3 emakumeek gauan lan egiteagatik plusa jasotzen dutela, eta gizon guztiek ez dutela ordainsari-pertzepziorik jasotzen kontzeptu horren truke (oro har, ez dute kobratzen ez dutelako lanik egiten), eta horrek emakumeen aldeko alde txiki bat dakar; izan ere, horien urteko ordainsari gordina gizonezkoena baino pixka bat altuagoa da.
- 9. mailari dagokionez ez dago alderik ordainsarien plusari dagokionez, eta nahiz eta gizonek emakumeek baino gehiago jaso urtean, % 5eko arrakalaren arrazoia izan daiteke gizonek antzinakotasun handiagoa dutela (batez bestekoa baino % 31 gehiago).
- 8. mailaren kasuistika aztertutako aurreko mailaren oso antzekoa da: gizonezkoek % 39 gehiagoko antzintasuna dute emakumeek baino, eta horrek arrakala lausoa eragiten du.
- 6. maila da guztietan feminizatuena, eta gizonezkoen aldeko arrakala % 11 da. Batez beste, emakumeek baino ordu gehiago egin dute lan gizonek, eta antzintasun pixka bat gehiago dutenez eta ordainsariaren plusa jasotzen dutenez, gizonezkoen aldeko arrakala txikia sortzen da. Kasu honetan, emakumeen behin-behinekotasuna handiagoa da.
- 3. mailan arrakala % 15ekoa da; izan ere, gizonezkoek % 40 gehiago jasotzen dute ordainsarien plusean. Horren arrazoia da, besteak beste, 5 emakumeetako batek ordu gutxiago egin duela lan urtean zehar, eta maila horretako emakumeen % 20 denez, arrakala nabarmen handitzea eragiten du. Aitzitik, kasu hori analisitik kanpo uzten bada, maila horretako arrakala % -5 izango litzateke emakumeen alde.
- Kategoria profesionalen araberako azterketa egiten bada, ikus daiteke enpresan ez dagoela emakumeen eta gizonezkoen arteko soldata-alderik, eta % 25etik gorako aldea kategoria batean baino ez dagoela. Kasu hori justifikatuta dago emakumeetako batek (emakumeen % 25) 3 orduz baino ez duelako lanik egin azken urtean.

## 06. HELBURU KUANTITATIBO ETA KUALITATIBOEN DEFINIZIOA

EUSKOTRENEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana abian jartzeko HIRU ERRONKA garatzen dituen estrategia aurreikusi da:

Jarraian adierazten diren hiru erronkak 2030 Agendako zazpi helburuekiko koherenteak dira.



### 1. ERRONKA:

#### Antolakuntza-kultura

Barne-mailan, balioen eraldaketa, sentsibilizazioa eta prestakuntza berdintasunean oro har plantilla osoan sustatzen jarraituko den palanka da, emakumeen banakako zein taldekako ahalduntzea sustatzeko eta gizonen kontzientzia feminista areagotzeko.

### 2. ERRONKA:

#### Pertsonen kudeaketa

Helburu nagusia da genero-ikuspegia barne-kudeaketan indartzea erakundeko pertsonen garapenean genero-ikuspegia sendotzeko eta sakontzeko. Horretarako, berdintasun-irizpideak finkatuko dira prozesuetan, eta emakumeak enpresan sartzeko eta mailaz igotzeko lan egingo da, bereziki, lineako, tailerreko eta zuzendaritzako lanpostuetan. Kontziliazio erantzukidea sustatzen jarraituko da, plantillako behar eta egoera ezberdinak kontuan hartuz; Laneko jazarpena prebenitzea funtsezkoa da, eta lehentasuna izango da sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean jarduteko eta koordinatzeko protokoloa eguneratzeko. Lan-osasunean genero-ikuspegia sustatzeko lanean jarraituko da.

Horrez gain, aintzat hartuko da komunikazioa eta parte-hartzea aldaketarako funtsezko palankak direla. Horretarako, koordinazio- eta jarraipen-estrategiak definitu eta ezarri beharko dira, bai eta Planean garatutako ekintzak hedatzeko

barne-komunikazioko estrategia diseinatu ere (buletinak, bilerak, topaketak, gosariak, bideoak, zirkularrak etab.).

### 3. ERRONKA

#### Ingurunearekiko harremana

Helburu nagusia da genero-berdintasunaren eta emakumeen ahalduntzearen erronka sozialari laguntzea. Horretarako, berdintasuna sustatzen duten sareekin eta proiektuekin jarraituko da lanean, eta berdintasuna sustatuko da kontratazio publikoaren bidez. Bestalde, ikastetxeekin batera lan egiteko ildoak zehaztuko da, emakumeak lanpostu teknikoetan eta gidari-lanpostuetan sartzea sustatzeko.

#### ERRONKA

1

2

3

#### HELBURUAK

4

1

1

Plan honek erantzuna eman nahi dien 6 helburu orokorre, eta erronka bakoitzak helburu horiek garatzen ditu.

#### 1. ERRONKA. ANTOLAKUNTZA-KULTURA

1. HELBURUA. Enpresak berdintasunarekin duen konpromisoa ikusgarria egiten jarraitzea.
2. HELBURUA. Erakundearen balioen aldageta sustatzen jarraitzea genero-berdintasunaren eta erantzukidetasunaren ikuspegitik.
3. HELBURUA. EUSKOTRENEKO emakumeen ahalduntze indibidual zein kolektiboa hobetzea.
4. HELBURUA. EUSKOTRENEKO gizonen kontzientzia feminista areagotzea.

#### 2. ERRONKA. PERTSONEN KUDEAKETA

5. HELBURUA. Barne-kudeaketan genero-ikuspegia indartzea.



### 3. ERRONKA. INGURUNEAREKIKO HARREMANA

6. HELBURUA. Genero-berdintasunaren eta emakumeen ahalduntzearen erronka sozialari laguntzea.

#### Berdintasunerako IV. Planaren printzipio gidariak

Plan hau TRESNA ESTRATEGIKO bat da, emakume eta gizonen arteko BENETAKO berdintasuna lortzeari begira zuzendutako lan-prozesuak abiaraztea helburu duena. Horretarako, pertsoneri lanean hasten, geratzen eta garatzen, bai eta erakundeko maila guzietan emakume eta gizonezkoen parte-hartze orekatua lortzen lagunduko dieten neurriak abian jartzen dira. Antolakuntzako kudeaketa-estrategia diseinatzeko, planifikatzeko eta garatzeko genero-ikuspegia erabiltzen saiatzen da, eta hurrengo ezaugarriak bilatzen ditu maila operatiboan:

- Ezarritako epean egingarria izatea, aproposa jarduera eta zerbitzuen izaera eta eskala kontuan hartuta, eta arrazoizkoa erakundearentzat ekonomia- eta giza-baliabideak kontuan hartuta.
- Bateragarria da; hau da, ekintza batzuek ez dituzte beste batzuk oztopatuko edo horien irismena murrizteko; aitzitik, koordinatuta daude eta elkar indartzen dute.
- Izaera integrala izatea aurreikusten da, antolakuntzaren estrategia orokorrarekin bat datorrena.
- Garrantzitsua da agerikoa izatea: Planeko neurriak enpresako behar errealetara egokitu behar dira eta alderdi garrantzitsuenei eragin behar diete, bakar batean soilik arreta jarri gabe, eta beste batzuk alde batera utzi gabe.
- Ekitatea: ekintzak modu ekitatiboan banatzen direla bermatzea, betiere genero ikuspegitik eta ezberdintasunak kontuan hartuta.
- Errentagarritasuna: kostu/onura/eragin harreman onena duten jarduketak lehenestea.

**07. HELBURUAK LORTZEKO NEURRI ZEHATZAK, EGUTEGIA, ARDURADUNAK ETA EMAITZEN ADIERAZLEAK**

Jarraian hurrengo lau urteetarako ekintzak erakusten dira, horietaz arduratuko diren arloekin eta adierazleekin.

**1. ERRONKA**

ERRO NKA	HELBURUA	EKINTZAK	23	24	25	ARDURADUNA	EMAITZAREN ADIERAZLEAK
1	01	1. Planaren koordinazio- eta jarraipen-estrategia definitzea eta ezartzea.				Zuzendaritzak	Negoiazio Batzordeko bilera bakoitzeko aktak  Negoiazio Batzordea osatzen duten pertsonak eta karguak
1	01	2. Sei hileko bakoitzeko Berdintasun-planaren jarraipena egitea, bai eta ebaluazio jarraitua ere.				Berdintasun Batzordea	Sei hilekoko egindako ekintza-kopurua  Urteko memoria
1	01	3. Urteko programa operatiboak egitea, Saileko Programa eta Eusko Jaurlaritzako indarreko Berdintasun-plana kontuan hartuta				Berdintasun teknikaria	Programa operatiboak egitea (bai/ez)
1	01	4. EMAKUNDE – Emakumeen Euskal Erakundeak ematen duen “Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea” aitorpena mantentzea.				Berdintasun teknikaria	Indarrean dagoen Emakunderi aintzatespena ematea
1	01	5. Sentsibilizazio-kanpainak antolatzen jarraitzea, berdintasuna data gakoetan sustatzeko: martxoaren 8a (Emakumeen Nazioarteko Eguna) eta azaroaren 25a (Emakumeenganako Indarkeriaren aurkako Borrokaren Nazioarteko Eguna).				Berdintasun Batzordea	Egindako berdintasun-kanpaina kopurua
1	02	6. Berdintasunari buruzko nahitaezko prestakuntza-saioak antolatzea langile guztientzat.				Prestakuntza saila	Ordu-kopurua

EUSKOTRENEko IV. Berdintasun Plana 2023-2025

						Parte-hartzea sexua/kategoriaren arabera
		7. Zuzendaritzako eta agintaritzako postuak esleitzen zaizkien pertsonentzako berdintasunari buruzko nahitaezko prestakuntza-saioak antolatzea.				Prestakuntza saila Prestatutako agintari-kopurua
1	02	8. Komunikazio-ekintzak egitea berdintasunari buruzko ekintza eta aurrerapenen berri emateko bide desberdinetatik (idazkiak, posta, e-mailak, buletinak, bideoak, etab.).				Komunikazio saila Berdintasun saila Berdintasunari buruzko barne-komunikazioen kop.
1	02	9. Enpresak berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeriaren inguruan duen konpromisoari buruzko dekalogoia eta jokabide-kodea sortzea eta lantokian zehar hedatzea.				Berdintasun Batzardea Egindako eta hedatutako ekintza
1	02	10. Aldizka hizkuntza ez-sexista erabiltzeko jarraibideak eta irudiak zabaltea lantokian zehar.				Komunikazio saila Berdintasun saila Egindako eta hedatutako ekintza Identifikatutako eta aldatutako/kendutako irudi eta testu-sexisten kopurua
1	02	11. Begira atarian berdintasunari buruzko informazioa gehitzen jarraitzea.				Komunikazio saila Berdintasun saila Egindako ekintza
1	03	12. Emakumeentzako espazioa sortzea, generoaren inguruan duten kontzientzia areagotzeko bizipenak eta hausnarketak partekatzeak.				Osasun-zerbitzua Berdintasun saila Komunikazio saila Sortutako espazioa Parte-hartzaileen kopurua
1	03	13. Emakumeen banakako zein taldeko ahalduntzea hobetzeko tailerrak antolatzen jarraitzea.				Prestakuntza saila Ordu-kopurua

EUSKOTRENEko IV. Berdintasun Plana 2023-2025

						Parte-hartzaileen kopurua	
1	03	14. Euskotreneko emakumeei ikusgarritasuna emateko ekintzak antolatzen jarraitzea.				Komunikazio saila Berdintasun Batzordea	Ekintza-kopurua Ikusgarritasuna emandako emakume-kopurua, kategoriaren arabera
1	04	15. Euskotreneko gizonei maskulinitate berriei buruzko nahitaezko Gizonduz tailerrak ematen jarraitzea.				Prestakuntza saila	Ordu-kopurua Parte-hartzaileen kopurua
1	04	16. Jarrera feministak dituzten gizonei ikusgarritasuna emateko ekintzak egitea.				Berdintasun Batzordea Komunikazio saila	Ekintza-kopurua Ikusgarritasuna emandako gizon-kopurua, kategoriaren arabera

## 2. ERRONKA

ERRONKA	HELBURUA	EKINTZAK	23	24	25	ARDURADUNA	EMAITZAREN ADIERAZLEAK
2	05	17. Sartzeko deialdietan hizkuntza eta irudi inklusiboak erabiltzen direla bermatzea.				Hautaketa saila	Deialdien % 100ean hizkuntza sexistarik ez erabiltzea.
2	05	18. Kontratazio berdinzalea egiteko irizpideak berrikustea				Hautaketa saila	Gida eguneratua eta hedatua
2	05	19. Langile berriei berdintasunari buruzko oinarrizko prestakuntza ematen jarraitzea.				Prestakuntza saila	Prestatutako pertsona-kopurua, sexuaren arabera
2	05	20. Emakumeek ordezkari txikia duten lanpostuetan lanean hasteko ekintza positiboak egitea: Zuzendaritza batzordea, agintaritza, linea eta tailerra.				Prestakuntza saila Zuzendaritza	Kontratututako emakumeen ehunekoa, kategoriaren arabera  2025erako helburuak zehaztea
2	05	21. LH eta Lanbiderekin batera kolaborazioak egitea emakumeak tailerlean eta linean kontratatzeke.				Hautaketa saila	Egindako kolaborazio-kopurua
2	05	22. Zaintza-sistema ezartzea genero ikuspegia izateko lanean hasteko, mailaz igotzeko, prestatzeko eta lan-osasuneko prozesuetan.				Hautaketa saila Prestakuntza saila Lan-osasuna Berdintasun saila	Zaintza-sistematik dagoen  Prestakuntza lanaldiaren barne egiten den  Prestakuntza egiten duen enpresari genero-ikuspegia

						erabiltzeko eskatzen zaion Prestatutako emakume eta gizon-kopurua, lanpostuaren arabera	
2	05	23. Lanean hasteko, mailaz igotzeko, prestatzeko eta lan-osasuneko prozesuetan genero-ikuspegia erabiltzeari buruzko txostenak egitea.				Hautaketa saila Prestakuntza saila Lan-osasuna	Urteko txostena
2	05	24. Langileen kontziliazio-beharrei buruzko analisisia egitea.				Giza baliabideen saila	Kontziliazioaren arloan identifikatutako behar motak
2	05	25. Kontziliazio arduraturako protokoloa sortzea				Giza baliabideen saila	Egindako protokoloa
2	05	26. Kontziliazio-neurriei buruzko gida sortzea eta langileei horren berri ematea				Giza baliabideen saila	Sortutako eta hedatutako gida
2	05	27. Telelana arautzea.				Giza baliabideen saila	Telelana egitea aukeratu duten emakume- eta gizon-kopurua
2	05	28. Hitzarmenean kontziliazio-neurri berriak negoziatzea.				Berdintasun Batzordea	Negoziatutako kontziliazio-neurriak
2		29. Sei hilean behin kontziliazio-neurrien erabileraren jarraipena egitea, genero-ikuspegitik.				Giza baliabideen saila	Egindako txostena

	05						Berdintasun Batzordeari berri eman zaion
2	05	30. Sexu-jazarpeneko edo sexuaren arabeko jazarpeneko kasuen aurrean jarduteko protokoloa edo prozedura zehatza sortzea.				Aholkularitza juridikoa Osasun-zerbitzua Berdintasun saila Berdintasun Batzordea	Sexu-jazarpeneko edo sexuaren arabeko jazarpeneko kasuen aurrean jarduteko protokolorik dagoen
2	05	31. Lan-jazarpenaren arloan isilpeko kanpo-aholkularitza izatea, emakumeen aurkako indarkerian prestakuntza espezifiko duena.				Aholkularitza juridikoa Osasun-zerbitzua Berdintasun saila	Isilpeko aholkularitza izendatu den
2	05	32. Langileei protokoloaren berri eta gehitutako atalen berri ematea				Komunikazio saila	Langileei onetsitako protokoloaren berri eman zaion
2	02	33. Langile guztiak sentikor bihurtzea sexu-jazarpeneko edo sexuaren arabeko jazarpeneko jarrerak hautemateko eta identifikatzeko				Berdintasun Batzordea Komunikazio saila	Langile guztiak sentikor bihurtu diren sexu-jazarpeneko edo sexuaren arabeko jazarpeneko jarrerak hautemateko eta identifikatzeko
2	02	34. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktima diren emakumeak babesteko eta hitzarmenean negoziatu diren sistemak hobetzen jarraitzeko neurriak ezartzea.				Giza baliabideen saila	Ezarritako neurri berrien kopurua

EUSKOTREneko IV. Berdintasun Plana 2023-2025

							Emakume onuradunen kopurua
2	02	35. Soldataren erregistroa sistematizatzea, urteko analisi espezifiko egiteko eta egon daitezkeen soldata-arrakalak zuzentzeko.				Giza baliabideen saila	Soldataren erregistroa eta egindako analisia
2	02	36. Lanpostuen balorazioa egitea genero ikuspegiarekin				Giza baliabideen saila	Egindako lanpostuen balorazioa
2	02	37. Langileei soldata-arrakala posiblearen berri ematea.				Komunikazio saila Giza baliabideen saila	Egindako txostena Berdintasun Batzordeari berri eman zaion



## 3. ERRONKA

ERRONKA	HELBURUA	EKINTZAK	23	24	25	ARDURADUNA	EMAITZAREN ADIERAZLEAK
3	06	38. Enpresen kontratazioan berdintasun-klausulak gehitzen jarraitzea.				Kontratazio saila	Ebidentziak jasotzea
3	06	39. Berdintasunaren alde lan egiten duten tokiko sare zein sare autonomikoekin lanean jarraitzea eta aliantzak sortzea (adib.: Bai Sarea, Berdinsarea, DenBBora sarea, etab.).				Berdintasun saila	Berdintasuneko kontaktu eta aliantza-kopurua
3	06	40. Genero-ikuspegiko jarduera irekiak egitea ikastetxeetako ikasleei zuzenduta.				Berdintasun Batzordea Komunikazio saila	Bisitak, sexuaren arabera
3	06	41. <i>Familia eguna</i> antolatzea.				Zuzendaritza Berdintasun Batzordea Komunikazio saila	Egindako ekintza Parte-hartzea sexuaren arabera
3	06	42. Materialak sortzea Euskotreneko emakumeen presentziari ikusgarritasuna emateko.				Komunikazio saila Museoa	Sortutako materialak
3	06	43. Herritarrei zuzendutako eta berdintasunean sentikortzeko kanpainak antolatzen jarraitzea data zehatzetan, hala nola M8 eta A25.				Berdintasun Batzordea Komunikazio saila	Egindako kanpainak
3	06	44. Inguruko emakumeen kirola sustatzen jarraitzea.				Komunikazio saila	Jarduera-kopurua

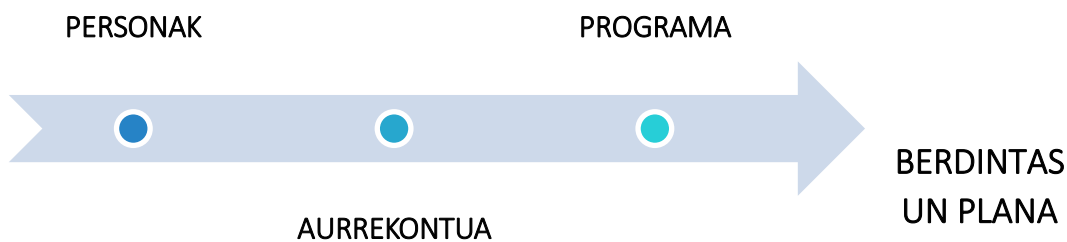
EUSKOTREneko IV. Berdintasun Plana 2023-2025

						Emakume kirolari onuradunen kopurua	
3	06	45. Lineako segurtasunik gabeko puntuetan jardutea ETSk sortutako "liburu zuria" aintzat hartuta, geltokiak diseinatzerakoan genero-ikuspegia izateko, emakume langileen iritzia aintzat hartuta.				Arrisku psikosozialak Berdintasun Batzordea	Genero-ikuspegitik hobetu diren puntu-kopurua  Emakume langileen iritzia aintzat hartu den
3	06	46. Genero-indarkeriaren biktima izan diren emakumeen laneratze eta gizarteratzea laguntzen jarraitzea. Emaktiva				Giza baliabideen saila	Biktima izan diren lagundutako emakume-kopurua

## 08 | BEHARREZKO GIZA ZEIN BALIABIDE MATERIALAK ETA BITARTEKOAK

Orain berdintasun-plana ezartzean eta ostera ebaluatzean arrakasta izateko bete beharreko oinarrizko aspektuak definituko dira.

Ebaluazioa eta jarraipena egiteko sistemak berdintasun-planak ezartzeko erakundeek, gidek eta tresnek ezarritako oinarrizko premisak beteko dituzte; horiek, egikaritzea bermatzeko oinarrizko hiru premisatatik abiatzen dira.



### PLANA SUSTATZEKO EGITURA

Lehenik eta behin, Berdintasun Batzordea mantendu beharko da; izan ere, horren helburua da Berdintasun-planeko urteko aldirako helburu eta ekintzen sustapena, koordinazioa, jarraipena eta ebaluazioa egitea, proiektua behar bezala ezarri dela bermatzeko.

Talde hori aldizka bilduko da planifikatutako jarduketan jarraipena egiteko eta aurreikusitako helburuak modu jarraituan lortu diren ebaluatzeko.

Jarraipena egiteko bileretan kide bakoitzaren ardurak definituko dira arloko lanak partekatzeko eta banatzeko.

Enpresako Kudeaketa Planari egokitutako urteko Plan Operatiboak diseinatuko dira, eta barne hartuko dira egiten diren txosten eta memorietan jasotako helburuak eta emaitzak.

### BALIABIDE EKONOMIKOAK

Plan hau egikaritu ahal izateko baliabide ekonomikoak beharko dira, eta kontuan hartu beharko da erakundearen urteko aurrekontua egiten denean. Bi modutan lor daiteke: finantzazio propioaren bidez, edo kanpoko finantzaketaren bidez, enpresan ohikoak diren beste finantzazio-iturrien bidez.

Garrantzitsua da barneko zein kanpoko kostua zenbatzea, hau da, kanpoko erakundeak edo langileak kontratatzeaz gain, plantillako langile orok Plana sustatzeko eta abiarazteko ordu-kopurua berrikusi behar da.

## LANERAKO PROGRAMA, JARRAIPENA ETA HURA EBALUATZEKO TRESNAK

---

Planari dagokionez, garrantzitsua da lanerako dokumentuak egitea, bai eta ekintzak ezartzeko, jarraitzeko eta ebaluatzekeo tresna espezifikokoak diseinatzea.

Horregatik, honako hauek diseina daitezke:

### **Urteko Plan Operatiboak.**

Urtero, egutegiko lehenengo hiruhilekoan zehar, urteko berdintasunerako kudeaketa plana ezarriko da, eta hauek hartuko ditu kontuan:

- Ebaluazio adierazleak
- Aurrekontua.
- Urte horretarako planifikazioa, helburu eta ekintzekin.
- Jarraipen-mekanismoak.

### **Urteko ebaluazio-txostenak, Planaren betetze-maila eta eragina erakusten dutenak.**

Gainera, ebaluazioa egiteko, betetze-maila egiaztatzea ahalbidetzen duten tresnak egongo dira. Tresnak hauek izan daitezke:

- Langileei zuzendutako on line galdetegiak, urteko lanarekiko egiten duten balorazioa ezagutzeko.
- Jarraipen-adierazleen azterketa
- Berdintasun Batzordeari zuzendutako galdetegia, urteko lana baloratzeko
- Neurrien jarraipena egiteko Excel tresnak.
- Tresna horien bidez zenbait alderdi aztertu ahal izango dira:
  - Neurriak: egin diren / neurri batean egin diren / ez diren egin / ez diren aurreikusi eta atzera bora diren.
  - Inbertitutako aurrekontua.
  - Eragina eta irismena.
  - Urtean bitan egingo diren lan- eta koordinazio-bileren aktak.
  - Proposamenak, kexak eta iradokizunak jasotzea helbide elektronikoaren bidez.

Horrekin guztiarekin urteko txostena sortuko da, eta erakundearen zuzendaritzako bileretan landuko da, berdintasunaren arloan aurrerapenak aurkeztu ahal izateko eta egindako lanaren balioa azpimarratzeko.

## 09. | NEGOZIAZIO BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA

EUSKOTRENEKO Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planean proposatutako helburuak lortzeaz Negoziazio Batzordea arduratuko da, hura baita Berdintasunerako IV. Planaren aldizkako jarraipena, ebaluazioa eta berrikuspina egingo duen organo parekidea. Batzorde hori mantentzea Berdintasunerako IV. Planean jasotako ekintzetako bat da. Pertsona hauek osatuko dute Batzordea:

### Enpresaren izenean:

- Marta Fernández García (salgaien kudeaketa); 3688 agente-zenbakia
- Ane Ugalde García (Kalitatea); 3618 agente-zenbakia
- Enrique Rodríguez Fouz (Zerbitzuaren garapena eta planifikazioa); 2931 agente-zenbakia
- Jose Angel Orbegozo Ercilla (Giza Baliabideen zuzendaria); 493 agente-zenbakia
- Aitziber Madariaga Egaña (lan-aholkularitza); 2150 agente-zenbakia
- Joseba Barrena Uribe (normalizazio linguistikoa eta genero-politikak); 2850 agente-zenbakia

### Langileen izenean:

- Alex Silva Carmona (Independenteak); 3489 agente-zenbakia
- Jasone Ibañez Corral (ELA); 3373 agente-zenbakia
- Amaia Posada Tejada (CCOO); 2137 agente-zenbakia
- Maiteder Uruburu Arregi (LAB); 3389 agente-zenbakia
- Gorka Hernando Díez (ESK); 1441 agente-zenbakia
- Inma Azevedo Gonzalves (UGT); 3154 agente-zenbakia

Bi aldeek elkarri aitortzen diote solaskide baliagarri izateko gaitasun eta legitimazio nahikoa diagnostikoa eta Berdintasun-plana negoziatzeko, eta ADOSTU DUTE Berdintasun-planeko Negoziazio Batzordea sortzea eta horren eskumenak eta funtzionatzeko arauak ezartzea.

Negoziazio Batzordeak, bere kideen artean, Presidentetzaren funtzioak beteko dituen pertsona bat izendatuko du, eta beste bat Idazkaritzaren funtzioak egiteko.

Bi aldeek adostu dute Negoziazio Batzordearen Presidentetza eta Idazkaritzaren funtzioak ordezkartzaren bi aldeen esku egotea.

### Negoziazio Batzordearen funtzioak

Alderdi negoziatzaileek adostu dute Batzordeak honako eskumen hauek izatea:

- Berdintasun-plana osatzen duten diagnostiko eta neurriak negoziatzea eta sortzea.

- Diagnostikoaren emaitzen txostena egitea. Diagnostikoa kontuan hartuta, lehentasunezko neurriak identifikatzea, horiek aplikatzeko esparrua, ezarri ahal izateko bitarteko materialak eta giza-materialak, bai eta pertsona eta organo arduradunak ere, jarduketan kronograma barne.
- Berdintasun-plana enpresan ezartzeko bultzada.
- Beharrezko informazioa jasotzeko neurketa-adierazleak eta tresnak definitzea, jarraipena egin ahal izateko, bai eta Berdintasun-planean ezarritako neurrien betetze-maila ebaluatzeko.
- Berdintasun-plana eskumena duen lan-agintaritzari ematea hura erregistratu, gorde eta argitaratu dezan.
- Langileak informatzeko eta sentsibilizatzeko ekintzak sustatzea.

### **Negoiazio Batzordearen bilerak**

Bilerak deitzea eta koordinatzea ordezkariak duen Presidentetza edo Idazkaritzari dagokio, eta gutxienez sei hilabete naturaleko epearekin egingo da.

Deialdiaren idazkian jorratuko den gai-zerrenda agertu beharko da, eta beharrezko dokumentuak erantsiko dira.

Bilera bakoitzean akta idatziko da, eta informazio hau jasoko da:

- Landutako gaien laburpena.
- Hartutako erabaki osoak edo partzialak.
- Erabakirik hartu ez diren puntuak, eta, hala nahi izanez gero, etorkizuneko bileretan berrartu ahal izango dira.

Aktak onetsi eta sinatu egingo dira.

Negoiazio Batzordea, gutxienez, sei hilean behin bilduko da, eta ohiz kanpoko bilerak deitu ahal izango dira Negoiazio Batzordeko kideren batek hala eskatzen duenean.

### **Erabakiak hartzea**

Bi aldeek, fede onez, erabaki bat lortzeko negoziatuko dute, eta bi aldeetako gehiengoaren onespina beharko da erabakiak lortzeko, partzialak zein totalak. Nolanahi ere, erabaki hori hartu ahal izateko, Batzordea osatzen duten langileen ordezkariaren gehiengoak ados egon beharko du.

Negoiazio Batzordeak lan-arloan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean aditua den kanpoko aholkularitza espezializatuaren laguntza jaso ahal izango du, zeinak hitza izango duen, baina ez botorik.

Negoiazioen emaitza idatziz agertuko da, eta alde negoziatzaileek sinatu egingo dute, ostera Negoiazio Batzordeak eskumena duen lan-agintaritzari emateko, eta horrek Berdintasun-plana erregistratu, gorde eta argitaratu dezan maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuan (lan-hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzkoa) aurreikusitako baldintzetan.

### **Konfidentzialtasuna**

Negoiazio Batzordea osatzen duten pertsonak, bai eta, kasu honetan geratzen den bezala, laguntza ematen dieten adituek, isileko izaera duen eta berriaz eman zaien informazio guztia sekretuan mantendu beharko dute une oro. Edonola ere, enpresak Batzorde honi ematen dizkion dokumentuak ezingo dira bere esparrutik kanpo erabili, ez eta hura ematea arrazoitzen duten beste arrazoiatarako ere.

### **Negoiazio Batzordea osatzen duten pertsonak ordezkatzea**

Negoiazio Batzordea osatzen duten pertsonak ordeztu ahal izango dira huts egin, uko egin, dimititu, agintaldia amaitzen bada, edo izendatu zituztenek kargutik kentzen badituzte, ezintasuna edo arrazoitutako kausen ondorioz. Negoiazio Batzordeko kide izateari uzten diotenen, enpresa ordezkatzeko badute, enpresak beste ordezkari bat jarriko du; halaber, berdintzatuko da sindikatuko ordezkariarekin, eta bere barne-funtzionamenduko araubidearen arabera jardungo da, ordezkariaren proportzionaltasuna kontuan hartuta.

Ordezkapenen bat egonez gero, idatziz adieraziko da ordezkapenaren data eta arrazoia, eta atera den zein sartu den pertsonaren izen-abizenak, agente-zenbakia eta kargua adieraziko dira. Dokumentua Negoiazio Batzordearen eraketaren aktan erantsiko da.

## 10. ALDAKETAK EGITEKO PROZESUA ETA DESADOSTASUN POSIBLEAK KONPONTZEKO PROZESUA

Berdintasun-plana honako kasu hauetan aldatu daiteke:

1. Aurreikusitako jarraipenaren eta ebaluazioaren emaitzek ez dituztenean aurreikusitako helburuak betetzen.
2. Enpresaren estatus juridikoa fusionatu, xurgatu, transmititu edo aldatzen denean.
3. Enpresaren plantilla, lan egiteko metodoak, antolakuntza eta ordaintzeko sistema nabarmen aldatzen duen gertakariren bat dagoenean, bai eta hitzarmenean eta lan-baldintzetan aldaketan daudenean edo diagnostikoa sortzeko aintzat hartu diren egoerak aplikatzen ez direnean
4. Eskumena duen agintaritza batek aldaketa egin behar dela adierazten duenean.

Berdintasun-plana aplikatzeko, jarraipena egiteko, ebaluatzeko edo aldizkako berrikuspena egitean desadostasunik egonez gero, Negoziazio Batzordeak arazoak modu autonomian konpontzeko prozedura eta organoengana jo dezake.



**11** | **DOKUMENTUA SINATZEA**

IZEN-ABIZENAK	AGENTE-ZENBAKIA	SINADURA