

euskotren 

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO V. PLANA EUSKOTREN 2026-2029

Eusko Trenbideak - Ferrocarriles Vascos S. A.




FUNDAZIOA

Generoko Aholkularitza
Consultoría de Género


2026ko martxoa

Aurkibidea

1. SARRERA.....	3
2. ARAU- ETA KONTZEPTU-ESPARRUA.....	4
3. HITZARMENEN ALDEEN EBAZPENEA.....	4
4. EREMU PERTSONALA, LURRALDEKOA ETA DENBORAZKOA.....	4
5. DIAGNOSTIKO-TXOSTENA ETA ORDAINSARI-AUDITORETZAREN EMAITZAK.....	5
6. KUDEAKETA-EREDUA.....	10
8. PLANGINTZA-, EZARPEN-, JARRAIPEN-, EBALUAZIO- ETA KOMUNIKAZIO-SISTEMA	31
8.1. Plangintza eta ezarpena.....	31
8.2. Jarraipena eta ebaluazioa.....	31
8.3. Komunikazioa.....	33
9. 10. JARRAIPEN BATZORDEAREN ERAKETA ETA FUNTZIONAMENDUA, EBALUAZIOA ETA ALDIZKAKO BERRIKUSPENA.....	35
10. ALDAKETAK EGITEKO PROZEDURA.....	36
11. ERANSKINAK.....	37
1. ERANSKINA: terminoen glosarioa	37
2. ERANSKINA: neurri bakoitzaren jarraipen-fitxa.....	42
3. ERANSKINA: galdetegia eta urteko jarraipen-txostena.....	43
4. ERANSKINA: azken ebaluaziorako txostena	45

1. SARRERA

Dokumentu hau EUSKO TRENBIDEAK-Ferrocarriles Vascos SA enpresaren (aurrerantzean, Euskotren) 2026-2029rako Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako V. Plana da.

ENPRESAREN DATUAK

Sozietate-izena	EUSKO TRENBIDEAK-Ferrocarriles Vascos, S.A.
IFZ	A-48-136550
Egoitza soziala	ATXURI 6 - 48006 BILBAO
Izaera juridikoa	Pertsona Bakarreko Sozietate Anonimoa
Eratze-data	1982ko maiatzaren 24a
Entitatearen arduraduna	Zuzendari nagusia: Javier Seoane
Berdintasuneko arduraduna	Xabier Losantos. Lan Harremanetako eta negoziazio kolektiboko arduraduna. Eneritz García Atxaerandio. Gizarte-kudeaketako eta berdintasuneko arduraduna.
Jarduera-sektorea	Garraioak
Produktuak/Jarduerak/Zerbitzu nagusiak	Trenbide-garraioaren zerbitzuak, bai pertsonentzat bai salgaiantzat, gurpildun materialaren mantentze-lana barne. Pertsonak autobusez eta tranbiaz garraiatzeko zerbitzuak, gurpildun materialaren mantentze-lana barne.
Langileen dimentsioa 2023	2024ko plantilla
Lantoki kop.	Egoitza nagusia Bilbon Zenbait lantoki 3 lurralde historikoetan (Arabian, Bizkaian eta Gipuzkoan): trenbide-, tranbia- eta autobus-tailerrak; administrazio-zentroa Donostian eta eragiketako langileen egoitzak.
Eskuratutako berdintasuneko ziurtagiri edo aitopanak	Emakume eta gizonen berdintasunaren inguruko entitate laguntzailearen aitopena
Hitzarmen kolektiboa	2025-2028rako Euskotrenen Hitzarmen Kolektiboa.

2. ARAU- ETA KONTZEPTU-ESPARRUA

Berdintasun-politiken garapena sustatzeko eta Euskotrenek arlo horretan dituen erantzukizun eta betebeharrei erantzuteko, V. Plan honek honako politika- eta arau-esparruaren eskakizunak jasotzen ditu:

- 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bat egina onartzen duena.
- 11/2014 Dekretua, otsailaren 11koa, «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea» aitortzen duena.
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakume eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako.
- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena.
- 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, Berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen eta Laneko hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena.
- 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 11koa, Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunarena.
- 10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, Sexu-askatasunaren berme integralari buruzkoa.
- EAEen emakume eta gizonen berdintasunerako 2030 Estrategia.
- 2030 Estrategia eta plan operatiboak, EAEko soldata-arrakala murrizteko.
- Garapen jasangarrirako helburuak. NBE.

3. HITZARMENEN ALDEEN EBAZPENAK

Euskotrenen V. Berdintasun Plan hau horretarako sortutako negoziazio batzordeak onartu du. Batzordea enpresaren ordezkariak eta alde sozialaren ordezkariak eratzen dute.

4. EREMU PERTSONALA, LURRALDEKOA ETA DENBORAZKOA

Euskotrenen Emakume eta Gizonen Berdintasunerako V. Plan hau langile guztiei zaie aplikagarri, bai hitzarmen barrukoei bai kanpokoei, eta, neurri batzuetan, baita erabiltzaileei eta entitate hornitzaileei ere.

Euskotrenen Emakume eta Gizonen Berdintasunerako V. Planaren iraunaldia 4 urte naturalekoa izango da. 2026-2029. Indarrean sartuko da 2026ko martxoan erregistratzen denetik 2029ko abenduaren 31ra arte.

Hala ere, indarraldian, urtean behin, adosten diren berrikuspenak eta eguneratzeak egingo dira.

5. DIAGNOSTIKO-TXOSTENA ETA ORDAINSARI-AUDITORETZAREN EMAITZAK

Euskotrenek, 2006. urteaz geroztik, **berdintasunarekin duen konpromisoa** berdintasun-planen bidez garatzen du. 2010ean eta 2011n, I. Plan honen ebaluazioa egin zen, bai eta Emakume eta Gizonen berdintasun-egoerari buruzko Diagnostiko bat ere, eta, haren bidez, 2012-2016rako Emakume eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana prestatu zen. Emakume eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana 2017tik 2022ra bitarterako onartu zen eta IV. Plana, 2023-2025erako. Gaur egun, **V. Plana** prestatzen ari gara, eta, hura prestatzeko, honako ondorio hauek atera dira planaren diagnostikotik eta ordainsari-auditoretzatik.

Aurreko planaren ebaluazioari dagokionez, bertan 3 erronka nagusi jaso ziren (1. erronka: antolakuntza-kultura; 2. erronka: pertsonen kudeaketa; eta 3. erronka: ingurunearekiko harremana), eta aurreikusitako jarduketaren batez besteko betetze-maila bildu da (% 54 eginda, % 19 partzialki eginda eta % 27 egin gabe); azpimarratu behar da 1. erronka dela gehien garatu dena. Diagnostiko honetarako egindako hausnarketatik abiatuta prozesuaren **bultzatzaile** gisa jasotzen dira berdintasun-planak derrigorrezkoak direla ulertzea, hedatzean hainbat arlok parte hartzea, sentsibilizazio-jarduketak eta komunikazio-euskarriak gauzatzea, eta inguruneke berdintasunaren aldeko sareetan parte hartzea, besteak beste. Bestalde, **oztopo** gisa identifikatu dira honako hauek: sindikatuekin adostu ez den plana izatea, generozeharkakotasuna arloetan modu sistematikoagoan ez ezartzea, arloen arteko komunikazio eskasa izatea, eta aurrekontu txikia eta ezezaguna izatea, besteak beste.

Diagnostikoko hainbat arlotan jasotako datuei dagokienez (2024ko datuak), azpimarratu beharreko lehenengo gauza da Euskotrenek 2024an guztira 1.410 pertsonako **plantilla** izan duela; horietatik 422 emakumeak izan dira (% 29,92), eta 988 gizonak (% 70,07). Ikus daiteke pixkanaka aurrera egin dela, 2009an % 18,71 izatetik 2024 % 29,93 izatera iritsi arte. **Aurrera egiten ari da emakumeen eta gizonen arteko ordezkari-tza orekatua lortzeko**, berdintasunerako arau eta politikek ezarri dutenaren arabera.

Diagnostikoari **diskriminaziorako beste faktore batzuk** gehitu zaizkio, hala nola adina, jatorria edo dibertsitate funtzionala; hala, genero-ikuspegitik zeharkako begirada aplikatzen aurrera egiten da. **Adinari** buruz, ikus daiteke emakumeek gizonek baino ordezkari-tza pixka bat handiagoa dutela enpresan dagoen proportzionaltasunaren arabera (30/70) 40-49 urteko tartean, proportzionaltasuna (30/70) mantentzen da 50-59 urteko tartean, eta emakume gutxiago daude batez ere 60 urtetik gorakoan artean, 20-29 urte eta 30-39 urte arteko tartetan. Bestalde, emakume eta gizon gehienak 40-49 urteko tartean daude, zeina, Emakunderen arabera, gurasotasun-tartea den (25-45 urte), baita 50-59 urteko tartean. Datu horrek adierazi dezake plantillak adingabeak (25-45 urteko tartea) edo **mendeko adinekoak** (50-59 urteko tartea) **zaindu beharra** izan dezakeela, eta, ondorioz, gakoa izan daiteke zaintzarako bizitza pertsonala eta lan-bizitza kontziliatzea errazteko jarduketak garatzea. **Dibertsitate funtzionalari** dagokionez, jasotako datuek adierazten dute enpresan dauden

emakume eta gizonen arteko proportzioa gutxi gora behera mantentzen dela: 9 emakume eta 24 gizon daude (% 27,27 E(G) / % 72,73 G(E)).

2022. eta 2024. urteetan (IV. Planaren aldia), guztira 167 emakume **kontratatu** dira **plazak betetzeko (aldi baterakoak edo finkoak)**, eta 265 gizon kontratatu dira; hortaz, % 38,65 emakume kontratatu dira gizonen dagokienez. Datu hori emakumeek enpresan duten proportzioaren gaineratik dago, eta ordezkariak orekatutik gertu dago. Horrenbestez, esan daiteke Euskotrenen plazak betetzeko emakumeak kontratatzeke joera dagoela. **Lanbideren** bidez eginiko kontratazioek adierazten dute 16 emakume eta 24 gizon kontratatu direla (40/60, sexuaren arabera orekatuak diren datuak). Hala ere, lanpostu-mota bakoitza aztertuz ikus daiteke Lanbidetik ez dela emakume hautagairik bidali honako lanpostu hauetarako: automoziozko teknikaria, mekanikako-pneumatikoen-trean mantentze-lanetarako teknikaria; eta ez da Lanbideko emakume bat ere kontratatu tren-tranbiako agentearen lanpostuetan (hautagaitzak jaso diren arren).

Hitzarmen pean araututako prozesuetan, orokorrean, berdintasun-irizpideak aintzat hartzen dira (enpresak eginiko kontrol-zerrenda batean ezarriak). Hitzarmenaren arau-esparrutik kanpo geratzen diren prozesuetan, eta kanpoko hautaketa-aholkularitzekin egiten direnetan, deskribatuta ez daudenez, ezin izan da egiaztatu irizpide horiek aintzat hartzen diren.

Enpresako zuzendaritzari (arloak) dagokionez, jaso da Zuzendaritza Nagusian eta Giza Baliabideak arloan emakume eta gizonen ordezkariak orekatu dagoela (40/60 ordezkariak orekatuaren arabera). Operazioak eta plan estrategikoa eta Plangintza, eskulana eta sistemak zuzendaritzetan, emakume eta gizonen arteko proportzioa enpresako proportzioaren antzekoa da. Zuzendaritza Korporatiboan eta batez ere Zuzendariordetza Teknikoan, ordea, emakumeek ordezkariak txikiagoak dute.

Lanpostuei dagokienez, enpresako emakumeen kontzentrazio handiena operazio eta mantentze-lanetarako langileen artean dago, eta ondoren langile komertzial eta laguntzaileetan; bestetik, gizonen kontzentrazio handiena operazio eta mantentze-lanetarako langileen taldean dago. Lanpostu bakoitzean gizonen aldean dagoen emakumeen ehunekoa aztertuz gero, ikus daiteke emakumeek ordezkariak eskasa dutela zuzendaritza eta kudeaketako lanpostuetan eta operazio eta mantentze-lanetarakoetan, eta emakumeek eta gizonen ordezkariak orekatu dutela komertzialen eta laguntzaileen lanpostuetan.

Mailei eta emakume eta gizonak bakoitzean duten banaketari dagokienez, 2024an, Euskotrenen, eta enpresan bi sexuek duten proportzioa aintzat hartuta, ikusi da 13 mailetatik 8 maskulinizatuta daudela (emakumeekin alderatuta gizonen ehunekoa % 60tik gorakoa), 3 orekatuta daudela (bi sexuetako batek ere ez du % 40tik beherako ordezkariak), eta 2 feminizatuta (gizonekin alderatuta emakumeen ehunekoa % 60tik gorakoa). Feminizatuak 6. eta 7. mailak dira, eta maskulinizatuak goragoko mailak. Horren arrazoia izan daiteke trenbidearen sektorean historikoki egon den lan-banaketa eta emakumei lanpostu jakin batzuetara iristea edo lanpostu feminizatuagoak baloratzea eragozten dieten genero-estereotipoak, besteak beste.

Enpresan ematen den **barne-prestakuntzari** dagokionez, eta sexuaren arabera eginiko **prestakuntza-ordu guztiak** kontuan hartuta, lehenik eta behin ikusten da emakumeek eta gizonek eginiko prestakuntza-ordu guztien ehunekoa (% 31,98 / % 68,02) bat datorrela enpresan emakumeek eta gizonek duten proportzionaltasunarekin. **Mailaren arabera**, ikus daiteke emakumeen partaidetzarik handiena langile komertzial eta laguntzaileetan dagoela (emakumeen % 51,52), eta, jarraian, erdi-mailako agintarien lanpostuetan (% 35,90 emakumeak). Arloko arduradunetan eta zuzendaritza eta kudeaketako langileetan, prestakuntzan parte hartzen duten emakumeen ehunekoa nabarmen txikiagoa da (% 23,17 eta % 11,30, hurrenez hurren), lanpostu bakoitzean hartzen duten ehunekoaren azpitik geratu arte.

2024an **berdintasunari buruz emandako prestakuntzari** dagokionez, parte-hartzaile kopuru handia egon da, bai emakumeen bai gizonen artean, Euskotrenen emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, batez ere "Emakume eta gizonen berdintasunarekiko sentsibilizazioa" prestakuntzan, zeinetan 921 pertsonak parte hartu zuten, 303 emakumek eta 618 gizonek. Prestakuntza hori borondatezkoa eta ordaindua izan zen, lan-ordutegitik kanpo egin baitzen.

Enpresako **sustapenaren** arloan, 2022. eta 2024. urteen artean hitzarmenaren barruan eginiko barne-sustapenei buruzko datuak jaso dira. Ildo horretatik, ikusi da, lehenik eta behin, honako lanpostu honetan enpresan duten proportzioaren gainetik geratzen diren emakumeen **hautagaitzak** egon direla, handienetik txikienera: Kontu-hartzailetzako arduraduna, kontabilitate fiskaleko teknikaria, administraria, administrazio-kudeatzailea, TEVA teknikaria, bezeroentzako informazioa eta arreta, geltokietako informazio-operadorea, lineako agente komertziala, operazio-agentea, tranbiako Aginte Postuko agentea, treneko agentea, gordailuko operazio-teknikaria, trenbide-ikuskaria, operazioen zerbitziburua, trenbideko agente hezitzailea, tren-tranbiako agentea. Lehenengoak gehiago ematen dira emakumeek bete ohi dituzten lanpostuetan, eta azkenak gizonek bete ohi dituztenetan. **Poltsara doazen** pertsonak aintzat hartuta, badaude **emakumeen kontrako eragina** duten 4 prozesu, berdintasun-irizpideen arabera berrikusi behar direnak, jakiteko eragin hori sortzen duen prozesuko eskakizun edo atalik ote dagoen eta prozesurako benetan premiazkoa ote den: kontabilitate fiskaleko teknikaria, errepideko gidaria-garbitzailea, tranbiako APko agentea eta trenbideko agente hezitzailea. Bestalde, azpimarratu behar da duela gutxi **aurre-hitzarmen kolektiboan**, garapen **profesionaleko sistema** onetsi dela, eta genero-ikuspegitik berrikusi beharko da, sustapenean kontrako eraginik ez sortzeko.

Lan-baldintzen harira, 2024an denborazkotasun orekatua egon da sexuaren arabera, egindako kontratazio guztiak kontuan hartuz gero, gizon gehiago egon dira lanaldi partzialetan (errelebo-kontratuetan), eta egutegiaren edo txandaren araberako ordutegia dutenen artean oreka egon da gizonen eta emakumeen artean.

Emakumeek eta gizonek guztira izandako **istripuei** dagokienez, 2024an antzeko kopurua izan dute. Enpresan emakume gutxiago daudenez, esan daiteke istripu gehiago dituztela, batez ere baja ez dakarten istripuen kasuan. Bestalde, ikusi da badirudiela emakumeek aldi baterako ezintasun gehiago dituztela eta ezintasun horiek gehiago irauten dutela egunetan, gizonen ezintasunen aurrean.

Halaber, ordainsari-arrakalari eragin ahal dion beste alderdi **bat legezko zaintzagatiko lanaldi-murrizketak** dira. 2024an bildutako datuetatik ondoriozta daiteke 160 murrizketa egon direla legezko zaintzagatik; horietatik 92 emakumeek erabili dituzte, eta 68 gizonak (% 57,5 emakumeak eta % 42,4 gizonak). Oraindik ere, emakume gehiagok erabiltzen dute neurri hori, nahiz eta enpresan uste den gero eta gizon gehiagok erabiltzen dutela.

Langileen lan-osasunari lotuta, honako hau azpimarratu behar da 2024. urteari buruz: emakumeek **baja** gehiago dituzte (enpresan duten proportzioaren gaineratik), nahiz eta egunetan batez bestean gutxiago irauten duten gizonen aldean, eta nahasmendu mentalekin eta arnasakoekin lotutako baja gehiago dituzte; gizonen kasuan, arrazoi osteomioartikularrei lotutako baja gehiago dituzte. **Laneko istripuen** arloan, istripua izan duten emakume eta gizonen zenbatekoa osoa antzekoa izan da 2024an. Hala ere, emakumeen % 8,18k istripua izan du, gizonen % 3,96aren aldean. Enpresan emakume gutxiago daudenez, esan daiteke istripu gehiago dituztela, batez ere baja ez dakarten istripuen kasuan. Sexu-jazarpenari eta sexuaren ondoriozkoari dagokionez, jaso da azken 4 urteetan ez dela **sexu-jazarpenaren eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenaren** ondoriozko salaketarik, eta, langileei egindako inkestan, pertsona batzuek, bai gizonek bai emakumeek, iritzi dute enpresan horrelako egoeraren bat pairatu dutela edo pairatu duen norbaiten egoeraren bat ikusi dutela, baina ez da argi geratu lankideen aldetik pairatu dituzten edo enpresatik kanpoko pertsonen aldetik (erabiltzaileak, hornitzaileak, etab.).

Behin aurreko alderdiak jorratuta, sarbidean eta sustapenean, denborazkotasunean, legezko zaintzagatiko murrizketak hartzean dagoen lan-banaketari buruzkoak, eta **enpresako ordainsari-arrakalari** eragin ahal diotenak, jarraian, txosten honetarako jasotako batez besteko arrakalen datu nagusiak bildu ditugu: Benetako batez besteko arrakala osoa: % 10; eta Alderatutako batez besteko arrakala osoa: 3%.

Azpimarratu behar den lehenengo gauza da **benetako** batez besteko **arrakala osoa** eta **alderatua** EAEko ordainsari-arrakalaren azpitik daudela (Estatistikako Institutu Nazionalaren Ordainsari Egituraren Inkestatik aterata); EAEko arrakala, txosten hau egin den egunean, % 12,8koa da urteko batez besteko irabazietan.

Mailaren arabeko arrakalaren benetako batezbestekoari buruzko adierazlearen arabera, 3., 6., 7., 9., 10., 11. eta 14. mailetan emakumeen aldeko arrakala dago, batez ere 7. eta 14. mailetan. 14. mailan dagoen emakumeen aldeko arrakalaren arrazoiak da kontratu-egoera desberdinak, txanda-kontratuak, ABEak (aldi baterako ezintasunak) eta maila horretan sartu berri diren gizonak daudela, eta, ondorioz, gizonak ez dutela urte osoan zehar lan egin.

Bestalde, azpimarratu behar da **2025ean lanpostuen balorazioa** egin dela, non genero-ikuspegia aplikatu den, balorazio horren aholkulari arduradunaren arabera. Txosten honetarako jaso da nola aplikatu duen genero-ikuspegia aholkularitza-enpresa horrek, Eusko Jaurlaritzak helburu horrekin proposatutako hainbat faktore txertatuz. Balorazio horretan, egon litezkeen arrakalak aldatu dira, maila horiek 2024an aplikatu izan balira egongo liritekeen emaitzekin alderatuz. Maila batzuetan, genero-arrakala murrizten da bi sexuen artean, eta beste batzuetan handiagoa da.

Amaitzeko, ondorioztatu da Euskotrenen ordainsari-arrakala osoak EAEko arrakalen azpitik daudela, baina, oraindik ere, maila batzuetan aldeak daudela, bai emakumeen bai gizonen alde. Edozein kasutan, aintzat hartuta oraindik ere ordainsari-aldeak daudela eta aldeok murrizten direla benetakoak izatetik alderatuak izatera igarotzen direnean, izan liteke oraindik ere emakumeek ordainsari txikiagoa izatea eragiten duten lan-baldintzak egotea, hola nola sarbide txikiagoa izatea zuzendaritzako lanpostuetara, legezko zaintzagariko lanaldi-murrizketa handiagoak hartzea, aldi baterako ezintasun gehiago eta luzeagoak hartzea, etab.

Izan ere, alde horien jarraipena egiten jarraitzea, gardentasunari eta partaidetzari eutsiz, eta generoaren araberrako ordainsari-arrakalak ezagutzen, nola kalkulatu jakiten, adierazten dutena, arrazoiak eta ondorioak interpretatzen eta nola ekidin identifikatzen aurrera egitea izango da Euskotrenek hurrengo Berdintasunerako Planaren indarraldiko urteetan gainditu beharko duen erronka handia.

Amaitzeko, ondorioztatu da Euskotren berdintasuna lortzeko aurrerapauso irmoak ematen ari dela, eta hala islatu da bildutako datuetako askotan, baina beharrezkoa da enpresako **arlo guztietan emakume eta gizonen arteko oreka handiagoa** lortzeko aurrera egiten jarraitzea (laneko banaketa horizontala nahiz bertikala murriztea -ordezkaritza eskasa duten lanpostuetan, hala nola zuzendaritzan, emakumeak egotea-), **zeharkakotasun handiagoa duen begirada** hartuz, non sexuarekin gurutzatzen diren beste diskriminazio-faktore batzuk mahaigaineratzen diren (jatorria, genero-identitatea eta sexu-orientazioa, dibertsitate funtzionala, adina, etab.). Halaber, funtsezkoa da enpresaren barruan bertako arlo guztietan **generoaren zeharkakotasuna** lortzeko aurrera egiten duen berdintasun-politika ezartzea, arlo guztien arteko partaidetza koordinatu eta partekatua egon dadin, adierazleak kudeatuz eta genero-ikuspegitik aztertuz eta **berdintasunaren inguruko prestakuntza** emanez, lanpostu guztien jarduna barne hartzen duena. Eta, hala, ildo horretatik, etorkizuneko Berdintasunerako V. Planerako neurriak sortzea.

6. KUDEAKETA-EREDUA

Berdintasunerako V. Plan hau garatzeko, kudeaketa-eredu bat aplikatuko da, enpresaren kudeaketa-ereduarekin bat datorrena. Hori dela eta, Plan honen xedea da kudeaketa-sistemetan integratzea (politika eta/edo prozeduretan), eta, horrela, enpresaren eremuetan genero-zeharkakotasunean aurrera egitea, etengabe hobetzeko.

Era berean, genero-adierazle batzuk garatuko dira, eta, haien bidez, berdintasun-planak enpresaren eremuetan izan duen aurrerapena neurtuko da.

Nolanahi ere, Plana zehazteko lehen une honetan, berdintasunerako hurrengo egiturak onartzen dira.

6.1. BERDINTASUNERAKO EGITURAK

6.1.1. Erakunde-maila

Euskotrenen V. Berdintasun Plana Zuzendaritza Korporatiboan eta Giza Baliabideetan kokatzen da, Zuzendaritza Nagusiari atxikita. Zuzendaritza horrek honako eginkizun hauek izango ditu:

- Urtero onartzea, dagokion urteko lehen hilabetean, aurreko urteko Programa Operatiboaren segimendu-txostena eta uneko Programa Operatiboa, aurrekontu erantsiarekin.
- Kudeaketa-eredu honen maila operatiboko ekipoen eta pertsonen esku jartzea berdintasun-plana zabaltzeko behar beste baliabide.
- Enpresaren barnekoari eta kanpokoari enpresak garatzen duen emakume eta gizonen berdintasunaren inguruko politikaren berri ematea, behar den foro guztietan, bai eta haren emaitzak eta eraginak ere.

6.1.2. Maila operatiboa

Maila honetan honako hauek daude:

1. Berdintasun-politikaren arduraduna zuzendaritza-mailan

- o Berdintasunerako Planaren plangintza, zabalkundea eta ebaluazioa prestatzeko lana koordinatzea.
- o Urteko Programa Operatiboa prestatzea eta ebaluatzea.
- o Tartean diren ekipo eta pertsonen eskura jartzea baliabide pertsonalak, ekonomikoak eta materialak, hura zabaltzeko.
- o Elkarrizketa Berdintasun Planari buruzko informazioaren inguruan tartean diren gainerako arlo eta batzordeekin.
- o Jarraipen Batzordearen bilerak deitzea.

2. Berdintasun-politikaren arduraduna maila teknikoan

- Ekitaldi bakoitzean bere jarduketa-arloari esleitutako neurriak planifikatu eta betearaztea.
- Berdintasuneko erreferenteen taldea koordinatzea (BATERA TALDEA).
- Tartean diren gainerako arloei dagokien Programa Operatiboaren neurriak zabaltzen laguntzea (gutxienez 2 bilera, urtean, arlo bakoitzarekin).
- Urteko Programa Operatiboaren eta urteko segimendu-txostenaren zirriborroa prestatzea.
- Jarraipen Batzordearen bileren aktak idaztea.
- Berdintasun Planean bere jarduketa-arloarekin zerikusia duten jardunaldi, foro eta bestelako ekitaldietan parte hartzea.
- Emakume eta gizonen berdintasunean prestakuntza jasotzea. (gutxienez, 60 orduko prestakuntza jasotzea)

3. Planean inplikaturik dagoen arlo bakoitzeko **berdintasuneko erreferenteak**

- Ekitaldi bakoitzean bere jarduketa-arloari esleitutako neurriak planifikatu eta betearaztea.
- Hura aurrera eramateko jardunbide egokiak eta baliabideak identifikatzea.
- Hura garatzeko dokumentu edo tresnak prestatzea.
- Hura ebaluatzea eta emaitzak erregistratzea.
- Zabalkundea prestatzea eta/edo egindako neurria zabaltzea.
- Dokumentuak eta emaitzak talde eragileari aurkeztea.
- Berdintasun Planean bere jarduketa-arloarekin zerikusia duten jardunaldi, foro eta bestelako ekitaldietan parte hartzea.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza jasotzea. (gutxienez, 20 orduko prestakuntza jasotzea).

Lantalde bat sortuko da (BATERA TALDEA), eta, hartan, arloetako berdintasuneko erreferente horiek parte hartuko dute, maila teknikoan berdintasun-politikaren arduradun den pertsonarekin batera.

Talde hori bitan batuko da:

- behin, ekitaldi bakoitzeko lehen hiruhilekoan, erreferenteen artean partekatzeke aurreko urteko ebaluazioa, hurrengo urteko plangintza eta berdintasun-planean aurrera egiteko beharrezkotzat jotzen diren albiste, legegintzako nobedade eta bestelako kontuak.
- Beste behin, ekitaldiaren erdialdean, programa operatiboaren segimendua partekatzeke.

4. Aldi baterako lantaldeak, planaren neurrietarako, beharrezkoa den neurrien kasuan.

5. 4 lantalde sortzea aurreikusten da: (1) ordainsari-berdintasunerako (ordainsari-erregistroaren analisia), (2) zerbitzuetan genero-ikuspegia txertatzeko, (3) erakunde-kulturaren autodiagnostikoa egiteko eta (4) bezeroekiko egoerei buruz plantillari eginiko galdetegia aztertzeke.

7. ERRONKAK, ARLOAK, HELBURUAK ETA NEURRIAK

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan honen erronka nagusiek xede dute Euskotrenen emakume eta gizonen arteko erabateko berdintasuna lortzea, eta honako hauek dira:

- Enpresan emakume eta gizonen berdintasunerako gobernantza-eredu bat ezartzea, arloan gaur egun indarrean dauden araudiekin bat etorritik.
- Enplegura jotzeko aukeran, prestakuntzan, langileen sustapenean eta lan-baldintzetan emakume eta gizonen berdintasuna bermatu eta sustatzea.
- Enpresa eratzen duten pertsonen bizi-kalitatea hobetzea eta, horretarako, norberaren bizitzaren, familiaren eta lanaren kontziliazioa sustatzea eta zaintzan erantzukizunak geure gain orekaz har ditzagun bultzatzea.
- Lan-inguruneetan eta zerbitzuetan emakumeen kontrako indarkeria matxistarekin amaitzea eta sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzea eta hari arretea ematea.
- Ingurunearekin elkarlanean jardutea eta, horretarako, beste eragile batzuekin sinergiak sortzea, emakume eta gizonen berdintasuna lortzeko.

Erronka horiek honako helburu eta neurrietan zabaltzen dira.

ARLOAK		HELBURUAK	NEURRIAK
1.	Kudeaketa-eredua	2	14
2.	Hautaketa, kontratazioa, prestakuntza eta sustapena	5	15
3.	Lanbide-sailkapena eta ordainsaria	1	2
4.	Kontziliazio erantzunkidea	1	3
5.	Laneko osasuna eta laneko arriskuen prebentzioa	2	11
6.	Sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutakoa	1	3
7.	Komunikazioa	3	16
8.	Kanpo-dimentsioa	4	19
GUZTIRA		19	83

Arloa	Helburuak	Zk.	NEURRIAK	ARDURADUNAK	BALIABIDEAK (giza baliabideak eta materialak)	EZARPENA				SEGIMENDUA				ADIERAZLEAK
						26	27	28	29	26	27	28	29	
1. ARLOA KUDEAKETA-EREDUA	1.1- Berdintasun Plana garatzeko behar diren baliabideak izatea.	1	Giza Baliabideen Zuzendaritzan berdintasuna sustatzeko egitura bat izatea.	GIZA BALIAB. ZUZ./ BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X	X		X	X	X	Badago egitura.
		2	Berdintasun Planeko erlo bakoitzeko berdintasuneko erreferenteen talde operatibo bat sortu eta garatzea: BATERA TALDEA. Talde honek ordezkariak orekatu izango du sexuaren arabera, eta urtero emakume eta gizonen berdintasunaren inguruko prestakuntza jasoko du.	GIZA BALIAB. ZUZ./ ZENBAIT ARLO	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X	X		X	X	X	Sortutako eta garatutako erreferenteen talde operatiboa. Parte-hartzaileen kop., postuaren eta sexuaren arabera. Egindako bilera kop.
		3	Berdintasun-plana zabaltzeko eta haren ekintzetarako asistentzia teknikoa kontratatzea.	BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak. Asistentzia teknikoa.	X	X	X	X		X	X	X	Kontratutako asistentzia teknikoa.
		4	Euskotrenen V. Berdintasun Planaren segimendua eta ebaluazioa egiteko Batzorde bat abian jarri eta garatzea; hura enpresaren alderdiak eta alderdi sozialak eratuko dute. Batzorde hau urtean 2 aldiz batuko da, jasotako genero-adierazle nagusiak eta aplikatutako neurriak ebaluatzen.	GIZA BALIAB. ZUZ./ BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak. laguntza teknikoa	X	X	X	X		X	X	X	Parte-hartzaile kopurua, sexuaren eta partearen arabera. Urteko batzar kop.
		5	Berdintasun Plana garatzeko urteko aurrekontua prestatu eta onartzea, arlo inplikatu bakoitzeko.	GIZA BALIAB. ZUZ./ PLANGINTZA ETA ANALISI EKONOMIKO-FINANTZARIOA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X			X	X		Prestatutako urteko aurrekontu kop. Onartutako urteko aurrekontu kop.

		6	Berdintasun-irizpideak dituen erakunde-kulturaren egin nahi da aurrera eta, horretarako, autodiagnostiko bat egin, Bai Sareak proposatutako galdetegiaren bidez, eta Zuzendaritza Batzordean aurkeztu. Lantalde bat sortzea autodiagnostiko hori egiteko.	GIZA BALIAB. ZUZ./ BERDINTASUNA	Pertsona inplikatuak dedikazio-orduak. Berdintasun-irizpideak dituen erakunde-kulturarako autodiagnostikoaren tresna, Bai Sarea.					X				X	Egindako autodiagnostikoa. Zuzendaritza Batzordean aurkeztutako autodiagnostikoa. Sortutako lantaldea. Parte-hartzaileen kop., postuaren eta sexuaren arabera. Egindako bilera kop.
1.2. Berdintasun Planaren segimendua eta ebaluazioa zabaltzeko bide emango duen kudeaketa-eredua aplikatzea.		7	Berdintasun Planaren urteko programa operatiboak prestatzea egituratik, berdintasuna eta berdintasuneko pertsona erreferenteak sustatzeko eta jarraipen batzordeak onartzeko.	BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuak dedikazio-orduak. UPO Excel eredua	X	X	X	X		X	X	X		Prestatutako urteko programa operatiboaren kop. Jarraipen batzordeak onartutako urteko programa operatiboaren kop.
		8	Alde sozialak Berdintasun Planaren aurrekontuaren zati batean parte hartzeko prozesua diseinatu eta aplikatzea; urte bakoitzean egin beharreko proposamenak batu eta lehenetsiko ditu.	LAN HARREM. ZUZ./ BERDINTASUN ARD./ KALITATEA/ JARRAIPEN BATZORDEA	Pertsona inplikatuak dedikazio-orduak. Parte-hartze bidezko aurrekontuei buruzko gidak eta jardunbide egokiak.		X	X	X			X	X		Aurrekontua prestatzeko parte-hartze bidezko prozesua, diseinatu. Aurrekontua prestatzeko parte-hartze bidezko prozesua, aplikatua. Parte-hartzaileen kop., postuaren eta sexuaren arabera. Jasotako eta lehenetsitako proposamen kop.
		9	Berdintasun Plana zabaltzen hastean, Berdintasun Planarekin zerikusia duten genero-adierazle batzuk diseinatzea, gai horren inguruan gaur egun dauden araudietan oinarrituak. Jasotzeko iturriak sartzea. UNE-EN ISO 53800 araua berrikustea adierazleak eta kontuan hartu beharreko gaiak gehitzeko.	KALITATEA/ LANGILEEN KUDEAKETA	Pertsona inplikatuak dedikazio-orduak. Diagnostikorako adierazle bateria. UNE-EN ISO 53800 araua.	X						X			Diseinatutako adierazle bateria. UNE-EN ISO 53800 arau berrikusi da.

		10	Urtero datuak biltzea dagozkion arloetako bakoitzean adierazle horiek kalkulatzeko, eta horien genero-analisia egitea, desberdintasun-egoerak eta horien kausak identifikatzu. Datu horien bilakaera ustiatzeko eta aurkezteko sistema bat izatea, eremu desberdinetan aurkezteko. (PowerBi edo antzekoa).	BERDINTASUN ARD./ ZENBAIT ARLO/ INFORMATIKA	Pertsona inplikatuak dedikazio-orduak. Power BI aplikazioa.	X	X	X	X		X	X	X	Datuak urtero biltzea, adierazleak kalkulatzeko. Genero-azterketa egin da. Identifikatutako desberdintasun-egoeren kopurua eta mota. Identifikatutako kausen kopurua eta mota. Diseinatutako genero-adierazleen aurkezpena.
		11	Enpresaren kudeaketa-sistemetan eta prozesu eta prozeduretan genero-ikuspegia txertatzea, aurretik landutako adierazleetatik abiatuta. Horretarako, bilera-plan bat ezartzea dagozkion arloekin.	KALITATEA BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuak dedikazio-orduak. Enpresaren kudeaketa-sistemen eta prozeduren dokumentuak.		X	X	X		X	X	Genero-ikuspegia txertatu den kudeaketa-sistemaren kopurua eta mota, arloaren arabera. Genero-ikuspegia txertatu den prozedura kopurua eta mota, arloaren arabera. Egindako bileren kopurua, dagozkion arloarekin, lanpostuaren eta sexuaren arabera.	
		12	Berdintasun-planaren urteko jarraipen-txostena egitea, aurreikusitako neurrien betetze-maila baloratzeko eta jasotako adierazleak eta haien bilakaera aurkezteko, bai eta hurrengo urteetarako ondorioak eta hobekuntza-proposamenak ere.	BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuak dedikazio-orduak. Urteko txostenaren txantiloia.	X	X	X	X		X	X	X	Urteko jarraipen-txostena.
		13	Euskotrenen arloetan generoa zeharkako bihurtzeko gida bat egitea.	GIZA BALIAB. ZUZ.	Pertsona inplikatuak dedikazio-orduak. Genero-zeharkakotasunerak o gidak eta jardunbide egokiak.				X			X	Euskotreneko arloetan generoa zeharkako bihurtzeko gida.	
		14	Euskotrenen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana egitea eta negoziatzea.	GIZA BALIAB. ZUZ.	Pertsona inplikatuak dedikazio-orduak.				X			X	VI. Plana egin eta negoziatu da. Negoziazio batzordea sortu da. Negoziazio batzordean alde bakoitzeko parte hartu duten pertsonen	

		18	Euskotrenean LEParen bidez sartzeko eredu berriari ekitean, genero-ikuspegiko irizpideei buruzko proposamenak berdintasunean oinarrituta bidaltzea.	HAUTAKETA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak. Aurreko proposamenen dokumentuak. Berdintasunerako EAEko legea.	X						X			Berdintasunetik hautaketara bidalitako proposamenen kopurua eta mota. Euskotrenean sartzeko eredu berriari aplikatutako proposamen kopurua eta mota.
	2.2. Berdintasun irizpideen arabera harrera egitea	19	Harrera-prozesuan aurkeztutako dokumentazioan berdintasun-eduki berriak etengabe eguneratzea.	BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X	X			X	X	X	Harrera prozesuan eguneratutako edukien kopurua eta mota.
		20	Berdintasun-edukien proposamenak bidaltzea, langile berrientzako hasierako oinarritzako prestakuntza-pilula baterako. Kontratuaren lehen hilabeteetan egin beharreko pilularen diseinatzea.	BARNE KOMUNIKAZIOA/ PRESTAKUNTZA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak. Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko Euskotrenen online ikastaroak. Beste erakunde eta administrazio publiko batzuen beste online ikastaro batzuk.	X	X	X	X			X	X	X	Berdintasun-edukiak proposatu dira, langile berrientzako oinarritzako prestakuntza-pilula baterako bidali da.
	2.3. Lidergo eta erantzukizun postuetan dauden Euskotreneko emakumeen ahalduntzea sustatzea.	21	Emakumezko langileek lidergo- eta erantzukizun-postuetan dituzten lidergo-gaitasunak babesteko programa bat diseinatzea eta ezartzea, eta emakumeen parte-hartzea sustatzea ahalduntze kolektiboari lagunduko dion barne-laguntzako sare batean. Eusko Jaurlaritzan eta beste erakunde batzuetan garatutako jardunbide egokiak biltzea eta Euskotrenean egokitzea.	GIZA BALIABIDEEN ZUZ. JARRAIPIEN BATZORDEA	Parte hartzen duten Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak. Emakume liderrentzako ikastaroak eta programak: IVAP, UPV/EHU, EUDEL, etab.								X	Emakumezko langileen lidergo-gaitasunak babesteko programa diseinatu da. Emakumezko langileen lidergo-gaitasunak babesteko programa, ezarri da. Parte-hartzaileen kopurua, lanpostuaren arabera. Laguntza-sarea sortu da. Jasotako jardunbide egokiak kopurua. Euskotrenean egokitutako jardunbide egokiak kopurua.	

2.4. Berdintasun irizpideekin prestakuntza egin	22	Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordeko sindikatuek prestakuntza teoriko zabaletarako proposamenak biltzea eta aztertzea.	PRESTAKUNTZA JARRAIPIEN BATZORDEAREN ARLO SOZIALA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X	X		X	X	X	Jasotako eta aztertutako proposamenen kopurua eta mota.
	23	Jardunean dauden langileentzako kanpoko prestakuntza-eskaintzei buruzko informazioa, Euskotreneko lanpostu maskulinizatuen baldintza akademikoei lotuta, eta emakumeak eskaintza horietara animatzea eta horiek eskuratzeko erraztasunak ematea.	PRESTAKUNTZA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak. Lanbideren webgunea.	X	X	X	X		X	X	X	Jakinarazitako prestakuntza-eskaintzen kopurua eta mota.
	24	Berdintasun-irizpideak txertatzea prestakuntza ematen duten profesionalak eta enpresak kontratatzean (erabilera sexistarik gabeko materialak eta irudiak, prestakuntzaren gaian berdintasuna sustatzen duten edukiak, prestakuntza-espazioetan berdintasuneko tratatuak, etab.). Horretarako, mezu elektronikoa bidaliko zaie prestakuntza ematen duten erakunde guztiei. Aldez aurretik, irizpide horiek nola txertatzen dituzten azaltzen duen txosten bat eskatuko da, eta betetzen direla zainduko da.	PRESTAKUNTZA	Inplikatuena pertsonen dedikazio-orduak. Genero-ikuspegia txertatzeari eta genero-ikuspegia txertatzeko klausulei buruzko jarraibidea emakumeen eta gizonen berdintasunerako, Euskal Autonomia Erkidegoko kontratazio publikoan Euskadi 2024.	X	X	X	X		X	X	X	Berdintasun-irizpideen kopurua eta mota profesional eta enpresei kontratatutako prestakuntzan. Informazio-mezua bidali da. Mezua jasotzen duten profesional eta enpresa hornitzaileen kopurua. Jasotako txostenen kopurua.

2.5. Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza ematea langile guztiei, lanpostu eta/edo maila bakoitzean genero-ikuspegia eraginkortasunez txertatu ahal izateko.	25	Berdintasunaren arloko prestakuntza-premien diagnostikoa egitea, eta urtero ematen den prestakuntza-premien galdetegian arlo eta lanpostu bakoitzean berdintasunaren arloan dauden prestakuntza-premiei buruzko galderak sartzea.	PRESTAKUNTZA/ BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X	X		X	X	X	Berdintasunari buruzko prestakuntza-beharren urteko diagnostikoa egin da.
	26	Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza-plan bat egitea urtero, lanpostuen eta/edo mailaren arabera. Nahitaezko eta borondatezko prestakuntza sartzea, bai eta oinarritzakoa, tartekoa eta aurreratua ere.	PRESTAKUNTZA/ BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak. Eusko Jaurlaritzako sailen eta beste erakunde publiko eta pribatu batzuen berdintasun-planak.	X	X	X	X		X	X	X	Berdintasunari buruzko prestakuntza-plana egin da.
	27	Maskulinitate berriei buruzko urteko prestakuntza egitea langileentzat (Gizonduz).	PRESTAKUNTZA/ BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak. Gizonduz Zerbitzua.	X	X	X	X		X	X	X	Maskulinitate berriei buruz urtean egindako prestakuntza-ekintzen kopurua. Parte-hartzaileen kopurua, sexuaren eta lanpostuaren arabera.
	28	Autodefentsa feministari buruzko urteko prestakuntza egitea, emakumezko langileentzat.	PRESTAKUNTZA/ BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak. Aurreko ikastaroak.	X	X	X	X		X	X	X	Autodefentsa feministari buruz urtean egindako prestakuntza-ekintzen kopurua. Parte-hartzaileen kopurua, sexuaren eta lanpostuaren arabera.
	29	Lanpostuko genero-ikuspegitik indarkeriarik gabeko komunikazioari buruzko prestakuntza egitea, negoziazio-guneei zuzenduta (batzordea, komisioak, etab.).	PRESTAKUNTZA/ BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X	X		X	X	X	Indarkeriarik gabeko komunikazioari buruz urtean egindako prestakuntza-ekintzen kopurua. Parte-hartzaileen kopurua, sexuaren eta lanpostuaren arabera.

3. LANBIDE-SAILKAPENA ETA ORDAINSAI- BERDINTASUNA	3.1. Gardentasuna eta soldata-berdintasuna bermatzea.	30	Urteko ordainsarien erregistroa egitea, sexuaren, lanpostuaren eta mailaren arabera aldeak kalkulatu (Berdintasun Ministerioaren eredu).	LANGILEEN KUDEAKETA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak. SAP-etik ateratako Gobernuaren nominen erregistroko Excel fitxategia.	X	X	X	X		X	X	X	Urteko ordainsarien erregistroa egin da. Generoko ordainsari-arrailak, osorik eta mailaren arabera kalkulatu.
		31	Ordainsari-arrakalak aztertzeko talde bat sortzea, ordainsari-kontzeptu bakoitzeko sexuaren arabera alde azterketan aurrera egiteko aukera emango duena («karrera profesionala eta jardunaren ebaluazioa» ordainsari-kontzeptu berria barne, ezarritako garapen profesionaleko sistema berriari buruzkoa), eta horiek murrizteko ekintzak planteatzea. Talde hori ordainsari-berdintasunean eta lanpostuen balorazioan eratu da, genero-ikuspegitik.	ZENBAIT ARLO // ANTOLAKETA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak. Berdintasun Ministerioaren tresnak eta prestakuntza-saioak.	X	X	X	X		X	X	X	Ordainsari-berdintasunerako lantaldea sortu da. Ordainsari-berdintasunari buruzko prestakuntzaren arloan jasotako ordu kopurua.
4. KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA	4.1. Kontziliazio erantzukiderako politika garatzea	32	Sektoreko (Estatu eta Europa mailan) beste enpresa batzuen kontziliazio erantzukiderako neurrien jardunbide egokiak jasotzea eta enpresan aplikatu daitezkeenak aztertzeko.	ANTOLAKETA / BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak. Kontzilia Sarearen jardunbide egokiak.	X		X			X		X	Bildutako jardunbide egokiaren Gobernu-taldeak ezar ditzakeen jardunbide egokiaren kopurua.
		33	Kontziliazio erantzukidea eta zaintzak sustatzeko barne-kanpaina egitea. Eta kontziliazioaren kudeaketari balioa ematea, baita kudeaketan duen eraginari eta hirugarrenengan duen eraginari ere.	BERDINTASUN ARD./ JARRAIPEN BATZORDEA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.		X		X			X	X	Kontziliazio erantzukidea eta zaintzak sustatzeko egindako barne-kanpaina. Egindako ekintzen kopurua eta mota.
		34	2025eko kontziliazio-neurriak kudeatzeko prozedura (lanaldi-murrizketak eta -egokitzapenak). Prozedura horren aplikazioaren genero-eraginaren ebaluazioa, bai eta murrizketak eta egokitzapenak sexuaren arabera bereizita aurreikustea ere.	GIZA BALIABIDEEN SAILA / ANTOLAKETA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X	X			X	X	X

5. LANEKO OSASUNA ETA LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA	5.1. Genero ikuspegia laneko osasunean txertatzea	35	Genero-ikuspegitik, ekimenak egitea emakumezko langileen sexu- eta ugalketa-osasuna hobetzeko (hilekoa, menopausia, haurdunaldia, etab.), alderdi sozialaren parte-hartzearekin.	LANEKO OSASUNA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X		X			X	X	Emakumeen osasuna bizikloetatik hobetzeko egindako ekintzen kopurua eta mota.		
		36	Historia klinikorako hasierako galdetegia berrikustea eta berregokitzea, sexu- eta ugalketa-osasunarekin lotutako galderak ezabatuz.	LANEKO OSASUNA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X	X		X	X	X	Galdetegia berrikusi eta berregokitu da.	
		37	Genero-ikuspegitik, enpresako langileen osasuna hobetzeko ekimenak antolatzea, sexu batean edo bestean eragin handiena duten aldi baterako ezintasunen kausekin lotuta.	LANEKO OSASUNA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.		X		X				X	X	ABEen kausak murrizteko ekintza kopurua eta mota, sexuaren arabera.
		38	Genero-ikuspegia txertatzea Laneko Osasunetik egiten diren prestakuntza, tailer, programa eta abar guztien edukietan.	LANEKO OSASUNA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X	X		X	X	X		Genero-ikuspegia txertatu duten prestakuntza-ekimenen, tailerren edo programen kopurua eta mota.
		39	Genero-ikuspegia txertatzea langileei ematen zaizkien prebentzio-gomendioen fitxetan. Eta fitxa espezifikoren bat egin, beharrezkoa bada.	LANEKO OSASUNA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X	X		X	X	X		Genero-ikuspegia txertatzeko prebentzio-gomendioen kopurua eta mota. Emakumeei eta/edo gizonei zuzendutako laneko osasunerako prebentzio-gomendio espezifikoen kopurua eta mota.
		40	Laneko osasuneko taldeak osasunari eta generoari buruzko prestakuntza ematea, Emakundeko berdintasun-eskolen edo beste batzuen eskutik.	LANEKO OSASUNA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.		X	X					X	X	Egindako prestakuntza-ikastaroen kopurua eta mota. Egindako ordu-kopurua. Parte-hartzaileen kopurua, lanpostuaren eta sexuaren arabera.

	5.2. Genero-ikuspegia txertatzea laneko arriskuen prebentzioan	41	Puntu kritikoen mapa egoitza gehiagotan aplikatzen aurrera egitea. Aztertu diren eta egokitzen jotzen diren hobekuntzak identifikatzea eta aplikatzea.	BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuak dedikazio-orduak.	X	X	X			X	X	X	Puntu kritikoen mapa aplikatuta duten egoitzen kopurua. Identifikatutako hobekuntza kopurua eta mota. Aplikatutako hobekuntza kopurua eta mota
		42	Laneko Arriskuen Prebentzio Arloko prestakuntza-proposamenak berrikustea, genero-ikuspegitik (helburuak, edukiak, etab.). Prestakuntza-ekintzak aldatzea proposamen horietan oinarrituta	BERDINTASUN ARD. PREBENTZIOA PRESTAKUNTZA	Pertsona inplikatuak dedikazio-orduak.	X	X	X	X		X	X	X	Genero-ikuspegitik berrikusitako lan-arriskuen prebentziorako prestakuntza-proposamenen kopurua eta mota.
		43	Genero-ikuspegia txertatzea (sexuaren arabera bereizitako datuen bilketa eta dagokion genero-azterketa) 2026ko arrisku psikosozialen hurrengo ebaluazioan. Horretarako, erakunde hornitzaileari aplikatzeko eskatu behar zaio.	PREBENTZIOA	Pertsona inplikatuak dedikazio-orduak.	X					X			Genero-ikuspegia, arrisku psikosozialen ebaluazioari aplikatuta.
		44	Laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia aplikatzeari buruz Osalan egiten ari den txostena aztertzea eta planteatutako gomendioak enpresan aplikatzea.	PREBENTZIOA	Pertsona inplikatuak dedikazio-orduak.	X					X			Osalanen txostena, aztertutako laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia aplikatzeari buruzkoa. Txosten horretan aplikatutako gomendioen kopurua eta mota.
		45	Eguneratzen diren lanpostuetan sexu-indarkeria jasateko arriskua sartzeko laneko arriskuen ebaluazioan. (Sexu Askatasunaren Berme Integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoaren 12. artikulua)	PREBENTZIOA	Pertsona inplikatuak dedikazio-orduak.	X	X	X	X		X	X	X	Sexu-indarkeria jasateko arriskua dakarten arriskuen ebaluazioa duten lanpostuen kopurua eta mota.
6. SEXU-JAZARPENARI ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI	Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzea eta arreta ematea	46	Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa aldi berean behin zabaltzea langile guztiei, informazio-liburuxken eta prestakuntza-pilulen bidez, eta eduki hori lanpostuen Laneko Arriskuen Prebentzio ikastaroetan txertatzea.	COMPLIANCE / PREBENTZIOA	Pertsona inplikatuak dedikazio-orduak. Jazarpen psikologikoa	X		X			X		X	Egindako hedapenen kopurua eta mota. Laneko arriskuen prebentzioari buruzko ikastaroa, protokoloaren

					gorabeheren eguneroko lanean.									hedapena barne hartzen duena.
		47	Prestakuntza espezifikoa sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloaren aholkularitza konfidentzialerako.	GIZA BALIAB. ZUZ.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X						X		Aholkularitza konfidentzialerako berriaz egindako prestakuntza-orduen kopurua, sexuaren eta lanpostuaren arabera.
		48	Langileei inkesta bat egitea, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloaren ezagutza-maila eta protokolo hori abian jarri zenetik egoera horiek bizi edo ikusi izanaren pertzepzioa baloratzeko. Bizitako edo ikusitako jazarpena lankideek, nagusiek, erabiltzaileek edo enpresa hornitzaileetako edo kanpoko enpresetako langileek egin duten galdetuko da.	BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.		X					X		Inkesta egin da. Erantzun kopurua, sexuaren arabera.
7. KOMUNIKAZIOA	7.1. Berdintasunezko komunikazio inklusiboa egitea, enpresako dokumentu eta barne-komunikazio guztietan hizkera ez-sexista eta inklusiboa erabiltzeaz harago.	49	Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexistaren pistak eguneratzea, Euskotrenen irizpideak aurkeztu dituen dokumentu baterantz (estilo-liburua), komunikazio berdinezale eta inklusiboa egiteko, hizkuntzaren eta irudien erabilera ez ezik, bileretan, lantaldeetan, ekitaldietan eta jardunaldietan, webgunean eta sare sozialetan eta abarretan komunikazioa ere barne hartuta.	BERDINTASUN ARD./ PRENTSA ETA KOMUNIKABIDEAK	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak. Beste erakunde publiko eta pribatu batzuen hizkuntzaren erabilera ez-sexista eta inklusiboa eta berdintasunezkoa egiteko gidak eta eskuliburuak.	X		X				X	X	Berdintasunezko komunikazioari eta komunikazio inklusiboari buruzko dokumentua egin da.
		50	Langile guztiei eta, bereziki, harrera-, komunikazio- eta erantzukizun-postuei berdintasunezko komunikazio inklusiboaren berri ematea eta horren inguruan sentibilizatzea.	BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak. Euskotrenen dokumentu eguneratua, komunikazio		X		X				X	X

7.2. Plantillako langileak sentsibilizatzea eta informatzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, oro har, eta lan-eremuan.				berdinzale eta inklusiborako.										
	51	2025eko diagnostikoaren eta V. Berdintasun Planaren emaitzak zabaltzea langileei, komunikazio-euskarri egokiak dituzten bulego eta egoitzetan.	BERDINTASUN ARD./ BARNE KOMUNIKAZIOA	Inplikaturako pertsonen dedikazio-orduak. Euskotrenen berdintasunaren egoerari buruzko diagnostikoa 2025. Euskotrenen 2026-2029ko V. Berdintasun Plana.	X						X		2025eko diagnostikoari eta V. Planari buruz egindako hedapen-ekintzen kopurua eta mota.	
	52	Berdintasunaren alorreko albisteen eta baliabideen hiruhileko buletin egitea eta zabaltzea Begiran. Berdinbide.	BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikaturako dedikazio-orduak. BERDINBIDE txantilo-eredua. Berdintasunaren arloko erakunde publiko eta pribatuen albisteak eta materialak.	X	X	X	X			X	X	X	Urtero egindako Berdinbide kopurua. Berdinbideren gai-motak.
	53	Barne-sentsibilizazioko kanpainak egitea Nazioarteko Egunean berdintasunari eta indarkeria matxistari buruz: M8, A25, I18, M28, etab.	BERDINTASUN ARD./ JARRAIPEN BATZORDEA	Pertsona inplikaturako dedikazio-orduak. Berdintasunaren arloko erakunde publiko eta pribatuen kanpainei buruzko albisteak eta materialak.	X	X	X	X			X	X	X	Egindako kanpainen kopurua, nazioarteko egunen arabera. Kanpainen arabera egindako ekintza motak.
	54	Berdintasun-politikaren inguruan plantillari interesatzen zaizkion ohiko galderen (FAQ) gordailu bat jartzea Begiran.	BERDINTASUN ARD./ JARRAIPEN BATZORDEA	Pertsona inplikaturako dedikazio-orduak.	X	X	X	X			X	X	X	Maiz egiten diren galderen biltegia, gaien arabera.

		55	Berdintasun-politikarako gune espezifiko bat jartzea Begiran, eta etengabe eguneratzea. Gune horretan, iruzkinen, iradokizunen eta abarren postontzia sartzeta.	BERDINTASUN ARD./ JARRAIPEN BATZORDEA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X	X		X	X	X	Berdintasun-politikarako espazio espezifiko sortu eta eguneratua. Berdintasunaren alorreko iradokizunen postontzia izatea. Egindako iruzkin eta iradokizunen kopurua eta mota, sexuaren arabera.
		56	Urteko egutegia egitea, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko edukiekin (egutegiaren formatua berrikustea).	BERDINTASUN ARD./ JARRAIPEN BATZORDEA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X	X		X	X	X	Urteko egutegia egin da. berdintasun-edukiarekin.
		57	Langileen portaera eta iruzkin matxisten aurkako barne-kanpaina bat egitea, jokabide eta jardunbide egokien eredu horien adibideak jartzeko.	BERDINTASUN ARD./ JARRAIPEN BATZORDEA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X					X			Jokabide eta iruzkin matxisten aurkako barne-kanpaina egin da. Erabilitako euskarrien kopurua eta mota.
		58	Langileek berdintasunarekin dituzten konpromisoen dekalogo bat zabaltzea, dekalogo hori sinatzeko aukerarekin.	BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak. Euskotreneko langileek berdintasunarekiko konpromisoaren dekalogo.	X					X			Berdintasunarekiko konpromisoen dekalogo hedatua. Sinatzaileen kopurua, sexuaren arabera.
	7.3. Erabiltzaileak sentsibilizatzea eta informatzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, indarkeria matxistaren aurka oro har, eta garraio publikoaren erabileran.	59	2025eko diagnostikoaren eta Berdintasunerako V. Planaren emaitzak ezagutaraztea herritarrei, bai eta plan horren ekintza espezifikoak ere indarraldian zehar, ohiko komunikazio-euskarrien bidez (webgunea, pantailak, markesinak, ETS euskarriak, prentsa-oharrak eta prentsaurrekoak, jardunaldiak). Horretarako, berdintasunaren arlotik, proposamenen edukiak bidaltzen dira bitarteko horien bidez komunikatzeko.	GIZA BALIAB. ZUZ./ PRENTSA ETA KOMUNIKABIDEAK	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak. Euskotreneko langileek berdintasunarekiko duten konpromisoaren dekalogo. Inplikatuena pertsonen dedikazio-orduak. Euskotreneko berdintasunaren	X		X			X		X	2025eko diagnostikoari eta V. Planari buruz egindako hedapen-ekimenen kopurua eta mota.

				egoerari buruzko diagnostikoa 2025. Euskotrenen 2026-2029ko V. Berdintasun Plana.									
	60	Genero-ikuspegia txertatzea enpresaren kanpoko komunikazio-kanpainetan, baldin eta nazioarteko egunekin edo berdintasunarekin zuzenean lotuta ez badaude: hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista datuen urteko balantzean, sexuaren arabera bereizita (prozedura bat prestatzea, beharrezkotzat jotzen bada).	KANPO KOMUNIKAZIOA/ PRENTSA ETA KOMUNIKABIDEAK/ BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuaren dedikazio-orduak. Euskotrenen dokumentu eguneratua, komunikazio berdinak eta inklusiboak.	X	X	X	X		X	X	X	Kanpo komunikazio-kanpainetan genero-ikuspegia txertatzeko egindako ekintzen kopurua eta mota.
	61	Euskotrenen berdintasun-politikarako webgunea eguneratzea.	KOMUNIKAZIOA	Pertsona inplikatuaren dedikazio-orduak.	X	X	X	X		X	X	X	Euskotrenen berdintasun-politikarako webgunea eguneratu da.
	62	Urtero jasotzea emakumeek eta gizonek enpresaren ekitaldi publiko, jardunaldi, foro eta abarretan duten parte-hartzea, eta horiek aztertzea eta proposamenak egitea. Zuzendaritzari aurkeztea.	PRENTSA ETA KOMUNIKABIDEAK BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuaren dedikazio-orduak.	X	X	X	X		X	X	X	Emakumeek eta gizonek enpresaren ekitaldi publiko, jardunaldi, foro eta abarretan duten parte-hartzea urtero jasotzen da. Ekitaldi horietan parte hartu duten pertsonen kopurua, sexuaren arabera. Emaitzak zuzendaritzari aurkeztu zaizkio.

		63	Bezeroen gogobetetze-inkestaren berrikuspena genero-ikuspegitik. 2026ko otsaila-martxoa.	BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X						X			Inkesta berrikusi da.
		64	Euskotrenen emakumeen presentzia ikusarazteko materialak (edo produktuak) egitea.	BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak. Laguntza teknikoa.		X						X		Egindako materialen kopurua eta mota.
8. KANPOKO IKUSPEGIA	8.1. Genero ikuspegia duten zerbitzuak eskaintzea	65	Bezeroen gogobetetze-inkestak biltzea, sexuaren eta beste diskriminazio-faktore batzuen arabera bereizita, eta genero-ikuspegitik aztertzea, azterketa horietatik abiatuta zerbitzuetarako hobekuntzak planteatuz. Helburu bereziak/adierazleak sartzea.	KALITATEA/ BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X	X			X	X	X	Bezeroen gogobetetze-inkestak, genero-ikuspegitik berrikusi dira. Identifikatutako zerbitzuen hobekuntza kopurua eta mota.
		66	Bezeroek Euskotreneko berdintasun-politikarekiko duten ezagutza-maila eta gogobetetze-maila jasotzea, aldi behin egiten den inkestan itemak sartuz. 2 urtean behin.	KALITATEA/ BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X		X				X		X	Euskotrenen berdintasun-politikarekiko bezeroen ezagutza eta gogobetetasun-maila bildu eta aztertu da.
		67	Bezeroen arretarako bulegoetan (BAB) egindako eskaerak jasotzea, sexuaren, ustiapenaren eta genero-ikuspegitik egindako analisiaren arabera, eta analisi horietatik abiatuta zerbitzuetarako hobekuntzak planteatzea.	ARRETA KOMERTZIALA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X	X			X	X	X	BABetan jasotako eskariak, sexuaren eta aztertutakoaren arabera. Planteatutako hobekuntza kopurua eta mota.
		68	Inkesta labur bat egitea, linean lan egiten duten pertsonen bezeroekin dituzten egoerak jasotzeko, emaitzak sexuaren arabera bereizita. Berdintasun, kalitate eta abarrez osatutako aldi baterako lantalde batean aztertzea.	ARRETA KOMERTZIALA ETA TALDEA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X						X			Linean lan egiten duten pertsonen bezeroekin dituzten egoerei buruzko inkesta, sexuaren arabera bereizita. Aztertzeko sortutako lantaldea.

8.2. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako irizpideak kontuan hartuta kontratazioak egitea	69	Euskotrenen Museoan aplikatzeko, trenbideei buruzko beste museo batzuen jardunbide egokiak bildu eta aztertzea. Horietako bat hautatzea eta aplikatzea.	MUSEOA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak. Trenbide museoak.	X		X				X	X	Jasotako eta aztertutako jardunbide egokiak kopurua eta mota. Praktika hautatu da. Praktika aplikatu da.	
	70	Erasoen protokoloa hedatzea bidaiarien artean. Erabileraren ebaluazioa.	GIZA BALIAB. ZUZ.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.		X						X	Bidaiarien artean egindako erasoen protokoloaren hedapenaren kopurua eta mota.	
	71	Euskotrenen kontratuetan gaur egungo araudiak eskatzen dituen berdintasun-irizpideen aplikazioa urtero zaintzea, kontratuen laginketa baten bidez.	KONTRATAZIOA/AHOLKULARITZA JURIDIKOA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X	X			X	X	X	Zaintza ekintzak burututa. Kontratuetan aplikatutako berdintasun irizpideen kopurua eta mota.
	72	Kontratu txikien enpresa hornitzaileei informazioa eskatzea, gure enpresari emandako zerbitzuan aplikatzen dituzten emakumeen eta gizonen berdintasunerako neurriei buruz, eta berdintasun-planik eta sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokolorik baduten jakiteko.	KONTRATAZIOA/AHOLKULARITZA JURIDIKOA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.		X	X	X	X		X	X	X	Eskatutako informazioa. Berdintasun-planik eta jazarpen-protokolorik duten jakiteko informazioa eskatzen zaien kontratu txikien enpresa hornitzaileen kopurua. Berdintasun-plana eta jazarpen-protokoloa duten kontratu txikien enpresa hornitzaileen kopurua.
	73	Langileak Euskotrenen esanetara dituzten enpresen kontratuetan (segurtasuna, mantentze-lanak, garbiketa...) klausula espezifikoko sartzea kontratazio-baldintzetan, berdintasun-balioen aurkako portaerak edo jokabideak frogatuz gero gatazkak konpontzeko neurriak ezarri ahal izateko.	KONTRATAZIOA/AHOLKULARITZA JURIDIKOA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak		X	X	X	X		X	X	X	Kontratuetan aplikatutako mota horretako klausula espezifikoen kopurua eta mota.

8.3. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko sare eta aliantzetan parte hartzea mantentzea eta hobetzea	74	Bai Sarean, DenBbora Sarean eta berdintasunaren aldeko beste sare batzuetan parte hartzen jarraitzea.	BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X	X		X	X	X	Egindako parte-hartzeen kopurua eta mota, sarearen arabera. Euskotreneko parte-hartzaileen kopurua, sexuaren eta lanpostuaren arabera.
	75	Espainiako Trenbideen Fundazioak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan egiten dituen proiektuetan laguntzea. Enpresaren informazioa bidaltzea urteko txostenerako, etab.	BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X	X		X	X	X	Burututako lankidetzak kopurua.
	76	Emakundek sustatutako emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta genero-indarkeriaren aurkako Herrialde Itunarekiko konpromisoa sinatzea. Horretarako, proposatutako lan-prozesua garatu, horretarako sortutako talde baten barruan.	GIZA BALIAB. ZUZ.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.		X					X		Emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko herrialde ituna sinatu da.
	77	Emakunderen erakunde laguntzaile izaten jarraitzea.	BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X	X		X	X	X	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako lankidetzak-erakundearen aitorpena mantendu da.
	78	Euskalit-ek eta Kontzilia-k kontziliazio erantzukidea aitortzeko egindako eskaera baloratzea.	KALITATEA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.				X				X	Kontziliazio erantzukidea aitortzeko eskaera balioetsi da.
	79	Genero-berdintasunari buruzko UNE-EN ISO 53800 araua aztertzea, laguntza-tresna gisa erabiltzeko.	KALITATEA	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.		X					X		Genero-berdintasunari buruzko UNE-EN ISO 53800 araua aztertzea, hura baliatzeko.
	80	Berdintasun kudeaketarako jardunbide egokiak behar diren eremuetara bidaltzea, Gobernuaren eta Gobernuaren arteko harremanetarako.	BERDINTASUN ARD.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.		X					X		Bidalitako jardunbide egokiak kopurua eta mota.
	8.4. Genero-berdintasunaren eta emakumeen ahalduentzearen	81	Emakumeen kirola babestea: arrauna, saskibaloia, esku-pilota edo kirolaz gain beste eremu batzuk ere bai, emakumeen parte-hartzea sustatzeko.	ANTOLAKETA ZUZ.	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X	X		X	X	X

gizarte-erronkari laguntzea													Emandako zenbateko ekonomikoa, erakundearen eta eremuaren arabera. Babestu diren entitate eta esparru berriak.
	82	Emaktiva elkartearekin lankidetzan aritzea (gizarte-egoera zailetan dauden emakumeen enplegarritasuna hobetzen laguntzeko).	GIZA BALIAB. ZUZ	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X						X		Emaktiva elkartearekin egindako lankidetzak, lankidetzak motaren arabera.
	83	Innobask-eko STEAM Sare-rekin lankidetzan aritzea, eta urteko katalogoan genero-ikuspegia duten orientazio profesionaleko jarduerak txertatzea.	GIZA BALIAB. ZUZ	Pertsona inplikatuena dedikazio-orduak.	X	X	X	X			X	X	X

8. PLANGINTZA-, EZARPEN-, JARRAIPEN-, EBALUAZIO- ETA KOMUNIKAZIO-SISTEMA

8.1. Plangintza eta ezarpena

Urteko plangintza-prozesu bat egingo da (Urteko Programa Operatiboa - UPO), erakunde-mailako berdintasun-politikaren arduradunek, zuzendaritzakoek eta kudeaketa-planean eta aginte-tauletan integratutako teknikariek bultzatuta. UPO hori urteko lehen hilabetean egingo da, atxikitako aurrekontuarekin batera, eta Berdintasunerako V. Planaren Jarraipen Batzordeak onetsiko du. Urteko plangintza horren beharrezko edukiak honako hauek izango dira: helburuak, neurriak, arduradunak, kronograma, adierazleak.

Ezarritako neurri bakoitzean inplikaturako egiturek implementazioa garatuko dute, aurreikusitako neurri bakoitzaren ezaugarriak kontuan hartuta.

8.2. Jarraipena eta ebaluazioa

Jarraipena arlo bakoitzeko helburuen eta neurrien garapena etengabe behatzeko, neurtzeko eta aztertzeko prozesua da, helburu hauek lortzeko:

1. Hauen berri izateko:

- Zer egiten den eta nola.
- Urteko programazioaren betetze-maila.
- Neurriak, lan-prozesuak eta kudeaketa-eredua abian jartzearen indarguneak eta ahulguneak.

2. Jarduketa hauek egiteko erabakiak hartzeko:

- Urteko programazioa hautemandako beharretara egokitzea.
- Neurrien, lan-prozesuen eta kudeaketa-ereduaren ezarpena hobetzea.

Hauexek dira helburuak:

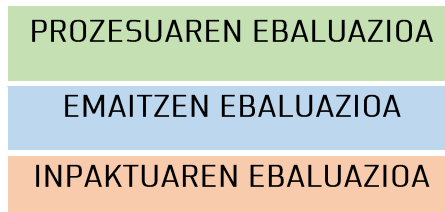
- Urteko programazioko neurrien betetze-maila eta balioa neurtzea, aztertzea eta egiaztatzea.
- Urteko programazioaren hasierako dokumentua hobetzea eta, hala badagokio, aldaketak egiteko erabakiak hartzea.
- Langileei eta Berdintasunerako I. Planean inplikaturako egiturei jardueren urteko programazioaren ezarpenaren berri ematea.

Honako hau izango da jarraipena egiteko metodologia:

- Informazioa biltzeko tresnak egitea. (ikus eredia eranskinetan)
- Informazioa biltzea eta urtero ustiatzea.
- Egindako jarduketaren urteroko txostenak egitea. (ikus eredia eranskinetan)

Jarraipena Berdintasun Planaren Jarraipen eta Ebaluazio Batzordearen egingo da. Horretarako, sei hilean behin bilerak egingo dira, plana indarrean dagoen urte bakoitzean (urtarrilean eta ekainean, gutxi gorabehera), eta aurreikusitako neurrien jarraipenari buruzko txostena aurkeztuko dute arduradunek.

Bestalde, Berdintasun Plan honen ebaluazioan 3 maila ezarri dira:



1. Prozesuaren ebaluazioa:

Egindako neurriak baloratuko dira, partzialki egindakoak eta egin ez direnak, bai eta aurreikusita ez zeuden eta abian jarri diren beste neurri eta ekintza batzuk ere. Inplikaturako pertsonen parte-hartzea eta gogobetetasuna ere ebaluatuko da, plan honetan ezarritako prozesu-adierazleak kontuan hartuta.

Era berean, plana ezartzeko aldia amaitzean, planaren betetze-mailaren ebaluazioari buruzko azken txosten bat egingo da.

2. Emaizten ebaluazioa:

Ezarritako neurriei buruzko helburuen betetze-maila baloratuko da, plan honetan ezarritako emaitzen adierazleak kontuan hartuta. Maila hori urtero landuko da, Plana amaitzean.

3. Inpaktuaren ebaluazioa:

Plan honek diagnostikoan identifikaturako genero-arrakala nagusietan dituen ondorioak aztertuko ditu. Eta bi galdera hauei erantzungo die: Nola aldatu da Berdintasunerako Planaren hartzaille diren taldeen egoera? Nola aldatu da emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun-egoera diagnostikoan identifikaturako hobekuntza-eremuetan? Esku-hartzeak zuzendu ez zaizkien beste talde batzuei eragin al die?

Plana amaitu baino 6 hilabete lehenago, amaierako ebaluazio-prozesu bat abiaraziko da, urteko txostenetan eta inplikaturako pertsonen eta hartzailen arteko zundaketa batean oinarrituta. Kudeaketa-sisteman garatu eta abiatu beharreko eraginaren ebaluazioaren eremuak honako hauek izango dira:

- Langileen artean emakumeen eta gizonen arteko desparekotasunak murriztea.
- Banaketa bertikala murriztea
- Banaketa horizontala murriztea
- Aldaketak langileek emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz duten

balorazioan

- Aldaketak erakundearen antolaketa-kulturan
- Aldaketak erakundearen irudian
- Aldaketak erakundearen kanpo-harremanetan
- Lan baldintzak hobetzea
- Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko ezagutza eta sentsibilizazioa handitzea
- Etab.

Hiru ebaluazio-maila horiez gain, Planak kontuan hartuko ditu Emakundek berdintasun-plan baten ebaluazio-prozesua egiteko gomendatutako irizpideak. Honakoak dira irizpideak:

- Egikaritzearen arduradunen inplikazioa sustatzea, maila politikoan zein teknikoan, proiektuaren hasierako faseetatik eta ebaluazioa egin arte.
- Lan-tresnak eta tartean dauden egitura guztien koordinazioa dinamizatzea; izan ere, funtsezkoa da ebaluazioa autoerreferentziatua izateaz gain, parte-hartzaile guztien baterako lanaren ondorio izatea.
- Barne-komunikazioko sistemak eta ebaluazioan inplikaturako pertsonen arteko harreman-fluxuak sustatzea, elkarrekin lan egiteko eta beharrezkoa den informazio-trukea errazteko.
- Prozesu parte-hartzaileak diseinatzea, ebaluazioak barne har dezan plantillaren eta Planaren ezarpenarekin zerikusia izan duten beste pertsona batzuen balorazioa.
- Plana ebaluatu ondoren, komeni da emaitzen berri ematea barne- eta kanpo-komunikazioko prozesuen bidez, lorpenen eta hobetzeko alderdien berri emango duen irudi orekatua islatzen saiatuz.
- Ebaluazioaren emaitzak baliatzea hurrengo plangintza hobetzeko eta plan berri bat abian jartzeko, lortutako emaitzak hobetze aldera.

8.3 Komunikazioa

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren komunikazioa edozein erakundetan berdintasuna sustatzeko estrategia bat da. Funtsezkoa da hura ikusarazteko, eta mailaz igotzeko, bai sinbolikoa, bai praktikoa. Horregatik, planaren barne- eta kanpo-komunikazioa eta haren neurriak enpresaren komunikazio-planean txertatuko dira.

Komunikazio-plan horrek berekin dakar komunikazio-bide formal eta egonkorak ezartzea, norabide anitzeko komunikazioa ezar dadin. Eta komunikatu nahi diren mezuak eta edukiak definitzea.

Komunikazio-plana bi komunikazio mota hauen bidez hedatuko da:

1. Barne komunikazioa:

Barne-komunikazioaren funtzioa planaren diseinu-, kudeaketa- eta ebaluazio-prozesuak, ezarpen-maila eta emaitzak ezagutaraztea da.

2. Kanpo-komunikazioa:

Helburua bikoitza da:

- plan honen esparruan herritarrei erreparatuz nola lan egiten ari garen ezagutaraztea.
- jardunbide egokiak partekatzea, antzeko beste erakunde batzuetara hedatzeko eta eremu horretan eredu izateko.

Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista

Komunikazio-plana erakundearen berdintasun-politikaren parte da, eta, beraz, funtsezkoa da arreta jartzea barne- eta kanpo-komunikazio guztiek hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egin dezaten.

9. 10. JARRAIPEN BATZORDEAREN ERAKETA ETA FUNTZIONAMENDUA, EBALUAZIOA ETA ALDIZKAKO BERRIKUSPENA

Jarraipen eta ebaluazioaz arduratuko den organoa **EUSKOTREN-en Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordea** izango da, eta honako pertsona hauek osatuko dute:

Enpresaren izenean:

- Xabier Losantos Omar, Lan-harremanak eta negoziazio kolektiboa
- Henar Torres Arpón, Compliace penala
- Ane Ugalde Garcia, Kalitatea
- Mikel de Gregorio Escribano, Kalitatea
- Eneritz Garcia Achaerandio, Gizarte Kudeaketa eta Berdintasuna

Sindikatuaren izenean:

- Aintzane Bilbao Zalbidea, ELA
- Amaia Sagredo Palacios, LAB
- Izaskun Barrena Aurrecoechea, CCOO
- Inmaculada Azevedo Goncalves, UGT
- Alex Silva Carmona, KOALIZIOA

Batzordeak funtzio hauek izango ditu:

- Berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa sustatzea
- Berdintasuna sustatzeko ezartzen diren legezko neurrien jarraipena egitea, bai eta I. Berdintasun Planaren betetze eta garapenarena ere
- Lehenetsunezko jarduketa-eremuak identifikatzea
- Berdintasun-planaren betetze-mailari, helburuen lorpenari eta garapenari buruzko urteko ebaluazioak egitea.
- Emakumeen egoeraren eta abian jarritako neurrien ebaluazioa aztertzea, eta, behar izanez gero, jarduketa zuzentzaileak gehitzea, ezarritako epean lortu nahi den helburua lortzeko.

Garatu, jarraipena eta ebaluazioa egiteko, jarraipen batzordeak **urtean** gutxienez 2 bilera egingo ditu: bat, urteko lehen hilabetearen, aurreko urteko jarraipena eta ebaluazioa eta uneko urteko programa onartzeko; eta, bigarrena, urtearen erdian (ekainean), jarraipena egiteko.

Bilerak Berdintasun arduradunak deituko ditu, eta akta egingo da. Akta horretan, landutako gaiak, akordioak, aurkeztutako dokumentuak eta hurrengo bileraren data jasoko dira. Adostasunik ez badago, bertan jasoko dira ordezkari bakoitzaren jarrera. Aktak publikoak izango dira, eta eskatzen dituztenek eskuratu ahaliko dituzte bilkura egin eta gutxienez hamabost egun naturaleko epean.

Jarraipen batzordeko kideek prozesu honetan ematen diren datuen konfidentzialtasuna bermatuko dute, Datuak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko Lege Organikoak kasu horietarako ezartzen dituen eskakizunen arabera.

4. artikulua. Botazioa

Adostasuna bilatuko da. Hori ezinezkoa bada, bozketa egingo da, eta erabakiak eta ebazpenak boto-eskubidea duten bertaratuen gehiengo soilez egokituko dira.

10. ALDAKETAK EGITEKO PROZEDURA

Aldaketak egiteko prozedura, aplikatzean, jarraipena, ebaluazioa edo berrikuspena egitean sor daitezkeen desadostasunak konpontzeko prozedura barne, legezko edo hitzarmenezko araudiak hura egokitzera behartzen ez duen bitartean, jarraian zehaztutakoa izango da.

Planaren aldaketak, hala badagokio, Jarraipen Batzordeko kide guztiek idatziz onartu ondoren egingo dira beti. Nolanahi ere, Berdintasun Plan hori aplikatzean, jarraipena, ebaluazioa edo berrikuspena egitean sor daitezkeen desadostasunak konpontzeko, eta Jarraipen Batzordean adostasunik lortu ez bada, Zuzendaritzak, arduradunekin batera, proposamena aztertuko du, eta, hala badagokio, idazketa berria adostuko da bertaratutako pertsonen gehiengo osoz.

Barne-bidea agortutakoan, gatazkak konpontzeko borondatezko prozedurara (PRECO) joko da.

11. ERANSKINAK

1. ERANSKINA: terminoen glosarioa

- **Ekintza positiboa.**

Emakumeen aldeko neurri espezifikoak dira, gizonetik egiteko desberdintasun-egoera nabarmenak zuzentzeko, Konstituzioan jasotako berdintasun-eskubidea gauzatze aldera. Ekintza horiek egoera horiek dirauen bitartean aplikatuko dira, eta arrazoizkoak eta proportzionatuak izan beharko dute kasu bakoitzean lortu nahi den helburuari dagokionez. (EGBELO, 11. Art.).

Ekintza positiboaren artean, honako hauek bereiz ditzakegu:

Alde batetik, emakumeek baliabideak gizonen baldintza berberetan eskuratzeko aukera izatea ahalbidetzen duten ekintza positiboak daude, eta, horretarako, baliabideak eskuratzeko erraztuko dieten aldi baterako neurriak diseinatzen dira, hala nola emakumeei berriaz zuzendutako prestakuntza-ekintzak, Lanerako Prestakuntzaren barruan, lan-merkatuan sartzea eta mantentzea sustatzen dutenak. Abiapuntuan eta ibilbidean eragina dute, baina ez dute emaitza bermatzen.

Bestalde, ekintza positiboek funtzio zuzentzailea dute eta helmugan jarduten dute, emaitzak bermatuz. Helburua da emakumeen eta gizonen egoera eta posizioa berdintzea. Pentsa dezagun egoera hau bizi duten enpresetan: langileen ordezkariak eta enpresaburuek hautaketa-prozesuetan, merezimendu eta gaitasun berarekin, kategoria edo funtzio jakin batean azpi ordezkariak dagoen sexua duen pertsona sartzea erabaki dutenean.

- **Sexu-jazarpena.**

Pertsona baten duintasunaren aurka egitea helburu edo ondorio duen sexu-izaerako edozein portaera, ahozkoa edo fisikoa, bereziki ingurune larderiatsua, apalesgarria edo iraingarria sortzen denean (Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako 3/2007 Lege Organikoaren 7.1 artikulua; 2007ko martxoaren 23ko BOE).

- **Sexuan oinarritutako jazarpena.**

Pertsona baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, pertsona horren duintasunaren aurka egiteko, makurrarazita edo laidoztatua sentiarazteko giroa sortzeko (Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako 3/2007 Lege Organikoaren 7.2 artikulua, 2007ko martxoaren 23ko BOE).

- **Genero-arrakala.**

Genero-arrakala kontzeptuak erreferentzia egiten die gizonen eta emakumeen posizio desberdinei eta testuinguru jakin batean baliabideen, sarbidearen eta boterearen banaketa desberdinari.

- **Kontziliazioa.**

Erantzukizun pertsonalen, familiakoen eta lanekoen artean oreka egokia lortzeko baldintzak sustatzea du helburu. Hala ere, tradizionalki emakumeei soilik lotuta agertu den kontzeptu bat da, eta, beraz, haren esanahitik haratago joan behar dugu benetako «erantzukidetasuna» lortzeko, arreta berezia jarriz gizonek arlo horretan dituzten eskubideei. Halaber, saihestu behar da emakumeak izatea seme-alabak eta mendeko beste pertsona batzuk zaintzeko eskubideen onuradun bakarrak; izan ere, amek eskubide horiek bakarka beren gain hartzeak talka egiten du lana lortzeko eta lanean jarraitzeko eskubidearekin.

- **Erantzukidetasuna.**

Kontzeptu hori "kontziliazio" hutsetik harago doa, eta egoera, azpiegitura edo jarduketa jakin baten erantzukizuna partekatzea dakar. Pertsona edo eragile erantzunkideek betebeharrak eta eskubide berberak dituzte beren ardurapean dauden egoera edo azpiegiturretan egiten dituzten jarduerengatik erantzuteari dagokionez. Berdintasunerako politiketan eta planetan, erantzunkidetasuna gizonek etxeko eta zaintzako erantzukizuna emakumeekin partekatzeari dagokio; eta, bestalde, erakundeak erantzukizun hori partekatzen du, helburu horretarako taldeentzako neurriak eta baliabideak izatetik abiatuta.

- **Ordezkaritza orekatua, sexuaren arabera.**

Bi sexuetakoa batek ere % 60tik gorako eta % 40tik beherako presentziarik ez izatea.

- **Datuak sexuaren arabera bereiztea.**

Datuak eta estatistika-informazioa sexuaren arabera bildu eta banakatzea. Horri esker, edozein gairen azterketa konparatiboa egin daiteke, generoaren espezifikotasunak kontuan hartuta.

- **Zuzeneko diskriminazioa.**

Sexuan oinarritutako zuzeneko diskriminaziotzat hartzen da pertsona batek, sexua dela-eta, antzeko egoeran dagoen beste batek baino tratatu txarragoa jasotzen badu edo jaso ahal badu. (EGBELO, 6.1. art).

- **Zeharkako diskriminazioa.**

Sexuagatiko zeharkako diskriminazioa da itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo praktika batek sexu bateko pertsonak beste sexuko pertsonetikiko desabantaila partikularrean jartzen dituen egoera, salbu eta xedapen, irizpide edo eginera hori objektiboki justifika daitekeenean helburu legitimo baten bidez, eta helburu hori lortzeko bitartekoak beharrezkoak eta egokiak direnean. (EGBELO, 6.2. art).

- **Emakumeen ahalduntzea.**

Pekingo Emakumeen Mundu Konferentzian (Pekin) 1995ean sortu zen terminoa, erabakiak hartzeko eta boterea eskuratzeko prozesuetan emakumeen parte-hartzea areagotzeko buruzkoa. Gaur egun, adierazpen horrek beste dimentsio bat ere badu: emakumeek banaka eta taldeka duten botereaz jabetzea, pertsona gisa duten duintasuna berreskuratzearekin bat.

- **Genero-identitatea**

Genero-identitatea generoaren barneko eta banakako bizipena da, pertsona bakoitzak sentitzen duen modua, jaiotzean esleitutako sexua edozein dela ere. Hau da, pertsona batek bere burua gizon, emakume edo beste modu batera identifikatzen duen, eta sexu biologikoarekin bat etor daiteke edo ez.

- **Aukera-berdintasuna**

Printzipio horren arabera, gizonak eta emakumeak esparru guztietan erabateko parte-hartzea izateko berme berberak izan behar dituzte. Genero-ikuspegia aplikatzeko oinarritzko kontzeptua da; izan ere, gizonak eta emakumeak onura berdina eman nahi zaie, emakumeak eta gizonak beren gaitasunak erabat garatu ahal izan ditzaten eta harremanak hobetu ditzaten (bai bi sexuen artean, bai inguruko ingurunearekin).

- **Genero-inpaktua**

Arau, politika publiko edo kudeaketa-praktika batek sexu batean eta bestean izan ditzakeen emaitzak eta ondorioak identifikatu eta baloratzean datza, emaitza eta ondorio horiek neutralizatzeko eta balizko ondorio diskriminatzaileak saihesteko.

- **Genero-ikuspegia txertatzea**

Emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrezko 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 jardura espezifikoak txertatuz.

- **Ikuspegi interseksionala txertatzea**

Euskal botere publikoek ikuspegi interseksionala sustatu behar dute beren politika publikoetan, eta horrek, lege honen ondorioetarako, esan nahi du kontuan hartu behar dela sexua edo generoa 3.1 artikularen azken apartatuan aipatutako gainerako faktoreekin nola erlazionatzen eta elkarreragiten den maila askotan eta, aldi berean, nola sortzen diren identitate gainjarriak eta interseksionatuak, bai eta egoera eta botere- eta zapalkuntza-ardatz desberdinak eta elkarri lotutakoak ere.

- **Maskulinitate berdinezaleak**

Berdintasunezko maskulinitateak genero-berdintasuna eta justizia soziala sustatzen dituzten maskulinitate-ereduei dagozkie. Maskulinitate horiek genero-rol tradizionalei egiten diete aurre, eta zainketan erantzunkidetasuna sustatzen dute, gizarte-bizitzan parte hartzea eta berdintasuna eremu guztietan, bai eremu publikoan, bai pribatuan.

- **Aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzea.**

Botere publikoek behar diren neurriak jarriko dituzte sexuen berdintasunerako prozesuan errespetatzen daitezkeen bai emakumeen eta gizonen artean biologia, bizi-baldintzak, jomugak eta beharrezko ezberdintasunak eta aniztasuna, bai emakumeen eta gizonen taldeen barruan dauden ezberdintasunak eta aniztasuna.

- **Sexuaren arabera lan-banaketa**

Emakumeak eta gizonak jardura eta enplegu mota eta maila desberdinetan metatzea, non emakumeak gizonak baino okupazio-eremu estuago batera (segregazio horizontala) eta maila txikiagoko lanpostuetara (segregazio bertikala) mugatzen diren.

- **Banaketa horizontala**

Emakumeak eta gizonak sektore eta enplegu espezifikoetan metatzea. (Ikus "Lan-/enplegu-banaketa").

- **Banaketa bertikala**

Emakumeak eta gizonak erantzukizun- edo lanpostu-gradu eta -maila espezifikoetan kontzentratzea. (Ikus "Lan-/enplegu-banaketa").

- **Sexua-generoa sistema.**

Sexua bi gizabanakoren arteko alde biologikoari dagokio; generoa, berriz, eraikuntza soziokultural bat da, ezaugarri emozionalak, intelektualak eta portaerazkoak definitzen dituen, femenino eta maskulinoan sailkatuta, bi sexu-etako bateko kide izateagatik.

Sozializazio-prozesua (talde sozial batean integratzeko aukera ematen duten patroikulturalak eta sozialak ikastea) desberdina da sexuaren arabera, eta eredu (kultural eta sozial) desberdinak esleitzen zaizkie emakumeei eta gizonei, tradizionalki batzuentzat eta besteentzat ezarritakoaren arabera, azken batean, ezarritako ereduaren arabera. Gaur egun, sistema bitar hori, sexua (emakumea-gizona)/generoa (femeninoa/maskulinoa), zalantzan jartzen dute feminismoaren zenbait esparrutan, eta birdefinitzen ari dira.

- **Genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna.**

Genero-ikuspegia politika guztietan txertatzea dakar, emakumeen eta gizonen egoerak, lehenetsunak eta premiak sistematikoki kontuan hartuta, bi sexuen arteko berdintasuna sustatze aldera, eta kontuan hartuta, aktiboki eta modu irekian, plangintza-fasetik bertatik, batzuek eta besteek aplikatzen, gainbegiratzen eta ebaluatzen direnean dituzten egoeretan dituzten ondorioak.

- **Emakumeen aurkako indarkeria matxista.**

Emakumeen aurkako indarkeria matxista giza eskubideen urraketa bat da, lehen mailako arazo soziala eta osasun publikokoa, eta botere-harreman desorekatuen eta emakumeen aurkako diskriminazioaren adierazpen bat. Halaber, generoaren arabera dauden egiturazko desberdintasunak betikotzen ditu. Emakume izateagatik emakumeen aurka egiten den indarkeria oro hartzen du, baita neskato, nerabe eta emakume transexualen aurka egiten

dena ere, edo neurritz kanpo eragiten diena, bai eremu publikoan, bai pribatuan. Indarkeria egitez edo ez-egitez gauza daiteke, eta bitartekoak fisikoak, psikologikoak edo ekonomikoak izan daitezke, mehatxuak, larderia eta hertsapenak barne, baldin eta horien ondorioa kalte, sufrimendu edo galera fisiko, sexual, psikologiko, sozial, sozioekonomiko edo ondarezkoa bada.

Emakumeen aurkako indarkeria matxista da bikotekidearen edo bikotekide ohiaren aurkako indarkeria, familia barruko indarkeria, sexu-indarkeria, feminizidioa, emakumeen eta neskatoen salerosketa, sexu-esplotazioa, emakumeen genitalen mutilazioa, behartutako ezkontzak eta beste praktika tradizional kaltegarri batzuk, hertsapena edo askatasun-gabetze arbitrarioa, tortura, indarkeria instituzionala, jazarpena, genero-indarkeria politikoa, indarkeria digitala eta sare sozialetakoa, obstetrikoa, sexu- eta ugalketa-eskubideen urraketa, bai eta emakumeen eta neskatoen duintasuna, osotasuna edo askatasuna urratzen duen edo urra dezakeen beste edozein indarkeria mota ere, baldin eta nazioarteko tratatuetan, Espainiako Zigor Kodean edo Estatuko edo Autonomia Erkidegoko araudian aurreikusita badago. Hori guztia, edozein eremu publiko edo pribatuan gertatzen diren alde batera utzita. Eremu horien barruan daude, baina ez da horietara mugatzen honako hauek: familia, lana, hezkuntza, osasuna, kirola eta komunitatea, komunikabideak, aisialdi- eta jai-espazioak eta ingurune birtuala.

2. ERANSKINA: neurri bakoitzaren jarraipen-fitxa

NEURRIA			
PERTSONA/SAIL ARDURADUNA			
EZARTZEKO FITXA			
JARRAIPEN-FITXA			
NORK BETE DUEN:			
JARRAIPEN-ADIERAZLEAK			
NEURRIEN FITXAN JASOTA DAUDEN ADIERAZLEAK HELARAZTEA			
EMAITZA-ADIERAZLEAK			
EGIKARITZE MAILA	Ez da egin	Zati batean egin da	Egin da
ADIERAZI ZERGATIK EZ DEN NEURRIA ERABAT HASI EDO AMAITU	Giza baliabideen falta		
	Baliabide materialen falta		
	Denbora falta.		
	Parte-hartze falta		
	Beste sail batzuekiko koordinazio falta		
	Berririk ez izatea		
	Beste arrazoi batzuk (zehaztu)		
PROZESUAREN BALORAZIOA			
ESLEITUTAKO BALIABIDEEN EGOKITZE-MAILA			
EZARTZEKO ZAILTASUNAK ETA OZTOPOAK			
HARTUTAKO KONPONBIDEAK (HALAKORIK BADAGO)			
INPAKTU-ADIERAZLEAK			
DESPAREKOTASUNAK MURRIZTEA			
HOBEKUNTZAK			
ETORKIZUNERAKO PROPOSAMENAK			
NEURRIA EGIKARITU IZANA EGIAZTATZEKO DOKUMENTAZIOA (FROGAK)			

3. ERANSKINA: galdetegia eta urteko jarraipen-txostena

URTEKO JARRAIPENA EGITEKO GALDETEGIA

- Jasotako datuak argiak al dira? Koherenteak edo kontraesankorrak dira? Zergatik? Datuak falta dira?
- Adierazleek aurrerapena neurtzeko balio dute?
- Neurriak eta haien jarduketak aurreikusitakoaren arabera al dira? Orokorrean, plana ondo egikaritu al da?
- Ekintza bakoitzerako helburuak lortu dira? Atzerapen nabarmenik egon al da? Desorekak orokorrean baloratu al dira?
- Zein gorabehera hauteman da? Nola konpondu da? Ba al dago Plana garatzea zailtzen duen oztoporik, lan-inertziarik edo bestelako elementurik? Zeintzuk? Aldatu edo kendu daitezke?
- Behar berriak sortu dira plana ezarri bitartean? Ase daitezke? Neurri zuzentzaileak ezarri dira edo horiei erantzuteko neurri berriak ezarri al dira?
- Prozesuan aurreikusitako pertsonak inplikatu ahal dira? Nahi bezainbeste? Oztoporik egon ahal da? Zein? Nola konpondu da?
- Baliabideak nahikoak izan dira? Espero zen estaldura eskaini al du aurrekontuak? Aldatu da?
- Egutegia bete da?
- Aldaketak edo doikuntzak egin al dira planean? Zeintzuk?
- Barne esparruan: Erakundean emakumeen eta gizonen arteko desorekak murriztu al dira? Zein arlotan? Aldaketarik al dago berdintasuna hautematean? Aldaketarik egon al da erakundearen kulturaren berdintasunari dagokionez? Eta prozeduretan?
- Kanpo esparruan: Aldaketarik egon al da erakundearen irudian? Inguruarekiko? Merkataritza-harremanetan?

URTEKO JARRAIPEN-TXOSTENA

1. Datu orokorrak

- Sozietate-izena.
- Txostenaren data.
- Azterketaren aldia.
- Egingo duen organoa/pertsona.

2. Jarduketa-eremu bakoitzerako emaitzen informazioa

- Neurrien jarraipen-fitxak

3. Prozesu eta inpaktuari buruzko informazioa

- Esleitutako baliabideen egokitze-maila.
- Egikaritzean aurkitutako zailtasunak edo erresistentziak.
- Hartutako soluzioak, halakorik balego.

(Gauzatze-mailari, plangintzaren betetze-mailari eta helburuen lorpenari buruzko jarraipen-galdetegiaren laburpena)

4. Inpaktuari buruzko informazioa

- Planean ezarritako helburuak lortzeko aurrerapausoak.
- Aldaketak enpresa-kudeaketan eta -giroan.
- Desparekotasunak zuzentzea.

(inpaktuari buruzko jarraipen-galdetegiaren laburpena)

5. Ondorioak eta proposamenak

- Plana erreferentziako aldian ezartzeko prozesuaren balorazio orokorra.

6. Adierazle gakoak

7. Planean jasotako neurriak aldatzeko edo hurrengo ekitaldietarako neurri berriak hartzeko **PROPOSAMENAK**, jarraipenaren ondorioak kontuan hartuta beharrezkotzat jotzen bada.

4. ERANSKINA: azken ebaluaziorako txostena

1. Datu orokorrak

- Sozietate-izena.
- Txostenaren data.
- Azterketaren aldia.
- Egingo duen batzordea/pertsona.

2. Jarduketa-eremu bakoitzerako emaitzen informazioa

- Neurrien ezarpenari buruzko informazioa, urteko jarraipen-txostenetako datuetatik abiatuta.
- Egikaritze-mailari, plangintzaren betetze-mailari eta helburuen lorpenari buruzko datuen laburpena.
- Jarraipen batzordeak egindako urteko galdetegietaik ateratako ondorioak.
- Erreferentzia-aldiaren balorazio orokorra, honako hauei dagokienez:

Berdintasun Planean zehaztutako helburuen betetze-maila			
Berdintasun Planean aurreikusitako ekintzen gauzatze-maila			
Espero ziren emaitzen lorpen-maila			
Ekintza bakoitzaren helburuen betetze-maila, Berdintasun Planean ezarritako adierazleen arabera			
Antzemandako behar berrietarako identifikatutako neurrien betetze-maila			
Diagnostikoan hautemandako desberdintasunen zuzentasun-maila			
Erakundeak berdintasunarekiko duen konpromiso-mailaren egoera			

3. Ezarpen-prozesuari buruzko informazioa

	Txikia	Ertaina	Handia
Ekintzen garapen-maila			
Langileek prozesuan duten inplikazio-maila			
Aurreikusitako aurrekontua			
Aurreikusitako egutegiaren betetze-maila			

- Esleitutako baliabideen egokitze-maila.
- Egikaritzean aurkitutako zailtasunak edo erresistentzia.
- Hartutako soluzioak, halakorik balego.

4. Inpaktuari buruzko informazioa

	Txikia	Ertaina	Handia
Aldaketarik egon al da erakundearen kulturaren?			
Murritzitu al dira emakumeen presentzia-desorekak?			
Murritzitu al dira gizonen presentzia-desorekak?			
Aldaketarik izan al da zuzendaritza-taldearen jarreretan eta iritzietan?			
Aldaketarik izan al da plantillaren jarreretan eta iritzietan?			
Aldaketarik izan al da irudiari dagokionez?			

Adierazi zertan oinarritu diren aldaketak, bai pertsoneri dagokienez, bai enpresa-kudeaketari eta -giroari dagokienez.

5. Ondorioak eta proposamenak

- Berdintasun-planari buruzko erreferentzia-aldiaren balorazio orokor bat gehitzea.
- Berdintasun-plana eguneratzen denean hobetzeko proposamenak zehaztea edo hautemandako desbideratzeak zuzentzea, bai berehala aplikatzekoak, bai etorkizunekoak.

EUSKOTREN-en Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana (2026-2029) 2026ko martxoaren 10ean onartu zuen plan horren Negoziazio Batzordeak.

euskotren 

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EUSKOTREN 2026-2029

Eusko Trenbideak - Ferrocarriles Vascos S. A.




EDE
FUNDAZIOA

Generoko Aholkularitza
Consultoría de Género


marzo 2026

Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL.....	4
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.....	4
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	4
5. INFORME DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	5
6. MODELO DE GESTIÓN	10
7. RETOS, ÁREAS, OBJETIVOS Y MEDIDAS.....	13
8. SISTEMA DE PLANIFICACIÓN, IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	32
8.1. Planificación e Implementación.....	32
8.2. Seguimiento y evaluación.....	32
8.3. Comunicación.....	34
9. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	36
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	37
11. ANEXOS.....	38
ANEXO 1: Glosario de términos	38
ANEXO 2: Ficha de seguimiento para cada medida.....	43
ANEXO 3: Cuestionario e Informe de seguimiento anual.....	44
ANEXO 4: Informe para la evaluación final	46

1. INTRODUCCIÓN

Este documento presenta el V Plan de igualdad de mujeres y hombres 2026-2029 de la empresa EUSKO TRENBIDEAK-Ferrocarriles Vascos, S.A. (a partir de ahora Euskotren)

DATOS DE LA EMPRESA

Razón social	EUSKO TRENBIDEAK-Ferrocarriles Vascos, S.A.
NIF	A-48-136550
Domicilio social	ATXURI, 6 - 48006 BILBAO
Forma jurídica	Sociedad Anónima Unipersonal
Fecha de constitución	24 de mayo de 1982
Responsable de la entidad	Director General. Javier Seoane
Responsable de igualdad	Xabier Losantos. Responsable de RRLL y negociación colectiva. Eneritz García Atxaerandio. Responsable de gestión social e igualdad.
Sector de actividad	Transportes
Productos/Actividades/Servicios principales	Servicios de transporte ferroviario, tanto de personas como de mercancías, incluyendo el mantenimiento del material rodante. Servicios de transporte de personas en autobús y tranvía, incluyendo el mantenimiento del material rodante.
Dimensión personas trabajadoras 2023	Plantilla 2024
Nº de centros de trabajo	Sede central en Bilbao Varios centros de trabajo repartidos por los 3 territorios históricos-Álava, Bizkaia y Gipuzkoa: talleres de ferrocarril, tranvía y autobús; centro administrativo en Donostia y residencias de personal de operaciones.
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Reconocimiento entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres
Convenio colectivo	Convenio colectivo de Euskotren 2025-2028.

2. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las responsabilidades y obligaciones que tiene Euskotren en esta materia, este V Plan recoge los requerimientos del siguiente marco político y normativo:

- Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.
- Decreto 11/2014 del 11 de febrero, por el que se regula el reconocimiento "entidad colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres" de Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 11 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE.
- Estrategia 2030 y planes operativos para reducir la brecha salarial de la CAE.
- Objetivos de desarrollo sostenible. ONU.

3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Este V Plan de igualdad de Euskotren, se aprueba en la Comisión negociadora creada para tal fin, formada por representantes de la empresa y representantes de la parte social.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este V Plan para la igualdad de mujeres y hombres de Euskotren, es de aplicación a todas las personas trabajadoras, de dentro y fuera de convenio, y en algunas medidas, también a las personas usuarias y entidades proveedoras.

La duración del V Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskotren es de 4 años naturales: 2026-2029. Estando vigente desde la fecha de registro en marzo de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029.

No obstante, durante su vigencia, con carácter anual, se realizarán las revisiones y actualizaciones que se acuerden.

5. INFORME DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Euskotren desarrolla su **compromiso con la igualdad** con sus Planes de igualdad desde 2006. A lo largo del año 2010 y 2011 se realizó una evaluación de este I Plan y un Diagnóstico sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres, con el que se elaboró el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2012-2016. El III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se aprueba para los años 2017 a 2022 y el IV Plan, 2023-2025. Actualmente se está elaborando el **V Plan** para el que se extraen las siguientes conclusiones de su diagnóstico y auditoría retributiva.

Respecto a la **evaluación del Plan anterior**, en el que se recogían 3 retos principales (Reto 1 cultura organizacional, Reto 2 Gestión de personas y Reto 3 Relación con el entorno) se recoge un grado de cumplimiento medio de las acciones previstas (54% realizadas, 19% parcialmente realizadas y 27% no realizadas), destacando el Reto 1 el que se ha desarrollado en mayor medida. Desde la reflexión realizada para este diagnóstico, se recogen como **impulsores** del proceso la asunción de los planes de igualdad como obligatorios, la participación de diferentes áreas en el despliegue, las acciones de sensibilización y soportes comunicativos, la participación en redes por la igualdad del entorno, entre otros; y como **frenos**, el hecho de haber sido un plan no acordado con la parte social, no haber implementado la transversalidad de género en las áreas de manera más sistemática, poca comunicación entre las diferentes áreas, poco presupuesto y no conocido, entre otras.

Con relación a los datos recogidos en los diferentes ámbitos del diagnóstico (datos de 2024), lo primero a destacar es que Euskotren ha contado en 2024 con una **plantilla total** de 1.410 personas, de las cuales 422 han sido mujeres (29,92%) y 988 han sido hombres (70,07%). Se observa que progresivamente se ha ido avanzando desde el 18,71% de mujeres en 2009 a un 29,93% en 2024. **Se va avanzando hacia la representación equilibrada** de mujeres y hombres según establecen las normas y políticas para la igualdad.

Se han incorporado **otros factores de discriminación** a este diagnóstico como la edad, el origen o la diversidad funcional, y de esta manera avanzar hacia una mirada interseccional desde la perspectiva de género. Respecto a la **edad** se observa que las mujeres están representadas ligeramente por encima de los hombres según la proporcionalidad según sexo de la empresa (30/70) en la franja de 40-49 años, en la misma proporcionalidad (30/70) en la franja de 50-59 y por debajo, sobre todo en la franja de más de 60 años, seguido de las franjas entre 20-29 y 30-39 años. Ambos sexos, por otro lado, donde más se concentran tanto mujeres y hombres es en la franja de entre 40-49 años, que es parte de la franja de maternidad-paternidad según Emakunde (25-45 años); y en la franja entre 50-59 años. Este dato puede indicar que la plantilla puede tener **necesidades de cuidado** de menores a cargo (franja 25-45), o bien **mayores dependientes** (franja 50-59) y, por tanto, sea clave desarrollar acciones dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal y laboral respecto a los cuidados. Respecto a la **diversidad funcional**, se recogen datos cercanos a la proporcionalidad general de mujeres y hombres en la empresa: hay 9 mujeres y 24 hombres (27,27% M(H) / 72,73% H(M)).

Entre los años 2022 y 2024 (período del IV Plan), ha habido un total de 167 contrataciones de mujeres en las coberturas de plaza (temporales u fijas), y 265 contrataciones de hombres, lo que hace unos porcentajes de total de 38,65% de mujeres respecto a hombres. Dato por encima de la proporcionalidad de las mujeres en la empresa y cercano a la representación equilibrada. Por lo que se puede hablar de una tendencia a contratar a mujeres desde las coberturas de plaza en Euskotren. Las contrataciones a través de Lanbide muestran 16 mujeres contratadas y 24 hombres (40/60, datos equilibrados según sexo). Aunque mirando cada tipo de puesto se observa que no se ha enviado ninguna candidatura de mujeres desde Lanbide para los puestos de técnico-a de automoción, técnico-a de mantenimiento mecánico-neumático-tren y no se ha contratado a ninguna mujer desde Lanbide en los puestos de agente de tren-tranvía (aunque si se han recibido candidaturas).

En los procesos regulados bajo convenio, en general, se tienen en cuenta criterios de igualdad (establecidos en una lista de control elaborada en la empresa). Y, los procesos que quedan fuera del marco regulador del convenio, y que se realizan con consultoras de selección externas, al no estar descritos, no se ha podido verificar la inclusión de dichos criterios.

Con relación a las Direcciones de la empresa (Áreas), se recoge que en la Dirección general y de RRHH se da una representación equilibrada de mujeres y hombres (según la representación equilibrada 40/60). En las Direcciones de Operaciones y plan estratégico y Planificación, mano de obra y sistemas, la proporción de mujeres y hombres es cercana a la proporcionalidad en la empresa. Es en la Dirección corporativa y, sobre todo en la Subdirección técnica donde hay una menor representación de mujeres.

Respecto a los puestos, las mujeres de la empresa se concentran más en los puestos de personal de operación y mantenimiento, seguido de personal comercial y auxiliar, mientras que los hombres, sobre todo en personal de operación y mantenimiento. Si atendemos al % de unas con relación a los otros en cada puesto, se observa una infrarrepresentación de mujeres en los puestos de dirección y gestión y de personal de operaciones y mantenimiento, y una paridad de mujeres y hombres en los puestos de personal comercial y auxiliar.

Con relación a los niveles y cómo unas y otros se distribuyen en los mismos, en Euskotren en 2024, y si atendemos a la proporción entre unas y otros que se da en la empresa, se recoge que, de los 13 niveles, 8 niveles están masculinizados (% de hombres respecto a mujeres mayor del 60%), 3 equilibrados (que ninguno de los 2 sexos está representado por debajo del 40%) y 2 feminizados (% de mujeres respecto a hombres mayor del 60%). Los feminizados representan niveles 6 y 7. Los masculinizados se concentran más en los niveles altos. Esto puede ser debido, a la segregación laboral que se arrastra históricamente en el sector de ferrocarril y a estereotipos de género que afectan al acceso de mujeres a ciertos puestos o a la valoración de los puestos más feminizados, entre otras causas.

Con relación a la formación interna que se da en la empresa, y recogiendo el número total de horas formativas realizadas según sexo, se observa en primer lugar que el porcentaje de horas formativas totales realizadas por mujeres y por hombres (31,98% / 68,02%) corresponde a la proporcionalidad de mujeres y hombres en la empresa. Por niveles se observa que es en el

Personal comercial y auxiliar donde hay una mayor participación de las mujeres (51,52% de mujeres), seguido de Mandos intermedios (35,90% de mujeres). En las y los responsables de Área y Dirección y gestión, el % de la participación de las mujeres en la formación desciende significativamente (23,17% y 11,30% respectivamente), incluso por debajo de su % en cada tipo de puesto.

Respecto a la **formación en igualdad** en 2024, ha habido un alto número de participantes, tanto mujeres como hombres, en la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres en Euskotren, sobre todo la formación de "Sensibilización en igualdad de mujeres y hombres", realizada por 921 personas de la empresa, 303 mujeres y 618 hombres. Esta formación fue voluntaria y remunerada por realizarse fuera del horario laboral.

Respecto a la **promoción** en la empresa, se han recogido datos de promociones internas dentro de convenio realizadas entre los años 2022 y 2024. En este sentido, se observa que, en primer lugar, las **candidaturas** donde ha habido mujeres por encima de su proporcionalidad en la empresa, en orden de mayor a menor, ha sido en los puestos de: Responsable de intervención, Técnica contable fiscal, Administrativo-a, Gestora administrativa, Técnica TEVA, Información atención a clientela, Operador-a información a estaciones, Agente comercial de línea, Agente de operaciones, Operador-a PM tranvía, Agente de tren, Técnico-a Operación Depósito, Inspector-a ferrocarril, Jefe-a servicio operaciones, Agente formador-a ferrocarril, Agente tren tranvía. Las primeras se dan más en puestos tradicionalmente ocupados por mujeres y las últimas en puestos tradicionalmente ocupados por hombres. Teniendo en cuenta las personas que **pasan a bolsa**, hay 4 procesos con **impacto adverso hacia las mujeres** a revisar desde criterios de igualdad, para ver si hay algún requisito o alguna parte de proceso que genera dicho impacto y no es necesario para el mismo: Técnico-a contable fiscal, Conductor-a limpiador-a carretera, Operador-a pm tranvía y Agente formador-a de ferrocarril. Por otro lado, cabe destacar que se ha aprobado recientemente en un **Preacuerdo colectivo, un Sistema de desarrollo profesional** que será preciso revisar desde la perspectiva de género para no generar impactos adversos en la promoción.

Con relación a las **condiciones laborales**, en 2024 ha habido temporalidad equilibrada según sexo en el total de las contrataciones, un mayor número de hombres en jornadas parciales (contratos relevo) y un equilibrio entre las mujeres y hombres que están con horario por calendario o por turnos.

Respecto a **los accidentes** totales de mujeres y hombres ha sido similar en 2024. Como las mujeres son menos en la empresa se podría decir que ellas se accidentan más, especialmente en el caso de los accidentes sin baja. Por otro lado, se observa que las mujeres parece que tienen ligeramente, un mayor número de incapacidades temporales y de mayor duración de días que los hombres.

Un aspecto que también puede afectar a la brecha retributiva son las **reducciones de jornada por guarda legal**. De los datos recogidos en 2024 se extrae que ha habido 160 reducciones de jornada por guarda legal, siendo 92 acogidas por mujeres y 68 por hombres (57,5% mujeres y

42,4% hombres). Siguen siendo las mujeres las que más se acogen a esta medida, aunque en la empresa se percibe que cada vez son más los hombres que también lo hacen.

Con relación a la salud laboral de las y los trabajadores, hay que destacar que en 2024 las mujeres tienen un mayor número de **bajas** (ligeramente por encima de su proporcionalidad en la empresa), aunque de menor duración media de días que los hombres y que presentan más casos de bajas relacionados con trastornos mentales y respiratorio y los hombres por motivos osteomioarticulares. Respecto a los **accidentes laborales**, el número total de mujeres y hombres accidentados ha sido similar en 2024. Sin embargo, el 8,18% de las mujeres se ha accidentado, frente al 3,96% de los hombres. Como las mujeres son menos en la empresa se podría decir que ellas se accidentan más, especialmente en el caso de los accidentes sin baja. Respecto al acoso sexual y por razón de sexo, se recoge que no se ha dado ninguna denuncia de **acoso sexual y/o por razón de sexo** en los últimos 4 años, sin embargo, en la encuesta realizada a la plantilla algunas personas, tanto hombres como mujeres, opinan haber sufrido alguna situación de este tipo en la empresa o haber visto alguna persona que lo sufriera, aunque no queda claro si es por parte de compañeros o compañeras o por parte de personas externas a la empresa (usuarias, proveedoras, etc.).

Comentados los aspectos anteriores, relacionados con la segregación laboral en el acceso y la promoción, la temporalidad, el acogimiento a reducciones por guarda legal, que pueden afectar a las **brechas retributivas de la empresa**, se presentan a continuación, los principales datos de brechas medias recogidas para este informe: Brecha total media efectiva: 10% y Brecha total media equiparada: 3%.

Lo primero a destacar, es que tanto la **brecha total media efectiva**, como la **equiparada** están por debajo de la brecha salarial de la CAE, extraída de la Encuesta de Estructura salarial del Instituto Nacional de Estadística, que es del 12,8% en la ganancia media anual, a fecha de este informe.

Con relación a las **brechas retributivas por niveles**, se recoge que, en el indicador de media efectiva, los niveles 3, 6, 7, 9, 10, 11 y 14 presentan una brecha favorable a las mujeres, especialmente en el caso de los niveles 7 y 14. La brecha favorable a las mujeres en el nivel 14 es debido a diferentes situaciones contractuales, los contratos relevo, ITs y recientes incorporaciones de hombres en este nivel, que ha supuesto que no trabajen todo el año.

Por otro lado, se destaca que se ha realizado una **valoración de puestos en 2025** en la que se ha aplicado la perspectiva de género, según la Consultora encargada de dicha valoración. Se presenta para este informe cómo dicha consultora ha aplicado dicha perspectiva de género, recogiendo que se incorporan un buen número de factores que se proponen desde el Gobierno Vasco con dicho objetivo. En esta valoración, se han modificado las brechas posibles si estos niveles se hubieran aplicado en 2024. En algunos de los niveles las brechas de género se reducen entre ambos sexos y en otros aumenta esta diferencia.

Finalmente, concluir que Euskotren presenta brechas salariales totales por debajo de las brechas de la CAE, pero que todavía hay algunos niveles en los que estas diferencias se dan, tanto a favor de las mujeres como de los hombres. En cualquier caso, el hecho de que sigan

dándose diferencias retributivas y que éstas se reduzcan cuando pasan de efectivas a equiparadas, puede ser que todavía existan condiciones laborales que hace que las mujeres tengan menores retribuciones, como menor acceso a puestos de dirección, mayores reducciones de jornada por guarda legal, incapacidades temporales mayores y de más días, etc.

Mantener un seguimiento de estas diferencias, de manera transparente y participada, e ir avanzando en el conocimiento de las brechas retributivas de género, cómo calcularlas, lo que muestran, sus causas, consecuencias y cómo combatirlas, va a ser un reto para Euskotren en los próximos años de vigencia del siguiente Plan de igualdad.

Finalmente concluir que Euskotren va dando pasos firmes hacia la igualdad, y así se muestra en muchos de los datos recogidos, pero todavía es necesario seguir avanzando hacia un **mayor equilibrio de mujeres y hombres en todos los ámbitos** de la empresa (reducir segregación laboral tanto horizontal como vertical -mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas, como en direcciones-), en una **mirada más interseccional** donde se pongan sobre la mesa otros factores de discriminación que cruzan con el sexo (origen, identidad de género y orientación sexual, diversidad funcional, edad, etc.). También, es fundamental, asentar una política de igualdad dentro de la empresa que avance hacia la **transversalización de género** de la misma en todas las áreas y de esta manera haya una participación coordinada y compartida entre todas ellas desde una gestión desde indicadores y su análisis de género y una **formación en materia de igualdad**, que incida en el desempeño en todos los puestos. Y así, en esta línea ir generando medidas para el futuro V Plan de igualdad.

6. MODELO DE GESTIÓN

Para el desarrollo de este V Plan para la igualdad se aplicará un modelo de gestión, acorde al modelo de gestión de la empresa. Es por ello por lo que este Plan pretende integrarse en los diferentes sistemas de gestión (en sus políticas y/o procedimientos). De esta manera ir avanzando en la transversalidad de género en las diferentes áreas de la empresa, desde un objetivo de mejora continua.

También, se va a desarrollar una batería de indicadores de género que servirá para medir el avance del plan de igualdad en las diferentes áreas de la empresa.

En cualquier caso, en este primer momento de definición del Plan, se aprueban las siguientes Estructuras para la igualdad.

6.1. ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

6.1.1. Nivel institucional

El V Plan de igualdad de Euskotren, está ubicado en la **Dirección Corporativa y de RR.HH. adjunta a Dirección general**. Esta Dirección, tendrá las siguientes funciones:

- Aprobar anualmente, en el primer mes del año correspondiente el informe de seguimiento del Programa Operativo del año anterior y el Programa Operativo del año en curso junto con su presupuesto adjunto.
- Poner a disposición de las personas y equipos del nivel operativo de este modelo de gestión, cuantos recursos sean necesarios para el despliegue del plan de igualdad.
- Comunicar a lo interno y externo de la empresa, en todos aquellos foros que se precise, la política con la igualdad de mujeres y hombres que la empresa desarrolla, así como sus resultados e impactos.

6.1.2. Nivel operativo

En este nivel están:

1. Responsable de la Política de igualdad a nivel Dirección

- o Coordinar la elaboración de la planificación, despliegue y evaluación del Plan para la Igualdad.
- o Elaborar y evaluar cada Programa Operativo anual.
- o Poner a disposición de los equipos y personas implicadas, recursos personales, económicos y materiales para el despliegue del mismo.
- o Interlocución con el resto de las áreas y comisiones implicadas en lo que respecta a las informaciones que correspondan sobre el Plan de igualdad.
- o Convocar las reuniones de la Comisión de seguimiento.

2. Responsable de la Política de igualdad a nivel Técnico

- Planificar y ejecutar las medidas asignadas a su área de actuación en cada ejercicio.
- Coordinar el grupo de referentes de igualdad (BATERA TALDEA).
- Apoyar al despliegue de las medidas del Programa operativo correspondiente al resto de las áreas implicadas (al menos 2 reuniones anuales con cada área).
- Elaborar el borrador del Programa operativo anual y del informe de seguimiento anual.
- Redactar las actas de las reuniones de la Comisión de seguimiento.
- Participar en jornadas, foros y otros eventos relacionados con su área de actuación en el plan de igualdad.
- Formarse en igualdad de mujeres y hombres. (al menos adquirir una formación de 60hs)

3. Referentes de igualdad de cada área implicada en el Plan

- Planificar y ejecutar las medidas asignadas de su área de actuación en cada ejercicio.
- Identificar buenas prácticas y recursos para llevarla a cabo.
- Elaborar documentos o herramientas para el desarrollo de la misma.
- Evaluarla y registrar resultados.
- Preparar la difusión y/o difundir la medida realizada.
- Presentar los documentos y resultados al Equipo motor.
- Participar en jornadas, foros y otros eventos relacionados con su área de actuación en el plan de igualdad.
- Formarse en materia de igualdad de mujeres y hombres. (al menos adquirir una formación de 20 hs).

Se creará un **Grupo de trabajo (BATERA TALDEA)** en el que participarán estas personas referentes de igualdad de las diferentes áreas, junto a la responsable de la Política de igualdad a nivel técnico.

Este grupo se reunirá dos veces:

- una vez en el primer trimestre de cada ejercicio con el fin de compartir entre las personas referentes la evaluación del año anterior, planificación del próximo y noticias, novedades legislativas y cuantas cuestiones se considere necesario para el avance del plan de igualdad.
- otra vez en mitad del ejercicio para compartir el seguimiento del programa operativo.

4. Grupos de trabajo temporales para las medidas del plan, en aquellas medidas que sea preciso.

5. Se prevé la creación de 4 grupos de trabajo: (1) para la igualdad retributiva (análisis registro retributivo), (2) para incorporar la perspectiva de género en los servicios, (3)

para realizar el autodiagnóstico de la cultura organizacional, y (4) para analizar el cuestionario a la plantilla sobre de situaciones con clientela.

7. RETOS, ÁREAS, OBJETIVOS Y MEDIDAS

Los retos principales de este Plan para la igualdad de mujeres y hombres, que se dirigen a conseguir la plena igualdad de mujeres y hombres en Euskotren, son los siguientes:

- Asentar un modelo de Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres en la empresa acorde a las actuales normativas en la materia.
- Garantizar y promover la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción del personal, y en las condiciones laborales.
- Mejorar la calidad de vida de las personas que componen la empresa, promoviendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y fomentando la asunción equilibrada de responsabilidades en el cuidado.
- Eliminar la violencia machista contra las mujeres en los entornos laborales y en los servicios, y prevenir y atender el acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Colaborar con el entorno, generando sinergias con otros agentes para el logro de la igualdad de mujeres y hombres.

Estos retos se despliegan en los siguientes objetivos y medidas.

ÁREAS		OBJETIVOS	MEDIDAS
1.	Modelo de gestión	2	14
2.	Selección, contratación, formación y promoción	5	15
3.	Clasificación Profesional y Retribución	1	2
4.	Conciliación corresponsable	1	3
5.	Salud laboral y Prevención de Riesgos Laborales	2	11
6.	Acoso sexual y por razón de sexo	1	3
7.	Comunicación	3	16
8.	Dimensión externa	4	19
TOTAL		19	83

Área	Objetivos	Nº	MEDIDAS	RESPONSABLES	RECURSOS (humanos, materiales)	IMPLANTACIÓN				SEGUIMIENTO				INDICADORES
						26	27	28	29	26	27	28	29	
ÁREA 1. MODELO DE GESTIÓN	1.1. Disponer de los recursos necesarios para el desarrollo del Plan de igualdad.	1	Disposición de una Estructura de impulso para la igualdad en la Dirección de RRHH.	DIRECCIÓN RRHH RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	Estructura existente.
		2	Creación y desarrollo de un Grupo operativo de Referentes de igualdad de cada Área del Plan de igualdad: BATERA TALDEA. Este grupo tendrá una representación equilibrada según sexo y recibirá formación anual en igualdad de mujeres y hombres.	DIRECCIÓN RRHH VARIAS ÁREAS	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	Grupo operativo de referentes creado y desarrollado. Nº de personas participantes según puesto y sexo. Nº de reuniones mantenidas.
		3	Contratación de asistencia técnica para el despliegue y las diferentes acciones del plan de igualdad.	RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas. Asistencia técnica.	X	X	X	X		X	X	X	Asistencia técnica contratada.
		4	Puesta en marcha y desarrollo de una Comisión de seguimiento y evaluación del V Plan de igualdad de Euskotren, formada por la parte empresa y parte social. Esta Comisión se reunirá 2 veces al año para evaluar los principales indicadores de género recogidos y las medidas aplicadas.	DIRECCIÓN RRHH RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas. Asistencia técnica	X	X	X	X		X	X	X	Nº de participantes según sexo y parte. Nº de reuniones anuales.
		5	Elaboración y aprobación de un presupuesto anual para el desarrollo del plan de igualdad por área implicada.	DIRECCIÓN RRHH PLANIFICACIÓN Y ANÁLISIS ECONÓMICO FINANCIERO	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X			X	X		Nº de presupuestos anuales elaborados. Nº de presupuestos anuales aprobados.

1.2. Aplicar un modelo de gestión que facilite el despliegue seguimiento y evaluación del Plan de igualdad.	6	Avance hacia una cultura organizacional con criterios de igualdad, a partir de la realización de un autodiagnóstico con el cuestionario propuesto por la Red Bai Sarea y presentarlo en el Comité de Dirección. Crear un grupo de trabajo para realizar dicho autodiagnóstico.	DIRECCIÓN RRHH IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas. Herramienta autodiagnóstico cultura organizacional desde criterios de igualdad Bai Sarea.													Autodiagnóstico realizado. Autodiagnóstico presentado en el Comité de dirección. Grupo de trabajo creado. Nº de personas participantes según puesto y sexo. Nº de reuniones mantenidas.	
	7	Elaboración de programas operativos anuales (POA) del plan de igualdad desde la Estructura para el impulso de la igualdad y las personas referentes de igualdad y aprobación desde la comisión de seguimiento.	RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas. Modelo Excel POA	X	X	X	X			X	X	X				Nº de programas operativos anuales elaborados. Nº de programas operativos anuales aprobados desde la Comisión de seguimiento.	
	8	Diseño y aplicación de un proceso participativo de la parte social en una parte del presupuesto del plan de igualdad que incluya una recogida y priorización de propuestas a realizar cada año.	DIRECCIÓN RRL RESP. IGUALDAD CALIDAD COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Horas de dedicación de las personas implicadas. Guías y buenas prácticas sobre presupuestos participativos.			X	X	X				X	X				Proceso participativo para la elaboración del presupuesto, diseñado. Proceso participativo para la elaboración del presupuesto, aplicado. Nº de personas participantes según puesto y sexo. Nº de propuestas recogidas y priorizadas.
	9	Diseño al inicio del despliegue del plan de igualdad, de una batería de indicadores de género relacionados con el Plan de igualdad y basados en las normativas actuales en esta materia. Incluir las fuentes para su recogida. Revisar la norma UNE-EN ISO 53800 para identificar indicadores y otras cuestiones a tener en cuenta.	CALIDAD ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	Horas de dedicación de las personas implicadas. Batería de indicadores para el diagnóstico. Norma UNE-EN ISO 53800.	X							X						Batería de indicadores diseñada. Norma UNE-EN ISO 53800 revisada.

		10	<p>Recogida anual de los datos para el cálculo de dichos indicadores en cada una de las áreas correspondientes y realización de un análisis de género de estos, identificando situaciones de desigualdad y sus causas. Disponer de un sistema de explotación y presentación de evolución de dichos datos para presentarlos en las diferentes áreas. (PowerBi o similar).</p>	<p>RESP. IGUALDAD VARIAS ÁREAS INFORMATICA</p>	<p>Horas de dedicación de las personas implicadas. Aplicación Power Bi.</p>	X	X	X	X		X	X	X	<p>Recogida anual de datos para el cálculo de indicadores realizada. Análisis de género realizado. Nº y tipo de situaciones de desigualdad identificadas. Nº y tipo causas identificadas. Presentación de indicadores de género diseñada.</p>
		11	<p>Integración en los sistemas de gestión y en los procesos y procedimientos de la empresa la perspectiva de género a partir de los indicadores elaborados anteriormente. Para ello establecer un plan de reuniones con las áreas que corresponda.</p>	<p>CALIDAD RESP. IGUALDAD</p>	<p>Horas de dedicación de las personas implicadas. Documentos de los Sistemas de gestión de la empresa y sus procedimientos.</p>		X	X	X			X	X	<p>Nº y tipo de sistema de gestión en el que se ha incorporado la perspectiva de género, según área. Nº y tipo de procedimientos en los que se ha incorporado la perspectiva de género según área. Nº de reuniones mantenidas con las áreas correspondientes según puesto y sexo.</p>
		12	<p>Elaboración de un informe de seguimiento anual del Plan de igualdad para valorar el grado de cumplimiento de las medidas previstas y presentar los indicadores recogidos y su evolución, así como conclusiones y propuestas de mejoras para próximos años.</p>	<p>RESP. IGUALDAD</p>	<p>Horas de dedicación de las personas implicadas. Modelo de informe anual.</p>	X	X	X	X		X	X	X	<p>Informe de seguimiento anual elaborado.</p>
		13	<p>Elaborar una Guía para la transversalización de género en las áreas de Euskotren.</p>	<p>DIRECCIÓN RRHH</p>	<p>Horas de dedicación de las personas implicadas. Guías para la transversalización de género y buenas prácticas.</p>				X				X	<p>Guía para la transversalización de género en las áreas de Euskotren elaborada.</p>

		14	Elaborar y negociar el VI Plan de igualdad de mujeres y hombres de Euskotren	DIRECCIÓN RRHH	Horas de dedicación de las personas implicadas.										X	VI Plan elaborado y negociado. Comisión negociadora creada. Nº de personas participantes de la comisión negociadora por cada parte, según sexo. Nº de horas de formación en materia de igualdad impartidas en la Comisión negociadora. Nº de reuniones mantenidas.
ÁREA 2. SELECCIÓN. CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN	2.1. Aumentar el acceso y promoción de las mujeres de la empresa a puestos y niveles en los que están infrarrepresentadas.	15	Actualización continua y aplicación de la Guía de procesos de selección interna y externa no discriminatoria 2025, en cada convocatoria interna y externa para cobertura de plazas en Euskotren. Completarla con criterios para procesos de promoción no discriminatorios. Además, se analizarán las propuestas trasladadas por la parte social de la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad.	SELECCIÓN PARTE SOCIAL DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas. Guía de procesos de selección interna y externa no discriminatoria 2025. Guía selección no discriminatoria Emakunde. Guía promoción no discriminatoria Emakunde.	X	X	X	X			X	X	X		Guía de procesos de selección interna y externa no discriminatoria 2025 actualizada. Nº, tipo y origen de actualizaciones.
		16	Evaluación de la aplicación de la Guía de procesos de selección interna y externa no discriminatoria 2025 anualmente y presentación de los resultados en la Comisión de seguimiento.	SELECCIÓN	Horas de dedicación de las personas implicadas. Modelo de registro de procesos de selección-promoción por fases.	X	X	X	X			X	X	X		Guía evaluada anualmente. Resultados de la evaluación de la guía presentados en la comisión de seguimiento.
		17	Promoción del acceso de mujeres a la contratación temporal en Euskotren a través de Lanbide. Para ello se solicitarán candidaturas tanto de mujeres como de hombres y se aplicarán acciones positivas "a igualdad de capacitación, priorizar a las	SELECCIÓN	Horas de dedicación de las personas implicadas. Ley vasca de igualdad.	X	X	X	X			X	X	X		Nº de candidaturas y contrataciones según convocatoria y sexo. Nº y tipo de acciones positivas aplicadas.

			mujeres en puestos en los que estén infrarrepresentadas".														
		18	Envío de propuestas desde igualdad sobre criterios desde la perspectiva de género en el momento de abordar el nuevo modelo de acceso a Euskotren a través del sistema de OPE.	SELECCIÓN	Horas de dedicación de las personas implicadas. Documentos de propuestas anteriores. Ley vasca de igualdad.	X						X					Nº y tipo de propuestas enviadas desde Igualdad a Selección. Nº y tipo de propuestas aplicadas al nuevo modelo de acceso a Euskotren.
	2.2. Realizar acogidas con criterios de igualdad	19	Actualización continua de los nuevos contenidos de igualdad en la documentación presentada en el proceso de acogida.	RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X			X	X	X			Nº y tipo de contenidos actualizados en el proceso de acogida.
		20	Envío de propuestas de contenidos de igualdad para una píldora formativa básica inicial para nuevas incorporaciones. Diseño de dicha píldora a realizar en los primeros meses de contrato.	COMUNICACIÓN INTERNA FORMACIÓN	Horas de dedicación de las personas implicadas. Cursos online sobre igualdad de mujeres y hombres de Euskotren. Otros cursos online de otras entidades y administraciones públicas.	X	X	X	X			X	X	X			Propuesta de contenidos de igualdad para una píldora formativa básica para nuevas incorporaciones enviada.
	2.3. Promover el empoderamiento de las mujeres de Euskotren que están en puestos de liderazgo y responsabilidad.	21	Diseño e implementación de un programa para apoyar las competencias de liderazgo de las trabajadoras en puestos de liderazgo y responsabilidad, y promover su participación en una red de apoyo interna que contribuya al empoderamiento colectivo. Recoger las buenas prácticas desarrolladas en el Gobierno Vasco y otras entidades y adaptarlas a Euskotren.	DIRECCIÓN RRHH COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Horas de dedicación de las personas implicadas. Cursos y programa para mujeres líderesas: IVAP, UPV/EHU, EUDEL, etc.									X			Programa para apoyar a las competencias de liderazgo de las trabajadoras diseñado. Programa para apoyar a las competencias de liderazgo de las trabajadoras implementado. Nº de participantes según puesto. Red de apoyo creada.

																		Nº de buenas prácticas recogidas. Nº de buenas prácticas adaptadas a Euskotren.
2.4. Realizar formación con criterios de igualdad	22	Recogida y análisis de propuestas desde la parte social de la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad para formaciones teóricas extensas.	FORMACIÓN PARTE SOCIAL DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X						Nº y tipo de propuestas recogidas y analizadas.
	23	Información sobre ofertas formativas externas para personal en activo, vinculadas a los requisitos académicos de los puestos masculinizados de Euskotren, animando y facilitando a las mujeres el acceso a las mismas.	FORMACIÓN	Horas de dedicación de las personas implicadas. Web Lanbide.	X	X	X	X		X	X	X						Nº y tipo de ofertas formativas informadas.
	24	Incorporación de criterios de igualdad en las contrataciones a profesionales y empresas proveedoras de formación (materiales con un uso no sexista e imágenes, contenidos que promueven la igualdad en el tema formativo, tratos igualitarios en los espacios formativos, etc. Enviando un mail a todas las entidades proveedoras de formación; Solicitando un informe previo de cómo incorporan dichos criterios y vigilando su cumplimiento.	FORMACIÓN	Horas de dedicación de las personas implicadas. Instrucción sobre incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres, en la contratación pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi 2024.	X	X	X	X		X	X	X						Nº y tipo de criterios de igualdad en la formación contratada a profesionales y empresas incorporados. Mail informativo enviado. Nº de profesionales y empresas proveedoras de formación que reciben el mail. Nº de informes recibidos.

2.5. Realizar formación sobre igualdad de mujeres y hombres a todo el personal para permitir la integración efectiva de la perspectiva de género en el desempeño de cada puesto y/o nivel.	25	Realización de un diagnóstico de necesidades formativas en materia de igualdad, incluyendo en el cuestionario de necesidades formativas que se pasa anualmente, preguntas sobre necesidades de formación en materia de igualdad en cada área y puesto.	FORMACIÓN RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	Diagnóstico anual de necesidades formativas en igualdad realizado.	
	26	Elaboración de un plan de formación en igualdad de mujeres y hombres anual, según puestos de trabajo y/o nivel. Inclusión de formación obligatoria y voluntaria, así como básica, intermedia y avanzada.	FORMACIÓN RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas. Planes de igualdad de Departamentos del Gobierno Vasco y otras entidades públicas y privadas.	X	X	X	X		X	X	X	Plan de formación en igualdad elaborado.	
	27	Realización de formación anual sobre nuevas masculinidades dirigida a personas trabajadoras (Gizonduz).	FORMACIÓN RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas. Servicio Gizonduz.	X	X	X	X		X	X	X	Nº de acciones formativas anuales sobre nuevas masculinidades realizadas. Nº de participantes según sexo y puesto.	
	28	Realización de formación anual en autodefensa feminista dirigida a trabajadoras.	FORMACIÓN RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas. Cursos anteriores.	X	X	X	X		X	X	X	Nº de acciones formativas anuales sobre autodefensa feminista realizadas. Nº de participantes según sexo y puesto.	
	29	Realización de formación sobre comunicación no violenta desde la perspectiva de género en el puesto de trabajo, dirigida a los espacios de negociación (comité, comisiones, etc.).	FORMACIÓN RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	Nº de acciones formativas anuales sobre comunicación no violenta realizadas. Nº de participantes según sexo y puesto.	
3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E IGUALDAD RETRIBUTIVA	3.1. Garantizar la transparencia e igualdad retributiva .	30	Elaboración del registro retributivo anual con el cálculo de las diferencias según sexo, puesto y nivel (Modelo Ministerio de igualdad).	ADMINISTRACION PERSONAL	Horas de dedicación de las personas implicadas. Excel de Registro retributivo de Euskotren extraído del SAP.	X	X	X	X		X	X	X	Registro retributivo anual elaborado. Brechas retributivas de género calculadas totales y según nivel.

		31	Creación de un grupo para el análisis de las brechas retributivas, que permita el avance en el análisis de las diferencias según sexo por cada uno de los conceptos retributivos (incluyendo el nuevo concepto retributivo "carrera profesional y evaluación del desempeño", relativo al nuevo Sistema de desarrollo profesional implantado), planteando acciones para reducirlas. Este grupo se formará en igualdad retributiva y valoración de puestos desde la perspectiva de género.	VARIAS AREAS ORGANIZACIÓN	Horas de dedicación de las personas implicadas. Herramientas y sesiones formativas deal Ministerio de Igualdad.	X	X	X	X		X	X	X	Grupo de trabajo para la igualdad retributiva creado. Nº de horas recibidas en materia de formación sobre igualdad retributiva.
4. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	4.1. Desarrollar una política para la conciliación responsable	32	Recogida de buenas prácticas de medidas de conciliación corresponsable de otras empresas del sector (a nivel estatal y europeo) y estudio de aquellas que podrían ser susceptibles de aplicación en la empresa.	ORGANIZACIÓN RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas. Buenas prácticas de la Red Kontzilia.	X		X			X		X	Nº de buenas prácticas recogidas. Nº de buenas prácticas susceptibles de aplicar en Euskotren.
		33	Realización de campaña interna para promover la Conciliación Corresponsable y los Cuidados. Y poner en valor la gestión de la conciliación, y su impacto en la gestión y afectación a terceras personas.	RESP. IGUALDAD COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Horas de dedicación de las personas implicadas.		X		X			X	X	Campaña interna para promover la conciliación corresponsable y los cuidados realizada. N y tipo de acciones realizadas.
		34	Procedimiento para la gestión de las medidas de conciliación 2025 (reducciones y adaptaciones de jornada). Evaluación del impacto de género de la aplicación de dicho procedimiento, así como de la previsión de reducciones y adaptaciones de manera desagregada según sexo.	DIRECCIÓN RRHH ORGANIZACIÓN	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	Evaluación del impacto de género realizada.

5. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	5.1. Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral	35	Realización de acciones desde la perspectiva de género dirigidas a mejorar la salud sexual y reproductiva de las trabajadoras (menstruación, menopausia, embarazo, etc.) con la participación de la parte social.	SALUD LABORAL	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X		X			X	X	Nº y tipo de acciones para mejorar la salud de las trabajadoras desde sus ciclos vitales realizadas.	
		36	Revisión y readaptación del cuestionario inicial para la historia clínica, eliminando aquellas preguntas relacionadas con la salud sexual y reproductiva.	SALUD LABORAL	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	Cuestionario revisado y readaptado.
		37	Realización de acciones desde la perspectiva de género dirigidas a mejorar la salud de las y los trabajadores de la empresa relacionadas con aquellas causas de IT que se den con mayor incidencia en uno u otro sexo.	SALUD LABORAL	Horas de dedicación de las personas implicadas.		X		X			X	X	Nº y tipo de acciones para reducir las causas de IT según sexo realizadas.
		38	Incorporación de la perspectiva de género en los contenidos de todas las formaciones, talleres, programas, etc. que se realicen desde Salud laboral.	SALUD LABORAL	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	Nº y tipo de acciones formativas, talleres o programas en los que se ha incorporado la perspectiva de género.
		39	Incorporación de la perspectiva de género en las fichas de recomendaciones preventivas que se entregan a las personas trabajadoras. Y elaborar alguna ficha específica si se precisa.	SALUD LABORAL	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	Nº y tipo de recomendaciones preventivas con la perspectiva de género incorporada. Nº y tipo de recomendaciones preventivas específicas para la salud laboral dirigida a las mujeres y/o a los hombres.
		40	Realización de formación por parte del equipo de Salud laboral sobre Salud y género, impartida por la escuela de igualdad de Emakunde u otras.	SALUD LABORAL	Horas de dedicación de las personas implicadas.		X	X				X	X	Nº y tipo de cursos formativos realizados. Nº de horas realizadas. Nº de participantes según puesto y sexo.

	5.2. Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales	41	Avanzar en la aplicación del Mapa puntos críticos en más residencias. Identificación de mejoras y aplicación de las que se estudien y consideren adecuadas.	RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X			X	X	X	Nº de residencias con el Mapa de puntos críticos aplicado. Nº y tipo de mejoras identificadas. Nº y tipo de mejoras aplicadas.
		42	Revisión de las propuestas formativas del Área de Prevención de Riesgos laborales, desde la perspectiva de género (Objetivos, contenidos, etc.). Modificar las acciones formativas en base a estas propuestas	IGUALDAD PREVENCIÓN FORMACIÓN	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	Nº y tipo de propuestas formativas de Prevención de riesgos laborales revisadas desde la perspectiva de género.
		43	Incorporación de la perspectiva de género (recogida de datos desagregados según sexo, y su análisis de género correspondiente) en la próxima Evaluación de riesgos psicosociales de 2026. Para ello, solicitar a la entidad proveedora que lo aplique.	PREVENCIÓN	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X					X			Perspectiva de género aplicada a la evaluación de riesgos psicosociales.
		44	Estudio del informe que está elaborando Osalan sobre la aplicación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y aplicación a la empresa de las recomendaciones planteadas.	PREVENCIÓN	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X					X			Informe de Osalan sobre la aplicación de la perspectiva de género en la PRL estudiado. Nº y tipo de recomendaciones de dicho informe aplicadas.
		45	Inclusión en la Evaluación de riesgos laborales, el riesgo de sufrir violencia sexual en los puestos de trabajo que se actualicen. (Art. 12, Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de Garantía Integral de Libertad sexual)	PREVENCIÓN	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	Nº y tipo de puestos con evaluación de riesgos que incorpora el riesgo de sufrir violencia sexual.
6. ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	6.1. Prevenir y atender el acoso sexual y por razón de sexo	46	Difusión periódica del protocolo para atender el acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla a través de folletos informativos y píldoras formativas, incorporar este contenido en curso de PRL de los puestos.	COMPLIANCE PREVENCIÓN	Horas de dedicación de las personas implicadas. Acoso psicológico en el trabajo diario de incidentes.	X		X			X		Nº y tipo de difusiones realizadas. Curso de PRL que incorpora la difusión del protocolo.	

		47	Formación específica para la asesoría confidencial del protocolo para atender el acoso sexual y por razón de sexo.	DIRECCIÓN RRHH	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X					X		Nº de horas formativas realizadas específica para la asesoría confidencial según sexo y puesto.
		48	Realización de una encuesta a la plantilla para valorar el grado de conocimiento del protocolo para atender el acoso sexual y por razón de sexo y la percepción de haber vivido o visto estas situaciones desde que está en marcha dicho protocolo. Se preguntará si el acoso vivido o presenciado es desde compañeros/as, superiores, personas usuarias o personal de empresas proveedoras o empresas externas.	IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas.		X					X	Encuesta realizada. Nº de respuestas según sexo.
7. COMUNICACIÓN	7.1. Realizar una comunicación igualitaria e inclusiva que vaya más allá del uso no sexista e inclusivo del lenguaje en todos los documentos y comunicaciones internas de la empresa.	49	Actualización de las pistas de un uso no sexista del lenguaje e imágenes, hacia un documento (Libro de estilo) que presente los criterios de Euskotren para realizar una comunicación igualitaria e inclusiva que abarque tanto el uso del lenguaje e imágenes, como la comunicación en las reuniones, en los equipos de trabajo, eventos y jornadas, en Web y RRSS, etc.	RESP. IGUALDAD PRENSA Y MEDIOS	Horas de dedicación de las personas implicadas. Guías y Manuales para un uso no sexista e inclusivo del lenguaje y/o una comunicación igualitaria e inclusiva, de otras entidades públicas y privadas.	X		X			X	X	Documento sobre comunicación igualitaria e inclusiva elaborado.
		50	Difusión y sensibilización en una comunicación igualitaria e inclusiva a toda la plantilla y específicamente a puestos acogida, comunicación y responsabilidad.	RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas. Documento actualizado de Euskotren para una comunicación igualitaria e inclusiva.		X		X			X	X

7.2. Sensibilizar e informar a la plantilla de la empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres en general y en el ámbito laboral.	51	Difusión de los resultados del diagnóstico 2025 y del V Plan de igualdad a la plantilla en oficinas y residencias con soportes comunicativos adecuados.	RESP. IGUALDAD COMUNICACIÓN INTERNA	Horas de dedicación de las personas implicadas. Diagnóstico sobre la situación de la igualdad en Euskotren 2025. V Plan de igualdad de Euskotren 2026-2029.	X						X			Nº y tipo de acciones de difusión sobre el diagnóstico 2025 y V Plan realizadas.
	52	Elaboración y difusión de un Boletín trimestral de noticias y recursos en materia de igualdad en Begira. Berdinbide.	RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas. Modelo plantilla BERDINBIDE. Noticias y materiales de organismos públicos y entidades privadas del ámbito de la igualdad.	X	X	X	X			X	X	X	Nº de Berdinbides realizados anualmente. Tipo de temas de los Berdinbide.
	53	Realización de campañas de sensibilización internas en los Días internaciones sobre igualdad y violencia machista: 8M, 25N, 18S, 28M, etc.	RESP. IGUALDAD COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Horas de dedicación de las personas implicadas. Noticias y materiales de campañas de organismos públicos y entidades privadas del ámbito de la igualdad.	X	X	X	X			X	X	X	Nº de campañas realizadas según días internacionales. Tipo de acciones realizadas según campaña.
	54	Disposición en Begira de un repositorio de preguntas frecuentes (FAQ), en temas de la política de la igualdad que interesen a la plantilla.	RESP. IGUALDAD COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X			X	X	X	Repositorio de preguntas frecuentes realizado según temas.
	55	Disposición en Begira de un espacio específico para la Política de igualdad y actualización permanente del mismo. Inclusión en este espacio de un Buzón de comentarios, sugerencias, etc.	RESP. IGUALDAD COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X			X	X	X	Espacio específico para la política de igualdad creado y actualizado. Existencia de un buzón de sugerencias en materia de igualdad.

														Nº y tipo de comentarios y sugerencias realizados según sexo.
		56	Elaboración de un calendario anual con contenidos de igualdad de mujeres y hombres (revisión del formato del calendario).	RESP. IGUALDAD COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	Calendario anual con contenido de igualdad elaborado.
		57	Realización de una campaña interna contra comportamientos y comentarios machistas entre las personas trabajadoras, que ponga ejemplos de estos comportamientos y modelos de buenas prácticas.	RESP. IGUALDAD COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X					X			Campaña interna contra comportamientos y comentarios machistas realizada. Nº y tipo de soportes utilizados.
		58	Difusión de un Decálogo de compromisos de las personas trabajadoras con la igualdad con opción de firma de dicho decálogo.	RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas. Documento Decálogo de compromiso de las personas trabajadoras de Euskotren con la igualdad.	X					X			Decálogo de compromisos con la igualdad difundido. Nº de personas firmantes según sexo.
	7.3. Sensibilizar e informar a las personas usuarias en materia de igualdad de mujeres y hombres y contra la violencia machista en	59	Difusión de los resultados del diagnóstico 2025 y el V Plan de igualdad a la ciudadanía, así como acciones específicas de dicho Plan a lo largo de su vigencia, a través de soportes comunicativos habituales (web, pantallas, marquesinas, soportes ETS, notas y ruedas de prensa, jornadas). Para ello desde igualdad se envían contenidos de propuestas para comunicar por estos medios.	DIRECCIÓN RRHH PRENSA Y MEDIOS	Horas de dedicación de las personas implicadas. Diagnóstico sobre la situación de la igualdad en Euskotren 2025. V Plan de igualdad de Euskotren 2026-2029.	X		X			X		X	Nº y tipo de acciones de difusión sobre el diagnóstico 2025 y V Plan realizadas.

general y en el uso del transporte público.	60	Incorporación de la perspectiva de género en las campañas comunicativas externas de la empresa que no estén relacionadas directamente con los días internacionales o con la igualdad: uso no sexista de lenguaje e imágenes, en el balance anual de datos presentar desagregados según sexo (preparar un procedimiento si se considera necesario)	<p>COMUNICACIÓN EXTERNA</p> <p>PRENSA Y MEDIOS</p> <p>RESP. IGUALDAD</p>	Horas de dedicación de las personas implicadas. Documento actualizado de Euskotren para una comunicación igualitaria e inclusiva.	X	X	X	X		X	X	X	Nº y tipo de acciones realizadas para incorporar la perspectiva de género en las campañas comunicativas externas.
	61	Actualización del espacio web para la Política de igualdad de Euskotren.	COMUNICACIÓN	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	Espacio web de Euskotren actualizado con la Política para la igualdad.
	62	Realización de una recogida anual de la participación de mujeres y hombres en todos los eventos públicos, jornadas, foros, etc. de la empresa y su análisis y propuestas correspondientes. Presentarlo a Dirección.	<p>RESP. IGUALDAD</p> <p>PRENSA Y MEDIOS</p>	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	Recogida anual de la participación de mujeres y hombres en todos los eventos públicos, jornadas, foros, etc. de la empresa realizada. Nº de personas participantes en dichos eventos según sexo y puesto. Presentación de resultados a Dirección realizada.
	63	Revisión de la encuesta de satisfacción de la clientela desde la perspectiva de género. Febrero-Marzo 2026.	RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X					X			Encuesta revisada.
	64	Elaborar materiales (o productos) para visibilizar la presencia de mujeres en Euskotren.	RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas. Asistencia técnica.		X					X		Nº y tipo de materiales elaborados.

8. DIMENSIÓN EXTERNA	8.1. Ofrecer servicios con enfoque de género	65	Recogida de las encuestas de satisfacción de la clientela desagregadas según sexo y otros factores de discriminación y analizarlos desde la perspectiva de género, planteando a partir de dichos análisis mejoras para los servicios. Incluir objetivos segregados/indicadores.	CALIDAD RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	Encuestas de satisfacción de la clientela revisadas desde la perspectiva de género. Nº y tipo de mejoras de los servicios identificadas.
		66	Recoger el grado de conocimiento y satisfacción de la clientela con la política de Igualdad en Euskotren, incorporando ítems en la encuesta que se realiza periódicamente. Cada 2 años.	CALIDAD RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X		X			X		X	Grado de conocimiento y satisfacción de la clientela con la Política de igualdad de Euskotren recogido y analizado.
		67	Recogida de las demandas realizadas en las Oficinas de atención a la clientela (OACs) según sexo, explotación y análisis desde la perspectiva de género, planteando a partir de dichos análisis mejoras para los servicios.	ATENCIÓN COMERCIAL	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	Demandas en las OACs recogidas según sexo y analizadas. Nº y tipo de mejoras planteadas.
		68	Realización de breve encuesta para recoger las situaciones con clientela que se encuentran las personas que trabajan en línea, desagregando los resultados según sexo. Analizarla en un grupo de trabajo temporal formado por igualdad, calidad, ...	ATENCIÓN COMERCIAL Y GRUPO	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X					X			Encuesta sobre situaciones con clientela que se encuentran las personas que trabajan en línea realizada, desagregada según sexo. Grupo de trabajo creado para su análisis.
		69	Recogida y estudio de buenas prácticas de otros Museos del ferrocarril para aplicar en el Museo de Euskotren. Selección de una de ellas y aplicación.	MUSEO	Horas de dedicación de las personas implicadas. Museos del ferrocarril.	X		X			X		X	Nº y tipo de buenas prácticas recogidas y estudiadas. Práctica seleccionada. Práctica aplicada.
		70	Difusión del protocolo de agresiones entre personas viajeras. Evaluación de su uso.	DIRECCIÓN RRHH	Horas de dedicación de las personas implicadas.		X					X		Nº y tipo de difusiones del protocolo de agresiones entre personas viajeras realizadas.

8.2. Realizar contrataciones con criterios de igualdad de mujeres y hombres	71	Vigilancia anual de la aplicación de los criterios de igualdad que requiere la normativa actual, en los contratos de Euskotren a través de un muestreo de contratos.	CONTRATACIÓN ASESORÍA JURÍDICA	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	Acciones de vigilancia realizadas. Nº y tipo de criterios de igualdad aplicados en los contratos.
	72	Solicitar información a las empresas proveedoras de contratos menores de las medidas de igualdad de mujeres y hombres que aplican en el servicio prestado a nuestra empresa y si disponen de plan de igualdad y protocolo para atender el acoso sexual y por razón de sexo.	CONTRATACIÓN ASESORÍA JURÍDICA	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	Información solicitada. Nº de empresas proveedoras de contratos menores a las que se solicita información sobre si disponen de plan igualdad y protocolo acoso. Nº de empresas proveedoras de contratos menores que disponen de plan igualdad y protocolo acoso.
	73	Incluir en los contratos de las empresas con trabajadores y trabajadoras a disposición de Euskotren (seguridad, mantenimiento, limpieza...), cláusulas específicas en las condiciones de contratación que posibiliten establecer medidas para la resolución de conflictos en caso de demostrarse comportamientos o conductas contrarias a los valores de igualdad.	CONTRATACIÓN ASESORÍA JURÍDICA	Horas de dedicación de las personas implicadas	X	X	X	X		X	X	X	Nº y tipo de cláusulas específicas de este tipo aplicadas en los contratos.
8.3. Mantener y mejorar la participación en redes y alianzas del entorno por la igualdad de mujeres y hombres	74	Seguir participando en Bai Sarea, DenBbora Sarea así como en otras redes por la igualdad	RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	Nº y tipo de participaciones realizadas según red. Nº de personas participantes de Euskotren según sexo y puesto.
	75	Colaboración con los proyectos en materia de igualdad de mujeres y hombres de la Fundación de ferrocarriles españoles. Envío de información de la empresa para informe anual, etc.	RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	Nº de colaboraciones realizadas.

	76	Firma del compromiso con el Pacto de País por la igualdad de mujeres y hombres y contra la violencia machista promovido por Emakunde. Para ello desarrollar el proceso de trabajo propuesto en un equipo creado para tal fin.	DIRECCIÓN RRHH	Horas de dedicación de las personas implicadas.		X						X		Pacto de País por la igualdad de mujeres y hombres firmado.
	77	Mantenimiento del reconocimiento de entidad colaboradora de Emakunde.	RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X		Reconocimiento de entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres mantenido.
	78	Valorar la solicitud del reconocimiento en conciliación corresponsable de Euskalit y Kontzilia.	CALIDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas.				X					X	Solicitud del reconocimiento de conciliación corresponsable valorada.
	79	Análisis de la Norma UNE-EN ISO 53800 de igualdad de género para su utilización como herramienta de apoyo.	CALIDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas.		X							X	Análisis de la Norma UNE-EN ISO 53800 de igualdad de género para su utilización realizado.
	80	Envío de buenas prácticas de la gestión de la igualdad en Euskotren en aquellos espacios donde se requiera.	RESP. IGUALDAD	Horas de dedicación de las personas implicadas.		X							X	Nº y tipo de buenas prácticas enviadas.
	8.4. Contribuir al reto social de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	81	Patrocinio del deporte femenino: remo, baloncesto, pelota mano u otros ámbitos además del deporte, para la promoción de la participación de las mujeres.	DIRECCIÓN ORGANIZACIÓN	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	
82		Colaboración con Emaktiva (apoyo a la mejora en la empleabilidad de mujeres en situaciones sociales difíciles).	DIRECCIÓN RRHH	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X					X				Colaboración con Emaktiva realizada, según tipo de colaboración.

		83	Colaboración con STEAM SARE de Innobask incluyendo en el catálogo anual actividades de orientación profesional con perspectiva de género.	DIRECCIÓN RRHH	Horas de dedicación de las personas implicadas.	X	X	X	X		X	X	X	Nº y tipo de actividades de colaboración en el catálogo de STEAM SARE realizada5. Nº de escolares participantes según sexo y centro educativo.
--	--	----	---	----------------	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---

8. SISTEMA DE PLANIFICACIÓN, IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y COMUNICACIÓN

8.1. Planificación e Implementación

Se va a llevar a cabo un proceso de planificación anual (Programa Operativo anual -POA-) impulsado por las personas responsables de la Política de igualdad a nivel institucional, de dirección y técnico integrado en el plan de gestión y cuadros de mando. Este POA se redactará en el primer mes del año, junto con presupuesto adscrito, y será aprobado por la Comisión de seguimiento del V Plan de igualdad. Los contenidos necesarios de esta planificación anual serán: objetivos, medidas, responsables, cronograma, indicadores.

Las estructuras implicadas en cada una de las medidas establecidas desarrollarán la implementación, teniendo en cuenta las características de cada una de las medidas previstas.

8.2. Seguimiento y evaluación

El **seguimiento** es un proceso continuo de observación, medición y análisis del desarrollo de los objetivos y medidas de las diferentes áreas para:

1. El conocimiento de:

- Qué se hace y cómo se hace.
- Grado de cumplimiento de la programación anual.
- Fortalezas y debilidades de la puesta en marcha de las medidas, de los procesos de trabajo y del modelo de gestión.

2. La toma de decisiones para:

- El reajuste de la programación anual a las necesidades observadas.
- La mejora de la implementación de las medidas, de los procesos de trabajo y del modelo de gestión.

Sus objetivos son:

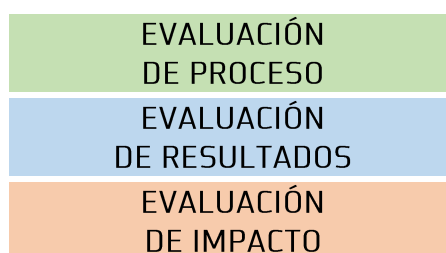
- Medir, analizar y comprobar el cumplimiento y el valor de las medidas de la programación anual.
- Mejorar y, en su caso, tomar decisiones sobre potenciales modificaciones respecto al documento inicial de la programación anual.
- Informar de la implementación de la programación anual de las diferentes actuaciones a la plantilla y a las estructuras implicadas en el I Plan para la Igualdad.

La metodología para la realización del seguimiento será la siguiente:

- Elaboración de instrumentos de recogida de información. (modelos en anexos)
- Recogida de información y explotación de la misma anualmente.
- Elaboración de informes anuales de la actuación realizada. (modelos en anexos)

El **seguimiento** se realizará en el marco de la **Comisión de seguimiento y evaluación** del Plan de igualdad. Para ello, se realizarán reuniones semestrales de cada año de vigencia del mismo Plan (enero y junio, aproximadamente), en la que desde las personas responsables se presentará un informe del seguimiento de las medidas previstas.

Por otro lado, la evaluación de este Plan para la Igualdad establece 3 niveles de evaluación:



1. Evaluación de proceso:

Se valorarán las medidas realizadas, parcialmente realizadas y no realizadas, así como qué otras medidas y acciones se han puesto en marcha que no estaban previstas. También se evaluará la participación y satisfacción de las personas implicadas, atendiendo a los indicadores de proceso establecidos en este plan.

También, al finalizar el período de implementación del Plan se realizará un informe final sobre la evaluación del grado de cumplimiento del mismo.

2. Evaluación de resultados:

Se valorará el grado de cumplimiento de los objetivos relativos a las medidas implementadas, teniendo en cuenta los indicadores de resultados establecidos en este Plan. Este nivel se abordará de manera anual y a la finalización del Plan.

3. Evaluación de impacto:

Analizará los efectos que tiene este Plan en las principales brechas de género identificadas en el diagnóstico. Y responderá a dos preguntas: ¿cómo se ha modificado la situación de los grupos destinatarios del Plan para la Igualdad? ¿cómo se ha modificado la situación de desigualdad de mujeres y hombres en los ámbitos de mejora identificados en el diagnóstico? ¿se han visto impactados otros grupos a quienes no se han dirigido las intervenciones?

Con una antelación de 6 meses a la finalización del plan, se iniciará un proceso de evaluación final basado en los informes anuales y en un sondeo entre las personas implicadas y destinatarias. Los ámbitos de la evaluación del impacto a desarrollar y operativizar en el sistema de gestión serán:

- Reducción de desigualdades ente mujeres y hombres en el personal.

- Disminución segregación vertical
- Disminución segregación horizontal
- Cambios en la valoración del personal respecto a la igualdad de mujeres y hombres
- Cambios en la cultura organizacional de la entidad
- Cambios en la imagen de la entidad
- Cambios en las relaciones externas de la entidad
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y sensibilización respecto a la igualdad de mujeres y hombres
- Etc.

Además de estos 3 niveles de evaluación este Plan tendrá en cuenta, los criterios recomendados por Emakunde para el desarrollo del proceso de evaluación de un Plan para la Igualdad. Estos criterios son los siguientes:

- Fomento de la implicación de las personas responsables de la ejecución, tanto a nivel político como técnico, desde las fases de inicio del proyecto hasta la evaluación.
- Dinamización de instrumentos de trabajo y de la coordinación de todas las estructuras que intervienen, ya que es fundamental que la evaluación no sólo sea autorreferenciada, sino que sea un trabajo conjunto de todas las personas participantes.
- Fomento de los sistemas de comunicación interna y de los flujos de relación entre las personas implicadas en la evaluación, con el fin de trabajar conjuntamente y facilitar el necesario intercambio de información.
- Diseño de procesos participativos, con el fin de que la evaluación incluya la valoración de la plantilla y de otras personas que hayan tenido relación con la implementación del Plan.
- Una vez evaluado el Plan, es conveniente dar a conocer sus resultados a través de procesos de comunicación interna y externa, intentando reflejar una imagen equilibrada que transmita tanto los logros obtenidos como los aspectos de mejora.
- Utilizar los resultados de la evaluación en la mejora de la siguiente planificación y puesta en marcha de un nuevo Plan, con el fin de mejorar los resultados alcanzados.

8.3. Comunicación

La comunicación del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres es una estrategia para el fomento de la igualdad en cualquier organización. Es esencial para visibilizarlo, y dotarlo de un rango mayor, tanto simbólico como práctico. Por ello, se integrará la comunicación interna y externa del plan y sus medidas en el Plan de comunicación de la empresa.

Este Plan de comunicación, conlleva el establecimiento de canales formales y estables de comunicación a fin de que se establezca una comunicación multidireccional. Y que defina los mensajes y contenidos que se quieren comunicar

El Plan de comunicación va a desarrollarse, en función de los dos tipos de comunicación:

1. La Comunicación Interna:

La función de la comunicación interna es dar a conocer los procesos de diseño, gestión y evaluación del plan, su grado de implantación y sus resultados.

2. La Comunicación Externa:

Tiene un doble objetivo:

- dar a conocer cómo se está trabajando en el ámbito de este Plan hacia la ciudadanía.
- compartir buenas prácticas que puedan extenderse a otras organizaciones similares y hacer de modelo en este ámbito.

Uso no sexista del lenguaje e imágenes

El plan de comunicación forma parte de la política de igualdad de la entidad, por lo tanto, es fundamental prestar atención para que todas las comunicaciones, internas y externas, realicen un uso no sexista del lenguaje e imágenes.

9. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El órgano encargado del seguimiento y evaluación será la **Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de la EUSKOTREN**, de la que formarán parte las siguientes personas:

En representación de la empresa:

- Xabier Losantos Omar, Relaciones laborales y negociación colectiva
- Henar Torres Arpón, Compliance Penal
- Ane Ugalde Garcia, Calidad
- Mikel de Gregorio Escribano, Calidad
- Eneritz Garcia Achaerandio, Gestión Social e Igualdad

En representación de la parte social:

- Aintzane Bilbao Zalbidea, ELA
- Amaia Sagredo Palacios, LAB
- Izaskun Barrena Aurrecoechea, CCOO
- Inmaculada Azevedo Goncalves, UGT
- Alex Silva Carmona, KOALIZIOA

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación
- Realizar el seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo del I Plan de Igualdad
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación
- Realizar las evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de las mujeres y de las medidas puestas en marcha y que permitan en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

Para el desarrollo, seguimiento y evaluación, esta Comisión de seguimiento celebrará al menos **2 reuniones anuales**, una en el primer mes del año para aprobar el seguimiento y evaluación del año anterior y el programa operativo del año en curso, y una segunda, en la mitad del año (junio) para realizar el seguimiento del mismo.

Las reuniones serán convocadas por la responsable de Igualdad, y se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representante. Las actas serán públicas y estarán a

disposición de quienes las requieran en un plazo no inferior a quince días naturales después de la celebración de la sesión.

Las y los componentes de la Comisión de seguimiento, garantizarán la confidencialidad de los datos que se faciliten durante este proceso, según los requerimientos que la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales plantea en estos casos.

Artículo 4. Votación

El sistema habitual de trabajo será la búsqueda de consenso. Si este, en algún caso, no es posible, se procederá a la votación, adaptándose los acuerdos y resoluciones por mayoría simple de las personas presentes que tengan derecho a voto.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, será el que se presenta a continuación.

Las modificaciones del plan se realizarán siempre, en su caso, tras someterlas a aprobación, por escrito, por todas las personas miembro de la Comisión de Seguimiento. En cualquier caso, y a fin de resolver cuantas discrepancias pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión de este Plan de Igualdad, y no habiendo avenencia en la Comisión de Seguimiento del mismo, la Dirección junto con las personas responsables, analizarán la propuesta y, en su caso, acordarán la nueva redacción por mayoría absoluta de las personas presentes.

Agotada la vía interna se recurrirá al procedimiento voluntario disponible para la solución de conflictos (PRECO).

11. ANEXOS

ANEXO 1: Glosario de términos

- **Acción positiva.**

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, art. 11).

Dentro de las acciones positivas, podemos distinguir:

Por un lado, las acciones positivas que favorecen que las mujeres puedan acceder a los recursos en las mismas condiciones que lo hacen los hombres y, para ello, se diseñan medidas temporales que faciliten su acceso a recursos como, por ejemplo, las acciones formativas dirigidas específicamente a las mujeres, dentro de la Formación Ocupacional, que promueven su incorporación y mantenimiento en el mercado laboral. Inciden en el punto de partida y en el recorrido, pero no garantizan el resultado.

Por otro lado, las acciones positivas tienen una función correctora y actúan en el punto de llegada, garantizando los resultados. Se trata de igualar la situación y posición de mujeres y hombres. Pensemos en aquellas empresas, donde se ha acordado (entre la representación de las trabajadoras y trabajadores y el empresariado) que en los procesos de selección, a igual mérito y capacidad, acceda la persona cuyo sexo esté subrepresentado en una categoría o función determinada.

- **Acoso sexual.**

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.1. de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, 23 de marzo de 2007)).

- **Acoso por razón de sexo.**

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2. de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, 23 de marzo de 2007)).

- **Brecha de género.**

Con el concepto brecha de género se hace referencia a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un determinado contexto.

- **Conciliación.**

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Sin embargo, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica "corresponsabilidad", prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

- **Corresponsabilidad.**

Concepto que va más allá de la mera "conciliación" y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo. En las políticas y planes para la igualdad la corresponsabilidad se refiere a que los hombres compartan la responsabilidad doméstica y de cuidados con las mujeres; y que por otro lado, la entidad también comparta esta responsabilidad a partir de disponer de medidas y recursos para los equipos con tal fin.

- **Representación equilibrada según sexo.**

Se define, operativamente de forma que ninguno de los dos sexos tenga una presencia mayor al 60% ni menor al 40%.

- **Desagregación de datos por sexo.**

Conlleva la recogida y desglose de datos y, de información estadística, por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

- **Discriminación Directa.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (LOIEMH, art. 6.1).

- **Discriminación Indirecta.**

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, art. 6.2).

- **Empoderamiento de las mujeres.**

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín), en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente, esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación su propia dignidad como personas.

- **Identidad de género**

La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, independientemente del sexo asignado al nacer. Es decir, es cómo una persona se identifica a sí misma como hombre, mujer o de otra manera, y puede o no coincidir con el sexo biológico.

- **Igualdad de Oportunidades**

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

- **Impacto de género**

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma, política pública o práctica de gestión en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

- **Integración de la perspectiva de género**

La consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

- **Integración de la perspectiva interseccional**

Los poderes públicos vascos han de promover un enfoque interseccional en sus políticas públicas, lo que, a los efectos de esta ley, supone tener en cuenta cómo el sexo o el género se interrelacionan e interaccionan con el resto de los factores referidos en el último apartado del artículo 3.1 en múltiples y, a menudo, simultáneos niveles, cómo se generan identidades solapadas e intersecadas, así como diferentes e interrelacionadas situaciones y ejes de poder y opresión.

- **Masculinidades igualitarias**

Las masculinidades igualitarias se refieren a modelos de masculinidad que promueven la igualdad de género y la justicia social. Estas masculinidades desafían los roles de género

tradicionales y fomentan la corresponsabilidad en el cuidado, la participación en la vida social y la igualdad en todos los ámbitos, tanto en el ámbito público como en el privado.

- **Respeto a la diversidad y a la diferencia.**

Los poderes públicos pondrán los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios grupos de mujeres y de hombres.

- **Segregación laboral por razón de sexo**

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

- **Segregación horizontal**

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos. (Véase "Segregación en el trabajo / en el empleo").

- **Segregación vertical**

Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. (Véase "Segregación en el trabajo / en el empleo").

- **Sistema sexo-género.**

Mientras el sexo hace referencia a la diferencia biológica existente entre dos individuos, el género es una construcción sociocultural, que define características emocionales, intelectuales y de comportamiento, clasificadas en femeninas y masculinas, por el hecho de pertenecer a alguno de los dos sexos.

El proceso de socialización (aprendizaje de patrones culturales y sociales que permiten integrarse en un grupo social) es diferente según el sexo, asignando modelos (culturales y sociales) diferentes para las mujeres y para los hombres, en función de lo tradicionalmente establecido para unos y otros, en función, en definitiva, de modelos impuestos. Actualmente, este sistema binario sexo (mujer-hombre) / género (femenino/masculino) es cuestionado y en redefinición desde algunos ámbitos del feminismo.

- **Transversalidad del enfoque de género.**

Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

- **Violencia machista contra las mujeres.**

La violencia machista contra las mujeres es una violación de los derechos humanos, un problema social y de salud pública de primer orden y una manifestación de las desiguales relaciones de poder y de la discriminación contra las mujeres que desempeña, además, la función social de perpetuar las desigualdades estructurales que existen en función del género. Abarca toda violencia que se ejerza contra las mujeres, incluidas las niñas y adolescentes y las mujeres transexuales, por el hecho de ser mujeres, o que les afecte de forma desproporcionada, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia se puede ejercer tanto por acción como por omisión, y los medios para ejercerla pueden ser físicos, psicológicos o económicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, que tengan como resultado un daño, sufrimiento o perjuicio físico, sexual, psicológico, social, socioeconómico o patrimonial.

Constituyen violencia machista contra las mujeres la violencia en la pareja o expareja, la intrafamiliar, la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, los matrimonios forzosos y otras prácticas tradicionales perjudiciales, la coacción o privación arbitraria de libertad, la tortura, la violencia institucional, el acoso, la violencia política de género, la violencia digital y en redes sociales, la obstétrica, la vulneración de los derechos sexuales y reproductivos, así como cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres y niñas que se halle prevista en los tratados internacionales, en el Código Penal español o en la normativa estatal o autonómica. Todo ello, independientemente de que se produzcan en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye, pero no se limita a, los ámbitos familiar, laboral, educativo, sanitario, deportivo y comunitario, los medios de comunicación, los espacios de ocio y festivos y el entorno virtual.

ANEXO 2: Ficha de seguimiento para cada medida

MEDIDA			
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE			
FECHA IMPLANTACIÓN			
FECHA DE SEGUIMIENTO			
CUMPLIMENTADO POR			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
TRASLADAR LOS INDICADORES INCLUIDOS EN LA FICHA DE MEDIDAS			
INDICADORES DE RESULTADO			
NIVEL DE EJECUCIÓN	No realizada	Parcialmente realizada	Realizada
INDICAR EL MOTIVO POR EL QUE LA MEDIDA NO SE HA INICIADO O COMPLETADO TOTALMENTE	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos (especificar)		
VALORACIÓN DEL PROCESO			
ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS ASIGNADOS			
DIFICULTADES Y BARRERAS ENCONTRADAS PARA LA IMPLANTACIÓN			
SOLUCIONES ADOPTADAS (EN SU CASO)			
INDICADORES DE IMPACTO			
REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES			
MEJORAS PRODUCIDAS			
PROPUESTAS DE FUTURO			
DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DE LA EJECUCIÓN DE LA MEDIDA (EVIDENCIAS)			

ANEXO 3: Cuestionario e Informe de seguimiento anual

CUESTIONARIO PARA EL SEGUIMIENTO ANUAL

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Los indicadores sirven para medir los avances?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la entidad? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la entidad? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

INFORME DE SEGUIMIENTO ANUAL

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Órgano/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas de seguimiento de medidas.

3. Información sobre el proceso e impacto

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

(Resumen de cuestionario de seguimiento relativo al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos)

4. Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y clima empresarial.
- Corrección de desigualdades.

(Resumen de cuestionario de seguimiento relativo al impacto)

5. Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.

6. Indicadores clave

7. PROPUESTAS de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas para siguientes ejercicios, si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

ANEXO 4: Informe para la evaluación final

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de los informes de seguimiento anuales.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de los cuestionarios anuales realizados por la comisión de seguimiento.
- Valoración general del periodo de referencia respecto a:

Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de cumplimiento de medidas identificadas para nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la entidad con la igualdad			

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el			
El presupuesto previsto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la entidad?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen			

Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas, como en la gestión y clima empresarial.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Este V Plan para la igualdad de mujeres y hombres 2026-2029 de EUSKOTREN, queda aprobado por la Comisión Negociadora de dicho plan, el 10 de marzo de 2026.