

# **Gazteriaren Foru Erakundearen I. Berdintasun Plana**

## **Indarraldia:**

**2022ko otsailaren 23tik 2025eko otsailaren 23ra**

## **Aurkibidea:**

- 1.** *Berdintasun Plana sinatu duten alderdiak*
- 2.** *Enpresaren datuak: langile, lurralde eta denbora eremua*
- 3.** *Enpresaren egoeraren diagnostikoari buruzko txostena*
- 4.** *Ordainsarien kontu ikuskapenaren emaitza*
- 5.** *Planaren helburuak: kuantitatiboak eta kualitatiboak*
- 6.** *Neurri zehatzak: ekintzak*
- 7.** *Neurriak ezarri, ebaluatu eta haien jarraipena egiteko baliabide materialen eta giza baliabideen identifikazioa*
- 8.** *Berdintasun Planaren neurriak ezarri, ebaluatu eta haien jarraipena egiteko jarduketan egutegia*
- 9.** *Jarraipena, ebaluazioa eta aldizkako berrikuspenean egiteko sistemak*
- 10.** *Berdintasun Planaren jarraipena, ebaluazioa eta aldizkako berrikuspenean egiteaz arduratuko den batzordearen eraketa eta funtzionamendua*
- 11.** *Plana aldatzeko prozedura, ezarpenean, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean sor litezkeen desadostasunak konpontzeko prozedura barne hartuta, baldin eta legezko araudiak edo araudi konbentzionalak hura egokitzen ez badu*

**12.**Aurrekontua

**13.**Berdintasun Planaren arduraduna

**14.**Berdintasun Planaren onespena

## **1. BERDINTASUN PLANA SINATU DUTEN ALDERDIAK**

Berdintasun plan hau enpresak berdintasunean, enpleguaren kalitatean eta aniztasunarekiko errespetuan oinarritutako lan harremanak garatzeko duen konpromisoaren emaitza da, eta honako arau hauek betetzea da asmoa: **3/2007 Lege Organikoa**, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunari buruzkoa; **6/2019 Errege Lege Dekretua**, martxoaren 1ekoa, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko presako neurriena; **901/2020 Errege Dekretua**, urriaren 13koa, berdintasun planak eta beren erregistroa arautzen dituenak, eta **902/2020 Errege Dekretua**, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen soldata berdintasunari buruzkoa.

Honako hau da Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunari buruzko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren helburua:

*«Emakumeen eta gizonen tratu eta aukera berdintasunaren printzipioa eraginkorra egitea; zehazki, emakumeen diskriminazioa desagerraraziz, emakumeen inguruabarra edo egoera edozein izanik ere, bizitzaren eremu guztietan eta, bereziki, eremu politikoan, zibilean, lanekoan, ekonomikoan, sozialean eta kulturean».*

GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEAREN Zuzendaritzak, langileen ordezkariarekin batera, berdintasun plan hau negoziatu eta hitzartu du, lege esparrutik nahiz konpromisotik abiatuta. Hala, bada, Zuzendaritza eta langile taldea elkarrekin inplikatur gero, Berdintasun Plana lan giro ona sustatzeko eta emakume nahiz gizon langile guztien bizi kalitatea hobetzeko tresna eraginkorra izatea lortuko da.

Enpresan berdintasun plan bat ezartzeko, ezinbestekoa da **langile talde osoa** inplikatur egotea.

**GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEAN:**

- **Emakumeen eta gizonen tratu eta aukera berdintasuna integratuko duten politikak ezarri eta garatzeko konpromisoa sinatu du Zuzendaritzak.**

Ana Rosa López de Uralde Gómez – Zuzendari-kudeatzailea

- **Negoiazio Batzordea eratu da**

**Enpresatik:**

Ana Rosa López de Uralde Gómez – Zuzendari-kudeatzailea -  
*Presidentetza*

Iratxe Portilla Najera – Gazteriaren Foru Erakundearen Gazteriaren  
Ataleko teknikaria

**Langileen ordezkarietatik:**

Joseba Pérez Hernández – Aterpetxeko administraria - ELA sindikatua  
Joseba Álvarez Muñoz – Ur kiroletako espezialista – LAB sindikatua -  
*Idazkaritza*

Negoiazio Batzordearen barruan, honako hauek osatzen dute  
**langileen alderdia:**

Langileen bi ordezkari, sindikatu hauetakoak:

-1 LAB  
-1 ELA

**GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEAN**, bost ordezkari osatzen dute  
sindikatuaren ordezkariak:

-4 gizon - ELA  
-Gizon 1 - LAB

## **2. ENPRESAREN DATUAK: LANGILE, LURRALDE ETA DENBORA EREMUA**

**Sozietatearen izena:**

GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEA

**IFK:**

P-5100001F

**Helbidea:**

Landazuri kalea 3, beheka 01008 Vitoria-Gasteiz (Araba)

**Telefono zenbakia:**

945 181 988

**Web:**

<https://gazteria.araba.eus/eu/hasiera>

**Jarduera:**

Arabako Foru Aldundiak gazteriaren inguruan taxutzen dituen politikak kudeatzea

**Langile eremua:**

Enpresak 2021eko abenduaren 31ko datu hauek eman dizkigu:

*Langile taldea guztira:*

- o Langile taldeko pertsonen kopurua: 55
- o Langile taldeko emakumeen kopurua: 28 % 50,91
- o Langile taldeko gizonen kopurua: 27 % 49,09

**Lurralde eremua:**

*Lantokia:* Lau lantoki: Barriako aterpetxea, Espejoko aterpetxea, Zuhatza Irlako aterpetxea eta Gasteizko zerbitzu nagusiak.

**Berdintasun Planaren indarraldia:**

2022ko otsailaren 23tik 2025eko otsailaren 23ra

### **3. ENPRESAREN EGOERAREN DIAGNOSTIKOARI BURUZKO TXOSTENA - ONDORIOAK**

Enpresak 2021eko abenduaren 31ko datuak eman ondoren, hasierako diagnostikoa egin genuen, GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEAK emakumeen eta gizonen aukera berdintasunean duen benetako egoera ezagutzeko, eta 2022ko otsailaren 11n aurkeztu genion Negoziazio Batzordeari. Bada, honako hauek dira hasierako diagnostiko horren ondorio nagusiak:

- Langile taldearen **% 50,91 emakumeak** dira, eta **% 49,09 gizonak**.
- **Langileen % 60k 50 urte baino gehiago** dauzkate; % 60 horretan, **% 29,09 emakumeak** dira, eta **% 30,91 gizonak**.
- Organigrama aztertuta, honako hau ikusi dugu:
  - o Zuzendari kudeatzailea emakumea da (izendapen politikoko lanpostua)
  - o Idazkaritza Teknikoko burua gizona da.
  - o Bitarteko agintarien lau lanpostuetan, bi emakume eta bi gizon daude.

- Gaur egun, garbiketako lanpostuan emakumeak daude, baina koiunturala da; 2022an, Aterpetxeen Zuzendaritzan emakumeak bakarrik daude.

Hortaz, lanbide-kategoria edo -talde baxuenetan emakumeak ez dira gehiengoa, ezta gizonak lanbide-kategoria edo -talde altuenetan gehiengoa ere; lan-baldintzetan, ez dago desberdintasunik gizonen eta emakumeen artean.

- Organo eta batzorde nagusietako kideak honako hauek dira:
  - Maila estrategiko eta taktikoan, hiru emakume eta hiru gizon.
  - Ordezkaritza sindikalean, bost gizon.
  - Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordean, gizon bat.
  - Administrazioko organoetan, bi emakume eta lau gizon.
- Emakume gutxiago daude administrazioko organoetan, ordezkaritza sindikalean eta Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordean, gizonak baitira gehiengoa.
- Gaur egungo mailak:

*Maila estrategikoa, gaur egun:*

- Langile taldetik, **emakumeen % 1,82** daude maila honetan, eta **gizonen % 0**.

*Maila taktikoa, gaur egun:*

- Langile taldetik, **emakumeen % 3,64** daude maila honetan, eta **gizonen % 5,45**.

*Maila operatiboan, gaur egun:*

- Teknikoan: Langile taldetik, **emakumeen % 9,09** daude maila honetan, eta **gizonen % 1,82**.
- Administraziokoan: Langile taldetik, **emakumeen % 7,27** daude maila honetan, eta **gizonen % 5,45**.
- Langileenean: Langile taldetik, **emakumeen % 29,09** daude maila honetan, eta **gizonen % 36,37**.

Azken lau urteetan, **19 kontratazio** egin dira: % 57,89 emakumeak, eta % 42,11 gizonak. Bestetik, azken urteetan **lau maila-igoera** egin dira: % 75 emakumeak, eta % 25 gizonak.

- **Arabako Foru Aldundiaren organismo autonomoa** denez, Gobernu Kontseiluak onetsi behar ditu hautapen prozesuen deialdiak; langile finkoen hautapen prozesuak oposizio-lehiaketa bidez egiten dira, eta aldi baterako langileenak lan poltsen edo Lanbideko argitalpenen bidez.
- Prestakuntza Plan bat dago, eta lanorduetan egiten da beti.
- Laneko Arriskuak Prebenitzeko Plan bat daukate; bertan, lanpostuaren arabera ebaluazioak egiten dira, generoa kontuan hartu gabe.
- Lan baldintzak:
  - Lanaldi osoko kontratu mugagabea: 25 emakume eta 25 gizon.

- Lanaldi osoko aldi baterako kontratua: 3 emakume eta 2 gizon.
- Enpresak ordainsarien erregistroa, puntuatutako lanpostuen balorazioa eta soldataren kontu ikuskapena ditu.
- Gizon batek aitatasun baimena dauka; emakume batek amatasun baimena dauka, eta bi emakumek lan murrizketa daukate, legezko zaintzarengatik.
- Ez dago hizkuntza ez-sexista erabiltzeko politika argirik.

#### **4. ORDAINSARIEN KONTU IKUSKAPENAREN EMAITZAK**

Negoiazio Batzordeak egin du ordainsarien kontu ikuskapena, eta 2022ko otsailaren 4an sinatu zuten kide guztiek.

Kontu ikuskapen horrek 3 urteko indarraldia dauka, berori biltzen duen Berdintasun Planaren berbera.

Enpresako ordainsarien sistemak –zeharka eta osorik– ordainsarien arloan emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioa benetan ezartzen ote duen egiaztatzeko behar den informazioa eskuratzea da helburua. Halaber, premiak zehazten laguntzen du, dauden edo sor daitezkeen oztopoak eta zailtasunak saihestu, zuzendu eta prebenitzeko, ordainsarietan berdintasuna berma dadin eta ordainsarien sistemaren gardentasuna eta jarraipena ziurta daitezen.

Helburu horretarako, honako hauek dauzkagu:

**Lanpostuen balorazioa:** GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEAK prozedura kuantitatibo bat erabili du, eta 0tik 75era baloratu ditu lanpostuak, faktore izendatutako hainbat irizpideren arabera (faktore horiek aurretik hautatzen dira, eta argi eta garbi definituta daude).

Enpresan, 21 lanpostu definitu dira.

**Lanpostuen balorazioa** aztertuta ateratako ondorioak:

- Zuzena da.

**Ordainsarien erregistroa:** GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEAK ordainsarien erregistroa egin du, eta, bertan, lanbide-kategoria bakoitzak kontzeptu bakoitzarengatik benetan jasotakoaren batez besteko aritmetikoa eta erdiko balioa jasotzen dira, sexuaren arabera behar bezala banakatuta.

Informazioa ordainsariaren izaeraren arabera bereizita dago, oinarritzko soldata eta soldata osagarriak nahiz soldatatik kanpoko osagarriak barne hartuta.

**Ordainsarien erregistroa** aztertuta ateratako ondorioak:

- Zuzena da.

Ordainsarien multzoan, ez dago soldata arrakalarik; gizonen eta emakumeen batez besteko soldaten artean, % 0,74ko aldea besterik ez dago.

Lanpostuen araberako soldata arrakala:

Soldata arrakala dago, kasu honetan emakumeen aldekoa, garbiketa eta zerbitzuetako espezialistaren lanpostuan. Izan ere, 2021ean, 11 emakumek eta gizon bakarrak egin zuten lan lanpostu horretan, aldi baterako. Aldi baterako lanpostua denez, ez dute antzintasunik sortzen, eta gainerako emakumeek ordainsari altua daukate arrazoi horrengatik: horixe da aldea egoteko arrazoia.

**Beraz, ondorioztatu dugunez, GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEAK lanpostuen balorazio objektibo eta ez-diskriminatzailea egin eta ezarri du, lanpostuak alderatzeko. Halaber, ordainsarien erregistroa dauka, eta bertan ez da soldata-arrakalarik ikusi.**

Puntu honetan, 5. hobekuntza-ekintza egin behar da (Planaren hiru urteko indarraldian egin behar diren gainerako ekintzekin batera sartu dugu).

## **5. PLANAREN HELBURUAK: KUALITATIBOAK ETA KUANTITATIBOAK**

### **a) Kualitatiboak:**

- Emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioa babestu eta benetan aplika dadin sustatzea, lan eremuko maila guztietara aukera beretan sartzeko eta profesionalki garatzeko aukera bermatuz.
- Emakumeei eta gizonei enpresako kategoria eta sail guztietara sartzea ahalbidetzea.
- Enpresaren kudeaketan genero ikuspegia sartzea.
- Berdintasun eta aniztasun gaietan sentsibilizatzea.
- Enpresako langile taldeko kideei lana eta familia bateragarri egiten laguntzea.
- Emakumeek eta gizonek soldata bera jasotzen dutela bermatzea balio berbera duten lanetan.
- Sexu jazarpena, jazarpen morala eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko protokoloa langile guztien artean zabaltzea.
- Langile guztiak tratu eta aukera berdintasunean prestatu eta sentsibilizatzea, maila espezifikoekin, enpresan duten eraginaren arabera.

- Emakumeen eta gizonen aukera berdintasuna enpresaren funtsezko balio bihurtzea.
- Enpresako erantzukizun sozialeko ekintzetan berdintasun printzipioa sartzea.
- Enpresaren barne eta kanpo komunikazioetan hizkuntza inklusiboa erabiltzen dela ziurtatzea.
- Genero indarkeriaren biktima diren emakumeei lan baldintza espezifikoak ziurtatzea.
- Laneko arriskuen ebaluazioan eta prebentzioan genero ikuspegia sartzen dela bermatzea.

#### **b) Kuantitatiboak:**

- Batzordeetan emakumeen kopurua areagotzea.
- Langile guztiak berdintasunean prestatzea.
- Kontziliazio neurri gehiago baloratzea, hitzarmenean jasotzen direnetik harago.
- Lanpostuen balorazioak egokitasun, osotasun eta objektibotasun irizpideekin berrikustea, puntuazioekin.
- Emakumeen eta gizonen soldaten politika sistematikoki zaintzea, ordainsari gaietan berdintasuna bermatzeko.

## **6. NEURRI ZEHATZAK: EKINTZAK**

**Negoiazio Batzordearen 2022ko otsailaren 11ko bileraren ondoren, GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEAREN I. Berdintasun Plan honetan sustatu nahi diren ekintzak jardun-arloen arabera banatu dira:**

**JARDUN-ARLOA – HAUTAPEN ETA KONTRATAZIO PROZESUA** (bilketa, hautapena eta kontratazioa)

*1. ekintza.* Enplegu eskaintzak iragartzen direnean lanpostua hizkuntza ez-sexistarekin izendatzea. Deialdi, eskaintza eta argitalpenetan hizkuntza ez-sexista erabiltzen dela zaintzea.

**JARDUN-ARLOA – LANBIDE SAILKAPENA**

*2. ekintza.* Hobetzeko dauden arloak eta hutsuneak identifikatzea, lanpostuen etorkizuneko balorazioari begira.

**JARDUN-ARLOA – PRESTAKUNTZA**

*3. ekintza.* Berdintasun arloko prestakuntza ematea.



#### **JARDUN-ARLOA – LANBIDE SUSTAPENA ETA KARRERA GARAPENA**

4. *ekintza*. Lanpostu hutsak kanpo deialdien bidez edo enpresakoak ez diren langileen bidez bete aurretik, langile guztiei barne sustapenerako bidea ematea.

#### **JARDUN-ARLOA – LAN BALDINTZAK - SOLDATEN KONTU IKUSKAPENA**

5. *ekintza*. Urteko ordainsarien erregistroa eta analisisa egitea. Egon litezkeen soldata arrakalak detektatzea.

(proposamena: kontu ikuskapena)

#### **JARDUN-ARLOA – NORBERAREN BIZITZA, FAMILIA ETA LANEKO ESKUBIDEEN ERABILERA ERANTZUNKIDEA**

6. *ekintza*. Hitzarmenean jasotzen diren kontziliazio neurriak enpresan lan egiten duten langile guztiei bermatzea, kontratuzko harremana edozein izanik ere.

#### **JARDUN-ARLOA – EMAKUMEEN ORDEZKARITZA TXIKIA**

7. *ekintza*. Enpresako batzordeetan emakume gehiagok parte har dezaten sustatzea.

#### **JARDUN-ARLOA – ORDAINSARIAK**

8. *ekintza*. Emakumeen eta gizonen soldata politika sistematikoki zaintzea, ordainsari gaietan berdintasuna bermatzeko.

#### **JARDUN-ARLOA – SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAGATIKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA**

9. *ekintza*. Protokoloaren berri ematea, langile guztiei bideratutako sentsibilizazio-kanpainak eginda, identifikazioari, prebentzioari eta salaketari begira.

#### **JARDUN-ARLOA – LANEKO OSASUNA**

10. *ekintza*. Arriskuen ebaluazioetan eta laneko istripuei nahiz absentismoari buruzko txosten eta analisisetan genero ikuspegia sartzea.

#### **JARDUN-ARLOA – GENERO INDARKERIA**

11. *ekintza*. Sentsibilizatzea, genero indarkeriaren biktima diren emakume eta gizon langileak salaketa jartzera animatuz.

*12. ekintza.* Gazteek indarkeriak ezagutu eta haiei aurre egin ahal izateko tresnak prestatzea eta zabaltzea.

### **JARDUN-ARLOA – KOMUNIKAZIO ETA HIZKUNTZA EZ-SEXISTA**

*13. ekintza.* Enpresan berdintasun plan bat dagoela iragartzea.

**Ondoren, ekintza bakoitzaren fitxak erantsi dira.**

## **7. NEURRIAK EZARRI, EBALUATU ETA HAIEN JARRAIPENA EGITEKO BALIABIDE MATORIALEN ETA GIZA BALIABIDEEN IDENTIFIKAZIOA**

## **EKINTZAREN ZK.: 1**

### **ARLOA: HAUTAPEN ETA KONTRATAZIO PROZESUA**

Datak 2023ko iraila Hasiera Amaiera\* \*Aurreikusita egongo balitz

**XEDEAK:** Emakume eta gizonen kopurua areagotzea ordezkari txikia duten kategorietan

**EKINTZAK/NEURRIAK:** Enplegu eskaintzak iragartzen direnean lanpostua hizkuntza ez-sexistarekin izendatzea Deialdi, eskaintza eta argitalpenetan hizkuntza ez-sexista erabiltzen dela zaintzea

#### **Jarraipen- eta ebaluazio-mekanismoak. Adierazleak**

1. Enplegu eskaintza eta deialdietako betekizun guztiak aukera berdintasunaren ikuspegitik berrikustea, argitaratu aurretik, eta, hala badagokio, aldatzea BAI/EZ
2. Hautapen proba guztiak aukera berdintasunaren ikuspegitik berrikustea, argitaratu aurretik, eta, hala badagokio, aldatzea BAI/EZ
3. Eskaintzako lanpostuen kopurua, lanpostuetarako izangaien kopurua eta kontratatuen kopurua sexuaren arabera ematea (mailaz maila)

#### **Ekintzaren hartzaileak**

1. Enpresak kontratatu dezan hautapen prozesura aurkezten direnak

#### **Langile arduradunak**

1. Zuzendaritza
2. Giza Baliabideen Saila

#### **Eragindako langileak (markatu X-rekin)**

Zuzendariak

Bitarteko langileak

Teknikariak

Administrariak

Langileak

#### **Ekintza egiteko aurreikusi diren baliabideak eta materialak**

#### **Hedapen mekanismoak. Komunikazioa**

Egokitzen denaren arabera

#### **Iruzkinak**

## **EKINTZAREN ZK.: 2**

### **LANBIDE SAILKAPENA**

Lanbideak sailkatzeko sisteman, katalogazioan eta lanpostuen balorazioan berdintasun printzipioa bermatzea, diskriminatzaileak ez diren irizpideekin

Hobetzeko dauden arloak eta hutsuneak identifikatzea, lanpostuen etorkizuneko balorazioari begira

1. Lanpostu guztien balorazioak egokitasun, osotasun eta objektibotasun irizpideekin berrikustea BAI/EZ
  2. Hobetzeko dauden arloak eta hutsuneak identifikatzea BAI/EZ
  3. Lanpostuen balorazio berriari hobekuntzak egitea BAI/EZ
- . Langile guztiak

## **Langile arduradunak**

### **Langile parte-hartzaileak**

. Enpresak gaur egun dituen lanpostuen balorazioa

## **EKINTZAREN ZK.: 3**

### **PRESTAKUNTZA**

Aukera berdintasunaren kultura langile guztiengana hedatzea eta emakumeak profesionalki garatzea baldintzatzen duten estereotipoak alboratzea

Langile guztiak berdintasun gaietan prestatzea

1. Langile guztiak berdintasun gaietan prestatzea BAI/EZ
2. Berdintasun gaietan prestatutako pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita

. Langile guztiak

1. Barne komunikabideak
2. Prestakuntza gela edo telematikoa

## **EKINTZAREN ZK.: 4**

### **LANBIDE SUSTAPENA ETA KARRERA GARAPENA**

Emakumeen eta gizonen sustapena maila guztietan bultzatuko duten ekintzak egitea  
Emakumeak eta gizonak lanpostu jakin batzuetara iristea galarazten duten oztopo tradizionalak kentzea

1. Lanpostu hutsak kanpo deialdien bidez edo enpresakoak ez diren langileen bidez bete aurretik, langile guztiei barne sustapenerako bidea ematea
1. Azken urteetako maila igoeren berrikuspen objektiboa egitea eta lanpostuak barneko langileekin ez betetzeko arrazoiak aztertzea BAI/EZ
2. Lanpostu huts guztiak berrikustea (daudenean) eta barne sustapenerako aukera baloratzea BAI/EZ
3. Urtero mailaz igotzen diren pertsonen kopurua eta ehunekoa, sexuaren eta mailaren arabera banakatuta BAI/EZ

## **EKINTZAREN ZK.: 5**

### **LAN BALDINTZAK**

Sexuaren arabera soldatan desberdintasunik ez dagoela ziurtatzea

Soldaten kontu ikuskapena egin ondoren, honako ekintza hau egitea erabaki da:

Urteko ordainsarien erregistroa eta analisisa egitea Egon litezkeen soldata arrakalak detektatzea

1. Urteko ordainsarien erregistroa berrikustea eta soldata arrakalak detektatzea (baldin badaude) BAI/EZ
2. GFEn langileek ordainsarrietan kalterik izan badute, kalte horiek konpontzeko neurri zehatzak aztertu, detektatu eta ezartzea BAI/EZ

1. Idazkaritza Teknikoko burua
2. Negoziazio Batzordea

1. Lanpostuen eta lanbide kategorien balorazioa
2. Ordainsarien erregistroa

### **EKINTZAREN ZK.: 6**

#### **ARLOA: NORBERAREN BIZITZA, FAMILIA ETA LANEKO ESKUBIDEEN ERABILERA ERANTZUNKIDEA**

Norberaren bizitza, familia eta lana modu erantzunkidean baliatzeko neurrien erabilera erraztea langile guztiei

Hitzarmenean jasotzen diren kontziliazio neurriak enpresan lan egiten duten langile guztiei bermatzea, kontratuzko harremana edozein izanik ere

1. Langile guztiek neurri horiek erabili ahal izatea erabakitzea, beren kontratua edozein izanik ere BAI/EZ
2. Dauden kontziliazio neurri guztiak jasoko dituen komunikazio plan bat egitea langile guztientzat BAI/EZ

3. Langile guztiei begirako komunikazio plana gauzatzea BAI/EZ

4. Komunikazioaren ondoren neurriak baliatzen dituzten pertsonen kopurua, sexuaren eta kontratu motaren arabera banakatuta

- . Zuzendaritza
2. Komunikazio Saila

. Barne komunikabideak

### **EKINTZAREN ZK.: 7**

#### **ARLOA: EMAKUMEEN ORDEZKARITZA TXIKIA**

Enpresako maila guztietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua egon dadin bermatzea (segregazio bertikal eta/edo horizontala kentzea)

1. Enpresako batzordeetan emakume gehiagok parte har dezaten sustatzea

1. Enpresako batzordeak eta haien eraketa identifikatzea (bakoitzean parte hartzen duten emakume eta gizonak) BAI/EZ

2. Batzordeak berriro behar direnean, sentsibilizazio-kanpainak diseinatzea, emakumeengan arreta berezia jarriz, lanpostu horietarako aurkez daitezkeen BAI/EZ

3. Kanpainak egitea BAI/EZ

1. Zuzendaritza

2. Enpresa batzordea

### **EKINTZAREN ZK.: 8**

#### **ARLOA: ORDAINSARIAK**

Lan berdinetan nahiz balio bereko lanetan soldata berdintasunaren printzipioa bermatzea

1. Emakumeen eta gizonen soldata politika sistematikoki zaintzea, soldata berdintasuna bermatzeko

### **5. EKINTZAREKIN BATERA**

1. Soldaten erregistroa urtero egitea BAI/EZ

2. Ordainsari guztiak berrikustea eta, soldata arrakalak baldin badaude, desberdintasunak detektatzea BAI/EZ

3. Ordainsarrietan desberdintasunak badaude, horien arrazoiak aztertzea eta neurri zuzentzaileak ezartzea BAI/EZ

4. Desberdinkeraren bat hauteman bada, ezarritako neurrien kopurua

Ordainsarien erregistroa eta lanpostuen balorazioa

### **EKINTZAREN ZK.: 9**

#### **ARLOA: SEXU JAZARPENAREN ETA SEXUAGATIKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA**

Lan ingurune segurua bermatzea, sexu jazarpenik eta sexuagatiko jazarpenik gabea

Protokoloaren berri ematea, langile guztiei zuzendutako sentsibilizazio-kanpainak eginda, identifikazioari, prebentzioari eta salaketari begira

1. Langile guztiei begirako komunikazio plana egitea BAI/EZ

2. Komunikazio plana gauzatzea BAI/EZ

1. Zuzendaritza
2. Giza Baliabideen Saila
3. Komunikazio Saila

### **EKINTZAREN ZK.: 10**

#### **ARLOA: LANEKO OSASUNA**

Laneko arriskuen prebentzioaren kudeaketan (segurtasuna, ergonomia, higiena...) tratu berdintasunaren ikuspegia sartzea, genero ikuspegitik abiatuta

1. Arriskuen ebaluazioetan eta laneko istripuei nahiz absentismoari buruzko txosten eta analisietan genero ikuspegia sartzea

1. Arriskuen ebaluazioak genero ikuspegitik berrikustea BAI/EZ
2. Laneko arriskuen gaur egungo ebaluazioetan eta ebaluazio berrietan genero ikuspegia txertatzea BAI/EZ
3. Laneko istripuei nahiz absentismoari buruzko txosten eta analisietan genero ikuspegia sartzea BAI/EZ

1. Laneko Arriskuak Prebenitzeko Zerbitzua
2. Prebentzio Batzordea
3. Giza Baliabideen Saila

1. Laneko istripuei nahiz absentismoari buruzko txosten eta analisiak
2. Laneko arriskuen ebaluazioak

### **EKINTZAREN ZK.: 11**

#### **ARLOA: GENERO INDARKERIA**

Enpresako langileak genero indarkeriaren inguruan sentsibilizatzea

Sentsibilizatzea, genero indarkeriaren biktima diren emakume eta gizon langileak salaketa jartzera animatuz

1. Komunikazio plan bat egitea, genero indarkeriaren biktima diren emakume eta gizon langileak salaketa jartzera animatzeko BAI/EZ
2. Komunikazio plan hori gauzatzea BAI/EZ

1. Gizarteari oro har



## 2. Langile guztiei

1. Zuzendaritza
2. Komunikazio Saila

1. Dauden komunikazio euskarri guztiak

### **EKINTZAREN ZK.: 12**

#### **ARLOA: GENERO INDARKERIA**

Gizartean oro har eta gazteen artean bereziki genero indarkeria saihestea

Gazteek indarkeriak ezagutu eta haiei aurre egin ahal izateko tresnak prestatzea eta zabaltzea

1. Kanpoko komunikazio euskarri egokienak identifikatzea BAI/EZ
2. Gazteei begirako komunikazio plan bat egitea BAI/EZ
3. Komunikazio plana gauzatzea BAI/EZ

1. Gazte guztiei

1. Komunikazio Saila
2. Giza Baliabideen Saila

1. Dauden komunikazio euskarri guztiak

Enpresak kanpo eta barne mailan dauzkan guztiak

### **EKINTZAREN ZK.: 13**

#### **ARLOA: KOMUNIKAZIO ETA HIZKUNTZA EZ-SEXISTA**

Kanpo eta barne komunikazioak emakumeen eta gizonen berdintasunezko irudia sustatzen duela ziurtatzea

Enpresan berdintasun plan bat dagoela iragartzea

1. Barne mailako komunikazio plan bat egitea, Berdintasun Planaren emaitzen berri emateko BAI/EZ
2. Komunikazio plana gauzatzea BAI/EZ
3. Kanpoko komunikazio euskarriak identifikatzea BAI/EZ
4. Hautatzen diren kanpoko komunikazio euskarrietan Berdintasun Plana dagoela eta enpresak berdintasunarekin konpromisoa daukala iragartzea BAI/EZ

Langile guztiei

## **8. BERDINTASUN PLANAREN NEURRIAK EZARRI, EBALUATU ETA HAIEN JARRAIPENA EGITEKO JARDUKETEN EGUTEGIA**

### **EZARTZEN HASI:**

Aldiak Aurreikusitako ekintzak I. hiruhi. II. hiruhi. III. hiruhi. IV. hiruhi.

### **JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA:**

Lau hilez behin egiten dira (ekainean, urrian eta otsailean)

## **9. JARRAIPENA, EBALUAZIOA ETA ALDIZKAKO BERRIKUSPENA EGITEKO SISTEMAK**

Negoiazio Batzordeak Berdintasun Planean planteatu diren ekintzak ebaluatuko ditu, eta horien jarraipena egin; halaber, markatutako helburuak, neurriak eta ekintzak behar bezala ezartzeko modua sustatu eta kudeatuko du.

Jarraipena eta ebaluazioa egiteko, **lau hilez behin bilerak** egingo dira; hala ere, bilera bereziak egitea eskatu ahalko du edozein alderdik. Honako hauek dira bileren helburuak:

- Planifikatutako ekintzen gauzatze-maila ikustea (adierazleen ebaluazioa)
- Egon litezkeen desbideraketak ebaluatzea eta neurri zuzentzaileak ezartzea
- Planaren garapenean abiarazitako baliabideak, metodologiak eta prozedurak egokiak diren aztertzea
- Gehiengoak hala erabakita, proposamenak eta ekintza berriak gauzatzea

Bileretara honako hauek bertaratuko dira:

Negoiazio Batzordea, eta kanpoko aholkularitza izango du (lehenengo urtean); gero, Batzordeak berak erabakiko du berak egingo duen.

Aktak:

Jarraipen eta ebaluazio bilera bakoitzean, akta bat idatziko da, eta batzordekide guztiek sinatuko dute. Bertan, jorratutako gaiak, hartutako erabakiak eta sortutako desadostasunak jasoko dira, labur.

Konfidentzialtasuna:

Batzordekide guztiek hartzen dute informazioa, datuak, dokumentuak eta/edo bileran erabiltzen duten edo ematen dieten bestelako edozein informazio konfidentziasunez tratatzeko konpromisoa, aktan jasota ez badaude.

Baliabideak:

Negoiazio Batzordeak ebaluazio eta jarraipen arloan egotzi dizkioten eginkizunak bete ditzan, enpresak beharrezkoak diren baliabideak jarriko ditu; bereziki, honako hauek:

- Bilerak egiteko toki apropos bat.
- Bileretarako behar den materiala.

**GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEAREN I. Berdintasun Plan** honetan, ekintza kopuru hauek planteatu dira, jardun-arloen arabera:

JARDUN-ARLOA	PLANTEATUTAKO EKINTZAK	EGINDAKO EKINTZAK
Hautapen eta kontratazio prozesua		
Lanbide sailkapena		
Prestakuntza		
Lanbide sustapena		
Lan baldintzak		
Norberaren bizitza, familia eta laneko eskubideen erabilera erantzunkidea		
Emakumeen ordezkartza txikia		
Ordainsariak		
Sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa		
Laneko osasuna		
Genero indarkeria		
Komunikazio eta hizkuntza ez-sexista		
GUZTIRA		

Aurreko ataleko fitxetan, jarraipena eta ebaluazioa egiteko adierazleak azaltzen dira.

Ebaluazioak egitean, honako hauek aintzat hartuko dira:

**a. Prozesuaren ebaluazioa**

- Prozeduren sistematizazio maila.
- Langileei emandako informazioaren eta hedapenaren maila.
- Giza baliabideen egokitasun maila.
- Baliabide materialen egokitasun maila.
- Bilketa tresnen egokitasun maila.

- Aldizkako jarraipena egiteko abiarazi diren mekanismoak (zenbakia bakarrik, banakako fitxetan xehetasunak jasotzen baitira).
- Ekintzak abian jartzean izandako gorabeherak eta zailtasunak.
- Abiaraztean izandako gorabeherari eta zailtasunei emandako irtenbideak.
- Bestelakoak.

#### **b. Eraginaren ebaluazioa**

- Enpresako emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriak murriztu dira.
- Segregazio bertikala gutxitu da.
- Segregazio horizontala gutxitu da.
- Portaeran, elkarrekintzan eta harremanetan aldaketak izan dira, hala langileen artean nola zuzendaritzan, emakumeen eta gizonen berdintasun handiagoa identifikatzen dutenak.
- Langileek aukera berdintasunaren inguruko balorazioa aldatu dute.
- Enpresaren kulturaren aldaketak egin dira.
- Enpresaren irudian aldaketak egin dira.
- Enpresaren kanpo harremanetan aldaketak egin dira.
- Lan baldintzak hobetu dira.
- Aukera berdintasunari buruzko ezagutza eta kontzientzia zioa areagotu dira.
- Bestelakoak.

Jarraipen eta ebaluazio bileraren ondoren, jorrotutako gaiak jasoko dituen akta idatziko da.

## **10. BERDINTASUN PLANEN JARRAIPENA, EBALUAZIOA ETA ALDIZKAKO BERRIKUSPENA EGITEAZ ARDURATUKO DEN BATZORDEAREN ERAKETA ETA FUNTZIONAMENDUA**

Erabaki denez, Negoziazio Batzordea arduratuko da Berdintasun Planaren jarraipena, ebaluazioa eta aldizkako berrikuspena egiteaz.

- **Berdintasun Planaren jarraipena, ebaluazioa eta aldizkako berrikuspena egiteaz arduratuko den batzordea:**

#### **Enpresatik:**

Ana Rosa López de Uralde Gómez – Zuzendari-kudeatzailea -  
*Presidentetza*

Iratxe Portilla Najera – Gazteriaren Foru Erakundearen Gazteriaren  
Ataleko teknikaria

#### **Langileen ordezkarietatik:**

Joseba Pérez Hernández – Aterpetxeko administraria - ELA sindikatua

Joseba Álvarez Muñoz – Ur kiroletako espezialista – LAB sindikatua –  
*Idazkaritza*

Funtzionamendua aurreko puntuan azaldu da (9).

### **11. PLANA ALDATZEKO PROZEDURA, EZARPENEAN, JARRAIPENEAN, EBALUAZIOAN EDO BERRIKUSPENEAN SOR LITEZKEEN DESADOSTASUNAK KONPONTZEKO PROZEDURA BARNE HARTUTA, BALDIN ETA LEGEZKO ARAUDIAK EDO ARAUDI KONBENTZIONALAK HURA EGOKITZERA BEHARTZEN EZ BADU**

- Lau hilez behin, jarraipen bilerak egingo dira.
- Desadostasunen bat detektatzen bada, Negoziazio Batzordeak bilera bat antolatuko du ekintza hori ezartzeaz arduratzen direnekin.
- Arrazoiak aztertuko dira, eta neurri berriak ezarri; adibidez:
  - Adierazleak ez dira baliozkoak – gaur egungo adierazleak aldatu
  - Helburuak ez dira lorgarriak – gaur egungo helburuak aldatu
  - Eta abar.
- Berdintasun Plana aldatzeko erabakiak hartu ahal izateko, gehiengoak ados egon beharko du.
- Erabakiak hartzen direnean, enpresak izendatutako pertsonen botoek langileen botoek adina balio izango dute, Batzordean oreka printzipioa errespetatu behar baita erabakiak hartzeko orduan.
- Batzordekideren bat arrazoiaren batengatik bilerara agertu ezin bada, ordezkari bat joango da bere orde.
- Egindako aldaketa guztiak jasoko dituen akta idatziko da.

### **12. AURREKONTUA**

GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEAK aurrekontu partida bat bideratuko du I. Berdintasun Plana gauzatzeko (BEZik gabe):

→ **Enpresaren baliabideak:** Enpresako teknikariek egingo dute Plana, eta haren jarraipena egin, beren eginkizunen barruan; hortaz, ez da gainkosturik sortuko.

→ **Kanpo kontratazioak:**

Berdintasuneko aholkularitza enpresa  
5.250,00 €

Prestakuntza  
da zehaztu

Zenbatekoa ez

Plana abiarazteko, ez da dirulaguntzarik eskatu.

### **13. BERDINTASUN PLANAREN ARDURADUNA**

IZENA  
KARGUA  
SAILA

Honako kontu hauetan jardungo du:

- Adostutako neurrien ezarpenaren jarraipena eta ebaluazio etengabea egitea.
- Negoziazio Batzordearen eta enpresaren arteko zubi lana egitea.
- Neurri bakoitza ebaluatu ahal izateko behar den informazioa ematea; beti ere, Datuak Babesteko Lege Organikoa errespetatuta.

### **14. BERDINTASUN PLANAREN ONESPENA**

**GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEAREN I.** Berdintasun Planaren Negoziazio Batzordea **2022ko otsailaren 23an elkartu da, Gasteizen**, eta honako hau erabaki du:

1. Negoziazioak amaitutzat ematea eta, hortaz, proposatu diren neurriak onetsi eta **GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEAREN I.** Berdintasun Plana sinatzea.
2. Bi alderdiek, akta honetan sinatu den Berdintasun Planean ezartzen dena betetzeko helburuz, **Planaren indarraldia 3 urtekoa** izatea erabaki dute.
3. Aldeek konpromisoa hartzen dute akordio hau eta azken testua Lan Agintaritzaren eskudunari helarazteko, erregistratu, gordailutu eta argitara eman dezan.

#### **Enpresaren Zuzendaritza:**

Ana Rosa López de Uralde Gómez- NAN-zk.: 16.303.066E

#### **Negoziazio Batzordea:**

#### **Enpresatik:**

Ana Rosa López de Uralde Gómez- NAN-zk.: 16.303.066E – *Presidetetza*

Iratxe Portilla Najera - NAN-zk.: 72.722.183R

**Langileen ordezkarietatik:**

Joseba Pérez Hernández – NAN-zk.: 16.272.737F

Joseba Álvarez Muñoz – NAN-zk.: 44 671 383-T – *Idazkaritza*