

GIZON ETA EMAKUMEEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA IZENPE SA-N

(2021-2024)



JULIO 2021

Laguntza teknikoa:



AURKIBIDEA

1. SARRERA.....	3
2. SINATZAILEAK	4
3. ARLO PERTSONALA, LURRALDEA ETA DENBORA	5
4. DIAGNOSTIKOA.....	7
5. HELBURUAK	13
6. JARDUTEKO NEURRIAK (2021-2024).....	14
7. EZARPENA ETA JARRAIPENA	30
8. EBALUAZIOA ETA BERRIKUSPENA	31
9. JARDUEREN EGUTEGIA	33
10. ALDAKETEN PROZEDURA	35
ERANSKINAK.....	36

1. SARRERA

Gasteizen, 2021eko uztailaren 8an.

Emakumeen eta gizonen aldeko apustu historikoa Izenperen ezaugarria izan da duela 10 urtetik. Barne- eta kanpo-kudeaketarako elementu estrategiko hori denboran zehar mantendu du eta jarraian aurkeztuko dugun hirugarren Berdintasun Planean jasotzen da.

Emakumeen eta gizonen berdintasuna printzipio juridiko unibertsala da eta Giza Eskubideen inguruko nazioarteko hainbat testuk onartzen dute. Izenpek berdintasunarekin duen konpromiso berritua ez dator soilik agindu instituzionaletatik edo legezko betebeharretatik, baita gure antolakuntza-kulturan sakontzea eta optimizatzea ahalbidetzen duten adostasunak sortzeko aukeratik ere. Kultura hori balio partekatuetan oinarritzen da eta gure erakundeko printzipioen bitartez zehazten da.

Hala, emakumeen eta gizonen egoeraren diagnostikoa egin ostean, 2021 – 2024 Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana aurkeztu dugu. Zeharkako eta barne-hobekuntzarako elementua da, eta prozesuetan, komunikazioan eta gogoetan eragiteaz gain, gure trakzio-gaitasunean eta bezeroen, hornitzaileen eta ingurunearen artean eragiteko dugun kanpo-gaitasunean ere eragiten du.


Sinadura

Sin. Izaskun Urrestarazu Amondarain

Zuzendari Nagusia



2. SINATZAILEAK

Berdintasun Plan hau enpresako ordezkariak eta batzorde negoziatzailea edo berdintasun batzordea osatzen duten langileek sinatu dute.

Izaskun Urrestarazu	Zuzendari Nagusia	
Estibaliz Zamakona	Administrazio eta arduraduna	langile
ESTIBALIZ ZAMACONA SANTIBAÑEZ - 30668253F	 <small>ESTIBALIZ ZAMACONA SANTIBAÑEZ - 30668253F digitalki sinatua. Errekoizimendu izena (DN): c=ES, o=IZENPE COLABORADORES EXTERNOS, ou=Ziurtagiri Profesionala - Certificado Profesional, 2.5.4.97=VATES-A01337260, cn=ESTIBALIZ ZAMACONA SANTIBAÑEZ - 30668253F, givenName=ESTIBALIZ, sn=ZAMACONA SANTIBAÑEZ, serialNumber=30668253F Data: 2021.07.16 8:21:40 77 '+02'</small>	

Erakundearen aldetik:

Langileen partetik:

Ainhoa Anitua AINHOA ANITUA GIL - 72734342Q 13:06:38 2021.07.16 '00'02+	 <small>AINHOA ANITUA GIL JIMENOK digitalki sinatua Data: 2021.07.16 13:58:59 +02'00'</small>	Komunikazio eta arduraduna	Marketin
Oscar García OSCAR GARCIA JIMENO	 <small>OSCAR GARCIA JIMENOK digitalki sinatua Data: 2021.07.16 13:58:59 +02'00'</small>	Segurtasun-arduraduna	
Enrique Herrera		Proiektuen eta arduraduna eta langileen ordezkaria	

3. ARLO PERTSONALA, LURRALDEA ETA DENBORA

Irismena eta jarduera-eremua

Berdintasun Plan hau Izenperen Gasteizko egoitzako langileei eta erakunde horrek kontratatzen dituen langile guztiei aplikatuko zaie.

Erakunde osoa inplikatzeari aurreikusten da, baita lan-arlo eta antolaketa maila guztietakoek parte hartzea ere -erantzukizun-karguak eta erabakiak hartzeko gaitasuna dutenak batez ere-. Horrela, berdintasuna sustatzeko neurrien eragina barne mailakoa eta kanpokoa izatea bermatuko da.

Indarraldia

Berdintasun Planak lau urteko iraupena izango du (2021-2024).

Erreferentzia-esparrua

Izenperen Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako I. Plana araudi honetan oinarritzen da:

Aukera-berdintasunerako 3/2007 estatu Legea

45. artikulua Berdintasun-planak egin eta ezartzea

1. Enpresak lan-arloan tratatu eta aukera berdintasuna errespetatzera behartuta daude, eta, helburu horrekin, emakumeen eta gizonen arteko lan-diskriminazio mota oro ekiditeko neurriak hartu behar ditu. Neurri horiek langileen legezko ordezkariekin negoziatu, eta hala badagokio adostu, behar dituzte, laneko araudian ezartzen den moduan.

2. 250 langile baino gehiago dituzten enpresen kasuan, aurreko atalean aipatzen diren berdintasun-neurriak berdintasun plana egin eta ezartzera bideratu behar dira, eta hori ere laneko hitzarmenean xedatzen den moduan negoziatu beharko da.

2005eko otsailaren 18ko 4/2005 Legea, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa

40. artikulua Emakumeen eta gizonen berdintasun-planak eta -politikak

“Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresek, baita enplegatutako pertsonen kopuruaren edo beste irizpide batzuen arabera erregelamenduz zehazten diren enpresa pribatuek ere, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurri zehatzak eta eraginkorrak biltzen dituzten planak edo programak egingo dituzte beren barne-funtzionamenduan eta kanporako jardueran”.

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana

3.3 helburua: Antolaketa-kultura eta enpresarena berdintasunarekin bat etortzea.

3.3.1 jarduketa: *“Berdintasunerako planak dituzten erakunde publiko, gizarte-eragile, enpresa eta erakunde pribatuen kopurua handitzea, enpresa-kultura eta -praktika berdintasunerantz aldatzeko ikuspegia dutenak”*

4. DIAGNOSTIKOA

Jarraian, berdintasun-diagnostikoaren emaitzak erakutsiko ditugu eta emaitza horiek baldintzatu dute plan hau egitea.

Aztertutako datuen analisitik, enpresaren dokumentaziotik, egindako galdetegietatik ateratako informaziotik eta enpresan erantzukizun maila desberdinak dituzten profilekin eginiko elkarrizketetatik abiatuta, ondorio hauek atera ahal izan ditugu, aztertutako arlo bakoitzean:

Hautaketa eta kontratazioa

- Hautaketa eta kontratazioa prozesu **sistematizatuak eta objektiboak** dira eta generoaren bereizketarik gabeak.
- Langileen kudeaketaren barne-prozedurak definitzen ditu IZENPEren hautaketa prozesuarekin lotura duten faseak, probak eta eragileak.
- Azken lau urteotan, **ez da langile berririk sartu, ezta langilerik irten ere.**
- **Bajak edo proiektu berrien beharrak** dira normalean erakundeak hautaketa prozesua eta kontratazioa abiatzea eragiten duten bi faktoreak. Beharra duen saileko arduradunak jakinarazten dio eskaera giza baliabideen sailari eta, behar izanez gero, administrazio-kontseilura eramaten du.
- Kotsultatua izan diren langileek uste dute Izenpek **berdintasuna bermatzen** duela eta aukera berdinak eskaintzen dizkiela emakumeei eta gizonei **sarbidean, garapen profesionalean eta prestakuntzan.**
- Saileko arduraduna eta administrazioko arduraduna arduratzen dira langile berriei **harrera** egiteaz eta behar duten informazioa emateaz.

Sailkapen profesionala

- Sailkapen profesionalak barne-araudian ezartzen diren kategoriak erabiltzen ditu, eta **5 maila profesional** bereizten ditu: Zuzendaritza nagusia, saileko arduraduna, proiektuetako eta zerbitzuetako arduraduna, teknikari espezialistak eta administrazioko langileak.
- Kategoria profesional bakoitzak bere **soldata-ibilbidea** du eta langile bakoitzari behar bezala jakinarazten zaio, baita profil horretako funtzioen gida ere.
- Ez da genero bereizketarik eta zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik hauteman emakumeen eta gizonen artean.

Prestakuntza

- Prestakuntza-beharrak urtero langileek egiten duten **ebaluazioan** hautematen dira eta arduradunek (sailekoa, administrazioko eta zuzendaritza) prestakuntzaren plangintza egiten dute.
- Prestakuntza-plana diseinatzen da eta dauden baliabideak, ikastaroen eskaintza eta erakundearen beharrak kontuan hartuz garatzen da. Prestakuntzak lanaldiaren barruan egiten dira ahal den heinean eta ordainsaria jasotzen dute horregatik.
- 2020an, langile guztiek hartu zuten parte **berdintasun arloko prestakuntza-ekintzetan**, eta proiektuen, segurtasunaren edo programen kudeaketan. Langile gehienek adierazi dute azken 4 urteotan berdintasun arloko prestakuntzak egin dituztela.
- Berdintasuna antolakuntza-kulturan txertatuta dagoen arren eta zuzendaritza sentibilizatuta dagoen arren, oraindik hainbat **estereotipo daude antolakuntzaren kulturean**: emakumeak teknikoki erantzuteko gai ez izatearen beldurra, eguneroko mikromatxismoak, etab. Beharrezkoa da horiek sentibilizaziotik lantzea.
- Erakundeak lanean **genero-ikuspegia txertatzeko materialak edo prestakuntza eman** ditu, eta zerbitzuetan eta produktuetan txertatzeko balio izan du.

Sustapen profesionala

- Izenpek **ez du garapen profesionalerako prozedura-sistematik**, baina, egun, profil profesionalak sailkatzeko sisteman ari da lanean.
- Ekipoaren ezaugarriek eta bere profilek eragiten dute garapen profesionalerako aukera gutxi egotea. Sustapenerako jarraitzen den formula azterketa bidez hautaketa egitea da.
- Azken sustapena 2016an izan zen; gizon bat proiektuetako arduradun izatetik sail teknikoko arduradun izatera igaro zen. Sustapen prozesu horretara ez zen emakumerik aurkeztu.
- Halaber, 2016an, 2017an eta 2019an hiru soldata igoera izan ziren.

Lan-baldintzak

- Izenpe SA **feminizatuta** dago, 9 emakume (% 64) eta 5 gizon dira (% 36).
- Enpresak **egonkortasuna** sustatzen du lanpostuan; izan ere, kontratazio guztiak mugagabeak dira. Lanaldiari dagokionez, langile guztiak **lanaldi osoa** dute, emakume batek izan ezik, % 12,5 murriztuta baitu.
- Emakumeak daude **maila guztietan** (estrategikoa, taktikoa eta eragilea) eta lanpostu mota guztietan, baita zuzendaritzan ere.
- **Ez dago bereizketa horizontal edo bertikalik** lan arloa eta erantzukizun mailak kontuan hartuz gero.
- **Heziketa maila altua** dute langileek, iragankortasunik eta partzialtasunik gabe, eta iraupen handiarekin, sexuaren araberako bereizketarik gabe.
- Soldata arrakala orokorra positiboa da (+% 45) emakumeentzat, zuzendaritzan ez dagoelako gizonik. Talde profesionaleri dagokienez, aldeak txikiak dira (% 7-8) prestakuntza-osagarriekin edo lanaldi murrizketarekin lotuta.

Bizitza pertsonaleko, familiako eta laneko eskubideen erabilera erantzukidea.

- Enpresak neurriak eskaintzen ditu langileentzat denbora eta lan egiteko eremua antolatzeko, indarrean dagoen araudi aplikagarria errespetatuz eta hobetuz kasu batzuetan.
- **Telelana, sartzeko eta ateratzeko ordutegi malguak eta senideak gaixo baldin badaude ematen diren baimenak** izan dira azken 5 urteotan gehien erabili direnak.
- Telelana orokortua izan zen Covidaren garaian, eta zerbitzuarentzat emaitza positiboak izan zituenenez, positiboki baloratu dute langileek.
- Langileak, orotara hartuta, gehiago dira 12 urte azpiko seme-alabak dituztenak (% 58) zaharragoak dituztenak baino (% 42).
- Azken urtean, 2020an, langile batek lanaldi murrizketa eskatu zuen adin txikikoak zaintzeko.
- Erakundearen tamaina dela eta, **eremuaren eta denboraren malgutasun-neurriak eskaintzen dira** langileen beharretara egokituta, betiere, Izenpek bermatu behar duen jendaurreko arretaren ordutegia errespetatuaz.
- Kontziliazio-neurriak ondo baloratu dituzte langileek (7,2 batez beste) eta Sinergy barne-aplikazioan jasotzen dira.
- Gasteizetik, lantokia dagoen hiritik, kanpo bizi dira langileen % 46 -5 emakume eta gizon bat- eta batez beste eguneko 160 km egin behar dituzte.

Emakumeen ordezkariak txikia

- Emakumeak daude maila guztietan (estrategikoa, taktikoa eta eragilea) eta lanpostu mota guztietan, baita zuzendaritzan ere.
- Ez dago bereizketa horizontal edo bertikalik lan arloa eta erantzukizun mailak kontuan hartuz gero. Administrazioako eta marketineko sailak emakumeek eramaten dituzte eta tradizionaliki nahiko arlo feminizatuak izan dira.

- **Antolaketa mailen** arabera, eta datuak sexuaren arabera bereizita, honelakoa da banaketa:
 - Estrategikoa: zuzendaritza nagusia jasotzen du eta emakume batek darama (% 100).
 - Taktikoa: sailetako arduradunen postuek (proiektuak eta teknikoa) eta arduradunek osatzen dute (Marketina, Juridikoa, Administrazioa eta Langileak, Segurtasuna eta Proiektuak). Sexuaren arabera orekatuta dago, 4 emakumek eta 4 gizonek osatzen dute, eta langile guztien % 57 dira.
 - Eragilea: maila profesional honek teknikarien (4) -3emakume eta gizon 1-, eta administrazioko langileen -emakume 1- postuak jasotzen ditu.
- Langileen parte-hartzea duen **kudeaketa-egitura** berdintasun-batzordea da eta emakumeen eta gizonen presentzia orekatua du (% 60-40).

Ordainsariak

- Aparteko pagak, antzinasuna (hiru urtekoa) eta mantenuaren osagarria (garraioa) alde batera utzita, sexuen arabera bereizketa egiten duen osagarri bakarra zaintza teknikoena da, eta hardwareen eta softwareen teknikarien profilarekin dago lotuta.
- Lan-jardunaren ebaluazioaren bidez, maila-igoerei eta/edo ordainsari-hobekuntzei buruzko erabakiak hartzea errazten da.
- Langileentzako beste abantaila eta/edo onura batzuk dira **hitzarmenaren aseguruia eta BGAEei eginiko ekarpena**, baita telelanaren osagarria ere (dietak, etxeko Interneta).
- Une hauetan, Eusko Jaurlaritzako **funtzionarioei** aplikatzen dien soldata-igoera aplikatzen zaio Izenperi.
- Langile gehienek uste dute **ordainsaria emakumeen eta gizonen berdintasun-irizpideen arabera ezartzen dela**.

Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa

- IZENPEK **horretarako protokolo espezifiko**a du, nahiz eta langile guztiek ez duten ezagutzen, galdetegian jasotako erantzunen arabera.
- Egungo barne-araudian, sexu-jazarpena edo sexuagatiko jazarpena ez dira falta larri edo oso larritzat hartzen.
- Orain arte, ez da sexu-jazarpen edo sexuagatiko jazarpen **kasurik jakin** edo salatu.
- Langile gehienek ez dute **sexu-jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpenaren inguruko prestakuntzarik** jaso, ez dituzte horretara bideratu ere egin. Alderdi harrigarria da, izan ere, 5 pertsonak -5 emakumek- salatu dute noizbait deseroso sentitu izana jarrera sexistengatik.

5. HELBURUAK

Helburu orokorra

Izenpen emakumeen eta gizonen berdintasun erreala eta eraginkorra txertatzeko eta lortzeko prozesua indartzen jarraitzea, antolaketa-kultura eta barne-kudeaketarako zeharkako elementu gisa, komunikazioa, sentsibilizazioa eta gogoeta bateratua sustatuz. Erakundea berdintasun arloko eragile traktore gisa kokatuko duten adostasunak ezartzea eta ekintzak sustatzea da asmoa.

Hauek dira lortu nahi dituen helburu **zehatzagoak**:

- Berdintasun eraginkorraren alde egingo duen enpresa-kultura sustatzea eta estrategian berdintasuna txertatzea.
- Enpresatik kudeatzen diren prozesu guztietan emakumeei eta gizonei aukera berdinak eskaintzea (hautaketa, sustapena, prestakuntza).
- Berdintasunaren arloan sentsibilizazioa eta gogoeta bateratua sustatzea, profil profesional guztietan, berdintasunaren inguruko hizkera komuna partekatzeko.
- Sexu-jazarpena edo sexuagatiko jazarpena saihesteko prebentzio-neurriak izatea eta jarrera sexistarik gabeko lan-eremua sustatzea.
- Emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik ezaren printzipioa bermatuko dituen ordainsarien sistema bermatzeko tresnak izatea.
- Barne- eta kanpo-komunikazioa inklusiboa izan dadin bermatzea eta generoarekin zerikusia duten estereotipoak ez erreproduzitzea.
- Eragiteko gaitasunetik eta ingurunearekin dituen harremanetatik (bezeroak, kolaboratzaileak, hornitzaileak...) eragile-traktore gisa jardutea, erantzukizun sozialaren arloan berdintasunarekin duen konpromisoa ikusaraziz.

6. JARDUTEKO NEURRIAK (2021-2024)

Berdintasun Plana 2021- 2024 artean egiteko hainbat neurritan banatzen da eta lau ardatz nagusi ditu: Lidergoa eta estrategia, pertsonak, prozesuen kudeaketa eta harremana ingurunearekin.



Beraz, Industria Elektromekanikotako Emakumeen eta gizonen Berdintasun Planak osatzen dituzten neurriak aurkeztuko ditugu jarraian, **arloka ordenatuta** eta horiek **helburu operatiboen** arabera. Gainera, ezartzeaz **arduratuko diren pertsonak** eta jarraitu beharreko **adierazleak** adieraziko dira.

A ARDATZA. LIDERGOA ETA ESTRATEGIA

1. Arloa. Enpresa-politika eta antolakuntza-kultura

1.1 neurria	
Berdintasun-planean urtero planifikatzen diren ekintzak garatzeko beharrezko baliabideak eskaini.	
Ekintzak	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planaren ekintzaz arduratzen diren arduradunei sartu beharreko orduak esleitu. ▪ Planaren ekintzen inplementazioari % espezifikoko bat esleitu urtero ▪ Egindako gastua eta dedikazioa ebaluatu
Arduradunak	Zuzendaritza eta Berdintasun Batzordea
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dedikazio orduak/langilearen urtea ✓ Berdintasun planari urtean esleitzen zaion Izenperen aurrekontu orokorreko proportzioa (€)
Urtea	2021-2022-2023-2024

1.2 neurria	
Sortutako berdintasun batzorde parekide eta ordezkagarriari jarraipena ematea, planaren jarraipena eta ezarpena bermatzeko.	
Ekintzak	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berdintasun Batzordea parekidea izan dadin bermatzea (% 40 gutxienez emakumeak izatea), berdintasun-plana ezartzeko prozesuan zehar irautea eta ordezkagarria izatea. ▪ Urteko lan-plana egitea, martxan jarri diren jarduketan eragina neurtzeko adierazleekin. ▪ Berdintasun Batzordearen lana ebaluatzea.
Arduradunak	Zuzendaritza eta Berdintasun Batzordea
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Berdintasun Batzordea osatzen duten pertsonak eta karguak (sexuaren arabera). ✓ Berdintasun batzordeak urtean egiten dituen saio kopurua ✓ Berdintasun batzorde bakoitzean jorratu diren gaiak (aktak).
Urtea	2021-2022-2023-2024

1.3 neurria	
Planaren ezarpen mailaren eta aurrerapenean inguruko barne-zabalpena eta ezagutza erraztea langileek.	
Ekintzak	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berdintasun Plana ezartzetik eratorritzen diren aurrerapenen eta hitzarmenen aldizkako informazioa txertatzea. ▪ Saileko bilerak eta taldeenak baliatzea planaren aurrerapenen, konpromisoen eta abarren inguruko informazioa helarazteko. ▪ Bermatzea langile guztiek berdintasun planeko hitzarmenen edo hartutako erabakien berri modu berean izan dezaten bermatzea, ohiko bitartekoak eta euskarriak erabiliz (aurrez aurreko bilerak, barne-oharrak, intraneta).
Arduradunak	Berdintasun batzordea, langileen eta administrazioko arduraduna, marketineko eta komunikazioko arduraduna.
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Berdintasun-planaren aurrerapenen berri izan duten emakumeen eta gizonen kopurua. ✓ Erabilitako informazio-bide motak ✓ Urteko komunikazioen aldizkakotasuna
Urtea	2022

1.4 neurria	
Berdintasuna balio estrategiko eta antolaketarako printzipio gisa esplizituki txertatzea.	
Ekintzak	<ul style="list-style-type: none"> • Barne-araudian aukera-berdintasuna beste balio estrategiko baten modura txertatzen duen formula baloratzea eta adostea (artikulua, klausula, eranskin gisa doan berdintasun-plana, etab.). • Adostutako testua baliozkotzea eta txertatzea
Arduradunak	Zuzendaritza eta aholkularitza juridikoaren arduraduna
Adierazleak	✓ Berdintasuna txertatutako balio estrategiko gisa hartzen duten dokumentu estrategikoen
Urtea	2021
ESPERO DIREN EMAITZAK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plana jarraitzeko baliabide materialak eta giza baliabideak ▪ Esleitutako jarduketak, funtzioak, erantzukizunak eta egutegia dituen berdintasun-batzordea ▪ Aurrerapenen eta konpromisoen berri duen langileak ▪ Aukera-berdintasuna dokumentu estrategikoan balio gisa eranstea

B ARDATZA. PERTSONEN KUDEAKETA

2. Arloa. Trebakuntza eta sentsibilizazioa

2.1 neurria Berdintasunaren arloan eta sexu-jazarpenean eta sexuagatiko jazarpenean prestakuntza-ekintzak eta sentsibilizazioak hedatzea	
Ekintzak	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Langile guztientzako prestakuntza-ekintzak programatzea berdintasunaren arloan. ▪ Sexu-jazarpenearen eta sexuagatiko jazarpenearen arloan langile guztientzako prestakuntza-ekintzak hedatzea. ▪ Aldizkako gogoetak egitea eta gaien interesgarria den informazioa partekatzea langileekin, hainbat formatu erabiliz, hizkera komuna maneiatzeko eta generoarekin zerikusia duten estereotipoak zabaltzea saihesteko (informazio-pilulak, erakundeetan dauden tabuen eta ekipoan zaintzak duen garrantziaren (online/kafea), erreferente femeninoak, filmak, liburuak, telesailak gomendatzeko eta baloratzeko eremuak....
Arduradunak	Berdintasun batzordea, langileen eta administrazioko arduraduna
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Berdintasunaren eta sexu-jazarpenearen prestakuntza-ekintzetan emandako ordu kopurua ✓ Egindako gogoeta kritikoen ekintza kopurua ✓ Sexuaren eta unitatearen araberako laguntza ✓ Sexuaren araberako gogobetetzearen ebaluazioa
Urtea	2023
ESPERO DIREN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berdintasunaren arloan eta sexu-jazarpenean trebatuta dauden langileak izatea. ▪ Antolaketa-kulturan genero-estereotipoen inguruko gogoeta bateratua eta kritikoa egitea

3. Arloa. Lan-osasuna

3.1 neurria	
Izenpek jazarpenen eta jarrera sexisten aurrean duen 0 tolerantziaren konpromisoan eragina duten prebentzio eta sentsibilizazio neurriekin batera protokoloa zabaltzea.	
Ekintzak	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lan-ingurune segurua eta errespetuzkoa bermatzeko eta jarrera sexistak hautematen laguntzeko prebentzio-ekintza iraunkorrak hedatzea: kanpainak, informazio-pilulak, <i>Nevenka</i> erreportajea, txiste matxistak feministengatik trukatzeko, etab. ▪ Kanpoko prebentzio-zerbitzuari eskatzea arrisku psikosozialen barruan sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena sartzeko eta prebentzio planean dauden prebentzio-ekintzen berri ematea. ▪ Protokoloa Emakunderen azken gomendioen arabera eguneratzea, erreferentziazko pertsonak edo aholkularitza konfidentziala, harremanetarako informazioa identifikatuz, prebentzioaren eta aldizkako informazioaren atalean jarriz arreta ▪ Eguneratutako protokoloa talde guztiarentzat eskuragarri dagoen toki batean gordetzea
Arduradunak	Berdintasun batzordea
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Garatutako prebentzio-ekintzen kopurua ✓ Egokitutako arrisku psikosozialen ebaluazioa
Urtea	2021-2022
ESPERO DIREN EMAITZAK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prebentzio eta informazio ekintza berriak txertatzea ▪ Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren protokoloa eguneratzea eta zabaltzea ▪ Lan-arriskuak genero-ikuspegiarekin aztertzea

4. arloa. Ordainsariak

4.1 neurria	
Kategoria profesionalen eta sexuaren arabera urteko soldaten banaketaren erregistroa izatea eta horrekin zerikusia duten gogoetak sustatzea.	
Ekintzak	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soldaten batez besteko balioak, osagarriak eta langileen soldataz kanpoko hartzekoak urtero erregistratzea, sexuaren eta kategoria profesionalaren arabera bereizita. ▪ Informazio hori langileei helaraztea edo arduradunaren bitartez, hala badagokio. ▪ Erakundearen kulturak izan ditzakeen oztopo posibleetan sakontzeko lantsaioa txertatzea, soldata-arrakalari eta horietan eragiteko gakoak dagokienez.
Arduradunak	Zuzendaritza eta Langileen eta administrazioko arduraduna
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Urtero eguneratutako soldaten erregistroa ✓ Lantsaioak/soldata-arrakalaren kausen inguruko gogoeta
Urtea	2021-2022-2023-2024
ESPERO DIREN EMAITZAK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kudeaketan txertatutako soldaten erregistroa ▪ Soldata-politika gardena eta berdintasun-printzipioa bermatzen duena ▪ Erakundearen ordainsarien politikaren inguruko gogoeta bateratua.

C ARDATZA. PROZESUAK

5. Arloa. Hautaketa eta sustapena

5.1 neurria	
Hautaketa-prozesuak eta diskriminatzaileak ez diren kontratazioak bermatzea	
Ekintzak	<ul style="list-style-type: none"> • Langileen kudeaketarako prozeduran (PRO-080-304), hautaketa-prozesua berdintasunaren, merituen eta gaitasunen arabera egitea bermatzen duen klausula esplizitua sartzea. ▪ Libre gelditu diren lanpostuen barne- eta kanpo-iragarkietan Izenpeko berdintasun-politikaren aipamena txertatzea, emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzen duten hautaketa-prozesu selektiboak bermatuz. ▪ Hautaketa-batzordeak parekideak izan daitezen bermatzea.
Arduradunak	Zuzendaritza eta langileen eta administrazioko arduraduna
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Berdintasun-klausula txertatuta duen gidaliburua ✓ Langile berrien kopurua sexuaren eta kategoriaren/urtearen arabera
Urtea	2023

5.2 neurria	
Sartu diren langile berriei enpresaren berdintasun-politikaren eta konpromisoaren berri ematea	
Ekintzak	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Langile berrientzako gidaliburuan enpresak berdintasunarekin duen konpromisoaren eta berdintasun-planaren inguruko informazioa txertatzea. ▪ Informazio hori eta eskuragarri dauden baliabideak langile berriekin egindako elkarrizketetan jakinaraztea, eta dagokion prozeduran adierazita uztea (PRO-080-304)
Arduradunak	Langileen eta administrazioaren arduraduna eta saileko arduraduna
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informazioa jaso duten langile berrien kopurua ✓ Ongietorritako gidaliburu egokitua
Urtea	2021

5.3 neurria	
Diskriminatzaileak ez diren profesionalen sustapen eta garapen prozesuak bermatzea	
Ekintzak	<ul style="list-style-type: none"> • Sustapenean emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa errespetatzen dela dioen aipamen esplizitua txertatzea langileen kudeaketa-prozeduran (PRO-080-304). • Lantzen ari diren profil profesionalen sailkapen-sisteman genero-ikuspegia txertatzea (hizkera inklusiboa, zereginen balorazioa eta genero bereizketarik gabeko funtzioak, etab.). • Ebaluazio-batzordeak parekideak izan daitezen bermatzea.
Arduradunak	Zuzendaritza eta langileen eta administrazioko arduraduna
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Profil profesional bermatzaile eta parekideen sailkapena ✓ Sustapenen kopurua sexuaren eta kategoriaren/urtearen arabera
Urtea	2023
ESPERO DIREN EMAITZAK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Langileak hautatzeko eta sustatzeko prozesua diskriminatzailea ez izatea ▪ Langile berriak hartzeko prozesuak genero-ikuspegia izatea ▪ Sartu diren langile berriek enpresaren berdintasun-politikaren eta konpromisoaren berri izatea

6. Arloa. Kontziliazioa eta erantzunkidetasuna

6.1 neurria

Izenperen antzekoak diren erakundeetako kontziliazio-praktika egokiak identifikatzea eta proba gisa Izenpen txertatzeko kontuan hartzea, bideragarritasuna aztertuz.

Ekintzak	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kontziliazio arloan desberdinak diren eta kopiatu daitezkeen ekintzak bilatzea: gogoeta, espazioa eta lanorduak malgutzea, antolaketaren aldaketa kontzientea, hainbat iturri erabiliz: BAI SAREA: <i>Herritarrak</i>, Euskalit, Berdintasun Ministerioa, etab. ▪ Partekatzea eta Izenpen proba modura zein txerta daitezkeen identifikatzea ▪ Neurriak txertatu eta ebaluatzea
Arduradunak	Langileen eta administrazioaren arduraduna eta berdintasun-batzordea
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hautemandako eta aztertutako jarduera egokien kopurua ✓ Txertatutako neurrien kopurua ✓ Txertatu izanaren balorazioa
Urtea	2023

6.2 neurria

Kontziliazio-neurriak adostasunez antolatzeko beharrezkoak diren urratsak ematea gune egokietan eta behar bezala helaraztea Izenpek lan-erregulazioari buruz dituen dokumentu lotesleetan

Ekintzak	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Langileen baldintzetara egokituta garatu dituzten espazioaren eta lanorduen malgutasunaren neurri multzoa jasotzea eta ordenatzea ▪ Idazketa adostea ▪ Izenperen barne-araudian modu formalean txertatzea
Arduradunak	Langileen eta administrazioaren arduraduna eta berdintasun-batzordea
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gaia jorratzeko egin diren bileren kopurua ✓ Araudian txertatutako neurrien kopurua eta mota
Urtea	2021

ESPERO DIREN EMAITZAK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Izenperen kontziliazio-eredua ordenatuta, adostuta eta formalizatuta izatea ▪ Ezarritako eta txertatutako kontziliazio- eta erantzunkidetasun-jarduera egokiak ▪ Kontziliazio-neurriak hartu dituzten langileak, sexuaren arabera
--------------------------------------	---

7. Arloa. Komunikazioa

7.1 neurria	
Argitaratutako material guztietan hizkera eta irudi ez sexistak erabil daitezzen sistematizatzea	
Ekintzak	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berrikuspen sistematizatua egitea eta enpresa barnean egindako dokumentu guztietan hizkera inklusiboa txertatzea, funtsean, pertsonen kudeaketarekin zerikusia dutenetan (prozedurak, ongietorritako gidaliburua), eta kanpo-komunikaziorako euskarri guztietan (zerbitzuekin zerikusia duten marketineko eskuorriak). ▪ Webgunean irudi eta ikur orokorrak eta inklusiboak erabiltzen jarraitzea
Arduradunak	Marketineko eta komunikazioko arduraduna eta proiektuen arduraduna
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Genero-ikuspegia duten eta berrikusi diren euskarri eta dokumentazio kopurua ✓ Hizkeraren, irudien eta edukien erabilera ez sexistaren sistematizazio maila (baxua-ertaina-altua)
Urtea	2021-22

7.2 neurria	
Berdintasunarekin eta langile guztien parte-hartzea sustatzearekin zerikusia duten jardunaldi profesionaletara, kongresuetara, hitzaldietara eta bestelako ekimenetarako joateko gonbidapenak eta zabalpena mantentzea.	
Ekintzak	<ul style="list-style-type: none"> • Aldizka topaketen eta jardunaldien inguruko informazioa helaraztea, talde osoaren parte-hartzea sustatuz • Izenpek parte hartzen duen foroetan profilen txandaketa sustatzea (asanblada eta BAI Sarea foroa)
Arduradunak	Marketineko eta komunikazioko arduraduna, langileen eta administrazioaren arduraduna
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Zabalpen-ekintzen kopurua /urteko ✓ Modalitatearen (online/presentziala) eta gaiaren arabera bertaratu diren jardunaldien kopurua /urteko
Urtea	2024
ESPERO DIREN EMAITZAK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berdintasunera egokitutako materialak izatea ▪ Hizkeraren, irudien eta edukien erabilera ez sexista bermatua egotea ▪ Berdintasunaren sustapenarekin lotutako ekitaldien inguruko aldizkako komunikazioa

D ARDATZA. INGURUNEA

8. Arloa. Gizarte Erantzukizun korporatiboa, irudia eta ingurunea

8.1 neurria

Gizarte-erantzukizun korporatiborako ekintzak antolatzea berdintasunaren arloan inguruneko erakundeekin, Izenpe berdintasunaren traktore gisa ikusaraz dezaten

Ekintzak	<ul style="list-style-type: none"> ▪ BAI SAREAK bildu dituen berdintasun-praktiken bilketa partekatzea berdintasun-batzordea osatzen duten kide guztiekin eta bateren bat Izenperen errealitatera egokituta txertatzeko aukeratzea ▪ Gai baten inguruko mahai-ingurua antolatzea eta Bai Sareko erakunderen bat gonbidatzea bere ekintzak partekatzeko, interesgarriak iruditzen zaizkigun ekintzak partekatu dituen sarekideren bat elkarrizketatzea, eta Izenperen intranetean aldizkaria argitaratzea. ▪ Egun garrantzitsuak ospatzeko kanpainak egitea (M8, A25) GKEkin, emakumeen alde lan egiten duten inguruko elkarteekin edo erakunde sozialekin batera: kontakizunen, marrazkien edo ipuinen lehiaketa seme-alabekin batera, bideo-forum tematikoa, lurraldeko emakumeen elkarteei ekarpena egitea (enpresaburuak, gazteak, indarkeriari aurre egin diotenak, minbiziari aurre egin diotenak...).
Arduradunak	Proiektuen saileko arduraduna eta berdintasun batzordea
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Parte hartu duten berdintasuna sustatzeko ekintzen kopurua/urteko ✓ Elkarlanean aritu diren kanpoko erakundeen kopurua
Urtea	2024

8.2 neurria	
Izenpek inguruneko teknologikoetan emakume profesionalak ikusarazteko proiektuetan parte har dezan sustatzea - askotariko profil profesionalen bitartez- edo ikasle gazteen artean STEAM bokazioa sustatzea	
Ekintzak	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingurune digitalarekin zerikusia duten buletineta eta blogetan harpidetzea (informazioaren gizartea buletina), ekintzen eta albisteen berri izateko ▪ Ingurune teknologikoan eta STEAM konpetentzian erreferenteak ikusaraztea eta/edo zentro publikoek eta pribatuek sustatutako mentoringaren inguruko proiektuak identifikatzea, eta Izenperen parte-hartzea baloratzea: Inspira Steam ▪ Izenpek duen konpromisoa ikusaraztea hainbat ekintzaren bitartez (<i>Inspira STEAM</i> manifestua sinatzea, Wikiemakumeok ekintzak antolatzea eta parte hartzea, O-!! ekimena...). ▪ Erakunde publikoekin (Gasteizko Udaleko eta AFAko berdintasun sailak) eta pribatuekin (elkarte profesionalak) biltzea, Izenpek elkarlanean aritzeko aukerak zer ekimenetan izango lituzkeen identifikatzeko
Arduradunak	Proiektuen saileko arduraduna eta berdintasun batzordea
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Parte hartu duten STEAM bokazioen sustapenarekin zerikusia duten proiektuen kopurua ✓ Izenpen sortu diren ekimenen kopurua ✓ Parte hartu duten langileak sexuaren eta sailaren arabera
Urtea	2024
ESPERO DIREN EMAITZAK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interes taldeek eta inguruak enpresak berdintasunarekin duen konpromisoaren berri izatea ▪ Izenpe gizarte-erantzukizun korporatiboaren sustapenean inplikatzeko ▪ Bere inguruan berdintasuna sustatzen duen erakunde gisa Izenpek duen irudia indartzea

INBERTSIOAREN AHALEGINA

Inbertsioan ahalegina egitea eskatzen du ez soilik ekintza batzuk duten kostu ekonomikoarengatik, baita langileen lanarengatik ere.

Kalkulatzen da urtean 45 ordu inguru (4 ordu/hilean batez beste) eskaintzen dituztela langileek programatutako ekintzak txertatzen, hau da, 150 ordu planak irauten dituen 4 urteetan.

Kanpo-kostu ekonomikoa	2021-22	2023	2024	Guzti
Zenbatekoa	1.500 €	1.500 €	1.500 €	4.500 €

7. EZARPENA ETA JARRAIPENA

Plana behar bezala ezartzeko, Berdintasun Batzorde Iraunkorraren bitartez sustatzeko eta koordinatzeko egitura sortzea aurreikusten da, plangintza eta jarraipen-sistema izateko.

Berdintasun-batzorde iraunkorra

Plana adostu ostean, eta zehaztutako helburuak, neurriak eta adostutako ekintzak sustatu eta behar bezala ezartzeko, beharrezkotzat jo da plana egiteko izan den berdintasun-batzordea mantentzea, osaera berberarekin.

Alabaina, bajaren bat edo ordezkari aldaketaren bat baldin badago, kategoriari eta sail profesionalari dagokionez antzeko ezaugarriak dituen profil batek ordezkatu du.

Batzordeak funtzio hauek izango ditu:

Funtzioak

- Plana ezartzea, jarraipena egitea eta ebaluatzea.
- Informazioa biltzeko beharrezko tresnak zehaztea
- Langileak informatzeko eta sentsibilizatzeko lehenengo ekintzak sustatzea

Osaera

Izenak	Karguak
Estibaliz Zamakona	Langileen eta administrazioko arduraduna
Ainhoa Anitua	Marketineko eta komunikazioko arduraduna
Oscar García	Segurtasun-arduraduna
Enrique Herrera	Langileen ordezkaria
Izaskun Urrestarazu	Zuzendari Nagusia

Berdintasun-batzordea **urtean lau aldiz bilduko da ohiko bileran** planaren jarraipen egokia egiteko, eta ezohiko bilerak antolatu ahal izango ditu hala dagokiola uste dutenean.

8. EBALUAZIOA ETA BERRIKUSPENA

Neurrien programazioa

Berdintasun-batzordeak laneko plana diseinatuko du urtero eta urte horretan martxan jarriko diren helburuak eta neurriak jasoko ditu. Gainera, laneko plan horretan honen inguruko informazioa jasoko da:

- Ekintzaren hasiera hilabetea eta aurreikusitako iraupena
- Aurreikusitako aurrekontua
- Jarraipen-adierazleak
- Espero diren emaitzak

Ebaluazio jarraitua (urteko jarraipena)

Ebaluazio horrek ekintzen gauzatze mailaren eta aurkitutako zailtasunen jarraipena egingo du berdintasun-batzordearen aldizkako bileren bitartez eta informazioa aktetan bilduz. Halaber, urtea amaitu ondoren, programatu den ekintza bakoitzaren jarraipen-fitxa jasoko da.

Tarteko Ebaluazioa ¹

Ebaluazio honek planaren erdialdean izan diren emaitzak eta egin diren ekintzek izan duten eragina jasotzen ditu. Horretarako, jarraipen-memoria batean alderdi hauek jasoko dira:

Gauzatzeari dagokionez:

- Aurreikusitako ekintzen garapen maila: partziala, osoa edo ezdeusa
- Ekintzen garapenean izandako zailtasun maila

Emaitzei dagokienez:

- Aurreikusitako kronograma/kronograma errealak
- Espero diren emaitzak/lortutako emaitzak

¹ Emakunderekin batera elkarlanean bi urtean behin egiten duen jarraipen-txostena izango litzateke.

Eraginari dagokionez (barnean eta kanpoan):

- Zehaztutako helburuen betetze maila: adierazleak. Lortutako emaitzen arabera, hurrengo bi urteetako ekintzen egutegia egokituko da.

Amaierako ebaluazioa

Plana ezartzeko aldia amaitzerakoan, amaierako ebaluazioa egingo da, esku hartzeko ardatz estrategiko bakoitzarekin lotutako helburu orokorren gauzatze maila aztertzeko.

Helburuak lortu ondoren, egoeraren diagnostikoa eguneratzeko beharra aurreikusten da, hurrengo berdintasun-plana egiteko.

Beraz, **3 ebaluazio maila** bereizten dira: jarraitua, bi urtean behinekoa eta lau urtean behinekoa.

BETETZE MAILAREN EBALUAZIOA	Egindako ekintzak	Jarraitua/Urter okoa
TARTEKO EBALUAZIOA	Emaitzak	Bi urtekoa
AMAIERAKO EBALUAZIOA/ER AGINARENA	Helburu orokorrak bete dira	Lau urtekoa

9. JARDUEREN EGUTEGIA

NEURRIA K		URTE		
		2021-22	2023	2024
1.1.	Berdintasun-planean urtero planifikatzen diren ekintzak garatzeko beharrezko baliabideak eskaini.		X	X
1.2.	Sortutako berdintasun-batzorde parekide eta ordezkagarriari jarraipena ematea, planaren jarraipena eta ezarpena bermatzeko.	X	X	X
1,3	Planaren ezarpen mailaren eta aurrerapenaren inguruko barne-zabalpena eta ezagutza erraztea langileek.	X		
1.4.	Berdintasuna balio estrategiko eta antolaketarako printzipio gisa esplizituki txertatzea.	X		
2.1.	Berdintasunaren arloan eta sexu-jazarpenean eta sexuagatiko jazarpenean prestakuntza-ekintzak eta		X	
3.1	Izenpek jazarpenean eta jarrera sexisten aurrean duen 0 tolerantziaren konpromisoan eragina duten prebentzio- eta sentsibilizazio-neurriekin batera	X		
4,1	Kategoria profesionalen eta sexuaren araberako urteko soldaten banaketaren erregistroa izatea eta horrekin zerikusia duten gogoetak sustatzea.		X	X
5,1	Hautaketa prozesuak eta diskriminatzaileak ez diren kontratazioak bermatzea		X	
5,2	Sartu diren langile berriei enpresaren berdintasun politikaren eta konpromisoaren berri ematea	X		
5,3	Diskriminatzaileak ez diren profesionalen sustapen- eta garapen-prozesuak bermatzea		X	
6,1	Izenperen antzekoak diren erakundeetako kontziliazio-praktika egokiak identifikatzea eta proba gisa Izenpen txertatzeko kontuan hartzea, bideragarritasuna aztertuz.		X	
6,2	Kontziliazio-neurriak adostasunez antolatzeke beharrezkoak diren urratsak ematea, espazio egokietan eta behar bezala helaraztea Izenpek lan-erregulazioari buruz dituen dokumentu lotesleetan	X		
7.1.	Argitaratutako material guztietan hizkera eta irudi ez sexistak erabil daitezzen sistematizatzea	X		
7,2	Berdintasunarekin eta langile guztien parte-hartzea sustatzearekin zerikusia duten jardunaldi profesionaletara, kongresuetara, hitzaldietara eta			X
8.1.	Gizarte-erantzukizun korporatiborako ekintzak antolatzea berdintasunaren arloan inguruneke erakundeekin, Izenpe berdintasunaren traktore gisa			X
8,2	Izenpek inguruneke teknologikoetan emakume profesionalak ikusarazteko proiektuetan parte har dezan sustatzea -askotariko profil profesionalen bitartez- edo ikasle gazteen artean STEAM bokazioa sustatzea			X

Ekintzen lehentasunak atsedena izan du berdintasun batzordearekin izandako alderaketa prozesuan, eta batzordeari galdegin zaio neurri bakoitza hiru irizpideren arabera puntuatzeko eta ebaluatzeko: Eraginkortasuna, efizientzia eta eragina.

Aurreko atalean aipatu dugun moduan, neurri horien ebaluazioa jarraitua izango da eta aldi hauek ezarriko dira:

- Urteko jarraipena egingo zaio urte bakoitzean programatutako ekintza bakoitzari berdintasun batzordeak eranskinean sartu duen fitxaren bitartez.
- Erdiko ebaluazioa 2023 amaieran egingo da.
- Amaierako ebaluazioa 2025eko lehengo hiruhilekoan egingo da, eta horretarako zuzendaritzaren eta langileen informazioa bilduko da, betetze maila, behatutako zailtasunak eta planaren helburuen lorpena aztertu ahal izateko.

10. ALDAKETEN PROZEDURA

Berdintasun-planaren neurriak indarraldiaren edozein unetan berrikusi ahal izango dira neurriak gehitu, birbideratu, hobetu, zuzendu, areagotu, arindu edo are neurriren bat ezartzeari uzteko, helburuak lortu ahala ikusten diren eraginen arabera.

Berrikuspenak diagnostikoaren eguneraketa ere hartuko du, eta baita berdintasun-planaren neurriak ere. Aldaketa oro batzorde negoziatzailean adostuko da.

Desadostasunak egonez gero, barne-araudian ezarritako batzorde parekidean erabakiko dira, eta hura arduratu da sortzen diren arazoak konpontzeaz. Batzorde parekideko aldean artean adostasunik ez badago, aldeek konpromisoa hartzen dute haien desadostasunak konpontzeko erabakia hartzen duten organoen aurrean, Kontziliazio Ekintzen bitartez.

ERANSKI NAK

1. ERANSKINA

Zuzendaritzaren konpromisoa



DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

D./D^a M. Izaskun Urrestarazu Amondarain con D.N.I. 15.990.846G, domicilio a estos efectos en c/Beato Tomás de Zumárraga, 71 de Vitoria-Gasteiz, CP 01008, en representación de la entidad Ziurtapen eta Zerbitzu Enpresa-Enpresa de Certificación y Servicios Izenpe con N.I.F. A01337260 en su calidad de Directora General.

DECLARA

Que la persona o entidad a la que representa no ha sido sancionada por infracción muy grave ni condenada por resolución administrativa o sentencia judicial firme por incumplimiento de las obligaciones sobre igualdad del Estatuto de los y las trabajadoras o el convenio aplicable. Que cumple con lo dispuesto en la legislación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que resulte de aplicación en cada momento (Ley 4/2005, de 18 de febrero y/o Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Declara, asimismo, su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

M. Izaskun Urrestarazu Amondarain se compromete a fomentar las medidas incorporadas en las leyes citadas anteriormente integrando la acción positiva y el principio de igualdad de trato, oportunidades de mujeres y hombres, el respeto a la diversidad y la diferencia, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad: selección, promoción, formación, política salarial, condiciones de trabajo, representación equilibrada de mujeres y hombres, responsabilidad social, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de su III Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará con la participación de las personas trabajadoras en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Y para que así conste, firmo la presente declaración en Vitoria-Gasteiz, a 14 de diciembre de 2020.

Firma

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Izaskun Urrestarazu Amondarain', written over a horizontal line.

2. ERANSKINA

Jarraipen fitxa

NEURRIEN JARRAI PEN FITXA			
Neurria	(Zehaztu)		
Pertsona/Saileko arduraduna			
Ezarpn eguna			
Jarraipen eguna			
Osatuta			
Jarraipen-adierazleak			
[Neurriaren adierazle guztiak helarazi]			
Emaitzaren adierazleak			
Ezarpn maila	<input type="checkbox"/> Egiteke	<input type="checkbox"/> Gauzatzen	<input type="checkbox"/> Amaituta
Neurria zergatik ez den hasi edo erabat bete adierazi	Giza baliabideen gabezia		<input type="checkbox"/>
	Baliabide materialen gabezia		<input type="checkbox"/>
	Denbora-falta		<input type="checkbox"/>
	Partaide-falta		<input type="checkbox"/>
	Beste sail batzuekin deskoordinazioa		<input type="checkbox"/>
	Garapenaren deskoordinazioa		<input type="checkbox"/>
	Beste arrazoi batzuk (zehaztu)		<input type="checkbox"/>
Prozesuaren adierazleak			
Esleitutako adierazleak egokitzea			
Gauzatzeko izan diren zailtasunak eta oztopoak			
Hartutako konponbideak (baldin badaude)			
Eraginaren adierazleak			
Desberdintasunen murrizketa			
Eginiko hobekuntzak			
Etorkizuneko proposamenak			
Neurria gauzatzeko egiaztagiria			

15990846G Digitalki 15990846G
 MARIA IZASKUN
 URRESTARAZUK
 IZASKUN sinatua (R: A01337260)
 URRESTARAZU Data: 2021.07.16
 (R: A01337260) 13:43:54 +02'00'

