

emun
Euskara eta
berrikuntza soziala

Iraurgi Berritzeneko genero berdintasunerako plana

2022ko azaroa



i3
iraurgi berritzen

Aurkibidea

Plana adostu duten aldeak zehaztea.....	2
Planaren eragina pertsonak, lurraldea eta denborari dagokionez.....	2
Enpresaren egoeraren diagnostikoa	2
Ordainsarien Auditoria	2
Diagnostikoko ondorio eta erronkak.....	3
Berdintasun planaren helburu kuantitatibo eta kualitatiboak.....	6
Neurriak, epeak eta adierazleak	8
Bitartekoak eta baliabideak	12
Jarraipena, ebaluazioa eta berrikuspena egiteko sistema	12
Berdintasun Lantaldearen osaketa eta funtzionamendua.....	14
Jarraipen Batzordearen osaketa eta funtzionamendua	16
Aldaketak egiteko prozedura.....	16

Plana adostu duten aldeak zehaztea

Iraurgi Berritzenek ez du bere lankideen artean ordezkari sindikalik. Mahai negoziatzailea osatzeko sektorean pisu garrantzitsua duen CCOO sindikatuak hartu du parte.

Pertsona hauek osatzen dute Iraurgi Berritzeneko mahai negoziatzailea:

Hitza eta botoa duten pertsonak:

Izena	Lanpostua edo Kargua
B.B.A.	Zuzendari orokorra eta enpresaren ordezkaria
A.A.K.	Comisiones Obreras sindikatuko ordezkaria

Hitza bai baina botorik ez duten pertsonak:

Izena	Lanpostua edo Kargua
N.A.I.	Administrazio arduraduna
E.M.M.	Comisiones Obreras sindikatuko ordezkaria
G.M.M.	EMUN kooperatibako aholkularia

Planaren eragina pertsonak, lurraldea eta denborari dagokionez

Adostu da plana Iraurgi Berritzeneko langile guztientzat izango dela. Erakunde honek kudeatzen dituen lantoki guztietan aplikatuko da eta indarrean egongo da 2022-2025 aldian.

Enpresaren egoeraren diagnostikoa

REGCON plataforman eranskin moduan gehitu da Iraurgi Berritzenen 2022an egin dugun genero berdintasunari buruzko diagnostikoa.

Ordainsarien Auditoria

Ordainsarien auditoria, bere iraupena eta aldizkakotasuna REGCON plataforman gehitu da. Dokumentu hori emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuan ezarritako baldintzetan egin da.

Diagnostikoko ondorio eta erronkak

Ondorengo taulan jaso dira Iraurgi Berritzeneko genero berdintasun diagnostikoak identifikatu diren ondorio eta erronka nagusiak:

Ondorioak

Iraurgi Berritzen enpresa feminizatua da.

Lanpostu gehienak eta arlo gehienak feminizatuta ditu Iraurgi Berritzenek. Maskulinizatua dagoen lanpostu eta arlo bakarrean pertsona bakarrak egiten du lan. Lanpostuen taldeak aztertuta guztiak feminizatuta daudela ikusi dugu.

Adin guztietako emakumeak daude Iraurgi Berritzenen, gizonak, ordea tarte jakin batekoak.

Iraurgi Berritzeneko gizonak 30-50 urte bitartean dituzte. Aldiz, adin tarte guztietako emakumeak daude.

Erakundea duela lau urte baino feminizatuagoa dago.

Azken lau urtetan 3 emakume eta 2 gizonek utzi dute erakundea eta 9 emakume eta 3 gizon sartu dira, beraz, egun sei emakume eta gizon bat gehiagok osatzen dute Iraurgi Berritzen.

Azkeneko lau urtetan emakume gehiago kontratatu dira gizonak baino

Emakume gehiago kontratatu dira bai kontratu finkoekin eta baita behin behineko kontratuekin ere.

Lanpostu finkoetarako hautaketa prozesuetan emakumezko hautagaien kopurua askoz handiagoa izan da

Nahiz eta ez den emakumezko hautagaitzak lortzeko berariazko ezer egin hautaketa prozesuetan 25 izan dira lortutako emakumeen hautagaitzak eta 8 gizonenak. Hautaketa prozesu batean hautatzaile taldea mixtoa izan zen eta bestean emakumez osatutakoa.

Lan eskaintzak gizon eta emakumeei era berean iristen zaie

Lan eskaintzak komunikatzeko erabiltzen diren kanalak ziurtatzen dute lan eskaintza berdin iristea gizon eta emakumeei.

Ez dago barne promozio prozesuak egiteko prozesu estandarizaturik.

Barne promozioak egiteko prozesua sortzea, langile guztiak informatuko dituen eta gardena izango dena. Horrekin batera, promozioan parte hartzen duten pertsonak genero gaitan formatuta egoteak berme handiagoa ematen dio berdintasunari.

Ez dago pertsonak ebaluatzeko prozesu estandarizaturik.

2022an egin den lanpostuen balorazioan oinarrituta pertsonak ebaluatzeko prozesu gardena sortzea. Bertan parte hartzen dutenak genero ikuspegia izatea zaindu beharko litzateke.

Formazio ekintzak lan orduetan izan dira.

Erakunde formazio ekintza guztiak lan orduetan izan dira. Langileak bestelako formazioetako lan orduetan azterketak egiteko baimena eskatu duenean Iraurgi Berritzenek baimena eman du.

Lan ordutegiaren barruan mantendu formazio saioak eta azterketak egiteko baimenari eutsi.

Genero berdintasunari buruzko formaziorik ez.

Diagnostiko hau hasi arte ez da genero berdintasuneko formaziorik jaso Iraurgi Berritzenen.

Genero berdintasunari buruzko formazioa aurreikusi kolektibo guztientzat eta, espezifikoki, pertsonen kudeaketako prozesuetan parte hartu behar duten profesionalentzat.

Ez dago formazio plan pertsonalizaturik.

Formazio plana diseinatzea erabakiko balitz genero ikuspegiarekin aztertzea interesgarria litzateke. Hau da, estrategikoak diren formazioetan zein generotako pertsonak dauden aztertzea eta garapena izango duten lanpostuetan zein generotako pertsonak dauden aztertzea.

Lanpostuen balorazioa eginda.

Lanpostuen balorazioa eginda dago, beraz, balio bereko lanaren arabera multzokatu ahal izan dira lanpostuak.

Lanpostuen balorazioa genero ikuspegitik aztertu.

%23ko batezbesteko soldata arrakala dago.

Nahiz eta erakunde feminizatua izan batezbesteko soldata arrakala orokorra %23koa da. Alde batetik, erakundeko gizonezko asko balio handiko lanpostuetan daude. Bestetik, kontratu partziala duten pertsona guztiak emakumeak dira eta iraupen jakina duten bost pertsonetatik lau emakumeak dira.

Hausnartu kontratu partzialaren erabileraren inguruan

Hausnartu iraupen jakineko kontratuen erabileraren inguruan

Egutegia eta ordutegia moldatzeko aukerak dituzte langileek

Iraurgi Berritzeneko lanaren antolamenduak egutegia eta ordutegia moldatzeko aukera ematen du. Horren adierazgarri dira urteko 4 egutegiren artean aukeratu ahal izatea edo ordutegia bera aukeratu ahal izatea. Muga zerbitzuaren beraren ordutegi eta egutegia izaten da.

Maiztasun jakinarekin erakundeko pertsonen beharrak eta bezeroenak ezagutu lan baldintzak errealitatera ondoen egokitzeko.

Pandemiak lanaren antolamenduan eragin du

Iraurgi Berritzenek 2017an kontziliazioari buruzko lanketa egin zuen eta legezko neurriak gainditzen zituzten hainbat neurri jarri ziren indarrean. Pandemiak beste behar batzuk ekarri ditu, baita lanaren beste antolamendu bat ere.

Kontziliazioari buruzko lanketa eguneratzea.

Generoaren inguruko saioetan zaintza lanen inguruko formazioa eta sentsibilizazioa (zaharren zaintza barne) eskaintzea lankide guztiei.

Ordutegi zurrunenak dituzten lanetan diharduten pertsona gehienak emakumeak dira.

Zerbitzu batzuk ordutegi zehatz bat bete behar dute. Horietan diharduten Iraurgi Berritzeneko langile gehienak emakumeak dira.

Zurruntasun hori gutxitzeko aukeren inguruan hausnartu.

Eszedentziak ez daude araututa

Barne araudian ez dago eszedentzien aipamenik.

Barne Araudian langileek eszedentziak hartzeko dituzten aukerak txertatu horretarako Udalhitz erreferentzia moduan hartuz

Iraurgi Berritzenek ez du sexu jazarpen eta sexuagatiko jazarpenaren inguruko protokolorik.

Sexu jazarpen eta sexuagatiko jazarpena saihesteko protokoloa sortu eta plantilla guztia formatu eta sentsibilizatzea

Ez dago genero indarkeria kasuan indarrean jartzeko neurririk aurreikusta.

Genero-indarkeriaren biktimak babesteko eskubideak eta neurriak ezagutzea eta gai honen inguruan Iraurgi Berritzenek egin dezakeenaz gogoeta egitea.

Ez da irudi sexistarik behatu kanpo komunikazioan

Maskulino generikoa erabili da kanpo komunikazioan

Hizkera ez sexistaren inguruan ez da lanketarik egin.

Interesgarria litzateke gai honen inguruan formazio labur bat jasotzea lankide guztiek sentsibilizatzeko eta termino batzuk nola erabili adosteko. Adibidez, Iraurgi Berritzeneko profesioen izenak eta bertako kideen ohiko interlokutore direnenak

Berdintasun planaren helburu kuantitatibo eta kualitatiboak

Planaren ezarpen edo implementazioan aurrera egiteko, genero berdintasun plan batek eragiteko 4 ardatz eta 12 lan arlotan banatzen den markoa jarraitzen du:



Iraurgi Berritzenek 2022an genero berdintasunaren inguruan egindako lanketaren ondoren, 2022-2025 epealdirako helburuak zehaztu du. Hurrengo taulan jaso ditugu epealdi horretarako ardatzak, landuko diren ekintza ildoak, horietako bakoitzaren baitan lortu nahi diren helburuak eta helburu bakoitzarentzat aurreikusten diren ekintza kopurua.

Ardatza	Ekintza ildoak	Helburu kop.	Ekintza kop.
1. Lidergoa, politikak eta kultura aldaketa	1.1 Enpresa politika eta antolaketa kultura (politikak, araudia)	1	4
	1.2 Barne komunikazioa eta parte hartzea	1	3
	1.3 Formazioa eta sentsibilizazioa	1	6
2. Pertsonak	2.1 Giza baliabideen kudeaketa	4	12
	2.2 Lan osasuna	1	1
	2.3 Kontziliazio erantzunkidea	1	1
3. Gizarte eta inguruarekiko harremana	3.1 Irudia eta kanpo komunikazioa	1	1
	3.2 Ingurune sozialarekin konpromisoa	0	0
GUZTIRA		10	29

Iraurgi Berritzenek zortzi helburu izango ditu hurrengo lau urteetan. Hauek dira:

1. Berdintasun plana kudeatu
2. Lankideen parte hartzea sustatu genero berdintasunerako
3. Pertsonak sentzibilizatu eta formatu
4. Soldata arrakalan eragiten duten faktoreen inguruan hausnartu
5. Pertsonak kudeatzeko prozesua garatu
6. Sexu jazarpen eta sexuagatiko jazarpenaren protokoloa sortu
7. Genero indarkeriaren biktima izan daitezkeen lankideak kudeatzeko prestatu
8. Arrisku psikosozialak aztertu
9. Kontziliazioari buruzko lanketa eguneratu
10. Kanpo komunikazioan erabiltzen den irudi eta hizkera berrikusi

Hurrengo orrietan jaso dugu 2022-2025 epealdian urtez urte landuko diren helburu eta ekintzak .

Neurriak, epeak eta adierazleak

1 1. LIDERGOA, POLITIKA ETA KULTURA ALDAKETA	URTEA				Arduraduna	Adierazlea
	2022	2023	2024	2025		
1.1 Enpresa politika eta antolaketa kultura (politikak, araudia)						
Lehenengo helburua: Berdintasun plana kudeatu						
1. Berdintasun plana erregistratu					Administrazio arduraduna	Egin da / Ez da egin
2. Iraurgi Berritzeneko 2023-2027 plan estrategikoan berdintasun plan hau txertatu					Zuzendari orokorra	Egin da / Ez da egin
3. Berdintasun lantaldea sortu					Zuzendari orokorra	Egin da / Ez da egin
4. Urtero berdintasun planeko ekintzak berdintasun lantaldean ebaluatu eta hurrengo urteko helburu eta ekintzak planifikatu					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
1.2. Barne komunikazioa eta parte hartzea						
Bigarren helburua : Lankideen parte hartzea sustatu genero berdintasunerako						
5. Diagnostikoaren ondorio nagusiak eta planaren helburu nagusiak lantalde guztiari komunikatu					CCOO	Egin da / Ez da egin
6. Urtero berdintasun planean egindakoa eta hurrengo urterako egitea aurreikusten dena lankide guztiei komunikatu eta ekarpenak eskatu					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
7. Harrera planean berdintasun planari eta sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena saihesteko protokoloari buruzko informazio emango zaio langile berriari.					Administrazio arduraduna	Egin da / Ez da egin

1.3. Formazioa eta sentsibilizazioa

Hirugarren helburua: Pertsonak sentsibilizatu eta formatu

8. Formazio plana egiten den aldiro genero ikuspegiarekin aztertu: zein generotako pertsonak ari diren garatzen? eta ardura postuetarako beharrezkoak diren gaietan (konpetentzia gakoetan) zein generotako pertsonak ari diren garatzen?				Zuzendari orokorra	Egin da / Ez da egin
9. Langile guztientzat formazio saioa antolatu genero berdintasun gaien inguruan. Berariaz zaintzak duen zentralitatea eta egun gizarte moduan dugun erronka nagusi bat zaharren zaintza dela azalduko da.				Emun	Parte hartu duten emakume eta gizon kop. / deitutako emakume eta gizon kop.
10. Genero gaietan pertsonetako prozesuetan parte hartzen duten pertsonak formatu. Bertan lanpostuen balorazioa genero ikuspegiarekin aztertzeko ariketa proposatuko da.				Emun	Parte hartu duten emakume eta gizon kop. / deitutako emakume eta gizon kop.
11. Martxoaren 8 eta azaroaren 25 inguruan sentsibilizazio ekintzak burutu. Era honetako ekintzak izan daitezke: urte horretarako aurreikusitako genero berdintasun planeko ekintzak zeintzuk diren langile guztiei zabaldu, posta elektronikoko sinaduretan edota webgunean irudi edo mezu jakinak gehitu, soldata arrakalari buruzko formazio saioa eman arrakala hori nola kalkulatzeko den azaldu Iraurgi Berritzeneko datuak erakutsiz.				Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
12. Emakumeak ahalduzko tailerra egin				Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
13. Maskulinitateak lantzeko tailerra egin (Gizonduz)				Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin

2 PERTSONAK	URTEA				Arduraduna	Adierazlea
	2022	2023	2024	2025		
2.1 Giza baliabideen kudeaketa						
Laugarren helburua: Soldata arrakalan eragiten duten faktoreen inguruan hausnartu						
14. Lanpostuen balorazioa genero ikuspegitik aztertu					Zuzendari orokorra	Egin da / Ez da egin
15. Ordainsarien erregistroa egin 902/2020 legeak dioenaren arabera. Arrakala portzentajeak aztertu eta ondorioak Zuzendari orokorrari aurkeztu					Administrazio arduraduna eta Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
Bosgarren helburua: Pertsonak kudeatzeko prozesua garatu						
16. Plan honen epealdian egiten diren hautaketa eta barne promozio prozesu bakoitzeko informazioa jaso, diagnostikoan egin den moduan					Administrazio arduraduna	Egin da / Ez da egin
17. Barne promozioetarako prozedura estandarizatu sortu					Zuzendari orokorra	Egin da / Ez da egin
18. Langileak ebaluatzeko prozedura estandarizatu sortu					Zuzendari orokorra	Egin da / Ez da egin
19. Kontratu partzial eta iraupen jakinekoen erabileraren inguruan hausnarketa egin.					Zuzendari orokorra	Egin da / Ez da egin
Seigarren helburua: Sexu jazarpen eta sexuagatiko jazarpenaren protokoloa sortu						
20. Sexu jazarpen eta sexuagatiko jazarpenaren protokoloaren araua sortu.					Berdintasun lantaldea / Emun	Egin da / Ez da egin
21. Aholkulari konfidentzialak formatu					Emun	Egin da / Ez da egin
22. Protokoloaren berri eman lankide guztiei					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
23. Inguruko erakundeei Iraurgi Berritzeneko protokoloaren berri eman eta beraien protokoloetatik ikasteko sortzen diren aukerak baliatu					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin

Zazpigarren helburua: Genero indarkeriaren biktima izan daitezkeen lankideak kudeatzeko prestatu						
24. Genero indarkeriaren biktima diren pertsonen dituzten eskubideak eta beraiek babesteko dauden neurriak ezagutu eta pertsonen kudeaketan txertatu.					Zuzendari orokorra	Egin da / Ez da egin
25. Genero indarkeriaren biktima den pertsona adin txikiko umeen gurasoa bada umeek laguntza psikologikoa jaso ahal izateko erraztasunak ematea aztertu.					Zuzendari orokorra	Egin da / Ez da egin
2.2 Lan osasuna						
Zortzigarren helburua: Arrisku psikosozialak aztertu						
26. Galdetegi psikosoziala pasatakoan ondorioak genero ikuspegitik aztertu					Berdintasun lantaldea / Zuzendari orokorra	Egin da / Ez da egin
2.3 Kontziliazio erantzunkidea						
Bederatzigarren helburua: Kontziliazioari buruzko lanketa eguneratu						
27. Alde batetik, bezero eta zerbitzuen beharrak eta, bestetik, langileenak ezagutu eta lanaren antolamendua egokitzeko proposamenak egin.					Zuzendari orokorra	Egin da / Ez da egin

GIZARTE ETA INGURUAREKIN HARREMANA	URTEA				Arduraduna	Adierazlea
	2022	2023	2024	2025		
3.1 Irudia eta kanpo komunikazioa						
Hamargarren helburua: Kanpo komunikazioan erabiltzen den irudi eta hizkera berrikusi						
28. Hizkera ez sexistari buruzko formazioa antolatu langile guztientzat					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
29. Iraurgi Berritzeneko barne eta kanpo komunikazioa aztertu hizkera eta irudi aldetik ikasgaiak identifikatzeko					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin

Bitartekoak eta baliabideak

Hauek dira helburu eta ekintza bakoitza inplementatu, jarraipena egin eta ebaluatzeko Iraurgi Berritzenek izango dituen bitarteko eta baliabideak.

BITARTEKO MATERIALAK

Urtero erakundeko gestio plana zehaztearekin batera berdintasun planerako aurrekontua erabakiko da. Hauek dira 2022 eta 2023rako helburu eta ekintzak aurrera eramateko zehaztu diren aurrekontuak:

- 2022rako aurrekontua 5.100€ da.
- 2023rako aurrekontua 2.580€ da.

GIZA BALIABIDEAK

- **Berdintasun Lantaldea.** Berdintasun Batzordea, plana inplementatu, jarraipena egin eta ebaluatzeaz arduratuko da. Lau pertsonak osatuko dute eta beharrezko dedikazioa izango dute lan orduen barruan aurrerago deskribatuko diren eginkizunak betetzeko.

- **Berdintasunerako Koordinatzaileak** ere izango du aurrerago deskribatuko diren eginkizunak betetzeko behar duen dedikazio guztia.

- **Zuzendaritza:** Zuzendari orokorrak etengabeko lankidetzat izango du Berdintasunerako koordinatzailearekin. Zuzendari orokorrak hala eskatuz gero berdintasuneko koordinatzaileak genero berdintasunari buruzko ekarpenak egingo ditu zuzendaritza batzordean, langile guztiak elkartzen diren foroetan eta baita beste erakundeetan ere.

Jarraipena, ebaluazioa eta berrikuspenerako egiteko sistema

Planaren jarraipena, ebaluazioa eta berrikustea egiteko bi talde aurreikusten dira:

BERDINTASUN LANTALDEA

Plan hau **inplementatu**ko duen lantaldea da. Bertako kide izango da berdintasunerako koordinatzailea.

Ekintzak inplementatzeaz gain, planeko ekintzei ohiko bileretan **jarraipena** egingo dio urteko berdintasun plana erabiliz.

Horretaz gain, planaren urteko **ebaluazioa** egingo du eta hurrengo urterako **helburu eta ekintzak** proposatuko ditu Zuzendari Orokorrak eskatutako epean.

Ebaluazioa egiteko gutxienez bi tresna erabiliko dira:

- Urteko berdintasun plana. Ekintza bakoitzaren adierazleak aztertuko dira eta ekintza horiekin lortutako inpaktua.
- Adierazleak: Urte bakoitzeko batzordeko soldata arrakala efektiboa guztira eta talde bakoitzeko arrakala aztertuko da (soldaten erregistroa egiterakoan kalkulatu da)

urte bakoitzeko urtarrilean). Informazio horren analisisia egingo du Berdintasuneko Lantaldeak. Horretarako adierazle horien urte arteko bilakaera ere aztertuko du.

	2022	2023	2024	2025
1. taldea				
2. taldea				
3. taldea				
4. taldea				
5. taldea				
GUZTIRA				

Helburu eta ekintzak proposatzeko dokumentu honetan urte horretarako aurreikusitako helburu eta ekintzak hartuko dira kontutan eta aurreko urtearen ebaluazioan identifikatutako ekintza zuzentzaile eta hobetzekoak.

Berdintasun plan hau plangintzaldiaren erdian, 2024 urtean, berrikusiko da. Horretarako kontuan hartuko da, alde batetik, benetan inplementatu diren ekintzak zeintzuk eta zenbat izan diren eta, bestetik, ekintza horiek izandako inpaktua helburuak lortzeari begira.

Berrikuspena egiten den garaian baloratuko da planean esanguratsuak diren aldaketak egin behar diren.

Berrikuste hori Berdintasun Lantaldeak egingo du eta Jarraipen Batzordeak eta Zuzendaritzak onartu beharko du.

JARRAIPEN BATZORDEA

Gutxienez urtean behin elkartuko da plana egoki inplementatzen ari dela eta bere **jarraipen eta ebaluazioa** egiten dela ziurtatzeko.

Berdintasun Lantaldeak jarraipena, ebaluazio eta berrikuste sistema hau aldatzea proposatu diezaioke Jarraipen Batzordeari, beti ere, plana hobetzeko bada.

MAHAI NEGOZIATZAILEA

Behin plangintzaldia amaitutakoan berriz Mahai Negoziatzailea elkartuko da hurrengo plangintzaldiko **diagnostiko, plan eta ordainsarien auditoria onartzeko**.

Horretaz gain, Berdintasun Lantaldean edo Berdintasun Lantaldearen eta Zuzendaritzaren artean ezin ulertuak egongo balira Mahai Negoziatzailea berriz elkartuko litzateke ezin ulertu horiek konpontzeko, aurrerago, "Aldaketak egiteko prozedura" atalean jasotzen den moduan.

Berdintasun Lantaldearen osaketa eta funtzionamendua

Ondorengo izango da Berdintasun Lantaldearen osaketa eta funtzionamendua:

OSAKETA:

Berdintasun Lantaldea osatzeko irizpide hauek jarraituko dira:

- Gutxienez kideen erdia emakumea izango da
- Koordinatzailea emakumea izango da
- Landu beharreko gaiaren arabera beste pertsona batzuk gonbidatu ahal izango dira Berdintasun Lantaldearen bileretara, Iraurgi Berritzen bertakoak edo beste erakunde batzuetakoak.

Berdintasun Lantaldeko kideak aukeratzekoan kontuan izango da hautagaiak gaian duen formazioa eta motibazioa.

Irizpide horiek kontuan izanda erabaki da plangintzaldi honetan Berdintasun Lantaldea pertsona hauek osatuko dutela:

- Administrazio arduraduna
- Enplegu eta prestakuntza teknikaria
- Ekintzailetasun teknikaria
- Hezkuntza koordinatzailea

FUNTZIONAMENDUA:

Berdintasun Lantaldea berdintasun planaren jarraipena, ebaluazioa eta aldizkako berrikuspena egiteaz arduratuko da. Hauek dira bere eginkizunak:

Berdintasun Batzordearen eginkizunak

- Berdintasunerako urteko plana diseinatzea.
- Berdintasunerako urteko planean jasotako ekintzak inplementatzea.
- Berdintasun-planaren jarraipena, ebaluazioa eta berrikuspena egitea.
- Berdintasun Plana behar bezala ezartzeko beharrezkoak diren baliabide materialak eta giza baliabideak definitzea.
- Berdintasunaren arloko komunikazioak prestatzea eta bideratzea, batzorde, arlo eta, oro har, Iraurgi Berritzeneko plantilla osoarekiko harremanak eta komunikazioa eraginkortasunez bideratzeko.

Berdintasun Lantaldeko karguen iraupena

Berdintasun Batzordea osatzen duten pertsonak kargu hori beteko dute Berdintasun Planaren indarraldia amaitu arte.

Pertsonaren bat ordezkatu behar bada, Berdintasun Lantaldeak pertsona egokiena proposatuko du.

Berdintasun Batzordearen bilerak:

Berdintasun Batzordeak urtean gutxienez 3 bilera egingo ditu.

Urte hasieran, bileren urteko egutegia ezarriko da.

Bilerak kudeatzeko orduan, Iraurgi Berritzeneko hizkuntza-politika hartuko da kontuan.

Berdintasun Batzordeko pertsonen dedikazioa

Zuzendaritzak Berdintasun Lantaldearen eginkizunetarako dedikazioa aitortuko die bertako langileei lanorduen barruan eta eginkizun horiek betetzeko beharrezko dedikazioa duela ziurtatuko du.

Berdintasunerako koordinatzailea

Proiektuaren martxa egokia bermatzeko, Iraurgi Berritzenen erreferentea edo koordinatzaile bat egongo da. Emakumea izango da eta Berdintasun Lantaldeko kidea.

Berdintasunerako koordinatzailea Nekane Arrieta izango da.

Berdintasunerako koordinatzailearen eginkizunak

- Berdintasun Lantaldeko informazio orokorra eta garrantzitsua, proposamenak eta eskaerak zuzendaritzari helaraztea.
- Prozesuaren ikuspegi osoa izatea.
- Berdintasun Planeko ekintzak gauzatzen eta horien jarraipena egiten aktiboki parte hartzea.
- Berdintasun Lantaldeko kide izatea eta bileretan parte hartzea.
- Jarraipen Batzordeko eta Berdintasun Lantaldeko beharrezko bilerak antolatzea.
- Iraurgi Berritzen eta berdintasun-planean esku har dezaketen kanpoko erakundeen arteko zubi izatea.

Berdintasunerako koordinatzailearen dedikazioa

Zuzendaritzak Berdintasun Koordinatzailearen eginkizunetarako dedikazioa aitortuko dio langileari lanorduen barruan, eta eginkizun horiek betetzeko behar duen dedikazioa duela ziurtatuko du.

Jarraipen Batzordearen osaketa eta funtzionamendua

OSAKETA:

Batzorde honek osaketa hau izango du:

Izena	Lanpostua edo Kargua
B.B.A.	Zuzendari orokorra eta enpresaren ordezkaria
N.A.I.	Administrazio arduraduna eta Berdintasunerako koordinatzailea
A.A.K.	Comisiones Obreras sindikatuko ordezkaria
E.M.M.	Comisiones Obreras sindikatuko ordezkaria

Jarraipen batzordearen bilera deia berdintasunerako koordinatzaileak egingo du.

FUNTZIONAMENDUA:

Jarraipen Batzordeak berdintasun planaren jarraipena, ebaluazioa eta aldizkako berrikuspena egiten dela ziurtatuko du.

Era berean, Berdintasun Lantaldeak izan ditzaken zalantzei erantzuna ematen saiatuko da.

Aldaketak egiteko prozedura

Hau da planean aldaketak egiteko prozedura, horren aplikazioan, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean sor daitezkeen desadostasunak konpontzeko, baldin eta legeak edo hitzarmen kolektiboko araudiak egokitzen ez badu:

Berdintasun Lantaldearen barruan edo horren eta Zuzendaritzaren artean Berdintasun Plan hau betetzeari, interpretatzeari, irismenari edo aplikatzeari buruzko arazo gatazkatsuren bat konpondu ezin izan bada, Berdintasun Planaren Mahai Negoziatzaileari helaraziko diote Gaia arazoa bideratu dezan eta plana inplementatzen jarraitu dadin.