

# IV Plan de Igualdad 2023-2026

---

DE LANTEGI BATUAK



## ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN.....	4
2. PROCESO DE TRABAJO .....	7
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL IV PLAN DE IGUALDAD .....	7
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	8
5. INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	8
5.1 Proceso de selección y contratación .....	8
5.2 Clasificación profesional .....	9
5.3 Formación .....	10
5.4 Promoción profesional .....	10
5.5 Condiciones de trabajo .....	10
5.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	11
5.7 Infrarrepresentación femenina.....	12
5.8 Retribuciones.....	13
5.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	14
6. RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	16
6.1 Realización del diagnóstico de la situación retributiva de la organización .....	16
6.2 Plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas.....	20
7. DEFINICIÓN DE EJES Y OBJETIVOS DEL IV PLAN DE IGUALDAD .....	21
8. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS. IDENTIFICACIÓN DE MEDIOS Y RECURSOS .....	22
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL IV PLAN DE IGUALDAD.....	44
10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA .....	46
11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA EL IV PLAN DE IGUALDAD .....	47
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN .....	48



## 1. PRESENTACIÓN

Lantegi Batuak cuenta con una larga trayectoria en su compromiso con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Desde hace casi veinte años venimos desarrollando una estrategia de igualdad de género a través de diferentes programas y acciones de sensibilización, formación, capacitación e incorporación de la perspectiva de género en la gestión, primero de forma puntual y después de forma estructura a través de nuestros planes de igualdad.

Además, desde 2008 la organización cuenta con el reconocimiento de entidad colaboradora en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que otorga Emakunde (última renovación en 2022)<sup>1</sup>.

El III Plan de Igualdad de Lantegi Batuak 2016-2020 finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2022, comenzando el proceso para la elaboración del nuevo diagnóstico y plan a través de la constitución de la Comisión Negociadora. Esta Comisión está formada por representantes de la empresa y de la plantilla.

A continuación, se muestra una breve presentación de la organización, así como unos breves apuntes sobre la metodología utilizada para la elaboración del IV Plan de Igualdad.

---

<sup>1</sup> Resolución de 29 de junio de 2022 de la Directora de Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer, que estima que la entidad Fundación Lantegi Batuak sigue ostentando el distintivo de entidad colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres.

<b>DATOS DE LA EMPRESA</b>						
Razón social	Fundación Lantegi Batuak					
NIF	G48945166					
Domicilio social	Av. Txorierra (Elotxelerra), 12 – 48180 Loiu (Bizkaia)					
Forma jurídica	Fundación					
Año de constitución	31/12/1997					
<b>Responsable de la Entidad</b>						
Nombre	Ramón Bernal					
Cargo	Director general					
Telf.	944.535.999					
e-mail	info@lantegibatuak.eus					
<b>Responsable de Igualdad</b>						
Nombre	M <sup>a</sup> Carmen Gomez del Rey					
Cargo	Responsable de relaciones laborales					
Telf.	944.535.999					
e-mail	rrhh@lantegibatuak.eus					
<b>ACTIVIDAD</b>						
Sector Actividad	Industrial y Servicios					
Descripción de la actividad	Somos una organización no lucrativa que genera oportunidades laborales para personas con discapacidad en Bizkaia, para lograr su inclusión, máximo desarrollo y calidad de vida. Convertimos las necesidades de nuestros clientes en oportunidades para las personas con discapacidad.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Territorio Histórico de Bizkaia					
<b>DIMENSIÓN</b>						
Personas Trabajadoras	Mujeres	857	Hombres	1.504	Total	2.361
Centros de trabajo	Más de 25 centros de trabajo en las siguientes localidades: Abadiño, Amorebieta, Basauri, Bilbao, Derio, Erandio, Etxebarri, Gernika, Getxo, Iurreta, Loiu, Markina, Sestao, Sondika y Zalla.					
Facturación anual (€)	94.1 MM € (dato de 2022)					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Entidad colaboradora de Emakunde en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	3	Hombres	28	Total	31

Los principales documentos institucionales en los que se basa el IV Plan de Igualdad de Lantegi Batuak son:

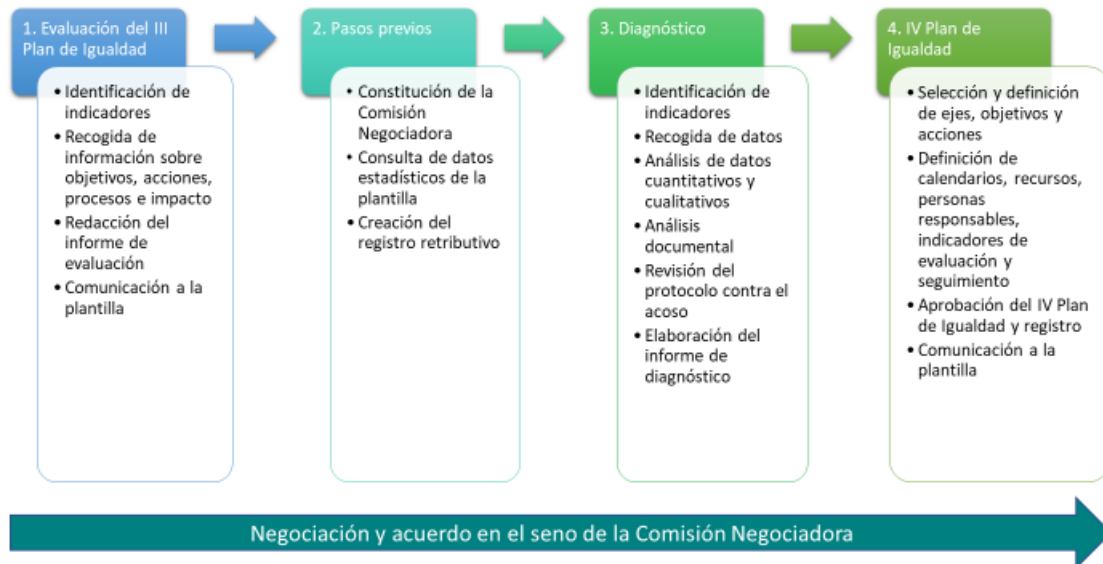
- Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 (Comisión Europea)
- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE (2018)
- Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Decreto 20/2023, de 14 de febrero, de modificación del Decreto que regula el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco.
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Los documentos internos para la realización de este Plan han sido:

- Evaluación del III Plan de Igualdad de Lantegi Batuak 2020-2022
- Registro retributivo 2022
- Auditoría salarial 2022
- Diagnóstico de igualdad 2022

## 2. PROCESO DE TRABAJO

El proceso para la elaboración del nuevo diagnóstico y plan de igualdad se inicia en enero de 2023, y consta de las siguientes fases:



## 3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL IV PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se indican las partes legitimadas que suscriben el IV Plan de Igualdad:

Por parte de la empresa:

- Óscar Sánchez, director de gestión social y relaciones laborales
- Ziortza Rekakoetxea, técnica de igualdad

Por parte de la representación de las trabajadoras y trabajadores:

- Conchi Soto, representante de ELA
- Luis Álvarez, representante de LAB
- Román Rebollo, representante de UGT
- Óscar Barbero, representante de CCOO



## 4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

**Ámbito personal:** El IV Plan de Igualdad de Lantegi Batuak se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la organización, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en empresa usuaria. Igualmente, y así se constata también en el “Protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo”, se incluyen las personas del colectivo LGTBI.

**Ámbito territorial:** El ámbito territorial del IV Plan de Igualdad será el Territorio Histórico de Bizkaia, y se aplicará en todos los centros trabajo de Lantegi Batuak.

**Ámbito temporal:** El IV Plan de Igualdad de Lantegi Batuak tiene vigencia desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026. **Una vez concluido este plazo, se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente** sin que, en su caso, su duración máxima exceda de cuatro años según lo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

## 5. INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

A continuación, se presenta un resumen del informe de diagnóstico de situación con las principales conclusiones:

### 5.1 Proceso de selección y contratación

En 2022 el mayor porcentaje de mujeres contratadas en 2022 está en servicios (57%) seguido de las áreas de apoyo (54%). En el área industrial la proporción desciende hasta el 26%. No obstante, en general, se contrató un porcentaje de mujeres (46%) superior a su proporción en la plantilla (36%).

Respecto al año anterior, observamos ligeras diferencias que indican una cierta tendencia hacia el equilibrio en la contratación de mujeres y hombres: el porcentaje de mujeres incorporadas ha aumentado respecto al 2021, pasando del 38% al 46%.

El 30% de las necesidades de contratación identificadas en las demandas de selección han sido cubiertas internamente de manera coordinada, de las cuales un 46,4% han sido mujeres, un porcentaje superior a la media de mujeres en la organización. Además, 13 personas se han incorporado por convocatorias internas para puestos indirectos, de las cuales el 61,5% han sido mujeres.

Al igual que en el caso de la contratación externa, la selección interna de mujeres también muestra porcentajes superiores a la media proporcional de trabajadoras en plantilla. Es necesario continuar incrementando ese porcentaje para equilibrar la proporción de mujeres y hombres en Lantegi Batuak.

De los últimos cuatro procesos de selección para cargos de responsabilidad, el 75% han sido cubiertos por mujeres, a pesar de que en uno de los cuatro procesos de selección

había una mayoría de candidatos hombres. En el único puesto no ocupado por una mujer, la proporción de candidatas era superior a la de candidatos.

Cabe mencionar también que en 2022 se elaboró una “Guía de sistematización de la perspectiva de género en los procesos de selección de Lantegi Batuak”, que fue difundida entre la plantilla.

Respecto a los ceses y sus motivos, cabe destacar que el porcentaje de ceses definitivos por parte de mujeres es de un 43.7%, un porcentaje más de 7 puntos por encima de su peso proporcional en la plantilla.

## 5.2 Clasificación profesional

La clasificación profesional de la plantilla de Lantegi Batuak está establecida según el Convenio Colectivo, donde se recogen los puestos de trabajo repartidos en cuatro grupos profesionales.

Las personas trabajadoras se clasifican en estos cuatro grupos profesionales, en los que se agrupan unitariamente atendiendo a las titulaciones académicas y experiencias profesionales requeridas para ejercer la prestación laboral y al contenido general de la misma, según se establece en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores/as.

La plantilla incluida en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de Lantegi Batuak se integran en uno de estos grupos profesionales establecidos. Dentro de cada grupo se establecen niveles económicos. A cada puesto de trabajo, identificado en los diferentes grupos profesionales, se le asigna un nivel retributivo. Estos niveles retributivos se han diseñado agrupando los trabajos iguales o de igual valor.

La Dirección informa al Comité de Empresa de la situación a nivel de niveles retributivos del personal a través del envío de un censo mensual, que recoge la “fotografía actual” de la plantilla.

Los grupos profesionales y niveles retributivos recogidos en el convenio colectivo son los siguientes:

- Grupo D (directos/as)
- Grupo C (administración y auxiliares)
- Grupo B (personal técnico y profesional)
- Grupo A (gestores/as)

Por último, cabe señalar que algunas personas se agrupan en un conjunto diferente a los grupos profesionales y niveles retributivos recogidos en el marco del Convenio Colectivo de Lantegi Batuak. Nos referiremos a esta agrupación como “fuera de convenio” y suponen un 0.6% de la plantilla de la entidad.

Lantegi Batuak es una organización históricamente masculinizada. Según los datos del 2022, un 36% de la plantilla son mujeres. Este porcentaje oscila de año en año entre el 35% y el 37%, sin observarse tendencia positiva en este sentido.

El grupo A (gestores/as) presenta un nivel de masculinización superior a la media. Su peso proporcional en el conjunto de la organización es escaso, ya que el grupo A

aglutina al 1.5% de la plantilla. Con estos datos se puede afirmar que se detecta cierta segregación vertical, también llamado techo de cristal, en la organización.

Asimismo, el grupo D (directos/as) también está masculinizado por encima de la media, siendo éste el más numeroso en Lantegi Batuak, ya que agrupa al 73.4% de la plantilla.

Por último, existe una mayor presencia de mujeres en los puestos técnicos y de administración (grupos B y C), con porcentajes cercanos a la paridad.

### **5.3 Formación**

Durante el año 2022 el 50% de las personas que participaron en formación prelaboral en el marco del proyecto Lan Eskola fueron mujeres. Además, se hizo un especial esfuerzo por incorporar mujeres a los ámbitos formativos históricamente masculinizados, por ejemplo, en electricidad industrial. Además, el 19% de las personas formadas están incorporadas a día de hoy en el mercado laboral, siendo el 33% mujeres.

### **5.4 Promoción profesional**

En el año 2022 ha habido 94 progresiones entre la plantilla: 41.5% por parte de mujeres y 58.5% por parte de hombres. El porcentaje de mujeres que han promocionado está por encima de su peso proporcional en la plantilla total de Lantegi Batuak. Es importante seguir dando pasos en este sentido para disminuir los desequilibrios de género detectados especialmente en los niveles A y D.

En las entrevistas personales se destaca claramente el mensaje de que desde las personas con responsabilidad en la entidad no se aprecian sesgos de género a la hora de promocionar al personal en Lantegi Batuak. A pesar de ello, se detectan algunas dificultades para la promoción de las mujeres relacionadas con la falta de corresponsabilidad, que hace que sean las mujeres quienes mayoritariamente solicitan, por ejemplo, reducciones de jornada para el cuidado de menores.

En este sentido se apunta a que las mayores dificultades para poder acogerse a medidas de conciliación en puestos de responsabilidad podrían hacer que algunas mujeres se frenen a la hora de presentar sus candidaturas a promoción, priorizando el trabajo de cuidados familiares a la progresión profesional ante la necesidad forzosa de tener que elegir.

### **5.5 Condiciones de trabajo**

En Lantegi Batuak, el 73.2% de la plantilla tiene un contrato indefinido, porcentaje que se eleva hasta el 74.8% en el caso de las mujeres. Al contrario, los hombres tienen contratos temporales 2.5 puntos porcentuales por encima de las mujeres. Por lo tanto, no se detectan desigualdades de género en la organización en lo que se refiere al tipo de contrato, ya que las diferencias -que beneficiarían más a las mujeres en cuanto a la estabilidad laboral- son estadísticamente poco relevantes.

A la hora de analizar la distribución de la plantilla por tipo de jornada, observamos que de todas las personas con jornada parcial en Lantegi Batuak, el 39% son mujeres, un porcentaje casi tres puntos por encima a su peso proporcional en la plantilla.

La conclusión de los datos sobre el tipo de jornadas es que existe una parcialidad ligeramente superior entre las mujeres, al menos al tener en cuenta las jornadas contempladas en el contrato. Habrá que analizar más adelante si existen diferencias en las parcialidades producidas por el acogimiento a medidas de conciliación.

En cuanto a la antigüedad, Lantegi Batuak tiene una plantilla relativamente nueva: El 56.8% de las personas que integran la organización tiene menos de 10 años de experiencia. El 31.7% de las personas lleva más de 15 años. Esto supone un cierto aumento en la antigüedad de la plantilla respecto a los datos obtenidos en el diagnóstico del año 2020.

Por otra parte, el 47.1% de la plantilla tiene más de 50 años, algo más de 2 puntos porcentuales respecto al último diagnóstico realizado en 2020. Esto significa que la plantilla ha envejecido sensiblemente. Haciendo una lectura de género, podemos afirmar que los hombres son, de media, algo más mayores que las mujeres, puesto que donde más hombres se agrupan es en el intervalo de más de 50 años, mientras que la mayoría de las mujeres se ubican en el intervalo de 35 a 50 años.

## **5.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

El convenio colectivo 2022-2025 de Fundación Lantegi Batuak incorpora en su artículo 15 una serie de medidas flexibilizadoras del tiempo de trabajo que incluyen, entre otras medidas, dos días de libre disposición no recuperables.

El artículo 17 recoge una serie de licencias retribuidas que superan lo estipulado en la normativa vigente, y el 18 las licencias no retribuidas.

Finalmente, el artículo 19 contempla los casos de excedencias, tanto voluntarias como no voluntarias, incluidas las excedencias para el cuidado de hijos e hijas.

Por otra parte, el convenio colectivo contempla una serie de beneficios sociales (artículos 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 y 28).

Respecto a las medidas de conciliación contempladas, se ha analizado las excedencias por guarda legal de hijo o hija de hasta 4 años, por cuidado de familiares dependientes y voluntaria, así como las reducciones de jornada por guarda legal de hijo o hija hasta los 14 años, por cuidado de familiares dependientes y voluntaria.

En primer lugar, cabe mencionar que, de todas las medidas de conciliación concedidas en 2022, casi el 74% fueron solicitadas por mujeres frente al 26% de los hombres, siendo éstas el 36% del total de la plantilla.

Se observa además que, de todas las excedencias por guarda legal de hijos o hijas hasta 4 años, el 91.7% son mujeres y sólo el 8.3% son hombres. Asimismo, de todas las reducciones de jornada por guarda legal de hijos e hijas hasta 14 años, el 76.6% son

de mujeres frente al 23.6% de los hombres. También son mayoría las solicitudes de reducciones de jornada voluntaria y para el cuidado de familiares dependientes por parte de las mujeres.

Las medidas de conciliación en la que hay mayor proporción de hombres son las excedencias voluntarias. No se contempla en el análisis la categoría “excedencia. Cuidado familiar dependiente” puesto que sólo ha habido una solicitud en 2022 que afecta a una única persona.

Por tanto, se puede concluir que las mujeres se acogen a más medidas de conciliación que los hombres, especialmente aquellas que están relacionadas con el cuidado de menores. Por otra parte, los hombres no sólo se acogen menos a medidas de conciliación, sino que no sufren en la misma medida el impacto económico que estas suponen, puesto que principalmente se acogen a permisos de paternidad, que están sufragados por el INSS.

## **5.7 Infrarrepresentación femenina**

Para analizar la posible infrarrepresentación de las mujeres en Lantegi Batuak se ha analizado la distribución de la plantilla en función del colectivo, así como la distribución de la plantilla por unidades (con datos segregados por sexo).

Como se ha comentado anteriormente, en diciembre de 2022 había en Lantegi Batuak un total de 2.361 personas, el 36.3% de las cuales eran mujeres. Este porcentaje ha disminuido un punto porcentual respecto al último diagnóstico de igualdad de 2020. En general, estamos ante una organización masculinizada.

El menor porcentaje de mujeres de la plantilla se encuentra entre los colectivos de daño cerebral, que supone únicamente un 0.6% de la plantilla, y discapacidad física, que tiene un peso del 35.7% de la plantilla de la organización.

La unidad de industrial de Lantegi Batuak tiene un porcentaje de masculinización superior a la media. Por su parte, el área de servicios está algo masculinizada, aunque en menor medida, con datos que se mueven en lo que se denomina paridad (60%-40%). En servicios destacan las actividades de limpieza (feminizada) así como de jardinería, con una muy fuerte masculinización. Por último, las áreas de apoyo, que agrupa puestos indirectos, está feminizado.

En comparación con la situación de la CAPV, podemos afirmar que el nivel de masculinización del área industrial de Lantegi Batuak es menor. En cuanto al área de servicios, el sector en la CAPV está -al contrario que en nuestra organización, más feminizada. Estos datos nos permiten detectar una segregación horizontal en Lantegi Batuak. En nuestro caso, los hombres se concentran en las actividades industriales y de jardinería, y las mujeres en las actividades de limpieza y puestos indirectos.

También se detecta cierto desequilibrio en el Comité de Dirección, si bien estamos en cifras que pueden considerarse paritarias (60%-40%).

Para finalizar, la representación legal de las trabajadoras y trabajadoras presenta un índice de masculinización mucho más elevado, puesto que las mujeres sólo suponen el

10% de sus integrantes. En este sentido, cabe destacar que este porcentaje ha descendido respecto a la anterior legislatura, al haber abandonado la organización dos mujeres de la RLT. Como ocurre en el conjunto de la plantilla, las mujeres -al acogerse a más medidas de conciliación que los hombres- presentan mayores dificultades para incorporarse a la RLT.

## 5.8 Retribuciones

En Lantegi Batuak hay tres niveles retributivos que están sujetos al SMI: AS100%, AS 85% y AS 75%. En estos casos, se aplica el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada momento, proporcional a cada nivel retributivo (artículo 8 del Convenio Colectivo 2022-2025).

Para el resto de los niveles retributivos no sujetos al SMI, se aplican incrementos salariales consolidables en el salario base anual (SBA) de la tabla salarial y un incremento adicional anual consolidable en el SBA, según lo pactado en el Convenio Colectivo (artículo 8).

Asimismo, se percibe una retribución variable en función del resultado final del ejercicio. Además, como garantía de mantenimiento del poder adquisitivo anual, en el caso en el que se perciba esta retribución variable se consolidará el porcentaje de la misma que, junto con el incremento total consolidable de cada nivel salarial, no supere el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco (artículo 8).

Los trabajadores y trabajadoras devengan anualmente dos gratificaciones extraordinarias en julio y en diciembre, siendo las cuantías de ambas idénticas al salario base de una mensualidad más la antigüedad si la hubiere (artículo 9).

La política retributiva contempla también otros elementos, pactados y recogidos en el convenio colectivo, como mejoras, incentivos variables (artículo 11), y diferentes pluses y complementos, fundamentalmente funcionales (artículo 13):

- Complemento por trabajar sábados por la tarde y/o domingos
- Complemento por trabajar en festivos
- Complemento por trabajar los días 24 de diciembre por la tarde, 25 de diciembre, 31 de diciembre por la tarde y 1 de enero
- Viajes y desplazamientos
- Nocturnidad
- Relevos
- Polivalencia funcional

Por otra parte, toda la plantilla tiene derecho a percibir un complemento de antigüedad por quinquenio cumplido, que se comienza a cobrar en el mes en que se cumple la citada antigüedad (artículo 14).

Para finalizar, existe también una movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención (artículo 15).

## 5.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Durante el año 2013 Lantegi Batuak elaboró una guía de intervención en situación de abuso y maltrato sexual a personas con discapacidad intelectual o autodeterminación limitada, con el objetivo de prevenir, detectar y abordar situaciones y casos de maltrato o violencia sexual en personas con discapacidad intelectual o autodeterminación limitada. En 2018 elaboró el primer “Protocolo contra el acoso psicológico, sexual y por razón de sexo”, integrando esta guía. Durante varios años, este protocolo ha sido una herramienta útil a la hora de prevenir, actuar y, en su caso, reparar, cualquier conflicto, conducta indeseada/inapropiada o caso de acoso detectado en Lantegi Batuak.

No obstante, en 2022 se identificó la necesidad de actualizar el dicho protocolo tanto a nivel conceptual como a nivel procedimental. Esta modificación, que ha dado lugar al **nuevo Protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo**, se alinea también con las últimas normas aprobadas en esta materia; en concreto, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

El actual protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo en el trabajo posee las siguientes características:

- Incluye el marco legal y declaración de principios.
- Delimita el ámbito de aplicación e incluye las definiciones de los conceptos de conflicto, acoso psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo, con ejemplos concretos de cada tipo, incluyendo el acoso a las personas del colectivo LGTBI como una forma específica de acoso psicológico.
- Contiene las medidas preventivas a poner en marcha: la comunicación interna, la sensibilización, la formación, el plan de acogida y la evaluación de riesgos.
- Incluye una descripción pormenorizada del procedimiento de actuación en caso de que una persona sospeche que existe una conducta indeseada.
- Consolida las garantías del procedimiento de respeto, protección, discreción, intimidad y dignidad, sigilo y confidencialidad. Prohibición de consecuencias negativas para quien denuncie o participe en la investigación. Protección a la salud, apoyo organizativo.
- Recoge una tipificación de faltas y sanciones en línea con lo establecido en el Convenio Colectivo de Lantegi Batuak 2022-2025.
- Establece medidas de difusión e información del protocolo.
- Hace referencia a medidas reparadoras y restaurativas de la víctima de acoso y su entorno.
- Incluye una versión en lectura fácil para facilitar la accesibilidad a los contenidos.

El convenio colectivo de la organización establece el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el acoso psicológico, sexual o por razón de sexo como faltas muy graves, lo que podrá conllevar suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo

de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y el despido disciplinario. Siguiendo lo establecido en el Convenio Colectivo, el Comité de Empresa es informado siempre que se produzca una sanción o despido (artículo 41).

En 2022 se detectaron y notificaron 7 situaciones de posible acoso y todas ellas fueron investigadas. En todos los casos la persona denunciada fue un hombre y la víctima o víctimas identificadas fueron mujeres. De estos 7 casos, 5 tuvieron lugar entre personas con discapacidad intelectual. En total, estas denuncias se catalogaron de la siguiente forma:

- 3 casos de comportamientos inadecuados o inapropiados, no constitutivos de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.
- 3 casos de acoso sexual.
- 1 caso en el que se denunció acoso psicológico, pero del que no se pudieron recabar evidencias que lo confirmaran.

En todos los casos se tomaron las medidas preventivas, disciplinarias y/o legales correspondientes. Los cinco casos que involucraron a personas con discapacidad intelectual finalizaron con sendas propuestas de intervención. Las conductas inapropiadas fueron sancionadas y/o se realizaron amonestaciones verbales, según su gravedad. En el caso en que no se pudo confirmar el acoso psicológico se recomendó formación en materia de igualdad de género y prevención del acoso para la persona sobre la que se realizó la queja.

Para finalizar, consideramos una prioridad en Lantegi Batuak continuar desarrollando medidas preventivas y de sensibilización. Entre las medidas preventivas que desarrollamos para la prevención del acoso psicológico, sexual y por razón de sexo, no solo contamos con el protocolo, sino que ponemos en marcha otras medidas; a saber:

- Protocolo de acogida, que incluye un curso online con un apartado específico sobre el valor de la igualdad de género en la organización y nociones básicas sobre el protocolo contra el acoso psicológico, sexual y por razón de sexo.
- Formación en materia de igualdad de género y prevención de violencia machista.
- Campañas de sensibilización anuales con motivo del 25N, día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres.
- Promoción de un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre, a través del código ético y las normas de conducta.



## 6. RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva de Lantegi Batuak, fruto de la realización de un diagnóstico de la situación retributiva de la organización, tiene la misma vigencia del Plan de Igualdad, es decir, abarca el periodo entre 2023 y 2026.

### 6.1 Realización del diagnóstico de la situación retributiva de la organización

#### 6.1.1 Evaluación de los puestos de trabajo

Tal y como establece el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, Lantegi Batuak ha realizado una nueva valoración de puestos de trabajo al objeto de identificar trabajos o puestos de igual valor.

Para ello, hemos utilizado la herramienta de valoración de puestos de trabajo publicada por el Ministerio de Igualdad a través de la web “igualdad en la empresa”. Con ella hemos podido elaborar la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género permitiendo identificar diferencias retributivas entre mujeres y hombres como consecuencia de una posible valoración sesgada.

Con estas puntuaciones, la herramienta ha realizado 7 agrupaciones diferentes:

#### Agrupación 3

Puesto	Grupo profesional Nivel retributivo
Auxiliar de servicios	DAS 75%, DAS 85%, DAS 100%
Almacenero/a	D1
Aprendiz	-
Conserjería	C4
Operario/a	D3 y D4

#### Agrupación 4

Puesto	Grupo profesional Nivel retributivo
Administrativo/a de centro-servicio	C2
Administrativo/a de personas y desarrollo	C1-C2
Administrativo/a informático	C2
Auxiliar administrativo/a – Telefonista - Recepcionista	C3
Auxiliar de comedor	C4
Limpiador/a	D2
Técnico/a	D1

#### Agrupación 5

Puesto	Grupo profesional Nivel retributivo
Auxiliar Egokiplan	C3
Auxiliar de monitor/a	C3
Responsable de equipo	C3
Técnico/a de apoyo (licitaciones y ofertas)	B8
Técnico/a de apoyo (proyectos)	B8
Técnico/a de aprovisionamientos	B8
Técnico/a de gestión (procesos y medios productivos)	B7
Técnico/a de sistemas de información	B8
Técnico/a lingüística	B8

### Agrupación 6

Puesto	Grupo profesional Nivel retributivo
Prospector/a de empleo	B8
Técnico/a contable-financiero	B8
Técnico/a de apoyo (comunicación)	B8
Técnico/a de apoyo (formación)	B8
Técnico/a de apoyo (igualdad)	B8
Técnico/a de apoyo (RRL)	B8
Técnico/a de apoyo a personas	B8
Técnico/a de apoyo a procesos	B8
Técnico/a de calidad	B5
Técnico/a de gestión (ingeniería de producto-proceso)	B7
Técnico/a de gestión (medioambiente)	B7
Técnico/a de gestión (subvenciones)	B7
Técnico/a de gestión (utillajes)	B7
Técnico/a de logística (acopio)	B7
Técnico/a de logística (planificación)	B7
Técnico/a de ofertas	B7
Técnico/a de prospección	B7

### Agrupación 7

Puesto	Grupo profesional Nivel retributivo
Adjunto/a Dirección	B6
Coordinador/a de actividad/área	B4
Coordinador/a de empleo con apoyo	B4
Encargado/a de servicios	-
Enfermero/a de empresa	B7
Monitor/a	B7
Preparador/a laboral	B6
Técnico/a de comunicación	B7
Técnico/a de desarrollo sociolaboral	B1
Técnico/a de gestión (mejora continua)	B7
Técnico/a de gestión (compras e infraestructuras)	B7

Técnico/a de gestión (formación)	B7
Técnico/a de gestión (RRL)	B6
Técnico/a de orientación	B6
Técnico/a de personas de unidad	B6
Técnico/a de prevención	B3
Técnico/a de proyectos	B6
Técnico/a de selección	B6
Técnico/a en asesoría y apoyo social (TAAP)	B1

### Agrupación 8

Puesto	Grupo profesional Nivel retributivo
Responsable de centro	A2
Responsable de operaciones	A3
Responsable de servicio	A2
Responsable de servicio de prevención y servicio médico	A1
Gestor/a de proyectos	A4
Key account manager (KAM)	A3
Responsable de oficina técnica	A4
Responsable de compras	-
Responsable de contabilidad	A4
Responsable de formación y desarrollo	B2
Responsable de orientación y selección	A4

### Agrupación 9

Puesto	Grupo profesional Nivel retributivo
Dirección general	FC
Dirección industrial/servicios	FC
Dirección servicios generales	FC
Dirección de personas y desarrollo	FC
Coordinador/a de compras y sistemas de gestión	FC
Responsable de desarrollo sociolaboral	FC
Responsable de personas	FC
Responsable de relaciones laborales	FC
Supply chain manager	FC
Responsable de sistemas de información	FC
Responsable de unidad de cumplimiento	FC

### 6.1.2. Relevancia de factores desencadenantes de diferencia retributiva

A continuación, se incluye un análisis sobre los factores desencadenantes de las diferencias retributivas, teniendo en cuenta tanto la clasificación profesional recogida en el convenio colectivo de la organización como también las nuevas agrupaciones obtenidas a través del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

Teniendo en cuenta la actual clasificación profesional de Lantegi Batuak, la diferencia salarial entre mujeres y hombres de Lantegi Batuak para el año 2022 asciende a un 4.11%, un dato muy inferior a la brecha salarial en el conjunto de la CAPV, que se sitúa en el 16.7%, y en el conjunto del Estado (18.3%)<sup>2</sup>.

No obstante, en algunos grupos profesionales concretos, así como en una agrupación de puestos de igual valor, esta diferencia es más elevada. Los principales **factores desencadenantes de las diferencias retributivas** en Lantegi Batuak tienen que ver con el desequilibrio entre mujeres y hombres respecto al número horas trabajadas al año, que se vincula con dos elementos fundamentales:

1. Mayor parcialidad en las jornadas de las mujeres en sus contratos: Tal y como se ha señalado anteriormente, de todas las personas con jornada parcial en Lantegi Batuak, el 39% son mujeres, un porcentaje casi tres puntos por encima a su peso proporcional en la plantilla. Puestos como, por ejemplo, auxiliar de comedor -fuertemente feminizado- cuenta con condiciones laborales de mayor parcialidad debido a las características concretas de sus funciones.
2. Mayor acogimiento de las mujeres a medidas de conciliación: Casi el 74% fueron solicitadas por mujeres frente al 26% de los hombres. Las trabajadoras se acogen especialmente a excedencias por guarda legal de hijos e hijas hasta 4 años, excedencias por cuidado de personas dependientes y reducciones de jornada por guarda legal de hijos e hijas hasta 14 años.

En menor medida, se han identificado otros dos elementos que pueden tener cierta incidencia en la diferencia salarial global de Lantegi Batuak:

3. Segregación vertical, ya que las mujeres suponen sólo el 25% de las personas que componen el grupo A (responsables).
4. Segregación horizontal: Hay una menor proporción de mujeres en el grupo profesional D (puestos directos), que además es el grupo más numeroso de la organización.

---

<sup>2</sup> INE (2023). Encuesta de estructura salarial. Datos del año 2021.

## 6.2 Plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas

El plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas detectadas se incorporará en acciones al IV Plan de Igualdad:

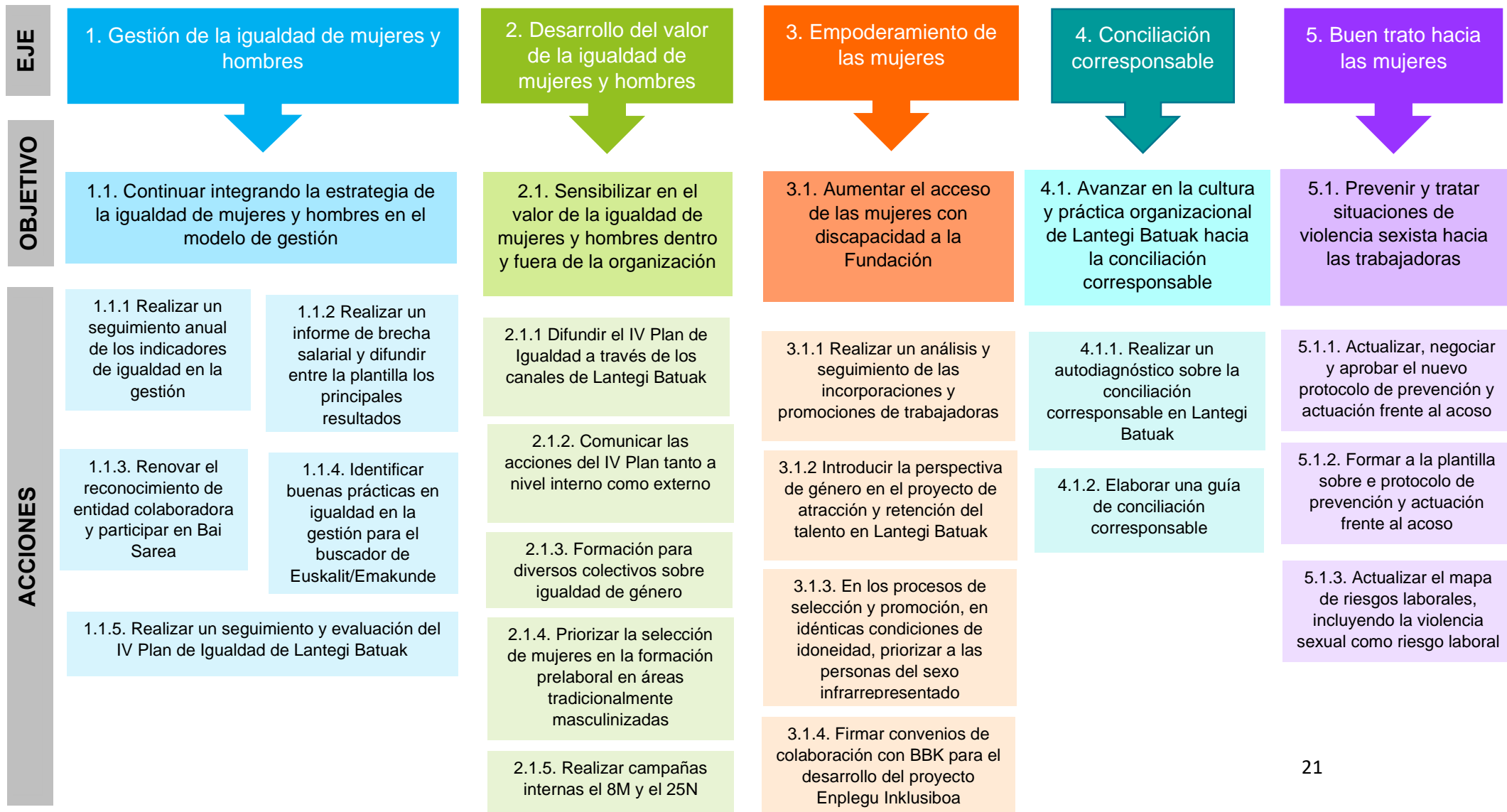
**Tabla 20. Medidas correctoras de desigualdades retributivas detectadas**

Medida	Objetivo	Cronograma	Responsable de implantación y seguimiento
Realizar anualmente un informe de brecha salarial en Lantegi Batuak	Obtener información detallada y comparable con años anteriores sobre la brecha salarial en los distintos grupos profesionales, niveles retributivos, área y colectivo.	2023-2026	Área de Igualdad (implantación) + Equipo de Igualdad (seguimiento)
Seguimiento anual de indicadores de género	Analizar el porcentaje de mujeres y hombres en cada grupo profesional, nivel salarial y área (industrial, servicios, áreas de apoyo) para analizar la segregación horizontal y, en su caso, el impacto en las retribuciones.	2023-2026	Área de Igualdad (implantación) + Equipo de Igualdad (seguimiento)
Estudio sobre la retención del talento en Lantegi Batuak	Introducir la perspectiva de género en el proyecto de atracción y retención del talento, que incluya la revisión del impacto de las bajas definitivas a lo largo del año de análisis, con datos segregados por sexo.	2023-2026	Dirección de Inclusión y Desarrollo (implantación) + Equipo de Igualdad (seguimiento)
Elaborar y difundir entre toda la plantilla una guía para la conciliación responsable	Estudiar detalladamente el acogimiento a medidas de conciliación desde la perspectiva de género en la organización y fomentar un uso responsable de las medidas de conciliación.	2025	Área de Igualdad (implantación) + Equipo de Igualdad (seguimiento)

La Comisión Negociadora delega el seguimiento de las medidas concretas de este plan de actuación en el Equipo de Igualdad<sup>3</sup>. La periodicidad de este seguimiento será cuatrimestral.

<sup>3</sup> Ver apartado 11. Composición y funcionamiento de la Comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del IV Plan de Igualdad

## 7. DEFINICIÓN DE EJES Y OBJETIVOS DEL IV PLAN DE IGUALDAD



## 8. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS. IDENTIFICACIÓN DE MEDIOS Y RECURSOS

<b>Eje 1. Gestión de la igualdad de mujeres y hombres</b>		
<b>Objetivo 1.1. Integrar la estrategia de la igualdad de mujeres y hombres en el modelo de gestión</b>		
<b>Acción 1.1.1. Realizar un seguimiento anual de los indicadores de igualdad en la gestión</b>		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Calcular, analizar y realizar seguimiento anual de los indicadores de igualdad en la gestión: brecha salarial, distribución de la plantilla por sexo y área, incorporaciones por sexo y área, puestos cubiertos por sexo, distribución de personas participantes en Lan Eskola por sexo.	
<b>Plazo de ejecución</b>	Primer trimestre de 2023, 2024, 2025 y 2026	
<b>Indicadores de evolución</b>	Diferencia salarial entre mujeres y hombres, expresada en forma de porcentaje. Porcentaje de mujeres en la plantilla de Lantegi Batuak, por área (industrial, servicios, apoyo). Porcentaje de mujeres incorporadas en Lantegi Batuak, por área (industrial, servicios, apoyo). Porcentaje de puestos cubiertos por mujeres. Porcentaje de mujeres participantes en los itinerarios formativos prelaborales de Lan Eskola.	
<b>Medios y recursos</b>	<b>Recursos materiales</b>	Registro retributivo Consultas de Sislan Memorias anuales de Lantegi Batuak Cuadro de mandos de demandas de selección Módulo de indicadores con sistematización de dato de brecha salarial
	<b>Recursos humanos</b>	Área de igualdad, y colaboración del área de relaciones laborales, orientación y selección y formación.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la organización	
<b>Responsable</b>	Área de igualdad	

Eje 1. Gestión de la igualdad de mujeres y hombres					
<b>Objetivo 1.1. Integrar la estrategia de la igualdad de mujeres y hombres en el modelo de gestión</b>					
<b>Acción 1.1.2. Realizar un informe de brecha salarial en Lantegi Batuak y difundir entre la plantilla los principales resultados</b>					
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>En el marco de esta actividad se va a realizar un <u>informe completo de análisis de brecha salarial</u> en el que se calcularán las diferencias salariales en función de las siguientes variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo profesional</li> <li>• Nivel retributivo</li> <li>• Colectivos (con discapacidad/sin discapacidad)</li> <li>• Área (industrial/servicios/apoyo)</li> <li>• Puesto</li> <li>• Percepción salarial (salario base/complementos)</li> </ul> <p>Además, se analizarán en cada caso los <u>principales factores desencadenantes de diferencias salariales</u>, prestando especial atención a la posibilidad de que la segregación horizontal tenga incidencia en la brecha salarial global en Lantegi Batuak.</p> <p>Por último, <u>se difundirán las principales conclusiones</u> del informe de brecha salarial en Lantegi Batuak entre todas las personas de la plantilla, a través de Intralan y mediante circular interna.</p>				
<b>Plazo de ejecución</b>	Segundo semestre de 2023 y primeros trimestres de 2024, 2025 y 2026				
<b>Indicadores de evolución</b>	<p>Registros retributivos actualizados de forma anual</p> <p>Informes de brecha salarial con datos de 2022, 2023, 2024 y 2025</p> <p>Circulares internas de difusión de los principales resultados de los informes de brecha salarial</p> <p>Publicación de documentos de conclusiones de los informes de brecha salarial en el área de igualdad de Intralan</p>				
<b>Medios y recursos</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #f5f5f5;"><b>Recursos materiales</b></td> <td>Registros retributivos Módulo de indicadores</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f5f5f5;"><b>Recursos humanos</b></td> <td>Área de igualdad con colaboración del área sistemas</td> </tr> </table>	<b>Recursos materiales</b>	Registros retributivos Módulo de indicadores	<b>Recursos humanos</b>	Área de igualdad con colaboración del área sistemas
<b>Recursos materiales</b>	Registros retributivos Módulo de indicadores				
<b>Recursos humanos</b>	Área de igualdad con colaboración del área sistemas				
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la organización				
<b>Responsable</b>	Área de igualdad				



<b>Eje 1. Gestión de la igualdad de mujeres y hombres</b>					
<b>Objetivo 1.1. Integrar la estrategia de la igualdad de mujeres y hombres en el modelo de gestión</b>					
<b>Acción 1.1.3. Renovar el reconocimiento de entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres del Instituto Vasco de la Mujer – Emakunde y participar en Bai Sarea</b>					
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Lantegi Batuak posee el reconocimiento de entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres que otorga Emakunde desde 2008.</p> <p>La renovación de este distintivo se realiza bianualmente a través del envío al Instituto Vasco de la Mujer – Emakunde de una memoria del desarrollo de las actividades realizadas en los dos últimos años en materia de igualdad. Las próximas renovaciones tendrán lugar en 2024 y 2026. Asimismo, participamos en Bai Sarea, red de entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres. Se prevé continuar formando parte de esta red, asumiendo el compromiso de integrar nuestra participación en un grupo específico de trabajo.</p> <p>Se asume el compromiso de difundir entre la plantilla a través del área de igualdad de Intralan las herramientas de trabajo desarrolladas en el seno de Bai Sarea.</p>				
<b>Plazo de ejecución</b>	Enero 2024 – Marzo 2024 Enero 2026 – Marzo 2026				
<b>Indicadores de evolución</b>	<p>Memoria de actividades en materia de igualdad 2022-2023</p> <p>Memoria de actividades en materia de igualdad 2024-2025</p> <p>Resoluciones de la Directora de Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, que estima que Fundación Lantegi Batuak sigue ostentando el distintivo de entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Participación en las asambleas anuales de Bai Sarea</p>				
<b>Medios y recursos</b>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;"><b>Recursos materiales</b></td> <td>Memorias de acciones desarrolladas en el marco del Plan de Igualdad.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;"><b>Recursos humanos</b></td> <td>Área de igualdad</td> </tr> </table>	<b>Recursos materiales</b>	Memorias de acciones desarrolladas en el marco del Plan de Igualdad.	<b>Recursos humanos</b>	Área de igualdad
<b>Recursos materiales</b>	Memorias de acciones desarrolladas en el marco del Plan de Igualdad.				
<b>Recursos humanos</b>	Área de igualdad				
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la organización				
<b>Responsable</b>	Área de igualdad				

<b>Eje 1. Gestión de la igualdad de mujeres y hombres</b>		
<b>Objetivo 1.1. Integrar la estrategia de la igualdad de mujeres y hombres en el modelo de gestión</b>		
<b>Acción 1.1.4. Identificar buenas prácticas de igualdad en la gestión para el buscador de igualdad en la gestión de Euskalit y Emakunde</b>		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Euskalit y Emakunde pusieron en marcha el año 2017 el buscador de igualdad en la gestión. Este buscador es uno de los productos desarrollados en el marco del convenio de colaboración entre ambas entidades como paso para avanzar en la igualdad en las organizaciones.</p> <p>Cada año Euskalit y Emakunde solicitan a las entidades que ostentan el reconocimiento de entidad colaboradora su colaboración en la recogida de buenas prácticas de igualdad en la gestión.</p> <p>El objetivo es visibilizar las prácticas de estas organizaciones estamos realizando para que sean referentes en el ámbito de la gestión y que puedan estar disponibles para otras entidades.</p> <p>Hasta el momento cuatro proyectos de Lantegi Batuak han sido seleccionados como buena práctica de igualdad en la gestión en los años 2018, 2019, 2020 y 2022.</p>	
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2026	
<b>Indicadores de evolución</b>	Número de fichas cumplimentadas de descripción de prácticas enviadas al buscador de Euskalit-Emakunde. Número de proyectos seleccionados como buena práctica en igualdad en la gestión por Euskalit y Emakunde.	
<b>Medios y recursos</b>	<b>Recursos materiales</b>	Ficha o cuestionario de cumplimentación facilitado por Euskalit y Emakunde. Página web del buscador de igualdad en la gestión.
	<b>Recursos humanos</b>	Área de igualdad
<b>Personas destinatarias</b>	Empresas y otras organizaciones de la CAPV que trabajan la igualdad de género.	
<b>Responsable</b>	Área de igualdad	

<b>Eje 1. Gestión de la igualdad de mujeres y hombres</b>					
<b>Objetivo 1.1. Integrar la estrategia de la igualdad de mujeres y hombres en el modelo de gestión</b>					
<b>Acción 1.1.5. Realizar el seguimiento y evaluación del IV Plan de Igualdad de Lantegi Batuak 2023-2026</b>					
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>El área de igualdad realizará un informe de seguimiento del IV Plan de Igualdad de Lantegi Batuak 2023-2026 con periodicidad cuatrimestral, que recogerá información relativa a la ejecución de las acciones previstas en dicho Plan.</p> <p>Asimismo, se realizará una evaluación intermedia y otra final, a partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento.</p> <p>Las personas que conforman el Equipo de Igualdad recibirán y analizarán la información relativa a la ejecución de las acciones.</p>				
<b>Plazo de ejecución</b>	<p>Los informes de seguimiento se realizarán en: Diciembre 2023, Abril 2024, Agosto 2024, Diciembre 2024, Abril 2025, Agosto 2025, Diciembre 2025, Abril 2026, Agosto 2026 y Diciembre 2026.</p> <p>Los informes de evaluación se realizarán en Diciembre 2024 y Diciembre 2026</p>				
<b>Indicadores de evolución</b>	<p>Informes de seguimiento del IV Plan de Igualdad de Lantegi Batuak 2023-2026</p> <p>Informe de evaluación intermedia del IV Plan de Igualdad de Lantegi Batuak 2023-2026</p> <p>Informe de evaluación final del IV Plan de Igualdad de Lantegi Batuak 2023-2026</p>				
<b>Medios y recursos</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #D3D3D3; width: 20%;"><b>Recursos materiales</b></td> <td>Fichas de seguimiento de la implantación de las acciones del Plan Modelos de informes de seguimiento y evaluación adaptados a Lantegi Batuak y facilitados en la “guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas” del Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad)</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #D3D3D3;"><b>Recursos humanos</b></td> <td>Área de igualdad y Equipo de Igualdad</td> </tr> </table>	<b>Recursos materiales</b>	Fichas de seguimiento de la implantación de las acciones del Plan Modelos de informes de seguimiento y evaluación adaptados a Lantegi Batuak y facilitados en la “guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas” del Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad)	<b>Recursos humanos</b>	Área de igualdad y Equipo de Igualdad
<b>Recursos materiales</b>	Fichas de seguimiento de la implantación de las acciones del Plan Modelos de informes de seguimiento y evaluación adaptados a Lantegi Batuak y facilitados en la “guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas” del Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad)				
<b>Recursos humanos</b>	Área de igualdad y Equipo de Igualdad				
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la organización				
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad Equipo de Igualdad				

<b>Eje 2. Desarrollo del valor de la igualdad de mujeres y hombres</b>					
<b>Objetivo 2.1. Sensibilizar en el valor de la igualdad de mujeres y hombres dentro y fuera de la organización</b>					
<b>Acción 2.1.1. Difundir el IV Plan de Igualdad a través de los canales, tanto internos como externos, de Lantegi Batuak</b>					
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Una vez que el IV Plan de Igualdad de Lantegi Batuak 2023-2026 haya sido negociado, aprobado y registrado, se procederá a su difusión al conjunto de la plantilla.</p> <p>Para ello, se subirán los documentos de diagnóstico y plan de igualdad al área de igualdad de Intralan y se realizará una comunicación a través de una circular interna a todas las trabajadoras y trabajadores.</p> <p>Asimismo, ambos documentos serán colgados en los tablones de anuncios de los centros de Lantegi Batuak.</p> <p>Por último, se realizará también una labor de difusión y comunicación a través de un artículo en la revista interna Lan Hotsa, que reciben todas las personas de la plantilla en su buzón (físico o electrónico).</p>				
<b>Plazo de ejecución</b>	Junio-Julio 2023				
<b>Indicadores de evolución</b>	<p>Documentos de diagnóstico y IV Plan de Igualdad subidos al área de igualdad de Intralan y colgados en los tablones de anuncios.</p> <p>Circular interna de comunicación de la aprobación y registro del IV Plan de Igualdad de Lantegi Batuak 2023-2026.</p> <p>Artículo en la revista Lan Hotsa.</p>				
<b>Medios y recursos</b>	<table border="1"> <tr> <td style="background-color: #d9d9d9;"><b>Recursos materiales</b></td> <td>Documentos de diagnóstico y plan Revista Lan Hotsa</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d9d9d9;"><b>Recursos humanos</b></td> <td>Área de igualdad y colaboración del área de comunicación</td> </tr> </table>	<b>Recursos materiales</b>	Documentos de diagnóstico y plan Revista Lan Hotsa	<b>Recursos humanos</b>	Área de igualdad y colaboración del área de comunicación
<b>Recursos materiales</b>	Documentos de diagnóstico y plan Revista Lan Hotsa				
<b>Recursos humanos</b>	Área de igualdad y colaboración del área de comunicación				
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas de la organización y colectivos externos a través de las plataformas de comunicación.				
<b>Responsable</b>	Área de igualdad y área de comunicación				

<b>Eje 2. Desarrollo del valor de la igualdad de mujeres y hombres</b>		
<b>Objetivo 2.1. Sensibilizar en el valor de la igualdad de mujeres y hombres dentro y fuera de la organización</b>		
<b>Acción 2.1.2. Comunicar las acciones del IV Plan de Igualdad tanto a nivel interno como externo</b>		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Todas las acciones de relevancia y mayor impacto previstas en el IV Plan de Igualdad de Lantegi Batuak 2023-2026 serán difundidas entre toda la plantilla.</p> <p>Para ello, la documentación o recursos generados serán colgados en el área de igualdad de Intralan, creada para este propósito. A ello, se unirá el envío de una circular interna dirigida a todas las personas de la organización.</p> <p>En función de la relevancia informativa de cada una de las acciones llevadas a cabo y según el criterio del área de comunicación, se valorará la posibilidad de comunicar la implementación o consecución de las acciones a través de otros canales de comunicación, tanto internos como externos de Lantegi Batuak. A saber: artículo en la revista Lan Hotsa, entrada en el blog “cien por cien capaces” o las redes sociales de la organización.</p> <p>Para conseguir este objetivo, se realizará una reunión anual entre las áreas de igualdad y comunicación en la que se identificarán los posibles eventos a comunicar, y se determinarán los canales adecuados para difundir cada uno de ellos.</p>	
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2026	
<b>Indicadores de evolución</b>	<p>Número de circulares internas publicadas por el área de igualdad</p> <p>Número de documentos y recursos publicados en el área de igualdad de Intralan</p> <p>Número de artículos en Lan Hotsa y entradas publicadas en el blog “cien por cien capaces” relacionadas con el Plan de Igualdad</p> <p>Número de publicaciones relacionadas con el Plan de Igualdad compartidas en redes sociales</p>	
<b>Medios y recursos</b>	<b>Recursos materiales</b>	Canales de comunicación interna y externa de Lantegi Batuak
	<b>Recursos humanos</b>	Área de igualdad y área de comunicación
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas de la organización y colectivos externos a través de las plataformas de comunicación.	
<b>Responsable</b>	Área de igualdad y área de comunicación	

<b>Eje 2. Desarrollo del valor de la igualdad de mujeres y hombres</b>	
<b>Objetivo 2.1. Sensibilizar en el valor de la igualdad de mujeres y hombres dentro y fuera de la organización</b>	
<b>Acción 2.1.3. Formación para diversos colectivos sobre igualdad de género</b>	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>A lo largo del periodo de vigencia del IV Plan se impartirá formación para la sensibilización en igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres para toda la plantilla de Lantegi Batuak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Acogida/Harrera</u>: Todas las personas que se incorporan a Lantegi Batuak realizan una formación online dentro del proceso de acogida. En esta formación se incluyen contenidos relacionados con el valor de la igualdad en la organización, los planes de igualdad y protocolo contra el acoso psicológico, sexual y por razón de sexo de Lantegi Batuak.</li> <li>• <u>Sensibilización en materia de igualdad de género</u>: Curso online dirigido a todas las personas que actualmente forman la plantilla de la organización, así como a las nuevas que se vayan incorporando; tanto en puestos directos como indirectos, sin discapacidad. La sensibilización incluye formación relativa a conceptos generales en torno a la igualdad de género, estereotipos, roles y socialización de género, conciliación y corresponsabilidad, indicadores de desigualdad en el mercado laboral, violencia hacia las mujeres, empoderamiento y herramientas de Lantegi Batuak para garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres. Por último, esta formación incluye un módulo de formación para la protección integral contra las violencias sexuales, en línea el artículo 12.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.</li> <li>• <u>Sesiones presenciales complementarias a la sensibilización</u>: En esas sesiones presenciales se resolverán dudas respecto a la formación online y se realizarán dinámicas de grupo para interiorizar contenidos.</li> <li>• <u>Formación en igualdad de género para personas con discapacidad intelectual</u>: En esta formación presencial se tratarán conceptos básicos relacionados con la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres adaptado a personas con discapacidad intelectual. Para ello, utilizamos la metodología “la miel de la igualdad”, un pack didáctico creado por Lantegi Batuak para educar en</li> </ul>

	<p>igualdad de género y polinizar el feminismo en la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Formación para la incorporación de la perspectiva de género en la intervención social</u>: Curso presencial destinado a personal técnico de asesoría y apoyo social (TAAS) y personal técnico de adiestramiento y ajuste personal (TAAP).</li> </ul> <p>Toda la formación será realizada dentro del horario laboral, incluidos los casos de la plantilla que trabaja a tiempo parcial.</p>	
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2026	
<b>Indicadores de evolución</b>	Número de personas participantes en cada una de las sesiones formativas previstas, desagregados por tipo de curso, año y sexo.	
<b>Medios y recursos</b>	<b>Recursos materiales</b>	<p>Plataforma de formación online de Lantegi Batuak</p> <p>PowToon, plataforma online para la creación de animaciones</p> <p>PowerPoint de contenidos presenciales</p> <p>Pack pedagógico “la miel de la igualdad”</p>
	<b>Recursos humanos</b>	Área de igualdad y área de formación
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la organización	
<b>Responsable</b>	Área de formación	

<b>Eje 2. Desarrollo del valor de la igualdad de mujeres y hombres</b>		
<b>Objetivo 2.1. Sensibilizar en el valor de la igualdad de mujeres y hombres dentro y fuera de la organización</b>		
<b>Acción 2.1.4. Priorizar la selección de mujeres en la formación pre-laboral en áreas tradicionalmente masculinizadas</b>		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>En Lantegi Batuak desarrollamos una formación adaptada, práctica y enfocada al desarrollo de capacidades y profesional, ya que la formación profesional es básica para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad.</p> <p>A través de Lan Eskola ofrecemos una formación de calidad para personas con discapacidad, orientada a un futuro profesional y con una titulación oficial. Se trata de un programa donde la formación está ligada a las oportunidades laborales reales. Esto es, una formación donde cada persona desarrolla sus competencias transversales de forma que refuercen sus habilidades sociolaborales. El punto fuerte de Lan Eskola son la formación certificada homologada y la dual. Pero no pierde de vista la formación <i>ad hoc</i> no acreditable, y se completa con prácticas tutorizadas y acompañamiento individualizado.</p> <p>En materia de igualdad, el objetivo es priorizar la selección de mujeres en estas formaciones pre-laborales, especialmente en aquellas áreas que se encuentran más masculinizadas, llegando al 40% de participación de mujeres.</p>	
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2026	
<b>Indicadores de evolución</b>	<p>Número de personas que participan en el proceso de selección para prelaborales, según año, itinerario formativo y sexo.</p> <p>Número de personas seleccionadas en para cursos prelaborales, según año, itinerario formativo y sexo.</p> <p>Número de personas formadas en los cursos prelaborales, según año, itinerario formativo y sexo.</p>	
<b>Medios y recursos</b>	<b>Recursos materiales</b>	-
	<b>Recursos humanos</b>	Área de orientación y selección
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la organización	
<b>Responsable</b>	Área de orientación y selección	



<b>Eje 2. Desarrollo del valor de la igualdad de mujeres y hombres</b>		
<b>Objetivo 2.1. Sensibilizar en el valor de la igualdad de mujeres y hombres dentro y fuera de la organización</b>		
<b>Acción 2.1.5. Realizar campañas internas el 8M y el 25N</b>		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Como cada año, con motivo del Día Internacional de las Mujeres (8M) y el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia hacia las Mujeres (25N), Lantegi Batuak continuará realizando campañas de sensibilización entre la plantilla relativas a la igualdad de género y la prevención de la violencia machista.	
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2026	
<b>Indicadores de evolución</b>	Número de publicaciones relativas a las campañas en redes sociales. Punto lila en la Intran y la firma de los correos electrónicos con motivo del 25N. Fotos de las dinámicas realizadas en distintos talleres. Publicación de circular interna con motivo de ambos eventos. Publicación de entradas específicas en el blog “cien por cien capaces”. Publicación de noticias en la revista Lan Hotsa	
<b>Medios y recursos</b>	<b>Recursos materiales</b>	Materiales audiovisuales: cartelería, vídeos, imágenes, etc.
	<b>Recursos humanos</b>	Área de igualdad en colaboración con las áreas de comunicación, así como con el personal técnico de apoyo a personas
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas de la organización y colectivos externos a través de las plataformas de comunicación (web, blog, redes sociales).	
<b>Responsable</b>	Área de igualdad	

<b>Eje 3. Empoderamiento de las mujeres</b>					
<b>Objetivo 3.1. Aumentar el acceso de las mujeres con discapacidad a la Fundación</b>					
<b>Acción 3.1.1. Realizar un análisis y seguimiento de las incorporaciones y promociones de trabajadoras</b>					
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>El número de incorporaciones y promociones en Lantegi Batuak se integrarán a los indicadores de igualdad en la gestión.</p> <p>De este modo, se realizará un seguimiento anual de dichos indicadores, prestando especial atención a la proporción de mujeres que se incorporan a la Organización y a aquellas que promocionan.</p> <p>Igualmente, se tratará de asegurar que el porcentaje de trabajadoras promocionadas sea, al menos, igual a su peso proporcional en la plantilla.</p>				
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2026				
<b>Indicadores de evolución</b>	<p>Número y porcentaje de mujeres incorporadas en Lantegi Batuak</p> <p>Número y porcentaje de mujeres promocionadas en Lantegi Batuak</p> <p>Número y porcentaje de mujeres incorporadas y promocionadas por área (industrial, servicios, apoyo)</p>				
<b>Medios y recursos</b>	<table border="1"> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;"><b>Recursos materiales</b></td> <td>Indicadores de gestión</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;"><b>Recursos humanos</b></td> <td>Área de igualdad, en colaboración con área de orientación y selección.</td> </tr> </table>	<b>Recursos materiales</b>	Indicadores de gestión	<b>Recursos humanos</b>	Área de igualdad, en colaboración con área de orientación y selección.
<b>Recursos materiales</b>	Indicadores de gestión				
<b>Recursos humanos</b>	Área de igualdad, en colaboración con área de orientación y selección.				
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas de la organización				
<b>Responsable</b>	Área de igualdad				

<b>Eje 3. Empoderamiento de las mujeres</b>	
<b>Objetivo 3.1. Aumentar el acceso de las mujeres con discapacidad a la Fundación</b>	
<b>Acción 3.1.2. Introducir la perspectiva de género en el proyecto de atracción y retención del talento en Lantegi Batuak</b>	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>El proyecto de retención del talento tiene como objetivos estratégicos el desarrollo profesional para todas las personas y mejora de sus competencias, la capacidad de atraer y retener profesionales y mejorar la satisfacción de las personas.</p> <p>Para alcanzar estos objetivos y poner en marcha esta medida está previsto crear un equipo de trabajo en el que estarán presentes el área de orientación y selección, la unidad de servicios y la unidad industrial, así como las áreas de desarrollo sociolaboral y relaciones laborales (puntualmente).</p> <p>Las ideas en torno a las cuales se iniciará el trabajo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar personas con discapacidad que requieran planteamientos individualizados.</li> <li>• Identificar personas con posibilidad de desarrollo</li> <li>• Revisar valoraciones de salida y valorar alternativas para las personas.</li> <li>• Valorar la necesidad de revisar el formato de evaluación de salida.</li> </ul> <p>Se trata, en definitiva, de incorporar la perspectiva de género a este proyecto, realizando un análisis específico sobre la atracción y retención del talento de las mujeres en Lantegi Batuak y teniendo en cuenta específicamente el impacto de las bajas definitivas, con datos desagregados por sexo.</p>
<b>Plazo de ejecución</b>	Septiembre 2023 - 2026
<b>Indicadores de evolución</b>	<p>Porcentaje de personas de lista de espera que rechaza la oferta con análisis de causas y datos desagregados por sexo.</p> <p>Porcentaje de ofertas rechazadas por el centro, y análisis de sus causas, con datos desagregados por sexo</p> <p>Porcentaje de respuesta a necesidades (demandas cerradas), segregado por sexo.</p> <p>Porcentaje de solicitudes por tipo de discapacidad y sexo.</p> <p>Porcentaje de personas con discapacidad a las que ofrecemos una oportunidad, con datos desagregados por sexo.</p> <p>Porcentaje de personas con planteamientos individualizados, por sexo.</p> <p>Porcentaje de personas identificadas con posibilidades de desarrollo, por sexo.</p>

<b>Medios y recursos</b>	<b>Recursos materiales</b>	Cuadro de mandos de demandas de selección Documentación propia de la entidad, siguiendo el método Kaizen
	<b>Recursos humanos</b>	Dirección de inclusión y desarrollo en colaboración con las áreas de orientación y selección, unidades industrial y servicios y, de manera puntual, las áreas de desarrollo sociolaboral y relaciones laborales.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas de la organización	
<b>Responsable</b>	Dirección de inclusión y desarrollo	

<b>Eje 3. Empoderamiento de las mujeres</b>					
<b>Objetivo 3.1. Aumentar el acceso de las mujeres con discapacidad a la Fundación</b>					
<b>Acción 3.1.3. En los procesos de selección y promoción, en idénticas condiciones de idoneidad, dar prioridad a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo/nivel o puesto a cubrir</b>					
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>En todos los procesos de incorporación y promoción en Lantegi Batuak se priorizará a la persona del sexo infrarrepresentado en ese grupo, nivel o puesto, cuando se den idénticas condiciones de idoneidad entre varias personas de diferente sexo.</p> <p>Se prestará una atención especial a esta medida en las áreas de industrial y jardinería para equilibrar el alto nivel de masculinización que presenta la Organización.</p> <p>Para el desarrollo de esta acción Lantegi Batuak cuenta, además, con la “Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección”.</p>				
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2026				
<b>Indicadores de evolución</b>	<p>Número de mujeres y hombres seleccionadas, por área y puesto</p> <p>Porcentaje de mujeres y hombres seleccionados, por área y puesto.</p>				
<b>Medios y recursos</b>	<table border="1"> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;"><b>Recursos materiales</b></td> <td>Indicadores de igualdad en la gestión Cuadro de mandos de demandas de selección</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;"><b>Recursos humanos</b></td> <td>Área de orientación y selección y responsables de centros</td> </tr> </table>	<b>Recursos materiales</b>	Indicadores de igualdad en la gestión Cuadro de mandos de demandas de selección	<b>Recursos humanos</b>	Área de orientación y selección y responsables de centros
<b>Recursos materiales</b>	Indicadores de igualdad en la gestión Cuadro de mandos de demandas de selección				
<b>Recursos humanos</b>	Área de orientación y selección y responsables de centros				
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas de la organización				
<b>Responsable</b>	Área de orientación y selección				

<b>Eje 3. Empoderamiento de las mujeres</b>					
<b>Objetivo 3.1. Aumentar el acceso de las mujeres con discapacidad a la Fundación</b>					
<b>Acción 3.1.4. Firmar un convenio de colaboración con BBK (Bilbao Bizkaia Kutxa) para el desarrollo del proyecto Enplegu Inklusiboa</b>					
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>En 2022 BBK presentó el proyecto Enplegu Inklusiboa con el objetivo de prestar apoyo al empleo inclusivo para facilitar que personas con discapacidad tengan la oportunidad de incorporarse al mercado de trabajo ordinario.</p> <p>Lantegi Batuak firmará un convenio de colaboración con BBK para llevar a cabo este proyecto. Así, Lantegi Batuak trabajará para impulsar y favorecer la inclusión laboral en entornos ordinarios de personas con discapacidad, sobre todo, personas con discapacidad intelectual y/o con mayores necesidades de apoyo. Se persigue la posibilidad de la contratación directa de personas con discapacidad en empresas ordinarias de Bizkaia, tanto del sector público como semipúblico.</p> <p>Entre los objetivos específicos de este programa está <b>incrementar el porcentaje de mujeres que accede al empleo ordinario</b>, hasta alcanzar al menos el 40%.</p>				
<b>Plazo de ejecución</b>	2023, 2024, 2025, 2026				
<b>Indicadores de evolución</b>	Convenios de colaboración firmados con BBK Número y porcentaje de mujeres que acceden a empleo ordinario (empleo con apoyo).				
<b>Medios y recursos</b>	<table border="1"> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;"><b>Recursos materiales</b></td> <td>No se identifican</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;"><b>Recursos humanos</b></td> <td>Área Lanerako (Empleo con Apoyo)</td> </tr> </table>	<b>Recursos materiales</b>	No se identifican	<b>Recursos humanos</b>	Área Lanerako (Empleo con Apoyo)
<b>Recursos materiales</b>	No se identifican				
<b>Recursos humanos</b>	Área Lanerako (Empleo con Apoyo)				
<b>Personas destinatarias</b>	Mujeres con discapacidad intelectual				
<b>Responsable</b>	Lanerako, Empleo con Apoyo				

<b>Eje 4. Conciliación corresponsable</b>	
<b>Objetivo 4.1. Avanzar en la cultura y práctica organizacional de Lantegi Batuak hacia la conciliación corresponsable</b>	
<b>Acción 4.1.1. Realizar un autodiagnóstico sobre la conciliación corresponsable en Lantegi Batuak</b>	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Partiendo de la sistematización de las medidas de conciliación a las que se acoge la plantilla de Lantegi Batuak, así como los motivos o el tipo de medida, se realizará un análisis de éstas desde la perspectiva de género.</p> <p>Así, se analizarán los datos de los últimos cinco años, desagregando los datos por sexo, para analizar más detenidamente la situación en la Organización respecto a la conciliación corresponsable.</p>
<b>Plazo de ejecución</b>	2024
<b>Indicadores de evolución</b>	<p>Número y porcentaje de medidas de conciliación a las que se ha acogido la plantilla, desagregadas por sexo y colectivo.</p> <p>Informe de análisis sobre medidas de conciliación en Lantegi Batuak.</p>
<b>Medios y recursos</b>	<b>Recursos materiales</b> Datos relativos a medidas de conciliación a las que se ha acogido la plantilla de Lantegi Batuak (área de relaciones laborales), desagregados por tipo de medida y sexo.
	<b>Recursos humanos</b> Área de igualdad, en colaboración con el área de relaciones laborales
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas de la organización
<b>Responsable</b>	Área de igualdad

<b>Eje 4. Conciliación corresponsable</b>	
<b>Objetivo 4.1. Avanzar en la cultura y práctica organizacional de Lantegi Batuak hacia la conciliación corresponsable</b>	
<b>Acción 4.1.2. Elaborar una guía de conciliación corresponsable</b>	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Elaborar una guía de conciliación corresponsable y difundirla entre toda la plantilla.</p> <p>La guía incluirá algunos de los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición de conciliación y corresponsabilidad</li> <li>• La importancia de la corresponsabilidad</li> <li>• Situación actual: Datos estadísticos de usos del tiempo de mujeres y hombres y acogimiento a medidas de conciliación en las empresas.</li> <li>• Desigualdades laborales entre mujeres y hombres derivadas de la falta de corresponsabilidad.</li> <li>• El trabajo a distancia / teletrabajo y la corresponsabilidad.</li> <li>• Recogida de las medidas de conciliación de las que dispone la plantilla de Lantegi Batuak</li> <li>• Buenas prácticas en conciliación corresponsable.</li> </ul>
<b>Plazo de ejecución</b>	2025
<b>Indicadores de evolución</b>	Guía de conciliación corresponsable de Lantegi Batuak Número de buenas prácticas identificadas
<b>Medios y recursos</b>	<b>Recursos materiales</b> Informe de análisis sobre medidas de conciliación en Lantegi Batuak Datos de acogimiento a medidas de conciliación en la Organización de los últimos 5 años. Bibliografía de fuentes oficiales, públicas y privadas, a nivel autonómico y estatal.
	<b>Recursos humanos</b> Área de igualdad
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas de la organización
<b>Responsable</b>	Área de igualdad



<b>Eje 5. Buen trato hacia las mujeres</b>			
<b>Objetivo 5.1. Prevenir y tratar situaciones de violencia machista</b>			
<b>Acción 5.1.1. Actualizar, negociar y aprobar el nuevo protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo</b>			
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Esta medida consiste en actualizar el protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo para adaptarlo a las nuevas normativas recientemente aprobadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación</li> <li>• La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad</li> <li>• Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI</li> <li>• Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción</li> </ul> <p>La nueva versión del protocolo incluye también actualizaciones tanto a nivel conceptual como a nivel procedimental, e integra en la Comisión de Investigación de posibles casos a Delegados/as de Prevención y/o personas del Comité de Empresa.</p> <p>Asimismo, recoge las medidas preventivas, así como de reparación a las víctimas.</p> <p>El protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo se negociará y aprobará en el seno de la Comisión Negociadora del IV Plan de Igualdad.</p> <p>Una vez aprobado, se pondrá a disposición de toda la plantilla mediante una acción de difusión y comunicación.</p>		
<b>Plazo de ejecución</b>	Primer semestre de 2023		
<b>Indicadores de evolución</b>	<p>Protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo.</p> <p>Actas de reuniones de la Comisión Negociadora del IV Plan de Igualdad.</p>		
<b>Medios y recursos</b>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3; vertical-align: top;"><b>Recursos materiales</b></td> <td> <p>Protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo</p> <p>Protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo en versión lectura fácil, tanto en castellano como en euskera</p> </td> </tr> </table>	<b>Recursos materiales</b>	<p>Protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo</p> <p>Protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo en versión lectura fácil, tanto en castellano como en euskera</p>
<b>Recursos materiales</b>	<p>Protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo</p> <p>Protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo en versión lectura fácil, tanto en castellano como en euskera</p>		

	<b>Recursos humanos</b>	Comisión Negociadora del IV Plan de Igualdad, y colaboración del área de prevención de riesgos laborales, la unidad de cumplimiento y el Equipo de Igualdad.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas de la organización	
<b>Responsable</b>	Área de igualdad	

<b>Eje 5. Buen trato hacia las mujeres</b>		
<b>Objetivo 5.1. Prevenir y tratar situaciones de violencia machista</b>		
<b>Acción 5.1.2. Formar a determinados colectivos sobre el protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo</b>		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Una vez aprobado el protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo, se pondrá a disposición de toda la plantilla una acción de sensibilización y formación sobre la prevención del acoso en el trabajo y el contenido del nuevo protocolo. Esta acción formativa la incorporaremos en la plataforma de formación online de Lantegi Batuak y constará de varios videos, documentos de consulta, preguntas de evaluación y un juego final tipo trivial para favorecer aún más la sensibilización y formación en esta materia. La formación se realizará dentro del horario laboral, incluso para las personas que trabajan a tiempo parcial.	
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2026	
<b>Indicadores de evolución</b>	Número de personas que han realizado el curso sobre el protocolo, por sexo y área.	
<b>Medios y recursos</b>	<b>Recursos materiales</b>	Vídeos del curso sobre el protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo Plataforma de formación online de Lantegi Batuak
	<b>Recursos humanos</b>	Área de igualdad Área de formación Subcontratación de empresa experta en diseño de formación
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas de la organización	
<b>Responsable</b>	Área de formación	

<b>Eje 5. Buen trato hacia las mujeres</b>		
<b>Objetivo 5.1. Prevenir y tratar situaciones de violencia machista</b>		
<b>Acción 5.1.3. Recoger en la evaluación de riesgos la posible presencia de aquellas condiciones de trabajo que pudieran alentar la violencia sexual como riesgo concurrente</b>		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	En línea con lo establecido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se incluirá en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a las trabajadoras de la organización.	
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2024	
<b>Indicadores de evolución</b>	Riesgos laborales actualizados Nº de veces que en la evaluación de riesgos se recoja el ítem “violencia sexual” en factores psicosociales. Nº de cursos de formación sobre riesgos laborales, incluida la violencia sexual Nº de personas que han realizado la formación sobre riesgos laborales, por sexo Nº de aperturas de protocolos de resolución de conflictos, o aperturas de la comisión de acoso.	
<b>Medios y recursos</b>	<b>Recursos materiales</b>	No se identifican
	<b>Recursos humanos</b>	Área de prevención de riesgos laborales y área de igualdad
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas de la organización	
<b>Responsable</b>	Área de prevención de riesgos laborales	

## 9. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL IV PLAN DE IGUALDAD

	2023												2024												2025												2026												
	En	Fe	Ma	Ab	Ma	Ju	Ju	Ag	Se	Oc	No	Di	En	Fe	Ma	Ab	Ma	Ju	Ju	Ag	Se	Oc	No	Di	En	Fe	Ma	Ab	Ma	Ju	Ju	Ag	Se	Oc	No	Di	En	Fe	Ma	Ab	Ma	Ju	Ju	Ag	Se	Oc	No	Di	
Acción 1.1.1. Realizar un seguimiento anual de los indicadores de igualdad en la gestión	■	■	■										■	■	■										■	■	■											■	■	■									
Acción 1.1.2. Realizar un informe de brecha salarial en Lantegi Batuak y difundir entre la plantilla los principales resultados						■	■	■					■	■	■										■	■	■											■	■	■									
Acción 1.1.3. Renovar el reconocimiento de entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres del Instituto Vasco de la Mujer – Emakunde y participar en Bai Sarea	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Acción 1.1.4. Identificar buenas prácticas de igualdad en la gestión para el buscador de igualdad en la gestión de Euskalit y Emakunde						■	■											■	■	■										■	■	■											■	■	■				
Acción 1.1.5. Realizar el seguimiento y evaluación del IV Plan de Igualdad de Lantegi Batuak 2023-2026											■				■					■				■			■								■					■								■	
Acción 2.1.1. Difundir el IV Plan de Igualdad a través de los canales, tanto internos como externos, de Lantegi Batuak						■	■																																										
Acción 2.1.2. Comunicar las acciones del IV Plan de Igualdad tanto a nivel interno como externo						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Acción 2.1.3. Formación para diversos colectivos sobre igualdad de género						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Acción 2.1.4. Priorizar la selección de mujeres en la formación pre-laboral en áreas tradicionalmente masculinizadas	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Acción 2.1.5. Realizar campañas internas el 8M y el 25N	■	■	■										■	■	■										■	■	■										■	■	■										

	2023												2024												2025												2026												
	En	Fe	Ma	Ab	Ma	Ju	Ju	Ag	Se	Oc	No	Di	En	Fe	Ma	Ab	Ma	Ju	Ju	Ag	Se	Oc	No	Di	En	Fe	Ma	Ab	Ma	Ju	Ju	Ag	Se	Oc	No	Di	En	Fe	Ma	Ab	Ma	Ju	Ju	Ag	Se	Oc	No	Di	
Acción 3.1.1. Realizar un análisis y seguimiento de las incorporaciones y promociones de trabajadoras																																																	
Acción 3.1.2. Introducir la perspectiva de género en el proyecto de atracción y retención del talento en Lantegi Batuak																																																	
Acción 3.1.3. En los procesos de selección y promoción, en idénticas condiciones de idoneidad, dar prioridad a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo/nivel o puesto a cubrir																																																	
Acción 3.1.4. Firmar un convenio de colaboración con BBK (Bilbao Bizkaia Kutxa) para el desarrollo del proyecto Enplegu Inklusiboa																																																	
Acción 4.1.1. Realizar un autodiagnóstico sobre la conciliación corresponsable en Lantegi Batuak																																																	
Acción 4.1.2. Elaborar una guía de conciliación corresponsable																																																	
Acción 5.1.1. Actualizar, negociar y aprobar el nuevo protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo																																																	
Acción 5.1.2. Formar a determinados colectivos sobre el protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo																																																	
Acción 5.1.3. Recoger en la evaluación de riesgos la posible presencia de aquellas condiciones de trabajo que pudieran alentar la violencia sexual como riesgo concurrente																																																	

## 10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad delega el seguimiento, la evaluación y revisión del IV Plan de Igualdad en el Equipo de Igualdad.

En cuanto al seguimiento, el Equipo de Igualdad analizará la información facilitada por la técnica de igualdad, bajo supervisión de la responsable de Relaciones Laborales, con una periodicidad cuatrimestral. Esta información será recogida en informes de seguimiento.

Respecto a la evaluación, el Equipo de Igualdad realizará una intermedia y una final, tras analizar la información ofrecida por la técnica de igualdad respecto al grado de cumplimiento de las acciones de Plan.

La composición de los órganos responsables y su funcionamiento se muestra en la tabla siguiente:

	<b>Órganos responsables</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Calendario</b>
<b>Implantación</b>	Comisión Negociadora Área de Igualdad Dirección de inclusión y desarrollo Área de orientación y selección Área de formación Área de prevención de riesgos laborales Lanerako	Proceso continuo	2023-2026
<b>Seguimiento</b>	Área de Igualdad Equipo de Igualdad	Cuatrimestral	Diciembre 2023 Abril 2024 Agosto 2024 Diciembre 2024 Abril 2025 Agosto 2025 Diciembre 2025 Abril 2026 Agosto 2026 Diciembre 2026
<b>Evaluación y revisión</b>	Área de Igualdad Equipo de Igualdad	Intermedia y final	Diciembre 2024 Diciembre 2026

## 11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA EL IV PLAN DE IGUALDAD

	Composición	Funcionamiento
<b>Seguimiento</b>	<p>La Comisión Negociadora delega en el Equipo de Igualdad el seguimiento, evaluación y revisión del IV Plan de Igualdad.</p> <p>El Equipo de Igualdad está formado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Óscar Sánchez, director de gestión social y relaciones laborales</li> <li>• M<sup>a</sup> Carmen Gómez del Rey, responsable de relaciones laborales</li> <li>• Ziortza Rekakoetxea, técnica de igualdad</li> </ul>	<p>La técnica de igualdad, bajo supervisión de la responsable de Relaciones Laborales, trasladará la información relativa a la ejecución de las acciones a una serie de fichas de seguimiento de forma cuatrimestral, que darán lugar a un informe de seguimiento.</p> <p>El órgano responsable (Equipo de Igualdad) recibirá y analizará esta información para su análisis.</p>
<b>Evaluación y revisión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Izaro Jaureguizar, directora de inclusión y desarrollo</li> <li>• Lorea Bilbao, responsable de personas del área de servicios</li> <li>• Naiara Zugazaga, responsable de orientación y selección</li> <li>• Jugatx Menika, responsable de formación</li> <li>• Biotz Zulueta, técnica de proyectos</li> <li>• Ana Coria, técnica de comunicación</li> <li>• Román Rebollo, representante de CCOO</li> <li>• Conchi Soto, representante de ELA</li> </ul>	<p>Se realizará una evaluación intermedia y otra final, a partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento. Las personas responsables del Equipo de Igualdad, junto con el área de igualdad, recibirán y analizarán la información relativa a la ejecución de las acciones, los informes de evaluación.</p>

La representación legal de la plantilla recibirá toda la información sobre la ejecución de las medidas y la consecución de los objetivos del Plan con la periodicidad indicada en la tabla anterior.



## 12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Como se ha indicado anteriormente, la vigencia del IV Plan de Igualdad será de cuatro años, prorrogándose hasta la firma y registro del siguiente plan de igualdad, siempre que su duración máxima no exceda de cuatro años.

El IV Plan de Igualdad es un documento vivo de manera que, en su periodo de vigencia, puede ser modificado para incluir o adaptar alguna medida, con el fin de alcanzar los objetivos previstos en el mismo.

Así, se aprueba la creación de una Comisión Paritaria para la resolución de cualquier discrepancia surgida entre la empresa y la representación de la plantilla por falta de acuerdo en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del IV Plan de Igualdad 2023-2026 de Lantegi Batuak.

La Comisión Paritaria estará formada por un/a representante de cada sindicato firmante del Convenio, presente en el Comité de Empresa, e igual número de representantes por parte de la Empresa.

Dicha Comisión puede ser convocada por cualquiera de las partes, reuniéndose de forma urgente y siempre antes de 5 días hábiles.

Los acuerdos se tomarán por mayoría, y serán vinculantes para las dos partes sin perjuicio del derecho a recurrir a la vía laboral u otro tipo de mediación o arbitraje.

Los acuerdos sometidos a la Comisión Mixta Paritaria deberán ser resueltos en el plazo máximo de 15 días laborables desde la celebración de la reunión.

Dichos acuerdos formarán parte del IV Plan de Igualdad, dándose traslado del acta a todas las partes interesadas.

# Lantegi Batuak-en IV. Berdintasun Plana 2023-2026

---



## AURKIBIDEA

1. AURKEZPENA .....	4
2. LAN-PROZESUA .....	7
3. IV. BERDINTASUN-PLANA ADOSTU DUTEN ALDEAK.....	7
4. PERTSONAK, LURRALDE-EREMUA ETA IRAUPENA .....	8
5. EGOERA-DIAGNOSIAREN TXOSTENA.....	8
5.1 Hautaketa- eta kontratazio-prozesua.....	8
5.2 Lanbide-sailkapena .....	9
5.3 Prestakuntza.....	10
5.4 Lanbide-sustapena .....	10
5.5 Lan-baldintzak .....	10
5.6 Bizitza pertsonaleko, familia-bizitzako eta lan-bizitzako eskubideen erabilera erantzunkidea.....	11
5.7 Emakumeen ordezkartza urria.....	12
5.8 Ordainsariak .....	12
5.9 Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa .....	13
6. ORDAINSARI-AUDITORIAREN EMAITZA.....	15
6.1 Erakundeko ordainsari-egoeraren diagnosiaren eraketa .....	15
6.2 Ordainsarien arteko aldeak zuzentzeko jarduketa-plana .....	19
7. IV. BERDINTASUN-PLANAREN ARDATZ ETA HELBURU ZEHATZAK .....	20
8. NEURRI ZEHATZEN DESKRIBAPENA. BITARTEKOAK ETA BALIABIDEAK.....	21
9. IV. BERDINTASUN-PLANAREN EZARPEN, JARRAIPEN ETA EBALUAZIORAKO JARDUKETA-EGUTEGIA .....	43
10. ALDIZKAKO JARRAIPEN, EBALUAZIO ETA BERRIKUSKETARAKO SISTEMA. 45	
11. IV. BERDINTASUN-PLANAREN ALDIZKAKO JARRAIPEN, EBALUAZIO ETA BERRIKUSKETAZ ARDURATUKO DEN BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA.....	46
12. ALDATZEKO PROZEDURA .....	47



## 1. AURKEZPENA

Lantegi Batuakek ibilbide luzea egin du emakume eta gizonen aukera-berdintasunarekiko konpromisoan. Duela ia hogeitun urtetik, genero-berdintasunerako estrategia garatzen dihardugu, sentsibilizazio, prestakuntza, gaikuntzarako eta genero-ikuspegia kudeaketan txertatzeko hainbat programa eta ekintzaren bidez, lehenik modu zehatzean eta ondoren egituratuan gure berdintasun-planen bidez.

Gainera, 2008. urtetik, erakundea emakume eta gizonen aukera-berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa aitortuta dago, Emakunderen aldetik (azkenekoz, 2022an berretsi zen)<sup>1</sup>.

Lantegi Batuaken III. Berdintasun-plana, 2016-2020 epealdirako zena, 2022ko abenduaren 31n amaitu zen, eta, ondorioz, diagnosi eta plan berria egiteko prozesua abiatu zen, Negoziazio-batzordea eratuz, zeina enpresaren eta langileen ordezkariak osatuta dagoen.

Jarraian, erakundearen aurkezpen laburra dago, bai eta IV. Berdintasun-plana eratzeko erabilitako metodologiari buruzko zenbait ohar labur ere.

---

<sup>1</sup> Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundearen Zuzendariaren 2022ko ekainaren 29ko Ebazpena, Lantegi Batuak Fundazioak emakume eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzailearen bereizgarria izaten jarraitzen duela adierazten duena.

<b>ENPRESAREN DATUAK</b>	
Izen soziala	Lantegi Batuak Fundazioa
IFZ	G48945166
Helbide soziala	Txorierrri etorbidea (Elotxelerrri), 12 – 48180 Loiu (Bizkaia)
Forma juridikoa	Fundazioa
Eraketa-urtea	1997/12/31
<b>Erakundearen arduraduna</b>	
Izena	Ramón Bernal
Kargua	Zuzendari nagusia
Tel.	944.535.999
E-posta	info@lantegibatuak.eus
<b>Berdintasun-arduraduna</b>	
Izena	M <sup>a</sup> Carmen Gomez del Rey
Kargua	Lan-harremanen arduraduna
Tel.	944.535.999
E-posta	rrhh@lantegibatuak.eus
<b>JARDUERA</b>	
Jarduera-sektorea	Industrialia eta Zerbitzuak
Jardueraren deskribapena	Irabazi-asmorik gabeko erakundea gara, desgaitasuna duten pertsonentzako lan-aukerak sortzen dituen Bizkaian, haien inklusioa, garapenik handiena eta bizi-kalitatea lortzeko helburuz. Gure bezeroen beharrak desgaitasuna duten pertsonentzako aukera bihurtzen ditugu.
Sakabanaketa geografikoa eta jarduketa-eremua	Bizkaiko Lurralde Historikoa
<b>TAMAINA</b>	
Langileak	Emakumeak 857 Gizonak 1.504 Guztira 2.361
Lantokiak	25 lantoki baino gehiago herri hauetan banatuta: Abadiño, Zornotza, Basauri, Bilbo, Derio, Erandio, Etxebarri, Gernika, Getxo, Iurreta, Loiu, Markina, Sestao, Sondika eta Zalla.
Urteko fakturazioa (€)	94.1 MM € (2022ko datua)
<b>PERTSONEN KUDEAKETAREN ANTOLAKETA</b>	
Langileen Saila dauka	Bai
Eskuratutako berdintasun-ziurtagiriak edo -aitorpenak	Emakunderen erakunde laguntzaile izendapena emakume eta gizonen aukera-berdintasunaren alorrean
Langileen Sindikalak	Lege-ordezkariek eta/edo
	Emakumeak 3 Gizonak 28 Guztira 31

Hona hemen Lantegi Batuaken IV. Berdintasun-planaren oinarri izandako agiri instituzionalak:

- Genero-berdintasunerako Estrategia 2020-2025 (Europako Batzordea)
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana (2018)
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako Plan Estrategikoa 2022-2025
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako
- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko neurri urgenteei buruzkoa
- 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituenak, eta lan-arloko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailutzeari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena
- 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzkoa
- 15/2022 Legea, uztailaren 12koa, tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako integrala
- 10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, sexu-askatasunaren berme integralari buruzkoa
- Ministroen Kontseiluko Presidentearen 1047/2022 Agindua, azaroaren 1ekoa, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuan aurreikusitako lanpostuak baloratzeko prozedura onartzen eta argitaratzen duena
- 4/2023 Legea, otsailaren 28koa, trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako, eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko
- 1/2022 Legea, martxoaren 3koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea bigarrenez aldatzen duena
- 20/2023 Dekretua, otsailaren 14koa, Euskal Autonomia Erkidegoko lan-arloko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroa eta gordailutzea arautzen dituen Dekretua aldatzen duena
- 2/2023 Legea, otsailaren 20koa, arau-hausteei buruzko informazioa ematen duten pertsonen babesari eta ustelkeriaren aurkako borrokari buruzkoa

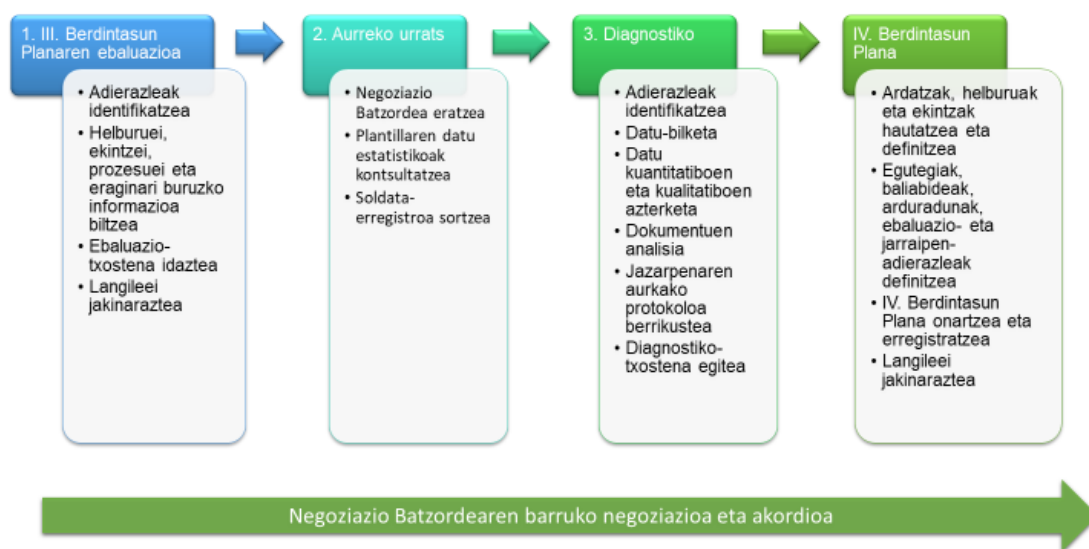
Eta honako hauek Plana eratzeko erabilitako barne-agiriak:

- Lantegi Batuaken III. Berdintasun-planaren (2020-2022 epealdia) ebaluazioa
- 2022ko ordainsari-erregistroa
- 2022ko soldata-auditoria
- 2022ko berdintasun-diagnosia



## 2. LAN-PROZESUAK

Diagnosi eta berdintasun-plan berriak eratzeko prozesua 2023ko urtarilean hasi zen, fase hauetan banatuta:



## 3. IV. BERDINTASUN-PLANA ADOSTU DUTEN ALDEAK

Jarraian, IV. Berdintasun-plana izenpetu duten alde legitimatuak ageri dira:

Enpresaren aldetik:

- Óscar Sánchez, kudeaketa sozialaren eta lan-harremanen zuzendaria
- Ziortza Rekakoetxea, berdintasun-teknikaria

Langileen ordezkartzaren aldetik:

- Conchi Soto, ELAko ordezkaria
- Luis Álvarez, LABeko ordezkaria
- Román Rebollo, UGTko ordezkaria
- Óscar Barbero, CCOOko ordezkaria

## 4. PERTSONAK, LURRALDE-EREMUA ETA IRAUPENA

**Pertsonak:** Lantegi Batuaken IV. Berdintasun-plana erakundeko langile guztiei aplikatuko zaie, bai eta, hala badagokio, aldi baterako laneko enpresek lagatako pertsonen ere, enpresa erabiltzailean zerbitzua ematen duten epealdietan. Halaber, LGTBI kolektiboko pertsonen aplikatuko zaie, "Jazarpen psikologikoa, sexuala eta sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta kasu horietan jarduteko protokoloa" agirian ere jasota dagoen bezala.

**Lurralde-eremua:** IV. Berdintasun-planaren lurralde-eremua Bizkaiko Lurralde Historikoa izango da, eta Lantegi Batuaken lantoki guztietan aplikatuko da.

**Iraupena:** Lantegi Batuaken IV. Berdintasun-plana 2023ko urtarrilaren 1etik 2026ko abenduaren 31ra egongo da indarrean. **Epealdi hori amaitutakoan, hurrengo plana onartu arte jarraituko du indarrean:** dena den, hala badagokio, gehienez lau urtez jarraituko du indarrean, 901/2020 Errege Dekretuaren 9.1. artikuluan aurreikusitakoaren arabera.

## 5. EGOERA-DIAGNOSIAREN TXOSTENA

Jarraian, diagnosi-txostenaren laburpena eta ateratako ondorio nagusiak azaltzen dira:

### 5.1 Hautaketa- eta kontratazio-prozesua

2022an, kontratatutako emakumeen ehunekorik handiena zerbitzuetan zegoen (% 57), eta, ondoren, laguntza-arloetan (% 54). Industriari dagokionez, ehunekoa % 26koa zen. Hala ere, oro har, kontratatu ziren emakumeen ehunekoa (% 46) langileen artean dutena (% 36) baino handiagoa izan zen.

Aurreko urtearekin alderatuta, desberdintasun txiki batzuk ikus daitezke, emakumeen eta gizonen kontratazioan orekarantzko nolabaiteko joera erakusten dutenak: 2022an erakundean lanean hasi ziren emakumeen ehunekoa (% 46) handiagoa izan zen 2021ean (% 38) baino.

Hautaketa-eskaeretan ikusitako kontratazio-beharren % 30 barne-mailan bete ziren modu koordinatuan, eta horietatik % 46,4 emakumezkoak izan ziren, erakundeko emakumeen batezbestekoa baino ehuneko handiagoa. Gainera, 13 lagun hasi ziren lanean zeharkako lanpostuetarako barne-deialdien ostean, horietatik % 61,5 andrazkoak izanik.

Kanpo-kontratazioaren kasuan bezala, emakumeen barne-hautaketan ere erakundeko emakumezko langile guztien batezbesteko proportzionala baino ehuneko handiagoak daude. Ehuneko hori handitzen jarraitu beharra dago Lantegi Batuaken emakume eta gizonen proportzioa orekatzeko.

Ardura-karguak betetzeko egindako azken lau hautaketa-prozesuen ostean, % 75 emakumeek bete dituzte, nahiz eta prozesu horietako batean hautagai gehienak gizonezkoak izan ziren. Andrazko batek bete ez zuen lanpostu bakarrean, emakumezko hautagaien proportzioa gizonezko hautagaiena baino handiagoa izan zen.

Aipatu beharra dago, era berean, 2022an "Genero-ikuspegia Lantegi Batuaken hautaketa-prozesuetan sistematizatzeko gida" eratu eta langileen artean zabaldu zela.

Kargu-uzteak eta horretarako arrazoiak direla eta, nabarmentzekoa da emakumeen behin betiko kargu-uzteen ehunekoak % 43,7koa dela, langileen artean duten pisu proportzionala baino 7 puntu handiagoa.

## 5.2 Lanbide-sailkapena

Lantegi Batuakeko langileen lanbide-sailkapena hitzarmen kolektiboaren arabera ezarrita dago; bertan, lanpostuak lau lanbide-taldetan daude jasota.

Langileak, beraz, lau lanbide-talde horietan sailkatzen dira, modu unitarioan multzokatuta lanpostua betetzeko eskatzen diren titulu akademikoak eta lanbide-esperientzien arabera, bai eta haren eduki orokorraren arabera ere, Langileen Estatutuaren 22. eta 39. artikuluetan ezarritakoarekin bat etorrira.

Lantegi Batuaken hitzarmen kolektiboaren aplikazio-eremu barruko langileak lanbide-talde horietako batean daude. Talde bakoitzaren barruan, maila ekonomikoak ezartzen dira. Lanpostu bakoitzari, lanbide-talde horietako baten barruan dagoenari, ordainsari-maila jakin bat esleitzen zaio. Ordainsari-mailak lan berdinak edo balio berekoak multzokatuta diseinatu dira.

Zuzendaritzak langileen ordainsari-mailen egoeraren berri ematen dio Enpresa-batzordeari, hilean behingo errolda bidaliz, langileen "egungo argazkia", hain zuzen ere.

Hauek dira hitzarmen kolektiboan jasotako lanbide-taldeak eta ordainsari-mailak:

- D taldea (zuzenekoak)
- C taldea (administrazioa eta laguntzaileak)
- B taldea (teknikariak eta profesionalak)
- A taldea (kudeatzaileak)

Azkenik, aipatu behar da pertsona batzuk Lantegi Batuaken hitzarmen kolektiboaren esparruan jasotako lanbide-taldeen eta ordainsari-mailez bestelako talde batean bilduta daudela. Talde horri "hitzarmenetik kanpokoa" esaten diogu, eta erakundeko langileen % 0,6 biltzen ditu.

Lantegi Batuak erakunde maskulinizatua da historikoki. 2022ko datuen arabera, langileen % 36 emakumeak dira. Ehuneko hori, urtetik urtera, % 35 eta % 37 bitartean ibiltzen da, ildo honetan joera positiborik sumatu gabe.

A taldean (kudeatzaileak), maskulinizazio-maila batezbestekoa baino handiagoa da. Erakunde osoan duen pisu proportzionala eskasa da, talde horretan langileen % 1,5 baitaude. Datu hauek erakusten dutenez, erakundean badago nolabaiteko segregazio bertikala, kristalezko sabaia ere izendatua.

Orobat, D taldea (zuzenekoak) ere batezbestekoaren gainetik dago maskulinizatuta; talde honetan daude Lantegi Batuakeko langile gehienak, % 73,4, zehazki.

Amaitzeko, lanpostu teknikoetan eta administraziokoetan (B eta C taldeak) besteetan baino emakume gehiago daude, parekotasunetik gertuko ehunekoekin.

### 5.3 Prestakuntza

2022an, Lan Eskola proiektuaren esparruan lan egin aurreko prestakuntzan parte hartu zuten pertsonen % 50 andrazkoak izan ziren. Horrez gain, ahalegin berezia egin zen historikoki maskulinizatutako prestakuntza-alorretara emakumeak ekartzeko, elektrizitate industrialera, kasurako. Gainera, prestatutako pertsonen % 19 lan-merkatuan daude egun, horietatik % 33 andreak izanik.

### 5.4 Lanbide-sustapena

2022. urtean, 94 langile igo ziren mailaz erakundean: horietatik % 41,5 emakumeak eta % 58,5 gizonak. Gora egin zuten emakumeen ehunekoa Lantegi Batuakeko langile guztien artean duten pisu proportzionala baino handiagoa da. Garrantzitsua da ildo honetan urratsak egiten jarraitzea, bereziki A eta D mailetan antzemandako genero-desorekak murrizteko.

Elkarrizketa pertsonaletan, argi eta garbi nabarmentzen da honako mezu hau: erakundean ardura duten pertsonak ez dute genero-joerarik ikusten Lantegi Batuaken langileak sustatzeko orduan. Hala eta guztiz ere, egon badaude zailtasunak emakumeek mailaz igotzeko, erantzunkidetasunik ezarekin lotuak; ondorioz, adibide bat jartzearren, adingabeak zaintzeko lanaldi-murrizketak eskatzen dituzten langile gehienak andrazkoak dira.

Ildo horretan, ardura-postuetan kontziliazio-neurriei heltzeko zailtasun handiagoak direla eta, baliteke emakume batzuek sustapen-deialdietara ez aurkeztea erabakitzea, nahitaez aukeratu beharreko egoeran familia-zaintza lanbide-aurrerapenaren gainetik lehenesten dutelako.

### 5.5 Lan-baldintzak

Lantegi Batuaken, langileen % 73,2k kontratu mugagabea dute: emakumeen kasuan, kopurua % 74,8koa da. Aitzitik, gizonen aldi baterako kontratuak emakumeenak baino 2,5 puntu gehiago dira. Hortaz, kontratu-motari dagokionez erakundean ez dago genero-desberdinkeriarik, aldeak —emakumeei mesede handiagoa egingo liekete, lan-egonkortasunari dagokionez— estatistikoki ez baitira batere esanguratsuak.

Langileen banaketa lanaldi-motaren arabera aztertuta, Lantegi Batuaken lanaldi partziala duten pertsona guztien % 39 andreak dira, langile guztien artean duten pisu proportzionala baino ia hiru puntu gehiago.

Lanaldi-motei buruzko datuen ondorioa da emakumeen artean partzialtasun apur bat handiagoa dagoela, kontratuan jasotako lanaldiak kontuan hartuta, behintzat. Aurrerago, kontziliazio-neurriei heltzeak sortutako partzialtasunetan alderik dagoen aztertu beharko da.

Antzinasunari erreparatuta, Lantegi Batuakeko langileak nahiko berriak dira: erakundea osatzen duten pertsonen % 56,8k 10 urtetik beherako eskarmentua dute. %

31,7k 15 urte baino gehiago daramatzate erakundean. Horrek pixka bat handitu du langileen antzinasuna, 2020ko diagnosian jasotako datuekin alderatuta.

Bestalde, langileen % 47,1ek 50 urte baino gehiago dituzte, 2020an egindako azken diagnosiaren aldean ehuneko 2 puntu baino gehixeago. Beraz, langileak nabarmenki zahartu dira. Genero-ikuspegitik behatuta, gizonak, batez beste, emakumeak baino zertxobait zaharragoak dira; izan ere, gizon gehienak 50 urtetik gorako adin-tartean daude, eta emakume gehienak, berriz, 35-50 urteko adin-tartean.

## **5.6 Bizitza pertsonaleko, familia-bizitzako eta lan-bizitzako eskubideen erabilera erantzunkidea**

Lantegi Batuak Fundazioaren 2022-2025 epealdiko hitzarmen kolektiboaren 15. artikuluan, lan-denbora malgutzeko hainbat neurri daude jasota, besteak beste norberaren aukerako bi egun berreskurazekin.

17. artikuluan, hainbat baimen ordaindu aipatzen dira, indarrean dagoen araudian xedatutakoa baino handiagoak, eta 18. artikuluan, ostera, ordaindu gabeko baimenak.

Azkenik, 19. artikuluan, eszedentzia-kasuak daude, borondatezkoak zein nahitaezkoak, seme-alabak zaintzeko eszedentziak barne.

Beste alde batetik, hitzarmen kolektiboak zenbait gizarte-onura jasotzen ditu (21., 22., 23., 24., 25., 26., 27. eta 28. artikulua).

Jasotako kontziliazio-neurriei dagokienez, 4 urtera bitarteko seme edo alabaren legezko zaintzagatiko eszedentziak aztertu dira, bai eta mendekotasuna duten senideen zaintzagatikoak eta boluntarioak ere, eta 14 urtera bitarteko seme edo alabaren legezko zaintzagatiko, mendekotasuna duten senideen zaintzagatiko eta boluntarioak diren lanaldi-murrizketak ere bai.

Lehenik eta behin, aipatu beharra dago 2022an langileei onartutako kontziliazio-neurri guztietatik ia % 74 emakumeek eskatu zituztela, eta % 26 gizonak, andrazkoak erakundeko langileen % 36 izanik.

Horrez gain, 4 urtera bitarteko seme edo alabaren legezko zaintzarako eskatutako eszedentzia guztien % 91,7 emakumeek eskatu zituzten; gizonak, aldiz, % 8,3 besterik ez. Halaber, 14 urtera bitarteko seme edo alabaren legezko zaintzarako eskatutako lanaldi-murrizketa guztien % 76,6 andrazkoek eskatu zituzten; gizonak, % 23,6. Lanaldia murrizteko eta mendekotasuna duten senideak zaintzeko eskaera boluntario gehienak ere emakumeek egin zituzten.

Gizonak gehien eskatu zuten kontziliazio-neurria eszedentzia boluntarioa izan zen. Azterketan, “eszedentzia. Mendekotasuna duen senide baten zaintza” kategoria ez da ageri, 2022an pertsona bakar batek eskatu zuelako.

Horrenbestez, ondoriozta daiteke emakumeek gizonak baino kontziliazio-neurri gehiagori heltzen dietela, bereziki adingabeen zaintzarekin lotutakoei. Bestalde, gizonak, kontziliazio-neurri gutxiagori heltzeaz gain, ez dute modu berean jasaten halako neurrien eragin ekonomikoa, nagusiki aitatasun-baimenak hartzen baitituzte, GSINK ordainduak.

## 5.7 Emakumeen ordezkariak

Lantegi Batuaken emakumeen ordezkariak ote den jakiteko, azterketa langileen banaketa kolektiboaren arabera egin da, baita unitateen arabera ere (sexuaren arabera bereizitako datuekin).

Esan bezala, 2022ko abenduan 2.361 lagun zeuden, guztira, Lantegi Batuaken, horietatik % 36,3 andrazkoak. Ehuneko hori puntu bat murriztu da 2020ko azken berdintasun-diagnosiarekin alderatuta. Oro har, erakunde maskulinizatua dugu.

Langileen arteko emakumeen ehunekorik txikiena kalte zerebrala eta desgaitasun fisikoa duten kolektiboaren artean daude; lehenengokoak langileen % 0,6 besterik ez dira, eta bigarrenen % 35,7ko pisua dute erakundeko langileen artean.

Lantegi Batuakeko industria-unitateak batezbestekoa baino maskulinizazio-ehuneko handiagoa du. Bestalde, zerbitzu-arloa apur bat maskulinizatuta dago, nahiz eta neurri txikiagoan, datuak parekotasuna deritzon horretan dabilzala (% 60-% 40). Zerbitzuetan, garbiketa-jarduerak (feminizatuak) eta lorezaintza-jarduerak, hauek oso maskulinizatuak, nabarmentzen dira. Azkenik, laguntza-arloak, zeharkako lanpostuak biltzen dituztenak, feminizatuta daude.

EAEko egoerarekin alderatuta, Lantegi Batuaken industria-arloko maskulinizazio-maila txikiagoa da. Zerbitzu-arloari dagokionez, EAEko feminizatuago dago, gure erakundearen ez bezala. Datu hauek kontuan hartuta, Lantegi Batuaken segregazio horizontala dagoela ikus dezakegu. Gure kasuan, gizonak industria- eta lorezaintza-jardueretan daude, eta emakumeak, ostera, garbiketa-jardueretan eta zeharkako lanpostuetan.

Era berean, Zuzendaritza-batzordearen ere badago nolabaiteko desoreka, paritariotzat jo daitezkeen kopuruak baditugu ere ( % 60-% 40).

Bukatzeko, langileen legezko ordezkariaren maskulinizazio-indizea askoz handiagoa da, emakumeak ordezkarien % 10 besterik ez baitira. Honetan, nabarmentzekoa da ehuneko hori murriztu egin dela aurreko legegialdiari dagokionez, LLOko bi emakumeak erakundetik alde egin ondoren. Plantilla osoan gertatzen den bezala, emakumeek — gizonen baino kontziliazio-neurri gehiagori heltzen diotenez— zailtasun gehiago dituzte LLOn sartzeko.

## 5.8 Ordainsariak

Lantegi Batuaken, hiru ordainsari-maila daude, LGSri lotuak: ZL % 100, ZL % 85 eta ZL % 75. Kasu hauetan, unean-unean indarrean dagoen Lanbide arteko Gutxieneko Soldata (LGS) aplikatzen da, ordainsari-maila bakoitzarekiko proportzionala (2022-2025 epealdiko hitzarmen kolektiboaren 8. artikulua).

LGSri lotu gabeko gainerako ordainsari-mailatarako, soldata-taulako urteko oinarritzko soldatako (UOS) soldata-igoera finkagarriak aplikatzen dira, eta UOSen finkagarria den urteko igoera gehigarri bat, hitzarmen kolektiboan adostutakoaren arabera (8. artikulua).

Orobat, ekitaldiko azken emaitzaren araberrako ordainsari aldakor bat jasotzen da. Gainera, urteko erosahalmenari eusteko berme gisa, ordainsari aldakor hori jasoz gero

beraren ehunekoa finkatuko da, zeina, soldata-maila bakoitzaren guztizko igoera finkagarriarekin batera, ez da Euskal Autonomia Erkidegoko KPIa baino handiagoa izango (8. artikulua).

Langileek aparteko bi haborokin jasotzen dituzte urtero, bata uztailean eta bestea abenduan, eta bataren eta bestearen zenbatekoa hilabeteko oinarritzko soldata gehi, baldin badago, antzintasuna da (9. artikulua).

Ordainsari-politikak beste osagai batzuk ere jasotzen ditu, hitzarmen kolektiboan itunduak eta bilduak, hala nola hobekuntzak, pizgarri aldakorrak (11. artikulua), eta hainbat plus eta osagarri, funtsean funtzionalak (13. artikulua):

- Larunbat arratsaldez eta/edo igandeetan lan egiteagatiko osagarria
- Jaiegunetan lan egiteagatiko osagarria
- Abenduaren 24an arratsaldez, abenduaren 25ean, abenduaren 31n arratsaldez eta urtarrilaren 1ean lan egiteagatiko osagarria
- Bidaiak eta joan-etorriak
- Gaueko lana
- Txandak
- Balioaniztasun funtzionala

Bestetik, langile guztiek antzintasun-osagarria jasotzeko eskubidea dute, betetako bosturtekoen arabera, antzintasun hori betetzen den hilean kobratzen hasten dena (14. artikulua).

Azkenik, lanbide-taldeari ez dagozkion zereginak betetzeko mugikortasun funtzionala ere badago, baldin eta justifikatzen duten arrazoi teknikoak edo antolamenduzkoak badaude eta zereginok betetzeko beharrezko denborarako baino ez (15. artikulua).

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

2013. urtean, Lantegi Batuak gida bat egin zuen adimen-desgaitasuna edo autodeterminazio mugatua duten pertsonen sexu-abusuak eta tratu txarrak jasanarazten zaizkienean esku hartzeko, haien aurkako tratu txarrak edo sexu-indarkeria prebenitzeko, detektatzeko eta horiei aurre egiteko helburuz. 2018an, lehen "Jazarpen psikologikoen, sexualaren eta sexuan oinarritutakoaren aurkako protokoloa" osatu zen, non aipatu gida txertatu zen. Hainbat urtez, protokoloa tresna baliagarria izan da Lantegi Batuak gertatutako edozein gatazka, jokabide gaitzesgarri/desegoki edo jazarpen-kasu prebenitzeko, halakoei aurre egiteko eta, hala bazegokion, onbideratzeko.

Halere, 2022an, protokoloa eguneratzeko beharra sumatu zen, bai kontzeptuari bai prozedurari dagokienez. Aldaketa, **Jazarpen psikologikoa, sexuala eta sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta halakoetan jarduteko protokolo berria** ekarri duena, alor honetan onartutako azken arauekin ere bat dator: 15/2022 Legea, uztailearen 12koa, tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako integrala; 10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, sexu-askatasunaren berme integralari buruzkoa; 4/2023 Legea,

otsailaren 28koa, trans pertsonen berdintasun erreal eta eragingarrirako, eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko; eta 2/2023 Legea, otsailaren 20koa, arau-hausteei buruzko informazioa ematen duten pertsonen babesari eta ustelkeriaren aurkako borrokari buruzkoa.

Hona hemen lanean jazarpen psikologikoa, sexuala eta sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta halakoetan jarduteko egungo protokoloaren ezaugarriak:

- Lege-esparrua eta printzipioen adierazpena jasotzen ditu.
- Aplikazio-eremua mugatu, eta gatazkaren, jazarpen psikologikoaren, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren kontzeptuen definizioak jasotzen ditu, mota bakoitzaren adibide zehatzekin, LGTBI kolektiboko pertsonen aurkako jazarpena jazarpen psikologikoaren modu espezifiko gisa barne hartuta.
- Abian jarri beharreko prebentzio-neurriak biltzen ditu: barne-komunikazioa, sentsibilizazioa, prestakuntza, harrera-plana eta arriskuen ebaluazioa.
- Pertsona batek jokabide desegokia gertatzen ari dela susmatzen duenean abiatu beharreko jarduketa-prozeduraren deskribapen zehatza dakar.
- Errespetu-, babes-, zuhertasun-, intimitate- eta duintasun-, isiltasun- eta konfidentzialtasun-prozeduraren bermeak finkatzen ditu. Salatzen edo ikerketan parte hartzen duenari ondorio negatiboak eragiteko debekua. Osasunaren babesa, erakundearen laguntza.
- Arau-hausteen eta zehapenen tipifikazioa dakar, Lantegi Batuak 2022-2025 epealdiko hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren ildotik.
- Protokoloa hedatzeko eta hari buruzko informazioa zabaltzeko neurriak ezartzen ditu.
- Jazarpenaren biktimari eta haren inguruneari begirako neurri ordaingarriak eta leheneratzaileak aipatzen ditu.
- Irakurketa errazeko bertsioa ere badu, edukiak errazago ulertu ahal izateko.

Erakundearen hitzarmen kolektiboaren arabera, arraza edo etnia, erlijio edo sinesmen, desgaitasun, adin edo sexu-joeragatiko jazarpena, eta jazarpen psikologikoa, sexuala edo sexuan oinarritutakoa arau-hauste oso larriak dira, eta, beraz, enplegua eta soldata hamalau egun eta hilabete bitartean etetea ekar dezakete, bai eta gehienez urtebetez beste herri bateko lantokira lekualdatzea eta diziplinazko kaleratzea ere. hitzarmen kolektiboan ezarritakoari jarraikiz, Enpresa-batzordeari zehapen edo kaleratze ororen berri eman behar zaio (41. artikulua).

2022an, balizko 7 jazarpen-egoera sumatu eta jakinarazi ziren, eta guztiak ikertu. Denetan, salatua gizonezkoa izan zen, eta biktima edo biktimak emakumeak. 7 kasu horietatik 5 adimen-desgaitasuna duten pertsonen artean gertatu ziren. Guztira, salaketak honela katalogatu ziren:

- Jokabide desegokiengatiko 3 kasu, jazarpen psikologiko, sexual edo sexuan oinarritutako kasuak izan gabe.
- 3 sexu-jazarpen kasu.
- Kasu batean jazarpen psikologikoa salatu bazen ere, ezin izan zen berresteko ebidentziarik bildu.



Kasu guztietan, dagozkion prebentzio-, diziplina- eta/edo lege-neurriak hartu ziren. Adimen-desgaitasuna duten pertsonen eragin zieten bost kasuak esku hartzeko proposamen banarekin amaitu ziren. Jokabide desegokiak zigorrarekin eta/edo ahozko ohartarazpenekin, larritasunaren arabera. Jazarpen psikologikoa egon zela frogatu ezin izan zen kasuan, kexa eragin zuen pertsonak genero-berdintasunaren eta jazarpenaren prebentzioaren arloko prestakuntza jaso zezala gomendatu zen.

Bukatzeko, prebentzio- eta sentsibilizazio-neurriak garatzen jarraitzea lehentasuna da Lantegi Batuak. Jazarpen psikologikoa, sexuala eta sexuan oinarritutakoa prebenitzeko garatzen ditugun neurrien artean, protokoloa ez ezik, beste neurri hauek ere abiatzen ditugu:

- Harrera-protokoloa, non online ikastaroaren atal bat berariaz dagoen eskainia genero-berdintasunak erakundearen duen balioari eta jazarpen psikologikoaren, sexualaren eta sexuan oinarritutakoaren aurkako protokoloaren gaineko oinarritzko jakingarri.
- Genero-berdintasunaren eta indarkeria matxistaren prebentzioaren arloko prestakuntza.
- Sentsibilizazio-kanpainak urtero, azaroaren 25a dela eta, alegia, Emakumeenganako Indarkeriaren aurkako Nazioarteko Eguna.
- Lan-giro adeitsu eta zuzenaren sustapena, langile guztiengan balio hauek bultzatuz: tratu-berdintasuna, errespetua, duintasuna eta nortasun askearen garapena, kode etikoaren eta jokabide-arauen bitartez.

## 6. ORDAINSARI-AUDITORIAREN EMAITZA

Lantegi Batuak ordainsari-auditoriak, erakundeko ordainsari-egoeraren diagnosiaren ondoriozkoak, Berdintasun-planaren iraupen bera du, hau da, 2023tik 2026ra bitartekoa.

### 6.1 Erakundeko ordainsari-egoeraren diagnosiaren eraketa

#### 6.1.1 Lanpostuen ebaluazioa

Emakume eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuak ezarri bezala, Lantegi Batuak lanpostuen beste ebaluazio bat egin du balio bereko lanak edo lanpostuak ezagutzeko.

Horretarako, Berdintasun Ministerioak "berdintasuna enpresan" webgunearen bidez argitara emandako lanpostuak baloratzeko tresna erabili dugu. Hala, lanpostuen balorazioa genero-ikuspegiarekin egin ahal izan dugu, eta balizko balorazio okerraren ondorioz emakume eta gizonen artean dauden ordainsari-aldeak antzeman ditugu.

Puntuazio hauekin, tresnak 7 talde egin ditu:

### 3. taldea

Lanpostua	Lanbide-taldea Ordainsari-maila
Zerbitzu-laguntzailea	DZL % 75, DZL % 85, DZL % 100
Biltegi-zaina	D1
Aprendiza	-
Atezaintza	C4
Operarioa	D3 eta D4

### 4. taldea

Lanpostua	Lanbide-taldea Ordainsari-maila
Lantoki-zerbitzuko administraria	C2
Pertsona- eta garapen-administraria	C1-C2
Administrari informatikoa	C2
Administrazio-laguntzailea - Telefonista - Harreragilea	C3
Jantoki-laguntzailea	C4
Garbitzailea	D2
Teknikaria	D1

### 5. taldea

Lanpostua	Lanbide-taldea Ordainsari-maila
Egokiplaneko laguntzailea	C3
Begirale-laguntzailea	C3
Talde-arduraduna	C3
Laguntza-teknikaria (lizitazioak eta eskaintzak)	B8
Laguntza-teknikaria (proiektuak)	B8
Hornikuntza-teknikaria	B8
Kudeaketa-teknikaria (ekoizpen-prozesuak eta -bitartekoak)	B7
Informazio-sistemetakoa teknikaria	B8
Hizkuntza-teknikaria	B8

### 6. taldea

Lanpostua	Lanbide-taldea Ordainsari-maila
Enplegu-prospekziogilea	B8
Kontabilitate- eta finantza-teknikaria	B8
Laguntza-teknikaria (komunikazioa)	B8
Laguntza-teknikaria (prestakuntza)	B8
Laguntza-teknikaria (berdintasuna)	B8
Laguntza-teknikaria (Lan-harremanak)	B8
Pertsonen laguntzeko teknikaria	B8
Prozesuetan laguntzeko teknikaria	B8
Kalitate-teknikaria	B5

Kudeaketa-teknikaria (produktu- eta prozesu-ingeniaritza)	B7
Kudeaketa-teknikaria (ingurumena)	B7
Kudeaketa-teknikaria (dirulaguntzak)	B7
Kudeaketa-teknikaria (tresneriak)	B7
Logistika-teknikaria (bilketak)	B7
Logistika-teknikaria (plangintza)	B7
Eskaintza-teknikaria	B7
Prospekzio-teknikaria	B7

## 7. taldea

Lanpostua	Lanbide-taldea Ordainsari-maila
Zuzendaritza-laguntzailea	B6
Jarduera-/arlo-koordinatzailea	B4
Enplegu lagunduko koordinatzailea	B4
Zerbitzuen arduraduna	-
Enpresa-erizaina	B7
Begiralea	B7
Lan-prestatzailea	B6
Komunikazio-teknikaria	B7
Gizarte- eta lan-garapeneko teknikaria	B1
Kudeaketa-teknikaria (etengabeko hobekuntza)	B7
Kudeaketa-teknikaria (erosketak eta azpiegiturak)	B7
Kudeaketa-teknikaria (prestakuntza)	B7
Kudeaketa-teknikaria (Lan-harremanak)	B6
Orientazio-teknikaria	B6
Unitateko pertsonen teknikaria	B6
Prebentzio-teknikaria	B3
Proiektu-teknikaria	B6
Hautaketa-teknikaria	B6
Gizarte-aholkularitza eta laguntzako teknikaria (TEPT)	B1

## 8. taldea

Lanpostua	Lanbide-taldea Ordainsari-maila
Lantoki-arduraduna	A2
Eragiketa-arduraduna	A3
Zerbitzu-arduraduna	A2
Prebentzio-zerbitzuaren eta zerbitzu medikoaren arduraduna	A1
Proiektu-kudeatzailea	A4
Key account manager (KAM)	A3
Bulego teknikoaren arduraduna	A4
Erosketa-arduraduna	-
Kontabilitate-arduraduna	A4
Prestakuntza- eta garapen-arduraduna	B2
Orientazio- eta hautaketa-arduraduna	A4

## 9. taldea

Lanpostua	Lanbide-taldea Ordainsari-maila
Zuzendaritza nagusia	HK
Industria-arloaren/zerbitzuen zuzendaritza	HK
Zerbitzu orokorren zuzendaritza	HK
Pertsona- eta garapen-zuzendaritza	HK
Erosketen eta kudeaketa-sistemen koordinatzailea	HK
Gizarte- eta lan-garapenaren arduraduna	HK
Pertsonen arduraduna	HK
Lan-harremanen arduraduna	HK
Supply chain manager	HK
Informazio-sistemen arduraduna	HK
Betetze-unitatearen arduraduna	HK

### 6.1.2. Ordainsarien arteko aldeak sortzen dituzten faktoreen garrantzia

Jarraian, ordainsarien arteko aldeak sortzen dituzten faktoreen azterketa dago, non kontuan hartu diren hala erakundearen hitzarmen kolektiboan jasotako lanbide-sailkapena nola Lanpostuak Baloratzeko Sistemaren bidez eskuratutako talde berriak.

Lantegi Batuaken egungo lanbide-sailkapena aintzat hartuta, Lantegi Batuakeko emakume eta gizonen arteko soldata-aldea, 2022an, % 4,11koa zen, EAE osoko soldata-arrakala (% 16,7) eta Estatu osokoa (% 18,3) baino askoz txikiagoa<sup>2</sup>.

Dena den, lanbide-talde jakin batzuetan, bai eta balio bereko lanpostu-multzo batean ere, aldea handiagoa da. Lantegi Batuaken, **ordainsarien arteko aldeak sortzen dituzten faktore** nagusiak urtean lan egindako ordu kopuruari dagokionez emakume eta gizonen artean dagoen desorekarekin lotuta daude, eta hori, era berean, funtsezko bi elementurekin:

- 1 Partzialtasun handiagoa emakumeen lanaldietan beren kontratuetan: esan bezala, Lantegi Batuaken lanaldi partzialean diharduten pertsona guztien % 39 emakumeak dira, langile guztien artean duten pisu proportzionala baino ia hiru puntu gehiago. Zenbait lanpostuk, hala nola jantoki-laguntzaileak —oso feminizatua—, partzialtasun handiagoko lan-baldintzak dituzte, bete beharreko zereginen ezaugarri zehatzak direla eta.
- 2 Emakumeek gehiago heltzen diete kontziliazio-neurriei: ia % 74 emakumeek eskatu zituzten; gizonek, % 26. Andrazko langileek 4 urtera bitarteko seme-alaben legezko zaintzarako eszedentziak, mendekotasuna duten pertsonak zaintzekoak eta 14 urtera bitarteko seme-alaben legezko zaintzarako lanaldi-murrizketak eskatzen dituzte, gehienbat.

<sup>2</sup> EIN (2023). Soldata-egiturari buruzko inkesta. 2021eko datuak.

Neurri txikiagoan, Lantegi Batuakeko soldata-alde orokorrean nolabaiteko eragina izan dezaketen beste bi elementu antzeman dira:

- 3 Bereizketa bertikala, emakumeak A taldea (arduradunak) osatzen duten pertsonen % 25 besterik ez baitira.
- 4 Bereizketa horizontala: D lanbide-taldean (zuzeneko lanpostuak), erakundeko talderik jendetsuenean, hain zuzen, emakume gutxiago daude.

## 6.2 Ordainsari-aldeak zuzentzeko jarduketa-plana

Antzemandako ordainsari-aldeak zuzentzeko jarduketa-plana ekintzetara ekarrita txertatuko da IV. Berdintasun-planean:

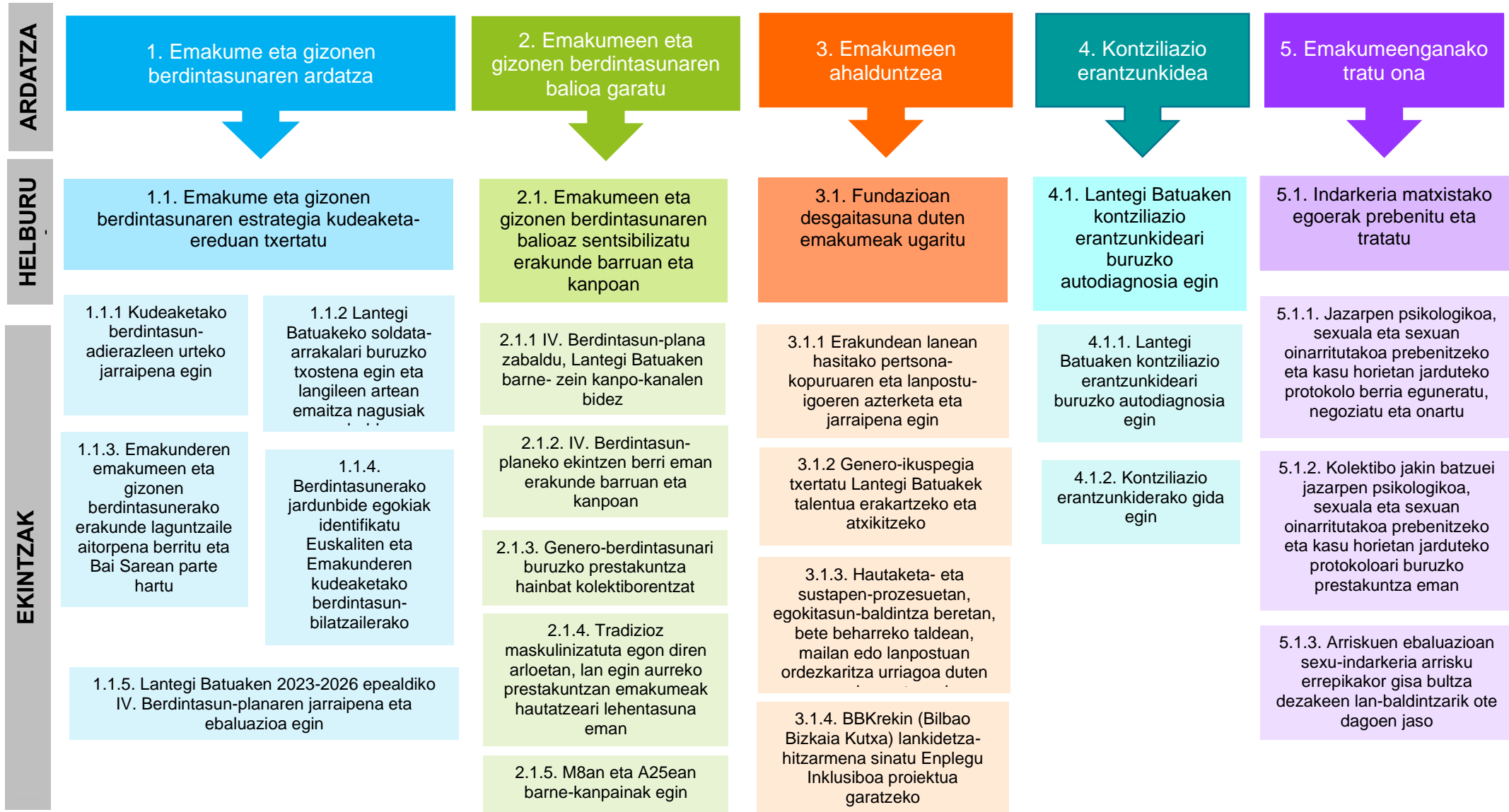
### 20. taula. Antzemandako ordainsari-aldeak zuzentzeko neurriak

Neurria	Helburua	Kronograma	Ezarpen-jarraipen-arduraduna eta
Urtero, Lantegi Batuakeko soldata-arrakalaren gaineko txostena egin	Lanbide-taldeetako, ordainsari-mailetako, arloetako eta kolektiboetako soldata-arrakalari buruzko informazio zehatza eta aurreko urteekin alderagarria biltzea.	2023-2026	Berdintasun-saila (ezarpena) + Berdintasun-taldea (jarraipena)
Urtero, genero-adierazleen jarraipena egin	Lanbide-talde, soldata-maila eta alor bakoitzean (industrialak, zerbitzuak, laguntza-arloak) dauden emakumeen eta gizonen ehuneko aztertzea, bereizketa horizontala eta, hala badagokio, ordainsarrietan duen eragina aztertzea.	2023-2026	Berdintasun-saila (ezarpena) + Berdintasun-taldea (jarraipena)
Lantegi Batuakeko talentu-atxikipenari buruzko azterketa egin	Genero-ikuspegia talentua erakartzeko eta atxikitze proiektuan txertatzea, behin betiko bajek azterketa-urtean duten eraginaren berrikusketa barne hartuta, sexuaren arabera bereizitako datuekin.	2023-2026	Inklusio- eta Garapen-zuzendaritza (ezarpena) + Berdintasun-taldea (jarraipena)
Kontziliazio erantzunkiderako gida eratu eta langile guztien artean zabaldu	Erakundean kontziliazio-neurriei heltzea xehetasunez aztertzea, genero-ikuspegitik, eta kontziliazio-neurrien erabilera erantzunkidea sustatzea.	2025	Berdintasun-saila (ezarpena) + Berdintasun-taldea (jarraipena)

Negoiazio-batzordeak Berdintasun-taldearen esku utziko du jarduketa-planeko neurri zehatzen jarraipena, lau hilez behin egingo dena<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Ikus 11. atala. IV. Berdintasun-planaren jarraipenaz, ebaluazioaz eta berrikusketaz arduratuko den Batzordearen osaera eta funtzionamendua

## 7. IV. BERDINTASUN-PLANAREN ARDATZ ETA HELBURU ZEHATZAK



## 8. NEURRI ZEHATZEN DESKRIBAPENA. BITARTEKOAK ETA BALIABIDEAK

<b>1. ardatza. Emakume eta gizonen berdintasunaren ardatza</b>		
<b>1.1. helburua. Emakume eta gizonen berdintasunaren estrategia kudeaketa-ereduan txertatu</b>		
<b>1.1.1. ekintza. Kudeaketako berdintasun-adierazleen urteko jarraipena egin</b>		
<b>Neurriaren deskribapen zehatza</b>	Kudeaketako berdintasun-adierazleak kalkulatu, aztertu eta haien urteko jarraipena egitea: soldata-arrakala, langileen banaketa sexuaren eta arloaren arabera, laneratzeak sexuaren eta arloaren arabera, betetako lanpostuak sexuaren arabera, Lan Eskolan parte hartzen duten pertsonen banaketa sexuaren arabera.	
<b>Betetzeko epea</b>	2023ko, 2024ko, 2025eko eta 2026ko lehen hiruhilekoak.	
<b>Bilakaera-adierazleak</b>	Emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala, ehunekotan adierazita. Lantegi Batuak erakundeko langileen artean dauden emakumeen ehunekoa, arloaren arabera bereizita (industria, zerbitzuak, laguntza). Lantegi Batuak programan sartutako emakumeen ehunekoa, arloaren arabera bereizita (industria, zerbitzuak, laguntza). Emakumeek betetako lanpostuen ehunekoa. Lan Eskolako lanean hasi aurretiko prestakuntza-ibilbideetan parte hartzen duten emakumeen ehunekoa.	
<b>Bitartekoak eta baliabideak</b>	<b>Baliabide materialak</b>	Ordainsarien erregistroa. Sislan kontsultak. Lantegi Batuaken urteko memoriak. Hautaketa-eskaeren aginte-koadroa. Soldata-arrakalaren datuen sistematizazioa duten adierazleen modulua.
	<b>Giza baliabideak</b>	Berdintasun-saila, eta lan-harremanen, orientazio-, hautaketa- eta prestakuntza-arloen lankidetzak.
<b>Hartzaileak</b>	Erakunde osoa.	
<b>Arduraduna</b>	Berdintasun-saila.	

1. adib. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren kudeaketa					
<b>1.1. helburua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako estrategia kudeaketa-ereduan txertatu</b>					
<b>1.1.2. ekintza. Lantegi Batuakeko soldata-arrakalari buruzko txostena egin eta langileen artean emaitza nagusiak zabaldu</b>					
<b>Neurriaren deskribapen zehatza</b>	<p>Jarduera honen esparruan, <u>soldata-arrakalaren azterketari buruzko txosten osoa</u> egingo da, eta soldata-aldeak honako aldagai hauen arabera kalkulatu dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lanbide-taldea.</li> <li>• Ordainsari-maila.</li> <li>• Kolektiboak (desgaitasuna dutenak/desgaitasunik ez dutenak).</li> <li>• Arloa (industria/zerbitzuak/laguntza).</li> <li>• Lanpostua.</li> <li>• Soldata (oinarrizko soldata/osagarriak).</li> </ul> <p>Gainera, kasu bakoitzean <u>soldata-aldeak sortzen dituzten faktore nagusiak</u> aztertuko dira, eta arreta berezia eskainiko zaio segregazio horizontalak Lantegi Batuakeko soldata-arrakala orokorrean eragiteko aukerari.</p> <p>Azkenik, Lantegi Batuakeko soldata-arrakalari buruzko txostenaren <u>ondorio nagusiak</u> langile guztien artean <u>zabalduko dira</u>, Intralanen eta barne-zirkularraren bidez.</p>				
<b>Betetzeko epea</b>	2023ko bigarren seihilekoa eta 2024ko, 2025eko eta 2026ko lehen hiruhilekoak.				
<b>Bilakaera-adierazleak</b>	<p>Urtero eguneratutako ordainsarien erregistroak.</p> <p>Soldata-arrakalari buruzko txostenak, 2022ko, 2023ko, 2024ko eta 2025eko datuekin.</p> <p>Soldata-arrakalari buruzko txostenen emaitza nagusiak zabaltzeko barne-zirkularrak.</p> <p>Intralaneko berdintasun-arloan soldata-arrakalari buruzko txostenen ondorioen dokumentuak argitaratzea.</p>				
<b>Bitartekoak baliabideak</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;"><b>Baliabide materialak</b></td> <td>Ordainsarien erregistroa. Adierazleen modulua.</td> </tr> <tr> <td><b>Giza baliabideak</b></td> <td>Berdintasun-saila, sistema-arloaren laguntzarekin.</td> </tr> </table>	<b>Baliabide materialak</b>	Ordainsarien erregistroa. Adierazleen modulua.	<b>Giza baliabideak</b>	Berdintasun-saila, sistema-arloaren laguntzarekin.
<b>Baliabide materialak</b>	Ordainsarien erregistroa. Adierazleen modulua.				
<b>Giza baliabideak</b>	Berdintasun-saila, sistema-arloaren laguntzarekin.				
<b>Hartzaileak</b>	Erakunde osoa.				
<b>Arduraduna</b>	Berdintasun-saila.				



1. adib. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren kudeaketa		
1.1. helburua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako estrategia txertatu kudeaketa-ereduan		
1.1.3. ekintza. Emakunderen emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaile aitortpena berritu eta Bai Sarean parte hartu		
<b>Neurriaren deskribapen zehatza</b>	<p>Lantegi Batuakek Emakundek 2008tik ematen duen emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzailearen aitortpena du.</p> <p>Bereizgarri hori bi urtean behin berritzen da, Emakunderi azken bi urtean berdintasunaren arloan egindako jardueren garapenari buruzko memoria bidalita. Hurrengo berritzeak 2024an eta 2026an egingo dira.</p> <p>Halaber, Bai Sarean parte hartzen dugu, emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaileen sarean. Bertan parte hartzen jarraitzea aurreikusten da, gure partaidetza lantalde espezifikoko batean integratzeko konpromisoa hartuta.</p> <p>Intralaneako berdintasun-arloaren bitartez, langileen artean Bai Sarearen barruan garatutako lan-tresnak zabaltzeko konpromisoa hartu da.</p>	
<b>Betetzeko epea</b>	<p>2024ko urtarrila – 2024ko martxoa. 2026ko urtarrila – 2026ko martxoa.</p>	
<b>Bilakaera-adierazleak</b>	<p>Berdintasun-arloko jardueren 2022-2023ko memoria. Berdintasun-arloko jardueren 2024-2025eko memoria. Emakunderen zuzendariaren ebazpenak, Lantegi Batuak Fundazioak emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzailearen bereizgarria izaten jarraitzen duela berresten dutenak. Bai Sarearen urteko batzarretan parte hartzea.</p>	
<b>Bitartekoak baliabideak eta</b>	<b>Baliabide materialak</b>	Berdintasun-planaren esparruan garatutako ekintzen memoriak.
	<b>Giza baliabideak</b>	Berdintasun-saila.
<b>Hartzaileak</b>	Erakunde osoa.	
<b>Arduraduna</b>	Berdintasun-saila.	

1. adib. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren kudeaketa					
1.1. helburua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako estrategia kudeaketa-ereduan txertatu					
1.1.4. ekintza. Berdintasunerako jardunbide egokiak identifikatu Euskaliten eta Emakunderen kudeaketako berdintasun-bilatzailerako					
<b>Neurriaren deskribapen zehatza</b>	<p>Euskalitek eta Emakundek kudeaketako berdintasun-bilatzailea jarri zuten abian 2017an. Bilatzailea bi erakundeen arteko lankidetzaz hitzarmenaren esparruan garatutako produktu etako bat da, erakundeetan berdintasunean aurrera egiteko urrats gisa.</p> <p>Euskalitek eta Emakundek urtero eskatzen diete erakunde laguntzailearen aitortpena duten erakundeei kudeaketan berdintasunerako jardunbide egokiak biltzen laguntzeko.</p> <p>Helburua da erakunde horien jardunbideak ikusaraztea, kudeaketaren esparruan erreferente izan daitezkeen eta beste erakunde batzuentzat eskuragarri egon daitezkeen.</p> <p>Orain arte, Lantegi Batuak lau proiektu hautatu dira kudeaketako berdintasunerako jardunbide egoki gisa, 2018., 2019., 2020. eta 2022. urteetan.</p>				
<b>Betetzeko epea</b>	2023-2026.				
<b>Bilakaera-adierazleak</b>	<p>Euskalit-Emakunderen bilatzaile bidualitako jardunbideen deskribapenerako fitxa-kopurua.</p> <p>Euskalitek eta Emakundek kudeaketan berdintasunerako jardunbide egoki gisa hautatutako proiektu-kopurua.</p>				
<b>Bitartekoak baliabideak</b>	<table border="1"> <tr> <td style="background-color: #D3D3D3;"><b>Baliabide materialak</b></td> <td>Euskalitek eta Emakundek emandako betetze-fitxa edo -galdetegia. Kudeaketako berdintasun-bilatzailearen webgunea.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #D3D3D3;"><b>Giza baliabideak</b></td> <td>Berdintasun-saila.</td> </tr> </table>	<b>Baliabide materialak</b>	Euskalitek eta Emakundek emandako betetze-fitxa edo -galdetegia. Kudeaketako berdintasun-bilatzailearen webgunea.	<b>Giza baliabideak</b>	Berdintasun-saila.
<b>Baliabide materialak</b>	Euskalitek eta Emakundek emandako betetze-fitxa edo -galdetegia. Kudeaketako berdintasun-bilatzailearen webgunea.				
<b>Giza baliabideak</b>	Berdintasun-saila.				
<b>Hartzaileak</b>	Genero-berdintasuna jorratzen duten EAEko enpresak eta beste erakunde batzuk.				
<b>Arduraduna</b>	Berdintasun-saila.				

1. adib. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren kudeaketa					
1.1. helburua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako estrategia kudeaketa-ereduan txertatu					
1.1.5. ekintza. Lantegi Batuak 2023-2026 epealdiko IV. Berdintasun-planaren jarraipena eta ebaluazioa egin					
<b>Neurriaren deskribapen zehatza</b>	Berdintasun-sailak Lantegi Batuak 2023-2026 epealdiko IV. Berdintasun-planaren jarraipen-txostena egingo du lau hilean behin, Planean aurreikusitako ekintzak gauzatzeari buruzko informazioa jasotzeko. Era berean, tarteko ebaluazio bat eta amaierako beste bat egingo dira, ezarpenean eta jarraipenean bildutako informazioa eta dokumentazioa oinarri. Berdintasun-taldeko kideek ekintzak gauzatzeari buruzko informazioa jaso eta aztertu egingo dute.				
<b>Betetzeko epea</b>	Jarraipen-txostenak data hauetan egingo dira: 2023ko abenduan, 2024ko apirilean, 2024ko abuztuan, 2024ko abenduan, 2025eko apirilean, 2025eko abuztuan, 2025eko abenduan, 2026ko apirilean, 2026ko abuztuan eta 2026ko abenduan. Ebaluazio-txostenak 2024ko abenduan eta 2026ko abenduan egingo dira.				
<b>Bilakaera-adierazleak</b>	Lantegi Batuak 2023-2026 epealdiko IV. Berdintasun-planaren jarraipen-txostenak. Lantegi Batuak 2023-2026 epealdiko IV. Berdintasun-planaren tarteko ebaluazio-txostena. Lantegi Batuak 2023-2026 epealdiko IV. Berdintasun-planaren amaierako ebaluazio-txostena.				
<b>Bitartekoak baliabideak</b> eta	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="background-color: #D3D3D3;"><b>Baliabide materialak</b></td> <td>Planeko ekintzen ezarpenaren jarraipen-fitxak. Jarraipen- eta ebaluazio-txostenen ereduak, Lantegi Batuakera egokituak eta Emakumeen Institutuaren (Berdintasun Ministerioa) "Enpresetan berdintasun-planak egiteko gidaliburuan" emandakoak.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #D3D3D3;"><b>Giza baliabideak</b></td> <td>Berdintasun-saila eta Berdintasun-taldea.</td> </tr> </table>	<b>Baliabide materialak</b>	Planeko ekintzen ezarpenaren jarraipen-fitxak. Jarraipen- eta ebaluazio-txostenen ereduak, Lantegi Batuakera egokituak eta Emakumeen Institutuaren (Berdintasun Ministerioa) "Enpresetan berdintasun-planak egiteko gidaliburuan" emandakoak.	<b>Giza baliabideak</b>	Berdintasun-saila eta Berdintasun-taldea.
<b>Baliabide materialak</b>	Planeko ekintzen ezarpenaren jarraipen-fitxak. Jarraipen- eta ebaluazio-txostenen ereduak, Lantegi Batuakera egokituak eta Emakumeen Institutuaren (Berdintasun Ministerioa) "Enpresetan berdintasun-planak egiteko gidaliburuan" emandakoak.				
<b>Giza baliabideak</b>	Berdintasun-saila eta Berdintasun-taldea.				
<b>Hartzaileak</b>	Erakunde osoa.				
<b>Arduraduna</b>	Berdintasun-saila. Berdintasun-taldea.				

2. ardatza. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren balioa garatu					
2.1. helburua. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren balioaz sentsibilizatu erakunde barruan eta kanpoan					
2.1.1. ekintza. IV. Berdintasun-plana zabaldu, Lantegi Batuaken barne- zein kanpo-kanalen bidez					
<b>Neurriaren deskribapen zehatza</b>	<p>Lantegi Batuaken 2023-2026 epealdiko IV. Berdintasun-plana negoziatu, onartu eta erregistratu ondoren, langile orori zabalduko zaio.</p> <p>Horretarako, diagnosi-agiriak eta Berdintasun-plana Intralaneko berdintasun-arloan eskegiko dira, eta langile guztiei barne-zirkular baten bidez jakinaraziko zaie.</p> <p>Era berean, bi agiriak Lantegi Batuaken lantegietako iragarki-tauletan jarriko dira.</p> <p>Azkenik, hedapen- eta komunikazio-lana egingo da Lan Hotsa barne-aldizkariako artikulu baten bidez. Aldizkaria langile orok jasotzen du postontzian (fisikoa edo elektronikoa).</p>				
<b>Betetzeko epea</b>	2023ko ekaina-uztaila.				
<b>Bilakaera-adierazleak</b>	<p>Diagnosi-agiriak eta IV. Berdintasun-plana Intralaneko berdintasun-arloan eskegita eta iragarki-tauletan jarrita.</p> <p>Lantegi Batuaken 2023-2026 epealdiko IV. Berdintasun-plan onartu eta erregistratu dela jakinarazteko barne-zirkularra.</p> <p>Artikulua Lan Hotsa aldizkarian.</p>				
<b>Bitartekoak eta baliabideak</b>	<table border="1"> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;"><b>Baliabide materialak</b></td> <td>Diagnosi-agiriak eta Berdintasun-plana. Lan Hotsa aldizkaria.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;"><b>Giza baliabideak</b></td> <td>Berdintasun-saila, komunikazio-arloaren lankidetzarekin.</td> </tr> </table>	<b>Baliabide materialak</b>	Diagnosi-agiriak eta Berdintasun-plana. Lan Hotsa aldizkaria.	<b>Giza baliabideak</b>	Berdintasun-saila, komunikazio-arloaren lankidetzarekin.
<b>Baliabide materialak</b>	Diagnosi-agiriak eta Berdintasun-plana. Lan Hotsa aldizkaria.				
<b>Giza baliabideak</b>	Berdintasun-saila, komunikazio-arloaren lankidetzarekin.				
<b>Hartzaileak</b>	Erakundeko pertsona guztiak eta kanpoko kolektiboak, komunikazio-plataformen bidez.				
<b>Arduraduna</b>	Berdintasun-saila eta komunikazio-arloa.				

## 2. ardatza. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren balioa garatu

### 2.1. helburua. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren balioaz sentsibilizatu erakunde barruan eta kanpoan

#### 2.1.2. ekintza. IV. Berdintasun-planeko ekintzen berri eman erakunde barruan eta kanpoan

<p><b>Neurriaren deskribapen zehatza</b></p>	<p>Lantegi Batuak 2023-2026 epealdiko IV. Berdintasun-planean aurreikusitako ekintza garrantzitsu eta eragin handieneko guztiak langile guztien artean zabalduko dira. Horretarako, sortutako dokumentazioa edo baliabideak xede horretarako sortutako Intralaneko berdintasun-arloan eskegiko dira. Horrez gain, erakundeko pertsona guztiei barne-zirkularra bidaliko zaie.</p> <p>Gauzatutako ekintza bakoitzaren garrantzi informatiboaren eta komunikazio-arloaren irizpidearen arabera, ekintzak ezarri edo lortu izana Lantegi Batuak barneko zein kanpoko beste komunikazio-kanal batzuen bidez jakinarazteko aukera aztertuko da. Hau da: artikulua Lan Hotsa aldizkarian, sarrera "% 100 gai" blogean edo erakundearen sare sozialak.</p> <p>Helburu hori lortzeko, urtero bilera bat egingo da berdintasun-sailaren eta komunikazio-arloaren artean, non jakinaraz daitezkeen gertaerak identifikatu eta ekitaldi bakoitzaren berri emateko kanal egokiak zehaztuko diren.</p>	
<p><b>Betetzeko epea</b></p>	<p>2023-2026.</p>	
<p><b>Bilakaera-adierazleak</b></p>	<p>Berdintasun-sailak argitaratutako barne-zirkularren kopurua.</p> <p>Intralaneko berdintasun-arloan argitaratutako agiri- eta baliabide-kopurua.</p> <p>Berdintasun-planarekin lotutako Lan Hotsako artikuluen eta "% 100 gai" blogean argitaratutako sarreraren kopurua.</p> <p>Sare sozialetan partekatutako eta Berdintasun-planarekin lotutako argitalpenen kopurua.</p>	
<p><b>Bitartekoak eta baliabideak</b></p>	<p><b>Baliabide materialak</b></p>	<p>Lantegi Batuak barneko eta kanpoko komunikazio-kanalak.</p>
	<p><b>Giza baliabideak</b></p>	<p>Berdintasun-saila eta komunikazio-arloa.</p>
<p><b>Hartzaileak</b></p>	<p>Erakundeko pertsona guztiak eta kanpoko kolektiboak, komunikazio-plataformen bidez.</p>	
<p><b>Arduraduna</b></p>	<p>Berdintasun-saila eta komunikazio-arloa.</p>	

## 2. ardatza. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren balioa garatu

### 2.1. helburua. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren balioaz sentsibilizatu erakunde barruan eta kanpoan

#### 2.1.3. ekintza. Genero-berdintasunari buruzko prestakuntza hainbat kolektiborentzat

#### Neurriaren deskribapen zehatza

IV. Planaren indarraldian, emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasunaren arloan sentsibilizatzeko prestakuntza emango zaie Lantegi Batuakeko langile guztiei:

- Harrera: Lantegi Batuaken sartzan diren pertsona guztiek online prestakuntza jasotzen dute harrera-prozesuaren barruan. Prestakuntza horretan, berdintasunak erakundean duen balioarekin, berdintasun-planekin eta jazarpen psikologikoaren, sexualaren eta sexuan oinarritutakoaren aurkako Lantegi Batuaken protokoloarekin lotutako edukiak jorratzen dira.
- Genero-berdintasunaren arloko sentsibilizazioa: gaur egun erakundeko langile diren guztientzako eta kide berrientzako online ikastaroa, desgaitasunik gabeko zuzeneko nahiz zeharkako lanpostuetan. Sentsibilizazioak honako hauek hartzen ditu barne: genero-berdintasunari, estereotipoei, rolei eta genero-sozializazioari, kontziliazioari eta erantzunkidetasunari, lan-merkatuko desberdinkeria-adierazleei, emakumeen aurkako indarkeriari, ahalduntzeari eta Lantegi Batuaken tresnei buruzko prestakuntza, emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna bermatzeko. Azkenik, sexu-indarkeriaren aurkako babes integralerako prestakuntza-modulu bat ere badago, Sexu-askatasunaren berme integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoaren 12.2. artikulua ildotik.
- Aurrez aurreko saio osagarriak, sentsibilizazioaren osagarri: aurrez aurreko saioetan online prestakuntzari buruzko zalantzak argituko dira, eta talde-dinamikak egingo dira edukiak barnerratzeko.
- Adimen-desgaitasuna duten pertsonentzako genero-berdintasunaren arloko prestakuntza: aurrez aurreko prestakuntza honetan, emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasunarekin lotutako oinarritzko kontzeptuak jorratuko dira, adimen-desgaitasuna duten pertsonen egokituta. Horretarako, "berdintasunaren ezitia" metodologia erabiltzen dugu, Lantegi Batuakek genero-

	<p>berdintasunean hezteko eta erakundeetan feminismoa sustatzeko sortutako sorta didaktikoa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Gizarte-arloko esku-hartzean genero-ikuspegia txertatzeko prestakuntza</u>: aurrez aurreko ikastaroa aholkularitza eta laguntza sozialeko teknikarientzat (ALST) eta trebakuntza eta egokitze pertsonaleko teknikarientzat (TEPT).</li> </ul> <p>Prestakuntza osoa lan-ordutegiaren barruan egingo da, baita lanaldi partzialean aritzen diren langileen kasuan ere.</p>	
<b>Betetzeko epea</b>	2023-2026.	
<b>Bilakaera-adierazleak</b>	Aurreikusitako prestakuntza-saio bakoitzean parte hartu duen pertsona-kopurua, ikastaro-motaren, urtearen eta sexuaren arabera berezita.	
<b>Bitartekoak eta baliabideak</b>	<b>Baliabide materialak</b>	Lantegi Batuak online prestakuntza-plataforma. PowToon, animazioak sortzeko online plataforma. Aurrez aurreko edukien PowerPointa. "Eztiaren berdintasuna" sorta pedagogikoa.
	<b>Giza baliabideak</b>	Berdintasun-saila eta prestakuntza-saila
<b>Hartzaileak</b>	Erakunde osoa.	
<b>Arduraduna</b>	Prestakuntza-saila.	

2. ardatza. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren balioa garatu					
2.1. helburua. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren balioaz sentsibilizatu erakunde barruan eta kanpoan					
2.1.4. ekintza. Tradizioz maskulinizatuta egon diren arloetan, lan egin aurreko prestakuntzan emakumeak hautatzeari lehentasuna eman					
<b>Neurriaren deskribapen zehatza</b>	<p>Lantegi Batuak, prestakuntza egokitua, praktikoa, gaitasunak garatzera bideratua eta profesionala garatzen dugu; izan ere, lanbide-heziketa oinarrizkoa da desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasuna hobetzeko.</p> <p>Lan Eskolaren bidez, kalitatezko prestakuntza eskaintzen dugu desgaitasuna duten pertsonentzat, lanbide-etorkizunera bideratua eta titulazio ofiziala dakarrena. Prestakuntza benetako lan-aukerei lotuta dago programa horretan. Hau da, pertsona guztiek beren zeharkako gaitasunak garatzen dituzte, beren trebetasun soziolaboralak sendotzeko. Lan Eskolaren indargunea prestakuntza ziurtatu homologatua eta duala dira. Baina ez du baztertzen egiaztagarria ez den <i>ad hoc</i> prestakuntza, eta tutoretzapeko praktikekin eta banakako laguntzarekin osatzen da.</p> <p>Berdintasun-arloan, xedea da lan egin aurreko prestakuntza horietan emakumeak lehenestea, bereziki maskulinizatuta dauden arloetan, eta parte-hartzaileen % 40 emakumeak izatea.</p>				
<b>Betetzeko epea</b>	2023-2026.				
<b>Bilakaera-adierazleak</b>	<p>Lan egin aurreko hautaketa-prozesuan parte hartzen duen pertsona-kopurua, urtearen, prestakuntza-ibilbidearen eta sexuaren arabera bereizita.</p> <p>Lan egin aurreko ikastaroetarako hautatutako pertsona-kopurua, urtearen, prestakuntza-ibilbidearen eta sexuaren arabera bereizita.</p> <p>Lan egin aurreko ikastaroetan prestakuntza jaso duen pertsona-kopurua, urtearen, prestakuntza-ibilbidearen eta sexuaren arabera bereizita.</p>				
<b>Bitartekoak eta baliabideak</b>	<table border="1"> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;"><b>Baliabide materialak</b></td> <td>-</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;"><b>Giza baliabideak</b></td> <td>Orientazio- eta hautaketa-saila.</td> </tr> </table>	<b>Baliabide materialak</b>	-	<b>Giza baliabideak</b>	Orientazio- eta hautaketa-saila.
<b>Baliabide materialak</b>	-				
<b>Giza baliabideak</b>	Orientazio- eta hautaketa-saila.				
<b>Hartzaileak</b>	Erakunde osoa.				
<b>Arduraduna</b>	Orientazio- eta hautaketa-saila.				



2. ardatza. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren balioa garatu					
2.1. helburua. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren balioaz sentsibilizatu erakunde barruan eta kanpoan					
2.1.5. ekintza. M8an eta A25ean barne-kanpainak egin					
<b>Neurriaren deskribapen zehatza</b>	Urtero bezala, Emakumeen Nazioarteko Eguna (M8) eta Emakumeenganako Indarkeria Desagerrarazteko Nazioarteko Eguna (A25) direla eta, Lantegi Batuakek sentsibilizazio-kanpainak egiten jarraituko du langileen artean, genero-berdintasunari eta indarkeria matxistaren prebentzioari buruz.				
<b>Betetzeko epea</b>	2023-2026.				
<b>Bilakaera-adierazleak</b>	Sare sozialetako kanpainei buruzko argitalpen-kopurua. Puntu lila Intralanen eta mezu elektronikoen sinaduran, azaroaren 25a dela eta. Hainbat tailerretan egindako dinamiken argazkiak. Barne-zirkularra argitaratzea, bi ekitaldiak direla eta. "% 100 gai" blogean berriazko sarrerak argitaratzea. Lan Hotsa aldizkarian albisteak argitaratzea.				
<b>Bitartekoak eta baliabideak</b>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;"><b>Baliabide materialak</b></td> <td>Ikus-entzunezko materialak: kartelak, bideoak, irudiak, etab.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;"><b>Giza baliabideak</b></td> <td>Berdintasun-saila, komunikazio-sailarekin eta pertsoneri laguntzeko teknikariekin lankidetzan.</td> </tr> </table>	<b>Baliabide materialak</b>	Ikus-entzunezko materialak: kartelak, bideoak, irudiak, etab.	<b>Giza baliabideak</b>	Berdintasun-saila, komunikazio-sailarekin eta pertsoneri laguntzeko teknikariekin lankidetzan.
<b>Baliabide materialak</b>	Ikus-entzunezko materialak: kartelak, bideoak, irudiak, etab.				
<b>Giza baliabideak</b>	Berdintasun-saila, komunikazio-sailarekin eta pertsoneri laguntzeko teknikariekin lankidetzan.				
<b>Hartzaileak</b>	Erakundeko pertsona guztiak eta kanpoko kolektiboak, komunikazio-plataformen bidez (webgunea, bloga, sare sozialak).				
<b>Arduraduna</b>	Berdintasun-saila.				

<b>3. ardatza. Emakumeen ahalduntzea</b>					
<b>3.1. helburua. Fundazioan desgaitasuna duten emakumeak ugaritu</b>					
<b>3.1.1. ekintza. Erakundeetan lanean hasitako pertsona-kopuruaren eta lanpostu-igoeren azterketa eta jarraipena egin</b>					
<b>Neurriaren deskribapen zehatza</b>	<p>Lantegi Batuakeko langile berrien eta lanpostu-igoeren kopurua kudeaketako berdintasun-adierazleetan txertatuko da.</p> <p>Hala, urtero, adierazle horien jarraipena egingo da, eta erakundeetan lanean hasten diren eta mailaz igotzen diren emakumeen proportzioari arreta berezia eskainiko zaio.</p> <p>Halaber, lanpostuz igotako langileen ehunekoa gutxienez langileen artean duten ehuneko bera izatea bermatuko da.</p>				
<b>Betetzeko epea</b>	2023-2026.				
<b>Bilakaera-adierazleak</b>	<p>Lantegi Batuak lanean hasitako emakume-kopurua eta ehunekoa.</p> <p>Lantegi Batuak lanpostuz igotako emakume-kopurua eta ehunekoa.</p> <p>Lanean hasitako eta lanpostuz igotako emakumeen kopurua eta ehunekoa, arloaren arabera bereizita (industria, zerbitzuak, laguntza).</p>				
<b>Bitartekoak eta baliabideak</b>	<table border="1"> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;"><b>Baliabide materialak</b></td> <td>Kudeaketa-adierazleak.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;"><b>Giza baliabideak</b></td> <td>Berdintasun-saila, orientazio- eta hautaketa-sailarekin lankidetzan.</td> </tr> </table>	<b>Baliabide materialak</b>	Kudeaketa-adierazleak.	<b>Giza baliabideak</b>	Berdintasun-saila, orientazio- eta hautaketa-sailarekin lankidetzan.
	<b>Baliabide materialak</b>	Kudeaketa-adierazleak.			
<b>Giza baliabideak</b>	Berdintasun-saila, orientazio- eta hautaketa-sailarekin lankidetzan.				
<b>Hartzaileak</b>	Erakundeko pertsona guztiak.				
<b>Arduraduna</b>	Berdintasun-saila.				

3. adib. Emakumeen ahalduntzea	
3.1. helburua. Fundazioan desgaitasuna duten emakumeak ugaritu	
3.1.2. ekintza. Genero-ikuspegia txertatu Lantegi Batuakek talentua erakartzeko eta atxikitzeko	
<b>Neurriaren deskribapen zehatza</b>	<p>Talentua atxikitzeko proiektuaren helburu estrategikoak honako hauek dira: pertsona guztien lanbide-garapena eta gaitasunak hobetzea, profesionalak erakartzeko eta atxikitzeko gaitasuna eta pertsonen asebetetzea hobetzea.</p> <p>Helburuok lortzeko eta neurria abian jartzeko, lantalde bat sortzea aurreikusi da, orientazio- eta hautaketa-sailak, zerbitzu-unitateak eta industria-unitateak osatua, baita garapen soziolaboraleko eta lan-harremanetako arloek ere (unean-unean).</p> <p>Ideia hauen inguruan hasiko da lanean:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Banakako planteamenduak behar dituzten desgaitasuna duten pertsonak identifikatu.</li> <li>• Garatzeko aukera duten pertsonak identifikatu.</li> <li>• Irteera-balorazioak berrikusi eta pertsonentzako bestelako aukerak aztertu.</li> <li>• Irteerako ebaluazioaren formatua berrikusi beharra aztertu.</li> </ul> <p>Azken batean, proiektu honetan genero-ikuspegia txertatu nahi da, Lantegi Batuaken emakumeen talentua erakartzeari eta atxikitzeari buruzko azterketa zehatza eginez, eta behin betiko bajen eragina berariaz kontuan hartuz, datuak sexuaren arabera bereizita.</p>
<b>Betetzeko epea</b>	2023ko iraila – 2026.
<b>Bilakaera-adierazleak</b>	<p>Eskaintza ukatzen duten itxaron-zerrendako pertsonen ehunekoa, arrazoiak eta datuak sexuaren arabera bereizita.</p> <p>Lantegiak atzera botatako eskaintzen ehunekoa eta horretarako arrazoiak azterketa, datuak sexuaren arabera bereizita.</p> <p>Beharrei emandako erantzunen ehunekoa (eskaera itxiak), sexuaren arabera bereizita.</p> <p>Eskaeren ehunekoa, desgaitasun-motaren eta sexuaren arabera bereizita.</p> <p>Aukera bat eskaintzen diegun desgaitasuna duten pertsonen ehunekoa, datuak sexuaren arabera bereizita.</p> <p>Banakako planteamenduak dituzten pertsonen ehunekoa, sexuaren arabera bereizita.</p> <p>Garatzeko aukerak dituzten pertsona gisa</p>

	identifikatutakoen ehunekoa, sexuaren arabera bereizita.	
<b>Bitartekoak eta baliabideak</b>	<b>Baliabide materialak</b>	Hautaketa-eskaeren aginte-koadroa. Erakundearen dokumentazioa, Kaizen metodoari jarraikiz.
	<b>Giza baliabideak</b>	Inklusio- eta garapen-zuzendaritza, orientazio- eta hautaketa-arloekin, industria- eta zerbitzu-unitateekin eta, unean-unean, gizarte- eta lan-garapenaren eta lan-harremanen arloekin lankidetzan.
<b>Hartzaileak</b>	Erakundeko pertsona guztiak.	
<b>Arduraduna</b>	Inklusio- eta garapen-zuzendaritza.	

### 3. ardatza. Emakumeen ahalduntzea

#### 3.1. helburua. Fundazioan desgaitasuna duten emakumeak ugaritu

##### 3.1.3. ekintza. Hautaketa- eta sustapen-prozesuetan, egokitasun-baldintza beretan, bete beharreko taldean, mailan edo lanpostuan ordezkariak urriagoak duten sexuko pertsonen lehentasuna eman

<p><b>Neurriaren deskribapen zehatza</b></p>	<p>Lantegi Batuak lanean hasteko eta mailaz igotzeko prozesu guztietan, dagokion talde, maila edo lanpostuan ordezkariak urriagoak duen sexuko pertsona lehenetsiko da, sexu desberdineko hainbat pertsonaren artean egokitasun-baldintza berak daudenean.</p> <p>Neurri honi arreta berezia jarriko zaio industria- eta lorezaintza-arloetan, erakundearen maskulinizazio-maila handia orekatzeko.</p> <p>Ekintza hau garatzeko, Lantegi Batuak, gainera, "Genero-ikuspegia hautaketa-prozesuetan txertatzeko gida" du.</p>	
<p><b>Betetzeko epea</b></p>	<p>2023-2026.</p>	
<p><b>Bilakaera-adierazleak</b></p>	<p>Hautatutako emakume- eta gizon- kopurua, arloaren eta lanpostuaren arabera bereizita.</p> <p>Hautatutako emakume- eta gizon-ehunekoa, arloaren eta lanpostuaren arabera bereizita.</p>	
<p><b>Bitartekoak eta baliabideak</b></p>	<p><b>Baliabide materialak</b></p>	<p>Berdintasun-adierazleak kudeaketan. Hautaketa-eskaeren aginte-koadroa.</p>
	<p><b>Giza baliabideak</b></p>	<p>Orientazio- eta hautaketa-saila eta lantegietako arduradunak.</p>
<p><b>Hartzaileak</b></p>	<p>Erakundeko pertsona guztiak.</p>	
<p><b>Arduraduna</b></p>	<p>Orientazio- eta hautaketa-saila.</p>	

### 3. ardatza. Emakumeen ahalduntzea

#### 3.1. helburua. Fundazioan desgaitasuna duten emakumeak ugaritu

##### 3.1.4. ekintza. BBKrekin (Bilbao Bizkaia Kutxa) lankidetzeta-hitzarmena sinatu Enplegu Inklusiboa proiektua garatzeko

<p><b>Neurriaren deskribapen zehatza</b></p>	<p>2022an, BBK-k Enplegu Inklusiboa proiektua aurkeztu zuen enplegu inklusiboari laguntzeko, hots, desgaitasuna duten pertsonen lan-merkatu arruntetan sartzeko aukera izan dezaten.</p> <p>Lantegi Batuak lankidetzeta-hitzarmena sinatuko du BBKrekin proiektu hori gauzatzeko. Horrela, Lantegi Batuak lanean ariko da desgaitasuna duten pertsonak ingurune arruntetan lan egin dezaten sustatzeko eta errazteko, batez ere adimen-desgaitasuna duten eta/edo laguntza-premia handiagoak dituzten pertsonak. Desgaitasuna duten pertsonak Bizkaiko enpresa arruntetan zuzenean kontratatze aukera lortu nahi da, sektore publikoan zein erdipublikoan.</p> <p>Programa horren berariazko helburuen artean, <b>enplegu arrunta lortzen duten emakumeen ehunekoa handitzea dago</b>, gutxienez % 40ra iritsi arte.</p>	
<p><b>Betetzeko epea</b></p>	<p>2023, 2024, 2025, 2026.</p>	
<p><b>Bilakaera-adierazleak</b></p>	<p>BBKrekin izenpetutako lankidetzeta-hitzarmenak. Enplegu arrunta (enplegu lagundua) lortzen duten emakumeen kopurua eta ehunekoa.</p>	
<p><b>Bitartekoak eta baliabideak</b></p>	<p><b>Baliabide materialak</b></p>	<p>Ez dira identifikatu.</p>
	<p><b>Giza baliabideak</b></p>	<p>Lanerako saila (Enplegu Lagundua). Lan-saila (enplegu lagundua).</p>
<p><b>Hartzaileak</b></p>	<p>Adimen-desgaitasuna duten emakumeak.</p>	
<p><b>Arduraduna</b></p>	<p>Lanerako, Enplegu Lagundua.</p>	

<b>4. ardatza. Kontziliazio erantzunkidea</b>		
<b>4.1. helburua. Lantegi Batuaken kulturen eta jardueren kontziliazio erantzunkiderantz aurrera egin</b>		
<b>4.1.1. ekintza. Lantegi Batuaken kontziliazio erantzunkideari buruzko autodiagnosia egin</b>		
<b>Neurriaren deskribapen zehatza</b>	Lantegi Batuakeko langileek baliatzen dituzten kontziliazio-neurrien sistematizaziotik abiatuta, bai eta neurri-motetatik edo arrazoietatik ere, neurriok genero-ikuspegitik aztertuko dira. Hala, azken bost urteetako datuak aztertuko dira, sexuaren arabera bereizita, Erakundearen kontziliazio erantzunkideari dagokionez dagoen egoera zehatzago aztertzeko.	
<b>Betetzeko epea</b>	2024.	
<b>Bilakaera-adierazleak</b>	Langileek baliatu dituzten kontziliazio-neurrien kopurua eta ehunekoa, sexuaren eta kolektiboaren arabera bereizita. Lantegi Batuakeko kontziliazio-neurriei buruzko azterketa-txostena.	
<b>Bitartekoak eta baliabideak</b>	<b>Baliabide materialak</b>	Lantegi Batuakeko langileek (lan-harremanen saila) baliatu dituzten kontziliazio-neurriei buruzko datuak, neurri-motaren eta sexuaren arabera bereizita.
	<b>Giza baliabideak</b>	Berdintasun-saila, lan-harremanen sailarekin lankidetzan.
<b>Hartzaileak</b>	Erakundeko pertsona guztiak.	
<b>Arduraduna</b>	Berdintasun-saila.	

4. ardatza. Kontziliazio erantzunkidea		
4.1. helburua. Lantegi Batuak en kulturaren eta jardueraren kontziliazio erantzunkiderantz aurrera egin		
4.1.2. ekintza. Kontziliazio erantzunkiderako gida egin		
<b>Neurriaren deskribapen zehatza</b>	<p>Kontziliazio erantzunkiderako gida egitea eta langile guztien artean zabaltzea.</p> <p>Gidan, honako hauek aurkituko ditugu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontziliazioaren eta erantzunkidetasunaren definizioak.</li> <li>• Erantzunkidetasunaren garrantzia.</li> <li>• Egungo egoera: emakumeen eta gizonen denboraren erabilerari eta enpresetan kontziliazio-neurriak hartzeari buruzko datu estatistikoak.</li> <li>• Erantzunkidetasunik ezak emakumeen eta gizonen artean eragindako lan-desberdinkeriak.</li> <li>• Urrutiko lana/tefelana eta erantzunkidetasuna.</li> <li>• Lantegi Batuakeko langileentzako kontziliazio-neurrien bilketa.</li> <li>• Jardunbide egokiak kontziliazio erantzunkidean.</li> </ul>	
<b>Betetzeko epea</b>	2025.	
<b>Bilakaera-adierazleak</b>	Lantegi Batuak en kontziliazio erantzunkiderako gida. Identifikatutako jardunbide egokien kopurua.	
<b>Bitartekoak eta baliabideak</b>	<b>Baliabide materialak</b>	Lantegi Batuakeko kontziliazio-neurriei buruzko azterketa-txostena. Erakundearen azken 5 urteetan izandako kontziliazio-neurrien erabilerari buruzko datuak. Autonomia- eta estatu-mailako iturri ofizial, publiko eta pribatuen bibliografia.
	<b>Giza baliabideak</b>	Berdintasun-saila.
<b>Hartzaileak</b>	Erakundearen pertsona guztiak.	
<b>Arduraduna</b>	Berdintasun-saila.	



5. ardatza. Emakumeenganako tratu ona			
5.1. helburua. Indarkeria matxistako egoerak prebenitu eta tratatu			
5.1.1. ekintza. Jazarpen psikologikoa, sexuala eta sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta kasu horietan jarduteko protokolo berria eguneratu, negoziatu eta onartu			
<b>Neurriaren deskribapen zehatza</b>	<p>Neurri honen bidez, jazarpen psikologikoa, sexuala eta sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta kasu horietan jarduteko protokoloa eguneratu nahi da, berriki onartutako araudi hauekara egokitzeko:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15/2022 Legea, uztailaren 12koa, tratu-berdintasunari eta diskriminaziorik ezari buruzkoa.</li> <li>• 10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, sexu-askatasunaren berme integralari buruzkoa.</li> <li>• 4/2023 Legea, otsailaren 28koa, trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako, eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko.</li> <li>• 2/2023 Legea, otsailaren 20koa, arau-hausteei buruzko informazioa ematen duten pertsonen babesari eta ustelkeriaren aurkako borrokari buruzkoa.</li> </ul> <p>Protokoloaren bertsio berriak eguneratzeak ere baditu, bai kontzeptuei bai prozedurari dagokienez, eta balizko kasuen Ikerketa-batzordean Prebentzio-ordezkariek eta/edo Enpresa-batzordeko kideak sar daitezke.</p> <p>Orobat, prebentzio-neurriak eta biktimei ordaina emateko neurriak dakartza.</p> <p>Jazarpen psikologikoa, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta kasu horietan jarduteko protokoloa IV. Berdintasun-planaren Negoziazio-batzordean negoziatu eta onartuko da.</p> <p>Onartu ondoren, langile guztien eskura jarriko da hedapen- eta jakinarazpen-ekintza baten bidez.</p>		
<b>Betetzeko epea</b>	2023ko lehen hiruhilekoa.		
<b>Bilakaera-adierazleak</b>	Jazarpen psikologikoa, sexuala eta sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta kasu horietan jarduteko protokoloa. IV. Berdintasun-planaren Negoziazio-batzordearen bileretako aktak.		
<b>Bitartekoak eta baliabideak</b>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="background-color: #cccccc;"><b>Baliabide materialak</b></td> <td>Jazarpen psikologikoa, sexuala eta sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta kasu horietan jarduteko protokoloa. Jazarpen psikologikoa, sexuala eta sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta kasu horietan jarduteko protokoloa,</td> </tr> </table>	<b>Baliabide materialak</b>	Jazarpen psikologikoa, sexuala eta sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta kasu horietan jarduteko protokoloa. Jazarpen psikologikoa, sexuala eta sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta kasu horietan jarduteko protokoloa,
<b>Baliabide materialak</b>	Jazarpen psikologikoa, sexuala eta sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta kasu horietan jarduteko protokoloa. Jazarpen psikologikoa, sexuala eta sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta kasu horietan jarduteko protokoloa,		

		irakurketa errazeko bertsioan, euskaraz zein gaztelaniaz.
	<b>Giza baliabideak</b>	IV. Berdintasun-planaren Negoziazio-batzordea, laneko arriskuen prebentzioko sailaren, betetze-unitatearen eta Berdintasun-taldearen lankidetzarekin.
<b>Hartzaileak</b>	Erakundeko pertsona guztiak.	
<b>Arduraduna</b>	Berdintasun-saila.	

<b>5. ardatza. Emakumeenganako tratu ona</b>		
<b>5.1. helburua. Indarkeria matxistako egoerak prebenitu eta tratatu</b>		
<b>5.1.2. ekintza. Kolektibo jakin batzuei jazarpen psikologikoa, sexuala eta sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta kasu horietan jarduteko protokoloari buruzko prestakuntza eman</b>		
<b>Neurriaren deskribapen zehatza</b>	Jazarpen psikologikoa, sexuala eta sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta kasu horietan jarduteko protokoloa onartu ondoren, langile guztien eskura jarriko da, laneko jazarpenaren prebentzioari eta protokolo berriaren edukiari buruzko sentsibilizazio- eta prestakuntza-ekintza baten bidez. Prestakuntza-ekintza hori Lantegi Batuaken online prestakuntza-plataforman sartuko dugu, eta hainbat bideo, kontsulta-dokumentu, ebaluazio-galdera eta amaierako tribial moduko joko bat izango ditu, arlo horretako sentsibilizazioa eta prestakuntza are gehiago bultzatzeko. Prestakuntza lan-ordutegiaren barruan egingo da, baita lanaldi partzialean ari diren langileen kasuan ere.	
<b>Betetzeko epea</b>	2023-2026.	
<b>Bilakaera-adierazleak</b>	Protokoloari buruzko ikastaroa egin duen pertsona-kopurua, sexuaren eta arloaren arabera bereizita.	
<b>Bitartekoak eta baliabideak</b>	<b>Baliabide materialak</b>	Jazarpen psikologikoa, sexuala eta sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta kasu horietan jarduteko protokoloari buruzko ikastaroaren bideoak. Lantegi Batuaken online prestakuntza-plataforma.
	<b>Giza baliabideak</b>	Berdintasun-saila. Prestakuntza-saila. Prestakuntzaren diseinuan aditua den enpresa azpikontratatua.
<b>Hartzaileak</b>	Erakundeko pertsona guztiak.	
<b>Arduraduna</b>	Prestakuntza-saila.	

<b>5. ardatza. Emakumeenganako tratu ona</b>		
<b>5.1. helburua. Indarkeria matxistako egoerak prebenitu eta tratatu</b>		
<b>5.1.3. ekintza. Arriskuen ebaluazioan sexu-indarkeria arrisku errepikakor gisa bultza dezakeen lan-baldintzarik ote dagoen jaso</b>		
<b>Neurriaren deskribapen zehatza</b>	Sexu-askatasunaren berme integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoan ezarritakoaren ildotik, emakumezko langileek betetako lanpostuetako arriskuen balorazioan sexu-indarkeria lan-arrisku errepikakorren artean jasoko da, eta erakundeko andrazko langileei horren berri eman beharko zaie.	
<b>Betetzeko epea</b>	2023-2024.	
<b>Bilakaera-adierazleak</b>	Laneko arrisku eguneratuak. Arriskuen ebaluazioan, faktore psikosozialen atalean, "sexu-indarkeria" itema zenbat aldiz jaso den. Laneko arriskuei buruzko prestakuntza-ikastaroen kopurua, sexu-indarkeria barne. Laneko arriskuei buruzko prestakuntza egin duen pertsona-kopurua, sexuaren arabera bereizita. Gatazkak konpontzeko protokoloen irekiera- edo jazarpen-egitateen irekiera-kopurua.	
<b>Bitartekoak eta baliabideak</b>	<b>Baliabide materialak</b>	Ez dira identifikatu.
	<b>Giza baliabideak</b>	Laneko arriskuen prebentzioko saila eta berdintasun-saila.
<b>Hartzaileak</b>	Erakundeko pertsona guztiak.	
<b>Arduraduna</b>	Laneko arriskuen prebentzioko saila.	

## 9. IV. BERDINTASUN-PLANAREN EZARPEN, JARRAIPEN ETA EBALUAZIORAKO JARDUKETA-EGUTEGIA

	2023											2024											2025											2026																		
	Ur	Ot	Ma	Ap	Ma	Ek	Uz	Ab	Ir	Ur	Az	Ab	Ur	Ot	Ma	Ap	Ma	Ek	Uz	Ab	Ir	Ur	Az	Ab	Ur	Ot	Ma	Ap	Ma	Ek	Uz	Ab	Ir	Ur	Az	Ab	Ur	Ot	Ma	Ap	Ma	Ek	Uz	Ab	Ir	Ur	Az	Ab				
1.1.1. ekintza. Kudeaketako berdintasun-adierazleen urteko jarraipena egin																																																				
1.1.2. ekintza. Lantegi Batuakeko soldata-arrakalari buruzko txostena egin eta langileen artean emaitza nagusiak zabaldu																																																				
1.1.3. ekintza. Emakunderen emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaile aitortzea berritu eta Bai Sarean parte hartu																																																				
1.1.4. ekintza. Berdintasunerako jardunbide egokiak identifikatu Euskaliten eta Emakunderen kudeaketako berdintasun-bilatzailerako																																																				
1.1.5. ekintza. Lantegi Batuaken 2023-2026 epealdiko IV. Berdintasun-planaren jarraipena eta ebaluzioa egin																																																				
2.1.1. ekintza. IV. Berdintasun-plana zabaldu, Lantegi Batuaken barne-zein kanpo-kanalen bidez																																																				
2.1.2. ekintza. IV. Berdintasun-planeko ekintzen berri eman erakunde barruan eta kanpoan																																																				
2.1.3. ekintza. Genero-berdintasunari buruzko prestakuntza hainbat kolektiborentzat																																																				
2.1.4. ekintza. Tradizioz maskulinizatuta egon diren arloetan, lan egin aurreko prestakuntza emakumeak hautatzeari lehentasuna eman																																																				
2.1.5. ekintza. M8an eta A25ean barne-kanpainak egin																																																				

	2023												2024												2025												2026												
	Ur	Ot	Ma	Ap	Ma	Ek	Uz	Ab	Ir	Ur	Az	Ab	Ur	Ot	Ma	Ap	Ma	Ek	Uz	Ab	Ir	Ur	Az	Ab	Ur	Ot	Ma	Ap	Ma	Ek	Uz	Ab	Ir	Ur	Az	Ab	Ur	Ot	Ma	Ap	Ma	Ek	Uz	Ab	Ir	Ur	Az	Ab	
3.1.1. ekintza. Erakunde lanean hasitako pertsona-kopuruaren eta lanpostu-igoeren azterketa eta jarraipena egin																																																	
3.1.2. ekintza. Genero-ikuspegia txertatu Lantegi Batuak talentua erakartzeko eta atxikitzeko																																																	
3.1.3. ekintza. Hautaketa- eta sustapen-prozesuetan, egokitasun-baldintza beretan, bete beharreko taldean, mailan edo lanpostuan ordezkari urriagoa duten sexuko pertsonen lehentasuna eman																																																	
3.1.4. ekintza. BBKrekin (Bilbao Bizkaia Kutxa) lankidetzaren hitzarmena sinatu Enplegu Inklusiboa proiektua garatzeko																																																	
4.1.1. ekintza. Lantegi Batuak kontziliazio erantzunkideari buruzko autodiagnosia egin																																																	
4.1.2. ekintza. Kontziliazio erantzunkiderako gida egin																																																	
5.1.1. ekintza. Jazarpen psikologikoa, sexuala eta sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta kasu horietan jarduteko protokolo berria eguneratu, negoziatu eta onartu																																																	
5.1.2. ekintza. Kolektibo jakin batzuei jazarpen psikologikoa, sexuala eta sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta kasu horietan jarduteko protokoloari buruzko prestakuntza eman																																																	
5.1.3. ekintza. Arriskuaren ebaluazioan sexu-indarkeria arrisku errepikakor gisa bultzatzea lan-baldintzarik ote dagoen jaso																																																	

## 10. ALDIZKAKO JARRAIPEN, EBALUAZIO ETA BERRIKUSKETARAKO SISTEMA

Berdintasun-planaren Negoziatio-batzordeak Berdintasun-taldearen esku utziko du IV. Berdintasun-planaren jarraipena, ebaluazioa eta berrikusketa.

Jarraipenari dagokionez, Berdintasun-taldeak berdintasun-teknikariak helarazitako informazioa aztertuko du, Lan-harremanen arduradunak gainbegiratuta, lau hilean behin. Informazio hori jarraipen-txostenetan jasoko da.

Ebaluazioa dela eta, Berdintasun-taldeak tarteko bat eta amaierako bat egingo ditu, Planeko ekintzen betetze-mailarekin loturik berdintasun-teknikariak eskaintzen dion informazioa aztertu ondoren.

Hona hemen organo arduradunen osaera eta funtzionamendua:

	<b>Organo arduradunak</b>	<b>Maiztasuna</b>	<b>Egutegia</b>
<b>Ezarpena</b>	Negoziatio-batzordea Berdintasun-saila Inklusio- eta garapen-zuzendaritza Orientazio- eta hautaketa-saila Prestakuntza-saila Laneko arriskuen prebentzioko saila Lanerako	Etengabeko prozesua	2023-2026
<b>Jarraipena</b>	Berdintasun-saila Berdintasun-taldea	Lau hilean behin	2023ko abendua 2024ko apirila 2024ko abuztua 2024ko abendua 2025eko apirila 2025eko abuztua 2025eko abendua 2026ko apirila 2026ko abuztua 2026ko abendua
<b>Ebaluazioa eta berrikusketa</b>	Berdintasun-saila Berdintasun-taldea	Tartekoa eta amaierakoa	2024ko abendua 2026ko abendua

## 11. IV. BERDINTASUN-PLANAREN ALDIZKAKO JARRAIPEN, EBALUAZIO ETA BERRIKUSKETAZ ARDURATUKO DEN BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA

	Osaera	Funtzionamendua
<b>Jarraipena</b>	<p>Negoiazio-batzordeak Berdintasun-taldearen esku utziko du IV. Berdintasun-planaren jarraipena, ebaluazioa eta berrikusketa.</p> <p>Berdintasun-taldea honako pertsona hauek osatzen dute:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Óscar Sánchez, kudeaketa sozialaren eta lan-harremanen zuzendaria</li> <li>• M<sup>a</sup> Carmen Gómez del Rey, lan-harremanen arduraduna</li> <li>• Ziortza Rekakoetxea, berdintasun-teknikaria</li> </ul>	<p>Berdintasun-teknikariak, Lan-harremanen arduradunak gainbegiratuta, ekintzen gauzatzearekin loturiko informazioa jarraipen-fitxetan jasoko du, lau hilean behin, eta horiek oinarri jarraipen-txostena egingo da.</p> <p>Organo arduradunak (Berdintasun-taldea) informazio hori jaso eta aztertu egingo du.</p>
<b>Ebaluazioa eta berrikusketa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Izaro Jaureguizar, inklusio- eta garapen-zuzendaria</li> <li>• Lorea Bilbao, zerbitzu-saileko pertsonen arduraduna</li> <li>• Naiara Zugazaga, orientazio- eta hautaketa-arduraduna</li> <li>• Jugatx Menika, prestakuntza-arduraduna</li> <li>• Biotz Zulueta, proiektu-teknikaria</li> <li>• Ana Coria, komunikazio-teknikaria</li> <li>• Román Rebollo, CCOOko ordezkaria</li> <li>• Conchi Soto, ELAko ordezkaria</li> </ul>	<p>Tarteko ebaluazioa eta amaierako ebaluazioa egingo dira, ezarpenean eta jarraipenean bildutako informazioan eta dokumentazioan oinarrituta. Berdintasun-taldearen arduradunek, Berdintasun-sailarekin batera, ekintzen gauzatzearekin loturiko informazioa jaso eta aztertu egingo dute, baita ebaluazio-txostenak ere.</p>

Langileen legezko ordezkariak neurrien gauzatzeari eta Planaren helburuen betetzeari buruzko informazio guztia jasoko dute, aurreko taulan adierazitako maiztasunarekin.



## 12. ALDATZEKO PROZEDURA

Lehen adierazi bezala, IV. Berdintasun-planaren indarraldia lau urtekoa izango da, eta hurrengoa sinatu eta erregistratu arte luzatuko da, betiere lau urtez gehienez.

IV. Berdintasun-plana dokumentu bizia denez, indarrean dagoen bitartean neurriren bat txertatzeko edo moldatzeko aldatu ahal izango da, bertan aurreikusitako helburuak betetze aldera.

Hala, Batzorde Paritarioa sortzea onartu da, Lantegi Batuaken 2023-2026 epealdiko IV. Berdintasun-planaren aplikazioan, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean enpresaren eta langileen ordezkarien artean akordiorik ez dagoelako sor daitekeen edozein desadostasun ebatz dezan.

Batzorde Paritarioa hitzarmena sinatu duen sindikatu bakoitzaren ordezkari batek osatuko du, Enpresa-batzordean parte hartzen duenak, bai eta Enpresaren ordezkari-kopuru berak ere.

Batzorde Paritarioa aldeetako edozeinek dei dezake, presaz biltzeko eta betiere 5 egun baliodun baino lehen.

Akordioak, gehiengoz adostuko direnak, lotesleak izango dira bi aldeentzat, lan-bidera edo bestelako bitartekaritza- edo arbitraje-bidera jotzeko eskubidea alde batera utzi gabe.

Batzorde Misto Paritarioari aurkezten zaizkion akordioak hura bildu eta gehienez 15 laneguneko epean ebatzi beharko dira.

Akordio horiek IV. Berdintasun-planean jasoko dira, eta akta alde interesdun guztiei helaraziko zaie.