V. BERDINTASUN PLANA
2022 – 2025

TREN IRTENBIDE **GLOBALAK**
SOLUCIONES FERROVIARIAS **GLOBALES**
COMPREHENSIVE RAIL SOLUTIONS

ROLLING STOCK
SIGNALLING
SERVICES
EQUIPMENT & COMPONENTS
TRANSPORT SYSTEMS

V. BERDINTASUN PLANA

CAF BEASAIN – IRUN – MADRIL 2022-2025

AURKIBIDEA

1. HITZAURREA 3
2. SARRERA 5
3. ALDERDI SINATZAILEAK 5
4. APLIKAZIO ESPARRUA 6
4.1. Langileekin lotutako aplikazio esparrua: 6
4.2. Denbora mailako esparrua: 6
4.3. Lurralde esparrua: 6
5. KONTZEPTUEN DESKRIBAPENA DEFINIZIOAK 6
6. BERDINTASUN PLANAREN HELBURU OROKORRAK: 8
7. BERDINTASUN BATZORDEA: BULTZATZEKO, JARRAIPENA EGITEKO, EBALUAZIORAKO ETA BERRIKUSKETARAKO EGITURA. DESADOSTASUNAK ALDATZEKO ETA KONPONTZEKO PROZEDURA. 9
7.1. Osaera 9
7.2. Berdintasun Batzordearen funtzioak: 10
7.3. Berdintasun Batzordearen funtzionamendua: 11
7.4. Berdintasun Planaren jarraipeneko eta ebaluazioko mekanismoak 11
7.5. Desadostasunak aldatzeko eta konpontzeko prozedura 12
8. DIAGNOSTIKORA GERTURATZEA 13
9. BERDINTASUN PLANAREN ARDATZAK 20
10. HELBURU ESPEZIFIKOAK 21
10.1. *Ardatza. Estrategiak* 21
10.2. *Berdintasun ardatza Pertsonen Kudeaketan* 21
10.3. *Erantzukizun Sozialaren ardatza* 26
11. BERDINTASUN PLANA: EGUTEGI URTEKOTUA ETA HELBURUAK 27
12. BERDINTASUN PLANAREN HEDAPENA ETA HARI BURUZKO INFORMAZIOA 35

1. HITZAURREA

Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarria lortzea xede duen 2007ko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren helburua gizon eta emakumeen arteko aukera- eta tratu-berdintasuneko printzipioa eragingarri bihurtzea zen eta, bereziki, emakumeen zuzeneko zein zeharkako bereizkeria oro desagerrarazita.

2019ko martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak, enpleguan eta okupazioan gizon eta emakumeen arteko aukera- eta tratu-berdintasuna bermatzeko presazko neurriak jasotzen dituenak, aipatutako 3/2007 Lege Organikoa aldatzea planteatzen du, eta batez ere berrogeita hamar langile edo gehiagoko enpresei berdintasun-planak idazteko eskakizuna hedatzea du xede. Ondorioz, plan horiek araudiaren arabera garatuko den erregistroan inskribatzeko betebeharra ezarriko da.

2. artikuluak 2015eko urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuko testu bateginaren erreforma jasotzen du eta, labur-labur esanda, honako hauek planteatzen ditu: langileek bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa kontziliatzeko duten eskubidea azpimarratzea, eta bere lanari dagokion ordainsaria jasotzeko langileak duen eskubidea espresuki zehaztea, bereizkeriarik gabe ordainsaria jasotzeko berdintasuna planteatuta.

Beste aldaketa batzuez gain, enpresetako berdintasun-planetako edukiak ere jasota daude.

Aurreko araudia garatuz, 2020ko urriaren 14an BOEn argitaratu ziren 2020ko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretua, berdintasuneko planak eta planen erregistroa arautzen dituena, eta 2020ko urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua, gizon eta emakumeen arteko ordainsarien-berdintasunari buruzkoa. Aipatutako dekretuek eragin zuzena dute berdintasun-planen negoziazio-prozesuan, prestaketan, edukian eta erregistroan.

Ildo horretatik, CAFek, 2010. urtean, I. Berdintasun Plana egin zuen, 2012. urtean II. Berdintasun Plana, 2015ean III. Berdintasun Plana, eta 2018an, IV. Berdintasun Plana Beasaingo lantegirako. Era berean, Irungo laneko zentroak, 2011. urtean, I. Berdintasun Plana egin zuen, 2013. urtean II. Berdintasun Plana, eta 2019an III. Berdintasun Plana. Hala eta guztiz ere, CAFek, bere Enpresa Itunean eta, gerora, Beasaingo, Irungo eta Madrilgo lan-zentroetarako hitzarmen aplikagarrietan, 2006. urtetik, laneko eta familiako bizitza kontziliatzeari eta aukera-berdintasunari buruzko puntu espezifiko bat jasotzen zuen, eta amatasunari eta aitatasunari buruzko beste bat. Puntu horietan, emakumeak txertatzeko konpromisoak, berdintasunari dagokionez hartu beharreko neurriei buruzko plan zehatzak, amatasun-baimenetako hobekuntzak eta abar adostu dira.

Hori dela eta, CAF berdintasun alorrean egiten ari den lana ez dago kapitulu honen hasieran aipatutako lege-aginduak soilik bultzatuta; izan ere, emakume eta gizonezkoen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna oinarrizkoa da Enpresaren giza kapitala hobetzeko.

V. Berdintasun Plan hau Enpresa Zuzendaritzako ordezkariek eta Beasaingo, Irungo eta Madrilgo enpresa-batzordeetako ordezkariek adostu dute (2022ko uztailaren 20an); akordioa dokumentu honetan bertan zigilatu eta sinatu da.

Enpresa	**BIMeko enpresa-batzordeak**

2. SARRERA

Dokumentu honek Beasaingo, Irungo eta Madrilgo CAFeko lan-zentroko V. Berdintasun Plana biltzen du *2022-2025* urteetarako. Horren aurretik, Beasaingo, Irungo eta Madrilgo aukera-berdintasunen inguruko egoeraren diagnostikoa prestatu zuten 2020ko abenduaren 31ko data oinarritzat hartuta.

Berdintasun Plan honek lan-harremanen inguruko aldeko testuingurua garatzeko bidean aurrera egiten ahalbidetuko digu honako hauek guztiak oinarritzat hartuta: tratu- eta aukera-berdintasuna, eta diskriminaziorik eza eta aniztasunarekiko errespetua, aldi berean ingurune segurua eta osasungarria bultzatuz eta erakundea osatzen duten pertsona guztiekin komunikazioa erraztuz.

CAFeko gizon eta emakumeen berdintasunerako planak izaera estrategikoa du eta indarrean egongo den urteetarako lan-ildoak ezartzen ditu.

Gizon eta emakumeen berdintasunaren aldeko apustuak Enpresako giza taldea eta, oro har, gizarte osoa osatzen duten pertsona guztiengan ondorio positiboa izango duela uste dugu irmoki.

Dokumentu honek, lehen zatian, ikuspegi orokorra biltzen du eta, bertan, Enpresak egin izan duen berdintasun arloko lanaren inguruko sarrera, Planaren aurretik egindako diagnostikoaren inguruko aurretiazko azalpenak, Planaren helburu orokorrak eta haren aplikazio-esparrua daude zehaztuta.

Ondoren, modu zehatzagoan, jarduera-eremuak eta berdintasun arloan egin beharreko aurrerapen-lanerako adostutako ekintzak eta helburuak daude landuta.

Jarraian, Planaren inguruko jarraipena eta ebaluazioa, zentroko Berdintasun Batzordearen eta Berdintasun Batzorde Orokorraren funtzioak, eta Berdintasun Plan honen inguruan zabalduko dugun informazioa, funtzionamendua eta hedapena ageri dira.

3. ALDERDI SINATZAILEAK

CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES SA enpresako Zuzendaritzak eta Beasaingo, Irungo eta Madrilgo lan-zentroetako ENPRESA BATZORDEETAKO ordezkaritzak, bi alderdiak V. Berdintasun Planaren Negoziazio Batzordeko alderdi gisa, 2022-2025eko BIMeko Berdintasun Plan hau sinatu dute.

Enpresaren ordezkaritzan:

- Jon De La Puente Vitini jauna
- Igor Arrondo Esnaola jauna
- Lorena Eleno Martín andrea
- Miren Ezquiaga Echezarreta andrea

Langileen ordezkaritzan:

- Urko Jauregi jauna (LAB-Beasain)
- Aitor Martínez jauna (LAB-Beasain)
- Gaizka Etxaide jauna (LAB-Irun)
- Olatz Madariaga andrea (LAB-Beasain)
- Jon Mikel Garmendia jauna (ELA-Beasain)
- Javier Villegas jauna (ELA-Irun)
- Jon Muxika jauna (ELA- Beasain)
- Enrique Torquemada jauna (CCOO-Beasain)
- Pedro Gago (CCOO- Madril)
- Francisco Javier Ferrer jauna (ESK-Irun)
- Estibaliz San Pedro andrea (ESK-Beasain)
- Manuel Arellano jauna (UGT-Irun)
- Santiago Chillón (UGT-Madril)

4. APLIKAZIO ESPARRUA

4.1. Langileekin lotutako aplikazio esparrua:

Berdintasuneko Plan hau Beasaingo, Irungo eta Madrilgo (BIM) CAFeko laneko zentroetara atxikita dauden langileentzat aplikagarria izango da aplikagarria.

4.2. Denbora mailako esparrua:

Berdintasun Plan honek **4 urteko** indarraldia izango du: **2022/2025**. Lehen urtetik hasita eta urtero Enpresak abenduaren 31ko egoeraren inguruko txostena prestatuko du, erdietsitako aurrerapenak kontuan hartuta.

Ezarritako indarraldian, egingo den jarraipenaren eta ebaluazioaren arabera, Berdintasun Plan hori aldatu egin ahal izango da aldeen arteko akordioa balego.

4.3. Lurralde esparrua:

Berdintasun Plan hau Beasaingo, Irungo eta Madrilgo CAFeko lan-zentroetan da aplikagarria.

5. KONTZEPTUEN DESKRIBAPENA DEFINIZIOAK

- **Ekintza positiboa:** erabilera edo sistema diskriminatzaileen ondorio diren egoerak zuzentzea ahalbidetzen duten *behin-behineko neurriak* ezartzea, *aukera-berdintasuna finkatu* ahal izateko.

- **Sexu-jazarpena:** Zigor Kodean ezarritakoari kalterik eragin gabe, sexu-jazarpena izango da pertsona baten duintasunari eraso egitea helburu duen edo erasoa sortzen

duen sexu izaerako edozein portaera (hitzezkoa edo fisikoa), eta batez ere ingurune beldurgarrian, iraingarrian edo umiliagarrian gertatzen bada.

- **Sexuak eragindako jazarpena:** pertsona baten sexuaren edo orientazio sexualaren arabera egindako edozein portaera, hark haren duintasunari eraso egitea eta ingurune beldurgarria, iraingarria edo umiliagarria sortzea helburu badu edo eragin hori badu.

- **Zuzeneko diskriminazioa:** sexuaren arabera, alderagarria den beste egoera batean baino tratu okerragoa izan duen, izan dezakeen edo gaur egun duen pertsona batek bizi duen egoera. (Lege Organikoko 6.1. artikulua).

- **Zeharkako diskriminazioa:** itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo jardute batek sexu bateko pertsonak beste sexuko pertsonekin alderatuta desabantailan uzten dituen egoera da, xedapen, irizpide edo jardute hori modu objektiboan justifikatu daitezkeenean izan ezik legezko helburu baten arabera, eta helburu hori lortzeko baliabideak beharrezkoak eta egokiak badira. (Lege Organikoko 6.1. artikulua).

- **Genero-estereotipoak:** gizarte batek emakumeei eta gizonei esleitzen dizkien ezaugarri psikologikoak eta fisikoak. Gizon eta emakumeen ezaugarrien, jokabideen eta gaitasunen inguruko ideia sinplifikatuak, baina oso barneratuak dira.

- **Segregazio bertikala:** erantzukizuneko edo postuetako maila espezifikoetan emakumeen eta gizonen kontzentrazio ezberdina.

- **Bereizketa horizontala:** erakundeko postu/funtzio ugarietako gizonen eta emakumeen kontzentrazio-indizea neurtzen du.

- **Sexuak eragindako soldata-arraila:** % 25 baino gehiagoko ehuneko-aldea gizon eta emakumeen batez besteko soldatetan.

- **Soldata mailako diskriminazioa:** lana betetzeko garaian egindako balio ezberdinak justifikatzen ez duen eta lan hori egiten duen pertsonaren sexuaren arabera bakarrik azal daitekeen desberdintasun horren zatia litzateke.

- **Kristalezko sabaia:** kualifikatutako emakumeei, talde gisa, lan egiten duten erakundeetan erantzukizuneko postuak lortzea eragozten dien oztopo ikusezina da.

- **Berdintasun-plana:** enpresetako berdintasun-planak egoeraren inguruko diagnostikoa egin ostean hartutako neurrien multzo ordenatua da. Horren helburua enpresan gizon eta emakumeen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna lortzea eta sexuak eragindako diskriminazioa desagerraraztea da. Berdintasun-planek finkatuko dituzte lortu beharreko berdintasun-helburuak, horiek lortzeko abian jarri beharreko estrategiak eta jardunbideak, eta zehaztutako helburuen jarraipena eta ebaluazioa egin ahal izateko sistema eragingarrien ezarpena.

- **Gizon eta emakumeen arteko tratu-berdintasuneko printzipioa:** sexu-arrazoiek eragindako edozein diskriminazio (zuzenekoa edo zeharkakoa) ez izatea biltzen du

eta, bereziki, amatasunetik, familiako betebeharrak onartzetik eta egoera zibiletik eratorritakoak.

6. BERDINTASUN PLANAREN HELBURU OROKORRAK:

Berdintasun Plan honen helburu nagusia da gure erakundeak lanean jarraitzea eta haztea ahalbidetzen duten emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna eta berdintasun eragingarria bermatzea eta, hala, edozein diskriminazio mota ekiditea.

Horretarako, Berdintasuneko Plan honek Berdintasun Plana Negoziatu duen Batzordeak Enpresaren eta Beasaingo, Irungo eta Madrilgo enpresa-batzordeetako ordezkariekin adostutako neurri eta ekintzak jasotzen ditu. Aipatutako Planak honako helburu nagusi hauek ditu:

1- Berdintasun-printzipioa babestea eta aplikazio eragingarria bultzatzea lan arloan emakume eta gizonen artean.

2- Maila guztietan diru-sarreren eta garapen profesionalaren aukera berdinak bermatzea.

3- Emakumeei lan-mundurako sarbidea erraztea, baita harremanean berdintasun-printzipioaren aplikazio eraginkorra, eta gizonen eta emakumeen arteko lanaren baldintzetan diskriminaziorik eza lortzeko ere.

4- Gizon eta emakumeek prestakuntzara duten sarbidea berdintasunez bermatzea, ibilbide profesionalaren garapena eta lanpostuetako eskakizunetarako moldagarritasuna bultzatzeko eta, bide batez, barne mailako enplegagarritasuna hobetzeko asmoz.

5- Enpresako ordainsari-sisteman eta -politikan berdintasun-irizpideak aplikatzen direla bermatzea.

6- Berdintasunekoa eta inklusiboa den hizkuntzaren eta irudien erabilera bultzatzea.

7- Laneko, norberaren eta familiako bizitza bateratzea ahalbidetuko duten erregulazioko neurriak ezartzeko lanean aurrera egitea.

8- Sexu-jazarpeneko eta sexuak eragindako laneko diskriminazioko kasuak prebenitzea eta, dagokionean, konpontzea prestatutako jarduera-protokoloaren bidez.

9- Indarrean dagoen legeria eta Enpresako Zuzendaritzaren eta BIMeko enpresa-batzordeen artean berdintasun eta kontziliazio arloan adostu daitezkeen konpromisoak betetzea.

10- Berdintasuna bultzatzen duen erakunde gisa lan egitea enpresaren interes-talde guztietan eta gizarte osoan.

7. BERDINTASUN BATZORDEA: BULTZATZEKO, JARRAIPENA EGITEKO, EBALUAZIORAKO ETA BERRIKUSKETARAKO EGITURA. DESADOSTASUNAK ALDATZEKO ETA KONPONTZEKO PROZEDURA

Berdintasun Batzordea eratu da. Oro har, berdintasuna bultzatzeaz arduratuko da, gizon eta emakumeen artean benetakoa eta eragingarria den berdintasuna bultzatuko duen kulturaren oinarriak finkatuko ditu lanaren antolaketarekin lotuta.

Era berean, laneko zentro bakoitzean berdintasuneko batzorde bat eratu da eta horren oinarrizko funtzioa da lan-zentro bakoitzean Berdintasuneko Planean aurrez ikusitako ekintzak hedatzea, eta Berdintasun Planean jasotako neurrien jarraipena, ebaluazioa eta aldizkako berrikusketa egitea bertan zehaztuta duden helburuak bete ahal izateko.

7.1. Osaera

Berdintasuneko Batzorde Orokorra Zuzendaritzako ordezkariek eta Beasaingo, Irungo eta Madrilgo lan-zentroetako eta funtzio ezberdinetako ordezkaritza bateratuak osatuko dute.

Batzordea lagun hauek osatzen dute Berdintasun Plan hau sinatu duten datan:

Enpresako ordezkaritza
Jon de la Puente jauna
Lorena Eleno andrea
Miren Ezkiaga andrea
Igor Arrondo jauna
Miguel Angel Inchusta jauna

Enpresa Batzordeko ordezkaritza:
Urko Jauregi jauna (LAB-Beasain)
Aitor Martínez jauna (LAB-Beasain)
Gaizka Etxaide jauna (LAB-Irun)
Olatz Madariaga andrea (LAB-Beasain)
Jon Mikel Garmendia jauna (ELA-Beasain)
Javier Villegas jauna (ELA-Irun)
Jon Muxika jauna (ELA- Beasain)
Enrique Torquemada jauna (CCOO-Beasain)
Pedro Gago (CCOO- Madril)
Francisco Javier Ferrer jauna (ESK-Irun)
Estibaliz San Pedro andrea (ESK-Beasain)
Manuel Arellano jauna (UGT-Irun)
Santiago Chillón (UGT-Madril)

Beasaingo Berdintasun Batzordea lagun hauek osatzen dute Berdintasun Plan hau sinatu duten datan:

Enpresako ordezkaritza

Miren Ezkiaga andrea
Igor Arrondo jauna

Enpresa Batzordeko ordezkaritza:
Urko Jauregi jauna (LAB-Beasain)
Aitor Martínez jauna (LAB-Beasain)
Olatz Madariaga andrea (LAB-Beasain)
Jon Mikel Garmendia jauna (ELA-Beasain)
Jon Muxika jauna (ELA- Beasain)
Enrique Torquemada jauna (CCOO-Beasain)
Estibaliz San Pedro andrea (ESK-Beasain)

Irungo Berdintasun Batzordea lagun hauek osatzen dute Berdintasun Plan hau sinatu duten datan:

Enpresako ordezkaritza
Lorena Eleno andrea

Enpresa Batzordeko ordezkaritza:
Gaizka Etxaide jauna (LAB-Irun)
Javier Villegas jauna (ELA-Irun)
Francisco Javier Ferrer jauna (ESK-Irun)
Manuel Arellano jauna (UGT-Irun)

Madrilgo Berdintasun Batzordea lagun hauek osatzen dute Berdintasun Plan hau sinatu duten datan:

Enpresako ordezkaritza
Miguel Angel Inchusta jauna
Miren Ezkiaga andrea

Enpresa Batzordeko ordezkaritza:
Pedro Gago (CCOO- Madril)
Santiago Chillón (UGT-Madril)

7.2. Berdintasun Batzordearen funtzioak:

Berdintasun Batzorde Orokorraren funtzioak:

- Berdintasun Planean aurrez ikusitako ekintzen koordinazioa eta jarraipena sei hilean behin.
- Zentro bakoitzaren urteko txostenak, Enpresak prestatutakoak, berrikustea eta onartzea. Bertan egongo da jasota ezarritako helburuen aurrerapen maila.

Zentroko berdintasuneko batzordeen funtzioak:

- Berdintasun Planean aurrez ikusitako ekintzen jarraipena eta ebaluazioa eta aldizkakotasunez egitea.
- Zehaztutako helburuak betetzeko aurrera egiteko neurriak proposatzea.
- Enpresak prestatutako urteko txostena berrikustea eta onartzea. Bertan zehaztuko da finkatutako helburuen betetze maila.

7.3. Berdintasun Batzordearen funtzionamendua:

Berdintasun Batzorde Orokorraren funtzionamendua:

Berdintasuneko Batzorde Orokorra sei hilez behin bilduko da. Aparteko bileretarako deialdia egin ahal izango da alderdiek egokitzat jotzen dutenean. Kasu horretan, bileran landu beharreko puntuen berri eman beharko da aurrez.

Zentroko berdintasuneko batzordeen funtzionamendua:

Zentroko Berdintasun Batzordea hiru hilean behin bilduko da (ohiko bileran). Gainera, landu beharreko puntuak zein diren aurretik jakinarazita, edozein alderdik bere kabuz egin ditzake ezohiko bileretarako deialdiak.

Berdintasun Plana argitaratu ondoren, bilera guztiek idatziz jasota geratu beharko dute dagokion aktaren bidez. Akta horietan, bileran landutako edukiak bildu beharko dira.

7.4. Berdintasun Planaren jarraipeneko eta ebaluazioko mekanismoak

7.4.1. Berdintasun Planaren jarraipena

Hainbat urtetarako Berdintasun Plana urteroko planetan zabalduko da urteroko bakoitzean lortu beharreko jarduera eta helburuak ezarrita.

Sistema horrek Berdintasun Planaren eta horrek sortzen dituen emaitzak betetzearekin lotutako informazioa jasotzeko eta tratatzeko prozedura argia eta zorrotza izatea ahalbidetuko du. Horretarako, beharrezkoa izango da informazioa lortzea eta ondoren aztertzea erraztuko duten tresnak finkatzea.

Berdintasun Planaren jarraipena hainbat mailatan egingo da:

- Helburuen eta ekintzen arduradunek egindako jardueren eta helburuen jarraipena egitea, aurrez ikusitako kronograma aintzat hartuta.
- Urteko kudeaketa-planaren baitan, Zuzendaritzak ezarritako helburuen jarraipena egitea.
- Berdintasun Batzorde Orokorrean egingo da Berdintasun Planaren jarraipen orokorra.

Jarraipeneko berrikusketetan aztertuko dira ezarritako jardueren egoera eta ezarritako helburuen betetze maila.

Desbideratzerik topatuz gero, egoki izanez gero, egoera zuzentzera eta plangintzan bildutako helburuak betetzera bideratutako hobekuntza-ekintzak ezarriko dira.

Berdintasun Batzorde Orokorrean eta Zentroko berdintasun-batzordeetan egindako jarraipenen inguruko akta prestatuko da.

7.4.2. Ebaluazioa

Ebaluazioa urtero eta Plana amaitzean egingo da.

Planaren ebaluazioaren bidez, gainera, helburu espezifiko hauek lortu nahi dira:

- Planaren helburuen betetze maila ezagutu:
- Planaren prozesu-garapena aztertu.
- Planaren garapenean abian jarritako baliabideak, metodologiak eta prozedurak egokiak diren baloratu.
- Bideragarritasuna eta egokitasuna aintzat hartuta, ekintzak garatzen jarraitzea beharrezkoa ote den hausnartu.
- Bere gain hartutako konpromisoaren arabera erakundearen berdintasuna bermatzeko et sustatzeko ekintzak bideratzea eskatzen duten behar berriak identifikatu.
- Hurrengo urterokorako planifikatutako berdintasun-plana eta/edo hainbat urtetarako hurrengo berdintasun-plana hobetzea eta/edo egokitzea.

7.5. Desadostasunak aldatzeko eta konpontzeko prozedura

7.5.1. Aldatzeko prozedura:

Berdintasun Plan honetan xedatzen diren berrikuspen-epeak errespetatu behar diren arren, Plana berrikusi egin beharko da berdintasun planak eta haien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren 9.2. artikuluan aurreikusitako baldintzetan.

a) *Hurrengo 4 eta 6 ataletan aurrez ikusitako jarraipeneko eta ebaluazioko emaitzen ondorioz egin behar denean.*

b) *Legezko baldintzetara eta araudietara egokitzen ez dela edo Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren jarduketaren emaitza eskasa dela adierazten denean.*

c) *Enpresaren estatus juridikoa bateratu, xurgatu, eskualdatu edo moldatzen bada.*

d) *Enpresako langileen kopurua, lan egiteko moduak, antolaketa edo ordainketa-sistemak, hitzarmenaren ez aplikatzeko klausulak eta lan-baldintzen aldaketa*

nabarmenak barne, edo plana egiteko oinarri gisa erabili den diagnostikoan aztertutako egoerak nabarmen aldatzen dituen edozein egoeraren aurrean.

e) Ebazpen judizial batek enpresa sexuagatiko zuzeneko edo zeharkako diskriminaziogatik epaitzen duenean edo berdintasun plana legezko baldintzetara edo araudietara egokitzen ez dela xedatzen duenean.

Berdintasun Plana moldatzea beharrezkoa bada, jarraian jasotzen den Berdintasun Planaren edukia moldatzeko prozedura errespetatu beharko da:

- Moldatu beharrekoa identifikatzea.
- Aldaketaren eragina jasan duen Berdintasun Planaren fasea zehaztea (ezarpena, jarraipena, ebaluazioa, berrikusketa).
- Berdintasuneko Batzorde Orokorraren aurrean aldaketa-proposamena aurkeztea.
- Berdintasun Batzorde Orokorraren aurrean aldaketa hori aztertzea, negoziatzea eta adostea.
- Moldaketa egiteko hitzarmenak enpresaren eta Batzordea osatzen duten langileen ordezkaritzaren gehiengoaren adostasuna izan beharko du, araudiak gai horretarako gehiengo kualifikatua eskatzen duenean izan ezik.
- Hitzarmena egin eta onartuz gero, Berdintasun Plana aldatu egingo da.

7.5.2. Desadostasunak ebazteko prozedura

Berdintasun Planaren interpretazioaren, ezarpenaren eta balizko berrikuspenaren ondorioz sor daitezkeen desadostasunak edo gatazkak ebazteko, Berdintasun Batzorde Orokorraren ezohiko bilerak antolatu ahal izango dira, edozein aldek hala eskatuz gero.

8. DIAGNOSTIKORA GERTURATZEA

CAFen Beasaingo, Irungo eta Madrilgo egoitzen alderdi kualitatibo eta kuantitatiboen diagnostikoa egin ondoren, txosten honetan jasotzen dira ateratako ondorioak.

Ezaugarri orokorrak:

Enpresaren **ezaugarri orokorrei** dagokienez, aipatu behar da langileak nagusiki gizonezkoak direla. Alde horretatik, **2020ko abenduaren 31n**, **BIMeko langile** gehienak **gizonezkoak** ziren; 2.799 gizon eta 474 emakume, hau da langile guztien **% 86** eta % 14, hurrenez hurren. **Beasaingo** egoitzari dagokionez, egun horretan, 2.316 langile ziren **gizonezkoak**, hau da, % 84, eta 433 **emakumezkoak** (% 16). Irungo egoitzan, 2020ko abenduaren 31n, **284 gizon** zeuden eta **17 emakume**, beraz, langileen gehiengoa hemen ere gizonezkoak ziren, % 94. Madrilgo lantokiko langile guztien artean % 89 gizonak dira (199) eta % 11

emakumeak (24). Aurrekoak agerian uzten du langileria maskulinizatua dagoela bai orokorrean, bai lantoki bakoitzean. Alde horretatik, kontuan izan behar da enpresaren hiru egoitzak fabrikaziorako eta mantentze-lanetarako lantokiak direla, eta eskulan zuzena dela nagusi. Arlo hori erabat maskulinoa izan da historikoki. Halaber, garrantzitsua da aipatzea emakumea enpresa-munduan beranduago sartu zela gizona baino, eta Lanbide Heziketako ziklo industrialetan emakume ikasleen kopurua oso baxua dela gizonekin alderatuta, batez ere, kontuan izanik **eskulanean** aritzen direla langileen % 55 eta horien artean % 3 soilik direla emakumeak. **Egiturari** dagokionez, egoera honelakoa da: % 29 emakumeak, eta % 71 gizonak. Zehazki, enplegatuen kolektiboan, egoera honelakoa da: % 58 emakumeak, eta % 42 gizonak. Azkenik, tituludunen artean, emakumeak % 30 dira eta gizonak % 70.

- **Loturari** dagokionez, nabarmendu behar da 2018, 2019 eta 2020ko ekitaldietan BIMeko langile guztiak Enpresarekin izan duten lotura soldatako lan-kontratua izan dela, hortaz, kasu guztien laneko erlazioa **lan-erlazio** arrunta izan da. Beraz, bi alderdi horiei dagokienez, ez dago alde esanguratsurik sexuen artean.

- CAFeko **kontratazioari** dagokionez, Diagnostikoaren datuetan ikus daitekeen moduan, 2020an BIMeko plantillaren % 93,95 finkoa da. BIMen dauden emakume guztien artean, % 7,23 alde baterako langileak dira eta Gizonen artean % 6,14koa da aldi baterako langileen ehunekoa. Emakumeen artean behin-behinekotasuna altuagoa dela ikusten da, nahiz eta ia ez den hautematen. Datu horiek ia berberak dira Beasaingo lantokian: behin-behinekotasuna % 6,93koa da emakumeen artean eta % 6,43koa gizonen artean. Irungo egoitzan, emakumeen artean behin-behinekotasuna % 17,65ekoa da eta gizonen artean, % 4,58koa. Halaber, Madrilgo lantokiko datuek erakusten dute behin-behinekotasuna % 4,17koa dela emakumeen artean eta % 1,01eko gizonen artean. Langileak finko egiteko garaian erabilitako irizpidea enpresan duten antzinatasuna izaten da, beraz, CAF sexuaren arabera bereizketarik ahalbidetzen ez duen irizpidea erabiltzen ari da.

- **CAF BIMeko** langile gehienak **30-45 adin-tartean** zeuden 2020ko abenduaren 31n. Adin-tarteei erreparatzen badiegu, ikusten dugu emakumeen ehunekoa altuagoa dela adin-tarterik gazteenetan (10-29 urte eta 20-45 urte) adin-tarte zaharragoekin alderatuta (46-55 urte eta 56-63 urte), baina kasu guztietan % 30 baino gutxiago dira. Horrek adierazi dezake emakumeak lan-merkatuta sartzen ari

direla eta ZUL lanbideetan parte-hartze handiagoa dutela. Joera hori Irungo eta Beasaingo egoitzetan ikusten da.

- **Zerbitzuak eskaintzeko modalitatea** aztertuz gero, ikusten da 2018 eta 2019 urteetan BIMeko langileek aurrez aurre soilik eskaini dituztela zerbitzuak, eta sexuaren arabera ez dela alderik izan. 2020ko ekitaldian, Covidaren ondorioz, BIMeko langileen % 63,85ek aurrez aurreko zerbitzuak eskaini ditu eta % 36,15 modalitate mistoan aritu da. Modalitate misto horretan, emakumeak kolektibo osoaren % 31 dira eta gizonak % 69. Aldiz, aurrez aurreko modalitatean, emakumeak % 5 dira eta gizonak % 95. Modalitate presentzialean, emakumeen ordezkaritza txikiagoa da; izan ere, modalitate horretan dagoen kolektiboa da produkzioari zuzenean lotutako zerbitzuak eskaintzen dituena, eta zuzeneko laneskua egiten duten langileena. Emakumeen kolektiboa egiturako sailetan dago gehienbat, ekoizpenarekin lotuta ez dauden sailetan, horregatik da modalitate mistoan aritu diren emakumeen ehunekoa altuagoa.

- **Langileen lanaldiaren araberako banaketaren** azterketak erakusten du BIMeko langileen % 91,11k lanaldi zatituan jardun duela 2020an (goiz eta arratsaldez), eta % 8,89 txandaka aritu dela. Txandaka lan egiten duten langile guztien artean % 0,69 dira emakumeak eta % 91,31 gizonak. Desoreka horren oinarria da ZUL kolektiboan emakumeek ordezkaritza txikia dutela, eta kolektibo hori dela batik bat zerbitzuak txandaka eskaini ditzakeena.

- **Antzinatasunaren araberako banaketari** dagokionez, 2020an, BIMek langileak honela zeuden banatuta: 6 urtetik gorako antzinatasuna zuten pertsonen artean, gizonen kopurua (% 91,07) emakumeena baino askoz ere altuagoa da (% 8,93). Alabaina, alde hori nabarmen murrizten da antzinatasun gutxiago duten langileen kolektiboan (urtebete edo gutxiago), emakumeen ehunekoa % 33,49koa baita,

- **Plantillaren banaketa sailen arabera** aztertuta, ikus dezakegu langile teknikoak eta administrazioko langileak dituzten sailetan emakumeen ehunekoak altuagoak direla eta parekidetasunekoak edo parekidetasunetik gertukoak: Garapen Korporatiboa, Trenen Segurtasuna eta Giza Baliabideak eta abar. Hala ere, zuzeneko laneskuarekin zuzenean lotutako Dibisioetan daude emakumezko gutxien:

- BIMeko langileen **prestakuntza mailari** buruzko azterketak erakusten du 2020ko abenduaren 31n genero maskulinoak presentzia handiagoa zuela prestakuntzaren

oinarrizko mailetan (ikasketarik gabe/lehen mailako ikasketak/bigarren mailako ikasketak); zehazki gizonen presentzia % 90-95 ingurukoa da eta emakumeena % 8-7 ingurukoa. Alabaina, unibertsitate mailetan eta graduondokoetan, emakumeak % 32,68 dira eta gizonezkoak % 67,32.

- BIMeko **Langileen Legezko Ordezkaritzatik** eratorritako datuek erakusten dute genero maskulinoa nagusi dela nabarmen. Hala, 2018ko sindikatu-hauteskundeen ondoren eratu ziren Enpresa Batzordeetatik, BIMeko Langileen Legezko ordezkaritzan % 96 gizonak dira eta % 4 emakumeak. Nabarmendu behar da kasu hori Beasaingo enpresa Batzordearena dela, eta Irungo eta Madrilgo Batzordean denak gizonezkoak direla.

- 2020an, Enpresaren administrazio-organoa 4 emakumek (% 36) eta 7 gizonek (% 64) osatu dute. Emakumeen presentzia igo egin da aurreko bi ekitaldiekin alderatuta, 3 emakume baitzeuden Administrazio Kontseiluan.

Berdintasunaren azterketa gaika:

Enpresa Hitzarmena:

- Islatuta geratu den moduan, Enpresa **aukera-berdintasunaren eta laneko bizitza eta familiakoa bateratzearen** arloan lanean ari da, norabide horretan urrats garrantzitsuak emanez. Horrekin lotuta, laneko eta familiako kontziliazioa lortu ahal izateko aginduak txertatu dira Enpresa Hitzarmenean.
- Azkenik, Enpresako **egutegiari** eta **lanaldiari** erreferentzia egiten zaie, ez bereizkeria eragin dezakeen tresna gisa, baizik eta laneko eta familiako bizitza bateratzeko eta erantzunkidetasuneko tresna gisa, eta arlo horretan ari da funtzionatzen.

Promozioa:

- Langile eta enplegatuentzako promozio-sistema Enpresaren eta langileen ordezkaritzaren artean adostu zen eta batzarrean onartu zuten langile guztiek, beraz, ondoriozta daiteke baliozko sistema dela eta ez duela sexuaren araberako bereizkeria-indiziorik jasotzen. Metodologiari dagokionez, maila-igoerak 2 bidetatik eskuratu ahal izango dira: ebaluazioa eta antzinatasuna.
- Letrara eta tarteko arduradunen postuetara egindako promozioetan ez dago promozio automatikorik, eta gaur egun, ia ez dago emakumerik, emakumeak enpresan berandu sartu zirelako eta, hasiera batean, kategoria horietara iristea urtetako ibilbidea izaten delako, beste gaitasun batzuez gain.

- Tituludunei dagokienez, enpresak tituludunen kolektiboa eta tarteko arduradunak ebaluatzeko eredua du, eta erantzukizun-ardatzen bidez egituratzen da. Hala, gaitasun batzuk zein aurreko aldiaren hasieran ezarritako urteko helburuak ebaluatzen dira.

Komunikazioa:

- Enpresak komunikazio Plana du barneko komunikazioan koherentzia bermatzeko, eta antolaketa maila guztietako pertsonek informazio eguneratua dutela ziurtatzeko.
- Diagnostikotik ateratako informazioan egiaztatu daiteke enpresak aurrerapausoak egin dituela arlo honetan, aukera-berdintasunaren aldeko sentsibilizazio-kanpainak egin dituelako, konnotazio sexistak dituzten irudiak debekatu dituelako, CAFen atariko hasierako webgunea hobetu duelako Berdintasun Planaren dokumentaziorako sarbide zuzena izateko, eta ekoizpen-postuetan dauden emakumeek presentzia gehiago zabaldu duelako enpresak argitaratzen dituen euskarri grafikoetan, besteak beste.
- Era berean, eta modu jarraituan, barne- eta kanpo-komunikazioan erabilitako hizkuntza berrikusi da, berdintasunezko irizpideak betez.

Aukeraketa:

- Hautaketa-prozesuei dagokienez, bai errekrutatze-prozeduretan, bai aukeraketa-prozesuetan, bereizkeriazkoak ez diren irizpideak mantentzen direla ondoriozta daiteke.
- Lehenik eta behin, errekrutatzea irekita egiten da eta barneko zein kanpoko pertsona guztiei zabaltzeko arreta izaten da, sexua aintzat hartu gabe. Enpresa barnean, barneko lanpostuak argitaratzeko prozesua ezarri da, intraneta, Taldearen mugikorrerako aplikazioa eta giza baliabideetako barneko aplikazioa erabiliz. Kanpora begira, enplegu-atarietako iragarkiez gain, egunkarietan iragartzen da, Linkedineko profesionalen sarean, prestakuntza-zentroetako eta unibertsitateetako lan-poltsetan, etab.
- Bigarrenik, aukeraketarako eskakizunak objektiboak dira, edozein bereizkeria-egoera izatea eragotziz. Azkenik, nabarmendu behar da hautaketa-prozesuko elkarrizketaren fasean, gaitasun teknikoei, gaitasun generikoei eta pertsonarekin lotutako egoerei egiten zaiela erreferentzia, lanpostuarekin lotu gabeko egoerak kontuan izan gabe.

Prestakuntza:

- Beasaingo CAFeko prestakuntza bi urteko indarraldia duen Prestakuntza Planean jasota dago Prestakuntzako ekintza guztien helburua sail edo dibisio jakin batean egon daitezkeen behar teknikoei eta praktikoei erantzuna ematea da ezarritako helburuak erdietsi ahal izateko. Helburuak irizpide tekniko eta objektiboen bidez ezartzen dira eta irizpide horietan ez da inor kanpoan uzten sexu-arrazoiengatik eta ez da irizpide baztertzailerik ere sartzen.
- Sexu bakoitzari emandako prestakuntzaren datuek bertako egituraren eta zuzeneko laneskuaren araberako Enpresaren errealitatea erakusten dute beste behin.

Lan-arriskuak eta laneko osasuna:

- Haurdun edo edoskitze-aldian dauden edo muga psikofisikoak dituzten langile sentsibleei buruzko neurriei dagokienez, CAFen pertsona horiek egokitzeko jarduera-prozedura bat dago, beraz, atal hori Laneko Osasun eta Laneko Arriskuen Prebentzioaren arloko enpresaren politikan jasota dago.
- Azpiegiturei dagokienez, kasu gehienetan, enpresa egokituta dago zerbitzu gehienetan gizonek nahiz emakumeek erabil ditzaten.
- Laneko arropari dagokionez, gaur egun indarrean den laneko arroparen esleipen, ordezkatze, mantentze eta garbitzeko sistemaren bidez, pertsona bakoitzaren gorputzeko baldintzetara egokitzen da.

Sexu-jazarpenaren eta sexu-arrazoiek eragindako jazarpenaren prebentzioa:

- Sexu-jazarpenaren eta sexu-arrazoiek eragindako jazarpenaren prebentzioari dagokion puntuan aipatu den moduan, Enpresak jarduera-protokolo bat du kasu horietarako: Hautemandako kasuei dagokienez, Irungo lantokian emakume batek jazarpen-kasua aktibatu zuela egiaztatu da.

Ordainsarien auditoretza

Tituludun kolektiboarentzako ordainsari-auditoretzaren garapenean berdintasunaren arloko erregulazioan jasotako baldintzak betetzeko, lanpostuak baloratzeko metodologia bat hartu da erreferentziatzat, egokitasun-, osotasun- eta objektibotasun-irizpideekin bat datorrena. Metodologia estandar hori arlo honetan espezializatutako aholkularitza-enpresa batek garatu du eta hainbat erakundetan aplikatu da.

Metodologia hori aplikatzeak aukera eman du kolektiboa bi multzotan egituratzeko, 5 balorazio-faktore hauetan: ezagutza, arazoak konpontzea eta berrikuntza, interakzioa, inpaktua eta erantzukizuna.

Metodologia aplikatzeko kontuan hartu dira tituludunen kolektibo osoaren lanpostu guztien erantzukizunak eta eskakizunak.

Metodologia horren arabera, lehenengo kolektiboa ardura teknikoak dituzten pertsonen osatzen dute, baina horiek ez dute ardurarik pertsona-taldeengan eta proiektu/programengan. Bigarren kolektiboak erantzukizunak ditu pertsona-taldeengan eta proiektu/programengan.

Langileen eta enplegatuen kolektiboarentzat, hitzarmen kolektiboan ezarrita dagoen kategoria profesionalen sisteman multzokatutakoak hartu dira kontuan.

Ariketa hori egin ostean, ez da desbideratze esanguratsurik hauteman (ikusi erantsitako taula) eta, beraz, ez da jarduteko planik ezarri gai horren gainean.

KOLEKTIBOA	Batez bestekoa	Mediana
	Arrakala	Arrakala
Arduradun tituludunak	% 13,60	% 6,80
Tituludun teknikoak	% 3,50	% 0,00
Erdi mailako arduradunak	% 4,80	% 7,40
Beste langileak	% 2,50	% 4,80
Langileak	- % 0,40	% 2,00

Soldata arrakala kalkulatzeko formula hau aplikatu da: (Gizonen batez besteko ordainsaria edo mediana - Emakumeen batez besteko ordainsaria edo mediana) / Gizonen batez besteko ordainsaria edo mediana

Arrakala kalkulatzeko soldataren kontzeptuen barruan sartzen dira generoagatik desberdintasunak sor ditzaketenak. Hitzarmena arautzen dituen gainerako soldataren osagarriek (antzinatasuna, gaueko txanda, txanda, tailer beroak...) eta soldataz kanpokoek Geroari egindako ekarpenak, jantokia erabiltzea, autobus-zerbitzua...) ez dute generoaren araberako desberdintasunik sortzen.

Atal horri dagokionez, 2021eko abenduaren 22an entregatu zen emakumeen eta gizonen aukera-berdintasunari buruzko Diagnostikoari atxiki zitzaion 3. Eranskina, 2020ko BIMeko Soldaten Erregistroarekin.

9. BERDINTASUN PLANAREN ARDATZAK

Beasaingo CAFeko emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana hiru jarduera-ardatzen inguruan egituratu da:

Ardatz horietako bakoitzak bere jarduera esparruak ditu zehaztuta. Aldi berean, jarduera esparru bakoitzak ekintza-lerro estrategikoak ditu ezarrita.

Ekintza-lerro bakoitza ekintza zehatzen eta horiek bideratzeko daten arabera hedatu da. Horrek berdintasun-planaren ebaluazioa eta jarraipena egitea ahalbidetuko digu.

Gainera, Plana indarrean egongo den urteetan ekintza-ildo bakoitzerako lortu beharreko helburuak markatu ditugu, eta horrek lorpenak neurtzeko eta datuekin kudeatzeko aukera emango digu.

1. ARDATZA*. Estrategia*

Funtsezkoa da Zuzendaritzaren konpromisoa, baliabideak esleitzea, Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa egitea eta erakundearen estrategietan barneratzea. Berdintasun Planaren hedapena Enpresaren kudeaketa orokorrean modu integralean egiteko modurik eragingarriena da.

EJE 2. *Pertsonen kudeaketa*

Bigarren jarduera-ardatz hau giza baliabideen kudeaketaren inguruan egituratuta dago. Erakundeko gizon eta emakumeentzako aukera- eta tratu-berdintasuna bermatzea eta bertako pertsona guztientzat baldintza berdinekin garapen profesionala eta pertsonala lortzeko aldeko ingurunea sortzea du xede.

EJE 3. *Intereseko taldeak – Erantzukizun soziala*

Enpresako interes-taldeak sentsibilizatzeko baliagarriak diren berdintasuneko balioak beste erakunde batzuetan eta, oro har, gizartean sustatzeko eta hedatzeko neurriak jasotzen ditu.

10. HELBURU ESPEZIFIKOAK

10.1. *Ardatza. Estrategiak*

ÁREA 1. ZUZENDARITZAK BERDINTASUNAREKIKO DUEN KONPROMISOA

- Enpresak berdintasunarekin lotuta duen konpromisoa prestatzea eta hedatzea, eta kanpo eta barne mailan zabaltzea.
- Plana lortzeko beharrezkoak diren materialak eta giza baliabideak esleitzea.

ÁREA 2. BERDINTASUN PLANAREN KUDEAKETA

- Berdintasun planaren jarraipena eta ebaluazioa egitea, Zentroko Berdintasun Planaren 4 bilerarekin gutxienez urtean eta Berdintasun Batzorde Orokorraren 2 bilerarekin.
- Hainbat urtetarako Berdintasun Planeko helburuen gutxienez % 75 betetzea lortzea.
- Diagnostikoaren datuak eguneratzea eta 2026/2029ko V. Berdintasun Plana prestatzea.

10.2. *Berdintasun ardatza Pertsonen Kudeaketan*

ÁREA 3. LANGILEEN AUKERAKETA

- Uneoro, enpleguko sarbidean tratu- eta aukera-berdintasuneko printzipioa bermatzea. Horrekin lotuta, azken enpresa-hitzarmenetan bildutakoa oinarritzat hartuta, emakumezkoen enplegura sarbidea izatea errazteko asmoa berretsi nahi da.
- Lan-eskaintzek postuaren ezaugarri objektiboak eta haren eskakizunak bilduko dituzte, lanpostu bakoitzaren inguruko informazio zehatzarekin. Horretarako, hizkera inklusiboa erabiltzen saiatu beharko dute.
- Produkzioari lotutako lanpostuen inguruko ikasketak egiten dituzten emakumeen kopurua aztertuko da, eta lortutako emaitzen arabera, ikasketa mota horietara emakumeak sar daitezen sustatzeko kanpainaren bat egiteko beharra baloratuko da.
- Emakumeek praktikak CAFen egiteko garaian lehentasuna izan dezaten heziketa-zentroekin harremanetan jarriko dira.
- Hautaketa-prozesuak aurretik zehaztutako gaitasun pertsonalak eta profesionalak kontuan hartuta egingo dira, eduki diskriminatzaile edo sexistarik gabe.

- Urte bakoitzaren amaieran, Zentroko Berdintasun Batzordeak (Enpresa Batzordeko bi pertsonak eta Enpresako beste batek ordezkatuta) urte hartan kontratatutako emakumeren batekin bilera egiteko aukera izango du hautaketa-prozesuaren inguruko iritzia ezagutzeko Aukera Berdintasunari dagokionez.

- Enpresak prestakuntza emango die modu espezifikoan genero-berdintasunaren arloan Giza Baliabideetako Saileko aukeraketa-arloko langileei eta Zentroko Berdintasun Batzordeko kideei. Era berean, eta ekintza horren baitan, hautaketa-prozesuak berrikusiko dituzte aukera-berdintasuna kontuan hartuta.

- Printzipio hori betetzeko, kontratazioak pertsona bakoitzak lanpostu horrekin lotuta duen gaitasunaren eta egokitzapenaren arabera egingo dira emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasuna kontuan izanda.

- Prozesua generoaren ikuspegiarekin zehaztea eta adierazleak ezartzea eta haiei jarraipena egitea, prozesuaren gardentasuna eta objektibotasuna bermatu ahal izateko.

- Enpresara sartzen diren unean, pertsona guztiei ematea honako hauen inguruko informazioa: berdintasunarekiko konpromisoa, berdintasun-plana eta egindako jarduerak (jazarpen-protokoloa eta abar).

ÁREA 4. LANGILEEN ETENGABEKO PRESTAKUNTZA

- Taldeen kudeaketa tratu- eta aukera-berdintasuneko eta ez-bereizkeriazko printzipioetan trebatutako pertsonek egitea bermatuko da.

- Plantilla sentsibilizatuko da, laneko harremanen testuinguruan berdintasuneko kultura egonkor eta fidagarria ekarriko duen kudeaketarako metodo eta jarrera sustatuta.

- Prestakuntzarako sarbidea eta enpresan emandako prestakuntza-ikastaroetako diskriminaziorik eza bermatuko dira.

- Prestakuntzako ikastaroak jasotzeko irizpideak teknikoak eta objektiboak izango dira; ezingo dute inor baztertu sexua dela eta, eta ez dute irizpide diskriminatzailerik izango.

- Seme-alabak edo senideak zaintzeagatik eszedentziak dituzten langileei prestakuntzako ikastaroen komunikazioa emango zaiela bermatu beharko da. Pertsona horiei beren sailari, sekzioari edo arloari buruzko ikastaroak daudela jakinarazi beharko zaie.

- Langileek prestakuntza-ikastaroetan duten partaidetzaren inguruko jarraipena egingo dute eskainitako prestakuntza-orduen ehuneko bananduak lortu eta, horien bidez, emakumezkoen eta gizonezkoen prestakuntza-prozesuetako partaidetza maila baloratu ahal izateko.

- Berdintasun arloko prestakuntza emango zaie saileko edo arloko arduradunei eta, horren arabera, programa Berdintasun Batzorde Orokorrean adostuko da.

- Prestakuntza-prozesuaren birdiseinua generoaren ikuspegiarekin, eta adierazleak zehaztea eta horien jarraipena egitea, sexuen arabera banakatuta.

- Prestakuntza-prozesuak pertsona guztiei sarbidea izatea bermatzea, honako hauei barne: zaintzagatiko eszedentziak, aitatasuneko eta amatasuneko baimenak eta/edo lanaldi-murrizketak dituztenak barne.

- CAFeko langileak genero arloko berdintasunaren inguruan sentsibilizatzea eta trebatzea, honako helburu hauekin:

    - Langile guztientzat berdintasunean oinarritutako antolaketa-kultura proaktiboa sortzea, erakundearen konpromisoekin bat datozen jokabideak, ohiturak eta laneko estiloak (oinarrizko prestakuntza-ekintza) bultzatuta.

    - Berdintasun Planeko ekintzak modu eragingarrian ezartzen direla bermatzea (prestakuntza-plan espezifikoa).

ÁREA 5. SUSTAPEN ETA GARAPEN PROFESIONALA

- Langileen, enplegatuen eta tituludunen kolektiboen promozio profesionala Enpresa Batzordearekin adostutako sistemaren bidez egingo da eta pertsonen merezimenduak eta gaitasuna kontuan hartuta egingo da eta sexuaren araberako diskriminaziorik ez egitea bermatu beharko da. Hala, emakumeen eta gizonen garapen profesionalean tratu- eta aukera-berdintasuna bermatuko da.

- Promozioaren sistemaren jarraipena egingo da langileen eta enplegatuen kolektiborako.

ÁREA 6. LAN BALDINTZAK

- Enpresako ordainsari-sisteman eta -politikan, eta soldaten erregistroa prestatzeko garaian berdintasun-irizpideak aplikatzen direla bermatzea.

ÁREA 7. KONTZILIAZIOA

- Kontziliazio-neurrien diseinua, jarraipena eta ebaluazioa.

- Ahal den neurrian, laneko ingurune eta baldintza mesedegarriak sortzeko konpromisoarekin lan egingo dugu lana eta familiako bizitza bateratzea erraztuz, laneko erantzukizunetan eraginik izan gabe.

- Langileen artean aplikatzen diren bateratze-neurrien inguruko jarraipena egingo da sexuaren arabera banakatuta.

- Emaitzetara eta denbora aprobetxatzera bideratutako kulturan aurrera egingo dugu (minutu bakoitza garrantzitsua da), erakundeko pertsonei tresna erabilgarri eta errazak eskainiz, denbora hobeto aprobetxatzeko eta norbere produktibitatea hobetzeko, eta horrek laneko eta familiako bizitza bateratzeari dagokionez hobekuntzak ekarriko ditu.

- Lanaldi-murrizketa edo familiako bateratzea erraztea helburu duen beste neurriren bat duten pertsonen kasuan, kausa horrek eragindako diskriminaziorik ez gertatzea bermatuko da.

ÁREA 8. BARNE KOMUNIKAZIOA / PARTAIDETZA

- Erabilitako barne-komunikazioko foroen egituraketa / eguneraketa, berdintasun-plana eta bideratutako jarduera esanguratsuenak hedatu ahal izateko.

- Langileen % 100i eta kontratazio berriei ematea lortutako emaitza nagusien eta berdintasun-planaren inguruko informazioa. Berdintasun arloko kexei eta iradokizunei arreta emateko eta parte hartu ahal izateko sistema diseinatzea.

- Langileek berdintasunaren kudeaketarekin lotuta duten asebetetzea neurtzea egokia denean hobekuntzak ezarri ahal izateko.

- Berdintasun Plana bultzatuko da barneko komunikabide ugarien bidez (Intranet, iragarki-oholak eta abar).

- Hizkera ez-sexista erabiltzea bultzatuko da, eta gizon eta emakumeen arteko berdintasuna errespetatuko eta bultzatuko duen barneko zein kanpoko komunikazioa ahalbidetuko da. Helburu horrekin, Berdintasunezko Komunikazio Eskuliburua hedatuko dute Enpresa osoan erabiltzeko jarraibide bihur dadin.

- Idatzizko zein ahozko komunikazioan gizonak eta emakumeak ordezka daitezen lan egingo dute. Horretarako, irudi estereotipaturik ez duen komunikazioa garatu beharko da. Horrekin lotuta, kutsu sexista duten irudiak debekatuta egongo dira.

- Lehendik dagoen barneko eta kanpoko komunikazioan genero mailako hizkeraren inguruko berrikusketa egin beharko da (lan-eskaintzak, komunikaziorako bideak, Intranet, webgune korporatiboa, memoria eta abar) puntu honetan aipatutako alderdiak zuzendu ahal izateko.

- Posta elektronikoko kontu bat konfiguratuko dute gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasunarekin lotuta langileek egin nahi dituzten ekarpenak jaso ahal izateko.

- Enpresaren irudian eta komunikazioan, genero arloko estereotipoak desagerraraztea, hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexistaren bidez.

ÁREA 9. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA ETA LANEKO OSASUNA

- Generoaren ikuspegia aintzat hartuta, laneko arriskuen prebentzio-politika landu beharko da langileen beharretara egokituta.
- Haurdun edo edoskitzaroan dauden langileen segurtasuna eta osasuna bermatu ahal izateko, lanpostua edo laneko baldintzak egokitzen jarraituko da aurretik Enpresako Medikuntzari jakinarazita eta hark esku hartuta.
- Generoaren ikuspegia txertatzea langileen lan-osasunerako eta segurtasunerako arriskuen aurrean detekzioa eta ebaluazioa egiteko eta neurriak ezartzeko.
- Haurdunaldian eta edoskitze-aldian emakumeen segurtasuna bermatzeko protokoloa eskuragarri izatea eta ezartzea.
- Arrisku psikosozialen ebaluazioak eta hobekuntza-plana egitea genero-ikuspegia kontuan hartuta.

ÁREA 10. SEXU JAZARPENA ETA SEXUAREN ONDORIOZ JASANDAKO JAZARPENA

- Gerta daitezkeen sexu-jazarpeneko eta sexu-arrazoiak eragindako jazarpeneko egoerak prebenitzea, detektatzea eta zuzentza, gerta daitezkeen kasuak bideratuko eta konponduko dituzten tresnak sustatuta (horretarako beharrezko bermeekin). Erabilgarri dagoen protokoloa berrikustea.
- Langileen % 100i hedatzea protokoloa.
- Detektatutako kasuen jarraipena egitea.

ÁREA 11. ANIZTASUNA

- Laneko zentroetan izaera homofoboko jazarpenaren eta bereizkeriaren kontrako protokoloa egiteko lan egingo da.
- Langileen % 100i hedatzea protokoloa.

ÁREA 12. GENERO INDARKERIA

- Genero-indarkeriaren biktima diren erakundeko pertsonen aldeko neurriak zehaztea, eta langileen % 100ri hedatzea.
- Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei babesa emateko erabilgarri dauden erakunde mailako neurrien eta laguntzen berri ematea langileei.

10.3. *Erantzukizun Sozialaren ardatza*

ÁREA 13. KANPO KOMUNIKAZIOA

- Berdintasun arloan Enpresaren irudi korporatiboa, ospea eta prestigioa sendotzea, kanpo-komunikazioko ekintzen bidez.

11. BERDINTASUN PLANA: EGUTEGI URTEKOTUA ETA HELBURUAK

Jarduera arloak	Ekintza-lerroak / Estrategiak	Helburuak Jarraipeneko adierazleak	Hedapena, gauzatze-urteak kontuan hartuta				Arduraduna
			2022	2023	2024	2025	
Ardatza: BERDINTASUNAREN KUDEAKETA ESTRATEGIKOA							
1. Zuzendaritzak berdintasunarekiko duen konpromisoa	Zuzendaritzak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko duen konpromisoa hedatzea langile guztien artean barne mailan Hori guztia lan-harremanen arloko politikan jasota dago eta CAF Taldean da aplikagarria Ikus Erantzukizun Sozial Korporatiboa	▪ Berdintasunarekiko konpromisoa, langileen % 100i hedatutakoa	Berdintasunarekiko konpromisoa, langileen % 100i hedatutakoa				Lorena E.
2. Berdintasun Plana kudeatzea	**2.1.** Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa**.**	▪ Zentroko Berdintasun Batzordeen (EBB) 4 bilera gutxienez urtean. ▪ Berdintasun Batzorde Orokorraren (BBO) 3 bilera gutxienez urtean. ▪ Gutxienez helburuen % 75 beteta. ▪ Ebaluazioko urteko memoria.	Gutxienez urtean 4 bilera EBBn. Gutxienez urtean 2 bilera BBOn. Helburuen % 75 beteta. Ebaluazioko urteko memoria.	Gutxienez urtean 4 bilera EBBn. Gutxienez urtean 2 bilera BBOn. Helburuen % 75 beteta. Ebaluazioko urteko memoria.	Gutxienez urtean 4 bilera EBBn. Gutxienez urtean 2 bilera BBOn. Helburuen % 75 beteta. Ebaluazioko urteko memoria.	Gutxienez urtean 4 bilera EBBn. Gutxienez urtean 2 bilera BBOn. Helburuen % 75 beteta. Ebaluazioko urteko memoria.	Miren E.
	2.2. Hurrengo hainbat urtetarako Berdintasun Planaren prestaketa eta diagnostikoa berrikustea.	▪ Diagnostikoa berrikusita, eta 2026/2029 Berdintasun Plana onartuta.				Diagnostikoa berrikusta. 2026/2029 Berdintasun Plana onartuta	Igor A.
	2.3 Ekintza bakoitzari aurrekontu ekonomikoa ematea**.**	▪ Behar duten ekintzei aurrekontua ematea	Aurrekontu-zuzkidura eginda	Aurrekontu-zuzkidura eginda	Aurrekontu-zuzkidura eginda	Aurrekontu-zuzkidura eginda	Lorena E.

Jarduera arloak	Ekintza-lerroak / Estrategiak	Helburuak Jarraipeneko adierazleak	Hedapena, gauzatze-urteak kontuan hartuta				Arduraduna
			2022	2023	2024	2025	
Ardatza: PERTSONEN KUDEAKETA							
3. Langileen aukeraketa	**3.1.** Hautaketa-prozesuaren definizio dokumentatua, genero-ikuspegiarekin, prozesuaren gardentasuna eta objektibotasuna bermatzeko.	▪ Generoaren ikuspegia zehaztuta duen hautaketa-prozesua. ▪ Langileen hautaketan lan egiten duten langileen % 100i hedatuta. ▪ Postuen eskaintza inklusiboak.	Genero-ikuspegia duen hautaketa-prozesua eta hedapena Postuen eskaintza inklusiboak (egiaztatu)	% 100ean postuen eskaintza inklusiboak.	% 100ean postuen eskaintza inklusiboak.	% 100ean postuen eskaintza inklusiboak.	Lorena E.
	3.2. Genero-berdintasuneko prestakuntza hautaketa-prozesuetan lan egiten duten langileen % 100i.	▪ Hautaketan lan egiten duten langileen % 100ek jaso du genero-ikuspegia aintzat hartzen duen pertsonen kudeaketa arloko prestakuntza		Hautaketan lan egiten duten langileen % 50ek jaso du prestakuntza	Hautaketan lan egiten duten langileen % 100ek jaso du prestakuntza		Lorena E. E.
	3.3. Jasotako hautagaitzak oinarritzat hartuta, hautaketa-prozesuko adierazleak sexuaren arabera banakatuta jasotzea eta horiek zehaztea postu estrategikoetarako eta taktikoetarako.	▪ Emaitzak banakatuta aztertzea (%E/%G) jasotako hautagaitzak aintzat hartuta (kolektibo bakoitzeko bana)	Emaitzak, azterketako adierazleak eta hobekuntza	Emaitzak, azterketako adierazleak eta hobekuntza	Emaitzak, azterketako adierazleak eta hobekuntza	Emaitzak, azterketako adierazleak eta hobekuntza	Igor A.
	3.4. Enpresara sartzen diren unean, pertsona guztiei ematea honako hauen inguruko informazioa: berdintasun-plana, berdintasunarekiko konpromisoa eta jazarpen-protokoloa.	▪ Harrerarako eskuliburuaren birdiseinua Harrera – Plana ▪ Sartu berriak diren langileen % 100ek jaso du informazioa	Harrera Eskuliburuaren azterketa	Harrera Eskuliburuaren birdiseinua. Langile berrien % 100ek jaso du informazioa.	Langile berrien % 100ek jaso du informazioa.	Langile berrien % 100ek jaso du informazioa.	Lorena E.

Jarduera arloak	Ekintza-lerroak / Estrategiak	Helburuak Jarraipeneko adierazleak	Hedapena, gauzatze-urteak kontuan hartuta				Arduraduna
			2022	2023	2024	2025	
3. Langileen aukeraketa	**3.5.** Prestakuntza-zentroei berdintasunarekiko konpromisoaren eta enpresan praktikak egiteko garaian (ordezkaritza txikiena duten postuetan) emakumeak hautatzeari lehentasuna ematearen inguruko informazioa ematea.	▪ Langileen postuetan enpresan praktikak egiteko garaian emakumeek lehentasuna dutela dioen eta enpresak berdintasunarekiko duen konpromisoaren inguruko informazioa ematea prestakuntza-zentroei ▪ Praktikak egitera datozen emakumeei jarraipena egitea.	Berdintasunarekiko konpromisoaren inguruko informazioa prestakuntza-zentroei Praktikak egiten ari den emakume kopurua	Berdintasunarekiko konpromisoaren inguruko informazioa prestakuntza-zentroei Praktikak egiten ari den emakume kopurua	Berdintasunarekiko konpromisoaren inguruko informazioa prestakuntza-zentroei Praktikak egiten ari den emakume kopurua	Berdintasunarekiko konpromisoaren inguruko informazioa prestakuntza-zentroei Praktikak egiten ari den emakume kopurua	Igor A.
	3.6. Elkarlana inguruko lanbide-heziketako zentroekin, egiten dituzten orientazio-kanpainetan parte hartzeko eta emakumeak ikasketa horiek aukeratzera bultzatzeko	▪ CAFen orientazio profesionaleko eta enpleguen kanpaina prestatzea	Ikasturteko kanpainan parte hartzea	Ikasturteko kanpainan parte hartzea	Ikasturteko kanpainan parte hartzea	Ikasturteko kanpainan parte hartzea	Igor A.
	3.7. Postu/funtzio eta erantzukizun mailak kontuan hartuta, langileen bilakaera-adierazleak (E/G) aztertzea.	▪ Langileen bilakaera-adierazleak aztertzea		Emaitzen adierazleak ateratzea eta aztertzea (E/G orokorra eta postuen araberakoa)	Emaitzen adierazleak ateratzea eta aztertzea (E/G orokorra eta postuen araberakoa)		Igor A.

Jarduera arloak	Ekintza-lerroak / Estrategiak	Helburuak Jarraipeneko adierazleak	Hedapena, gauzatze-urteak kontuan hartuta				Arduraduna
			2022	2023	2024	2025	
4. Barne-prestakuntza	**4.1.** Prestakuntza-prozesua genero-ikuspegiarekin berrikustea, prestakuntza-prozesuak pertsona guztiek sarbidea izatea ahalbidetzen duela bermatzeko	▪ Prestakuntzaren kudeaketa-prozesua generoaren ikuspegia prestatuta eta hedatuta izanda (eszedentzian dauden langileak, lanaldi-murrizketak, prestakuntza-ordutegiak eta abar)		Genero-ikuspegia eta hedapenekoa dituen prestakuntza-prozesua	Jarraipena	Jarraipena	Lorena E.
	4.2. Prestakuntza-prozesuaren adierazleak sexuaren arabera bereizita ezartzea eta horien jarraipena egitea prozesuaren gardentasuna eta objektibotasuna bermatzeko	▪ Prestakuntza jasotzen dutenen emaitzak modu banakatuan (%E/%G) aztertzea ▪ Pertsonen prestakuntzako orduen batez bestekoa urteko: E/G (antzeko emaitzak)	Emaitzak, azterketako adierazleak eta hobekuntza	Emaitzak, azterketako adierazleak eta hobekuntza	Emaitzak, azterketako adierazleak eta hobekuntza	Emaitzak, azterketako adierazleak eta hobekuntza	Igor A.
	4.3. Berdintasun arloko prestakuntza/sentsibilizazioa Langileei zuzendutakoa, Berdintasun Planeko ekintzak ezartzeko	▪ Berdintasun arloko sentsibilizazioa gutxienez langileen % 75i (oinarrizko prestakuntza-ekintza) ▪ Pertsonekin lotutako erantzukizunak dituzten langileentzako prestakuntza-plan espezifikoa. Langileen % 100 trebatuta.	Prestakuntza-ekintza berdintasun arloko oinarrizko sentsibilizazioa	▪ Prestakuntza-ekintza oinarrizko prestakuntza-ekintza langileen % 50i eman zaie gutxienez ▪ % 100 eginda Prestakuntza-plan espezifikoa	▪ Oinarrizko prestakuntza-ekintza langileen % 100i eman zaie ▪ % 100 eginda Prestakuntza-plan espezifikoa		Lorena E.
	4.4 Prestakuntza espezifikoa Zentroko Berdintasun Batzordeak osatzen dituzten Enpresa Batzordeko kideentzat.	▪ Prestakuntza-plan espezifikoa Berdintasun Batzordeko kide diren Zentroko Enpresa Batzordeetako kideentzat.	Zentroko Berdintasun Batzordeko kide diren langileen % 100ek jaso du.				Lorena E.

Jarduera arloak	Ekintza-lerroak / Estrategiak	Helburuak Jarraipeneko adierazleak	Hedapena, gauzatze-urteak kontuan hartuta				Arduraduna
			2022	2023	2024	2025	
5. Promozioa	**5.1.** Aukera-berdintasuna eskaintzea promozio eta garapen PROFESIONALEAN	▪ Pertsonen kudeaketa-prozesuan genero-ikuspegia kontuan hartuta promozio-irizpideak barneratzea ▪ Langileen eta enplegatuen adierazle banakatuak (E/G)	Promozio-prozesuaren azterketa			Promozio-prozesuaren azterketa	Igor A.
6. Laneko baldintzak	**6.1.** Enpresako ordainsari-sisteman eta -politikan berdintasun-irizpideak aplikatzen direla bermatzea.	▪ Soldata-erregistroa: talde eta kategoria profesionalen araberako soldata-erregistroa egitea	Soldata-erregistroa prestatzea	Soldata-erregistroa prestatzea	Soldata-erregistroa prestatzea	Soldata-erregistroa prestatzea	Miren E.
7. Kontziliazioa	**7.1**. Kontziliazio-neurriak zehaztea.	▪ Kontziliazio-neurriak zehaztea ▪ Eragingarritasuna eta inpaktua ikusteko neurri ugari aukeratzen dituzten pertsonen jarraipena egitea.		Ezarritako kontziliazio-neurriak Kontziliazio-neurrien jarraipena	Kontziliazio-neurrien jarraipena	Kontziliazio-neurrien jarraipena	Igor A.
8. Barne-komunikazioa eta parte-hartzea	**8.1.** Berdintasun Planaren eta lortutako emaitza nagusien berri barne mailan ematea.	▪ Erabilitako barne-komunikazioko foroen egituraketa / eguneraketa, berdintasun-plana eta bideratutako jarduera esanguratsuenak hedatu ahal izateko. ▪ Langileen % 100ek jaso du informazioa ▪ Berdintasun Planeko informazioarekin aldatutako harrera-eskuliburua.	Barne-komunikazioko foroak ezarrita Langileen % 100ek jaso du informazioa	Dokumentuen % 100 langileen % 100i hedatuta. Sartu berriak diren langileen % 100ek jaso du informazioa	Dokumentuen % 100 hedatuta Sartu berriak diren langileen % 100ek jaso du informazioa	Dokumentuen % 100 hedatuta Sartu berriak diren langileen % 100ek jaso du informazioa	Lorena E.
	8.2 Berdintasun Plana formatu digitalean argitaratzea (atarian toki irisgarri batean).	▪ Berdintasun Plana formatu digitalean banatzea.		Berdintasun Plana formatu digitalean banatu da.			Miren E.
	8.3 Berdintasun Plana paperean argitaratzea.	▪ Berdintasun Plana paperean banatzea		Berdintasun Plana paperean banatu da.			Miren E.

Jarduera arloak	Ekintza-lerroak / Estrategiak	Helburuak Jarraipeneko adierazleak	Hedapena, gauzatze-urteak kontuan hartuta				Arduraduna
			2022	2023	2024	2025	
8. Barne-komunikazioa eta parte-hartzea	**8.4** Berdintasun Plana modu presentzialean hedatzea, langile guztientzat ezarritako berdintasun arloko prestakuntza-ekintzaren barruan sartuta	Berdintasun Plana langile guztien artean ezagutaraztea	Prestakuntza-ekintza berdintasun arloko oinarrizko sentsibilizazioa	Prestakuntza-ekintza oinarrizko prestakuntza-ekintza langileen % 50i eman zaie gutxienez	Prestakuntza-ekintza oinarrizko prestakuntza-ekintza langileen % 100i eman zaie gutxienez		Lorena E.
	8.4. Barneko irudian eta komunikazioan genero-estereotipoak desagerraraztea	▪ Berdintasunezko komunikazioko eskuliburua berrikustea. ▪ Barneko eta kanpoko komunikazioan inplikatutako langileen % 100i hedatzea ▪ Komunikabideetan, intraneten, webgune korporatiboan, memorian eta abarretan erabilitako hizkuntza eta irudiak berrikustea. ▪ Hizkuntza arloko auditoriak.		Berdintasuneko komunikazioko eskuliburua berrikusita eta hedatuta Komunikabideetan, intraneten, webgune korporatiboan, memorian eta abarretan erabilitako hizkuntza eta irudiak berrikustea		Dokumentu korporatiboen % 100ek berdintasunezko hizkuntza betetzen du Hizkuntza arloko auditoria	Lorena E.
	8.5. Berdintasunarekin lotutako iradokizunei eta kexei arreta emateko eta parte hartzeko gunea diseinatzea	▪ berdintasuna@caf.net kontua berriro konfiguratzea kexei eta iradokizunei arreta emateko. ▪ Langileen % 100en artean hedatzea. ▪ Gehienez 7 laneguneko epean kexei eta iradokizunei arreta ematea.	Posta elektronikoko kontua konfiguratzea kexei eta iradokizunei arreta emateko. Langileen % 100en artean hedatzea.	Guztizkoarekin alderatuta kontuan hartutako iradokizunen % Kexei erantzuteko batez besteko epea, gehienez, 7 egunekoa da Iradokizunen % 100i erantzunda	Guztizkoarekin alderatuta kontuan hartutako iradokizunen % Kexei erantzuteko batez besteko epea, gehienez, 7 egunekoa da Iradokizunen % 100i erantzunda	Guztizkoarekin alderatuta kontuan hartutako iradokizunen % Kexei erantzuteko batez besteko epea, gehienez, 7 egunekoa da Iradokizunen % 100i erantzunda	Lorena E.

Jarduera arloak	Ekintza-lerroak / Estrategiak	Helburuak Jarraipeneko adierazleak	Hedapena, gauzatze-urteak kontuan hartuta				Arduraduna
			2022	2023	2024	2025	
8. Barne-komunikazioa eta parte-hartzea	**8.6** Gune komunetan, berdintasunarekin lotutako bereizgarriak argitaratzea.	▪ Gune komunetan, berdintasunari buruzko bereizgarriak argitaratzea		Argitaratutako bereizgarriak	Argitaratutako bereizgarriak	Argitaratutako bereizgarriak	Igor A.
	8.7. Enpresako berdintasunaren kudeaketarekin lotuta langileek duten asebetetzea neurtzea.	▪ Enpresako berdintasunarekin lotuta langileek duten asebetetzea neurtzeko inkesta diseinatzea eta prestatzea. ▪ Emaitzak sexuaren arabera banakatuta aztertzea		Inkesta diseinatzea. Inkesta egitea eta emaitzak aztertzea. Hobekuntza-plana		Inkesta diseinatzea. Inkesta egitea eta emaitzak aztertzea. Hobekuntza-plana	Igor A.
9. Kanpo-komunikazioa	**9.1** CAFeko azpikontratei berdintasun-planaren berri ematea	▪ Azpikontratei Planaren berri ematea.	Azpikontratek informazioa jasota.	Azpikontratek informazioa jasota.	Azpikontratek informazioa jasota.	Azpikontratek informazioa jasota.	Miren E.
10. Lan-segurtasuna eta -osasuna	**10.1.** Haurdunaldian eta edoskitze-aldian emakumeen segurtasuna bermatzeko protokoloa berrikustea.	▪ Protokoloa prestatuta. Ezarpena eta jarraipena	Protokoloa prestatuta. Ezarpena eta jarraipena	Jarraipena	Jarraipena	Jarraipena	Miren E.
	10.2. Arrisku psikosozialen ebaluazioa eta hobekuntza-plana egitea genero-ikuspegia kontuan hartuta	▪ Arrisku psikosozialen ebaluazioa egindako genero-ikuspegiarekin ▪ Ezarritako hobekuntza-plana			Arrisku psikosozialen ebaluazioa egindako genero-ikuspegiarekin	Ezarritako hobekuntza-plana	Miren E.
	10.3. Arropa korporatiboaren inguruan tailerreko emakumeei inkesta egitea.	▪ Inkesta eginda. Ekintza-plana prestatuta eta ekintzak ezarrita.		Inkesta eginda.	Ekintza-plana prestatuta.	Ekintza-plana ezarrita.	Igor A.

Jarduera arloak	Ekintza-lerroak / Estrategiak	Helburuak Jarraipeneko adierazleak	Hedapena, gauzatze-urteak kontuan hartuta				Arduradun a
			2022	2023	2024	2025	
11. Sexu-jazarpena eta sexuaren ondorioz jasandako jazarpena	**11.1.** Sexu espezifikoaren ondoriozko jazarpeneko eta sexu-jazarpeneko prebentzioko eta tratamenduko protokoloa berrikustea eta ezartzea EMAKUNDEk emandako irizpideen arabera.	▪ Protokoloa berrikusita. ▪ Langileen % 100ek jaso du informazioa ▪ Kasuen jarraipena.		Protokoloa berrikusita Langileen % 100en artean hedatuta	Kasuen jarraipena. Hedatuta (langile berriak)	Jarraipenaren berri eman da (langile berriei)	Miren E.
12. Aniztasuna	**12.1.** Laneko zentroetan izaera homofoboko jazarpenaren eta bereizkeriaren kontrako protokoloa egitea eta langileen % 100en artean hedatzea	▪ Protokoloa prestatuta. ▪ Langileen % 100ek jaso du informazioa		Protokoloa prestatuta. Langileen % 100ek jaso du informazioa	Jarraipena	Jarraipena	Miren E.
13. Genero-indarkeria	**13.1.** Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei babesa emateko erabilgarri dauden erakunde mailako neurrien berri ematea langileei.	▪ Langileen % 100en artean hedatzea erakunde mailako informazioa.		Langileen % 100en artean hedatzea erakunde mailako informazioa.	Langileen % 100en artean hedatzea erakunde mailako informazioa.	Langileen % 100en artean hedatzea erakunde mailako informazioa.	Miren E.
	13.2. Genero-indarkeriaren biktima diren erakundeko pertsonen aldeko neurriak zehaztea, eta langileen % 100i hedatzea.	▪ Neurriak zehaztea (gutxienez, Legean aipatutakoak). ▪ Kontziliazio-planean jasotzea eta langileen % 100i hedatzea.		Neurriak zehaztea (gutxienez, Legean aipatutakoak)eta, egokitzat joz gero, hobekuntzak finkatzea.	Kontziliazio-planean jasotzea eta langileen % 100i hedatzea.	Jarraipena	Miren E.
14. Berdintasun arloko legegintzako aldaketak	**14**. Berdintasun arloko legegintzako aldaketa ugariek eragina izan dezakete egungo Enpresa Hitzarmenean, beraz, Berdintasun Batzorde Orokorrak araudi arloko aldaketa horietara egokitutako neurriak adostu ahal izango ditu, Hitzarmeneko baimenetan ezarritakoa hobetuz. Gainera, Batzordeak berdintasunari lotutako baimenen inguruko interpretazioetan sor litezkeen egoera eta kasuistikak eztabaidatu eta adostu ahal izango ditu.	Berdintasun arloko legegintzako aldaketa ugariek eragina izan dezakete egungo Enpresa Hitzarmenean, beraz, Berdintasun Batzorde Orokorrak araudi arloko aldaketa horietara egokitutako neurriak adostu ahal izango ditu, Hitzarmeneko baimenetan ezarritakoa hobetuz. Gainera, Batzordeak berdintasunari lotutako baimenen inguruko interpretazioetan sor litezkeen egoera eta kasuistikak eztabaidatu eta adostu ahal izango ditu.					Miren E.

12. BERDINTASUN PLANAREN HEDAPENA ETA HARI BURUZKO INFORMAZIOA

Berdintasun Plana abian jartzean, horren berri eman beharko da ohiko bideen bidez, langileek horren inguruko informazioa izan dezaten.

CAFeko gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasunari buruzko egoeraren diagnostikoa langileentzat eskuragarri dago. Horretarako, Berdintasun Batzorde Orokorraren edo Zentroko Berdintasun Batzordeen bidez eskatu beharko dute.

Enpresako ordezkaritzak bermatu beharko du diagnostikoa Zuzendaritzaren, sailetako arduradunen eta arloetako arduradunen artean hedatu dela.