



EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU  
SAILA  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO  
Y EMPLEO

Euskal Lan Agintaritzan erregistratutako  
berdintasun-planen genero-eraginari  
buruzko txostenak

Informes de Impacto de Género de los  
Planes de Igualdad Registrados ante la  
Autoridad Laboral Vasca

Euskadin indarrean dauden  
berdintasun-planen azterketa

Estudio de los planes de igualdad  
vigentes en Euskadi

2024ko otsailak 21

21 de Febrero 2024

<b>SARRERA</b>	<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>
Berdintasunarekiko konpromisoaren jarduera-esparrua	1.1	Marco de actuación del compromiso con la igualdad
Proiektuaren helburuak	1.2	Objetivos del proyecto
Metodologia	1.3	Metodología
<b>EUSKADIN ERREGISTRATUTAKO BERDINTASUN-PLANAK</b>	<b>2.</b>	<b>LOS PLANES DE IGUALDAD REGISTRADOS EN EUSKADI</b>
Erregistratutako berdintasun-planen bilakaera	2.1	Evolución de los planes de igualdad registrados
<b>BERDINTASUNA ENPRESETAN</b>	<b>3.</b>	<b>LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS</b>
Berdintasun-planetan jasotako eremuak	3.1	Ámbitos contemplados en los planes de igualdad
Neurriak eremuka	3.2	Medidas por ámbitos
<b>NEURRIEN ADIBIDEAK</b>	<b>4.</b>	<b>EJEMPLOS DE MEDIDAS</b>
<b>INDAR IDEIAK</b>	<b>5.</b>	<b>IDEAS FUERZA</b>



1.

SARRERA

INTRODUCCIÓN

## 1.1. Berdintasunarekiko konpromisoaren jarduera-esparrua

## 1.1. Marco de actuación del compromiso con la igualdad

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako

*Berdintasun planak dira:*

- *Neurrien multzo ordenatua*
- *Egoeraren diagnostikoa egin ondoren planifikatuak*
- *Enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna lortzea eta sexuagatiko diskriminazioa ezabatzea du helburu*
- *Hainbat gai (sarbidea, lanbide-sailkapena, sustapena eta prestakuntza, ordainsariak, lana, norberaren bizitza eta familia uztartzea, eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa...)*

6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena.

901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituena.

902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzkoa.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

*Los planes de igualdad son:*

- *Conjunto ordenado de medidas*
- *Planificadas después de realizar un diagnóstico de situación*
- *Su objetivo es alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*
- *Diversas materias (acceso, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo...)*

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, regula los planes de igualdad y su registro.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## 1.1. Berdintasunarekiko konpromisoaren jarduera-esparrua

## 1.1. Marco de actuación del compromiso con la igualdad

- Berdintasun-planak **nahitaezkoak dira 50 enplegu edo gehiagoko enpresetan 2022ko martxoaren 7tik.**
- Berdintasun-plan bat negoziatzeko betebeharra ezartzen duen **Hitzarmen Kolektibo** baten eraginpeko 50 langile baino gutxiagoko enpresak ere behartuta daude.
- Aldez aurretik, **diagnostiko negoziatu** bat egingo da, hala badagokio, **langileen legezko ordezkartzearekin.**
- Berdintasun-planak enpresetako berdintasun-planen erregistroan inskribatu behar dira, Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantzza Ministerioako Lan Zuzendaritza Nagusiaren eta Erkidegoetako Lan Agintaritzen (**REGCON**) mendeko lan-hitzarmen eta -akordio kolektiboen erregistroen zati gisa.
  - [Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmenen, Lan Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroa eta Gordailua.](#)
- Berdintasun-plan bat egiten duten enpresek **ordainsari-auditoria** bat egin beharko dute plan horretan.

- Los planes de igualdad son **obligatorios en empresas de 50** o más empleos a **partir del 7 de marzo de 2022.**
- También están obligadas aquellas empresas con menos de 50 empleos afectadas por un **Convenio Colectivo** que establezca la obligación de negociar un plan de igualdad.
- Con carácter previo, se elaborará un **diagnóstico negociado**, en su caso, con la **representación legal de las personas trabajadoras.**
- Los planes de igualdad se deben inscribir en el Registro de planes de igualdad de las empresas, como parte de los Registros de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades (**REGCON**).
  - [Registro y depósito de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, del País Vasco.](#)
- Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una **auditoría retributiva.**

## 1.1. Berdintasunarekiko konpromisoaren jarduera-esparrua

## 1.1. Marco de actuación del compromiso con la igualdad

## Euskadin

- *4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako*: euskal administrazio publikoek emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izateko baldintzak sustatu behar dituzte, bai norberaren edo besteren konturako lana lortzeko baldintzetan, bai lan-baldintzetan, prestakuntzan, sustapenean, ordainketan eta kontratua amaitzerakoan.
- *Emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. Plana*: berdintasunaren arloan euskal botere publikoen jarduera bideratzeko diseinatutako ibilbide-orria da.
- *XII. Legegintzaldirako Gobernu Programak* berdintasun eraginkorra sustatzeko konpromisoa jasotzen du, eta soldata-arrakala murrizteko lan egitearen garrantzia adierazten du.
- *Euskadik 2022-2025eko Soldata Arrakalaren Aurkako Estrategia eta Ekintza Plan Operatibo* bat du, Euskadin soldata-arrakala 2030erako soldata-arrakala txikiena duten Europako bost herrialdeen mailan kokatzea helburu duena.

2025eko SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO EKINTZA-PLANAK  
HITZARMEN KOLEKTIBOETAN GENERO-ERAGINARI BURUZKO  
TXOSTENAK EGITEA AURREIKUSTEN ZUEN  
(4.1.4 EKINTZA).

Gaur egungo lana Euskal Lan Agintaritzan erregistratu eta gordailututako berdintasun-planen azterketan oinarritzen da.

## En Euskadi

- *Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres*: las administraciones públicas vascas han de promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato.
- *VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres*: es la hoja de ruta diseñada para orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad.
- *Programa de Gobierno para la XII Legislatura* incluye el compromiso de impulsar la igualdad efectiva y señala la importancia de trabajar para reducir la brecha salarial.
- *Euskadi cuenta con una Estrategia y un Plan Operativo de Acción Contra la Brecha Salarial, 2022-2025*, que se marca como meta que la brecha salarial en Euskadi se sitúe para el año 2030 al nivel de la de los cinco países europeos con menor brecha salarial.

EL PLAN OPERATIVO DE ACCIÓN CONTRA LA BRECHA  
SALARIAL 2025 CONTEMPLABA LA REALIZACIÓN DE INFORMES  
DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS  
(ACCIÓN 4.1.4).

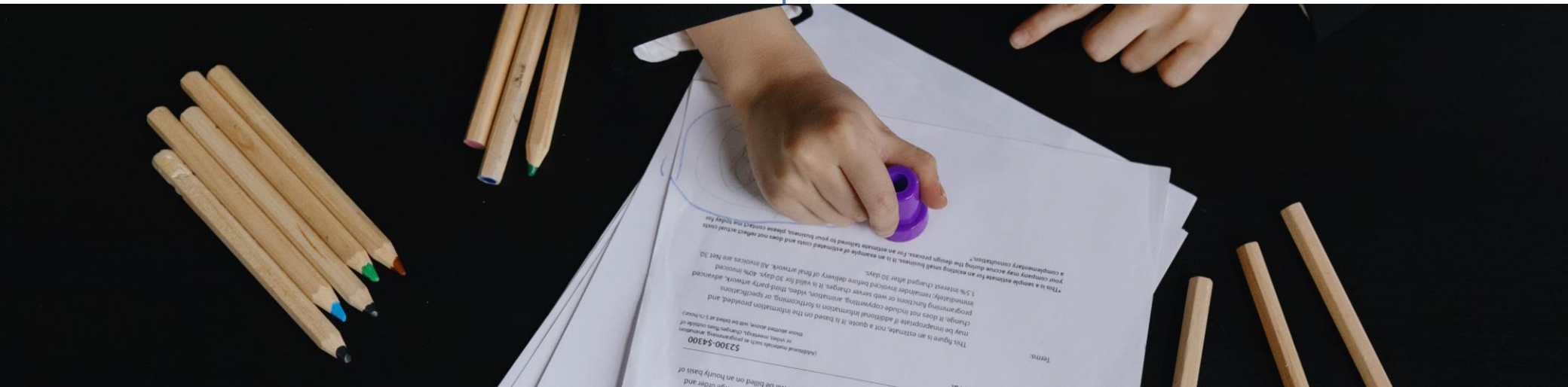
El trabajo actual se centra en el análisis de los planes de igualdad registrados y depositados en la Autoridad Laboral Vasca.

## 1.2. Proiektuaren helburuak

## 1.2. Objetivos del proyecto

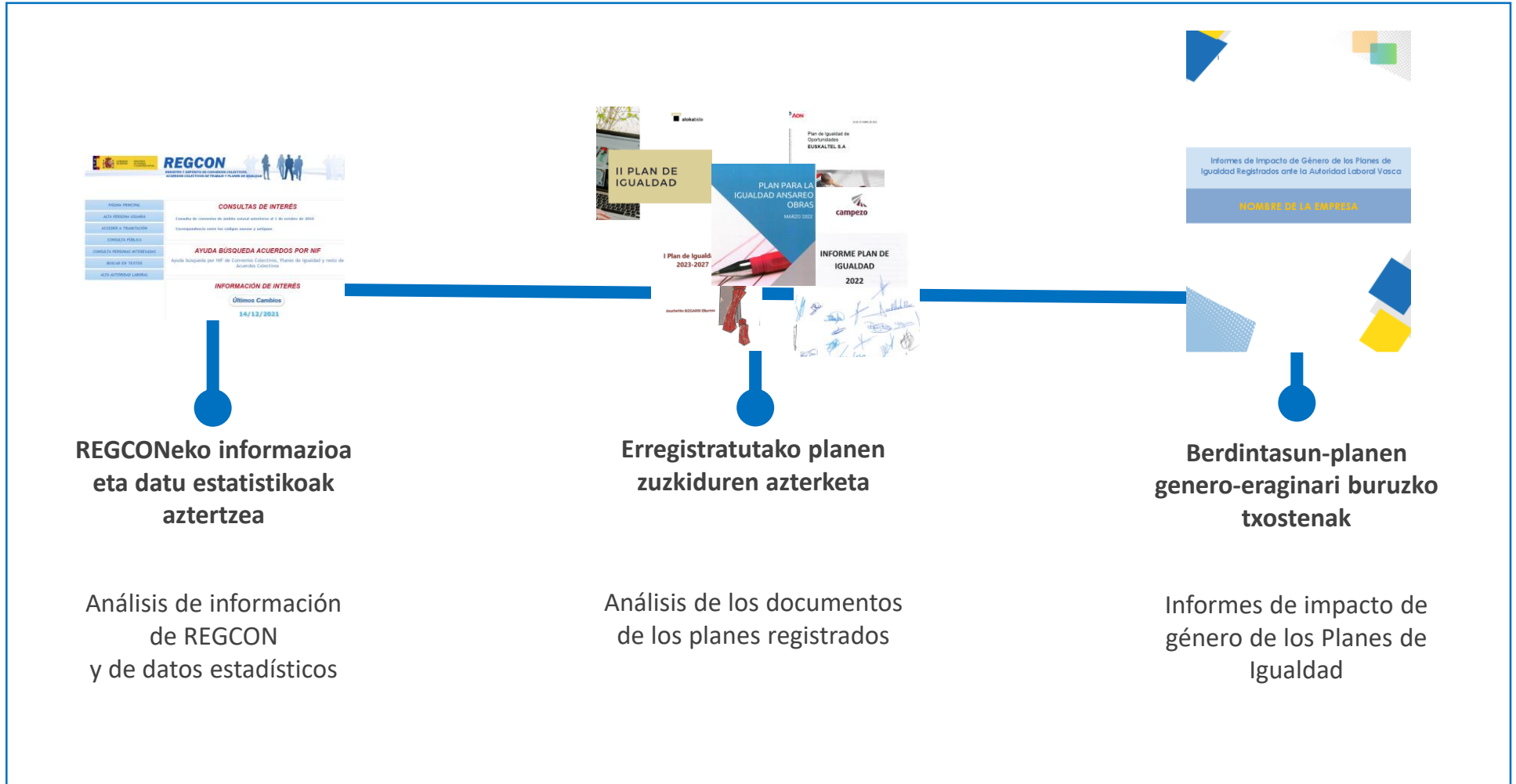
**EUSKAL LAN AGINTARITZAN  
ERREGISTRATU ETA GORDAILUTUTAKO  
BERDINTASUN PLANEN GENERO  
ERAGINARI BURUZKO TXOSTENAK  
EGITEA**

**ELABORAR INFORMES DE IMPACTO  
DE GÉNERO DE LOS PLANES DE  
IGUALDAD REGISTRADOS Y  
DEPOSITADOS EN LA AUTORIDAD  
LABORAL VASCA**



1.3. Metodologia

1.3. Metodología





1.3. Metodologia

1.3. Metodología

FORMULARIOA, erregistratutako berdintasun-planen genero-eraginari buruzko txostenak egiteko

FORMULARIO para la elaboración de los informes de Impacto de Género de los Planes de Igualdad Registrados



Euskal Lan Agintaritzan erregistratutako berdintasun-planen genero-eraginari buruzko txostenak



Informes de Impacto de Género de los Planes de Igualdad Registrados ante la Autoridad Laboral Vasca



IMPACTUEN GINERDIAZ DATUAK

BARDINTASUN PLANEN GINERDIAZ DATUAK

EGITIAZ GINERDIAZ DATUAK

TERMINORIOZ DATUAK (DOKUMENTUAK)

DATU BAZKIAZ DATUAK

DATU BAZKIAZ DATUAK (DOKUMENTUAK)

BARDINTASUN PLANEN GINERDIAZ DATUAK

DATU BAZKIAZ DATUAK (DOKUMENTUAK)

INDARREN GINERDIAZ DATUAK

INDARREN GINERDIAZ DATUAK

IMPACTUEN BALORAZIOA

VALORACION DEL IMPACTO

GIROEMENDAK

RECOMENDACIONES

### 1.3. Metodologia

### 1.3. Metodología

Euskal Lan Agintaritzan erregistratutako berdintasun-planen genero-eraginari buruzko txostenak

Informes de Impacto de Género de los Planes de Igualdad Registrados ante la Autoridad Laboral Vasca

Euskal Lan Agintaritzan erregistratutako berdintasun-planen genero-eraginari buruzko txostenak  
**EMPRESAREN IZENA**

Informes de Impacto de Género de los Planes de Igualdad Registrados ante la Autoridad Laboral Vasca  
**NOMBRE DE LA EMPRESA**

#### EMPRESAREN, NEGOZIAZIO BATZORDEAREN ETA JARDUERA SEKTOREAREN DATU DESKRIPTIBOAK

#### DATOS DESCRIPTIVOS DE LA EMPRESA, DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA Y DEL SECTOR DE ACTIVIDAD

**EMPRESAREN OINARRIZKO DATUAK**

Enpresa:  Hitzarmena:   
 Udaletxea:  Lurraldea:   
 EJSN  EJSNren deskribapena   
 Enpresaren tamaina:  Emakumeen %:   
 Behin-behinekotasunaren %:  Emakumeen behin-behinekotasunaren % 10:   
 Emakume kopurua zuzendaritza-postuetan:  Gizon kopurua zuzendaritza-postuetan:

**BERDINTASUN PLANAREN OINARRIZKO DATUAK**

Kodigoa:  Lan-agintaritza:  Eredu funtzionala:   
 Adostasua:  Ituna:  Lehen plana:  Indarraldiaren amaiera:   
 Prestakuntza eta/ edo berdintasun-esperientzia, negoziazio-batzordea:  Diagnostikoa egin aurretik, enpresak berdintasunaren prestakuntza ematea:   
 Negozialaketa-batzordeko emakumeen kopurua:  Gizarte-aldarria:  Enpresa-zatia:   
 Berdintasunaren arloan espezializatutako kanpoko laguntza eta aholkularitza:

**EGOERA DIAGNOSTIKOA**

Gai gehigarriak sartzea:  Zehaztu:   
 Soldato-auditoraren eskuragarritasuna (Batzordea):  Soldato-erregistroaren eskuragarritasuna (Batzordea):   
 Diagnostikoaan aldean arteko adostasuna:   
 Diagnostiko osoa:

**TESTUINGURUKO DATUAK (SEKTOREA/JARDUERA-ADARRA)**

	Gizon	Emakumea	Guztira	Iturria-itzea	Sektorea
Gizarte Segurantzara afiliazioa					
Erregistratutako kontratuak					
Enplegu-eskaria (langabeak)					
Enpleguaren kalitatea					
- Partzialtasunaren %					
- Behin-behinekotasunaren %					
- Satez besteko irabazia					
- Soldato-arakala					

**DATOS BÁSICOS DE LA EMPRESA**

Enpresa:  Convenio:   
 Municipio:  Territorio:   
 CNAE  Descripción CNAE   
 Tamaiño de la empresa:  % de mujeres:   
 % de temporalidad:  % de temporalidad mujeres:   
 Nº de mujeres en puestos directivos:  Nº de hombres en puestos directivos:

**DATOS BÁSICOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

Código:  Autoridad laboral:  Ámbito funcional:   
 Acordado:  Pactado:  Primer plan:  Fin vigencia:   
 Formación y/o experiencia en igualdad Comisión negociadora:  Formación en igualdad por parte de la empresa con carácter previo a diagnóstico:   
 Nº de mujeres en la comisión negociadora:  Parte social:  Parte empresarial:   
 Apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad:

**DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

Incorporación de materias adicionales:  Especificar:   
 Disponibilidad (Comisión) de auditoría salarial:  Disponibilidad (Comisión) de registro salarial:   
 Consenso entre las partes en el diagnóstico:   
 Diagnóstico completo:

**DATOS DE CONTEXTO (SECTOR/RAMA DE ACTIVIDAD)**

	Hombre	Mujer	Total	Fuente-Año	Sector
Afiliación Seguridad Social					
Contratos registrados					
Demanda de empleo (personas paradas)					
Calidad del empleo					
- % de parcialidad					
- % de temporalidad					
- Ganancia media					
- Brecha salarial					

1.3. Metodologia

1.3. Metodología

Euskal Lan Agintaritzan erregistratutako berdintasun-planen genero-eraginari buruzko txostenak

Informes de Impacto de Género de los Planes de Igualdad Registrados ante la Autoridad Laboral Vasca



### 1.3. Metodologia

### 1.3. Metodología

Euskal Lan Agintaritzan erregistratutako berdintasun-planen genero-eraginari buruzko txostenak

Informes de Impacto de Género de los Planes de Igualdad Registrados ante la Autoridad Laboral Vasca

#### PLANEAN JASOTAKO NEURRIAK BERRIKUSTEA

PLANEAN JASOTAKO NEURRIAK	
<b>Berdintasunarekiko konpromisoa (Gobernantza, antolaketa-kultura)</b>	
Berdintasun Plana ezartzeko konpromisoari lotutako neurriak (ballabideak, langileak...)	
Sexuaren arabera bereizitako informazio-erregistroa	
<b>Hautapen- eta kontratazio-neurriak</b>	
Hautaketa- eta kontratazio-prozesua	
Emakumezkoen ordezkaritza bilka	
Ekintza positiboa: lanaldi partzialtik lanaldi osora bihurtzea	
Ekintza positiboa: aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzea	
<b>Sailkapen profesionala</b>	
Lanpostuen balorazioa eta presentzia orekatua	
Segregazio horizontala	
Segregazio bertikala	
<b>Prestakuntza</b>	
Berdintasunean sentibilizatzeko eta prestatzeko jarduerak	
Genero ikuspegi duen prestakuntza orokorreko plana	
<b>Lanbide-sustapena</b>	
Lanbide-sustapeneko sistema objektiboak	
Ordezkaritza orekatua sustatzen duten baimen-sustapeneko prozesuak	
<b>Ariketa erantzukidea</b>	
Adiskidetzak-neurriak hobetzea (Amatasuna, aitatasuna, esdiaketa, eszedentziak, aingabeak zaintzea, mendakotasuna duten pertsonen zaintza...)	
Kontziliazio-eskudideen eta erantzukidetasunaren informazioa eta komunikazioa	
Gizonetako lanpleen erantzukidetasuna	
<b>Ordainsariak</b>	
Ordainsari-politika	
Soldata-arakala murriztea/ ezabatzea	
<b>Sexu-jazarpenaren eta/ edo sexu-jazarpenaren prebentzioa</b>	
Sexu-jazarpena eta/edo sexuan oinarritutako jazarpena	
Sexu-jazarpenaren eta/ edo sexu-jazarpenaren aurkako neurrien informazioa eta jakinarazpena	
<b>Genero-indarkeriaren bildimen lan-eskubideak</b>	
Genero-indarkeriaren aurkako informazioa, prestakuntza eta sentibilizazioa	
Biktimen lan-eskubideak hobetzea	
<b>Komunikazioa, informazioa eta sentibilizazioa</b>	
Baimen-komunikazioa plantilari (planari buruzko informazioa, berdintasunari buruzkoa)	
Kanpo-komunikazioa (web, sare sozialak, kanpainak...)	
Hizkuntza ez-sexista eta inklusiboaren erabilera	
<b>Lan-baldintzak</b>	
Orduen maitasuna	
Telelana	
Deskonexio digitala	
<b>Laneko segurtasuna eta osasuna genero ikuspegitik</b>	
Lan-osasunaren azterketa genero-ikuspegi baterik, LAP datuen erregistroak	
Osasun fisiko eta psikosozialaren prebentziorako neurriak	
Neurriak ditu	✓
Es du neurriak	✗

#### REVISIÓN DE LAS MEDIDAS RECOGIDAS EN EL PLAN

MEDIDAS INCLUIDAS EN EL PLAN	
<b>Compromiso con la igualdad (Gobernanza, cultura organizacional)</b>	
Medidas vinculadas al compromiso de implantación del Plan de Igualdad (recursos, personal...)	
Registro de información desagregada por sexo	
<b>Medidas de selección y contratación</b>	
Proceso de selección y contratación	
Infra representación femenina	
Acción positiva: conversión contratos de tiempo parcial a jornada completa	
Acción positiva: conversión contratos temporales en indefinidos	
<b>Clasificación profesional</b>	
Valoración de puestos de trabajo y presencia equilibrada	
Segregación horizontal	
Segregación vertical	
<b>Formación</b>	
Actuaciones de sensibilización y formación en igualdad	
Plan de formación general con perspectiva de género	
<b>Promoción profesional</b>	
Sistemas objetivos de promoción profesional	
Procesos de promoción interna que fomentan la representación equilibrada	
<b>Ejercicio corresponsable</b>	
Mejora de medidas para la conciliación (Maternidad, paternidad, lactancia, excedencias, cuidado de menores, cuidado de personas dependientes...)	
Información y comunicación de derechos de conciliación y corresponsabilidad	
Corresponsabilidad de las personas trabajadoras varones	
<b>Retribuciones</b>	
Política retributiva	
Reducir/eliminar la brecha salarial	
<b>Prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo</b>	
Acoso sexual y/o por razón de sexo	
Información y comunicación de las medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo	
<b>Derechos laborales de las víctimas de violencia de género</b>	
Información, formación y sensibilización contra la violencia de género	
Mejora de derechos laborales de las víctimas	
<b>Comunicación, información y sensibilización</b>	
Comunicación interna a la plantilla (información sobre el plan, sobre igualdad)	
Comunicación externa (web, campañas ms...)	
Uso de lenguaje no sexista e inclusivo	
<b>Condiciones de trabajo</b>	
Flexibilidad horaria	
Teletabajo	
Desconexión digital	
<b>Seguridad y salud laboral desde una perspectiva de género</b>	
Análisis de la salud laboral desde una perspectiva de género, registros de datos PRL	
Medidas para la prevención de la salud física y psicosocial	
Dispone de medidas	✓
No dispone de medidas	✗

## 1.3. Metodologia

## 1.3. Metodología

Euskal Lan Agintaritzan erregistratutako berdintasun-planen genero-eraginari buruzko txostenak

Informes de Impacto de Género de los Planes de Igualdad Registrados ante la Autoridad Laboral Vasca

## BALORAZIOA ETA GOMENDIOAK

## INPAKTUAREN BALORAZIOA

Diagnostikoaren balorazioa

Negoiazio-balordea

Planaren alderdi nabarmenak

## GOMENDIOAK

1. NEURRIA. Batzorde Negoziatzailearen eginkizunak betetzeko neurriak
2. NEURRIA. Hautapen- eta kontratazio-neurriak
3. NEURRIA. Emakumeen gutxiordetzeari aurre egiteko sailkapen-sistema eta neurriak
4. NEURRIA. Berdintasunaren arloko prestakuntza
5. NEURRIA. Etengabeko prestakuntza, garapen profesionala eta sustapena
6. NEURRIA. Kontziliazioa eta erantzunkidetasuna sustatzea
7. NEURRIA. Ordainsari-politika
8. NEURRIA. Sexu-jazarpenaren eta sexu-arrazoiengatikoa jazarpenaren aurkako prebentzioa eta jarduera
9. NEURRIA. Enpresako emakumeen genero-indarkeriako egoerei aurre ematea
10. NEURRIA. Komunikazio ez sexista
11. NEURRIA. Lan-baldintzak
12. NEURRIA. Laneko segurtasuna eta osasuna

## VALORACIÓN Y RECOMENDACIONES

## VALORACIÓN DEL IMPACTO

Valoración del diagnóstico

Comisión negociadora

Aspectos destacados del Plan

## RECOMENDACIONES

- MEDIDA 1. Medidas para el desempeño de las funciones de la Comisión Negociadora
- MEDIDA 2. Medidas de selección y contratación
- MEDIDA 3. Sistema de clasificación y medidas para abordar la infrarrepresentación de las mujeres
- MEDIDA 4. Formación en materia de igualdad
- MEDIDA 5. Formación continua, desarrollo profesional y promoción
- MEDIDA 6. Fomentar la conciliación y la corresponsabilidad
- MEDIDA 7. Política retributiva
- MEDIDA 8. Prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- MEDIDA 9. Atención a las situaciones de violencia de género de las mujeres de la empresa
- MEDIDA 10. Comunicación no sexista
- MEDIDA 11. Condiciones de trabajo
- MEDIDA 12. Seguridad y salud laboral

# 2.

**EUSKADIN  
ERREGISTRATUTAKO  
BERDINTASUN-PLANAK**

**LOS PLANES DE  
IGUALDAD REGISTRADOS  
EN EUSKADI**

## 2.1. Erregistratutako berdintasun-planen bilakaera

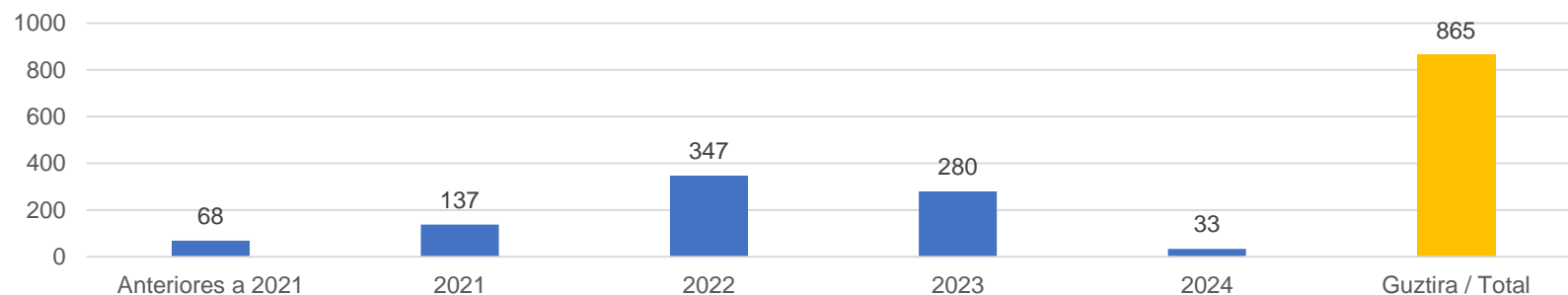
## 2.1. Evolución de los planes de igualdad registrados

Euskadin erregistratutako berdintasun-planak

Planes de igualdad registrados en Euskadi

	Erregistratutako planak / Planes registrados	Planes según situación / Planak egoeraren arabera	
		Bukatutako planak Planes finalizados	Indarrean dauden planak Planes vigentes
<b>Araba</b>	137	16	121
<b>Bizkaia</b>	363	52	311
<b>Gipuzkoa</b>	284	54	230
<b>Euskadi</b>	81	16	65
<b>GUZTIRA / TOTAL</b>	<b>865</b>	<b>138</b>	<b>727</b>

Euskadin erregistratutako berdintasun-planak, urtearen arabera / Planes de igualdad registrados en Euskadi, según año de registro



Iturria: Ikei eginaren REGCONeko datuetan oinarrituta

Fuente: Elaborado por Ikei en base a los datos de REGCON

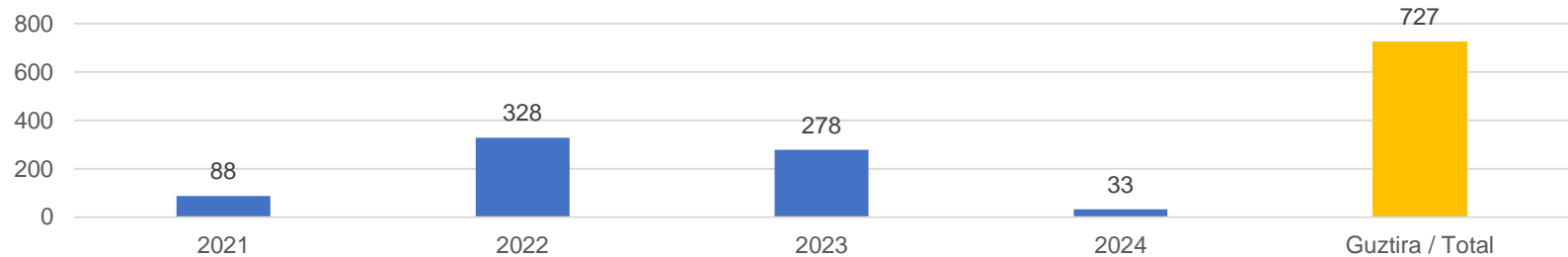
2.1. Erregistratutako berdintasun-planen bilakaera

2.1. Evolución de los planes de igualdad registrados

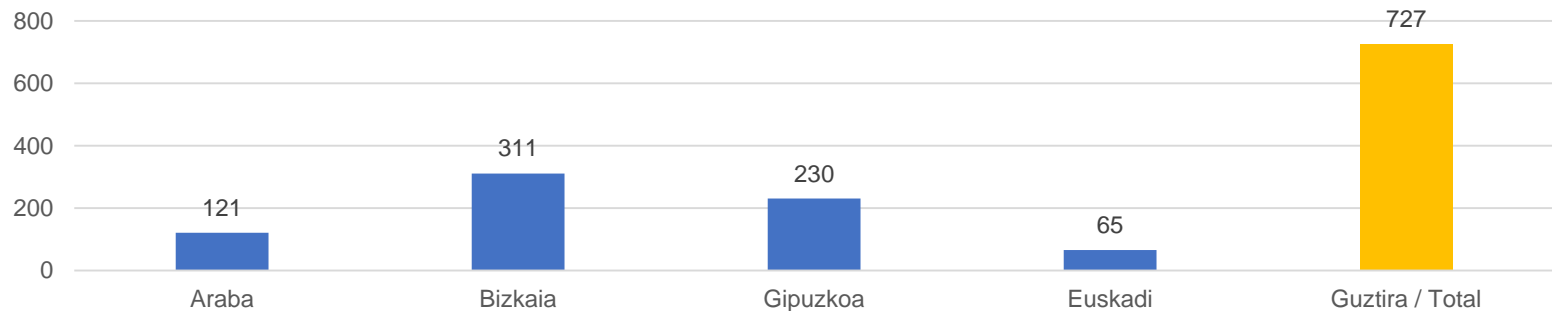
Euskadin indarrean dauden berdintasun-planak

Planes de igualdad vigentes en Euskadi

Erregistratutako urtearen arabera... / Según año de registro...



Indarrean dauden berdintasun-planak Lan Agintaritzaren arabera /  
Planes de igualdad vigentes en Euskadi por Autoridad Laboral



Iturria: Ikeik egina REGCONeko datuetan oinarrituta

Fuente: Elaborado por Ikei en base a los datos de REGCON



# 3.

**BERDINTASUNA  
ENPRESETAN**

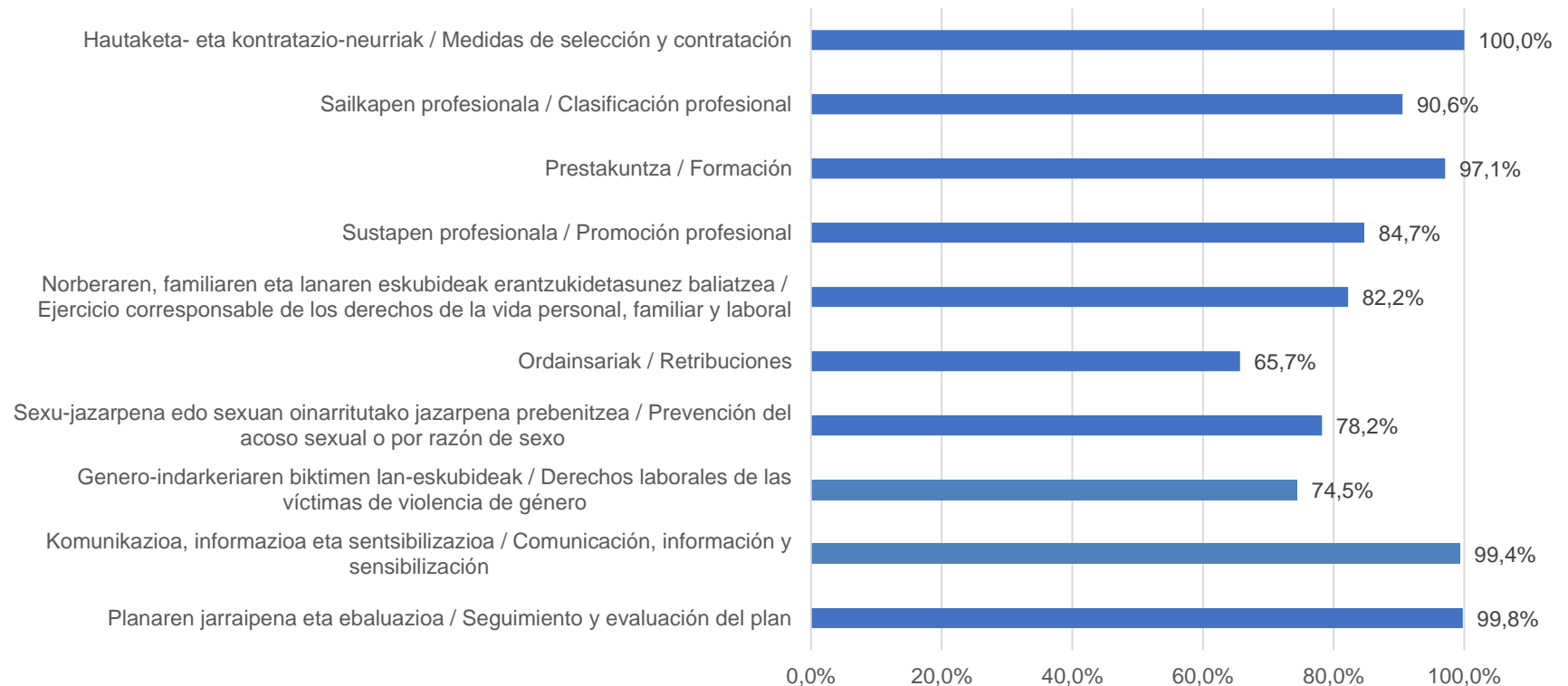
**LA IGUALDAD EN LAS  
EMPRESAS**

## 3.1. Berdintasun-planetan jasotako eremuak

## 3.1. Ámbitos contemplados en los planes de igualdad

## Berdintasun-planetan jasotako eremuak

## Ámbitos contemplados en los planes de igualdad



Iturria: Ikeik egina REGCONeko datuetan oinarrituta

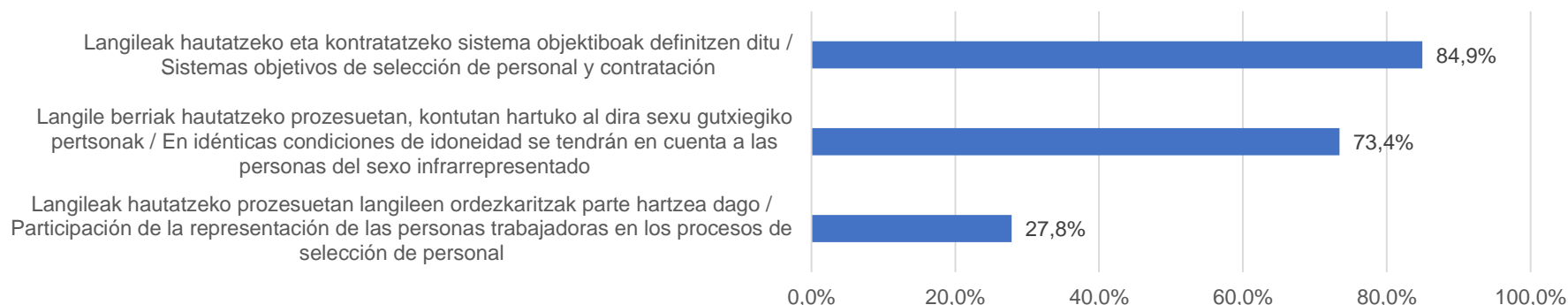
Fuente: Elaborado por Ikei en base a los datos de REGCON

## 3.2. Neurriak eremuka

## 3.2. Medidas por ámbitos

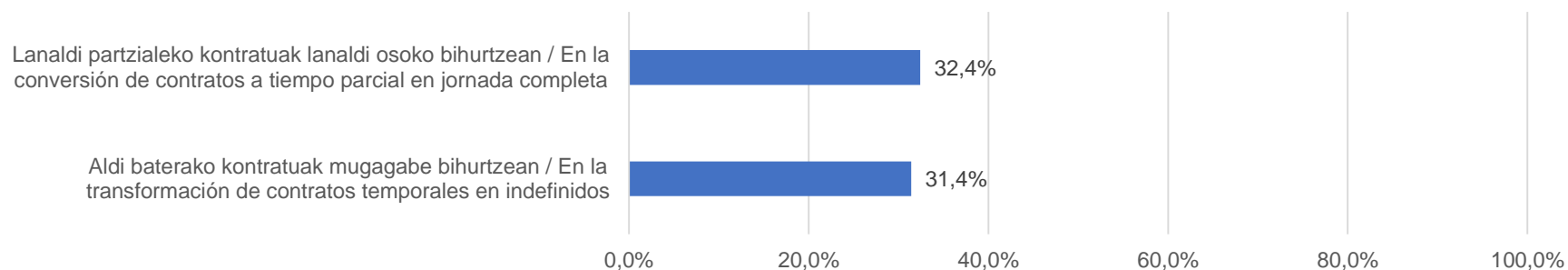
## Hautaketa eta kontratazio neurriak

## Medidas de selección y contratación



Ekintza positiboko neurririk ba al da, egokitasun-baldintza berberetan, sexu gutxiegi ordezkatuaren pertsonak lehentasuna izan dezaten lanaldi osoan edo kontratazio mugagabeen sartzeko?

¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida?



Iturria: Ikei egina REGCONeko datuetan oinarrituta

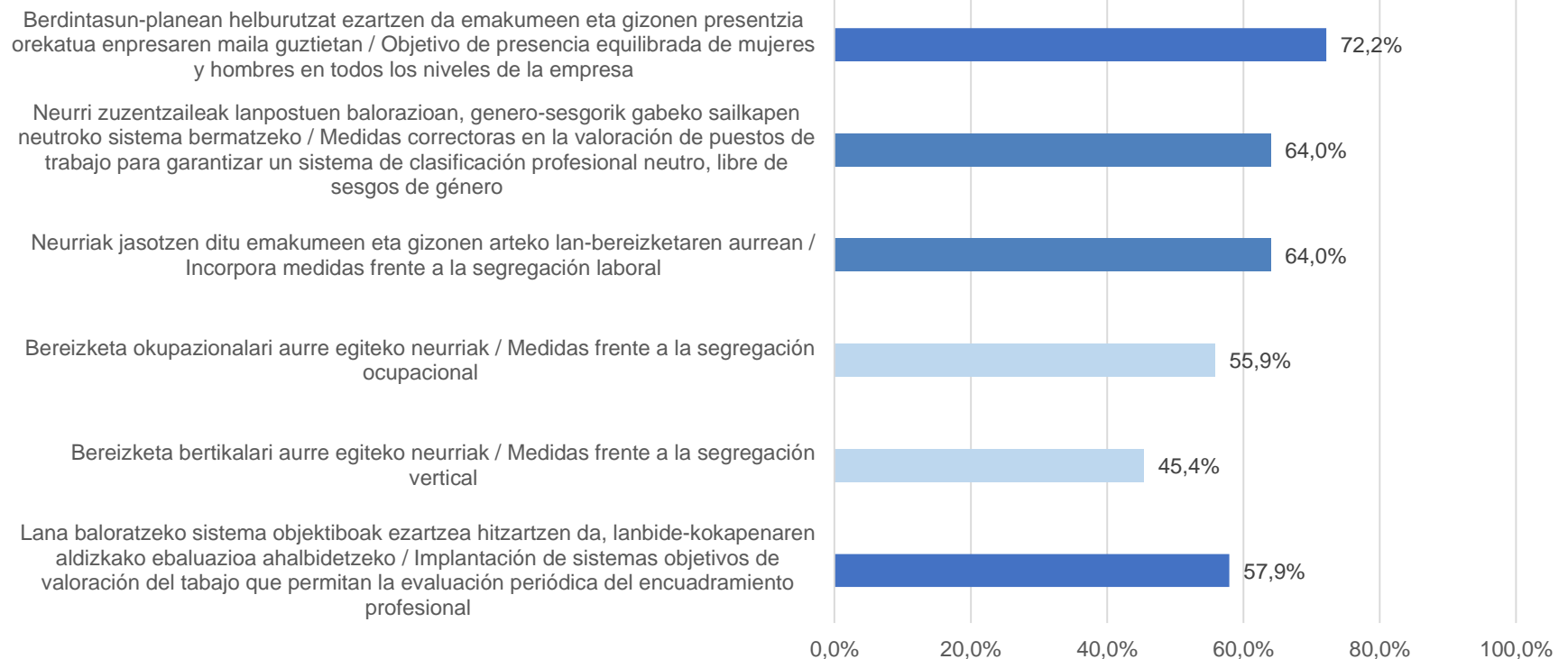
Fuente: Elaborado por Ikei en base a los datos de REGCON

## 3.2. Neurriak eremuka

## 3.2. Medidas por ámbitos

## Saillapen profesionaleko neurriak

## Medidas de clasificación profesional



Iturria: Ikei egina REGCONeko datuetan oinarrituta

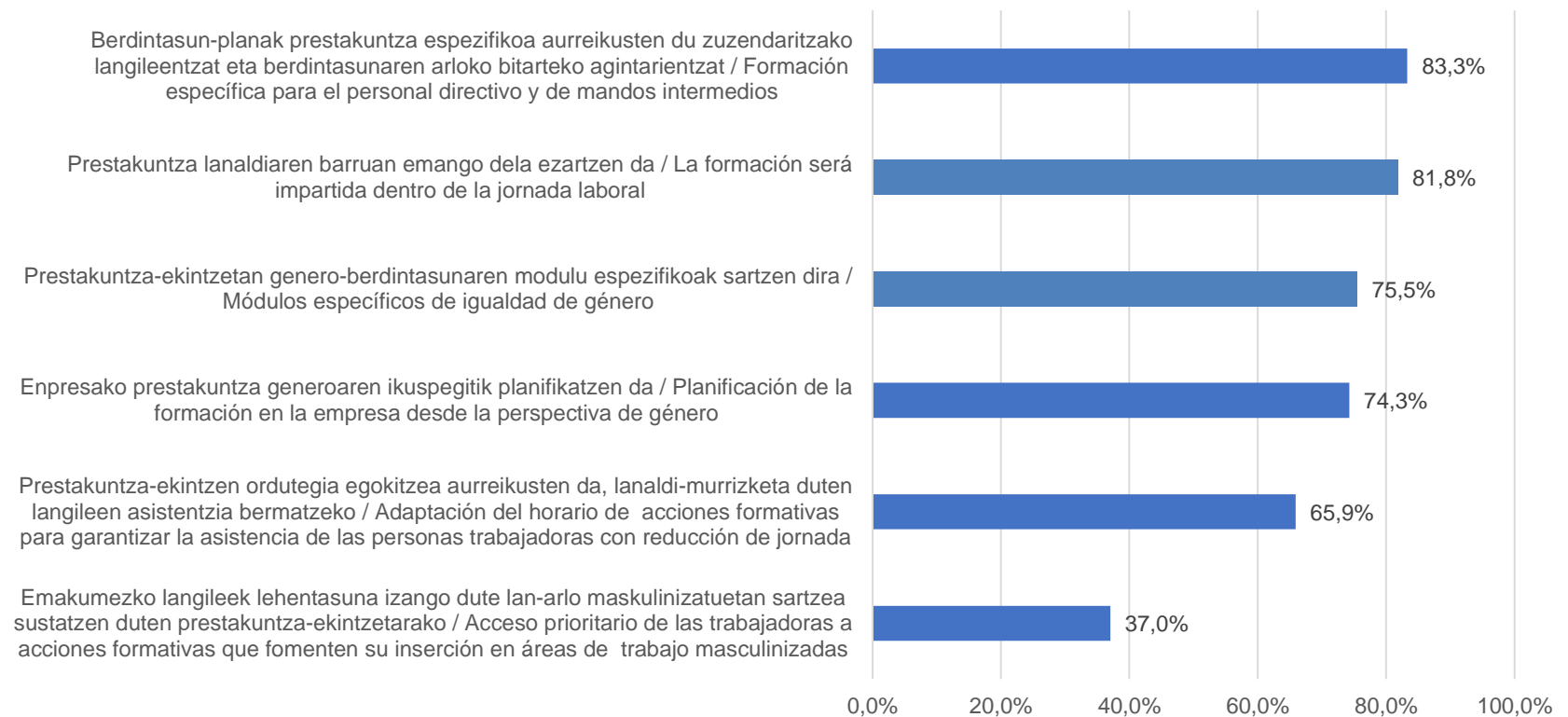
Fuente: Elaborado por Ikei en base a los datos de REGCON

## 3.2. Neurriak eremuka

## 3.2. Medidas por ámbitos

## Prestakuntza-neurriak

## Medidas de formación



Iturria: Ikei egina REGCONeko datuetan oinarrituta

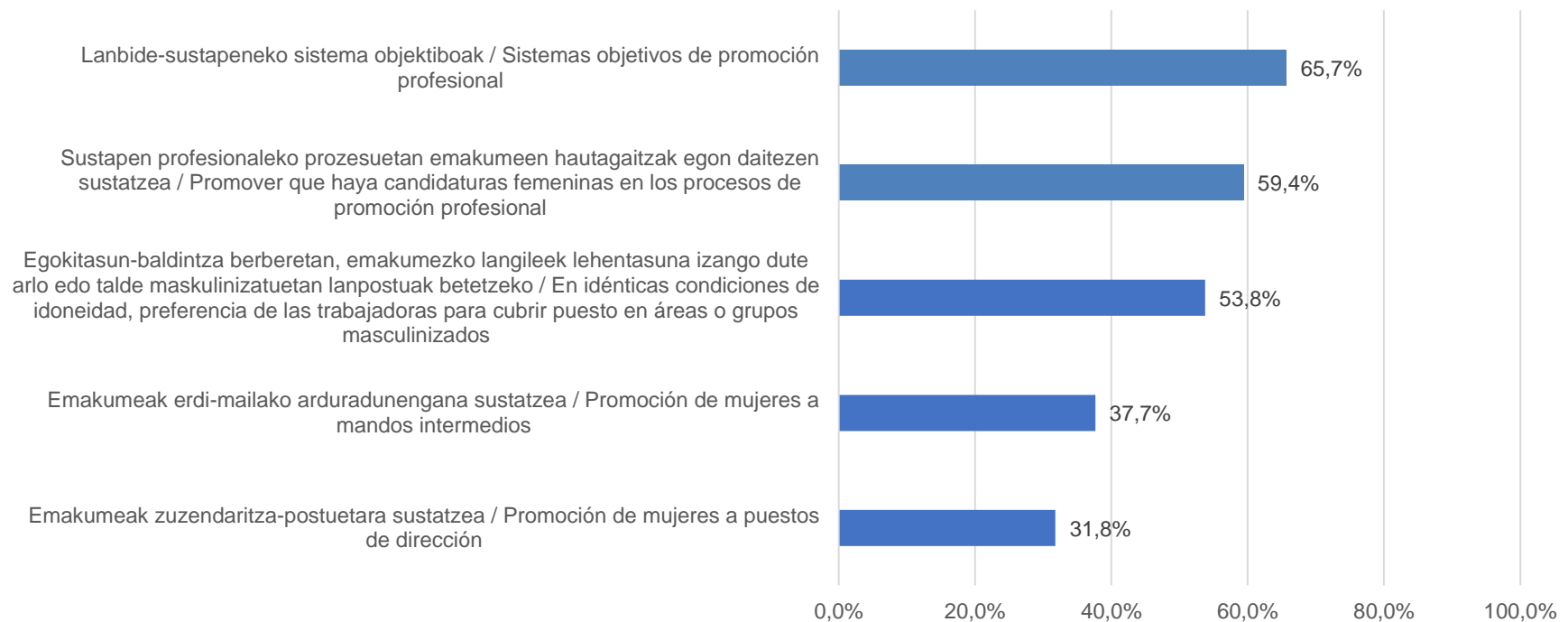
Fuente: Elaborado por Ikei en base a los datos de REGCON

## 3.2. Neurriak eremuka

## 3.2. Medidas por ámbitos

## Sustapen profesionalaren neurriak

## Medidas de promoción profesional



Iturria: Ikei egin REGCONeko datuetan oinarrituta

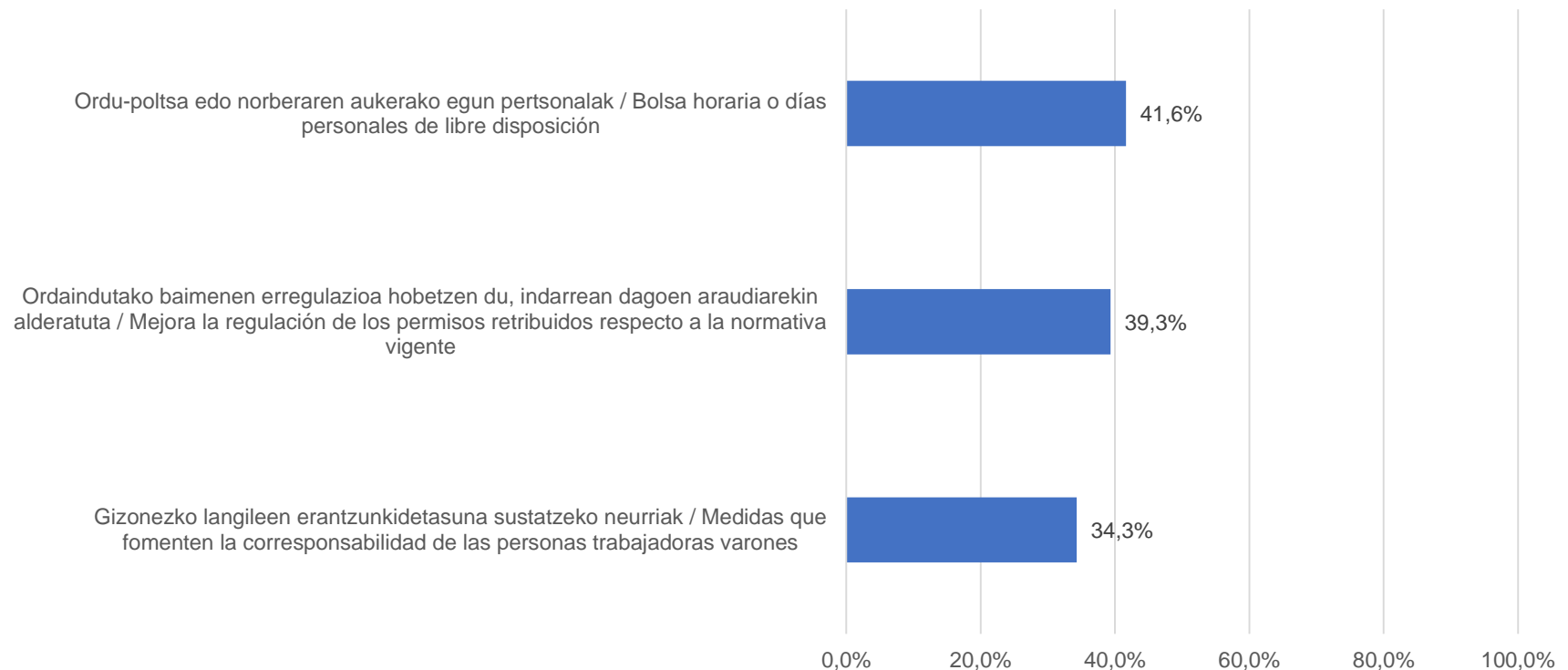
Fuente: Elaborado por Ikei en base a los datos de REGCON

## 3.2. Neurriak eremuka

## 3.2. Medidas por ámbitos

Norberaren, familiaren eta lanaren eskubideak erantzukidetasunez baliatzearen neurriak

Medidas para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral



Iturria: Ikei egina REGCONeko datuetan oinarrituta

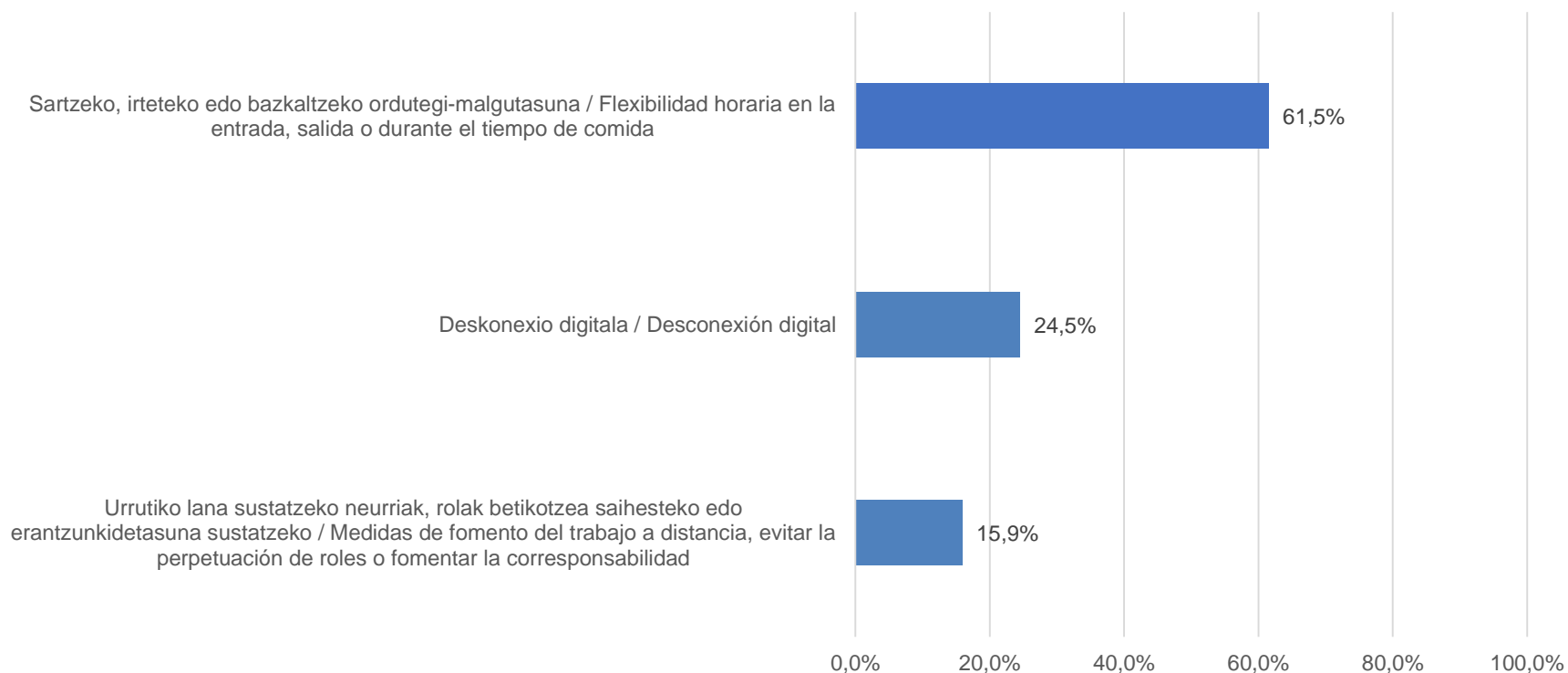
Fuente: Elaborado por Ikei en base a los datos de REGCON

## 3.2. Neurriak eremuka

## 3.2. Medidas por ámbitos

## Lan-baldintzak hobetzeko neurriak

## Medidas para la mejora de las condiciones de trabajo



Iturria: Ikei egina REGCONeko datuetan oinarrituta

Fuente: Elaborado por Ikei en base a los datos de REGCON

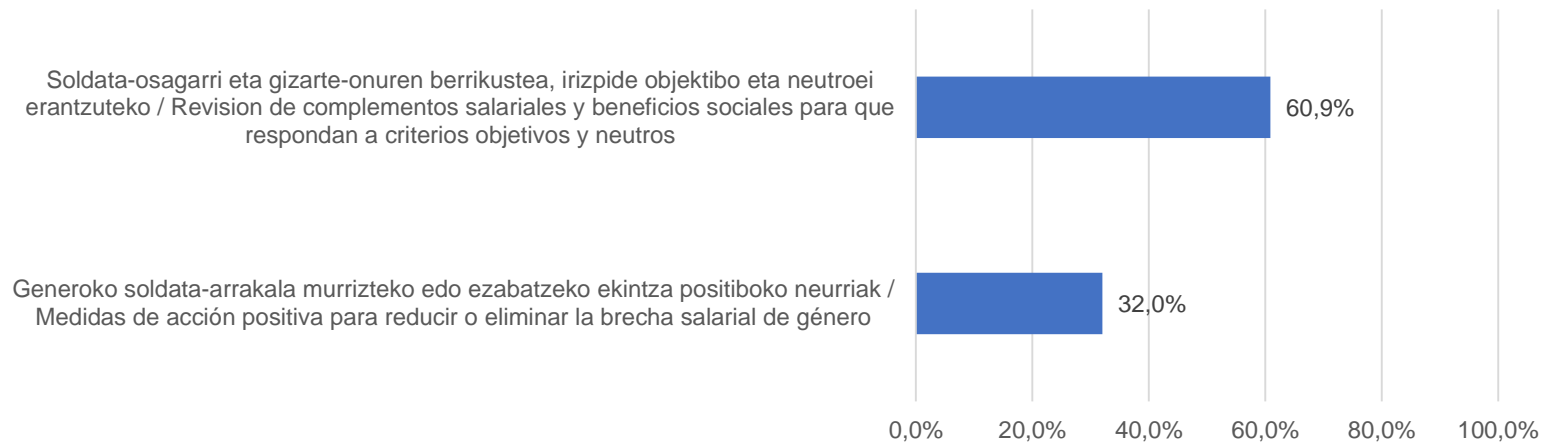


## 3.2. Neurriak eremuka

## 3.2. Medidas por ámbitos

## Ordainsariei buruzko neurriak

## Medidas sobre retribuciones



Iturria: Ikeik egina REGCONeko datuetan oinarrituta

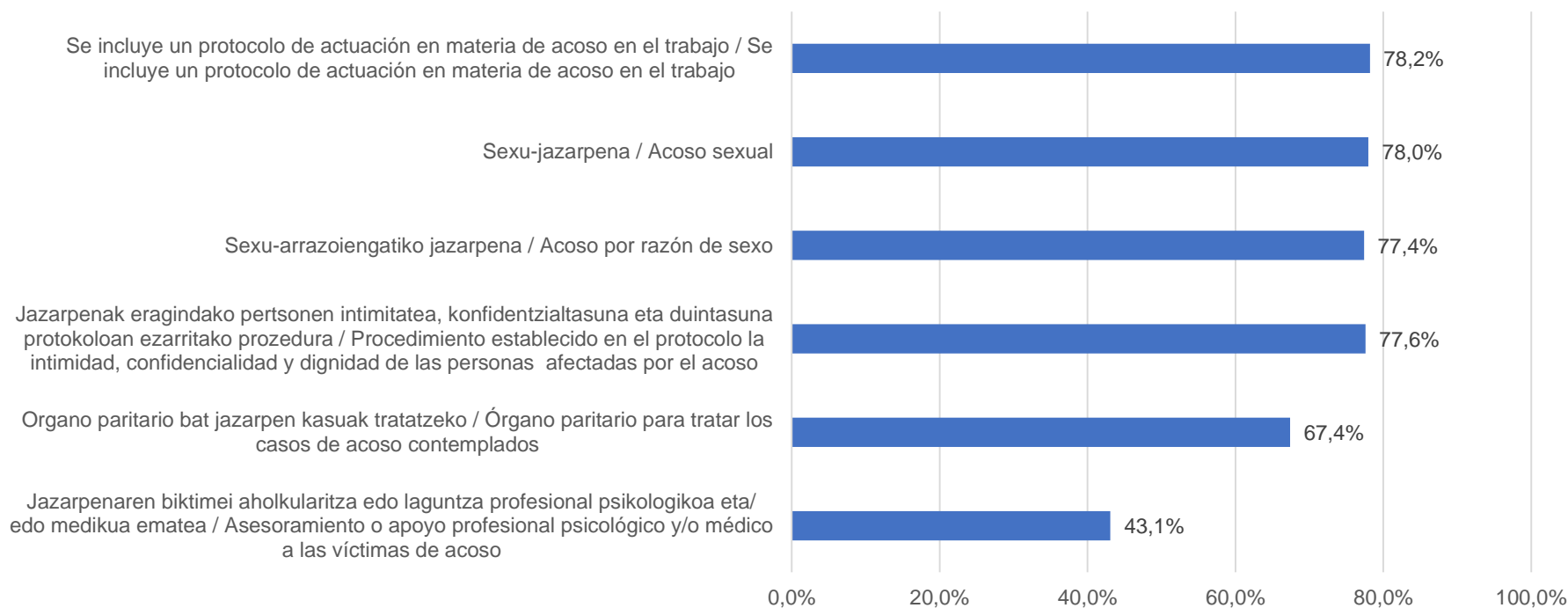
Fuente: Elaborado por Ikei en base a los datos de REGCON

## 3.2. Neurriak eremuka

## 3.2. Medidas por ámbitos

Sexu-jazarpenera eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzeko neurriak

Medidas para la prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo



Iturria: Ikei egina REGCONeko datuetan oinarrituta

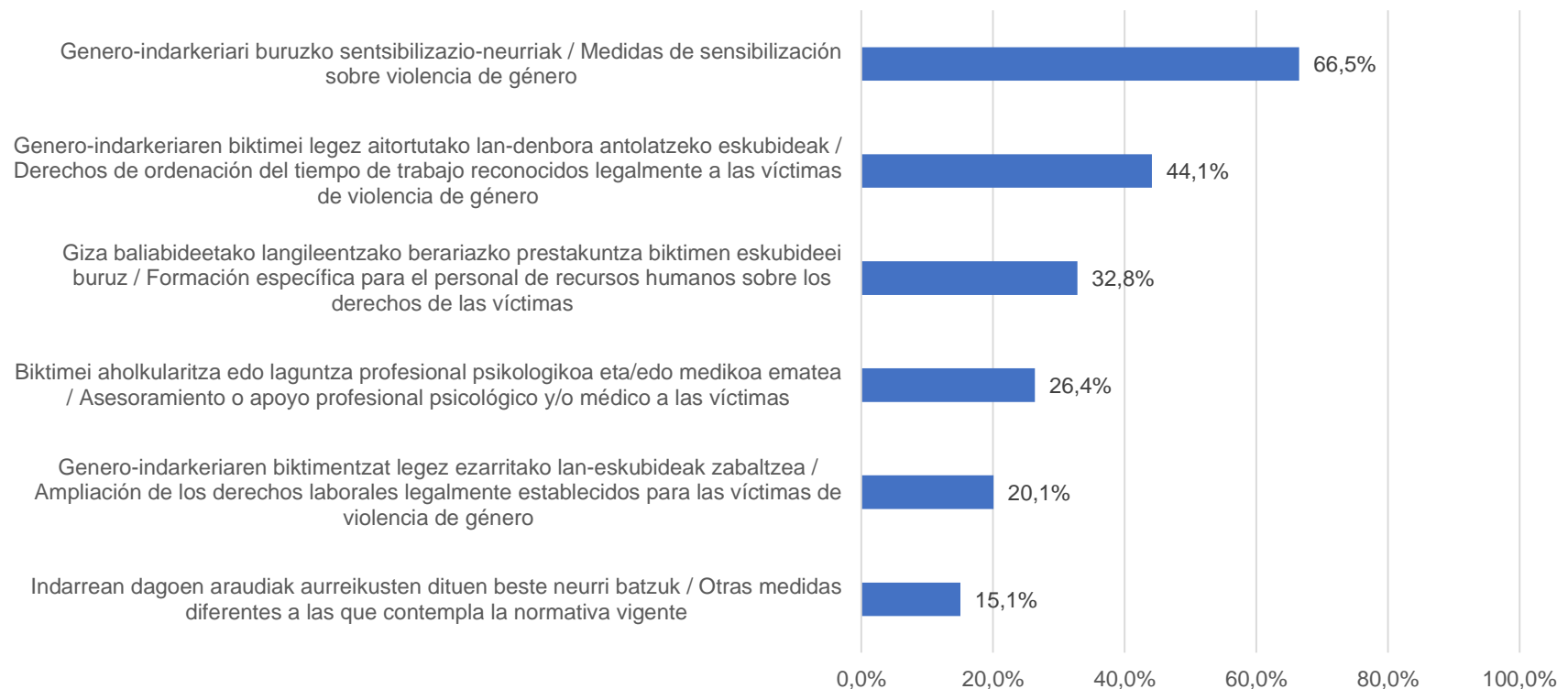
Fuente: Elaborado por Ikei en base a los datos de REGCON

## 3.2. Neurriak eremuka

## 3.2. Medidas por ámbitos

## Genero-indarkeriaren biktimen lan-eskubiderako neurriak

## Medidas sobre derechos laborales de las víctimas de violencia de género



Iturria: Ikei egin REGCONeko datuetan oinarrituta

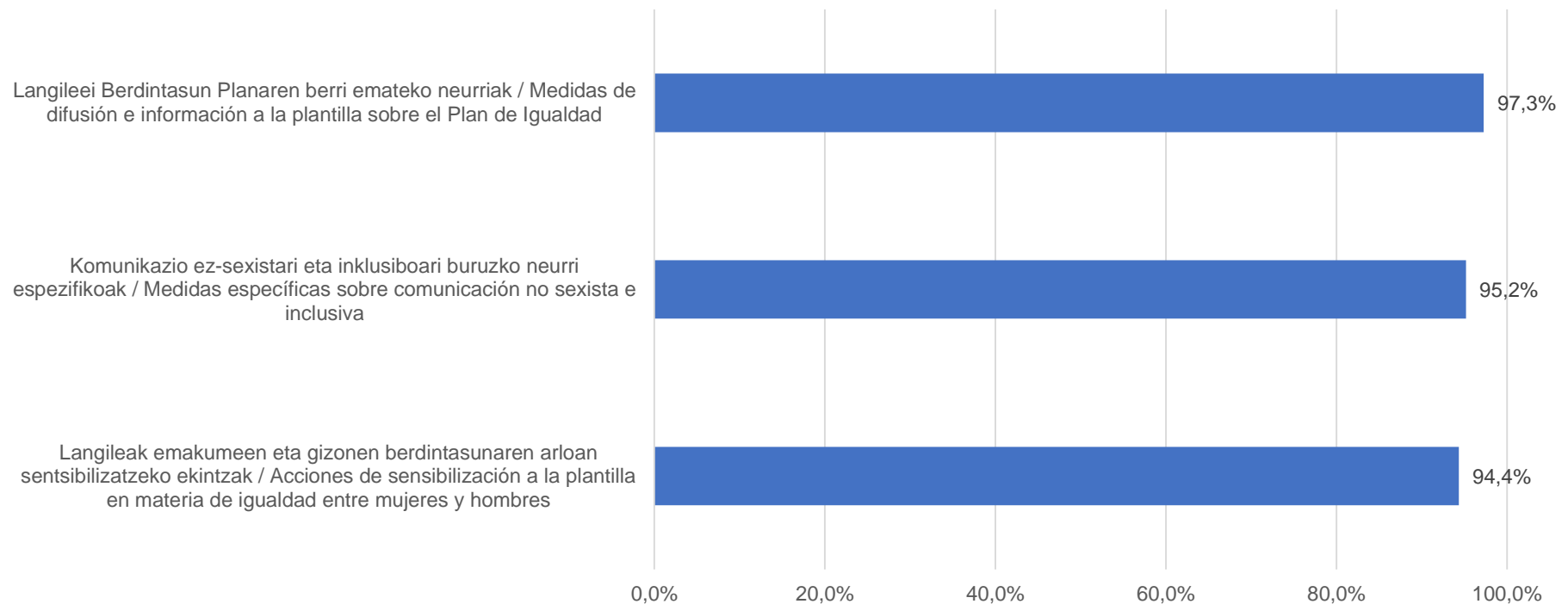
Fuente: Elaborado por Ikei en base a los datos de REGCON

## 3.2. Neurriak eremuka

## 3.2. Medidas por ámbitos

## Komunikazioa, informazioa eta sentsibilizazioa

## Medidas de comunicación, información y sensibilización



Iturria: Ikei egina REGCONeko datuetan oinarrituta

Fuente: Elaborado por Ikei en base a los datos de REGCON

## 3.2. Neurriak eremuka

## 3.2. Medidas por ámbitos

## Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko neurriak

## Medidas para el seguimiento del Plan de igualdad



Iturria: Ikei egina REGCONeko datuetan oinarrituta

Fuente: Elaborado por Ikei en base a los datos de REGCON

# 4.

NEURRIEN ADIBIDEAK

EJEMPLOS DE MEDIDAS

## 4. Neurrien adibideak

## 4. Ejemplos de medidas

### BEHATUTAKO JARDUEREN BANAKETA EREMU HANDIEN ARABERA DISTRIBUCIÓN DE LAS ACTUACIONES OBSERVADAS POR GRANDES BLOQUES

#### BARNEKOA



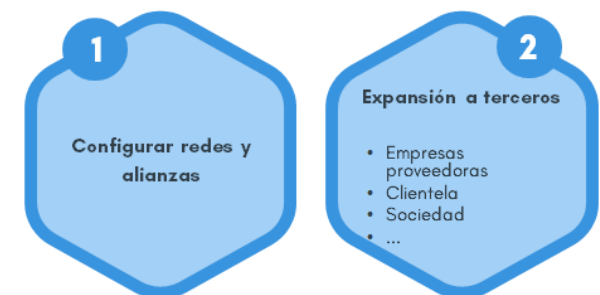
#### INTERNO



#### KANPOKOA



#### EXTERNO



## 4. Neurrien adibideak

## 4. Ejemplos de medidas

BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISOA (GOBERNANTZA, ANTOLAKETA-KULTURA)  
 COMPROMISO CON LA IGUALDAD (GOBERNANZA, CULTURA ORGANIZACIONAL)

Berdintasunarekiko konpromisoa zehazteko **baliabide zehatzak** ditu (aurrekontu ekonomikoa, langileen lanorduak); Berdintasun-helburu espezifikoak planteatzen ditu enpresaren dokumentu estrategikoetan (plan estrategikoak, kudeaketa-taulak...).

Berdintasunaren aldeko enpresaren jokabide-kode etikoak diseinatzea

**Sexuaren arabera bereizitako adierazleen erregistroa sistematizatzea**

Harremanak eta aliantzak ezartzea (erakunde publikoak, tokiko sareak, prestakuntza-zentroak, gizarteratze-zentroak...)

Eusko Jaurlaritzak – EMAKUNDE – Aukera Berdintasunerako Lankidetzak Erakunde gisa aitortzeko eskaera; BAI SAREAN parte hartzea; Euskalit...

**Genero-ikuspegia sartzea enpresak emandako produktu eta zerbitzuetan**

Enpresa hornitzaileen kontratazioan eta lizitazioetan genero-berdintasunaren aldeko konpromisoa baloratzea

Incorpora **recursos concretos** que garantizan el compromiso con la igualdad (presupuesto económico, horas de trabajo del personal...); Incorporación de la igualdad en los documentos estratégicos de la empresa (planes estratégicos, cuadros de gestión...).

Diseño de códigos éticos de conducta de la empresa por la igualdad

**Sistematización del registro de indicadores desagregados por sexo**

Establecimiento de contactos y alianzas (instituciones públicas, redes locales, centros de formación, centros de inserción...)

Solicitud del reconocimiento de Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades por parte del Gobierno Vasco-EMAKUNDE; Participación en la red BAI SAREA; Euskalit...

**Introducción de la perspectiva de género en los productos y servicios prestados por la empresa**

Valoración del compromiso por la igualdad de género en la **contratación de empresas proveedoras y en las licitaciones**



4. Neurrien adibideak

4. Ejemplos de medidas

HAUTAKETA- ETA KONTRATAZIO-NEURRIAK / MEDIDAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN  
SAILKAPEN PROFESIONALA / CLASIFICACIÓN PROFESIONAL  
SUSTAPEN PROFESIONALA / PROMOCIÓN PROFESIONAL

Genero-joerarik gabeko lan-eskaintzak argitaratzea (lanpostu neutroaren deskribapena)

Hautaketaz arduratzen diren langileak berdintasunaren arloan edo enpresa laguntzaileetan prestatzea

Ordezkaritza txikia duten lanpostuetan, funtzioetan edo lanbide-taldeetan **emakumeak kontratatzeko konpromisoa**

Unibertsitate eta prestakuntza-zentroekin hitzarmenak sinatzea praktikak egiteko, emakumeei lehentasuna emanaz

Barne-sustapenerako jarduera objektiboa ebaluatzeko sistema diseinatzea

Prestakuntzak barne-sustapenerako prozesuetan duen eraginaren azterketa

Publicar ofertas de trabajo libres de sesgos de género (descripción del puesto de trabajo neutra)

Formar al personal encargado de la selección en materia de igualdad o en las empresas colaboradoras

**Compromiso de contratación de mujeres** en puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén infrarrepresentadas

Firmar convenios con universidades y centros formativos para la realización de prácticas, privilegiando a las mujeres

Diseño de un sistema evaluación del desempeño objetivo para la promoción interna

Análisis del impacto de la formación en los procesos de promoción interna

4. Neurrien adibideak

4. Ejemplos de medidas

ORDAINSARIAK / RETRIBUCIONES

Plantilla osoaren ordainsari-tauletan eta soldata-osagarrietan gardentasuna bermatu

Enpresaren soldata-baldintzak monitorizatu

Soldata-arrakalen aurrean jarduteko txostenak egin

Ordainsari-arrakalen arrazoiaren azterketa, kategorien arabera

Neurri zuzentzaileak eta soldata-arraila murrizteko neurriak sartu

Langileei informazioa eta jakinarazpena ematea soldata-auditoriaren emaitzei buruz

Berdintasun Batzordeari egindako sustapenen eta sexuaren arabera bereizitako soldata-igoeren berri eman

Garantizar la transparencia en las tablas retributivas y complementos salariales de toda la plantilla

Elaborar informes de actuación ante brechas salariales

Introducción de medidas correctoras y de reducción de la brecha salarial

Monitorización de las condiciones salariales de la empresa

Análisis de las causas de las brechas retributivas por categorías

Información y comunicación a la plantilla sobre los resultados de la auditoría salarial

Informar a la Comisión de Igualdad sobre las promociones realizadas y subidas salariales desagregado por sexo.

## 4. Neurrien adibideak

## 4. Ejemplos de medidas

## PRESTAKUNTZA / FORMACIÓN

**Ingurumenerako berdintasunari buruzko prestakuntza-ekintzak** (bezeroak, erabiltzaileak, familiak...)

**Prestakuntza-plana genero-ikuspegiarekin** egitea, sexuagatiko diskriminazioak saihesteko (lanaldi mota, ordutegiak, edukiak, materialak).

**Erabaki-taldeak** prestatzeko ekintzak

**Maskulinitate berriei** buruzko prestakuntza-ekintzak sartzea gizonen presentzia handiena duten lanpostuetan. Gizonduz programa.

**Emakumeen aintzatespenak eta ikusaraztea** sektore maskulinizatuetan

**Emakumeen ahalduntze, mentoring eta lidergo tailerrak**

**Acciones de formación sobre igualdad para el entorno** (clientela, población usuaria, familias...)

Realizar el **plan de formación con perspectiva de género** para evitar discriminaciones por razón de sexo (tipo de jornada de impartición, horarios, contenidos, materiales).

**Acciones de formación a los equipos de decisión**

Incorporar acciones de formación en relación con nuevas masculinidades en los puestos con mayor presencia masculina. Programa Gizonduz.

**Reconocimientos y visibilización de las mujeres en sectores masculinizados**

**Talleres de empoderamiento, mentoring y liderazgo femenino**

## 4. Neurrien adibideak

## 4. Ejemplos de medidas

## KOMUNIKAZIOA, INFORMAZIOA ETA SENTSIBILIZAZIOA / COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Langileak berdintasunaren alde sentsibilizatzeko jarduerak, pilulen bidez (bideoak, argitalpenak...)

Komunikazio inklusiboko eta ez-sexistako barne-eskuliburu bat sortzea

Actuaciones de sensibilización en igualdad a la plantilla a través de píldoras (vídeos, publicaciones...)

Creación de un manual interno de comunicación inclusiva y no sexista

Hizkuntza sexistaren eta irudien erabilera berrikustea barneko eta kanpoko dokumentu guztietan

Enpresari harrera egiteko eskuliburuan berdintasun-politikari buruzko informazioa sartzea

Revisar el uso del lenguaje sexista y de las imágenes en todos los documentos internos y externos

Incluir en el manual de acogida a la empresa información sobre la política de igualdad

Komunikazio-bideak ematea, langileek iradokizunak egin edo iritziak eman ditzaten

Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias o expresar opiniones

Bezeroekiko eta, oro har, gizartearekiko komunikazio-ekintzak

Martxoaren 8ko eta azaroaren 25eko kanpainei buruzko informazio- eta laguntza-ekintzak egitea

Acciones de comunicación con la clientela y la sociedad en general

Realizar acciones informativas y de apoyo a las campañas del 8 de marzo y 25 de noviembre

4. Neurrien adibideak

4. Ejemplos de medidas

NORBERAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN ESKUBIDEAK ERANTZUKIDETASUNEZ BALIATZEA / EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Langileen kontziliazio-beharrak jasotzeko tresna bat diseinatzea, behar horien errealitatera egokitzen diren hobekuntzak aurreikusteko

Familia eta lana bateragarri egiteko neurriak eta planak eguneratzea eta hobetzea, langileen behar berriei erantzunez

Diseñar una herramienta de recogida de las necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades

Actualizar y mejorar las medidas y planes de conciliación de la vida familiar y laboral atendiendo a las nuevas necesidades de la plantilla.

Eszedentzien, lanaldi-murrizketen eta zaintza-baimenen erabileran dagoen genero-aldea murriztea

Norberaren bizitza, familia eta lana uztartzeko eskubideei eta neurriei buruzko informazio-ekintzak egitea

Reducir la brecha de género existente en el uso de excedencias, reducción de jornada y permisos para cuidados

Realizar acciones informativas sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Gizon langileei erantzukidetasunari buruzko prestakuntza ematea

Gizon langileei informazioa eta motibazio espezifikoa ematea kontziliazio-neurriak hartzeko

Formar a los hombres trabajadores sobre corresponsabilidad

Informar y motivar específicamente a los hombres trabajadores para acogerse a medidas de conciliación

4. Neurrien adibideak

4. Ejemplos de medidas

LAN-BALDINTZAK / CONDICIONES DE TRABAJO

Lan-giroari buruzko inkesta egitea eta emaitzak sexuaren arabera bereizita aztertzea

Telelana sustatzeko beharrezko baldintzak sortzea (urruneko lan-sistemak, ordenagailuak...)

Realizar la encuesta de clima laboral y analizar los resultados desagregados por sexo

Generación de las condiciones necesarias para el fomento del teletrabajo (sistemas de trabajo en remoto, ordenadores...)

**Deskonexio digitaleko** protokolo bat diseinatzea

Diseño de un protocolo de **desconexión digital**

Ardurapeko odol-ahaidetasunezko lehen mailako ahaideak dituzten pertsonentzako lanaldi malguak sustatzea

Genero-indarkeriaren biktimentzako ordutegi-malgutasuna

Fomento de las **jornadas flexibles a personas con familiares de primer grado de consanguinidad dependientes a su cargo**

Flexibilidad horaria a las víctimas de violencia de género

Lanaldi partzialeko plantillari jakinaraztea lanaldi osoko lanpostu hutsen eta/edo lanaldia handitzearen berri

Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada.

## 4. Neurrien adibideak

## 4. Ejemplos de medidas

SEXU-JAZARPENA EDO SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA PREBENITZEA / PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO  
GENERO-INDARKERIAREN BIKTIMEN LAN-ESKUBIDEAK / DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

**Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko protokolo bat izatea, erraz irakurtzeko moduan**

**Puntu beltzak identifikatzea (enpresaren instalazioetako eta inguruneko puntu ez-segurua)**

**Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen eskubideei buruzko informazio-gidak**

**Langileak prestatzea sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko protokoloari buruz**

**Genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileen inguruan langileak sentsibilizatzea edo informatzea**

**Sexu-jazarpeneren eta sexuan oinarritutako jazarpeneren protokoloa aplikatzearen emaitzaren jarraipena egitea**

**Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen seme-alabak kontratatzeke konpromisoa**

**Genero-indarkeriaren biktimei laguntza eta aholkularitza medikoa eta psikologikoa ematea**

**Disponer de un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en lectura fácil**

**Identificación de puntos negros (puntos inseguros en las instalaciones y el entorno de la empresa)**

**Guías de información sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género**

**Formar a la plantilla sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

**Sensibilización o información a la plantilla en relación a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género**

**Hacer seguimiento del resultado de aplicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo**

**Compromiso de contratación a hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia de género**

**Acompañamiento y asesoramiento médico y psicológico a víctimas de violencia de género**

## 4. Neurrien adibideak

## 4. Ejemplos de medidas

## LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA GENERO IKUSPEGITIK / SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Genero-ikuspegia aplikatzea emakumeen eta gizonen laneko arriskuen prebentzioan eta osasun fisiko eta psikosozialaren prebentzioan

Lanpostuen arriskuak generoaren arabera ebaluatzea (arrisku ergonomikoak, psikosozialak...)

Analisi mediko espezifikoak egitea

Enpresako langileen artean autozaintza sustatzeko ekintzak

Enpresaren instalazioak genero-irizpideekin (aldagelak, komunak...) eta produktuekin (arropa, oinetakoak) egokitzea

Lanpostuan pertsonak zaintzeko ekintzak txertatzea (estresa kudeatzea, luzatzeko eta begiak atseden hartzeko denborak, bizi-ohitura osasungarriak sustatzea...)

Genero-ikuspegia Osalanen laneko arriskuen prebentzioan txertatzeko jarraibideen jarraipena egitea (horiek ezartzeko tresnak)

Aplicar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y la prevención de la salud física y psicosocial de mujeres y hombres

Evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo en función del género (riesgos ergonómicos, psicosociales...)

Acciones para el fomento del autocuidado entre el personal de la empresa

Realización de análisis médicos específicos

Incorporar acciones dirigidas al cuidado de las personas en el puesto de trabajo (gestión del estrés, tiempos de estiramientos y descanso de la vista, promoción de hábitos de vida saludable...)

Adecuación de las instalaciones de la empresa con criterios de género (vestuarios, baños...) y productos (ropa, calzado)

Seguimiento de las pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales de Osalan (Herramientas para su implantación)



## 5. Indar-ideiak

## 5. Ideas fuerza

**Berdintasun-planen heterogeneotasuna**

- Konplexutasun-maila desberdinak: plan oso sinpleak eta plan aurreratuak. Ibilbide luzeak eta hainbat berdintasun-plan dituzten enpresek aurkezten dituzte edukian aurreratuen dauden planak.
- Konpromiso-maila desberdinak: enuntziatu generikoak dituzten plan asko daude, neurri konprometituak dituzten planen aldean, hala nola soldata-arraila ezabatzea.

**Egungo esku-hartze eremuak**

- Komunikazioa, prestakuntza eta kontratazioaren eta hautaketaren hobekuntza dira enpresek gehien esku hartzen duten eremuak.
- Soldata-arrakala eta bereizketa bertikala ezabatzea dira gairik konplexuenak, eta oraindik enpresa gutxi ari dira horretan lanean.

**Indartu beharreko esku-hartze eremuak**

- Gobernantza eta berdintasunarekiko konpromisoa bermatzen duten baliabideak ezartzea.
- Sexuaren arabera bereizitako datu-bilketaren sistematizazioa.
- Genero-ikuspegia enpresaren berezko jardueran.
- Ordainsari-berdintasuna.
- Gizartearekiko konpromisoa.
- Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan.

**Heterogeneidad de planes de igualdad**

- Niveles de complejidad diferentes: planes muy sencillos y planes avanzados. Las empresas con largas trayectorias y varios planes de igualdad son las que presentan los planes más avanzados en contenido.
- Niveles de compromiso distintos: hay muchos planes con enunciados genéricos, frente a planes con medidas comprometidas, como es la eliminación de la brecha salarial.

**Ámbitos de intervención actuales**

- La comunicación, la formación y la mejora de la contratación y selección son los ámbitos en los que más están interviniendo las empresas.
- La brecha salarial y la eliminación de la segregación vertical son los temas más complejos y donde todavía son pocas las empresas que están actuando.

**Ámbitos de intervención a reforzar**

- La gobernanza y el establecimiento de recursos que garantizan el compromiso con la igualdad.
- La sistematización de la recogida de datos desagregados por sexo.
- La perspectiva de género en la actividad propia de la empresa.
- La igualdad retributiva.
- El compromiso con la sociedad.
- La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.



# Eskerrik asko

Laura Gallo

[lgallo@ikei.es](mailto:lgallo@ikei.es)

Silvia Muriel

[smuriel@ncuentra.eus](mailto:smuriel@ncuentra.eus)