



**Hitzarmen kolektiboen genero-eraginari
buruzko txostenak, Lan Euskal
Agintaritzari aurkeztutakoak
Azken txostena**



**EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO**



NuVe Aholkularitza

2023ko OTSAILA



1. AURKIBIDEA

| | | |
|--------|--|----|
| 1. | AURKIBIDEA | 2 |
| 2. | SARRERA | 6 |
| 3. | METODOLOGIA | 7 |
| 3.1. | Azterketaren helburua | 7 |
| 3.2. | Ikasketa Unibertsoa | 7 |
| 3.3. | Aztertutako hitzarmenak | 7 |
| 3.3.1. | enpresa-hitzarmenak | 8 |
| 3.3.2. | Sektoreko hitzarmenak | 28 |
| 3.4. | aztertzeko aldagaiak | 31 |
| 3.5. | Analisi-irizpideak | 31 |
| 3.5.1. | Hitzarmena aplikatzeko testuinguruaren genero azterketa | 31 |
| 3.5.2. | Klausulen sailkapena | 32 |
| 3.6. | Genero Eraginaren Ebaluazioa | 33 |
| 3.7. | Hobekuntzak eta azken txostena sartzea | 33 |
| 3.8. | Gomendioak eta proposamenak | 34 |
| 3.9. | Laburpena eta ondorioak | 39 |
| 4. | EMAITZAK ETA ONDORIOAK | 40 |
| 4.1. | Hitzarmen kolektiboen deskribapena | 40 |
| 4.1.1. | Erakutsi aztertutako konbentzioak | 40 |
| 4.1.2. | Aztertutako perpausen tipologia | 40 |
| 4.1. | Tratu berdintasuna eta sexuaren araberako diskriminaziorik eza | 52 |
| 4.1.1. | Berdintasunarekiko konpromisoa | 52 |
| 4.1.2. | Negoiazio Mahaiaren osaera berdintsua | 54 |
| 4.1.3. | Generoaren araberako sexu-jazarpena | 55 |
| 4.1.4. | Komunikazio profesionaletan hizkuntza inklusiboa erabiltzeko konpromisoa | 56 |
| 4.1.5. | emakumeen aurkako indarkeria | 57 |
| 4.1.6. | Zehapen-erregimena | 58 |



| | | |
|--------|--|----|
| 4.2. | Lan-baldintzak eta lan baldintzak | 59 |
| 4.2.1. | Sarbidea eta sustapen profesionala | 59 |
| 4.2.2. | kategoria profesionalak | 60 |
| 4.2.3. | Soldatak eta haien gardentasunerako mekanismoak | 61 |
| 4.2.4. | Lan denboraren antolaketa | 61 |
| 4.2.5. | Kontratazioa | 62 |
| 4.2.6. | Antzintasuna | 64 |
| 4.2.7. | Prestakuntza | 65 |
| 4.2.8. | Laneko Segurtasuna eta Osasuna | 66 |
| 4.3. | Lana, familia eta bizitza pertsonala bateratzea | 67 |
| 4.3.1. | Amatasuna | 67 |
| 4.3.2. | Aitatasuna | 68 |
| 4.3.3. | Edoskitzea | 69 |
| 4.3.4. | ordaindutako lizentziak | 70 |
| 4.3.5. | bajak | 71 |
| 4.4. | Aztertutako perpausen tipologiaren taula-laburpena | 72 |
| 5. | GOMENDIOAK ETA GAUZIAK ATZERATUTA | 79 |
| 5.1. | Emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko apustua euskal enpresen estrategian erabat txertatzeko neurriak | 79 |
| 5.1.1. | Errendimendua ebaluatzeko prozesuaren jarraipena | 79 |
| 5.1.2. | Genero aniztasuna hautaketa-irizpideetan | 80 |
| 5.1.3. | Barne sustapenetan berdintasuna | 80 |
| 5.1.4. | Gaitasun pertsonalak garatzeko plana | 81 |
| 5.1.5. | denboraren kudeaketa pertsonala | 81 |
| 5.1.6. | garapen profesionalerako plana | 81 |
| 5.1.7. | Erantzukizunean sentsibilizazioa | 82 |
| 5.1.8. | Aukera-berdintasunaren hedapena ingurumenean | 82 |
| 5.2. | Negoiazio kolektiboan berdintasuna sustatzeko hartu beharreko neurriak | 82 |



| | | |
|---------|---|----|
| 5.2.1. | Negoiazio mahaietan emakumeen presentzia areagotzea | 83 |
| 5.2.2. | Erakunde patronal eta sindikaletako negoziazio-mahaietako ordezkarien hezkuntza eta prestakuntza hobetzea genero berdintasunaren gaitan. | 83 |
| 5.2.3. | Genero ikuspegia negoziazio kolektiboan txertatzearen azterketa, jarraipena eta ebaluaziorako tresnak garatzea | 83 |
| 5.2.4. | Negoiazio kolektiboaren bidez ordezkatuta dauden taldeen ordezkartza sustatzeko neurriak | 84 |
| 5.2.5. | Enplegura, hautaketa eta kontrataziorako sarbidean neurriak | 84 |
| 5.2.6. | Profesionalen sailkapen sistemak | 85 |
| 5.2.7. | Lanbide sustapen sistemak | 85 |
| 5.2.8. | Ordainsari sistema eta soldata-arraila..... | 86 |
| 5.2.9. | Familia-erantzukizunetan erantzunkidetasuna eta lana eta bizitza uztartzea sustatzeko neurriak..... | 86 |
| 5.2.10. | laneko osasuna | 87 |
| 5.2.11. | Sexu-jazarpena eta sexuaren araberako jazarpena neurtzen ditu | 87 |
| 5.2.12. | genero indarkeria..... | 88 |
| 5.3. | Berdintasun planen eta negoziazio kolektibo sektorialaren arteko lotura sendotzeko neurriak | 89 |
| 5.3.1. | Berdintasun Planak ezartzeko plantilla txikiagoa | 89 |
| 5.3.2. | Berdintasun Planek jaso behar dituzten edukien negoziazioa..... | 89 |
| 5.4. | Analisian adierazitako gabeziak | 89 |
| 5.4.1. | Genero-ikuspegia negoziazio kolektiboan ezartzea eza eta garapen desorekatua. | 89 |
| 5.4.2. | Negoiazio kolektiboan genero ikuspegia ezartzea oztopatzen duten arrazoien edo oztopoen balorazioa | 94 |
| 6. | BERDINTASUN PLANEN GUTXIENKO EDUKIEN PROPOSAMENA ETA EGOERAREN DIAGNOSTIKOAK ENPRESEN ERREALITATEAREKIN BAT EGOTEA BERMATEKO NEURRI PROPOSAMENAK..... | 96 |
| 6.1. | Berdintasun planen gutxienerako edukiak | 96 |
| 6.1.1. | 1. fasea. Berdintasun plana lantzeko prozesua gauzatzea | 96 |
| 6.1.2. | 2. fasea. Diagnostikoa egitea | 97 |



| | | |
|--------|--|-----|
| 6.1.3. | 3. fasea. Berdintasun plana diseinatzea, onartzea eta erregistratzea | 98 |
| 6.1.4. | 4. fasea. Berdintasun-planaren ezarpena eta jarraipena | 99 |
| 6.1.5. | 5. fasea. Berdintasun planaren ebaluazioa | 99 |
| 6.2. | Egoera-diagnostikoak enpresen errealitatearekin bat datozela bermatzen duten neurriak 100 | |
| 6.2.1. | informazio bilketa..... | 101 |
| 6.2.2. | Diagnostikoa lantzea | 102 |
| 7. | TAULA AURKIBIDEA | 122 |
| 8. | AURKIBIDEA ILUSTRAZIOAK | 125 |



2. SARRERA

Txosten honen helburua da **Euskadiko Autonomia Erkidegoko gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren egoera aztertzea lantokietan**, horrela, Soldata Arrailaren Aurkako Ekintza Plan Operatiboan jasotako hainbat ekintzei erantzuna emanez eta, zehazki, negoziazio kolektiboa eta bere lan-merkatuan emakumeen egoerarekin duen harreman zuzena ardatz duten ekintzei eta, aldi berean, lehen faseetan ezartzen. haren ezarpena.

Soldata-arraila, bai gizonen eta emakumeen arteko orduko alokairuen diferentzia gisa ulertuta, bai urteko batez besteko alokairuen diferentzia gisa, gizon eta emakumeen artean ere, gizarte, ekonomia, hezkuntza eta lan-faktore anitzen ondorioa da.

Arrakala azaltzen duten lan-faktore horien artean, emakumeek gehienbat eskuratzen duten lan motarekin zerikusia dutenak daude, feminizatuta deitzen diren lanpostuak, lanaldiarekin (emakumeek, oro har, ordu gutxiago egiten dute lan, aldi baterako kontratazioa neurri handiagoan jasaten baitute). , edo adiskidetze neurrietarako sarbide desorekatua) etab... Baina beste faktore batzuk hitzarmen kolektiboak diren lan zuzenbidearen iturri nagusietako batean murgilduta daude.

The **hitzarmen kolektiboak**, lan-merkatuaren erregulazio iturri gisa, **aneurri eraginkor eta egokiak sartzeko ezinbesteko tresna** gizon eta emakumeen arteko benetako berdintasuna sustatzeko eta gai honetan indarrean dagoen araudia garatzeko eta, beraz, soldata-arraila murrizteko.

Gainera, hitzarmen kolektiboak aukera bikaina dira Langileen Estatutuan eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrari buruzko Lege Organikoan nagusiki jasotako araudi orokorra sektore eta enpresa bakoitzari egokitzeko eta egokitzeko.

Dena den, aitortu behar da gaur egun indarrean dauden hitzarmen kolektiboek, zuzenean edo zeharka, arauak jasotzen dituztela oraindik. **genero desberdintasunaren iturria**, talde profesional feminizatuak, gizonen lana emakumeena baino aitortzen duten soldata-sari, sarbiderako eta sustapen profesionalerako oztopoak, baita enpresetan emakumeen lana ikusezin bihurtzen duen hizkuntza ez inklusiboa ere.

Hori dela eta, beharrezkoa da hitzarmen kolektiboak, enpresakoak zein sektorekoak, generoaren ikuspuntutik aztertzea eta desberdintasun edo diskriminazioa sor dezaketen baldintzak edo klausulak detektatzea, txosten hau premisa honen pean eginda lortutako emaitzekin lotuta. azterketa hau prestatzeko egunean indarrean zeuden enpresa eta sektoreko hainbat hitzarmen kolektibo aztertzean.

3. METODOLOGIA

3.1. Azterketaren helburua

Lan honetan ezarritako helburu orokorra genero-berdintasunari buruzko hitzarmen kolektiboen edukia eta emaitzak hobetzeko etorkizunari begira hainbat proposamen eta gomendio eskaintzea da.

The **oinarrizko helburua** negoziazio kolektiboaren edukiak hobetu eta eguneratzeko aukera ematea da eta, zehazki, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzea generoaren ikuspegitik desberdintasuna edo diskriminazioa sor dezaketen hitzarmen kolektiboetako klausulen azterketaren bitartez. .

3.2. Ikasketa Unibertsoa

Txosten honetan aipatzen den ikasketa-eremua guztira osatzen dute **376 hitzarmen kolektibo** Euskadiko Autonomia Erkidegoan erroldatuta 2020ko martxoaren eta 2023ko otsailaren 2ra arteko epean, Eusko Jaurlaritzaren izenean kontratuaren arduradunak adierazita.

376 hitzarmen horietatik 343 enpresa-hitzarmenak dira eta 33 sektore-hitzarmenak. Modu banatuago batean, 376 **enpresa-hitzarmenak** aplikazio-eremu hauetan banatzen dira:

1. **Araba:**74 hitzarmen.
2. **Bizkaia:**152 hitzarmen.
3. **Gipuzkoa:**108 hitzarmen.
4. **Euskal Herria:**9 hitzarmen.

Euren aldetik, du **sektore-hitzarmenak** Aplikazio-lurraldeetan honela multzokatzen dira:

1. **Araba:**9 hitzarmen.
2. **Bizkaia:**11 hitzarmen.
3. **Gipuzkoa:**9 hitzarmen.
4. **Euskal Herria:**4 hitzarmen.

3.3. Aztertutako hitzarmenak

Azterketa hau egiteko, 2020ko martxotik 2023ko otsailaren 2ra bitartean Euskal Lan Agintaritzan erregistratutako hitzarmen kolektibo guztiak aztertu dira.

Horretarako, Bizkaiko, Arabako, Gipuzkoako Ordezkaritzak eta Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak, hitzarmenak erregistratu ahala, dagokion genero-eraginaren txostena egiteko igorri ziguten, gehienez ere epearekin. hilabeteko txostenak bidaltzeko, txostenak bidaltzeko.



3.3.1. Enpresa-hitzarmenak

Aztertu diren enpresa-hitzarmenak honako hauek izan dira:

| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifikoak |
|---|----------|-------------------|--|---|
| EMAN S.A. INDUSTRIAS GRÁFICAS | 1 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 18 - Arte grafikoak eta grabatutako euskarrien erreprodukzioa |
| GUREAK IKUZTEGIA SL | 2 | Gipuzkoa | S - Beste zerbitzu batzuk | 96 - Beste zerbitzu pertsonal batzuk |
| MANUFACTURAS RESORT, S.L. | 3 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| MINORISTAS DE PERFUMERÍAS DEL URUMEA S.L. | 4 | Gipuzkoa | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 47 - Txikizkako merkataritza, ibilgailu motordunena eta motozikletena izan ezik |
| SARETEAM SERVICIOS SL | 5 | Gipuzkoa | M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak | 70 -Egoitzako jarduerak; enpresen kudeaketako aholkularitza jarduerak |
| SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA, S.A.-IRUN | 6 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| TALLERES AIBE, S.A. | 7 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| TALLERES GUIBE, S.A. | 8 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| AGRICULTORES Y GANADEROS DE ÁLAVA SOCIEDAD COOPERATIVA | 9 | Araba | A - Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza | 01 - Nekazaritza, abeltzaintza, ehiza eta lotutako zerbitzuak |
| EMPRESAS CONCESIONARIAS DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL CENTRO MERCEDES-BENZ | 10 | Araba | N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 81 - Eraikinetarako eta lorezaintzako jardueretarako zerbitzuak |
| CEPSA SA (ARMURRIO) | 11 | Araba | N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 81 - Eraikinetarako eta lorezaintzako jardueretarako zerbitzuak |
| ENVASES METALÚRGICOS DE ÁLAVA | 12 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| DIFFGEAR SA | 13 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| FUNDACIÓN IDIOMAS VITAL | 14 | Araba | S - Beste zerbitzu batzuk | 94 - Jarduera elkartuak |
| IQUIMESA SERVICIOS SANITARIOS SL (CENTRO HOSPITAL VITHAS SAN JOSÉ) | 15 | Araba | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 86 - Jarduera sanitarioak |
| PFERD RÜGGERBERG SA | 16 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 23 - Metalezkoak ez diren beste produktu mineral batzuen fabrikazioa |
| RAEP SLU | 17 | Araba | N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 81 - Eraikinetarako eta lorezaintzako jardueretarako zerbitzuak |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifiko |
|---|----------|-------------------|--|---|
| KSB ITUR SPAIN SA | 18 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| ELECTRICIDAD GURIA S.L. | 19 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 33 - Makineria eta ekipoen konpontzea eta instalatzea |
| INOXKEN SL | 20 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| KORMAT PROCESADOS | 21 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| LASER KEN SA | 22 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| COTONES AGUIRREZABAL S.A. | 23 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 13 - Ehungintza |
| SEMAK PROCESADOS S.L. | 24 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 11 - Edarien fabrikazioa |
| FERROVIAL SERVICIOS PARA EL CENTRO DE TRABAJO MICHELIN VITORIA GASTEIZ EN EL SERVICIO DE LOGÍSTICA OCT TCE | 25 | Araba | H - Garraioa eta biltegiatzea | 52 - Biltegiatzea eta garraioarekin lotutako jarduerak |
| PUNT ROMA | 26 | Araba | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 47 - Txikizkako merkataritza, ibilgailu motordunena eta motozikletena izan ezik |
| NATRA OÑATI, S.A. | 27 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 10 - Elikagaien industria |
| SOLDABERRIZ, S.L | 28 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| BILBOFTAL, S.L. (ICQO) | 29 | Bizkaia | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 86 - Jarduera sanitarioak |
| NIPPON EXPRESS | 30 | Bizkaia | H - Garraioa eta biltegiatzea | 52 - Biltegiatzea eta garraioarekin lotutako jarduerak |
| ENVISER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A. | 31 | Bizkaia | N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 81 - Eraikinetarako eta lorezaintzako jardueretarako zerbitzuak |
| GESTAMP BIZKAIA SA | 32 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| GRUPO ACHA MOVILIDAD LUJUA TXORIERRI MUNGIALDEA, S.A. | 33 | Bizkaia | H - Garraioa eta biltegiatzea | 49 - Lurreko eta hodietako garraioa |
| MARÍTIMA DEL MEDITERRÁNEO, S.A.U., NOATUM LOGISTICS SPAIN S.A.U., Y SAMSKIP MULTIMODAL CONATINER LOGISTICS S.A.U. | 3. 4 | Bizkaia | H - Garraioa eta biltegiatzea | 52 - Biltegiatzea eta garraioarekin lotutako jarduerak |
| HOTEL NH COLLECTION VILLA DE BILBAO | 35 | Bizkaia | I - Ostalaritza | 55 - Ostatu zerbitzuak |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifikoak |
|---|----------|-------------------|--|---|
| ACEROS INOXIDABLES OLARRA, S.A. | 36 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| GALVANIZADOS IZURZA, S.A. | 37 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD S.L. (HOSPITAL QUIRONSALUD BIZKAIA) | 38 | Bizkaia | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 86 - Jarduera sanitarioak |
| AAF-SA | 39 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| CARITAS DIOCESANA DE VITORIA | 40 | Araba | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 88 - Ostaturik gabeko gizarte-zerbitzuetako jarduerak |
| CIE MECAUTO | 41 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| FERROVIAL SERVICIOS S.A. (CENTRO LOGÍSTICA ALMACENAJE DE MICHELÍN EN ARAIA) | 42 | Araba | N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 81 - Eraikinetarako eta lorezaintzako jardueretarako zerbitzuak |
| ONDDI S.A. | 43 | Gipuzkoa | M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak | 71 - Arkitektura- eta ingeniari-tza-zerbitzu teknikoak; azterketa eta azterketa teknikoak |
| NEIKER, INSTITUTO VASCO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO AGRARIO, S.A. | 44 | Euskal Herria | M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak | 72 - Ikerketa eta garapena |
| HAIZELUR | 45 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| ERREKA SPORT S.L. | 46 | Euskal Herria | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 47 - Txikizkako merkataritza, ibilgailu motordunena eta motozikletena izan ezik |
| TROGER IURRETA S.A. | 47 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| ASOCIACIÓN APNABI LAN - AUTISMO BIZKAIA EMPLEO | 48 | Bizkaia | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 88 - Ostaturik gabeko gizarte-zerbitzuetako jarduerak |
| ASCENSORES REKALDE | 49 | Bizkaia | F - Eraikuntza | 43 - Eraikuntzako jarduera espezializatuak |
| BRUSS JUNTAS TÉCNICAS S.L., SOCIEDAD EN COMANDITA | 50 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 29 - Motordun ibilgailuak, atoiak eta erdi atoiak fabrikatzea |
| ESCUELAS INTERNACIONES PARA LA EDUCACION Y EL DESARROLLO, EIDE, S. L. | 51 | Bizkaia | P - Hezkuntza | 85 - Hezkuntza |
| JESÚS OÑATE, S.A.U | 52 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 29 - Motordun ibilgailuak, atoiak eta erdi atoiak fabrikatzea |
| LAYDE STEEL S.L.U | 53 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifiko |
|---|----------|-------------------|---|--|
| PLASTIBOR S.L.U | 54 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 22 - Kautxuzko eta plastikozko produktuen fabrikazioa |
| CLINICA VICENTE SAN SEBASTIAN, S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO CLÍNICA IMQ ZORROTZAURRE | 55 | Bizkaia | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 86 - Jarduera sanitarioak |
| HAIZEA WIND S.L. | 56 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| COMFICA S.A. (CENTRO DE TRABAJO BIZKAIA) | 57 | Bizkaia | J - Informazioa eta komunikazioak | 61 - Telekomunikazioak |
| ENGRANAJES GRINDEL, S.A.L | 58 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| INDAR ELECTRIC | 59 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 27 - Material eta ekipo elektrikoen fabrikazioa |
| THYSSENKRUPP ELEVATOR MANUFACTURING SPAIN (CENTRO DE TRABAJO: ANDOAIN) | 60 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| URKUNDE S.A. | 61 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 27 - Material eta ekipo elektrikoen fabrikazioa |
| AMURRIO FERROCARRIL Y EQUIPOS, S.A. | 62 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 30 - Beste garraio-ekipo batzuen fabrikazioa |
| NAIPES HERACLIO FOURNIER, S.A. DE GOJAIN | 63 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 18 - Arte grafikoak eta grabatutako euskarrien erreprodukzioa |
| VOESTALPINE RAILWAY SYSTEMS JEZ S.L. | 64 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| ARANSKI | 65 | Gipuzkoa | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 88 - Ostaturik gabeko gizarte-zerbitzuetako jarduerak |
| OJMAR | 66 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| INDUSTRIAS ELECTROMECANICAS G.H., S.A. | 67 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA CONCESIONARIA DE LIMPIEZAS Y LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LIMPIEZA QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LAS DEPENDENCIAS MUNICIPALES DE OIARTZUN Y HAURTZARO IKASTOLA | 68 | Gipuzkoa | N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 81 - Eraikinetarako eta lorezaintzako jardueretarako zerbitzuak |
| CONVENIO COLECTIVO DE ACHA-ORBEA, EGAÑA Y CIA., SA | 69 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA CL SERV URBANO IN SUITAL S.L. (EUSKALCAR) | 70 | Bizkaia | H - Garraioa eta biltegiatzea | 49 - Lurreko eta hodietako garraioa |
| CONVENIO COLECTIVO DE EGAÑA 2 S.L | 71 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifikoa |
|--|----------|-------------------|--|--|
| CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENVISER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S. L. U Y EL PERSONAL ADSCRITO AL CONTRATO DE GESTIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS DEL TXORIERRI. | 72 | Bizkaia | E - Ur-hornikuntza, saneamendu, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazio jarduerak | 38 - Hondakinak biltzea, tratatzea eta ezabatzea; balorizazioa |
| CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA MECANER S.A.U. Y SUS TRABAJADORES | 73 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 29 - Motordun ibilgailuak, atoiak eta erdi atoiak fabrikatzea |
| CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO VIGON OESTE, S.A. PLATAFORMA BILBAO | 74 | Bizkaia | H - Garraioa eta biltegiatzea | 49 - Lurreko eta hodietako garraioa |
| AEG POWER SOLUTIONS IBÉRICA, S.A. | 75 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 27 - Material eta ekipa elektrikoek fabrikazioa |
| HEMEN KLIMA, S.L. | 76 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 33 - Makineria eta ekipaak konpontzea eta instalatzea |
| BERETTA BENELLI IBÉRICA, S.A. | 77 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipa izan ezik |
| SANATORIO DE USURBIL, S.L. | 78 | Gipuzkoa | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 86 - Jarduera sanitarioak |
| DOMINION INDUSTRY & INFRASTRUCTURES, S.L., EN EL CENTRO DE TRABAJO DE MICHELÍN EN VITORIA-GASTEIZ, SECCIÓN LOGÍSTICA Z | 79 | Araba | H - Garraioa eta biltegiatzea | 52 - Biltegiatzea eta garraioarekin lotutako jarduerak |
| KIDER STORE SOLUTIONS S.L. | 80 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 31 - Altzarien fabrikazioa |
| LAGUN MACHINERY, S.L.U. | 81 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| STEEL TUBULAR SYSTEMS S.L. | 82 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| GIZADI LAGUNTZA ZERBITZUAK S.L. | 83 | Gipuzkoa | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 88 - Ostaturik gabeko gizarte-zerbitzuetako jarduerak |
| EULEN SOCIO SANITARIOS, S.A. PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE ASISTENCIA DOMICILIARIA DE BERGARA | 84 | Gipuzkoa | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 88 - Ostaturik gabeko gizarte-zerbitzuetako jarduerak |
| EULEN SOCIO SANITARIOS, S.A. PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE ASISTENCIA DOMICILIARIA DE ZUMAIA | 85 | Gipuzkoa | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 88 - Ostaturik gabeko gizarte-zerbitzuetako jarduerak |
| EULEN SOCIO SANITARIOS, S.A. PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE ASISTENCIA DOMICILIARIA DE ANDOAIN | 86 | Gipuzkoa | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 88 - Ostaturik gabeko gizarte-zerbitzuetako jarduerak |
| ARQUISOCIAL PARA EL SERVICIO DE ATENCION A PERSONAS MAYORES EN ASISTENCIA DOMICILIARIA DE ERRENTERIA | 87 | Gipuzkoa | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 88 - Ostaturik gabeko gizarte-zerbitzuetako jarduerak |
| ABB POWER GRIDS SPAIN, SAU, FÁBRICA DE GALINDO | 88 | Bizkaia | F - Eraikuntza | 42 - Ingeniaritza Zibila |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifikoia |
|--|----------|-------------------|--|---|
| ANSAREO SERVICIOS INTEGRALES Y LOS/AS TRABAJADORES/AS ADSCRITOS AL SERVICIO DE LIMPIEZA URBANA, RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS RSU. EL MANTENIMIENTO, INHUMACION Y EXHUMACION DEL CEMENTERIO MUNICIPAL Y RECOGIDA Y TRANSPORTE DEL PAPEL Y CARTON EN EL TERMINO MUNICIPAL DE ORTUUELLA | 89 | Bizkaia | N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 81 - Eraikinetarako eta lorezaintzako jardueretarako zerbitzuak |
| AR SHELVING, S.A. | 90 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| BIZKAIKO BASALAN, A.B.S.A.M.P. | 91 | Bizkaia | A - Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza | 02 - Basogintza eta ustiapena |
| CESPA S.A. LIMPIEZA VIARIA | 92 | Bizkaia | E - Ur-hornikuntza, saneamendu, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazio jarduerak | 38 - Hondakinak biltzea, tratatzea eta ezabatzea; balorizazioa |
| CLINICA V. SAN SEBASTIAN, S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO CLÍNICA IMQ VIRGEN BLANCA | 93 | Bizkaia | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 86 - Jarduera sanitarioak |
| CONSORCIO DE AGUAS BILBAO BIZKAIA | 94 | Bizkaia | E - Ur-hornikuntza, saneamendu, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazio jarduerak | 36 - Uraren biltzea, arazketa eta banaketa |
| UTE LIMPIEZA VIARIA GÜEÑES SLP (ANSAREO-SERKOM) PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA DEL AYUNTAMIENTO DE GÜEÑES | 95 | Bizkaia | N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 81 - Eraikinetarako eta lorezaintzako jardueretarako zerbitzuak |
| LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS URBANOS DE BARAKALDO Y LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A. | 96 | Bizkaia | E - Ur-hornikuntza, saneamendu, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazio jarduerak | 38 - Hondakinak biltzea, tratatzea eta ezabatzea; balorizazioa |
| CLINICA VICENTE SAN SEBASTIAN RADIOLOGÍA CLÍNICA, S.A. | 97 | Bizkaia | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 86 - Jarduera sanitarioak |
| ENVISER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S. A. U Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO PÚBLICO DE RECOGIDA DE LIMPIEZA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DEL MUNICIPIO DE BERRIZ | 98 | Bizkaia | E - Ur-hornikuntza, saneamendu, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazio jarduerak | 38 - Hondakinak biltzea, tratatzea eta ezabatzea; balorizazioa |
| ENVISER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S. L. U Y EL PERSONAL ADSCRITO AL CONTRATO DE GESTIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS DEL TXORIERRI | 99 | Bizkaia | E - Ur-hornikuntza, saneamendu, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazio jarduerak | 38 - Hondakinak biltzea, tratatzea eta ezabatzea; balorizazioa |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifiko |
|--|----------|-------------------|--|--|
| FAES FARMA, S.A. | 100 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 21 - Farmazien fabrikazioa |
| HOSPITAL QUIRONSAIUD BIZKAIA UBICADO EN ERANDIO (VIZCAYA) Y SUS CENTROS DEPENDIENTES | 101 | Bizkaia | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 86 - Jarduera sanitarioak |
| IZAR CUTTING TOOLS, S.A.L | 102 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| CIA. DE REMOLCADORES IBAIZABAL, S.A. - PUERTO Y RIA DE BILBAO | 103 | Bizkaia | H - Garraioa eta biltegiatzea | 52 - Biltegiatzea eta garraioarekin lotutako jarduerak |
| SMURFIT KAPPA NERVION, S.A. | 104 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 17 - Papergintza |
| UNILEVER FOODS INDUSTRIAL ESPAÑA, S.L.U. | 105 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 10 - Elikagaien industria |
| ZF LEMFÖRDER TVA S. A. | 106 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 29 - Motordun ibilgailuak, atoiak eta erdi atoiak fabrikatzea |
| INDUSTRIAS BETIKO S.A. | 107 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL (CAI) "GOIZALDE" | 108 | Araba | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 88 - Ostaturik gabeko gizarte-zerbitzuetako jarduerak |
| TAUXME S.A. | 109 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| DISTRIBUIDORA FARMACÉUTICA DE GIPUZKOA (DFG, S.A.) | 110 | Gipuzkoa | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 46 - Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunak eta motozikletak izan ezik |
| SERVICIOS DE TXINGUDI-TXINGUDIKO ZERBITZUAK | 111 | Gipuzkoa | E - Ur-hornikuntza, saneamendu, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazio jarduerak | 36 - Uraren bilketa, arazketa eta banaketa |
| TECHLAB SYSTEMS | 112 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| BODEGAS DE LOS HEREDEROS DEL MARQUÉS DE RISCAL, S.L. | 113 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 11 - Edarien fabrikazioa |
| CARTONAJES IGAMO, S.A. | 114 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 17 - Papergintza |
| CONDESA FABRIL S.A. | 115 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| PFERD ABRASIVOS S.L. | 116 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 23 - Metalezkoak ez diren beste produktu mineral batzuen fabrikazioa |
| VINOS DE LOS HEREDEROS DEL MARQUÉS DE RISCAL, S.A. | 117 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 11 - Edarien fabrikazioa |
| SERVICIO DE AYUDA DOMICILIARIA DE LEGAZPI Y ATENCIÓN EN LAS VIVIENDAS TUTELADAS DE MAZTI ETEA EN EL MUNICIPIO DE LEGAZPI | 118 | Gipuzkoa | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 86 - Jarduera sanitarioak |
| SERBITZU ELKARTEA, S.L. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE AZKOITIA EN LA CONSERVACIÓN Y | 119 | Gipuzkoa | N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 81 - Eraikinetarako eta lorezaintzako jardueretarako zerbitzuak |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifikoia |
|--|----------|-------------------|--|---|
| MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS VIARIAS | | | | |
| UTE MENDEBALDEA 2017 | 120 | Gipuzkoa | S - Beste zerbitzu batzuk | 94 - Jarduera elkartuak |
| YURRITA E HIJOS, S.A. | 121 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 10 - Elikagaien industria |
| SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA S.A. CENTRO DE TRABAJO SORALUZE - GIPUZKOA- | 122 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| SERBITZU GOIERRIALDEA | 123 | Gipuzkoa | N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 81 - Eraikinetarako eta lorezaintzako jardueretarako zerbitzuak |
| KORTA, S.A.U. | 124 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| ARIZAGA BASTARRICA Y CIA S.A. | 125 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| BST RODS | 126 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| ROTHENBERGER, S.A.U | 127 | Euskal Herria | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| SCHAEFFLER IBERIA SLU, PLANTA ELGOIBAR | 128 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 29 - Motordun ibilgailuak, atoiak eta erdi atoiak fabrikatzea |
| CINTAS ADHESIVAS UBIS, S.A. | 129 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 22 - Kautxuzko eta plastikozko produktuen fabrikazioa |
| AIZKIBEL, S.A. | 130 | Gipuzkoa | B - Erauzketa-industriak | 08 - Beste erauzketa-industria batzuk |
| UNIÓN AGROGANADERA DE ÁLAVA | 131 | Araba | S - Beste zerbitzu batzuk | 94 - Jarduera elkartuak |
| LITOGRAFÍA ALAVESA, S.L.U. | 132 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| VIVIENDA CON APOYOS "HOGAR DONOSTI" | 133 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 11 - Edarien fabrikazioa |
| AL-KO RECORD, S.A. | 134 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 29 - Motordun ibilgailuak, atoiak eta erdi atoiak fabrikatzea |
| ASTILLEROS DE MURUETA, S.A. | 135 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 30 - Beste garraio-ekipo batzuen fabrikazioa |
| BIZKAIA FACILITY MANAGEMENT, S.L.U. | 136 | Bizkaia | M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak | 71 - Arkitektura- eta ingeniari-tza-zerbitzu teknikoak; azterketa eta azterketa teknikoak |
| BUNGE IBÉRICA, S.A.U. (CENTRO DE TRABAJO DE ZIERBENA) | 137 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 10 - Elikagaien industria |
| ORMAZABAL Y CIA, S.L.U. | 138 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 27 - Material eta ekipo elektrikoaren fabrikazioa |
| TECMAN FACILITY SERVICES S.L. (CENTRO DE TRABAJO EN ERMUA) | 139 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 29 - Motordun ibilgailuak, atoiak eta erdi atoiak fabrikatzea |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifikoak |
|--|----------|-------------------|--|--|
| AQUARBE, S.A.U., DE APLICACIÓN AL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LECTURA E INSPECCIÓN DE CONTADORES DE AGUA, PARA EL CONSORCIO DE AGUAS BILBAO BIZKAIA | 140 | Bizkaia | E - Ur-hornikuntza, saneamendu, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazio jarduerak | 36 - Uraren bilketa, arazketa eta banaketa |
| CALOR BIZKAIA S.L. | 141 | Bizkaia | S - Beste zerbitzu batzuk | 95 - Ordenagailuak, efektu pertsonalak eta etxeke gauzak konpontzea |
| GRUPO CELULOSAS MOLDEADAS, S.L. | 142 | Bizkaia | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 46 - Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunak eta motozikletak izan ezik |
| GAS OXINORTE, A.I.E. | 143 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 20 - Industria kimikoa |
| INDUSTRIA DE TURBO PROPULSORES, S.A.U (CENTRO DE ZAMUDIO) | 144 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 30 - Beste garraio-ekipo batzuen fabrikazioa |
| PROGECO BILBAO S.A. | 145 | Bizkaia | F - Eraikuntza | 42 - Ingeniaritza Zibila |
| MFS TRAPAGA SINTERING | 146 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| EBAKI XXI, S.A. | 147 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 16 - Egur eta kortxoaren industria, altzariak izan ezik; saskigintza eta txirikorda |
| IBERINOS RECYCLING PLUS, S.L. | 148 | Bizkaia | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 46 - Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunak eta motozikletak izan ezik |
| PRONUTEC S.A.U. | 149 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 27 - Material eta ekipo elektrikoaren fabrikazioa |
| MANUFACTURAS ELÉCTRICAS, S.A.U. | 150 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 27 - Material eta ekipo elektrikoaren fabrikazioa |
| ARTECHE CENTRO DE TECNOLOGÍA | 151 | Bizkaia | M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak | 72 - Ikerketa eta garapena |
| LORRA COOPERATIVA SOCIEDAD | 152 | Bizkaia | M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak | 69 - Lege- eta kontabilitate-jarduerak |
| ZAINTZEN PARA LA RESIDENCIA LEÓN TRUCIOS DE BALMASEDA (BIZKAIA) | 153 | Bizkaia | N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 81 - Eraikinetarako eta lorezaintzako jardueretarako zerbitzuak |
| ELECTROTÉCNICA ARTECHE HERMANOS S.L. | 154 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 27 - Material eta ekipo elektrikoaren fabrikazioa |
| ELECTROTÉCNICA ARTECHE SMART GRID | 155 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 27 - Material eta ekipo elektrikoaren fabrikazioa |
| INDAUX | 156 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 11 - Edarien fabrikazioa |
| MADERAS MEJORADAS INDUSTRIAL, S.A.U. | 157 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 16 - Egur eta kortxoaren industria, altzariak izan ezik; saskigintza eta txirikorda |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifiko |
|---|----------|-------------------|--|--|
| TALLERES FLUJOMA, S.L. | 158 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| PAPRESA, S.A. (CENTRO DE ERRETERÍA) | 159 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 17 - Papergintza |
| SAGOLA, S.A.U. | 160 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| SIDENOR ACEROS ESPECIALES, S.L. (CENTRO DE TRABAJO DE VITORIA-GASTEIZ) | 161 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| URKABE BENETAN, S.A. | 162 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 10 - Elikagaien industria |
| SERVACE INTEGRA S.L.U. | 163 | Euskal Herria | N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 81 - Eraikinetarako eta lorezaintzako jardueretarako zerbitzuak |
| EQUILAN MOBILIARIO, S.L. | 164 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 31 - Altzarien fabrikazioa |
| ORBINOX S.A. | 165 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| REFRACTARIOS KELSEN, S.A. | 166 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 23 - Metalezkoak ez diren beste produktu mineral batzuen fabrikazioa |
| UTE MIRAMON 2018 | 167 | Gipuzkoa | F - Eraikuntza | 43 - Eraikuntzako jarduera espezializatuak |
| AYUDA A DOMICILIO PARA EL MUNICIPIO DE EIBAR (EMPRESA SACYR SOCIAL, S.L.) | 168 | Gipuzkoa | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 88 - Ostaturik gabeko gizarte-zerbitzuetako jarduerak |
| AGENCIA VASCA DE DESARROLLO EMPRESARIAL (SPRI) | 169 | Euskal Herria | M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak | 70 -Egoitzako jarduerak; enpresen kudeaketako aholkularitza jarduerak |
| AQUARBE, S.A.U. DE APLICACIÓN AL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LECTURA E INSPECCIÓN DE CONTADORES DE AGUA, PARA EL CONSORCIO DE AGUAS BILBAO BIZKAIA | 170 | Bizkaia | E - Ur-hornikuntza, saneamendu, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazio jarduerak | 36 - Uraren biltzea, arazketa eta banaketa |
| ATRESSA AUTOMOTIVA FACTORY, S.A. | 171 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 29 - Motordun ibilgailuak, atoiak eta erdi atoiak fabrikatzea |
| AIRLAN INDUSTRIAL, S.A. | 172 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| SIDENOR INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO S.A. | 173 | Bizkaia | M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak | 72 - Ikerketa eta garapena |
| SIDENOR ACEROS ESPECIALES S.L. CENTRO DE TRABAJO DE OFICINAS GENERALES | 174 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| EMICA BOMBAS, S.L. | 175 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U., VALORIZACIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS, S.A., GSM MEDIO AMBIENTE, S.A. (U.T.E. RSU BILBAO II), CON | 176 | Bizkaia | E - Ur-hornikuntza, saneamendu, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazio jarduerak | 38 - Hondakinak biltzea, tratatzea eta ezabatzea; balorizazioa |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifiko |
|--|----------|-------------------|-----------------------------------|--|
| SU PERSONAL DEDICADO AL SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA URBANA, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS URBANOS DE BILBAO HASTA UN GESTOR AUTORIZADO O CENTRO DE TRANSFERENCIA, QUE TIENE CONCERTADO CON EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE BILBAO | | | | |
| PROTEC ARISAWA | 177 | Bizkaia | C - Manufaktura- Industria | 22 - Kautxuzko eta plastikozko produktuen fabrikazioa |
| WINOA IBÉRICA S.A. | 178 | Bizkaia | C - Manufaktura- Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| CENTRO DE CÁLCULO DE ÁLAVA, S.A. | 179 | Araba | J - Informazioa eta komunikazioak | 62 - Programazioa, aholkularitza eta informatikarekin lotutako beste jarduera batzuk |
| FORJADOS Y PENSADOS, S.A. | 180 | Araba | C - Manufaktura- Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| ROCHLING AUTOMOTIVE ARAIA, S.L.U. | 181 | Araba | C - Manufaktura- Industria | 22 - Kautxuzko eta plastikozko produktuen fabrikazioa |
| SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA, S.A. | 182 | Araba | C - Manufaktura- Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| REGAL BELOIT SPAIN, S.A.U. | 183 | Gipuzkoa | C - Manufaktura- Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| URRESTARAZU METALWORKING | 184 | Gipuzkoa | C - Manufaktura- Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| ESNELAT S.L. | 185 | Gipuzkoa | C - Manufaktura- Industria | 10 - Elikagaien industria |
| ERLO GROUP («ERLO TALADROS Y ROSCADORAS, S.L.» E «IBERMACH SPECIAL MACHINERY, S.L.») | 186 | Gipuzkoa | C - Manufaktura- Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| TECCI CIRCUITOS IMPRESOS, S.L. | 187 | Gipuzkoa | C - Manufaktura- Industria | 26 - Produktu informatiko, elektronikoa eta optikoen fabrikazioa |
| ARATUBO, S.A. | 188 | Araba | C - Manufaktura- Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| MADERAS DE LLODIO S.A. | 189 | Araba | C - Manufaktura- Industria | 16 - Egur eta kortxoaren industria, altzariak izan ezik; saskigintza eta txirikorda |
| EJIE, S.A. | 190 | Araba | J - Informazioa eta komunikazioak | 62 - Programazioa, aholkularitza eta informatikarekin lotutako beste jarduera batzuk |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifikoia |
|--|----------|-------------------|--|--|
| METALOCAUCHO, S.L.U. | 191 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 32 - Beste manufaktura-industriak |
| UTE SICE VECTALIA GRUA BILBAO | 192 | Bizkaia | H - Garraioa eta biltegiatzea | 49 - Lurreko eta hodietako garraioa |
| MANUFACTURAS GES S.A. | 193 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 30 - Beste garraio-ekipo batzuen fabrikazioa |
| ELAI SERBITZUAK PARA SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE JARDINERÍA DEL AYUNTAMIENTO DE ORTUELLA | 194 | Bizkaia | N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 81 - Eraikinetarako eta lorezaintzako jardueretarako zerbitzuak |
| GRAN CASINO NERVIÓN S.A. | 195 | Bizkaia | R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak | 92 - Joko eta apustu jarduerak |
| SIDENOR ACEROS ESPECIALES S.L.U. FÁBRICA DE BASAURI | 196 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| EUROTIR HOTELES, S.L. (HOTEL ETH DE IRÚN) | 197 | Gipuzkoa | I - Ostalaritza | 55 - Ostatu zerbitzuak |
| GOXARA, S.L. | 198 | Gipuzkoa | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 88 - Ostaturik gabeko gizarte-zerbitzuetako jarduerak |
| AGUAS DE GIPUZKOA, S.A. | 199 | Gipuzkoa | E - Ur-hornikuntza, saneamendu, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazio jarduerak | 36 - Uraren bilketa, arazketa eta banaketa |
| VÁLVULAS ZUBI, S.L. | 200 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| GURUTZPE TURNING SOLUTIONS S.L. | 201 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| CAFÉS LA BRASILEÑA, S.A. | 202 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 10 - Elikagaien industria |
| GAMARRA, S.A. | 203 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| LAGUN MACHINERY S.L.U. | 204 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| ARTADI ALIMENTACIÓN | 205 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 10 - Elikagaien industria |
| KATEA-LEGALIA, S.L.L. | 206 | Gipuzkoa | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 88 - Ostaturik gabeko gizarte-zerbitzuetako jarduerak |
| MECANIZADOS WIND ENERGY COMPONENTS, S.L. | 207 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| ASOCIACION INMON-CARMELITAS DE LA CARIDAD DE VEDRUNA DE VITORIA | 208 | Araba | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 88 - Ostaturik gabeko gizarte-zerbitzuetako jarduerak |
| AERNNOVA AEROESTRUCTURAS ÁLAVA, S.A. | 209 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 30 - Beste garraio-ekipo batzuen fabrikazioa |
| AERNNOVA AIRCRAFT SERVICES, S.A.U. | 210 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 30 - Beste garraio-ekipo batzuen fabrikazioa |
| LOTTU STEEL, S.L. | 211 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifikoia |
|--|----------|-------------------|--|--|
| LAIP, S.A. | 212 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS, S.L.U. | 213 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| AKT PLÁSTICOS, S.L. | 214 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 29 - Motordun ibilgailuak, atoiak eta erdi atoiak fabrikatzea |
| CONVENIO ENTRE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U., VALORACIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS, S.A., GSM MADIO AMBIENTE, S.A. (U.T.E. ARTIGAS) CON SU PERSONAL DEDICADO AL SERVICIO DE OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL DEPÓSITO CONTROLADO DE ARTIGAS Y DE LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE LIXIVIADOS SITA EN EL VERTEDERO DE ARTIGAS | 215 | Bizkaia | S - Beste zerbitzu batzuk | 94 - Jarduera elkartuak |
| LAUNIK MÁQUINAS ESPECIALES, S.L. | 216 | Bizkaia | E - Ur-hornikuntza, saneamendu, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazio jarduerak | 39 - Deskontaminazio jarduerak eta hondakinak kudeatzeko beste zerbitzu batzuk |
| WESTROCK PACKAGING SYSTEMAS SPAIN, S.L. | 217 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 17 - Papergintza |
| BEOTIBAR RECYCLING | 218 | Bizkaia | E - Ur-hornikuntza, saneamendu, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazio jarduerak | 38 - Hondakinak biltzea, tratatzea eta ezabatzea; balorizazioa |
| ENVISER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.U., Y LOS/AS TRABAJADORES/AS ADSCRITOS AL SERVICIO DE LIMPIEZA URBANA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS (R.S.U.) EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE TRAPAGARAN | 219 | Bizkaia | E - Ur-hornikuntza, saneamendu, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazio jarduerak | 38 - Hondakinak biltzea, tratatzea eta ezabatzea; balorizazioa |
| GESTAMP BIZKAIA, S.A. | 220 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| LAMINADOS LOSAL, S.A. | 221 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS SUFI, S.L. - PROYECTOS Y OBRAS PABISA, S.A. UTE LEY 18/1982 (UTE TMB ARRAIZ) Y SU PERSONAL ADSCRITO AL CONTRATO DE OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA DE TRATAMIENTO MECÁNICO BIOLÓGICO DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE BIZKAIA | 222 | Bizkaia | E - Ur-hornikuntza, saneamendu, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazio jarduerak | 38 - Hondakinak biltzea, tratatzea eta ezabatzea; balorizazioa |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifikoa |
|--|----------|-------------------|--|---|
| EBAKI XXI, S.A. | 223 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 16 - Egur eta kortxoaren industria, altzariak izan ezik; saskigintza eta txirikorda |
| FUNDACIÓN LEARTIBAI | 224 | Bizkaia | M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak | 70 -Egoitzako jarduerak; enpresen kudeaketako aholkularitza jarduerak |
| CORPORACIÓN DE PRÁCTICOS DEL PUERTO Y RÍA DE BILBAO | 225 | Bizkaia | H - Garraioa eta biltegiatzea | 52 - Biltegiatzea eta garraioarekin lotutako jarduerak |
| DIALBILBO | 226 | Bizkaia | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 86 - Jarduera sanitarioak |
| EULÉN SOCIOSANITARIOS S.A. PARA LA AYUDA A DOMICILIO DE OÑATI | 227 | Gipuzkoa | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 88 - Ostaturik gabeko gizarte-zerbitzuetako jarduerak |
| PERTUSA, S.L. | 228 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| ACHA HERRAMIENTAS, S.L. | 229 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| VOITH PAPER, S.A. | 230 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| GUREAK OSTALARITZA | 231 | Gipuzkoa | I - Ostalaritza | 56 - Janari eta edarien zerbitzuak |
| BETICO COMPRESSORS, S.A.U. | 232 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| ABRASIVOS MANHATTAN, S.A. | 233 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 32 - Beste manufaktura-industriak |
| CEGASA ENERGIA, S.L.U. | 234 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 27 - Material eta ekipo elektrikoen fabrikazioa |
| GHI HORNOS INDUSTRIALES, S.L.U. | 235 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| AL-KO RECORD, S.A. | 236 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 29 - Motordun ibilgailuak, atoiak eta erdi atoiak fabrikatzea |
| BETSAIDE, S.A.L. | 237 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| CÁMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS Y NAVEGACIÓN DE BILBAO | 238 | Bizkaia | S - Beste zerbitzu batzuk | 94 - Jarduera elkartuak |
| CIE UDALBIDE, S.A. | 239 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| ILUSTRE COLEGIO DE LA ABOGACÍA DE BIZKAIA | 240 | Bizkaia | R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak | 91 - Liburutegien, artxiboen, museoen eta bestelako kultur jarduerak |
| SACYR FACILITIES DEL SERVICIO DE LIMPIEZA PARA LOS EDIFICIOS, LOCALES JUDICIALES Y CENTROS DE MENORES DE LA CAPV EN EL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA | 241 | Bizkaia | N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 81 - Eraikinetarako eta lorezaintzako jardueretarako zerbitzuak |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifiko |
|---|----------|-------------------|--|--|
| DOMINION SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.L. | 242 | Bizkaia | S - Beste zerbitzu batzuk | 96 - Beste zerbitzu pertsonal batzuk |
| INDUSTRIA DE TUBERÍAS AERONÁUTICAS, S.A.U. | 243 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 30 - Beste garraio-ekipo batzuen fabrikazioa |
| SETEX APARKI S.A. PARA EL SERVICIO DE RETIRADA Y DEPÓSITO DE VEHÍCULOS DE LA VÍA PÚBLICA EN SU CENTRO DE TRABAJO DE BARAKALDO | 244 | Bizkaia | H - Garraioa eta biltegiatzea | 52 - Biltegiatzea eta garraioarekin lotutako jarduerak |
| PERSONAL DE AUDIOVISUALES Y SERVICIOS AUXILIARES DE TELESONIC S.A. EN EL PALACIO EUSKALDUNA | 245 | Bizkaia | F - Eraikuntza | 43 - Eraikuntzako jarduera espezializatuak |
| ELEMENTOS DE VERIFICACIÓN Y CONTROL, S.A. | 246 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| GALVANIZADOS IZURZA, S.A. | 247 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| GRUPO CELULOSAS MOLDEADAS, S.A. | 248 | Bizkaia | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 46 - Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunak eta motozikletak izan ezik |
| HOSPITAL CRUZ ROJA DE BILBAO | 249 | Bizkaia | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 86 - Jarduera sanitarioak |
| IMQ ANALÍTICAS, S.L. | 250 | Bizkaia | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 86 - Jarduera sanitarioak |
| ROXALL MEDICINA ESPAÑA, S.A. | 251 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 21 - Farmazien fabrikazioa |
| UTE BILKETA 2017 Y SU PERSONAL ADSCRITO AL CONTRATO DEL SERVICIO DE PRERECOGIDA, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE LOS RESIDUOS URBANOS GENERADOS EN LA MANCOMUNIDAD DE LEA ARTIBAI | 252 | Bizkaia | S - Beste zerbitzu batzuk | 94 - Jarduera elkartuak |
| UTE LV RSU MUSKIZ (FCC MEDIOAMBIENTE, S.A.U., VALORIZACION Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS, S.A., GSM MEDIO AMBIENTE, S.A.) Y SU PERSONAL ADSCRITO AL CONTRATO DE LIMPIEZA Y RECOGIDA DE BASURAS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MUSKIZ | 253 | Bizkaia | S - Beste zerbitzu batzuk | 94 - Jarduera elkartuak |
| FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U., VALORIZACIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS, S.A., GSM MEDIO AMBIENTE, S.A. (U.T.E. RSU BILBAO II) CON LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE LIMPIEZA Y RECOGIDA DE RSU. EN LOS MERCADOS CENTRALES DE LA ENTIDAD MERCABILBAO | 254 | Bizkaia | S - Beste zerbitzu batzuk | 94 - Jarduera elkartuak |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifikoia |
|--|----------|-------------------|--|--|
| GESTIÓN DE MATERIALES Y PROYECTOS S.A.U. (GMAPSA) | 255 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 30 - Beste garraio-ekipo batzuen fabrikazioa |
| CENTRO DE DÍA "EHARI" | 256 | Araba | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 88 - Ostaturik gabeko gizarte-zerbitzuetako jarduerak |
| TUYPER, S.A. | 257 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| AGUA DE INSALUS, S.A. | 258 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 11 - Edarien fabrikazioa |
| DIARIO EL CORREO, S.A.U. | 259 | Euskal Herria | J - Informazioa eta komunikazioak | 58 - Edizioa |
| SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO DE DONOSTIA- SAN SEBASTIÁN (GIPUZKOA) GESTIONADO POR AZTERTZEN SERVICIOS ASISTENCIALES, S.L. | 260 | Gipuzkoa | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 87 - Etxebizitza-establezimenduetan laguntzak |
| AERNOVA ENGINEERING | 261 | Araba | M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak | 71 - Arkitektura- eta ingeniariaritza-zerbitzu teknikoak; azterketa eta azterketa teknikoak |
| EVONIK SILQUIMICA S.A.U. | 262 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 20 - Industria kimikoa |
| LINAMAR TOOLING SPAIN | 263 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| SIDENOR ACEROS ESPECIALES, S.L.U. CENTRO DE TRABAJO DE LEGUTIANO | 264 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| RTS S.A. | 265 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 29 - Motordun ibilgailuak, atoiak eta erdi atoiak fabrikatzea |
| URKUNDE, S.A. | 266 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 27 - Material eta ekipoen fabrikazioa |
| GKN DRIVELINE | 267 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 29 - Motordun ibilgailuak, atoiak eta erdi atoiak fabrikatzea |
| IBERVISIÓN ÓPTICOS, S.L. SERVICIOS | 268 | Araba | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 47 - Txikizkako merkataritza, ibilgailu motordunena eta motozikletena izan ezik |
| MERCEDES-BENZ | 269 | Araba | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 45 - Motordun ibilgailuen eta motozikleten salmenta eta konponketa |
| EUSKALTEL, S.A. | 270 | Euskal Herria | J - Informazioa eta komunikazioak | 61 - Telekomunikazioak |
| NATRA OÑATI, S.A. | 271 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 10 - Elikagaien industria |
| CHAVES BILBAO, S.L. | 272 | Bizkaia | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 46 - Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunak eta motozikletak izan ezik |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifikoia |
|---|------------------|-------------------|--|--|
| ATDL, S.L. | 273 | Bizkaia | H - Garraioa eta biltegiatzea | 52 - Biltegiatzea eta garraioarekin lotutako jarduerak |
| DORNIER, S.A. | 274 | Bizkaia | H - Garraioa eta biltegiatzea | 52 - Biltegiatzea eta garraioarekin lotutako jarduerak |
| ELIS MANOMATIC, S.A. | 275 | Bizkaia | S - Beste zerbitzu batzuk | 96 - Beste zerbitzu pertsonal batzuk |
| GALLETAS ARTIACH, S.A.U. | 276 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 10 - Elikagaien industria |
| MONDI IBERSAC, S.L. | 277 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 17 - Papergintza |
| GALLARRETA LANTEGIAK, S.L. | 278 | Bizkaia | N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 81 - Eraikinetarako eta lorezaintzako jardueretarako zerbitzuak |
| CLÍNICA GUIMON, S.A. | 279 | Bizkaia | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 86 - Jarduera sanitarioak |
| IBERVISIÓN ÓPTICOS, S.L. | SERVICIOS 280 | Bizkaia | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 47 - Txikizkako merkataritza, ibilgailu motordunena eta motozikletena izan ezik |
| IFO, INGENIERÍA DE FIBRAS ÓPTICAS, S.L. | 281 | Bizkaia | M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak | 71 - Arkitektura- eta ingeniari-zerbitzu teknikoak; azterketa eta azterketa teknikoak |
| JAPAN CAR, S.A. | 282 | Bizkaia | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 45 - Motordun ibilgailuen eta motozikleten salmenta eta konponketa |
| LORRA COOPERATIVA | SOCIEDAD 283 | Bizkaia | M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak | 70 - Egoitzako jarduerak; enpresen kudeaketako aholkularitza jarduerak |
| SEGUROS LAGUN ARO, S.A. | 284 | Bizkaia | K - Finantza eta aseguru jarduerak | 65 - Aseguru, berraseguru eta pentsio funtsak, nahitaezko Gizarte Segurantzaren izan ezik |
| INTERNATIONAL BRON METAL, S.A. | 285 | Bizkaia | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 46 - Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunak eta motozikletak izan ezik |
| LONTANA, S.A. | 286 | Bizkaia | M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak | 69 - Lege- eta kontabilitate-jarduerak |
| AVANZA DURANGALDEA, S.A. | 287 | Bizkaia | H - Garraioa eta biltegiatzea | 49 - Lurreko eta hodi-tako garraioa |
| ABRA MANAGEMENT, S.L. | MARITIME 288 | Bizkaia | H - Garraioa eta biltegiatzea | 52 - Biltegiatzea eta garraioarekin lotutako jarduerak |
| ASTILLEROS ZAMAKONA, S.A. | 289 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 30 - Beste garraio-ekipo batzuen fabrikazioa |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifikoia |
|--|----------|-------------------|--|--|
| VIZCAÍNA INDUSTRIA Y COMERCIO, S.L. | 290 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| TALLERES ESCORIAZA, S.A.U. | 291 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| PLASTIGAUR, S.A. | 292 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 22 - Kautxuzko eta plastikozko produktuen fabrikazioa |
| JASO EQUIPOS DE OBRAS Y CONSTRUCCIONES, S.L. | 293 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| AAF, S.A. | 294 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| FRONERI IBERIA, S.L. | 295 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 10 - Elikagaien industria |
| EKIALDEBUS, S.L. | 296 | Gipuzkoa | H - Garraioa eta biltegiatzea | 49 - Lurreko eta hodietako garraioa |
| ORQUESTA DE EUSKADI, S.A. | 297 | Gipuzkoa | R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak | 90 - Sormen-, arte- eta ikuskizun-jarduerak |
| ETXALEKU, S.L. | 298 | Gipuzkoa | H - Garraioa eta biltegiatzea | 49 - Lurreko eta hodietako garraioa |
| OARSOALDEA, S.A. | 299 | Gipuzkoa | S - Beste zerbitzu batzuk | 94 - Jarduera elkartuak |
| GEMINIS LATHES, S.A. | 300 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| GAMESA ENERGY TRANSMISSION, S.A.U. | 301 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| INTERAL, S.A. | 302 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 10 - Elikagaien industria |
| HOSPITAL QUIRON SALUD DONOSTIA | 303 | Gipuzkoa | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 86 - Jarduera sanitarioak |
| SUTARGI S.A.L. | 304 | Gipuzkoa | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 88 - Ostaturik gabeko gizarte-zerbitzuetako jarduerak |
| EUSKOTREN | 305 | Euskal Herria | H - Garraioa eta biltegiatzea | 49 - Lurreko eta hodietako garraioa |
| FUNDACION ONKOLOGIKOA | 306 | Gipuzkoa | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 86 - Jarduera sanitarioak |
| LOIRE, S.A.F.E. | 307 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| SOCIEDAD FINANCIERA Y MINERA, S.A. | 308 | Euskal Herria | C - Manufaktura-Industria | 23 - Metalezkoak ez diren beste produktu mineral batzuen fabrikazioa |
| ORBELAN PLÁSTICOS, S.A. | 309 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 22 - Kautxuzko eta plastikozko produktuen fabrikazioa |
| UNIALCO, S.L.U. | 310 | Gipuzkoa | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 46 - Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunak eta motozikletak izan ezik |
| BAHIA BIZKAIA ELECTRICIDAD, S.L. | 311 | Bizkaia | D - Elektrizitatea, gasa, lurrina eta aire girotua hornitzea | 35 - Elektrizitatea, gasa, lurrina eta aire girotua hornitzea |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifikoia |
|---|----------|-------------------|--|--|
| INDUMETAL RECYCLING, S.A. | 312 | Bizkaia | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 46 - Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunak eta motozikletak izan ezik |
| EMPRESA UTE BIZKAIKO HONDARTZAK Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS ADSCRITAS AL SERVICIO DE LIMPIEZA DE PLAYAS DEL MUNICIPIO DE GETXO: LAS ARENAS, LA BOLA, EREAGA, PUERTO VIEJO, ARRIGUNAGA Y AIZKORRI/GORRONDATXE. | 313 | Bizkaia | N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 81 - Eraikinetarako eta lorezaintzako jardueretarako zerbitzuak |
| CEMENTOS LEMONA, S.A. | 314 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 23 - Metalezkoak ez diren beste produktu mineral batzuen fabrikazioa |
| GARAIA, S.C.L. | 315 | Bizkaia | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 46 - Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunak eta motozikletak izan ezik |
| GARAIPEN VICTORIA APUSTUAK, S.L. | 316 | Bizkaia | R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak | 92 - Joko eta apustu jarduerak |
| HARSCO METALS LUCRETE, S.A.U. | 317 | Bizkaia | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 46 - Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunak eta motozikletak izan ezik |
| INSPECCIONES TÉCNICAS LINK, S.A. | 318 | Bizkaia | M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak | 71 - Arkitektura- eta ingeniari-tzako zerbitzu teknikoak; azterketa eta azterketa teknikoak |
| METRO BILBAO, S.A. | 319 | Bizkaia | H - Garraioa eta biltegiatzea | 49 - Lurreko eta hodietako garraioa |
| MONPORSIA | 320 | Bizkaia | F - Eraikuntza | 43 - Eraikuntzako jarduera espezializatuak |
| ONDULINE, S.A. | 321 | Bizkaia | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 46 - Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunak eta motozikletak izan ezik |
| TERMINALES PORTUARIAS, S.L.U. | 322 | Bizkaia | H - Garraioa eta biltegiatzea | 52 - Biltegiatzea eta garraioarekin lotutako jarduerak |
| CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA OFICINAS DE FARMACIA DE BIZKAIA | 323 | Bizkaia | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 47 - Txikizkako merkataritza, ibilgailu motordunena eta motozikletena izan ezik |
| TEKNIA ELORRIO, S.L.U. | 324 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 29 - Motordun ibilgailuak, atoiak eta erdi atoiak fabrikatzea |
| FUNDACIÓN VITAL | 325 | Araba | D - Elektrizitatea, gasa, lurruna eta aire girotua hornitzea | 35 - Elektrizitatea, gasa, lurruna eta aire girotua hornitzea |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifikoia |
|--|----------|-------------------|---|---|
| MEGATECH INDUSTRIES PENINSULA IBÉRICA, S.L.U. | 326 | Araba | K - Finantza eta aseguru jarduerak | 64 - Finantza-zerbitzuak, aseguruak eta pentsio-funtsak izan ezik |
| INDUSTRIA AUXILIAR ALAVESA, S.A. | 327 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 29 - Motordun ibilgailuak, atoiak eta erdi atoiak fabrikatzea |
| MEGATECH INDUSTRIES AMURRIO, S.L.U. | 328 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 22 - Kautxuzko eta plastikozko produktuen fabrikazioa |
| FUNDICIONES WIND ENERGY CASTING II, S.L. | 329 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA, S.A. | 330 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 25 - Metalezko produktuen fabrikazioa, makineria eta ekipoa izan ezik |
| CENTRO KURSAAL, S.A. | 331 | Gipuzkoa | N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 82 - Administrazio bulegoko jarduerak eta enpresen beste jarduera osagarri batzuk |
| UTE DONOSTIALDEA | 332 | Gipuzkoa | S - Beste zerbitzu batzuk | 94 - Jarduera elkartuak |
| COUTH INDUSTRIAL MARKING SYSTEMS, S.L.U. | 333 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 28 - Makineria eta ekipoen fabrikazioa zp |
| EULEN SOCIO SANITARIOS DEL SERVICIO DE AYUDA DOMICILIARIA DE PASAIA | 334 | Gipuzkoa | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 88 - Ostaturik gabeko gizarte-zerbitzuetako jarduerak |
| INSTALACIONES DEPORTIVAS MUNICIPALES DEL HONDARTZA KIROLDEGIA Y FRONTON JOSTALDI | 335 | Gipuzkoa | R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak | 93 - Kirol, aisialdi eta entretenimendu jarduerak |
| ORGANISMO AUTÓNOMO DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA «FUNDACIÓN ULIAZPI» | 336 | Gipuzkoa | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 86 - Jarduera sanitarioak |
| DONOSTIALDEA SOCIEDAD DE SERVICIOS, S.L. | 337 | Gipuzkoa | H - Garraioa eta biltegiatzea | 49 - Lurreko eta hodieta garraioa |
| AMURRIO FERROCARRIL Y EQUIPOS, S.A. | 338 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 30 - Beste garraio-ekipo batzuen fabrikazioa |
| CIE ALCASTING | 339 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| EYNORTE ALAVA, S.L. | 340 | Araba | H - Garraioa eta biltegiatzea | 52 - Biltegiatzea eta garraioarekin lotutako jarduerak |
| CEVA LOGISTICS, S.A. | 341 | Araba | F - Eraikuntza | 42 - Ingeniaritza Zibila |
| TUBERÍAS Y PERFILES PLÁSTICOS, S.A.U. | 342 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 22 - Kautxuzko eta plastikozko produktuen fabrikazioa |
| AIALA VIDRIO S.A.U. | 343 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 23 - Metalezkoak ez diren beste produktu mineral batzuen fabrikazioa |

Kontseilua1. Hitzarmen kolektiboen datu-basea



3.3.2. Sektoreko hitzarmenak

Aztergai dauden sektore-hitzarmenen kopuruari dagokionez, txosten hauek egin dira:

| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | Jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifikoa |
|--|----------|-------------------|--|--|
| CENTROS DE ENSEÑANZA DE INICIATIVA SOCIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO 2017-2021 | 1 | Euskal Herria | P - Hezkuntza | 85 - Hezkuntza |
| SIDEROMETALÚRGICA DE BIZKAIA | 2 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE GIPUZKOA | 3 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| SECTOR DE LA INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO | 4 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 11 - Edarien fabrikazioa |
| SECTOR DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA DOMICILIARIA DE BASURAS, VERTEDEROS DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, LIMPIEZA DE PLAYAS, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, RECOGIDA SELECTIVA, PLANTAS DE RECICLAJE, LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA | 5 | Gipuzkoa | S - Beste zerbitzu batzuk | 96 - Beste zerbitzu pertsonal batzuk |
| INTERVENCIÓN SOCIAL DE GIPUZKOA | 6 | Gipuzkoa | Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 88 - Ostaturik gabeko gizarte-zerbitzuetako jarduerak |
| REPARTO A DOMICILIO EN EL SECTOR DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE BIZKAIA | 7 | Bizkaia | I - Ostalaritza | 56 - Janari eta edarien zerbitzuak |
| PERSONAL DE ACOMPAÑAMIENTO DE TRANSPORTE ESCOLAR Y CUIDADO DE PATIO DEPENDIENTES DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN DEL GOBIERNO VASCO | 8 | Euskal Herria | H - Garraioa eta biltegiatzea | 49 - Lurreko eta hodietako garraioa |
| CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION DE BIZKAIA | 9 | Bizkaia | F - Eraikuntza | 41 - Eraikinen eraikuntza |
| CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE ÁLAVA | 10 | Araba | F - Eraikuntza | 41 - Eraikinen eraikuntza |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifikoa |
|---|----------|-------------------|--|--|
| INDUSTRIAS DE LA MADERA DE ÁLAVA 2021-2023 | 11 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 16 - Egur eta kortxoaren industria, altzariak izan ezik; saskigintza eta txirikorda |
| L.S.B./U.S.O. EUSKADI | 12 | Euskal Herria | S - Beste zerbitzu batzuk | 94 - Jarduera elkartuak |
| IKASTOLAS DE ARABA, BIZKAIA Y GIPUZKOA | 13 | Euskal Herria | P - Hezkuntza | 85 - Hezkuntza |
| CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE BIZKAIA | 14 | Bizkaia | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 46 - Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunak eta motozikletak izan ezik |
| LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ÁLAVA | 15 | Araba | N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 81 - Eraikinetarako eta lorezaintzako jardueretarako zerbitzuak |
| CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA | 16 | Bizkaia | C - Manufaktura-Industria | 10 - Elikagaien industria |
| CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LOS Y LAS GESTORAS DE LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE GIPUZKOA | 17 | Gipuzkoa | R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak | 91 - Liburutegien, artxiboen, museoen eta bestelako kultur jarduerak |
| CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE ÁLAVA | 18 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 23 - Metalezkoak ez diren beste produktu mineral batzuen fabrikazioa |
| CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ALMACENISTAS DE FRUTAS Y VERDURAS Y ALMACENISTAS DE PLÁTANOS DE VIZCAYA | 19 | Bizkaia | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 46 - Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunak eta motozikletak izan ezik |
| CONVENIO COLECTIVO DE AUTOESCUELAS Y ESCUELAS DE CONDUCTORES Y CONDUCTORAS DE BIZKAIA | 20 | Bizkaia | P - Hezkuntza | 85 - Hezkuntza |
| CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES POR CARRETERA Y ACTIVIDADES AUXILIARES Y COMPLEMENTARIAS DEL TRANSPORTE, PARA LOS AÑOS 2021 A 2024 EN LA PROVINCIA DE BIZKAIA | 21 | Bizkaia | H - Garraioa eta biltegiatzea | 49 - Lurreko eta hodietako garraioa |
| CONVENIO COLECTIVO DE FABRICACIÓN DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN DE GIPUZKOA | 22 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 17 - Papergintza |
| CONVENIO COLECTIVO DE ALOJAMIENTOS DE GIPUZKOA | 23 | Gipuzkoa | I - Ostalaritza | 55 - Ostatu zerbitzuak |



| Hitzarmenaren izena | Zenbakia | Lurralde-esparrua | jarduera ekonomiko orokorra | Jarduera ekonomiko espezifiko |
|--|----------|-------------------|--|--|
| CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE EMPRESAS QUE REALIZAN ACTIVIDADES DEPORTIVAS PARA TERCEROS EN EL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA | 24 | Araba | R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak | 93 - Kirol, aisialdi eta entretenimendu jarduerak |
| CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE COMERCIO CALZADO DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA | 25 | Araba | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 46 - Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunak eta motozikletak izan ezik |
| CONVENIO COLECTIVO DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE GIPUZKOA | 26 | Gipuzkoa | F - Eraikuntza | 41 - Eraikinen eraikuntza |
| CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GIPUZKOA DE ESTACIONES DE SERVICIOS | 27 | Gipuzkoa | G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 47 - Txikizkako merkataritza, ibilgailu motordunena eta motozikletena izan ezik |
| CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO REGULADO OTA/ TAO DE DURANGO | 28 | Bizkaia | H - Garraioa eta biltegiatzea | 52 - Biltegiatzea eta garraioarekin lotutako jarduerak |
| CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS ESTIBADORAS DEL PUERTO DE BILBAO | 29 | Bizkaia | H - Garraioa eta biltegiatzea | 52 - Biltegiatzea eta garraioarekin lotutako jarduerak |
| CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE BIZKAIA | 30 | Bizkaia | N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 81 - Eraikinetarako eta lorezaintzako jardueretarako zerbitzuak |
| CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE ARABA | 31 | Araba | C - Manufaktura-Industria | 24 - Metalurgia; burdina, altzairu eta ferroaleazio produktuen fabrikazioa |
| CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE ÁRABA | 32 | Araba | H - Garraioa eta biltegiatzea | 49 - Lurreko eta hodietako garraioa |
| CONVENIO COLECTIVO DE ARTES GRÁFICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES, MANIPULADOS DE PAPEL Y CARTÓN Y EDITORIALES DE GIPUZKOA | 33 | Gipuzkoa | C - Manufaktura-Industria | 17 - Papergintza |

Kontseilua2. Sektoreko Hitzarmen Kolektiboak

3.4. Aztertze aldagaiak

Azterketa hau lantzeko, ezarri da **lau aldagai** enpresa zein sektoreko hitzarmenetan aplikagarria.

Lehenengo aldagaiaren helburua hitzarmen kolektiboen izaera deskribatzailea duten datu orokorrak biltzea da, eta hurrengo hiru datuen bidez emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari eta sexuaren araberako diskriminaziorik ezari buruzko lan araudiaren betetze-maila aztertze. , ohiko araudia legezko araudiarekin alderatuz. Aldagai hauek hauek dira:

1. **Hitzarmen kolektiboaren identifikazioa:** hitzarmen-mota, kodea, eragile sinatzaileak, lurralde-esparrua, denbora-eremua, Berdintasun Plana egotea edo ez, CNAE kodea, jarduera ekonomiko orokorra, jarduera ekonomiko espezifikoa, emakumezkoen sektoreko okupazioaren ehunekoa, sektoreko lanbide-segregazioa, kopurua emakumeen eta gizonen ordezkarien kopurua, hitzarmenak eragindako emakume eta gizonen kopurua, deklarazio klausulen kopurua, hobekuntza klausulen kopurua, klausula zaharkituen kopurua, diskriminazio positiboaren klausulen kopurua, gainerako klausulen kopurua
2. **Tratu berdintasuna eta sexuaren araberako diskriminaziorik eza:** Berdintasunarekiko konpromisoa, negoziazio mahaiaren osaera berdintsua, sexuaren araberako sexu-jazarpena, komunikazio profesionaletan hizkuntza inklusiboa erabiltzeko konpromisoa, emakumeen aurkako indarkeria, zigor-erregimena.
3. **Enplegu baldintzak eta lan baldintzak:** sarbidea eta sustapen profesionala, kategoria profesionalak, kontratazioa; soldatak eta horien gardentasun mekanismoak; lanaldia antolatzea (lanaldia eta orduak, oporrak); prestakuntza; antzintasuna; eta laneko osasuna (azterketa medikoak eta laneko arropa).
4. **Lana, familia eta bizitza pertsonala bateratzea:** amatasuna, aitatasuna, edoskitzea; lan-segurtasuna (arriskuen balorazioa, lan-baldintzak egokitzea, lanpostua aldatzea, kontratua etetea arriskuagatik, kontratua etetea edoskitzean arriskuagatik, prestazio ekonomikoa, etab.); ordaindutako baimenak (semearen eta/edo alaba jaiotzeko lizentziak eta jaiotze aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak, bajak eta lanaldi murrizketa ospitaleratuta dauden alaba eta/edo seme goiztiararentzat eta edoskitzaroagatik); eszedentzia (familia zaintzeko, lanaldi murrizketa familia zaintzeko).

3.5. Analisi-irizpideak

3.5.1. Hitzarmena aplikatzeko testuinguruaren genero azterketa

Hitzarmen bakoitzean jasotako klausula desberdinak aztertu aurretik, zein testuingurutan aplikatuko den zehatzago ezagutzeko, datu zehatzekin, sektore-esparru espezifikoa aztertuko da, genero-



desberdintasunak dauden ala ez jakiteko. xede den biztanleria eta arautzen denari ekitatiboki etekina ateratzeko aukerak. Azterketa honen bidez, lortu nahi zen:

- Izan **oinarrizko informazio** horri buruz gero erabakiak hartzeko hitzarmenak izan dezakeen eraginari buruz, eta positiboa izan dadin txertatu behar diren neurriei buruz.
- Arau-aginduari erantzutea **4/2005 Legea**, zehazten dueña **derrigorrezkoa da genero-eraginaren ebaluazioaren txostenak genero-adierazleekin batera izatea** araudiak eragindako pertsonen hasierako egoera ezagutzeko aukera ematen dutenak, baita **40/2012 Ebazpena** horri buruzko informazioa modu ezberdinean biltzeko betebeharra ezartzen dueña **zein den emakume eta gizonen egoera soziala arauak bere ondorioak erakutsiko dituen eremuan**, egon daitezkeen sexuaren arabera aurreko desberdintasun posibleak identifikatzeko eta horretan oinarrituta, arauak antzemandako desberdintasunak murrizten edo ezabatzen eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko gizarte-arloan positibo edo negatiboki lagunduko duen ebaluatu. araua aplikatuko den testuingurua.

Fase honetan xedatutakoa betetzeko, honako hau egin dugu:

1. **Helburu-taldeko gizon eta emakumeei buruzko informazio garrantzitsua biltzea:** eskuragarri dauden iturrien trazatuz, arauak araututako eremuari dagokionez bi sexuen hasierako egoera ezagutzeko aukera ematen diguten datuak lortzeko. Horretarako, lehenik eta behin zer informazio garrantzitsua den erabaki behar da (erabili beharreko adierazleak zehaztea) eta gero hori lortzeko bilaketa bat egitea.
2. **Genero ikuspegia aplikatzea** informazio hori aztertzea eta xede-taldeko gizonen eta emakumeen arteko desberdintasun posibleak identifikatzea.

3.5.2. Klausulen sailkapena

Lan-zuzenbidearen iturriak kontuan hartuta, hitzarmen kolektiboek Legeak errespetatu behar dituzte (Langileen Estatutuaren Legearen 85.1 artikulua) baizik eta lan-legediak hitzarmenak indarrean dagoen araudi juridikoa hobetzeko aukera ematen du. Horregatik, lan hitzarmen-legeria kontrastaturako, aztergai dauden 376 hitzarmenetako klausulak aztertu eta baloratzeko bi irizpide ezarri eta erabili dira:

1. **Adierazpen-klausulak:** lege-xedapenak biltzen dituzte baina ez dute elementu gehigarriak ematen.
2. **Hobekuntza klausulak:** lege-araudia hobetuz gero, legez aurreikusi gabeko ekintza positiboko neurriak edo araudiak jasotzen dituelako.
3. **Klausula zaharkituak:** legez kanpokoak izan gabe, Legea betetzen ez dutenak, horretarako aplikagarriak diren arauak edo jurisprudentziak aldatu baitira.
4. **Diskriminazio positiboaren klausulak :** enplegurako sarbidean eta lanbide-ibilbidearen proiektioan emakumeen aldeko lehentasunak ezartzea dakarten neurriak.



5. **Beste klausula batzuk:** behin aztertuta, aztertzeko ezarritako kategorietako batean sartzen ez diren klausulak.

Genero-berdintasunari lotutako hitzarmenaren klausula guztiak sailkatu eta aztertu ondoren, hitzarmenaren eragina ebaluatzen da, zeina adieraziz. **Neurririk eza** hitzarmenean sartuta eta **antzemandako gabeziak** berdintasunari dagokionez.

3.6. Genero Eraginaren Ebaluazioa

Genero-eragina baloratzea esan nahi du **aurreikustea akordioak emakume eta gizonengan izango dituen ondorioak** eta, ondorioz, genero berdintasunaren inguruan. Helburua da hitzarmenaren aplikazioak izango dituen ondorioak aurreikustea eta egiaztatzea ea aurreikusitako ekintzek emaitza baliokideak ekar ditzaketen gizon eta emakumeengan edo, aitzitik, haren aplikazioak genero desberdintasunak sortzea edo erreproduzitzea ekar dezakeen.

Aurreko fase guztiak dira hitzarmenaren eraginaren ebaluazioa egiteko oinarria, non ekintza hauek egiten diren:

1. **Baloratuerauak desberdintasunei erantzuten dien maila** identifikatu eta aplikagarria den arau-agindu programatikoa. Aplikazio-esparru arauemailea eta programatikoa identifikatu du, eta genero-desberdintasunak daudela egiaztatu du, ebaluatu. **Hori** genero-berdintasuna sustatzeko hitzarmenaren artikuluetan neurri zehatzak txerta daitezke.
2. **Aurreikusi daitekeen genero-eragina ebaluatzea:** Hitzarmenaren edukiei buruz egindako ebaluazioaren emaitzak aztertuta (erantzun-maila), ebaluazio-txostenak ondorioztatzen du hitzarmenak aurreikusten duen eragina izango duen:
 - a. **Positiboa.** Berdintasun-printzipioa zeharka txertatu bada hitzarmenean, dauden desberdintasunak murrizteko eta ezabatzeko beharrezko konpentsazio-neurriak garatuz. Horrek esan nahi du esku-hartze testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak murrizten edo ezabatzen lagunduko duela.
 - b. **Negatiboa.** Hitzarmenak bere edukian berdintasun-printzipioa aipatzen ez badu eta hasierako desberdintasunak murrizteko neurriak garatzen ez badu, aurreikus daitekeen eragina negatiboa izango da. Hitzarmenak ez duenez nahita jokatzeko desberdintasun horiek desagerrarazteko, emaitza horien erreproduzioa edo areagotzea izango da.

3.7. Hobekuntzak eta azken txostena sartzea

Hitzarmenaren azterketa eta ebaluazio-prozesuak aurreko fasean ezarritako irizpideetan oinarrituta, genero-eragina negatiboa dela edo hobetu daitekeela ondorioztatzen badu, dagokion txostenak etorkizunerako proposamen eta gomendioei buruzko atal bat jasotzen du. genero-berdintasunari buruzko akordioaren edukia eta emaitzak hobetzeko.

Azken etapa honen helburua da Eusko Jaurlaritzak ezagutaraztea **emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko konpromisoa erabat txertatzeko txertatu beharko liratekeen neurriak** euskal enpresen estrategian eta, azken finean, Eusko Jaurlaritzak berak emandako arau guztiek emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin positiboa izan dezaten.

3.8. Gomendioak eta proposamenak

Berdintasunerako hitzarmenen edukia hobetzeko, behin hitzarmen osoa aztertuta, zenbait **gomendioak eta proposamenak** honako zerrenda hau kontuan hartuta onartzea:

| Gomendioen eta proposamenen zerrenda |
|--|
| 1. NEURRIA. Negoziazio mahaietan emakumeen presentzia areagotzea |
| Negoiazio-mahaietan, baita enpresa- eta sindikatu-erakundeetako zuzendaritza-organoetan ere emakumezkoen parte-hartze handiagoaren beharra sustatzea, ez bakarrik enpresa-egituretatik pedagogia-bide gisa, baita negoziazio-prozesuari ahalik eta zilegitasun handiena emateko ere. negoziazio mahaietan emakumeen presentzia eta ordezkaritza nabarmena bilatu behar dela premisa |
| 2. NEURRIA. Genero-berdintasuneko gaietan erakunde patronal eta sindikaletako negoziazio-mahaietako ordezkarien heziketa eta prestakuntza hobetzea. |
| Negoiazio kolektiboari aplikatutako genero-ikuspegiko prestakuntza-ekintzak sustatzea, negoziatzaileek genero-ikuspegia eraginkortasunez tratatzeko ezagutzak hobetzea eta trebetasunak eta tresnak garatzea ahalbidetzen dutenak. |
| 3. NEURRIA. Genero ikuspegia negoziazio kolektiboan txertatzearen azterketa, jarraipena eta ebaluazioa egiteko tresnak garatzea. |
| Sexuaren arabera banatutako informazio estatistikoaren gabezia arintzea ahalbidetzen duten adierazleak, txostenak, azterlanak, behatokiak eta prospekzio eta analisirako beste tresna batzuk garatzea. Negoziazio kolektiboaren urteko balantzeetan genero-berdintasunaren irizpidea txertatzea, sektore-mailako egoerak generoaren arabera banatutako datuekin alderatu ahal izateko. |
| 4. NEURRIA. Emakume edo gizon > %60 duten sektoreetarako |
| Negoiazio kolektiboan aplikatzea Enpleguaren eta Negoziazio Kolektiboaren III Akordioan berdintasun-printzipioan jasotako neurriak 2015 2016 eta 2017. Laneratzeko, sustapenerako eta prestakuntzarako sarbidea hobetzen duten neurriak edo irizpideak txertatzea, arreta berezia jarriz sektore horietan emakumeak kontratatzeari. gutxietsita daudenak. |
| 5. NEURRIA. Enplegua lortzeko neurriak. Hautaketa eta kontratazioa |



Gomendioen eta proposamenen zerrenda

Hautaketa-, sailkapen-, sustapen- eta prestakuntza-sistemak ezartzea sustatzea, irizpide tekniko, objektibo eta genero-neutroetan oinarrituta.

Sustapena dakarren hautaketa-prozedurek aukera-berdintasunaren printzipioa errespetatuko dute.

Lan-eskaintzak genero bateko edo besteko pertsoneri eskusiboki zuzenduta daudela pentsarazten duen aipamenik ez duten moduan idatziko dira.

Enpresako enplegu-politika ezartzea, bere lehentasunezko helburuetako bat enpresa barruan emakumeen parte-hartzea areagotzea eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra bultzatzea.

6. NEURRIA. Hautaketa prozesuaren gardentasuna eta publizitatea bermatzea

Lan-eskaintzak argitaratzeko jardunbide egokiak ezartzea, eskaintzetan sexua, adina eta ezaugarri fisikoak ezartzea eskakizuna, hizkera ez-sexista, eskaintzen idazkera kontrolatzea, titulazioan eta eskakizunetan soilik oinarritutako irizpideekin. lanpostua.postua.

Lanpostuen eta funtzioen eskuliburu deskribatzaile bat prestatzea, irizpide neutroekin, langileen generoaren arabera.

Eskaintzen diren lanpostuen, lizitatuzaileen, kontratazio eraginkorren eta kontratu-modalitatearen sexuaren arabera banatutako datuak lortzeko mekanismoak ezartzea, enpresaren egoera berdintasuna eta sexu-bereizkeriarik ezaren arabera erregistratzeko.

Hautaketa-prozesuaren ardura duten langileak berdintasunari dagokionez, eta batzorde, epaitegi eta hautaketa-organoetan genero-parekidetasunari dagokionez, trebatzeko eta sentsibilizatzeko neurriak gomendatzea.

7. NEURRIA. Soldata-arraila murriztea

Genero soldata-arrailaren aldizkako ebaluazioa.

Generoaren soldata-arraila detektatu, aztertu eta ebaluatzea.

Ordainsari-kontzeptuen ezagutza eta/edo publizitatea ematea.

Bildu amatasunagatiko absentiak ez diela kalterik egiten emakume langileei zenbait hobari jasotzeko orduan.

8. NEURRIA. Familia-erantzukizunetan eta lan-bizitza bateragarrietan erantzunkidetasuna sustatzea

Aitatasun-/amatasun-baimenaren edo lanaldi-murrizketen gozamen-baldintzetan berdintzea, gizon-emakumeak eskubidearen egikaritzea bidezko, berdintasunezko eta besterenezina den aprobetxatzeraz bultzatzea daitezen.



Gomendioen eta proposamenen zerrenda

Menpekotasuna duten pertsonak zaintzeko lanaldi murriztua erabiltzen duten gizonentzako pizgarriak ezartzea, hala nola, gizonei aita gisa dituzten eskubideen berri ematea guraso-baimenaren erabilera bultzatzeko.

9. NEURRIA. Lan osasuna

Negoiazio kolektiboaren bidez, genero-ikuspegitik laneko arriskuen ebaluazioa sustatzea, arreta berezia jarriz emakume lanean eragiten duten arrisku espezifikoaren prebentzioari, hala nola arrisku psikosozialak, arrisku ergonomikoak eta haurdunaldian eta edoskitze garaian laneko arriskuak.

Kontuan hartu emakumeen zein gizonen sexu eta ugalketa osasuna.

Haurdun dauden emakumeentzat edo erditu berri dutenentzat arriskuak dituzten jarduera eta lanpostuen zerrenda prestatzea.

Lan-osasuneko prebentzio-kanpainak egitea ergonomia eta postuetarako postuetan, generoaren araberrako baldintza nagusiak kontuan hartuta.

Istripu-tasa eta gaixotasun profesionalaren jarraipena, taldeka eta postuka, feminizatu/maskulinizatueta arreta jarriz

10. NEURRIA. Sexu- eta genero-jazarpena

Definitu jazarpena hitzarmenean kontuan hartuta, gutxienez, honela ulertzen dela: "zuzenean edo zeharka langile edo langile bati kalte fisiko, psikologiko edo morala eragiteko xedea den edozein ekintza, hutsegite edo jokaera, mehatxu gisa edo ekintza burutua. Genero-indarkeria, laneko jazarpen psikologikoa, morala eta sexuala barne eta maila hierarkiko goragoetatik eta maila beretik edo beheragoetatik etor daitezke. Sexu-jazarpenaren eta sexuaren araberrako jazarpenaren kontzeptuen definizio zabalak bildu behar dira.

Prebentzio- eta jarduketa-protokolo bat prestatzea, besteak beste: Jazarpen sexual eta moralaren aurkako enpresaren printzipioen adierazpena. Bi kontzeptuen definizioa eta lan-merkatuan gertatzen den jazarpen mota. Jarduketa-prozedura bat ezartzea (kexa egiteko forma, kautelazko neurriak, ikerketaren izapidetzea, konfidentzialtasuna, jazarpen motak tipifikatzea). Une oro bermatzea ebazpenaren premiazkotasuna eta bertan esku hartzen duten pertsonen aurkako edozein motatako errepresaliatuak debekatzea.

'Jazarpenaren Jokabideari buruzko Azalpen Gida' prestatzea, jokabide horiek definitzeko eta gure lan-ingurunean horiek prebenitzeko.

Enpresako jazarpen kasuei buruzko datu errealak eta horiek nola konpondu diren adierazten duten taula estatistikoak argitaratu eta zabaltzea, modu anonimoan.

11. NEURRIA. Genero indarkeria

Genero-indarkeriak lantokian dituen ondorioei aurre egiten dien araudi bat sartzea, honako neurri hauekin:



Gomendioen eta proposamenen zerrenda

Mugikortasun geografikorako, lantokiz aldatzeko, lan-harremana eteteko eta lan-kontratua eteteko eskubideak gauzatzeko baldintzak hobetzea.

Lan-betebeharrak arrazoizko egokitzapenerako formula berriak ezartzea, hala nola mugikortasun funtzionalaren aukera.

Genero-indarkeriaren biktima den emakume langilearen eskubidea, eszedentzia zehatz batean ordainsaririk gabe edo soldatarik gabe.

Ekonomia- eta lan-osasuneko neurriak ezartzea.

12. NEURRIA. 100 langile baino gehiagoko enpresen berdintasun plana

Berdintasun Plana sortzea eta ezartzea eta bere neurriak enpresetan ezartzea. 2021eko martxoaren 7tik aurrera, 101 eta 150 langile arteko enpresek berdintasun planak onartu behar dituzte.

13. NEURRIA. 50 langile baino gehiagoko enpresen berdintasun plana

Berdintasun Plana sortzea eta ezartzea eta bere neurriak enpresetan ezartzea. 2022ko martxoaren 7tik aurrera, 50 eta 100 langile arteko enpresek berdintasun planak onartu behar dituzte.

14. NEURRIA. Beste enpresa batzuen berdintasun plana

Berdintasun Plana izateko betebeharrak ez dagoen arren, hura sortzea eta progresiboki ezartzea gomendatzen da.

15. NEURRIA. Prestakuntza

Aukera-berdintasunari eta genero-berdintasunari buruzko prestakuntza ematea lantalde osoari.

Prestakuntza-ekintzak emakumeen eskura jartzea: parte hartzea motibatuz, lanaldian eta kontziliazio orduetan garatuz.

Legearen 39. artikulua betez, prestakuntza-jardueretan emakumeen parte-hartzea bermatzeko beharrezkoak diren mekanismoak eta laguntza-zerbitzuak ezartzea.

16. NEURRIA. Emakumeen edo gizonen %60 > %60 duten enpresen antzintasuna

Pizgarri programa emakumeak edo gizonak enpresatik atera ez daitezen.

17. NEURRIA. Enpresa guztien antzintasuna

Ordainsari sistema genero ikuspegitik birdiseinatzea.



Gomendioen eta proposamenen zerrenda

Lantaldearen antzintasuna sexuaren arabera aztertzea. Modu honetan emakumeek enpresa lehenago uzteko joera duten ikusiko da eta hori eragiten duten arazo posibleak bilatu daitezke.

18. NEURRIA. Hizkuntzaren erabilera inklusiboa

Komunikazio politika ez sexista bat ezartzea, bai barne zein kanpoko komunikazioan.

19. NEURRIA. Lan denboraren antolaketa

Langileekin adostutako lana eta familia bateratzeko programa eraginkorra ezartzea.

Kontseilua3. Gomendioen eta proposamenen zerrenda



3.9. Laburpena eta ondorioak

Era berean, hitzarmenean kontrol bat egin den ala ez jasotzeko **genero ikuspegia**, honako hau prestatu da **kontrol-zerrenda** Irizpide hauek betetzen diren edo ez adierazteko:

| LABURPENA-ONDORIOAK | |
|---|---------|
| Irizpideak | Eraitza |
| Sexuaren arabera banatutako informazioa erabili da eta emakumeen eta gizonen artean desorekak eta desberdintasunak identifikatu dira esku-hartze arautuaren esparruari dagokionez. | |
| Hitzarmenaren azalpenean edo sarreran, espresuki aipatzen dira hitzarmenaren objektuari eta haren edukiari dagozkion emakumeen eta gizonen arteko desorekak eta desberdintasunak, eta berdintasun-printzipioari dagozkion oinarritzko arauak aipatzen dira. | |
| Hitzarmenaren lanketan berdintasun-printzipioaren zeharkako integrazioa aipatzen da | |
| Hitzarmenaren xedeak berdintasunaren printzipioa edo/eta genero berdintasuna sustatzeko helburua aipatzen du | |
| Parte eragilean, artikuluetan edo programatutako ekintzetan, berdintasun-printzipioa berriaz aipatzen eta integratzen da | |
| Identifikatutako desberdintasunengatik ekintza zuzentzaileak biltzen dira | |
| Ordezkaritza orekatua (40-60) organo kolegiatuaren edo erabakitze organoaren osakeran sartzen da. | |
| Kontratazio prozesuetan genero berdintasuna bermatzen duten klausulak sartzen dira | |
| Langileak sartzeko, hornitzeko edo/eta sustatzeko irizpideen araudian, emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna bermatzen duten neurriak jasotzen dira. | |
| Jarraipen- eta ebaluazio-mekanismoak eta -prozedurak barne hartuta, genero-berdintasunaren lorpenaren jarraipena eta kontrola ere aurreikusten da. | |
| Testuak hizkuntza inklusiboa erabiltzen du | |
| Testuak arreta eskatzen du irudien erabileran (argitalpenetan edo hedapen kanpainetan), joera sexistarik ez edukitzeko. | |
| Xedapen gehigarrietan, genero-berdintasunari buruzko araudiarekin bat ez datorren guztiarentzako salbuespen-klausulak daude | |

Kontseilua4. Kontrol-zerrenda. Laburpena-ondorioak



4. EMAITZAK ETA ONDORIOAK

4.1. Hitzarmen kolektiboen deskribapena

4.1.1. Erakutsi aztertutako konbentzioak

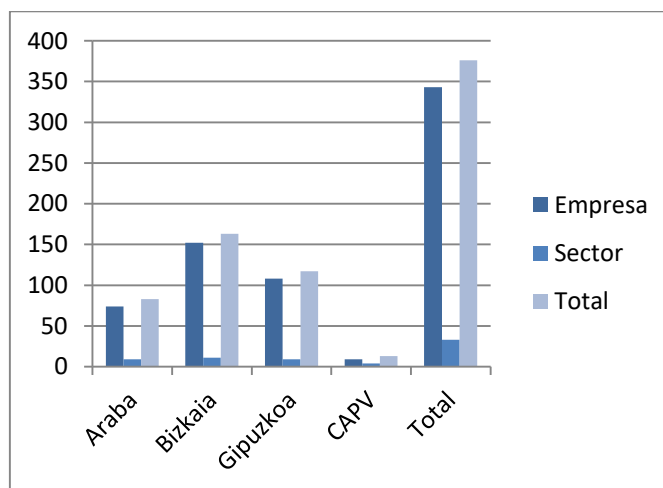
2020ko martxotik 2023ko otsailaren 2ra bitartean, genero-eraginari buruzko txostenak **343 enpresa-hitzarmen eta 33 sektore-hitzarmen**, honako ehunekoetan banatuz lurralde aplikazio-esparruaren arabera:

| Ez. Akordioak | Enpresa | % | Sektorea | % | Guztira | pisu haztatua |
|----------------|------------|--------------|-----------|--------------|------------|---------------|
| Araba | 74 | %22 | 9 | %27 | 83 | %22 |
| Bizkaia | 152 | %44 | 11 | %33 | 163 | %43 |
| Gipuzkoa | 108 | %31 | 9 | %27 | 117 | %31 |
| Euskal Herria | 9 | %3 | 4 | %12 | 13 | %3 |
| Guztira | 343 | % 100 | 33 | % 100 | 376 | % 100 |

Kontseilua5. 2020ko martxotik 2023ko otsailera arte aztertutako enpresa eta sektoreko hitzarmen kolektiboen kopurua guztira

Aplikazio-eremuari dagokionez, 343 **enpresa-hitzarmenak 74** mailan langileen lan harremanak arautzea **Arabako Lurralde Historikoa**, 152koak dira **Bizkaia**, **108** rena izan **Gipuzkoa** eta azkenean, **9** horietako osoari aplikagarriak dira **Euskal Autonomia Erkidegoa**.

Bestalde, 33 **sektore-hitzarmenak** zeinaren gainean dagokion txostena prestatu den azala **9** urtean indarrean dauden hitzarmenak **Arabako Lurralde Historikoa**, **11** urtean **Bizkaia**, **9** urtean **Gipuzkoa** eta **4** urtean **Euskal Autonomia Erkidegoa**.



Ilustrazioa1. Aztertutako hitzarmen kopurua grafikoa

4.1.2. Aztertutako perpausen tipologia

Artikulan jasotako klausulen lehen azterketa batean **343** enpresako hitzarmen kolektiboak, egiaztatzen da **Horietatik 36k ez dute inolako klausularik jasotzen**. Emakumeen eta gizonen



tratu-berdintasunaren garapenari eta sexuaren arabeko diskriminaziorik ezari lotutakoa, edo klausula generiko hutsa sartzea, aplikagarria den hitzarmen kolektibo sektorialari erreferentzia egiten dioten enpresa-hitzarmenean aurreikusten ez den guztiarentzat. Hori dela eta, azpiatal guztietan aurkeztutako analisitik kanpo geratzen dira akordio hauek:

1. EMAN S.A. INDUSTRIAS GRÁFICAS.
2. MINORISTAS DE PERFUMERÍAS DEL URUMEA S.L.
3. SARETEAM SERVICIOS S.L.
4. DIFFGEAR S.A.
5. ELECTRICIDAD GURIA S.L.
6. HAZELUR.
7. ASCENSORES REKALDE.
8. COMFICA S.A. (CENTRO DE TRABAJO BIZKAIA).
9. ENGRANAJES GRINDEL, S.A.L.
10. SERBITZU ELKARTEA, S.L. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE AZKOITIA EN LA CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS VIARIAS.
11. U.T.E. MENDEBALDEA 2017.
12. SERBITZU GOIERRIALDEA.
13. KORTA, S.A.U.
14. CALOR BIZKAIA S.L.
15. PRONUTEC S.A.U.
16. INDAUX.
17. U.T.E. MIRAMON 2018.
18. FORJADOS Y PRENSADOS, S.A.
19. URRESTARAZU METALWORKING.
20. TECCI CIRCUITOS IMPRESOS, S.L.
21. MANUFACTURAS GES S.A.
22. VÁLVULAS ZUBI, S.L.
23. GURUTZPE TURNING SOLUTIONS S.L.
24. GAMARRA, S.A.
25. MECANIZADOS WIND ENERGY COMPONENTS, S.L.
26. ASOCIACION INMON-CARMELITAS DE LA CARIDAD DE VEDRUNA DE VITORIA.
27. ABRASIVOS MANHATTAN, S.A.
28. SACYR FACILITIES DEL SERVICIO DE LIMPIEZA PARA LOS EDIFICIOS, LOCALES JUDICIALES Y CENTROS DE MENORES DE LA CAPV EN EL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA.
29. TUYPER, S.A.
30. IFO, INGENIERÍA DE FIBRAS ÓPTICAS, S.L.



31. PLASTIGAUR, S.A.
32. ETXALEKU, S.L.
33. GEMINIS LATHES, S.A.
34. LOIRE, S.A.F.E.
35. UTE DONOSTIALDEA.
36. COUTH INDUSTRIAL MARKING SYSTEMS, S.L.U.

Gainerako 307 hitzarmen kolektiboetan, guztira **4.521 klausula (4.083 enpresa eta 438 sektorea)** emakumeen eta gizonen berdintasunarekin eta sexuaren arabera diskriminaziorik ezarekin lotutako gai anitz eta askotarikoak arautzea.

| Aztertutako klausulen kopurua | Enpresa | % | Sektorea | % | Guztira | pisu haztatua |
|-------------------------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|---------------|
| Araba | 756 | %19 | 106 | %24 | 862 | %19 |
| Bizkaia | 2.080 | %51 | 131 | %30 | 2.211 | %49 |
| Gipuzkoa | 1.109 | %27 | 126 | %29 | 1.235 | %27 |
| Euskal Herria | 138 | %3 | 75 | %17 | 213 | %5 |
| Guztira | 4.083 | % 100 | 438 | % 100 | 4.521 | % 100 |

Kontseilua6. Aztertutako klausulen kopurua, guztira, hitzarmen-motaren eta lurralde-esparruaren arabera

Hori dela eta, ikus daitekeenez, **nenpresaren esparruaberak Bizkaiko Lurralde Historiko** genero-berdintasunari buruzko klausula gehien biltzen dituena da (2.080 klausula), baita **esparru sektoriala**, non klausula gehiago aurreikusten diren genero berdintasunaren alde gainerako Lurralde Historikoekin alderatuta (131 klausula).

Hori esanda, the **enpresa-hitzarmen bakoitzeko aztertutako klausulen batez bestekoa** izango litzateke **10.2** klausulak akordio bidez **Araba**, **13.7** urtean **Bizkaia**, **10.3** urtean **Gipuzkoa** eta **15.3** urtean **Euskal Autonomia Erkidegoa**. Bestalde, en **esparru sektoriala** banaketa hau da: **11.8** klausulak akordio bidez **Araba**, **11.9** barne klausulak **Bizkaia**, **14.0** urtean **Gipuzkoa** eta **18.8** urtean **Euskal Autonomia Erkidegoa**:

| Hitzarmen bidez aztertutako klausulen kopurua | Enpresa | Sektorea | Guztira |
|---|-------------|-------------|-----------|
| Araba | 10.2 | 11.8 | 10.4 |
| Bizkaia | 13.7 | 11.9 | 13.6 |
| Gipuzkoa | 10.3 | 14.0 | 10.6 |
| Euskal Herria | 15.3 | 18.8 | 16.4 |
| Guztira | 11.9 | 13.3 | 12 |

Kontseilua7. Hitzarmen bakoitzeko klausula kopurua aplikazio-esparruaren arabera

Klausula hauek ezarritako bost tipologiei erantzuten diete: **1.956 klausula deklaratio**, **2.009 hobekuntza klausula**, **108 klausula zaharkituak**, **10 diskriminazio positibo klausula**, eta **Beste klausulen 0**.



Ondorengo taulek eta grafikoek erakusten dutenez, **klausula horien banaketa** lurralde aplikazio-esparruaren arabera eta enpresa edo sektore-hitzarmen baten aurrean gaudenaren arabera, honako hau da:

| Ez. Adierazpen-klausulak | Enpresa | Sektorea | Guztira |
|--------------------------|--------------|------------|--------------|
| Araba | 341 | 50 | 391 |
| Bizkaia | 994 | 65 | 1.059 |
| Gipuzkoa | 554 | 72 | 626 |
| Euskal Herria | 67 | 35 | 102 |
| Guztira | 1.956 | 222 | 2.178 |

Kontseilua8. Klausula aitorten-kopurua hitzarmen-motaren eta lurralde-esparruaren arabera

| Hobekuntza-klausula kopurua | Enpresa | Sektorea | Guztira |
|-----------------------------|-------------|------------|--------------|
| Araba | 393 | 53 | 446 |
| Bizkaia | 1.024 | 63 | 1.087 |
| Gipuzkoa | 523 | 51 | 574 |
| Euskal Herria | 69 | 37 | 106 |
| Guztira | 2009 | 204 | 2.213 |

Kontseilua9. Hobekuntza-klausulen kopurua hitzarmen-motaren eta lurralde-esparruaren arabera

| Klausula zaharkitu kopurua | Enpresa | Sektorea | Guztira |
|----------------------------|------------|-----------|------------|
| Araba | 21a bat | 3 | 24 |
| Bizkaia | 57 | 3 | 60 |
| Gipuzkoa | 29 | 3 | 32 |
| Euskal Herria | 1 | 3 | 4 |
| Guztira | 108 | 12 | 120 |

Kontseilua10. Klausula zaharkitu kopurua hitzarmen-motaren eta lurralde-esparruaren arabera



| Ez. Diskriminazio positiboaren klausulak | Enpresa | Sektorea | Guztira |
|--|-----------|----------|-----------|
| Araba | 1 | 0 | 1 |
| Bizkaia | 5 | 0 | 5 |
| Gipuzkoa | 3 | 0 | 3 |
| Euskal Herria | 1 | 0 | 1 |
| Guztira | 10 | 0 | 10 |

Kontseilua11. Diskriminazio positiboko klausulen kopurua hitzarmen-motaren eta lurralde-esparruaren arabera

| Ez. Beste klausula batzuk | Enpresa | Sektorea | Guztira |
|---------------------------|----------|----------|----------|
| Araba | 0 | 0 | 0 |
| Bizkaia | 0 | 0 | 0 |
| Gipuzkoa | 0 | 0 | 0 |
| Euskal Herria | 0 | 0 | 0 |
| Guztira | 0 | 0 | 0 |

Kontseilua12. Beste klausula kopurua hitzarmen motaren eta Lurralde Historikoaren eta aplikazio-eremuaren arabera

Bestalde, **bost klausulen kategorien batez bestekoa** hitzarmen bidez, honako hau da, hitzarmen motari eta ukitutako lurralde-esparruari dagokionez:

| Ez. Klausula deklaratiboak hitzarmen bidez | Enpresa | Sektorea | Guztira |
|--|------------|------------|-------------|
| Araba | 4.6 | 5.6 | 4.7 |
| Bizkaia | 6.5 | 5.9 | 6.5 |
| Gipuzkoa | 5.1 | 8.0 | 5.4 |
| Euskal Herria | 7.4 | 8.8 | 7.8 |
| Guztira | 5.7 | 6.7 | 5.79 |

Kontseilua13. Aitorpen-klausula kopurua, eragindako hitzarmen-motaren eta lurralde-esparruaren arabera

| Hitzarmen bidezko hobekuntza-klausulen kopurua | Enpresa | Sektorea | Guztira |
|--|------------|------------|-------------|
| Araba | 5.3 | 5.9 | 5.4 |
| Bizkaia | 6.7 | 5.7 | 6.7 |
| Gipuzkoa | 4.8 | 5.7 | 4.9 |
| Euskal Herria | 7.7 | 9.3 | 8.2 |
| Guztira | 5.9 | 6.2 | 5.89 |

Kontseilua14. Hobekuntza-klausulen kopurua, eragindako hitzarmen-motaren eta lurralde-esparruaren arabera



| Ez. Hitzarmenez lege zaharkitutako klausulak | Enpresa | Sektorea | Guztira |
|--|---------|----------|-------------|
| Araba | 0.3 | 0.3 | 0.3 |
| Bizkaia | 0.4 | 0.3 | 0.4 |
| Gipuzkoa | 0.3 | 0.3 | 0.3 |
| Euskal Herria | 0.1 | 0,8 | 0.3 |
| Guztira | 0.3 | 0.4 | 0,32 |

Kontseilua15. Klausula zaharkitu kopurua, eragindako hitzarmen-motaren eta lurralde-esparruaren arabera

| Akordio bidezko diskriminazio positiboko klausulen kop | Enpresa | Sektorea | Guztira |
|--|---------|----------|-------------|
| Araba | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Bizkaia | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Gipuzkoa | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Euskal Herria | 0.1 | 0,0 | 0.1 |
| Guztira | 0,0 | 0,0 | 0,03 |

Kontseilua16. Eragindako hitzarmen motaren eta lurralde-esparruaren arabera diskriminazio positiboko klausulen kopurua

| Ez. Beste klausulak hitzarmen bidez | Enpresa | Sektorea | Guztira |
|-------------------------------------|---------|----------|-------------|
| Araba | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Bizkaia | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Gipuzkoa | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Euskal Herria | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Guztira | 0,0 | 0,0 | 0,00 |

Kontseilua17. Eragindako hitzarmen-motaren eta lurralde-esparruaren arabera gainerako klausulen kopurua

Ikus daitekeenez, gehienak **hobekuntza klausulak** hitzarmen kolektiboetan **konpainia** aglutinatzen dute **1.024 klausula dituen Bizkaiko Lurralde Historikoa** aipatutako lurraldean aztertutako guztizkoarekin alderatuta (a%**49,23** hobekuntza-klausulak enpresa-arloan aipatutako Lurralde Historikoko berdintasun-klausulen guztizko kopuruari dagokionez), berriz, **esparru sektoriala** barruan dago ere **Arabako Lurralde Historikoa** non hobekuntza klausula gehiago adostu diren genero berdintasunari dagokionez **63 hobekuntza klausula** (horrek esan nahi du **%48** Arabako Lurralde Historikoan onartutako genero-berdintasunari buruzko klausulen indarreko araudia hobetzen du sektore-mailan genero-desberdintasunak saihesteko).

Bestalde, **hobekuntza-klausulen batez besteko kopurua** indarrean dauden klausulen kopuruaren arabera, aplikazio-lurraldearen arabera, eta hitzarmen motari dagokionez, honako hau da: **enpresaren esparrua**, batez bestekoa da **5.3** hobekuntza klausulak **Arabako Lurralde Historikoa**, **6.7** urtean **Bizkaia**, **4.8** urtean **Gipuzkoa** eta **7.7** urtean **Euskal Autonomia Erkidegoa**; bertan **esparru sektoriala**, bertan **Arabako Lurralde Historikoa** batz bestekoa dago **5.9** hobekuntza klausulak akordio bidez, **5.7** urtean **Bizkaia**, **5.7** urtean **Gipuzkoa** eta **9.3** urtean **Euskal Autonomia Erkidegoa**.



| Klausula mota | Enpresa | % | Sektorea | % | Guztira | pisu haztatua |
|--------------------------------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------------|
| Perpau deklaratiboak | 1.956 | %48 | 222 | %51 | 2.178 | %48 |
| Hobekuntza klausulak | 2009 | %49 | 204 | %47 | 2.213 | %49 |
| Beste klausula batzuk | 0 | %0 | 0 | %0 | 0 | %0 |
| klausula zaharkituak | 108 | %3 | 12 | %3 | 120 | %3 |
| Diskriminazio positiboaren klausulak | 10 | %0 | 0 | %0 | 10 | %0 |
| Guztira | 4.083 | % 100 | 438 | % 100 | 4.521 | % 100 |

Kontseilua18. Banaketa-klausulak motaren arabera

Arehobekuntza klausulak, arretaz **esparru sektoriala** horietan negoziatu dira, **banatu** honela, emaitzak bereizirik enpresa edo sektore-hitzarmen baten aurrean gaudenaren arabera:

| ENPRESA hitzarmenetan hobekuntza klausula kopurua | Araba | | | Bizkaia | | | Gipuzkoa | | | Euskal Herria | | | Guztira | | |
|--|-------------------------|----------------------|-------------------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------------|
| | Hobekuntza klausulak | Hitzarmen kopurua | Klausulak akordio bidez | Hobekuntza klausulak | Hitzarmen kopurua | Klausulak akordio bidez | Hobekuntza klausulak | Hitzarmen kopurua | Klausulak akordio bidez | Hobekuntza klausulak | Hitzarmen kopurua | Klausulak akordio bidez | Hobekuntza klausulak | Hitzarmen kopurua | Klausulak akordio bidez |
| A - Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza | 3 | 1 | 3.0 | 17 | 1 | 17.0 | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 20 | 2 | 10.0 |
| B - Erauzketa-industriak | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 4 | 1 | 4.0 | 0 | 0 | - | 4 | 1 | 4.0 |
| C - Manufaktura-Industria | 253 | 50 | 5.1 | 444 | 62 | 7.2 | 253 | 66 | 3.8 | 8 | 2 | 4.0 | 950 | 180 | 5.3 |
| D - Elektrizitatea, gasa, lurrina eta aire girotua hornitzea | 2 | 1 | 2.0 | 8 | 1 | 8.0 | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 10 | 2 | 5.0 |
| E - Ur-hornikuntza, saneamendu, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazio jarduerak | 0 | 0 | - | 110 | 13 | 8.5 | 25 | 2 | 12.5 | 0 | 0 | - | 135 | 15 | 9.0 |
| F - Eraikuntza | 5 | 1 | 5.0 | 20 | 5 | 4.0 | 0 | 1 | - | 0 | 0 | - | 25 | 7 | 3.6 |
| G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 20 | 3 | 6.7 | 86 | 12 | 7.2 | 9 | 3 | 3.0 | 5 | 1 | 5.0 | 115 | 19 | 6.1 |
| H - Garraioa eta biltegitratzea | 9 | 3 | 3.0 | 68 | 15 | 4.5 | 5 | 3 | 1.7 | 12 | 1 | 12.0 | 82 | 22 | 3.7 |
| I - Ostalaritza | 0 | 0 | - | 4 | 1 | 4.0 | 15 | 2 | 7.5 | 0 | 0 | - | 19 | 3 | 6.3 |
| J - Informazioa eta komunikazioak | 43 | 2 | 21.5 | 0 | 1 | - | 0 | 0 | - | 11 | 2 | 5.5 | 43 | 5 | 8.6 |
| K - Finantza eta aseguru jarduerak | 4 | 1 | 4.0 | 9 | 1 | 9.0 | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 13 | 2 | 6.5 |
| L - Higienezin jarduerak | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak | 4 | 1 | 4.0 | 54 | 9 | 6.0 | 5 | 2 | 2.5 | 31 | 2 | 15.5 | 63 | 14 | 4.5 |



| ENPRESA hitzarmenetan hobekuntza klausula kopurua | Araba | | | Bizkaia | | | Gipuzkoa | | | Euskal Herria | | | Guztira | | |
|---|-------------------------|----------------------|-------------------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------------|
| | Hobekuntza klausulak | Hitzarmen kopurua | Klausulak akordio bidez | Hobekuntza klausulak | Hitzarmen kopurua | Klausulak akordio bidez | Hobekuntza klausulak | Hitzarmen kopurua | Klausulak akordio bidez | Hobekuntza klausulak | Hitzarmen kopurua | Klausulak akordio bidez | Hobekuntza klausulak | Hitzarmen kopurua | Klausulak akordio bidez |
| N - Administrazio- jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 16 | 4 | 4.0 | 39 | 8 | 4.9 | 13 | 4 | 3.3 | 2 | 1 | 2.0 | 68 | 17 | 4.0 |
| O - Administrazio Publikoa eta defentsa; Derrigorrezko Gizarte Segurantza | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| P - Hezkuntza | 0 | 0 | - | 3 | 1 | 3.0 | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 3 | 1 | 3.0 |
| Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 28 | 5 | 5.6 | 119 | 11 | 10.8 | 172 | 18 | 9.6 | 0 | 0 | - | 319 | 3.4 | 9.4 |
| R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak | 0 | 0 | - | 12 | 3 | 4.0 | 13 | 2 | 6.5 | 0 | 0 | - | 25 | 5 | 5.0 |
| S - Beste zerbitzu batzuk | 6 | 2 | 3.0 | 31 | 8 | 3.9 | 9 | 4 | 23 | 0 | 0 | - | 46 | 14 | 3.3 |
| T - Etxeko jarduerak etxeko langileen enplegatzaile gisa; etxeko jarduerak erabilera propiorako ondasun eta zerbitzuen ekoizle gisa | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| U - Lurralde kanpoko erakundeen eta erakundeen jarduerak | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| Guztira | 393 | 74 | 66.8 | 1024 | 152 | 101.9 | 523 | 108 | 56.6 | 69 | 9 | 44.0 | 1940 | 343 | 97.2 |

Kontseilua19. Enpresa-hitzarmenetako hobekuntza-klausulen kopurua, aplikazio-esparruaren arabera



Ikus daitekeenez, **enpresak** Emakumeen eta gizonen berdintasun-egoera hobetzeko legez aurreikusten dena baino hobekuntza-neurri gehiago ematen dituztenak, enpresen esparru sektorialari erreparatuz, honela banatuta: **Bizkaia**, hobekuntza neurri gehiago aurreikusten dira sektorean **Manufaktura-industria** (7.2 klausulak akordio bidez), **Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak** (10.8 klausulak akordio bidez) eta **Ur hornidura, saneamendu jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa** (8.5 klausulak akordio bidez); urtean Arabaren sektoreak **Manufaktura-industria** (5.1 klausulak akordio bidez), **Informazioa eta komunikazioak** (21.5 klausulak akordio bidez) eta **Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak** (5.6 klausulak akordio bidez); urtean **Gipuzkoa**, hobekuntza sektorean ageri da **Manufaktura-industria** (3.8 klausulak akordio bidez), **Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak** (9.6 klausulak akordio bidez) eta **Ur hornidura, saneamendu jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa** (12.5 klausulak akordio bidez); eta, azkenik, alorrean **Euskal Autonomia Erkidegoa** sektorean hobekuntza klausula handiagoak daude **Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak** (15.5 klausulak akordio bidez), **Garraioa eta biltegitratzea** (12.0 klausulak akordio bidez) eta **Informazioa eta komunikazioak** (11 klausulak akordio bidez).

Bertan **esparru sektoriala**, enpresa-esparruan gertatu zena ez bezala, hobekuntza-klausulak honako sektore hauetan biltzen dira Lurralde Historikoaren arabera: **Bizkaia**, nabarmendu sektorea **Manufaktura-industria** (9.5 klausulak akordio bidez) eta **Garraioa eta biltegitratzea** (5.3 klausulak akordio bidez); urtean **Araba** hobekuntza klausulak sektorean kontzentratzen dira **Manufaktura-industria** (6.3 klausulak akordio bidez) eta **Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak** (9.0 klausulak akordio bidez); urtean **Gipuzkoa** hobekuntza klausulak nagusitzen dira sektorean **Manufaktura-industria** (7.0 klausulak akordio bidez) eta **Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak** (4.0 klausulak akordio bidez); azkenik, en **Euskal Autonomia Erkidegoa**, sektoreko hitzarmenetan hobekuntza klausula gehiago daude **Hezkuntza** (13.5 klausulak akordio bidez) eta **Garraioa eta biltegitratzea** (6.0 klausulak akordio bidez).



| SEKTOREKO hitzarmenetan hobekuntza-klausula kopurua | Araba | | | Bizkaia | | | Gipuzkoa | | | Euskal Herria | | | Guztira | | |
|--|----------------------|-------------------|-------------------------|----------------------|-------------------|-------------------------|----------------------|-------------------|-------------------------|----------------------|-------------------|-------------------------|----------------------|-------------------|-------------------------|
| | Hobekuntza klausulak | Hitzarmen kopurua | Klausulak akordio bidez | Hobekuntza klausulak | Hitzarmen kopurua | Klausulak akordio bidez | Hobekuntza klausulak | Hitzarmen kopurua | Klausulak akordio bidez | Hobekuntza klausulak | Hitzarmen kopurua | Klausulak akordio bidez | Hobekuntza klausulak | Hitzarmen kopurua | Klausulak akordio bidez |
| A - Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| B - Erauzketa-industriak | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| C - Manufaktura-Industria | 25 | 4 | 6.3 | 19 | 2 | 9.5 | 21 | 3 | 7.0 | 0 | 0 | - | 65 | 9 | 7.2 |
| D - Elektrizitatea, gasa, lurrina eta aire girotua hornitzea | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| E - Ur-hornikuntza, saneamendu, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazio jarduerak | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| F - Eraikuntza | 7 | 1 | 7.0 | 4 | 1 | 4.0 | 2 | 1 | 2.0 | 0 | 0 | - | 13 | 3 | 4.3 |
| G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa | 4 | 1 | 4.0 | 8 | 2 | 4.0 | 2 | 1 | 2.0 | 0 | 0 | - | 14 | 4 | 3.5 |
| H - Garraioa eta biltegiatzea | 3 | 1 | 3.0 | 16 | 3 | 5.3 | 0 | 0 | - | 6 | 1 | 6.0 | 19 | 5 | 3.8 |
| I - Ostalaritza | 0 | 0 | - | 6 | 1 | 6.0 | 4 | 1 | 4.0 | 0 | 0 | - | 10 | 2 | 5.0 |
| J - Informazioa eta komunikazioak | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| K - Finantza eta aseguru jarduerak | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| L - Higiezin jarduerak | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak | 5 | 1 | 5.0 | 5 | 1 | 5.0 | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 10 | 2 | 5.0 |



| SEKTOREKO hitzarmenetan hobekuntza-klausula kopurua | Araba | | | Bizkaia | | | Gipuzkoa | | | Euskal Herria | | | Guztira | | |
|---|----------------------|-------------------|-------------------------|----------------------|-------------------|-------------------------|----------------------|-------------------|-------------------------|----------------------|-------------------|-------------------------|----------------------|-------------------|-------------------------|
| | Hobekuntza klausulak | Hitzarmen kopurua | Klausulak akordio bidez | Hobekuntza klausulak | Hitzarmen kopurua | Klausulak akordio bidez | Hobekuntza klausulak | Hitzarmen kopurua | Klausulak akordio bidez | Hobekuntza klausulak | Hitzarmen kopurua | Klausulak akordio bidez | Hobekuntza klausulak | Hitzarmen kopurua | Klausulak akordio bidez |
| O - Administrazio Publikoa eta defentsa; Derrigorrezko Gizarte Segurantza | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| P - Hezkuntza | 0 | 0 | - | 5 | 1 | 5.0 | 0 | 0 | - | 27 | 2 | 13.5 | 5 | 3 | 1.7 |
| Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 7 | 1 | 7.0 | 0 | 0 | - | 7 | 1 | 7.0 |
| R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak | 9 | 1 | 9.0 | 0 | 0 | - | 11 | 1 | 11.0 | 0 | 0 | - | 20 | 2 | 10.0 |
| S - Beste zerbitzu batzuk | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 4 | 1 | 4.0 | 4 | 1 | 4.0 | 4 | 2 | 2.0 |
| T - Etxeko jarduerak etxeko langileen enplegatzaile gisa; etxeko jarduerak erabilera propiorako ondasun eta zerbitzuen ekoizle gisa | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| U - Lurraldez kanpoko erakundeen eta erakundeen jarduerak | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| Guztira | 53 | 9 | 34.3 | 63 | 11 | 38.8 | 51 | 9 | 37.0 | 37 | 4 | 23.5 | 167 | 33 | 49.5 |

Kontseilua20. Sektore-hitzarmenetan hobekuntza-klausulen kopurua, aplikazio-esparruaren arabera

4.1. Tratu berdintasuna eta sexuaren araberako diskriminaziorik eza

Azpiatal honetan egiaztatzen da, guztira 4.538 klausulatik, **603** sexuaren araberako tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren, eta sexuaren araberako sexu-jazarpenaren eta sexuaren araberako jazarpen sexistaren kontzeptuei lotutako edukiak arautzea lantokian.

Azpiatal honetan honako hauekin lotutako hainbat gai aztertzen dira: berdintasunarekiko konpromisoa, negoziazio mahaiaren osaera berdintsua, generoaren araberako sexu-jazarpena, komunikazio profesionaletan hizkuntza inklusiboa erabiltzeko konpromisoa, emakumeen aurkako indarkeria, zigor-erregimena.

4.1.1. Berdintasunarekiko konpromisoa

Berdintasunaren aldeko apustuari dagokionez, jarraian ikus daitekeen moduan, in**enpresaren esparrua, klausula deklaratiiboak ugariak** diranon hitzarmenak enpresek gizon eta emakumeen arteko berdintasun eraginkorra bermatzeko konpromisoa hartzen dutela adieraztera mugatzen diren, Lurralde Historikoan egonik. **Bizkaia** perpaus mota hauek gehien dauden tokietan (**81 klausula**, horrek esan nahi du **0,5 klausulak** akordio bidez). Bestalde, en **esparru sektoriala**, Lurralde Historikoetan dago **Gipuzkoa** eta **Bizkaia** non araudi honek presentzia handiagoa duen (**10 klausula**, baliokidea **1.1 klausulak** urtean adostuta **Gipuzkoa** eta **0,9** barne klausulak **Bizkaia**).

Era berean, urtean **enpresaren esparrua**, batzuk aurkezten dira **hobekuntzak** aurreikusitako legezko gutxienekoiei dagokienez, Lurralde Historikoan egotea **Bizkaia** non hobekuntza gehiago sartzen diren zentzu honetan (**12 klausulak** hobekuntzarena, baliokidea **0.1 klausulak** hitzarmen bidezko hobekuntza), Arabako Lurralde Historikoan eta Euskal Autonomia Erkidegoan gertatzen dena ez bezala, non hobekuntzarik sartzen ez den.

Bertan **sektore-esparrua hobetzen da**eko Lurralde Historikoan **Bizkaia** indarrean dagoen araudia (**13 klausula**, 0,1 klausula hitzarmen bakoitzeko).

Guztira, aldean **enpresaren esparrua** hausnartuko zuten **186 klausula** berdintasunaren aldeko konpromisoa (horrek esan nahi luke **2.1 klausulak** akordio bidez) eta **sektore-esparrua 31 klausulak** guztira (**3.7 klausulak** akordio bidez).



| Berdintasunarekiko konpromisoa | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | |
|--------------------------------------|----------|----------|-----------|-----------------|------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------------|------------|---------------------------------|------------|------------|-----------------|------------|---------------------------------|------------|------------|-----------------|------------|
| | Arab a | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a |
| Perpauk deklaratiiboak | 31 | 81 | 50 | 5 | 167 | 6 | 10 | 10 | 2 | 28 | 37 | 91 | 60 | 7 | 195 | 0,4 | 0,5 | 0,5 | 0,6 | 2,0 | 0,7 | 0,9 | 1,1 | 0,5 | 3,2 |
| Hobekuntza klausulak | 0 | 12 | 6 | 0 | 18 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | 1 | 13 | 6 | 1 | 21 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,3 | 0,5 |
| Diskriminazio klausulak positiboaren | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| klausula zaharkituak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Beste klausula batzuk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| GUZTIRA | 0 | 0 | 0 | 0 | 186 | 7 | 11 | 10 | 3 | 31 | 38 | 105 | 66 | 8 | 217 | 0,4 | 0,6 | 0,6 | 0,6 | 2,1 | 0,8 | 1,0 | 1,1 | 0,8 | 3,7 |

Kontseilua21. Berdintasun-konpromiso klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera

4.1.2. Negoziazio Mahaiaren osaera berdintsua

| Negoziazio Mahaiaren osaera berdintsua | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | |
|---|----------|----------|-----------|-----------------|-----------|----------|----------|-----------|-----------------|-----------|----------|----------|-----------|-----------------|-----------|---------------------------------|------------|------------|-----------------|------------|---------------------------------|------------|------------|-----------------|------------|
| | Arab a | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a |
| Perpau deklaratiboak | 1 | 1 | 2 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 4 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Hobekuntza klausulak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Diskriminazio klausulak positiboaren klausula zaharkituak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Beste klausula batzuk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| GUZTIRA | 1 | 1 | 2 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 4 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |

Kontseilua22. Negoziazio Mahaiaren osaera berdineko klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

Gai honen erregulazioa da **ia existitzen ez dena** ikus daitekeenez, beraz, arlo honetan nabarmendu dezakegu **konpromiso gutxi** bai enpresa mailan, bai lehendik dagoen sektorean, negoziazio kolektiboaren esparruan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua bermatzeko.

Gai honi buruz aurkitutako klausulen kopuru osoaren artean, enpresa eta sektore esparruan, Gipuzkoako Lurralde Historikoan egindako araudia nabarmenduko nuke (2 klausula).

4.1.3. Generoaren araberako sexu-jazarpena

| Sexu- eta genero-jazarpena | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | |
|---|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|
| | Arab a | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a |
| Perpau deklaratiiboak | 5 | 13 | 5 | 3 | 26 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 5 | 13 | 5 | 5 | 28 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,3 | 0,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,5 | 0,5 |
| Hobekuntza klausulak | 1 | 21a | 7 | 2 | 31 | 0 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 23 | 9 | 3 | 36 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,4 | 0,0 | 0,2 | 0,2 | 0,3 | 0,7 |
| Diskriminazio klausulak positiboaren | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| klausula zaharkituak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Beste klausula batzuk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| GUZTIRA | 6 | 3.4 | 12 | 5 | 57 | 0 | 2 | 2 | 3 | 7 | 6 | 36 | 14 | 8 | 64 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,5 | 0,9 | 0,0 | 0,2 | 0,2 | 0,8 | 1,2 |

Kontseilua23. Sexuaren araberako sexu-jazarpenari buruzko klausulen kopurua, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

Eremu hau ikusitako azken atala baino pixka bat garatuago dago. Du **64 klausula** gai honi dagozkionak (**57 enpresakoak eta 7 sektorekoak**) aztertzen ari diren hitzarmenetan jasota, gehien-gehienek beren aplikazio-esparruan sexu-arrazoiengatik sexu-jazarpen-egoerak gerta ez daitezten konpromisoa besterik ez duten araudia jasotzen dute (26 klausula enpresa-esparruan eta 2 aplikazio-eremuan). sektorea) nahiz eta egia den ere hobekuntzak aurreikusten direla horietako batzuetan (31 klausula enpresetan eta 5 sektoreetan).

Dagokionez **deklarazio-klausulak** hauek ugariak dira Lurralde Historikoan **Bizkaia** esparruari dagokionez **negozioa** (13 klausulak, hau da **0,1 klausulak** akordio bidez), bitartean **esparru sektoriala** urtean dago **Euskal Autonomia Erkidegoa** non mota honetako klausula gehiago dauden sexuaren araberako sexu-jazarpenari dagokionez (2 klausulak, -ren baliokideak **0,5 klausulak** akordio bidez).

-ri dagokionez **hobekuntza klausulak**, bertan **enpresaren esparrua**, deklarazioekin gertatu zen bezala, hauek Lurralde Historikoan biltzen dira **Bizkaia** (**21 bat** klausulak, **0,1 klausulak** akordio bidez); -n bitartean **esparru sektoriala** hobekuntza hori nagusitzen da Lurralde Historikoan **Bizkaia** (2 klausulak, **0,2 akordio bidez**) eta Lurralde Historikoan **Gipuzkoa** (2 klausulak, **0,2 akordio bidez**).

4.1.4. Komunikazio profesioaletan hizkuntza inklusiboa erabiltzeko konpromisoa

| Komunikazio profesioaletan hizkuntza inklusiboa erabiltzeko konpromisoa | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | |
|---|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|----------|----------|-----------|-----------------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|---------------------------------|------------|------------|-----------------|------------|---------------------------------|------------|------------|-----------------|------------|
| | Arab a | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a |
| Perpau deklaratiiboak | 5 | 7 | 0 | 1 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 7 | 0 | 1 | 13 | 0.1 | 0,0 | 0,0 | 0.1 | 0.2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Hobekuntza klausulak | 3 | 3 | 1 | 0 | 7 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 3 | 4 | 2 | 0 | 9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0.1 | 0,0 | 0.1 | 0.1 | 0,0 | 0.2 |
| Diskriminazio klausulak positiboaren klausula zaharkituak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Beste klausula batzuk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| GUZTIRA | 8 | 10 | 1 | 1 | 20 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 8 | 11 | 2 | 1 | 22 | 0.1 | 0,0 | 0,0 | 0.1 | 0.3 | 0,0 | 0.1 | 0.1 | 0,0 | 0.2 |

Kontseilua24. Lanbide komunikazioetan hizkuntza inklusiboa erabiltzeko konpromisoa hartzen duten klausulen kopurua, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera.

Gutxi dira egiten diren lanbide-komunikazio guztietan hizkuntza inklusiboaren erabileraren inguruan enpresek eta sektore-esparruan hartutako konpromisoari dagokionez hartutako klausulak (**20 enpresan eta 2 sektorean**).

Ildo horretatik, **enpresaren esparrua**, hainbat kontenplazten dira **deklarazio-klausulak** alderdi honi dagokionez, lurralde historikoan kontzentratzea **Bizkaia** (**7 klausulak**); -n bitartean **esparru sektoriala** Hizkera inklusiboa erabiltzeko konpromiso horren aipamen bakarra dago sailkatua **hobekuntza**eko Lurralde Historikoeta n**Gipuzkoa eta Bizkaia** (**1 klausula**, horrek esan nahi du **0.1 klausulak** akordio bidez).

4.1.5. Emakumeen aurkako indarkeria

Neurri mota hauek ardatzean oinarritzen dira **enpresaren esparrua** eta aurreko kasuetan gertatu den bezala, Lurralde Historikoan **Bizkaia** gisa **deklarazio-klausulak** (15 klausulak, 0.1 klausulak akordio bidez); ondoriozia **ez dago sektore mailan** tipologia honetako perpaus deklaratiboak, aurkitzea **2 klausula Arabako Lurralde Historikoan** (0.2 klausulak akordio bidez) eta **1 urtean Euskal Autonomia Erkidegoa** (0.3 klausulak akordio bidez).

Bestalde, enpresa zein sektore mailan, **agutxieneko hobekuntza** lege ezarritako gutxienekoari dagokionez. Beraz, alorrean **konpainia**, Lurralde Historikoan dago **Bizkaia** non espero den **hobekuntza bat** emakumeen aurkako indarkeriaren aurka **6 klausulak**, horrek esan nahi luke **0.1 klausulak akordio bidez**); bertan **esparru sektoriala**, hobekuntza aurreikuspenak Lurralde Historikoan biltzen dira **Bizkaia, Gipuzkoa** oi **Euskal Autonomia Erkidegoa** (**1 klausula** lurralde bakoitzeko), Arabako Lurralde Historikoan, berriz, ez zen hobekuntzarik aurreikusi.

Denetan, egongo litzateke **36 sozietate klausula** emakumeen aurkako indarkeria neurriak arautzen dituen (batez bestekoa esan nahi luke **0,7 klausula hitzarmen bakoitzeko**) eta **6 klausula sektorial** (**1.0 klausulak akordio bidez**).

| Komunikazio profesionaletan hizkuntza inklusiboa erabiltzeko konpromisoa | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | |
|--|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|
| | Arab a | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a |
| Perpaus deklaratiboak | 6 | 15 | 5 | 3 | 29 | 2 | 0 | 0 | 1 | 3 | 8 | 15 | 5 | 4 | 32 | 0.1 | 0.1 | 0,0 | 0.3 | 0.6 | 0.2 | 0,0 | 0,0 | 0.3 | 0,5 |
| Hobekuntza klausulak | 1 | 6 | 0 | 0 | 7 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 7 | 1 | 1 | 10 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0.1 | 0,0 | 0.1 | 0.1 | 0.3 | 0,5 |
| Diskriminazio positiboaren klausulak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| klausula zaharkituak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Beste klausula batzuk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| GUZTIRA | 7 | 21a | 5 | 3 | 36 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | 9 | 22 | 6 | 5 | 42 | 0.1 | 0.1 | 0,0 | 0.3 | 0,7 | 0.2 | 0.1 | 0.1 | 0.6 | 1.0 |

Kontseilua25. Emakumeenganako indarkeriari buruzko klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera

4.1.6. Zehapen-erregimena

| Zehapen-erregimena | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | |
|---|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|
| | Arab a | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a |
| Perpau deklaratiboak | 5 | 13 | 13 | 0 | 31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 13 | 13 | 0 | 31 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Hobekuntza klausulak | 28 | 100 | 59 | 7 | 194 | 8 | 6 | 5 | 10 | 29 | 36 | 106 | 64 | 17 | 223 | 0,4 | 0,7 | 0,5 | 0,8 | 2,4 | 0,9 | 0,5 | 0,6 | 2,5 | 4,5 |
| Diskriminazio positiboaren klausula zaharkituak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Beste klausula batzuk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| GUZTIRA | 33 | 113 | 72 | 7 | 225 | 8 | 6 | 5 | 10 | 29 | 41 | 119 | 77 | 17 | 254 | 0,5 | 0,8 | 0,6 | 0,8 | 2,7 | 0,9 | 0,5 | 0,6 | 2,5 | 4,5 |

Kontseilua26. Zehapen-erregimeneko klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera

Diziplina-erregimena, ikusten denez, izan den kontuetako bat **danegozio arloan nahiko garatua (225 klausula, suposatzen dutena 2.7 klausulak** hitzarmen bidez) gertatzen dena ez bezala **esparru sektoriala (29 klausula, 4.5 klausulak akordio bidez)**.

Dagokionez **deklarazio-klausulak** bertan **enpresaren esparrua**, hauek Lurralde Historikoan kontzentratzen dira **Bizkaia (13 klausula, 0.1 klausulak** hitzarmen bidez) gertatzen dena ez bezala **esparru sektoriala** non dagoen klausula deklaratorik.

-ri dagokionez **hobekuntza klausulak**, hauek deklarazio-klausulen Lurralde Historiko berdinetan biltzen dira: enpresetan, badaude **100 klausula**eko Lurralde Historikoan **Bizkaia (0,7 klausulak**akordio bidez); urtean **sektorea** gisa sailkatu dira **hobekuntza 10 klausulak** Euskal Autonomia Erkidegoan (**2.5 klausulak** akordio bidez).

4.2. Lan-baldintzak eta lan baldintzak

Azpiatal honetan egiaztatzen da, guztira 4.538 klausulatik, 855ek lan-baldintzei eta lan-baldintzei lotutako edukiak arautzen dituztela.

Atal honetan, aztertzen dugu **855 klausula** honako hauek aipatuz: sarbidea eta sustapen profesionala, lanbide-kategoriak, kontratazioa; soldatak eta horien gardentasun mekanismoak; lanaldia antolatzea (lanaldia eta orduak, oporrak); prestakuntza, antzintasuna; eta laneko osasuna (azterketa medikoak eta laneko arropa).

4.2.1. Sarbidea eta sustapen profesionala

| Sarbidea eta sustapen profesionala | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|----------|----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------------|-----------|---------------------------------|------------|------------|-----------------|------------|---------------------------------|------------|------------|-----------------|------------|
| | Arab a | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a |
| Perpau deklarati boak | 11 | 26 | 12 | 1 | 50 | 0 | 1 | 4 | 0 | 5 | 11 | 27 | 16 | 1 | 55 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,5 | 0,0 | 0,1 | 0,4 | 0,0 | 0,5 |
| Hobekuntza klausulak | 0 | 3 | 3 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 | 3 | 0 | 7 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,1 |
| Diskriminazio klausulak positiboaren | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| klausula zaharkituak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Beste klausula batzuk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| GUZTIRA | 11 | 30 | 17 | 1 | 59 | 0 | 2 | 4 | 0 | 6 | 11 | 32 | 21a | 1 | 65 | 0,0 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,5 | 0,0 | 0,2 | 0,4 | 0,0 | 0,6 |

Kontseilua27. Sarbide- eta lanbide-sustapeneko klausulen kopurua, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera

Sarbidea eta lanbide-sustapena hitzarmen kolektibo askotan aurreikusitako gaia da. Beraz, **enpresaren esparrua**, lurralde historikoan dagoela ikus daiteke **Bizkaia** non mota honetako manu arautzaile gehiago jasotzen diren (**30 klausula** guztira 59 arlo honetan), kategoria hauetan multzokatuz: **26 klausula** izaerakoak dira **deklarati boa** (**0,2** klausulak akordio bidez), **3** ren klausulak dir **ahobekuntza** (**0,0** klausulak akordio bidez) eta **1** gisa tipifikatzen dira **diskriminazio positibo** (**0,0** klausulak akordio bidez).

Bere aldetik, berak **esparru sektoriala** ez ditu negoziak adina aurreikuspen aurreikusten, edonola ere Lurralde Historikoan egonik **Gipuzkoa** non horri buruzko xedapen gehiago jasotzen diren **4 esaldi deklaratiibo (0.4 klausulak akordio bidez)**, aurkitu ondoren **1 hobekuntza klausula** zelaietan **sektoriala** eko Lurralde Historikoan **Bizkaia**.

4.2.2. Kategoria profesionalak

| kategoria profesionalak | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | |
|--|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|
| | Arab a | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a |
| Perpau deklaratiiboak | 2 | 6 | 0 | 0 | 8 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 3 | 7 | 1 | 0 | 11 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Hobekuntza klausulak | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 | 0 | 4 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,1 |
| Diskriminazio positiboaren klausulak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| klausula zaharkituak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Beste klausula batzuk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| GUZTIRA | 2 | 9 | 0 | 0 | 11 | 1 | 1 | 2 | 0 | 4 | 3 | 10 | 2 | 0 | 15 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 |

Kontseilua28. Lanbide-kategorien klausula kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera

Tipologia hori enpresa eta sektoreko hitzarmenek apenas arautzen dute. Guztira, aurkitu dute **15 klausula** kategoria profesionalak aipatzen dituztenak (**11 enpresa eta 4 sektore**), alderdi honi buruzko negoziazio eskasa adierazten duena.

Bertan **enpresaren esparrua**, Lurralde Historikoan nabarmentzen da **Bizkaia** nagusi den arren **deklarazio-klausulak**buruz (**6 klausula**) eta **renak****hobekuntza**(**3 klausula**).

-ri dagokionez **esparru sektoriala**, Lurralde Historikoan **Gipuzkoa, Bizkaia eta Araba** Lurralde bakoitzeko klausula 1 deklaratiibotzat sailkatu da.

4.2.3. Soldatak eta haien gardentasunerako mekanismoak

| Soldatak eta haien gardentasunerako mekanismoak | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------------|------------|----------|----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------|------------|---------------------------------|------------|------------|-----------------|------------|---------------------------------|------------|------------|-----------------|------------|
| | Arab a | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a |
| Perpau deklaratiiboak | 7 | 15 | 16 | 0 | 38 | 2 | 2 | 5 | 1 | 10 | 9 | 17 | 21a | 1 | 48 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,6 | 0,3 | 1,2 |
| Hobekuntza klausulak | 22 | 45 | 9 | 5 | 81 | 0 | 1 | 1 | 2 | 4 | 22 | 46 | 10 | 7 | 85 | 0,3 | 0,3 | 0,1 | 0,6 | 1,2 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,5 | 0,7 |
| Diskriminazio klausulak positiboaren | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| klausula zaharkituak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Beste klausula batzuk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| GUZTIRA | 29 | 60 | 25 | 5 | 119 | 2 | 3 | 6 | 3 | 15 | 31 | 63 | 31 | 8 | 133 | 0,4 | 0,4 | 0,2 | 0,6 | 1,5 | 0,2 | 0,3 | 0,7 | 0,8 | 1,9 |

Kontseilua29. Soldata-klausulen kopurua eta horien gardentasun-mekanismoak, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera

Soldata eremuak, ikusten denez, gozaten du **enpresa-hitzarmenetan erregulazio handia (119 klausulak**, horrek esan nahi du **1.5 klausulak** hitzarmen bidez), atalean gertatzen dena ez bezala **esparru sektoriala** gauza bera baita **oso gutxi (15 klausula** guztira, batez bestekoa **1.9 klausulak** akordio bidez).

Ikusten denez, in **enpresaren esparrua** Lurralde Historikoan dago **Gipuzkoa** non gehiago **deklarazio-klausulak** aurreikusten dira (**16 klausula** guztira, **0.1** klausulak akordio bidez). Honen aldean, in **esparru sektoriala** Euskal Autonomia Erkidegoko 1 bakarrik arautu da **deklarazio-klausula** gai honi buruz.

Bestalde, **hobekuntza klausulak** bertan **Enpresa arloa** zentratu **zuk** lurralde historikoa **Bizkaia (45 klausula, 0.3** klausulak akordio bidez) eta, in **esparru sektoriala**, hauek nagusitzen dira Euskal Autonomia Erkidegoan **2 klausula (0,5** klausulak akordio bidez).

4.2.4. Lan denboraren antolaketa

Lanaldia antolatzeak lanaldiari eta lanaldiei dagozkien gaiak barne hartzen ditu, baita oporretakoak ere. Denera, identifikatu dute **435 klausula (402 enpresa eta 33 sektore)** lanaldia antolatzearekin lotutako alderdiak arautzen dituztenak.

Gehiago zabala **deklarazio-klausulak** bertan **enpresaren esparrua** eko Lurralde Historikoan onartu dira **Bizkaia (140 klausula, 0,9 klausulak akordio bidez)** bitartean, in **esparru sektoriala**, lurralde historikoan ere kontzentratzen dira **Bizkaia (9 klausulak, 0,8 klausulak akordio bidez)**.

Era berean, ugari **hobekuntza klausulak** -ren kasuan **enpresa-hitzarmenak**, Lurralde Historikoan kontzentratzen dira **Bizkaia guztira 57 klausula (0,4 klausulak akordio bidez)** bitartean, in **sektoreko hitzarmenak**, identifikatu besterik ez da egin **1 hobekuntza klausula** lurralde bakoitzean.

| Lan denboraren antolaketa | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | |
|--|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|
| | Arab a | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a |
| Perpau deklaratiiboak | 37 | 140 | 90 | 14 | 281 | 11 | 9 | 7 | 2 | 29 | 48 | 149 | 97 | 16 | 310 | 0,5 | 0,9 | 0,8 | 1,6 | 3,8 | 1,2 | 0,8 | 0,8 | 0,5 | 3,3 |
| Hobekuntza klausulak | 25 | 57 | 25 | 14 | 121 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 26 | 58 | 26 | 15 | 125 | 0,3 | 0,4 | 0,2 | 1,6 | 2,5 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,3 | 0,6 |
| Diskriminazio positiboaren klausulak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| klausula zaharkituak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Beste klausula batzuk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| GUZTIRA | 62 | 197 | 25 | 115 | 402 | 12 | 10 | 8 | 3 | 33 | 31 | 74 | 123 | 31 | 435 | 0,8 | 1,3 | 1,0 | 3,2 | 6,3 | 1,3 | 0,9 | 0,9 | 0,8 | 3,9 |

Kontseilua30. Lanaldia antolatzeko klausula kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera

4.2.5. Kontratazioa

Negoiazio kolektiboa, kontratazioari dagokionez, normalean ez da oso nagusi. Beraz, **enpresaren esparrua** negoziatu dute **45 klausula** buruz (**0,9 klausulak akordio bidez**) eta **esparru sektoriala** bakarrik negoziatu dira **6 klausula**(**0,6 klausulak**).

Lurralde Historikoan **Bizkaia**, bertan **enpresaren esparrua**, bertan negoziatu dira kontratazio-klausula gehien, guztira **12 adierazpen-klausula** (**0,1 klausulak akordio bidez**). Bestalde, Lurralde Historikoa **Gipuzkoa** ditu **4 hobekuntza klausulak** eremu berean.

Honen aldean, urtean **esparru sektoriala** bakarrik aurkitu dugu **3 deklarazio-perpau** eko Lurralde Historikoan **Gipuzkoa** (**0,3 klausulak akordio bidez**).

Era berean, enpresa mailan, identifikatu dute **3 diskriminazio positibo klausula** eko Lurralde Historikoan **Bizkaia** eta **1** eko Lurralde Historikoan **Araba**, **Gipuzkoa** eta **Euskal Autonomia Erkidegoan**.

| Kontratazioa | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | |
|--------------------------------------|----------|-----------|-----------|---------------|-----------|----------|----------|----------|---------------|----------|----------|-----------|-----------|---------------|-----------|---------------------------------|------------|------------|---------------|------------|---------------------------------|------------|------------|---------------|------------|
| | Araba | Bizkaia | Gipuzkoa | Euskal Herria | Guztira | Araba | Bizkaia | Gipuzkoa | Euskal Herria | Guztira | Araba | Bizkaia | Gipuzkoa | Euskal Herria | Guztira | Araba | Bizkaia | Gipuzkoa | Euskal Herria | Guztira | Araba | Bizkaia | Gipuzkoa | Euskal Herria | Guztira |
| Perpau deklaratiiboak | 4 | 12 | 10 | 3 | 29 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 4 | 12 | 13 | 3 | 32 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.3 | 0.6 | 0,0 | 0,0 | 0.3 | 0,0 | 0.3 |
| Hobekuntza klausulak | 3 | 3 | 4 | 0 | 10 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 4 | 4 | 5 | 0 | 13 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0,0 | 0.3 |
| Diskriminazio positiboaren klausulak | 1 | 3 | 1 | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 1 | 6 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0.1 | 0.2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| klausula zaharkituak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Beste klausula batzuk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| GUZTIRA | 8 | 18 | 15 | 4 | 45 | 1 | 1 | 4 | 0 | 6 | 9 | 19 | 19 | 4 | 51 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.4 | 0.9 | 0.1 | 0.1 | 0.4 | 0,0 | 0.6 |

Kontseilua31. Kontratu-klausula kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera

4.2.6. Antzintasuna

| Antzintasuna | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | | |
|---|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|------------|
| | Arab a | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | |
| Perpau deklaratiboak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Hobekuntza klausulak | 1 | 5 | 0 | 1 | 7 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 5 | 0 | 1 | 9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,2 |
| Diskriminazio klausulak positiboaren klausula zaharkituak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Beste klausula batzuk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| GUZTIRA | 1 | 5 | 0 | 1 | 7 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 5 | 0 | 1 | 9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,2 |

Kontseilua32. Antzintasun-klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera

Antzintasunerako osagarriaren erregulazioa da **nahikoa**, nahiz eta egia den identifikatutako klausula guztiak honela tipifikatu direla **hobekuntza**, hauek Lurralde Historikoko enpresa alorrean kontzentratzea **Bizkaia** (5 klausulak) eta, sektore mailan, Lurralde Historikoan **Araba** (2 klausulak).

4.2.7. Prestakuntza

Prestakuntza negoziazio ugariren gai izan da **aEnpresa arloa (24 klausula)** baina ez hainbeste **esparru sektoriala (3 klausula)**.

Enpresa mailan, tipifikatu egin dira **13 klausula** gisa **deklaratio**a enpresa arloan, gehienak Lurralde Historikoan kontzentratuz **Gipuzkoa** rekin **6 klausula** (0,1 klausula hitzarmen bakoitzeko).

Bestetik, hainbat **hobekuntza klausulak** bertan **enpresaren esparrua**, gehienak Lurralde Historikoan zentratuz **Gipuzkoa (4 klausula)**. Era berean, sektore mailan, identifikatu da **2 hobekuntza klausula** eko Lurralde Historikoan **Bizkaia**.

| Prestakuntza | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | |
|--------------------------------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|
| | Arab a | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a |
| Perpau deklaratioak | 2 | 5 | 6 | 0 | 13 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 5 | 7 | 0 | 14 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,1 |
| Hobekuntza klausulak | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 13 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,2 | 0,3 | 0,0 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,2 |
| Diskriminazio klausulak positiboaren | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| klausula zaharkituak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Beste klausula batzuk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| GUZTIRA | 4 | 8 | 10 | 2 | 24 | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 | 4 | 10 | 11 | 2 | 27 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,2 | 0,4 | 0,0 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 0,3 |

Kontseilua33. Prestakuntza-klausulen kopurua, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera

4.2.8. Laneko Segurtasuna eta Osasuna

| Laneko Segurtasuna eta Osasuna | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------------|------------|----------|----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------|------------|---------------------------------|------------|------------|-----------------|------------|---------------------------------|------------|------------|-----------------|------------|
| | Arab a | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a |
| Perpau deklaratiboak | 14 | 25 | 30 | 2 | 71 | 4 | 4 | 5 | 1 | 14 | 18 | 29 | 35 | 3 | 85 | 0,2 | 0,2 | 0,3 | 0,2 | 0,9 | 0,4 | 0,4 | 0,6 | 0,3 | 1,6 |
| Hobekuntza klausulak | 3 | 15 | 15 | 0 | 33 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 4 | 15 | 16 | 0 | 35 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,3 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,2 |
| Diskriminazio klausulak positiboaren klausula zaharkituak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Beste klausula batzuk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| GUZTIRA | 17 | 40 | 45 | 2 | 104 | 5 | 4 | 6 | 1 | 16 | 22 | 44 | 51 | 3 | 120 | 0,2 | 0,3 | 0,4 | 0,2 | 1,2 | 0,5 | 0,4 | 0,7 | 0,3 | 1,8 |

Kontseilua34. Laneko segurtasun eta osasuneko klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera

Eremu honi dagokionez, identifikatu dute **71 klausula** laneko segurtasun eta osasunari buruzko negoziazio kolektiboan **konpainia** (1,2 klausulak akordio bidez) eta **16** negoziazioan **sektoriala** (1,8 klausula hitzarmen bakoitzeko).

Bertan **enpresaren esparrua**, laneko segurtasun eta osasunari buruzko klausulak lurralde historikoan biltzen dira **Gipuzkoa** (45 klausulak guztira), nahiz eta **30** horietakoak dira **deklarazio izaera** (0,3 klausula hitzarmen bakoitzeko) eta **15** koak dira **hobekuntza** (0,1 klausula hitzarmen bakoitzeko).

Bere aldetik, en **esparru sektoriala** onartu dira **deklarazio-klausulak** eko Lurralde Historikoan kontzentratzea **Gipuzkoa 5 klausularekin** (0,6 klausula hitzarmen bakoitzeko) eta horrekin **1 hobekuntza klausula** eko Lurralde Historikoan **Araba** eta de**Gipuzkoa**.

4.3. Lana, familia eta bizitza pertsonala bateratzea

Azpiatal honetan egiaztatzen da, guztira 4.538 klausulatik, **2.989^a** matasunari eta lan, familia eta bizitza pertsonala uztartzeari lotutako gaiak biltzen dituzte.

Azpiatal honetan bildutako 2.989 klausulen edukiek honako hauekin lotutako gaiak aztertzen dituzte: amatasuna, aitasuna, edoskitzea; lan-segurtasuna (arriskuen balorazioa, lan-baldintzen egokitzapena, lanpostua aldatzea, kontratua etetea arriskuagatik, kontratua etetea edoskitzean arriskuagatik, prestazio ekonomikoa, etab.); ordaindutako baimenak (seme edo/eta alabaren jaiotzagatiko lizentziak eta jaioreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak, bajak eta lanaldi murriztua ospitaleratu dauden alaba goiztiarrentzat eta/edo semeentzat); eszedentzia (familia zaintzeko, lanaldi murrizketa familia zaintzeko).

4.3.1. Amatasuna

| Amatasuna | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | |
|---|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|
| | Arab a | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a |
| Perpau deklaratiiboak | 16 | 51 | 23 | 2 | 92 | 0 | 1 | 5 | 3 | 9 | 16 | 52 | 28 | 5 | 101 | 0,2 | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 1,0 | 0,0 | 0,1 | 0,6 | 0,8 | 1,4 |
| Hobekuntza klausulak | 2 | 9 | 9 | 2 | 22 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 9 | 9 | 3 | 23 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,4 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 0,3 |
| Diskriminazio klausulak positiboaren | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| klausula zaharkituak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 0,3 |
| Beste klausula batzuk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| GUZTIRA | 18 | 60 | 32 | 4 | 114 | 0 | 1 | 5 | 4 | 11 | 18 | 61 | 37 | 8 | 125 | 0,2 | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 1,4 | 0,0 | 0,1 | 0,6 | 1,4 | 2,0 |

Kontseilua35. Amatasun-klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

Gai honetan, agente sinatzaileek onartu dute **guztira 125 klausula** amatasunari dagokionez (**114** bertan **Enpresa arloa** eta **11** bertan **sektoriala**).

Oro har, urtean **Enpresa arloa** asko onartu dira **deklarazio-klausulak**, Lurralde Historikoan arreta jarritz **Bizkaia** (**51 klausula**, 0,3 klausula hitzarmen bakoitzeko); Bitartean barruan **esparru sektoriala** Kontzentrazio hau Lurralde Historikoan egiten da **Gipuzkoa** (**5 klausula**, 0,6 klausula hitzarmen bakoitzeko).

Negoiazio kolektiboan **negozioa**,-ren klausulak **hobekuntza** Lurralde Historikoan zentratu **Bizkaia eta Gipuzkoa** rekin **9 klausulak** bakoitza. Bertan **esparru sektoriala** Euskal Autonomia Erkidegoak baino ez du onartu **1 hobekuntza klausula** amatasun-eskubidea gauzatzearen legezko araudia hobetzen dutenak.

4.3.2. Aitatasuna

| Aitatasuna | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | |
|--------------------------------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-----------------|
| | Arab a | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a | Ara ba | Bizka ia | Gipuzk oa | Eus kal Herr ia | Gu ztir a |
| Perpaus deklaratiboak | 15 | 47 | 24 | 3 | 89 | 0 | 1 | 5 | 3 | 9 | 15 | 48 | 29 | 6 | 98 | 0.2 | 0.3 | 0.2 | 0.3 | 1.1 | 0,0 | 0.1 | 0.6 | 0,8 | 1.4 |
| Hobekuntza klausulak | 1 | 7 | 6 | 1 | 15 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 7 | 6 | 2 | 16 | 0,0 | 0,0 | 0.1 | 0.1 | 0.2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0.3 | 0.3 | |
| Diskriminazio klausulak positiboaren | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | |
| klausula zaharkituak | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0.3 | 0.3 | |
| Beste klausula batzuk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | |
| GUZTIRA | 16 | 54 | 30 | 4 | 105 | 0 | 1 | 5 | 5 | 11 | 16 | 55 | 36 | 9 | 116 | 0.2 | 0.3 | 0.3 | 0.4 | 1,3 | 0,0 | 0.1 | 0.6 | 1.4 | 2.0 |

Kontseilua36. Aitatasun klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera

Amatasunaren kasuan bezala, aitatasuna izan da negoziazio eragileen artean negoziazio handiena izan duten gaietako bat.

Bertan **enpresaren esparrua** Lurralde Historikoan dago **Bizkaia** non gehiago **deklarazio-klausulak** existitzen (**47 klausula**, 0,3 akordio bidez), baita non gehiengo zabala **hobekuntza klausulak** (**7 klausula**). Bestalde, enpresa-esparruan ere identifikatu da **1 klausula** gisa **zaharkitua** eko Lurralde Historikoan **Gipuzkoa**.

Urtean **negoziazio kolektibo sektoriala** Lurralde Historikoan dago **Gipuzkoa** non esaldi deklaratiibo gehiago dauden (**5 klausulak**, hitzarmen bakoitzeko 0,6 klausula), eta ondoren **Euskal Autonomia Erkidegoa** (**3 klausula**,0,8 klausula hitzarmen bakoitzeko).

Era berean, urtean **Euskal Autonomia Erkidegoa**, sektorearen ikuspuntutik, identifikatu da **1 hobekuntza klausula eta 1 klausula zaharkitua**.

4.3.3. Edoskitzea

| Edoskitzea | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|---------------|------------|----------|----------|----------|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|------------|---------------------------------|------------|------------|---------------|-----------|---------------------------------|------------|------------|---------------|------------|
| | Araba | Bizkaia | Gipuzkoa | Euskal Herria | Guztira | Araba | Bizkaia | Gipuzkoa | Euskal Herria | Guztira | Araba | Bizkaia | Gipuzkoa | Euskal Herria | Guztira | Araba | Bizkaia | Gipuzkoa | Euskal Herria | Guztira | Araba | Bizkaia | Gipuzkoa | Euskal Herria | Guztira |
| Perpau deklaratiboak | 35 | 77 | 48 | 3 | 163 | 6 | 8 | 8 | 3 | 25 | 41 | 85 | 56 | 6 | 188 | 0,5 | 0,5 | 0,4 | 0,3 | 1,8 | 0,7 | 0,7 | 0,9 | 0,8 | 3,0 |
| Hobekuntza klausulak | 9 | 8 | 11 | 2 | 30 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 10 | 8 | 12 | 2 | 32 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,5 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,2 |
| Diskriminazio klausulak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| positiboaren klausula zaharkituak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Beste klausula batzuk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| GUZTIRA | 44 | 85 | 59 | 5 | 193 | 7 | 8 | 9 | 3 | 27 | 51 | 93 | 68 | 8 | 220 | 0,6 | 0,6 | 0,5 | 0,5 | 23 | 0,8 | 0,7 | 1,0 | 0,8 | 3,2 |

Kontseilua37. Edoskitze-klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera

Hitzarmen kolektiboen azterketatik, identifikatu da **220 klausula guztira** non aipatzen den edoskitzeko eskubidearen erabilera (**193 enpresan eta 27 sektorean**).

Arlo honetan, nagusi **hobekuntza klausulak** eko Lurralde Historikoan **Gipuzkoa** begiraten dugunean **enpresa-negoiazio kolektiboa** (**11 klausulak**, 0,1 akordio bidez) bitartean **esparru sektoriala** hobekuntza klausulak Araba eta Bizkaiko Lurralde Historikoan baino ez dira estimatzen (**1 klausula bakoitza**).

-ri dagokionez **deklarazio-klausulak**, haiek nagusitzen dira Lurralde Historikoan **Bizkaia** alorrean **konpainia** (**77 klausula**, 0,5 klausula hitzarmen bakoitzeko); sektorean, berriz, presentzia handiagoa dute Lurralde Historikoan **Bizkaia eta Gipuzkoa**(**8 klausula bakoitza**).

4.3.4. Ordaindutako lizentziak

| Ordaindutako lizentziak | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | |
|-----------------------------------|------------|-------------|------------|----------------|-------------|-----------|-----------|-----------|----------------|------------|------------|-------------|------------|----------------|-------------|---------------------------------|------------|------------|----------------|-------------|---------------------------------|------------|------------|----------------|-------------|
| | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eus kal Herria | Guzti ra | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herria | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herria | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herria | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herria | Guzt ira |
| Perpau deklarati boak | 116 | 352 | 167 | 15 | 650 | 10 | 17 | 9 | 7 | 43 | 126 | 369 | 176 | 22 | 693 | 1.6 | 23 | 1.5 | 1.7 | 7.1 | 1.1 | 1.5 | 1.0 | 1.8 | 5.4 |
| Hobekuntza klausulak | 275 | 679 | 342 | 32 | 1328 | 33 | 43 | 35 | 18 | 129 | 308 | 722 | 377 | 50 | 1457 | 3.7 | 4.5 | 3.2 | 3.6 | 14.9 | 3.7 | 3.9 | 3.9 | 4.5 | 16.0 |
| Diskriminazio klausulak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| positiboaren klausula zaharkituak | 21a | 57 | 30 | 1 | 109 | 4 | 3 | 3 | 1 | 11 | 25 | 60 | 33 | 2 | 120 | 0.3 | 0.4 | 0.3 | 0.1 | 1.0 | 0.4 | 0.3 | 0.3 | 0.3 | 1,3 |
| Beste klausula batzuk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| GUZTIRA | 412 | 1088 | 539 | 48 | 2087 | 47 | 63 | 44 | 26 | 183 | 183 | 1151 | 586 | 74 | 2270 | 5.6 | 7.2 | 5.0 | 5.4 | 23.0 | 5.2 | 5.7 | 5.2 | 6.6 | 22.7 |

Kontseilua38. Ordaindutako lizentzia-klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera

Ren esparrua **ordaindutako baimena** bera da **konbentzio guztiek garatuago**, negoziazioa enpresa edo sektore mailan egiten den kontuan hartu gabe. Orotara, identifikatu egin da **2.270 klausula** ordaindutako baimenei dagozkienak (jaiotza-baimenak, jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak, baimenak eta ospitaleratutako alaba edo/eta seme-alaba goiztiarrei dagozkien lanaldi murrizketak), **2.087** du **Enpresa arloa** (23,0 klausula hitzarmen bakoitzeko) eta **183** du **sektoriala** (22,7 akordio bidez).

Bertan **enpresaren esparrua**, du **deklarazio-klausulak** Lurralde Historikoan biltzen dira **Bizkaia** (**352 klausula**, hau da, hitzarmen bakoitzeko 2,3 klausula) eta baita **hobekuntza klausulak** (**679 klausula**, 4,5 klausula hitzarmen bidez).

Bestalde, en **esparru sektoriala** eskertzen da **deklarazio-klausulak** berdina dira **nagusi** eko Lurralde Historikoan **Bizkaia** (**17 klausula**, 1,5 klausula hitzarmen bakoitzeko) eta **Araba** (**9 klausulak**, hitzarmen bakoitzeko 1,1 klausula), berriz **hobekuntza klausulak** neurri handiagoan onartu dira Lurralde Historikoan **Bizkaia** (**43 klausula**, 3,9 klausulak hitzarmen bidez).

Gainera, asko aurkitu dir **aklausula zaharkituak** bertan **Bizkaiko Lurralde Historikoa** negoziotan (**57 klausula**, 0,3 klausula hitzarmen bakoitzeko) eta in **Araba** sektore mailan (**4 klausula**, 0,4 klausula hitzarmen bakoitzeko).

4.3.5. bajak

| bajak | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | |
|--------------------------------------|-----------|------------|-----------|----------------|------------|----------|-----------|-----------|----------------|-----------|-----------|------------|-----------|----------------|------------|---------------------------------|------------|------------|----------------|------------|---------------------------------|------------|------------|----------------|------------|
| | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eus kal Herria | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herria | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herria | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herria | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herria | Guzt ira |
| Perpau deklarati boak | 23 | 78 | 32 | 7 | 140 | 4 | 7 | 5 | 6 | 22 | 27 | 85 | 37 | 13 | 162 | 0,3 | 0,5 | 0,3 | 0,8 | 1,9 | 0,4 | 0,6 | 0,6 | 1,5 | 3,1 |
| Hobekuntza klausulak | 17 | 48 | 21a | 1 | 87 | 4 | 3 | 1 | 1 | 9 | 21a | 51 | 22 | 2 | 96 | 0,2 | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,9 | 0,4 | 0,3 | 0,1 | 0,3 | 1,1 |
| Diskriminazio klausulak positiboaren | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| klausula zaharkituak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Beste klausula batzuk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| GUZTIRA | 40 | 126 | 53 | 8 | 227 | 8 | 10 | 6 | 7 | 31 | 48 | 136 | 59 | 15 | 258 | 0,5 | 0,8 | 0,5 | 0,9 | 2,8 | 0,8 | 0,9 | 0,7 | 1,8 | 4,2 |

Kontseilua39. Eszedentzia klausulen kopurua, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera

Gainditzei dagokienz, identifikatu dute **258 klausula** guztiz, pertenezkia **227** haietatik **Enpresa arloa** eta **31** haietatik **sektoriala**.

Urtean **enpresa-negoiazio kolektiboa**, hauek Lurralde Historikoan kontzentratzen dira **Bizkaia** dagoeneko ari gara **deklarazio-klausulak** (**78** klausulak) edo **hobekuntza** (**48** klausulak). -ri dagokionez **esparru sektoriala**, du **deklarazio-klausulak** presentzia handiagoa dute Lurralde Historikoan **Bizkaia** (**7**klausulak)-renak, berriz **hobekuntza** eko Lurralde Historikoan biltzen dira **Araba** (**4** klausulak).

4.4. Aztertutako perpausen tipologiaren taula-laburpena

| Perpaus deklaratiiboak | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | | |
|--|---------|----------|-----------|-----------------|----------|----------|----------|-----------|-----------------|----------|---------|----------|-----------|-----------------|----------|---------------------------------|----------|-----------|-----------------|----------|---------------------------------|----------|-----------|-----------------|----------|---|
| | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herri a | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herri a | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herri a | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herri a | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herri a | Guz tira | |
| Sarbidea eta sustapen profesionala | 11 | 26 | 12 | 1 | 50 | 0 | 1 | 4 | 0 | 5 | 11 | 27 | 16 | 1 | 55 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| kategoria profesionalak | 2 | 6 | 0 | 0 | 8 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 3 | 7 | 1 | 0 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Soldata eta haien gardentasunerako mekanismoak | 7 | 15 | 16 | 0 | 38 | 2 | 2 | 5 | 1 | 10 | 9 | 17 | 21a bat | 1 | 48 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Amatasuna | 16 | 51 | 23 | 2 | 92 | 0 | 1 | 5 | 3 | 9 | 16 | 52 | 28 | 5 | 101 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Aitatasuna | 15 | 47 | 24 | 3 | 89 | 0 | 1 | 5 | 3 | 9 | 15 | 48 | 29 | 6 | 98 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Edoskitzea | 35 | 77 | 48 | 3 | 163 | 6 | 8 | 8 | 3 | 25 | 41 | 85 | 56 | 6 | 188 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| bajak | 23 | 78 | 32 | 7 | 140 | 4 | 7 | 5 | 6 | 22 | 27 | 85 | 37 | 13 | 162 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| ordaindutako lizentziak | 116 | 352 | 167 | 15 | 650 | 10 | 17 | 9 | 7 | 43 | 126 | 369 | 176 | 22 | 693 | 2 | 2 | 2 | 2 | 7 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 |
| Prestakuntza | 2 | 5 | 6 | 0 | 13 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 5 | 7 | 0 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Berdintasunarekiko konpromisoa | 31 | 81 | 50 | 5 | 167 | 6 | 10 | 10 | 2 | 28 | 37 | 91 | 60 | 7 | 195 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Kontratazioa | 4 | 12 | 10 | 3 | 29 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 4 | 12 | 13 | 3 | 32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Laneko Segurtasuna eta Osasuna | 14 | 25 | 30 | 2 | 71 | 4 | 4 | 5 | 1 | 14 | 18 | 29 | 35 | 3 | 85 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Generoaren arabeko sexu-jazarpena | 5 | 13 | 5 | 3 | 26 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 5 | 13 | 5 | 5 | 28 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| emakumeen aurkako indarkeria | 6 | 15 | 5 | 3 | 29 | 2 | 0 | 0 | 1 | 3 | 8 | 15 | 5 | 4 | 32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| berdintasun planak | 7 | 35 | 25 | 6 | 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 11 | 39 | 29 | 10 | 89 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Negoiazio mahaiaren osaera | 1 | 1 | 2 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Antzintasuna | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Hizkuntza inklusiboaren erabilera | 5 | 7 | 0 | 1 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 7 | 0 | 1 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lan denboraren antolaketa | 37 | 140 | 90 | 14 | 281 | 11 | 9 | 7 | 2 | 29 | 48 | 149 | 97 | 16 | 310 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Zehapen-erregimena | 5 | 13 | 13 | 0 | 31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 13 | 13 | 0 | 31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|-----|-----|-----|----|-------|----|----|----|----|-----|-----|-------|-----|-----|-------|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| AZPI TOTALA | 342 | 999 | 558 | 68 | 1.967 | 50 | 65 | 72 | 35 | 222 | 392 | 1.064 | 630 | 103 | 2.189 | 5 | 7 | 5 | 8 | 24 | 6 | 6 | 8 | 9 | 28 |
|-------------|-----|-----|-----|----|-------|----|----|----|----|-----|-----|-------|-----|-----|-------|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|

Kontseilua40. Kategoriaren, esparruaren eta lurraldearen arabera tipifikatutako deklarazio-klausulak

| Hobekuntza klausulak | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | | |
|--|---------|----------|-----------|-----------------|----------|----------|----------|-----------|-----------------|----------|---------|----------|-----------|-----------------|----------|---------------------------------|----------|-----------|-----------------|----------|---------------------------------|----------|-----------|-----------------|----------|----|
| | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herri a | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herri a | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herri a | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herri a | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herri a | Guzt ira | |
| Sarbidea eta sustapen profesionala | 0 | 3 | 3 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 | 3 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| kategoria profesionalak | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Soldata eta haien gardentasunerako mekanismoak | 22 | 45 | 9 | 5 | 81 | 0 | 1 | 1 | 2 | 4 | 22 | 46 | 10 | 7 | 85 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Amatasuna | 2 | 9 | 9 | 2 | 22 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 9 | 9 | 3 | 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aitatasuna | 1 | 7 | 6 | 1 | 15 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 7 | 6 | 2 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Edoskitzea | 9 | 8 | 11 | 2 | 30 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 10 | 8 | 12 | 2 | 32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| bajak | 17 | 48 | 21 | 1 | 87 | 4 | 3 | 1 | 1 | 9 | 21 | 51 | 22 | 2 | 96 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| ordaindutako lizentziak | 275 | 679 | 342 | 32 | 1.328 | 33 | 43 | 35 | 18 | 129 | 308 | 722 | 377 | 50 | 1.457 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 16 | 16 |
| Prestakuntza | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Berdintasunarekiko konpromisoa | 0 | 12 | 6 | 0 | 18 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | 1 | 13 | 6 | 1 | 21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Kontratazioa | 3 | 3 | 4 | 0 | 10 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 4 | 4 | 5 | 0 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Laneko Segurtasuna eta Osasuna | 3 | 15 | 15 | 0 | 33 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 4 | 15 | 16 | 0 | 35 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Generoaren araberako sexu-jazarpena | 1 | 21 | 7 | 2 | 31 | 0 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 23 | 9 | 3 | 36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| emakumeen aurkako indarkeria | 1 | 6 | 0 | 0 | 7 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 7 | 1 | 1 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| berdintasun planak | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Negoiazio mahaiaren osaera | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Antzintasuna | 1 | 5 | 0 | 1 | 7 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 5 | 0 | 1 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Hizkuntza inklusiboaren erabilera | 3 | 3 | 1 | 0 | 7 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 3 | 4 | 2 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lan denboraren antolaketa | 25 | 57 | 25 | 14 | 121 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 26 | 58 | 26 | 15 | 125 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Zehapen-erregimena | 28 | 100 | 59 | 7 | 194 | 8 | 6 | 5 | 10 | 29 | 36 | 106 | 64 | 17 | 223 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|-----|-----------|-----|----|------|----|----|----|----|-----|-----|-----------|-----|-----|-----------|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| AZPI TOTALA | 393 | 1.02 7 | 523 | 69 | 2012 | 53 | 63 | 51 | 37 | 204 | 446 | 1.09 0 | 574 | 106 | 2.21 6 | 5 | 7 | 5 | 8 | 25 | 6 | 6 | 6 | 9 | 27 |
|-------------|-----|-----------|-----|----|------|----|----|----|----|-----|-----|-----------|-----|-----|-----------|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|

Kontseilua41. Hobekuntza-klausulak kategoria, esparru eta lurraldeka sailkatuta



| Diskriminazio positiboaren klausulak | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | | |
|---|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-------------|----------|
| | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herri a | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herri a | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herri a | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herri a | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herri a | Guzt ira | |
| Sarbidea eta sustapen profesionala | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| kategoria profesionalak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Soldatak eta haien gardentasunerako mekanismoak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Amatasuna | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aitatasuna | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Edoskitzea | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| bajak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ordaindutako lizentziak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Prestakuntza | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Berdintasunarekiko konpromisoa | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Kontratazioa | 1 | 3 | 1 | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Laneko Segurtasuna eta Osasuna | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Generoaren araberako sexu-jazarpena | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| emakumeen aurkako indarkeria | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| berdintasun planak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Negoiazio mahaiaren osaera | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Antzintasuna | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Hizkuntza inklusiboaren erabilera | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lan denboraren antolaketa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Zehapen-erregimena | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| AZPI TOTALA | 1 | 5 | 3 | 1 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 | 3 | 1 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Kontseilua42. Diskriminazio positiboaren klausulak kategoria, eremu eta lurraldeka tipifikatuta

| klausula zaharkituak | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|---------------|------------|----------|----------|-----------|---------------|-----------|-----------|-----------|------------|---------------|------------|---------------------------------|----------|-----------|---------------|----------|---------------------------------|----------|-----------|---------------|----------|----------|---|---|---|---|
| | Ara ba | Bizk aia | Gipu zkoa | Euskal Herria | Guz tira | Ara ba | Bizk aia | Gipu zkoa | Euskal Herria | Guz tira | Ara ba | Bizk aia | Gipu zkoa | Euskal Herria | Guz tira | Ara ba | Bizk aia | Gipu zkoa | Euskal Herria | Guz tira | Ara ba | Bizk aia | Gipu zkoa | Euskal Herria | Guz tira | | | | | |
| Sarbidea eta sustapen profesionala | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| kategoria profesionalak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Soldatak eta haien gardentasunerako mekanismoak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Amatasuna | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aitatasuna | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Edoskitzea | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| bajak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ordaindutako lizentziak | 21 | 57 | 30 | 1 | 109 | 4 | 3 | 3 | 1 | 11 | 25 | 60 | 33 | 2 | 120 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Prestakuntza | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Berdintasunarekiko konpromisoa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Kontratazioa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Laneko Segurtasuna eta Osasuna | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Generoaren araberako sexu-jazarpena | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| emakumeen aurkako indarkeria | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| berdintasun planak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Negoiazio mahaiaren osaera | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Antzintasuna | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Hizkuntza inklusiboaren erabilera | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lan denboraren antolaketa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Zehapen-erregimena | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| AZPI TOTALA | 21 | 57 | 31 | 1 | 110 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 25 | 60 | 3.4 | 4 | 123 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | | | | |

Kontseilua43. Klausula zaharkituak kategoria, esparru eta lurraldearen arabera tipifikatuta

| Beste klausula batzuk | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | |
|---|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-------------|-----------|-------------|--------------|--------------------------|-------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-------------|---------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-------------|
| | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herri a | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herri a | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herri a | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herri a | Guzt ira | Arab a | Bizk aia | Gipu zkoa | Eusk al Herri a | Guzt ira |
| Sarbidea eta sustapen profesionala | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| kategoria profesionalak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Soldatak eta haien gardentasunerako mekanismoak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Amatasuna | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aitatasuna | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Edoskitzea | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| bajak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ordaindutako lizentziak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Prestakuntza | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Berdintasunarekiko konpromisoa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Kontratazioa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Laneko Segurtasuna eta Osasuna | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Generoaren arabera sexu-jazarpena | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| emakumeen aurkako indarkeria | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| berdintasun planak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Negoiazio mahaiaren osaera | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Antzintasuna | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Hizkuntza inklusiboaren erabilera | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lan denboraren antolaketa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Zehapen-erregimena | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| AZPI TOTALA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Kontseilua44. Kategoriaren, esparruaren eta lurraldearen arabera tipifikatutako beste klausula batzuk



| Klausulak guztira motaren eta lurraldearen arabera | Enpresa | | | | | Sektorea | | | | | Guztira | | | | | Enpresa-hitzarmenaren klausulak | | | | | Sektore-hitzarmenaren klausulak | | | | |
|--|---------|-----------|-----------|---------------|-----------|----------|----------|-----------|---------------|----------|---------|-----------|-----------|---------------|-----------|---------------------------------|----------|-----------|---------------|----------|---------------------------------|----------|-----------|---------------|----------|
| | Ara ba | Bizk aia | Gipu zkoa | Euskal Herria | Guz tira | Ara ba | Bizk aia | Gipu zkoa | Euskal Herria | Guz tira | Ara ba | Bizk aia | Gipu zkoa | Euskal Herria | Guz tira | Ara ba | Bizk aia | Gipu zkoa | Euskal Herria | Guz tira | Ara ba | Bizk aia | Gipu zkoa | Euskal Herria | Guz tira |
| Sarbidea eta sustapen profesionala | 11 | 30 | 17 | 1 | 59 | 0 | 2 | 4 | 0 | 6 | 11 | 32 | 21 | 1 | 65 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| kategoria profesionalak | 2 | 9 | 0 | 0 | 11 | 1 | 1 | 2 | 0 | 4 | 3 | 10 | 2 | 0 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Soldata eta haien gardentasunerako mekanismoak | 29 | 60 | 25 | 5 | 119 | 2 | 3 | 6 | 3 | 14 | 31 | 63 | 31 | 8 | 133 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Amatasuna | 18 | 60 | 32 | 4 | 114 | 0 | 1 | 5 | 5 | 11 | 18 | 61 | 37 | 9 | 125 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Aitatasuna | 16 | 54 | 31 | 4 | 105 | 0 | 1 | 5 | 5 | 11 | 16 | 55 | 36 | 9 | 116 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Edoskitzea | 44 | 85 | 59 | 5 | 193 | 7 | 8 | 9 | 3 | 27 | 51 | 93 | 68 | 8 | 220 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| bajak | 40 | 126 | 53 | 8 | 227 | 8 | 10 | 6 | 7 | 31 | 48 | 136 | 59 | 15 | 258 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 |
| ordaindutako lizentziak | 41 2 | 1.08 8 | 539 | 48 | 2.08 7 | 47 | 63 | 47 | 26 | 183 | 45 9 | 1.15 1 | 586 | 74 | 2.27 0 | 6 | 7 | 5 | 5 | 23 | 5 | 6 | 5 | 7 | 23 |
| Prestakuntza | 4 | 8 | 10 | 2 | 24 | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 | 4 | 10 | 11 | 2 | 27 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Berdintasunarekiko konpromisoa | 31 | 94 | 56 | 5 | 186 | 7 | 11 | 10 | 3 | 31 | 38 | 105 | 66 | 8 | 217 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Kontratazioa | 8 | 18 | 15 | 4 | 45 | 1 | 1 | 4 | 0 | 6 | 9 | 19 | 19 | 4 | 51 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Laneko Segurtasuna eta Osasuna | 17 | 40 | 45 | 2 | 104 | 5 | 4 | 6 | 1 | 16 | 22 | 44 | 51 | 3 | 120 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| Generoaren arabeko sexu-jazarpena | 6 | 3.4 | 12 | 5 | 57 | 0 | 2 | 2 | 3 | 7 | 6 | 36 | 14 | 8 | 64 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| emakumeen aurkako indarkeria | 7 | 21 | 5 | 3 | 36 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | 9 | 22 | 6 | 5 | 42 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| berdintasun planak | 7 | 35 | 26 | 6 | 74 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 12 | 39 | 30 | 10 | 91 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| Negoiazio mahaiaren osaera | 1 | 1 | 2 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Antzintasuna | 1 | 5 | 0 | 1 | 7 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 5 | 0 | 1 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Hizkuntza inklusiboaren erabilera | 8 | 10 | 1 | 1 | 20 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 8 | 11 | 2 | 1 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lan denboraren antolaketa | 62 | 197 | 115 | 28 | 402 | 12 | 10 | 8 | 3 | 33 | 74 | 207 | 123 | 31 | 435 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Zehapen-erregimena | 33 | 113 | 72 | 7 | 225 | 8 | 6 | 5 | 10 | 29 | 41 | 119 | 77 | 17 | 254 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 |
| AZPI TOTALA | 75 7 | 2.08 8 | 1.115 | 139 | 4.09 9 | 10 7 | 131 | 126 | 75 | 439 | 86 4 | 2.21 9 | 1.241 | 214 | 4.53 8 | 10 | 14 | 10 | 15 | 50 | 12 | 12 | 14 | 19 | 57 |

Kontseilua45. Klausulak gehitu dira kategorია, esparru eta lurraldearen arabera



5. GOMENDIOAK ETA GAUZIAK ATZERATUTA

5.1. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko apustua euskal enpresen estrategian erabat txertatzeko neurriak

Berdintasuna elementu estrategiko eta kalitatezko bat da enpresetan, enpresen kudeaketa eta eskuragarri dauden giza baliabideak ezagutzea ahalbidetzen baitu. Berdintasun-printzipioa beren enpresa-kulturaren lehenetsuneko ardatzetako bat bezala hartzen duten eta giza kapitalaren kudeaketan berdintasuna betirako txertatzen duten enpresek, emakumeek eta gizonek aukera berdinak izango dituztela bermatuko dute enpresa-kudeaketako praktika guztietan sartzeko, parte hartzeko eta irauteko.

Konpromiso hori enpresetan erabat txertatzea indartzeko, honako neurri hauek ezartzea proposatzen da:

5.1.1. Errendimendua ebaluatzeko prozesuaren jarraipena

Errendimendua ebaluatzeko prozesuaren eta sustapenen jarraipenak Aukera Berdintasunaren printzipioak betetzen direla bermatzeko balioko luke.

Lehen urratsa serie bat definitzea izango litzateke **adierazleak** errendimenduaren ebaluazioen kualifikazioen bilakaera ebaluatzea ahalbidetuko lukeena. Ondoren, adierazleen jarraipena eta analisisa egingo litzateke:

- **Sustatutako emakumeen eta gizonen ehunekoa talde osoaren aldean.**
- **Talde osoaren errendimenduaren ebaluazioa duten emakumeen eta gizonen ehunekoa.**

Adierazle horiek Berdintasun Batzordeak aztertu eta kontrolatuko lituzke urtero, eta, halaber, ekintza hauek garatzea ahalbidetuko luke:

1. Aukera Berdintasunaren printzipioak integratzea **sustapen sistema** eta errendimendua ebaluatzeko prozeduran.
2. Aukera Berdintasun irizpideak sartzea **eskuliburuak, kudeatzaileentzako feedback gidak, aplikazioak, etab..**, eta lanbide-karrera kudeatzeko sistemari eta errendimendua ebaluatzeko prozedurari lotutako dokumentazio guztietan.
3. Erantzuleen sentsibilizazioa prestaketaren bidez **kudeatzaileentzako laguntza gidak** eta kudeatzaileentzako taldeen kudeaketa ikastaroak.



5.1.2. Genero aniztasuna hautaketa-irizpideetan

Emakumeak enpresan eta enpresa barruan ardura/lidergo postuetan sartzea negozioren arrakastaren bermea da.

Horregatik, komenigarria litzateke prozesuetan sartzea **kontratazioa, hautaketa eta sustapenan** enpresak ezarritako helburuen arabera gutxieneko emakume kopurua, emakumeen aldeko ekintza positiboak eginez.

Neurri hau ezartzeko, enpresa bakoitzak egin beharko lituzkeen faseak hauek izango lirateke:

1. **Publizitatea:** enpresaren iragarpena ahalik eta hedapen handienarekin foro egokienetan, eta diskriminaziorik gabeko izpiritua zorrotasunez errespetatuz, hautagaiak erakarri eta kontratatzeke helburuarekin, eskaintako lanposturako profil egokienaren arabera. Era berean, beharrezkoa izango da kontratazio-kanpaina bakoitzean espresuki adieraztea zein den kontratazio- eta hautaketa-prozesu horrek emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorren printzipioei jarraituko dien bermeak.
2. **Plangintza:** kontratazio-, hautaketa- eta kontratazio-prozesuaren fase desberdinak egituratzea, bete beharreko lanpostuaren beharren arabera, sexuaren edo identifikazio estereotipatuaren arabera diskriminaziorik gabe.
3. **Kontratazioa:** enpresak lan-eskaintzak iragartzen dituen sistema desberdinak, gizon zein emakumeen baldintza berdinetan hel daitezen.
4. **Ebaluazio fasea:** Hautagaiak sexuaren arabera bereizketarik gabe bete beharreko lanposturako tresna eta prozedura egokien bidez ebaluatzean datza.
5. **Eskaintza:** Hautagaiari kontratatzeke lan-baldintzen berri ematea.
6. **Harrera/Indukzioa/Jarraipena:** Hautagaiak enpresan sartzeko lehen fasean jarraitu beharreko plana, enpresaren integrazio eta ezagutza egokirako, baita berarekin eta bere nagusi hierarkikoarekin feedback-prozesua ere, hala arte jarraitutako prozesuaren egokitasuna ziurtatzeko. .

5.1.3. Barne sustapenetan berdintasuna

Izan **tresna** promozio-irizpideak bateratzea ahalbidetzen duena eta gardentasuna oinarritzat hartuta, arrakasta-faktore kritikoa da emakume gehiagok erantzukizun-postuetara sartzeko.

Praktika a ezartzean izango litzateke **ebaluazio eredu homoginoa** errendimendua eta garapen profesional/pertsonala.

Ebaluazio-eredu hori ezartzeko, enpresek ekintza hauek egin beharko lituzkete:

1. ren definizioa **gaitasun profesional generikoak** Erakundeak lan egiten duen langile guztiek egin beharko dute. Gaitasun horien betetze-mailak lanpostuaren eskatutako profilaren arabera izango lirateke.



2. ren definizioa **gaitasun profesional espezifikoak**, eremuaren eta posizioaren arabera, aipatutako postuen izaerari egokituta egin behar dena.
3. Zehaztapena eta definizioa **jokabideak** gaitasun bakoitza osatzen dutenak, baita jokabide horiek betetzen direla frogatzen duten frogak ere.
4. Aipatutako gaitasunak eta jokabideak lerrokatzea **Enpresa-balioak**.
5. A prestatzea **Prestakuntza-katalogoa postuaren arabera**.
6. -ren definizioa **prestakuntza-ibilbideak** gaitasun bakoitzarena
7. ren identifikazioa **garapen lehentasunak**, bai funtzioak bai gaitasunak.
8. ren ezagutza **langileen motibazio eta kezkek** mugikortasun funtzional eta geografikoari dagokionez.
9. Erakundearen etorkizuneko beharrak ezartzeko hizkuntzen maila ezagutzea.
10. Barne sustapeneko prozesuen ebaluazioan parte hartzen duten langileentzako prestakuntza, berdintasunari dagokionez.

5.1.4. Gaitasun pertsonalak garatzeko plana

Prestakuntza pertsonen garapen profesionalerako oinarrizko zutabea da. Prestakuntzaren bidezko garapen profesionalerako estrategia Berdintasunerako hitzarmenekin uztartzea praktika ona da emakumeen presentzia handitzeko ardura postuetan eta tradizioz maskulinizatutako lanbideetan.

Helburu hori lortzeko, a definitu beharko litzateke **prestakuntza-ibilbidea prestakuntza-plan modular espezifiko batean oinarrituta** Gaitasun tekniko eta profesionalak lortzera bideratua, lanpostu teknikoetarako beharrezkoak direnak eta kasu gehienetan pertsonen gaineko agintea ere dakarrena.

5.1.5. Denboraren kudeaketa pertsonala

Aldaketa sozialak eta ekonomikoak, hiri-eskualdeetako mugikortasun-eredu berriak, lan-antolakuntza-modu berriak eta aurrerapen teknologikoak etengabe eraldatzen ari dira bizimodua eta lan-ingurunea.

Denbora librea aberastea benetan garrantzitsuak diren gauzetara dedikatu ahal izateko eta denbora librearen zati bat hartzen duten lan korapilatsu horiek adituen esku uzteak hobetuko luke. **denboraren kudeaketa pertsonala** eta a baimenduko luke **adiskidetze handiagoa eta denbora aurrezteak**.

5.1.6. Garapen profesionalerako plana

Garapen-politikak emakume gehiagok funtsezko postuetara iristea ahalbidetzen duten tresnetako bat dira eta erakundeen barruan ikusgarritasun handiagoa ematen diete.



Zuzendaritza postuetan emakumeen eskasia arintzea, desberdinen garapena eta entrega **lidergo programak** beren karrerako une erabakigarrietan potentzial handiko emakumeak identifikatzea eta laguntzera zuzendua.

Horrelako programetan, irakats liteke **kudeaketan, enpresa-estrategian, autogarapenean eta lidergoan prestakuntza**, enpresako zuzendariekin bilerekin eta barne tutoretza prozesu batekin osatuko litzatekeena.

5.1.7. Erantzukizunean sentsibilizazioa

Gizonezko langileek kontziliazio-eskubideak gauzatzeko eskari hutsak edo eskasak, aitatasun-baimena izan ezik, beharrezkoa egiten du kontziliazio-eskubideak langile osoari helarazteko, bai hitzarmen kolektiboan jasotakoak, bai Langileen Estatutua hobetzen dutenak, bai langileen adiskidetze-eskubideak. hala nola, hitzarmenean jasota ez daudenak, pertsonen zaintza eta arretari dagokionez gizonek kontziliazioari dagokionez dituzten eskubideak egikaritzeko aukera motibatu eta faboratzeko helburuarekin.

Sentsibilizazio hau a bidez egin liteke **erabiltzailearen informazioa** langileentzako kontziliazio neurriekin, a erabiliz **komunikazio ez sexista**, zaintza arloarekin lotutako genero estereotipoak gainditzeko dituztenak.

5.1.8. Aukera-berdintasunaren hedapena ingurumenean

Enpresak beren lana egiten duten ingurunearekin elkarreagiten duten erakunde irekiak dira. Zentzu honetan, beren enpresa-proiektuak Aukera Berdintasunaren aldeko apustua egiten dutenean berdintasunaren eragile aktibo bihurtzen dira eta konpromiso hori zabaltzen dute erakundearekin duten lankidetzaren bidez. **Administrazio publikoa, unibertsitateak, ikasketak eta ikerketak, lankidetzaren publiko-pribatua** eta, atetik kanporantz, bere bezeroen eta enpresa hornitzaileen arteko kontziliazio eta berdintasunaren kultura sustatzea.

5.2. Negoziazio kolektiboan berdintasuna sustatzeko hartu beharreko neurriak

Jarraian aurkezten diren proposamenak berdintasunaren alorreko negoziazio-jardunbide egokien berrikuspen eta analisiaren emaitza dira, Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa zein sektore-esparruetara aplikatzeko eta transferitzeko ahalmenarekin.

Beti ere kontuan izanda, CEOEk adierazi duenez, hala dela **oso konplexua berdintasun neurriak ezartzeko formula bakarra diseinatzea** enpresa guztientzat, oro har, "eta, beraz, horien egokitzapena negoziazio kolektiboaren esparrura edo/eta enpresa bakoitzari zuzendu behar zaio, zeintzuk diren neurri eraginkorrenak eta, nolahi ere, zeintzuk ezar daitezkeen

zehazteko. kasu bakoitzean konkretua” (Lana eta familia bizitza uztartzeari buruzko negozio-ikuspegia, Madril, 2017).

Hala, enpresa zein sektore mailan har daitezkeen neurrien artean, honako hauek aipa ditzakegu:

5.2.1. Negoziazio mahaietan emakumeen presentzia areagotzea

Sustatu **Negoziazio mahaietan emakumeen parte-hartze handiagoaren beharra**, baita enpresa eta erakunde sindikaletako zuzendaritza organoetan ere, negozioziazio egituretatik pedagogia-bide gisa ez ezik, **negoziazio-prozesuari zilegitasun handiena ematea**, negozioziazio mahaietan emakumeen presentzia eta ordezkartitza esanguratsua bilatu behar dela oinarri.

Negoziazio mahaietan emakumeak gehiago sartzeko prozesu honetan, kontuan hartu behar da **Emakumeen negozioziazio eta bitartekari rola** gatazken ebazpenerako, negozioziazio kolektiboko prozesuaren kalitatean eta emaitzetan eskumen garrantzitsu gisa.

5.2.2. Erakunde patronal eta sindikaletako negozioziazio-mahaietako ordezkarien hezkuntza eta prestakuntza hobetzea genero berdintasunaren gaitetan.

Negoziazio-mahaien espezializazioa, horietan sartuz, ordezkartitza bakoitzean, **arloko adituak** eta, ahal bada, ikuspuntu ezberdinetatik: juridikoa, psikologikoa, soziologikoa, laneko arriskuen prebentzioa, giza balia bideak, etab.

Negoziazio kolektiboari aplikatutako genero-ikuspegiko prestakuntza-ekintzak sustatzea, ezagutzak hobetzea eta negoziatzaileek genero ikuspegia eraginkortasunez tratatzeko gaitasunak eta tresnak garatzea ahalbidetzen dutenak, negozioziazio-inertziari amaiera emateko. genero-ikuspegia negozioziazio kolektiboan sartzeari eraginkor eta integrala mugatu duten akordioen katea.

5.2.3. Genero ikuspegia negozioziazio kolektiboan txertatzearen azterketa, jarraipena eta ebaluaziorako tresnak garatzea

Adierazleen garapena, **txostenak**, azterlanak, behatokiak eta beste prospekzio eta analisi tresnak ahalbidetzen dituztenak **informazio estatistikorik eza arindu**, sexuaren arabera banatuta, sektore-mailan eta lan-esparruan genero ikuspegiaren gai zehatz bati buruzko negozioziazio kolektiboan lantzen dena.

Ezarri **jarraipen eta ebaluazio sistemak** Genero-tratamenduak negozioziazio kolektiboan eman behar dituzten ondorioen ebaluazioa ahalbidetuko du **genero arrakalak ezabatzea** sektore- eta enpresa-mailako negozioziazio kolektiboan detektatuta, emaitzak hobetuko ditu eta negozioziazio kolektiboan parte hartzen duten erakundeei beharrezko egokitzapenak egiteko eta neurriak ezartzean gerta daitezkeen desbideraketak zuzentzeko aukera emango die.



Negoiazio kolektiboaren urteko balantzeetan genero-berdintasunaren irizpidea txertatzea, sektore-mailako egoerak generoaren arabera banatutako datuekin alderatu ahal izateko.

5.2.4. Negoiazio kolektiboaren bidez ordezkaturik dauden taldeen ordezkariak sustatzeko neurriak

Negoiazio kolektiboan berdintasun-printzipioan jasotako neurriak aplikatzea gomendatzen da **2015, 2016 eta 2017ko Enplegu eta Negoiazio Kolektiborako III**. “Enplegurako, sustapenerako eta prestakuntzarako sarbidea hobetzen duten neurriak edo irizpideak txertatzea, arreta berezia jarriz emakumeak ordezkaturik dauden sektoreetan kontratatzeari”.

Honi dagokiona litzateke **sektoreak** gisa sailkatu daitezkeen **maskulinizatu** (eraikuntza, industria, energia, garraioa edo telekomunikazioak), gehien **feminizatuta** (hotelak, hezkuntza, zerbitzuak, merkataritza, janaria, hezkuntza, osasuna).

5.2.5. Enplegura, hautaketa eta kontratazioarako sarbidean neurriak

Hitzarmen kolektiboetan ezarr **iprogramazio-printzipio orokorrak** hautaketa eta kontratazio politikan genero berdintasuna bermatzeko. Adibidez:

- ren ezarpena sustatu **hautaketa sistemak**, sailkapena, sustapena eta prestakuntza, oinarrituta **irizpide teknikoak, objektiboak eta neutroak** genero arrazoiengatik.
- Igoera dakarten hautaketa-prozedurek errespetatuko dute **aukera-berdintasunaren printzipioa**. Lan-eskaintzak genero bateko edo besteko pertsonen eskusiboki zuzenduta daudela pentsarazten duen aipamenik ez duten moduan idatziko dira.
- The **enplegu politika** hitzarmen honen eraginpeko enpresaren lehentasunezko helburuetako bat izango da **emakumeen parte-hartzea areagotzea** horren barruan eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra bultzatzea.

Hautaketa prozesuaren gardentasuna eta publikitatea bermatzeko, honako neurri hauek nabarmentzen dira:

- konbentzioetan ezarrita **jardunbide egokiak lan eskaintzak argitaratzean**: Eskaintzetan sexua, adina eta ezaugarri fisikoak ezartzeko betekizuna, hizkera ez-sexista, eskaintzen idazkera kontrolatzea lanposturako eskatutako titulazioan eta eskakizunetan soilik oinarritutako irizpideekin.
- o mekanismoak ezartzea **Eskaintzen diren lanpostuen sexuaren arabera banatutako datuak lortzea**, lizitatzailak, kontratu eraginkorrak eta kontratu-modalitatea, enpresaren egoera berdintasuna eta genero diskriminaziorik ezaren arabera erregistratzeko.
- neurriak gomendatu **hautaketa-prozesuaz arduratzen diren langileak berdintasunari dagokionez prestatzea eta sentsibilizatzea**, baita genero parekidetasuna batzordeetan, epaitegietan eta hautaketa-organoetan.



5.2.6. Profesionalen sailkapen sistemak

Lanbide-sailkapenean berdintasun- eta diskriminazio-ez-printzipioa aplikatzeko, hitzarmenetan ahaleginak egin beharko dira lanpostuen sailkapen-sistema sustatzeko, eginkizunen izaerak hala ahalbidetzen badu, lan-sailkapen-sistemak eratu daitezten. **iordainsari berdina balio bera ematen zaien lanpostuetarako** eta emakumezkoen taldeari dagozkion irizpideak kontuan hartzen dituztenak.

Sailkapen profesionalean diskriminazioa saihesteko, arreta berezia jarri behar zaio **sailkapen irizpideak eta hizkuntza** kategoria definitzeko erabiltzen da.

Sailkapen-irizpide gisa, hauek dira egokiak eta objektiboak, emakumeei eta gizonei aplika dakizkiokeelako: **ezagutza**, du **esperientzia** ekimena, du **erantzukizuna**, helburuen agintea eta lorpena, besteak beste.

Hizkuntzari dagokionez, izan behar dute **saihestu eta ezabatu** lanbide-taldeen eta lanpostuen izendapenak erabiliz **hizkuntza sexista**, txertatze berdinzaleagoa sustatzeko eta sexuaren araberrako lanbide-segregazioa eta soldata-desberdintasunak saihesteko.

5.2.7. Lanbide sustapen sistemak

Negoiazio kolektiboaren bidez, sustapen sistema objektibo eta gardenetan oinarrituta **irizpide argiak, diskriminatzaileak eta irekiak**, beren genero neutraltasuna bermatuz prestakuntza-eskakizunetan, esperientzian, agintean, arduran, etab., eta **itxuraz neutroak diren irizpideak saihestu**, baina zailagoa emakumeek betetzea, familia-ardurei ia eskusiboki duten dedikazioagatik edo emakumeen antzintasun txikiagoagatik, enplegua lortzeko oztopoengatik.

Hitzarmenetan igoera eta lanpostu hutsak betetzeko prozedura bat ezartzeko berdintasuna eta generoaren araberrako diskriminaziorik eza bermatuko duen hautaketa-prozesu batekin, hauek dira ezar daitezkeen jardunbide egokietako batzuk:

- ezarri a **parekidetasun batzordea generoaren arabera** promozioak ebaluatu eta gomendatzeko.
- Demagun bezala **lehentasun irizpideak** lanpostua emateko, familia-gaiek edo gizarte-arazo larriek eragindako lekualdatze-eskaerak.
- Gai honetan ere, ekintza positiboak gizon eta emakumeen presentzia orekatuari erantzuteko baliabide izan daitezke. Egokitasun baldintza berdinetan emango da **promoziorako lehentasuna** eko jendeari **gutxiago ordezkatuta dagoen sexua** kasuan kasuko lanbide-kategorian edo lanpostuan.



5.2.8. Ordainsari sistema eta soldata-arraila

Genero soldata-arrailaren aldizkako ebaluazioa. Soldata-diskriminazioari dagokionez, Langileen Estatutuaren egungo idazkerak **asoldata diskriminazioaren debekua adieraztea** enpresaburua balio bereko lanagatik soldata bera ordaintzera behartzea. Hala ere, **ez du irizpiderik ezartzen** bi lanpostu balio berdina noiz duten aztertzea, horregatik negoziazio kolektiboaren ezinbesteko funtzioa da **soldata-arrailen neurketa eta gardentasuna sustatzea** gizonek eta emakumeek lan berdineagatik soldata berdina irabazten duten ala ez neurtzeko adierazle fidagarriagoak eskaintzen dituzten soldata-arraila egokituei buruzko azterketak eginez, gizonen eta emakumeen arteko soldata-aldea neurtzen duten neurrian, langileen desberdintasun sozioekonomikoak bai kontuan hartuta, hezkuntza maila, adina, etab. Hala nola, lanpostua, kontratu mota, lanaldi mota, sektorea, antzintasuna, etab.

Bilketan eragina duten akordioetan **amatasunagatiko bajak ez die kalterik egiten emakume langileei zenbait sari jasotzeko orduan** (iraunkortasuna, asistentzia, etab.) eta diskriminazio-iturri izan daitezkeen soldata-osagarri batzuk (eskuragarritasuna, antzintasuna...) egonez gero.

Generoaren arabera soldata diskriminazioaren bat antzematen bada, negoziazio kolektiboaren bidez zuzentzea gomendatuko da, berdintzea eta enpresan "balio berdineko lanagatik soldata berdina" printzipioa aplikatzea.

5.2.9. Familia-erantzukizunetan erantzunkidetasuna eta lana eta bizitza uztartzea sustatzeko neurriak

Gizonek zein emakumeek baimen horien eta lanaldi murrizketen erabilera berdintzera jo behar da. Horregatik, a **gozamen-baldintzetan berdintzea** aitatasun/amatasun lizentzia edo **lanaldi murrizketak**, gizon-emakumeak eskubidea modu ekitatiboan, berdintasunezkoan eta besterenezinan egikaritzera bultzatu daitezke.

Hitzarmenetan sartzeari **baimen ezberdinen berri emateko neurriak**, eszedentzia eta lan-araudian dauden lizentziak eta langile osoari zabaltzea familia, pertsonala eta lan-bizitza bateragarri egiteko neurriak.

Ezartzearen bideragarritasuna baloratzea **gizonentzako pizgarriak** mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko lanaldi murrizketa ekintza positibo gisa erabiltzen dutenak.

Hitzarmenetan gizonei aita gisa dituzten eskubideen berri emateko gomendioak sartzeari, guraso-baimenaren erabilera sustatzeko.

Ezarri **neurri ezberdinen erabileraren sexuaren arabera bereizitako erregistroak** enpresan indarrean dagoen kontziliazioa, portzentaje banatuak lortzeko eta emakumezkoen eta gizonen artean familia-ardurak banatzeko etorkizuneko joera egiaztatzeko.

Erantzukizunaren ikuspegi zabalagotik kontziliazio-nozio berritua sustatzea, esparru pribatua eta profesionala bateratzearen alde egiteko, honako neurri hauek hartu ahal izateko:

- **Langile guztien prestakuntza**, eta bereziki zuzendaritza taldea, kontziliazioari eta erantzukizunari dagokionez.
- Eraman **erregistroak** buruzko informazioa edo antzekoa **baimen desberdinak erabiltzeas**, etenaldiak eta familia-baimenak, sexuaren arabera banatuta, emakumeen eta gizonen familia-ardurak banatzeko joera egiaztatzen.
- Negoziazio kolektiboaren sektore eta arlo bakoitzean garatzeko dauden aukerak ebaluatzea **lan denboraren kudeaketari buruzko neurriak**, bere malgutasuna ezarri, batez ere, sarrera eta irteera orduak, familia-ardurei aurre egiteko.
- **Seme-alabak eta mendekotasuna duten pertsonen zaintza erraztea** zerbitzu publiko eta pribatuen bidez, zerbitzu horiek langileentzako finantzatzen dituzten enpresentzako pizgarri zabalagoak barne.

5.2.10. laneko osasuna

Negoziazio kolektibotik aurrera egitea sustatu a **laneko arriskuen ebaluazioa genero ikuspegitik** arreta berezia eskainiz emakume langileei eragiten dieten arrisku espezifikoaren prebentzioari, esaterako **arrisku psikosozialak**, **arrisku ergonomikoak** eta **laneko arriskuak** haurdunaldian eta edoskitzean.

Dagozkion prebentzio-ekintzak garatzea eta Laneko Arriskuen Prebentzio Planean artikulatzea. kontuan hartu **gizonen sexu eta ugalketa osasuna**, egiten duten lan motak ere eragina izan dezake.

A prestatzea **arriskuak dituzten jardueren eta lanpostuen zerrenda** haurdun dauden emakumeentzat edo erditu berri duten emakumeentzat, aldizkako ebaluazioekin; baita lan-baldintzak egokitzea eskatzen duten kasu indibidualen erregistroa eta azterketa ere.

-ren exekuzioa **laneko osasunaren prebentzio kanpainak** posizioetarako ergonomian eta postuetan, generoaren arabera baldintza nagusiak kontuan hartuta.

Eman **jarraitu** istripu-tasa eta gaixotasun profesionalak, taldeka eta postuka, feminizatu/maskulinizatu arreta jarri.

5.2.11. Sexu-jazarpenera eta sexuaren arabera jazarpenera neurtzen ditu

Jazarpenera prebenitzera zuzendutako negoziatioko araudi batek kontuan hartu behar duen gutxieneko edukiak bere kontzeptzioa definitu beharko luke, honela ulertzen dela kontuan hartuta: "zuzenean edo zeharka eragitea helburu duen edozein ekintza, hutsegite edo jokaera. **kalte fisiko, psikologiko edo moralak langile edo langile bati, mehatxu edo ekintza bete gisa.**



Genero-indarkeria, laneko jazarpen psikologikoa, morala eta sexuala barne, eta maila hierarkiko altuenetatik eta maila bereko edo baxuagoetatik etor daitezke. bildu behar da **definizio zabalak** sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena kontzeptuak.

Oraindik hitzarmen kolektiborik jaso ez duten sektore eta enpresetan prestatzea **prebentzio eta jarduketa protokoloa** barne hartzen dituen:

- A **Printzipioen Adierazpena** enpresaren jazarpen sexual eta moralaren aurka.
- Bi kontzeptuen definizioa eta lan-merkatuan gertatzen den jazarpen mota.
- a ezartzea **jarduteko prozedura** (Kexa nola jarri, kautelazko neurriak, ikerketen tramitazioa, konfidentzialtasuna, jazarpen motak tipifikatzea).
- Uneoro bermatu **urgentzia ebazpenean** eta bertan parte hartzen duten pertsonaren aurka edozein motatako errepresaliatuak debekatzea.

marraztu '**Jazarpen-jokabideei buruzko azalpen-gida**' gure lan-ingurunean horrelako jokabideak definitzeko eta horiek prebenitzeko.

Taul estatistikoak argitaratu eta zabaltzea anonimoki, enpresan jazarpen kasuei buruzko benetako datuak eta nola konpondu diren adierazten dutenak.

5.2.12. Genero indarkeria

Genero-indarkeriari buruzko lege-araudia hitzarmenean sartzea, hitzarmenean lege-araudia txertatzearen ondorio pedagogikoak genero-indarkeriaren biktimari har ditzakeen eskubideak ezagutzen laguntzen diolako, baita kontzeptu bakoitzaren tipifikazioa eta haiei lotutako zehapenak bateratzen ere.

Hitzarmen kolektiboaren erosotasuna baloratzea r bat sartzea **Genero indarkeriaren ondorioei aurre egiten dien araudia** lantokian. Horretarako, honako neurri hauek har litezke:

- M **baldintzak hobetzen ditu** eskubideen erabilera **mugikortasun geografikoa**, ra **lan-zentroaren aldaketa**, lan-harremana etetea lanpostu bat erreserbatuz eta lan-kontratua etetea.
- ren ezarpena **ostatu formula berriak** Lan betebeharren arrazoizko n, hala nola mugikortasun funtzionalaren aukera.
- -ren konkretzioa **kanpoan egoteko eskubidea** genero-indarkeriaren biktima den emakume langilearen eszedentzia zehatz batean soldatarik gabe edo soldatarik gabe.
- ren ezarpena **neurri ekonomikoak**.
- ren neurriak ezartzea **laneko osasuna**.



5.3. Berdintasun planen eta negoziazio kolektibo sektorialaren arteko lotura sendotzeko neurriak

Gizarte eragileak, negoziazio kolektiboaren esparruan, kontzientzia hartzen hasi dira **berdintasunari dagokionez eraginkorrago aurreratu beharra** Negoziazio kolektiboak lan-harremanetan berdintasun handiagoa eta genero-diskriminaziorik eza lortzeko tresna gisa izan dezakeen eta izan behar duen garrantziaren ustetik eta orain arte egindako tratu-esparru mugatuaren egiaztapenetik, batez ere, Negoziazio kolektibo sektorialaren ikuspegia.

Zentzu honetan, Berdintasun Planak sektoreko hitzarmen kolektiboetan sartzea indartzeko, honako ekintza hauek proposatzen dira.

5.3.1. Berdintasun Planak ezartzeko plantilla txikiagoa

Berak **2. Artikulua** ren **901/2020 Errege Dekretua**, urriaren 13koa, berdintasun planak eta horien inskripzioa arautzen dituen eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua, lan hitzarmen eta hitzarmen kolektiboak erregistratu eta gordailatzeari buruzkoa, aldatzen duena, 50 langile edo gehiago dituzten enpresek negoziatzeko eta negoziatzeko betebeharra jasotzen du. Berdintasun Plana ezartzea, eta enpresetan plan mota hori onartzea ere nahitaezkoa da sektore-hitzarmenak hala ezartzen duenean.

Sektorialeko hitzarmen kolektiboa aplikatzekoa den edozein enpresa motatan Plan mota hau sortzea bultzatzeko, proposatzen da. **aipatutako errege-dekretuan adierazitakoa baino plantilla baxuago bat negoziatzea.**

5.3.2. Berdintasun Planek jaso behar dituzten edukien negoziazioa

Enpresetan dagoen edozein diskriminazio-mota ezabatzea sustatzeko, gomendagarria litzateke, negoziazio sektorialaren alorrean, **edukiak** plan horien artean, besteak veste **egoeraren diagnostikoa**, du **jarraipen-adierazleak**, du **planaren gutxieneko iraupena** eta **desados tasunak konpontzea.**

5.4. Analisisian adierazitako gabeziak

5.4.1. Genero-ikuspegia negoziazio kolektiboan ezartzea eza eta garapen desorekatua.

Negoziazio kolektiboak bultzada handia du, baina kontziliazio neurrietara oso zentratuta dago eta negoziazio-gaietan oso gutxi, eta horrek berdintasun hori lortzera zuzendutako prozesu, gai eta helburu guztietan genero-ikuspegia txertatzeko beharra planteatzen du.



Da **genero ikuspegia** Hitzarmen kolektiboei aplikatuta, lan-harremana osatzen duten ia erakunde handi guztiak genero-ikuspegiarekin arautzea esan nahi du: lan-sartzea, lanbide-sailkapena, balorazio- eta sustapen-sistemak, soldata-egitura, lanaldia, lan-osasuna eta amaiera. lan-kontratua.

Jarraian, ikerketan atzemandako gabezia nagusiak azaltzen dira **genero-ikuspegia ezartzearen balorazioa** gaika negoziazio kolektiboan.

5.4.1.1. *enplegurako sarbidea*

– The **klausula gutxi** Tratu eta aukera-berdintasunaren printzipioa barne hartzen dutenak enplegurako sarbideari buruzko xedapenak dira adierazpen programatikoekin, baina positiboak direlako. **gogoan izan kontratazio-prozesuan eskubide horiek betetzen direla**. Irakurketa positiboa da bigarren neurri-multzoarekin ere, zeinak hautaketa-sistema objektiboagoak ezartzen baitituzte, emakumeak kontratatzearen alde ere egiten dutenak.

– Arlo honetan negoziazio kolektiboaren arautze eskasak esan nahi du **Emakumeen kontrako diskriminazioa enplegurako sarbidearekin hasten da**, askotan kontratazio eta hautaketa prozesu diskriminatzaileak onartzen dituzten generoaren arabera jokabide ezberdin bati buruzko aurreiritzietatik eratorritakoak.

– Orokorrean jotzen da **ez dago hainbeste diskriminazio zuzen edo "ireki"**. kontratazio- eta hautaketa-prozesuetan (persona bat bere sexuagatik lanpostutik kanpo geratzen dela, iragarkietan ere diskriminazio publikoa den, adibidez), baina **zeharkako diskriminazio-faktoreak daude**, talde bat beste baten aldean desabantailan jartzen duena, lanpostuaren funtzioak garatzeko beharrezkoak ez diren edo ustekabeko eskakizunak exijituz (eta, gainera, jakina da emakume kopuru txiki bat baino ez dela betetzen, adibidez) eta hemen. bertan negoziazio kolektiboa **beharrezko neurriak hartu beharko lituzke** detektatzeko eta, hala badagokio, ezabatzeko.

5.4.1.2. *kontziliazio neurriak*

– Berdintasun klausulen aldetik aurrerapen esanguratsuena kontziliazio neurrien alorrean ikusten da, eta emaitza kontraesankorra edo anibalentea eragin du.

– Hitzarmen kolektiboen esparruaren azterketak erakutsi duen bezala, "Lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzea" da. **hobekuntzari dagokionez gai garatuagoa** genero-berdintasunari buruzko akordioetan sartuta, egiaztatzen denez, guztirako **1.474 klausula** gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren inguruko zenbait edukirekin, **956** lotutako gaiak biltzea **Lana, familia eta bizitza pertsonala bateratzea**.

- Hala ere, **Oso gutxi** hitzarmenek i zuzendutako klausulak dituzte **Gurasoek kontziliazio-
eskubideen erabilera sustatzea** aitatasun-kontratua etenarekin.

- Aniztasun sistematikoa da neurri hauen bereizgarria, eta horien artean daude ordaindutako lizentziak arrazoi hauengatik: semeak, alabak eta hurbileko ahaideak zaintzeko, hurbileko senideen heriotzagatik, ezkontzagatiko lizentzia, ezinbesteko kasuengatik eta, normalean, ordaindu gabe. , kontu pertsonaletarako.

Joera honek bi nabarmentzen ditu **gogoetak**:

- Alde batetik, a **garapen sakon asimetrikoa eta desorekatua** negoziazio kolektiboan berdintasunaren alorrekoa, berdintasun neurriei dagokienez, garapen nagusi batekin, **defizit handia enplegurako sarbidea izateko baldintzei, sailkapen eta sustapenei, ordainsariei, lan osasunari dagokionez**, etab
- Sakontasun handiagoko arazo gisa, ahal bada, bere aplikaziotik zeharka diskriminazioa lortzeko xederik ez duten ekintzen emaitza kontraesankorra aurkitzen dugu. **diskriminazioa eragin dezaketen emaitzak**, hala nola, lana eta bizitza uztartzeari dagozkion adibideak, gehien erabiltzen diren neurriak lan-bizitza uztartzeko neurriak lan-partaidetza txikiagoa bultzatzen dutenak diren neurrian, hala nola lanaldiaren murrizketak, eszedentziak, baimenak, etab. Gainera, **neurri horien erabilera**, gehienbat emakumeek, dauka **ondorio negatiboak euren karreran** eta zuzenean eragiten dute soldata arrakala deritzonean, prestakuntzarako eta enplegua sustatzeko aukera gutxiago, aldi baterako enplegu tasa altuagoak eta pentsio baxuagoak erabiltzen dituzten pertsonentzat.

5.4.1.3. *sailkapen profesionala*

- Lanbide-sailkapenarekin eta lanbide-sustapenarekin negoziazio kolektiboan lotutako neurriek enplegurako sarbidea izateko aztertutako tratamenduari jarraitzen diote. Hau da, aurkezten dute **berdintasun eta diskriminaziorik ezaren printzipioari buruzko aipamen programatikoak** generoan oinarrituta eta, kasurik onenean, sustapen profesionaleko sistemen objektibotasuna bermatzeko neurriak hartzen dira. Hala ere, hainbat ikerketek erakusten dute **Emakumeek ordezkartza gutxi izaten jarraitzen dute zuzendaritza postuetan**, edo, jarduera batzuetan jaitsita, normalean lan-baldintza txarragoekin.

- Sailkapen profesionalari dagokionez, hitzarmen kolektibo askok irizpide objektibo bat jasotzen dute eta aldizkako berrikuspen sistema ezartzen dute. Hala ere, maiz daude **genero estereotipoak lanpostuen nomenklaturan** lanpostuen deskribapenen eskuliburuak, zeharkako diskriminazioa ahalbide dezaketenak.



– Sailkapen profesionalean diskriminazioa saihesteko, arreta berezia jarri behar zaie sailkapen-irizpideei eta kategoriak definitzeko erabiltzen den hizkuntzari.

- Behar izan **sustatu** emakumeei eta gizonei aplika dakizkiekeelako egoki eta objektiboak diren ebaluazio-irizpide batzuk: **cezagutza**, **esperientzia**, **ekimena**, **ardura**, agintea, helburuen lorpena...
- Hitzarmenetan erabiltzen den hizkuntzari dagokionez, komenigarria da kategoriek edo taldeek a erabiltzea **hizkuntza inklusiboa**, hau da, denak maskulinoan eta femeninoan idatzita daude, edo ahal bada hizkuntza neutroa erabiltzen dute, hitzarmen kolektiboetan ohikoa ez dena; Era berean, dena maskulinoan ezartzen duten batzuk eta kategorია jakin batzuk femeninoan, hala nola "Idazkaria" edo "Mekanografoa", edo, bestela, hizkuntza neutroa erabiltzen dute, femeninoako terminoak izan ezik eta maskulinoan ezartzen diren beste batzuk, "Mezularia" bezalakoak. , "Zuzendaria", "Nagusia" edo "Zuzendaria". Adierazpen hauek erakusten dute or **Emakumeen aurkako diskriminazioaren artea sailkapen profesionalen sistemen bidez gertatzen da**, zuzenean edo zeharka. Batez ere, bigarren motakoa, aurkitzea zailagoa dena, izen ezberdinek balio berdineko lanpostuak ezkuta ditzaketelako ordainsari desberdinak egozten zaizkien.

5.4.1.4. *Lanbide-sustapenaren esparrua*

– Hitzarmen batzuetan herabeki garatu den arren, diskriminazioak enpresan lanaren bereizketan eragina izaten jarraitzen du, jarduera jakin batzuetan eta goi-mailako postuetan lanpostuak okupatzera zuzendutako pertsonen aukeraketa baldintzatuz.

– Zentzu horretan, hitzarmen kolektiboek jardueren feminizazioari eta maskulinizazioari erasotzea ahalbidetzen duten xedapen konbentzionalak barne hartu ditzakete eta behar dituzte. "**Beirazko sabaia**" **deritzona hausten lagundu**, eta horrek zaildu egiten du emakumeek irizpide objektiboetan oinarritutako sustapen-arau eta sistemak dituzten zuzendaritza-karguak betetzea.

Beraz, negoziazio praktika onak zabaltzea gomendatzen da:

- Ziurtatu **gardentasuna**, langileen ordezkarien parte hartzea, probak edo oinarritutako **irizpide neutroak**.
- Ezarri **sustapen neurriak eta ekintza positiboak**, kasu edo sektore bakoitzean ordezkapenik gabeko kolektiboaren ordezkariak handiagoa lortzera zuzenduta, hala badagokio, salbuespenez, kuoten sistema ezartzen duten neurriak barne.

5.4.1.5. *soldata ordainsaria*

- Ordainsariei eta soldata-osagarriei dagokienez, hitzarmenetako asko ezartzera zuzenduta daude **soldata-berdintasunaren printzipioa**, sexuaren edo generoaren arabera diskriminaziorik gabe, baina hala ere, **Isoldata arrakalagizon eta emakumeen artean errealitate bat da oraindik** hainbat txostenek emandako datuetatik (CEOEtik bertatik berriena) frogatzen dena.
- Arrazoiak atalean aurki daitezke **kontratu motak** emakumeek dutela eta ordainsari aldakorrean edo, nolabait, gizonak jasotzen dituzten eta ez emakumeek jasotzen dituzten hobariak edo ordainsariak deiturikoak. Lehenik eta behin, dagoeneko adierazi dugu **Aldi baterako eta lanaldi partzialeko kontratuak emakumeek hartzen dituzte bereziki**. Beraz, kontratu hauetako soldata-diferentzia horiek, kontratu finkoei eta lanaldi osokoei dagokienez, zeharkako diskriminazio-ondorioak dituzte emakumezkoen kolektiboan.
- Soldata-arrailearen oinarrian dago **soldata-osagarrien erregulazio desegokia**, itxuraz neutroa, baina diskriminazioa eragin dezakeena, adibidez, denboraren erabilgarritasuna eta asistentzia perfektua saritzen duten osagarriak, besteak beste, eta emakumeei baino neurri handiagoan gizonari egozten zaizkienak. Aipamen berezia merezi du **antzinatasun osagarria**, soldata desberdintasunen iturri ere izan daitekeena. Baliteke langile zaharrenak gizonak izatea eta, beraz, emakumeak baino gehiago irabaztea. Konpontzen zaila den diskriminazioa da, denborarekin zuzentzea espero dena.

5.4.1.6. *Sexu eta genero-jazarpenerako protokoloak*

- Negoziazio kolektiboan laneko, sexu- eta genero-jazarpenerari buruzko protokoloari buruzko klausulak txertatzea azkenaldian, baina gero eta handiagoa dena, positiboki baloratu behar da. Izan ere, gehienek laneko jazarpenerari eta sexu-jazarpenerari buruzko araudia sartzan dute, haien tratamenduan bereizketa egokiak eginez. Hori positiboa da, zifra desberdinak direlako, nahiz eta ezaugarri komun batzuk dituzten.
- Sexu- eta genero-jazarpenera eta lan-jazarpenera kontuan hartzea lantzen du. **diskriminazio kasuak** lantokian emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioan eragina dutenak. Egoera honek negoziatzaileak eraman beharko lituzke e **Jazarpeneraren aurkako babes juridikorako mekanismoak ezartzea** diskriminazioaren aurkako babesaren ikuspegitik.

5.4.1.7. *Negoziazio kolektiboan genero-tratamendutik ez dauden gaiak*

- Aurretik jorratu diren gaitan lana oraindik hastapenetan dagoen arren, izaera deklaratio hutsarekin eta negoziazio-inertzia bat antzematen den, badaude **absenteak edo baztertuta**



dauden gaiak genero ikuspegiaren tratamenduan, berdintasunaren arloarekiko harremanaren inguruan sentsibilizazio edo sentsibilizaziorik ere ez dagoenez: negoziazio kolektiboko agendan egon ez diren edukien artean daude. **prestakuntza, laneko osasuna edo lan-uztearen esparrua.**

5.4.1.8. Gizonen enplegu-tasa duten sektoreetako hitzarmenetan berdintasun klausulen garapen handiagoa eta hobea, emakumezkoen sektoreekin alderatuta.

A-ren joera paradoxikoa **kalitate maila handiagoa**, berrikuntza eta edukiak berdintasun klausulen aldetik **sektore tradizional, industrial eta maskulinizatuen akordioak**, sektore feminizatuentzako hitzarmenen bilakaera ahul baten aurrean, beste azalpen batzuen artean, emakumezkoen enplegu-tasa baxua duten sektoreetan berdintasun neurriek duten eragin urria aipatzen duten sektoreetan, oso feminizatutako sektoreekin alderatuta, baita negoziazio kolektiboaren kultura handiagoa ere. industria-sektoreetan errotuta.

5.4.2. Negoziazio kolektiboan genero ikuspegia ezartzea oztopatzen duten arrazoiaren edo oztopoen balorazioa

5.4.2.1. Kausak edo oztopoak aztertzeak eragin zuzena du generoaren arabera berdintasun eraginkorra lortzeko hartu beharreko neurrien diagnostikoan eta ebaluazioan.

Behin eta berriz adierazi den bezala, datuak fintzea beharrezkoa da dauden desberdintasunen benetako arrazoiak argitzeko, eta emakumeak bizitza profesionalaren alderdi ezberdinetan (prestakuntza, kualifikazio eta sailkapen profesionala, aurreikuspenak) eta emakumeek duten "posizionamendu" desorekatuaren arrazoiak argitzeko. sustapena ekonomikoa eta profesionala, enpleguan irautea, ordainsari finkoa eta aldakorra, kontziliazio-neurrien erabilera heterogeneoa eta bere karreran bere familiaren baldintzen eragin txarra).

Hori dela eta, lan-esparruko aukera-desberdintasunaren aurka borrokatzeko, enpresa barruan hartutako neurriak beharrezkoak izango dira, negoziazio kolektiboak emandako adostasunaren bitartez, baizik eta hauek ere beharrezkoak izango dira. **enplegu publikoa, hezkuntza, prestakuntza, zerga politikak lagunduta**, mendekotasuna duten pertsonen eta adingabeen irisgarritasun eta arretaren kalitatearen azpiegituren hobekuntza, sentsibilizazioa, aldaketa soziokulturalak, besteak beste.



5.4.2.2. Negoziazio kolektiboak emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzeko tresna gisa duen garrantziak kontraesan egiten du hitzarmen askoren inplikaziorik ezarekin, eta baita tratu diskriminatzailea sor edo mantentzen lagun dezaketen klausulak egotearekin ere.

Emaitza arriskutsu horren arrazoiak askotarikoak dira. Oro har, badirudi lehen aipatutakoari erantzuten diotela **negoziazio mahaietan emakumeen parte-hartze txikia** eta genero ikuspegiaren inguruko negoziatzaileen prestaketa eskasa. Baina, era berean, ohiko ordainsari gaien negoziazioaren aurrean genero gaiak baztertu izanaren ondorioz, eta hedatzen diren hitzarmenen katean iraunarazten den estipulazio diskriminatzaile jakin baten denboran irautea ahalbidetu duen inertzia negoziatzaileari zor zaizkio.

5.4.2.3. Hitzarmen kolektiboak mugatzea, oinarrian dauden gizarte-egituretan, hezkuntza- eta kultura-faktoreetan jatorria duten desberdintasun-faktoreak desagerrarazteko.

Genero-desberdintasuna gizarte-, hezkuntza- eta kultura-arazo bat da nagusiki, lantokia gainditzen duena eta ezin dena arau-esparrutik soilik desagerrarazi. Eta horrela, **gaiari buruzko hezkuntzaren bidez landu behar da**, berdintasun baloreen zabalkundea, sentsibilizazioa eta Administrazio Publikoen aldetik dagoen arazoari ikusgarritasuna emango dioten eta hura ezabatzen saiatzen diren ekintza positiboak hartzea.

Baina enpresan badaude beste genero desoreka batzuk ere generoaren eta lanaldi murrizketaren arteko lotura garrantzitsuan, batetik, eta generoaren eta aldi baterako edo lanaldi partzialeko kontratuen artean, bestetik.



6. BERDINTASUN PLANEN GUTXIENeko EDUKIEN PROPOSAMENA ETA EGOERAREN DIAGNOSTIKOAK ENPRESEN ERREALITATEAREKIN BAT EGOTEA BERMATEKO NEURRI PROPOSAMENAK.

6.1. Berdintasun planen gutxieneko edukiak

Enpresetan berdintasun-politiken garapenak berdintasun-planetan du bere adierazgarririk handiena berdintasuna lan-harremanetan eta erakundeen kudeaketaren esparru guztietan txertatzea ahalbidetzen duen tresna gisa, eta horrela emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerantz aurrera egiteko.

Berak **901/2020 Errege Dekretuaren 8. artikulua**, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituenak eta hitzarmenak eta lan-hitzarmen kolektiboak erregistratu eta gordailatzeari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena, xedatzen du zein den Berdintasun Planetan sartu beharreko gutxieneko edukia, zeina izan daitekeen. fase hauetan multzokatuko dira:

- **1. fasea.** Berdintasun-plana lantzeko prozesua ezartzea: barne hartuko luke **komunikazioaren irekiera negoziazioa** eta konstituzioa **negoziazio batzordea**.
- **2. fasea.**-ren gauzatzea **diagnostikoa**: datu kuantitatibo eta kualitatiboen bilketa eta analisiari egiten dio erreferentzia, enpresan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren integrazio-maila zehazteko.
- **3. fasea.** **Berdintasun plana diseinatzea, onartzea eta erregistratzea**: non helburuak, neurrien diseinua, jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak ezartzea, aplikazio-egutegia, planaren onarpena eta erregistroa zehaztuko dira.
- **4. fasea.** **Ezarpena eta jarraipena** berdintasun planarena: horren bidez, neurrien garapen-maila eta betetze-maila egiaztatuko da eta emaitzen balorazioa.
- **5. fasea.** **Ebaluazioa** berdintasun-planarena: non baloratuko den planak enpresan izan duen helburuen, emaitzen lorpen-maila eta eragina.

6.1.1. 1. fasea. Berdintasun plana lantzeko prozesua gauzatzea

Berdintasun plana sortzeko egin beharreko lehen ekintza da **adopzio idatzia** Zuzendaritzaren eskutik **konpromisoa** non adierazten den enpresak konpromisoa hartzen duela:

1. Emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna erakundearen integrazioa oinarritzeko eta zeharkako printzipio gisa.



2. Printzipio hori enpresaren politikaren helburuetan eta, bereziki, giza baliabideen kudeaketan.
3. Berdintasun Planaren diagnostikoa, definizioa eta gauzatzea eta negoziazio kolektiboan berdintasuna txertatzeko beharrezko baliabideak erraztea, materialak zein gizatiarrak.

Akordio hori hartzearekin batera, hitzarmena ezartzea **Berdintasun Planaren Negoziazio Batzordea**, langileen eta langileen enpresaren eta legezko ordezkartzaren artean berdintasunez osatua eta emakume eta gizonen artean modu orekatuan.

Nolanahi ere, konpromiso hori harturik, enpresak egin beharko du **langileei komunikatu** lan-zentro guztien eta to **langileen eta langileen legezko ordezkari** Berdintasun Planaren negoziazioaren hasiera.

6.1.2. 2. fasea. Diagnostikoa egitea

Diagnostikoa dela ulertuko da martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 46.2 artikuluan aurreikusitako gaietako bakoitzean, adierazle kuantitatibo eta kualitatiboen bidez, neurtzeko eta ebaluatzeko beharrezkoa den informazioa bildu eta zehatz-mehatz aztertzeko prozesua. enpresan egon daitezkeen desberdintasun edo zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik, sexuaren arabera, eta, oro har, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra eragozten edo oztopatzen duten eragozpenak detektatzeko.

Aurreko Diagnostikoak honako hauek izango ditu gutxienez **gaiak**:

- a) Hautaketa eta kontratazio prozesua.
- b) Sailkapen profesionala.
- c) Prestakuntza.
- d) sustapen profesionala.
- e) Lan baldintzak, emakumeen eta gizonen arteko soldata-ikuskaritza barne.
- f) Bizitza pertsonaleko, familiako eta laneko eskubideak modu arduratsuan erabiltzea.
- g) Emakumeen azpiordezkapena.
- h) Ordainsaria.
- i) Sexu- eta genero-jazarpenaren prebentzioa.

Diagnostiko hau fase ezberdinetan garatuko litzateke:

- **Prozesuaren plangintza**: non lortu nahi diren helburuak eta aztertu beharreko informazioa identifikatuko lirateke, baita diagnostikoa egiteko erabiliko diren tresnak, exekuzio-egutegia eta diagnostikoa egiteko beharrezkoak diren giza baliabideak eta baliabide materialak ere.



- **Langileei komunikazioa:** Diagnostikoa nola egingo den aurreikusita, hurrengo urratsa erakundeko langileei prozesu hori hasiko dela jakinaraztea da, inplikaturako pertsona guztiei azalduz zein izango den euren zeregina.
- **Informazio bilketa:** Informazioa sexuaren arabera banatuta bilduko da, plantillaren osaerari, giza baliabideen kudeaketa-praktiken eta prozeduren garapenari buruzko informazioa bilduz, baita langileen aukera-berdintasunari buruzko iritziak oro har eta enpresan ere.
- **Analisisa eta txostena:** Berdintasun Planaren Negoziazio Batzordean egoeraren diagnostikoa egin ondoren, txosten bat egin beharko da, bertatik ateratako ondorioekin, bai datuak aztertzea bai ondorengo aplikazioa errazten dutenak.

6.1.3. 3. fasea. Berdintasun plana diseinatzea, onartzea eta erregistratzea

Berdintasun-planak, nahitaezkoak nahiz borondatezkoak, betiere neurri ordenatu bat osatzen badute, egoeraren diagnostikoa egin ondoren hartutakoak, enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna lortzeko eta sexuagatiko diskriminazioa ezabatzeko joera dutenak. , honela egituratuko da eta, gutxienez, honako hauek izango ditu **edukia:**

- Aurkezpena edo Sarrera: berdintasun planaren testuingurua enpresaren datuekin.
- Horiek antolatzen dituzten alderdien zehaztapena.
- Eremu pertsonala, lurraldekoa eta denborazkoa.
- Bere ondorio eta proposamen nagusiak islatzen dituen Diagnostiko Txostenaren laburpena. Enpresa talde baten kasuan, taldeko enpresetako bakoitzaren diagnostiko-txostenaren laburpena.
- Ordainsarien auditoretzaren emaitzak, bai eta horren indarraldia eta aldizkakotasuna ere
- Berdintasun planaren helburu kualitatibo eta kuantitatiboen definizioa.
- Neurri zehatzen deskribapena, exekuzio-epea eta horien lehentasuna ematea, baita neurri bakoitzaren bilakaera zehaztea ahalbidetzen duten adierazleak diseinua ere.
- Neurri eta helburu bakoitza gauzatzeko, jarraitzeko eta ebaluatzeko beharrezkoak diren bitartekoak eta baliabideak identifikatzea, bai materialak bai gizatiarrak.
- Berdintasun planaren neurriak ezartzeko, jarraitzeko eta ebaluatzeko ekintzen egutegia.
- Jarraipen, ebaluazio eta aldizkako berrikuspen sistema.
- Berdintasun-planen jarraipena, ebaluazioa eta aldian-aldian berrikusteaz arduratzen den batzordearen edo organo paritarioaren osaera eta funtzionamendua.
- Aldaketa-prozedura, eskaeran, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean sor daitezkeen desadostasun posibleak konpontzeko prozedura barne, betiere legezko edo ohiko arauak hura egokitzea eskatzen ez badute.



Behin berdintasun plana prestatuta, horren menpe egongo da **Estatuko eta autonomiaz gaindiko hitzarmenen eta hitzarmen kolektiboen erregistroan inskribatzea (REGCON)**, horretarako honako dokumentazio hau erregistratzea beharrezkoa izango da:

- Enpresako ordezkariak eta langileen ordezkariak osatutako berdintasun batzordea eratzeak akta: berdintasun batzordeko kide guztiek sinatuta.
- Berdintasun planaren onespenez eta sinadura akta: berdintasun batzordeko kide guztiek sinatuta.
- Ordezkaritza-akta: berdintasun-batzordeko kide guztiek sinatutako akta non adierazten den norbait eskuordetuta dagoela berdintasun plana erregistratzeko.
- Berdintasun Plana: bere orrialde guztietan sinatua.

6.1.4. 4. fasea. Berdintasun-planaren ezarpena eta jarraipena

Jarraipena prozesua da **Berdintasun Planaren bilakaeraren behaketa** horri esker, bere garapenari buruzko informazioa jaso eta gauzatzearen berri emateko aukera ematen du horretarako izendatutako neurriak, bere jardun-eremuan Aukera Berdintasunean aurrera egiteko konpromisoa duen enpresa baten irudia sendotzen erabakigarriak lagunduz.

Aldizkako jarraipen-prozedura zorrotza eta aldizkakoa ezartzeak eta garatzeak, aldian-aldian antolatutakoa, honako helburu hauek lortzeko aukera ematen du:

- Ezarpen-prozesua aztertzea: Plana garatzeko martxan jarritako baliabideak, metodologiak eta prozedurak identifikatzea.
- Berdintasun Planaren berehalako emaitzak egiaztatzea, zehaztutako helburuen lorpen-maila eta aurreikusitako ekintzen errendimendua aurreikusitako moduan ezagutzeko.
- Plana egokitzea edo berregokitzea behar berriei erantzuteko edo lehendik identifikatutakoei erantzun hobea emateko.
- Ebaluatzeko informazioa ematea.

6.1.5. 5. fasea. Berdintasun planaren ebaluazioa

Ebaluazioa Berdintasun Planaren tarteko eta azken fasea da, eta, horri esker, jakitea ahalbidetzen du hartutako neurriak eta jarduketak-esparru ezberdinetan egindako ekintzek enpresak hasiera batean jarritako helburuak lortzea ahalbidetu duten, izan ere, baita zein alderditan detektatzeko ere. Etorkizunean eragin beharra dago esku-hartzerako proposamen berriak barne hartzen dituen Hobekuntza Plan bat eginez.

Gutxienez bat egin behar da **tarteko ebaluazioa eta hiru hilabeteko amaieran beste bat** berdintasun planarena.

Planaren ebaluazioaren bidez, honako hauek ere lortuko dira: **helburuak**:



- Planaren helburuen betetze-maila ezagutzea.
- Planaren prozesuaren garapena aztertzea.
- Planaren garapenean ezarritako baliabideen, metodologiaren eta prozeduren egokitasuna baloratzea.
- Ekintzak garatzen jarraitzeko beharraz hausnartzea (desberdintasunak zuzentzeko denbora gehiago behar dela ikusten bada).
- Hartutako konpromisoaren arabera enpresan Aukera Berdintasuna sustatzeko eta bermatzeko ekintzak behar dituzten behar berriak identifikatzea.

6.2. Egoera-diagnostikoak enpresen errealitatearekin bat datozela bermatzen duten neurriak

Aurretik esan bezala, berdintasun planak sortzeko egin beharreko faseetako bat egoeraren diagnostikoari buruzkoa da, diagnostikoaren xedea desberdintasunen, desabantailen, zailtasunen existentzia eta magnitudea identifikatzea eta baloratzea da. eta enpresan gertatzen diren edo gerta daitezkeen oztopoak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra lortzeko, desberdintasun horiek zuzentzeko neurriak diseinatzeko informazio zehatza lortuz.

Diagnostikoa osatzen dute **informazioa biltzeko eta aztertzeko prozesua** Adierazle kuantitatiboen eta kualitatiboen bidez neurtu eta ebaluatu behar dira, gutxienez, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 46.2 artikuluan aurreikusitako gaietako bakoitzean, sexu-arrazoiengatiko zuzeneko zein zeharkako desberdintasunak edo diskriminazio horiek. enpresan egon daitezke, eta, oro har, bertan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra eragozten edo oztopatzen duen edozein oztopo ikusgai jartzea.

Informazio-bilketa sistematizatu egin behar da, ondoren aztertzeko beharrezkoak izan daitezkeen alderdiak gal ez daitezen, ezta azkenean erabilgarriak ez diren beste batzuk ere bildu.

Diagnostiko oso eta zehatza egiteak berdintasun planaren arkitektura eraikitzeko oinarri sendo eta dokumentatua eskaintzen du. Helburu horrekin, Berdintasun Ministerioaren "Enpresetako berdintasun-planak prestatzeko gidaliburuan (2021)"-n adierazitako urrats hauek jarraitzea gomendatzen da:

1. **Plangintza.** Dokumentazioa eman eta informazioa biltzeko prozesua arinduko duten langileak esleituko dira, datuak biltzeko erabiliko diren tresnak (fitxak eta galdetegiak) aukeratuko dira eta Diagnostiko Fasearen hasieraren berri emango zaie langileei, izan ere. aktiboki parte hartu ahal izatea, negoziazio-batzordeak hala adosten badu. Batzorde horrek adostuko du zein informazio beharko den gai bakoitza diagnostikatzeko, zuzendaritzak informazio hori eman dezan.



2. **Informazio bilketa.** Eskura dagoen informazioa eta dokumentazioa bilduko da, eta jarraian proposatzen den metodologia erabili ahal izango da horretarako.
3. **Informazioaren azterketa.** Puntu sendoak, hobetzeko proposamenak eta lehentasunak adieraziko dira. Desberdintasunak gertatzen diren alderdiak, sortzen dituzten kausak eta horiek konpontzeko hobekuntza neurriak proposatuko dira.
4. **Diagnostiko txostena.** Proposatutako ereduaren arabera txosten bat egingo da, egindako analisia eta bere ondorio eta proposamen nagusiak laburbilduko dituena. Txosten hori berdintasun planaren edukiaren parte izango da.
5. **Komunikazioa.** Langileei diagnostikoaren emaitzen berri emango zaie.

6.2.1. Informazio bilketa

Diagnostikoaren parte diren gai bakoitzari dagozkion datu eta adierazle guztiak sexuaren arabera banatuko dira eta, gutxienez, honako gai hauei buruzkoak izango dira:

1. Hautaketa eta kontratazio prozesua.
2. Sailkapen profesionala.
3. Prestakuntza.
4. sustapen profesionala.
5. Lan baldintzak, emakumeen eta gizonen arteko soldata-ikuskaritza barne.
6. Bizitza pertsonaleko, familiako eta laneko eskubideak modu arduratsuan erabiltzea.
7. Emakumeen azpiordezkapena.
8. Ordainsaria.
9. Sexu- eta genero-jazarpenaren prebentzioa.

Diagnostikoa **postu eta zentro guztietara zabaldu behar da** enpresaren lanaren, emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna zein neurritan integratzen den bere kudeaketa sistema orokorrean identifikatuz, eta prozesu tekniko eta produktiboen jarduera guztiek emakume eta gizonengan dituzten ondorioak aztertuz, lanaren antolaketan. eta ematen den baldintzak, ohiko lana ematea barne, urrunetik edo hirugarrenen lan-zentroetan edo hornidura-kontratuen bidez esleitutako langileen erabileraren bidez, eta hori ematen den baldintzak, profesionalak eta prebentiboak.

Horrez gain, azterketak egin beharko luke **maila hierarkiko guztietara hedatzea** enpresaren lanbide-sailkapen sistemen arabera, talde, kategoria, maila eta postu ezberdinen sexuaren arabera banatutako datuak, horien balorazioa, ordainsariak, baita hautaketa, kontratazio, sustapen eta sustapen prozesu desberdinak ere.

Analisi horren laburpena eta bere ondorio eta proposamen nagusiak berdintasun planaren parte izango den txosten batean jaso beharko dira.



6.2.2. Diagnostikoa lantzea

Informazio-bilketak, datuen analisiak eta, azkenik, diagnostiko-txostenera eramaten diren edukiak arau-garapenean zehaztutako eta urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren eranskinean zehazten diren irizpideak bete beharko dituzte. berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua, lan-hitzarmen eta hitzarmen kolektiboak erregistratu eta gordailatzeari buruzkoa, aldatzen duena. Irizpide hauek dira:

6.2.2.1. Diagnostikoari buruzko baldintza orokorrak

Diagnostikoaren parte diren gai bakoitzari lotutako datu eta adierazle guztiak sexuaren arabera banatuko dira.

Era berean, egiteko erabilitako prozesuari eta metodologiari buruzko aipamena sartu behar da, espresuki aipatuz:

1. aztertutako datuak.
2. datuak bilketaren hasiera eta amaiera data.
3. diagnostikoaren hasiera eta amaiera data.
4. bere lanketan parte hartu duten pertsona fisiko edo juridikoak.

Hori guztia, diagnostikoak zintzoki isla dezan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna zein neurritan txertatzen den enpresaren kudeaketan eta egituran, baita lehentasunezko jardun-eremuak ere.

Horiek ere kontuan hartu behar dira **publizitateari, irudiari, komunikazio korporatiboari eta hizkuntza ez-sexistaren erabilerari buruzko datuak eta informazioa** edo enpresak ingurunearekin duen harremanarekin lotutako alderdiak, nahiz eta elementu horiek analisi-gai zehatz gisa txerta daitezkeen.

6.2.2.2. Enpresaren oinarrizko informazioa

Aurrekoan oinarrituta, lehenik eta behin, bildu beharko zenuke **enpresaren ikuspegi orokorra** ren identifikazio datuei buruz **entitatea, jarduera, dimentsioa, kokapena, historia, dispersio geografikoa**, hala badagokio, eta antolamendu-egitura, lan-zentro bakoitzaren berezitasunak, beharrezkoa bada, eta egindako jarduera kontuan hartuta.

Horretarako, honako hau proposatzen da **enpresaren identifikazio txartelaren txantiloia** informazio hori biltzeko, zeina diagnostiko-txostenean jaso daitekeena:



| ENPRESAREN DATUAK | | | | | |
|---|-----------|--|---------|--|---------|
| Enpresaren izena | | | | | |
| IFZ | | | | | |
| egoitza soziala | | | | | |
| Forma juridikoa | | | | | |
| Konstituzio urtea | | | | | |
| ENTITATEAREN ARDURADUNA | | | | | |
| Izena | | | | | |
| Argitalpena | | | | | |
| Tel. | | | | | |
| posta elektronikoa | | | | | |
| BERDINTASUNAREN ARDURADUNA | | | | | |
| Izena | | | | | |
| Argitalpena | | | | | |
| Tel. | | | | | |
| posta elektronikoa | | | | | |
| JARDUERA | | | | | |
| Sektoreko Jarduera | | | | | |
| CNAE | | | | | |
| jardueraren deskribapena | | | | | |
| Dispertsio geografikoa eta jarduteko esparrua | | | | | |
| DIMENTSIONA | | | | | |
| Pertsona langileak | Emakumeak | | Gizonak | | Guztira |
| lan zentroak | | | | | |
| Urteko fakturazioa (€) | | | | | |
| PERTSONEN KUDEAKETAKO ANTOLAKETA | | | | | |
| Langileen saila du | | | | | |
| Lortutako berdintasun-ziurtagiriak edo | | | | | |
| Langileen ordezkaritza juridikoa eta/edo | Emakum | | Gizonak | | Guztira |

Kontseilua46. Enpresa identifikatzeko formularioaren eredia

6.2.2.3. Langileen informazio kuantitatiboa

Berehala, langileen banaketarekin lotutako informazioa **adina, lotura, lan harreman mota, kontratu mota eta lanaldia, antzinasuna, maila hierarkikoa, talde profesionalak, lanpostuak eta ardura maila, prestakuntza maila**, baita berea ere **sustapenean izandako bilakaera** azken urteotan. Baita langileen eta emakumezkoen legezko ordezkartzaren sexuaren arabeko banaketa lantalde osoari dagokionez.

Horretarako, Berdintasun Ministerioak landutako langileria generoaren arabera aztertzeke Erreminta erabil liteke.



Ilustrazioa2. Berdintasun Ministerioko langileria generoaren arabera aztertzeko tresna. 1. zatia

Ilustrazioa3. Berdintasun Ministerioko langileria generoaren arabera aztertzeko tresna. 2. zatia

6.2.2.4. Hautaketa, kontratazio, prestakuntza eta sustapen profesionala

Diagnostikoaren alderdi honek lotutako prozesu eta prozedurei jorratzen die **kontratazioa, sustapena eta prestakuntza**, emakumeen eta gizonen arteko desorekak edo desberdintasunak sor ditzaketen pertsonak kudeatzeko politiken alderdiak identifikatzeko helburuarekin. Gai honekin lotutako informazioa biltzeko, hau erabiltzea proposatzen da **galdetegi txantiloiak** angileak kudeatzeko politikei buruzko Berdintasun Ministerioaren "Enpresetan berdintasun-planak prestatzeko Gida"ren eta, hala badagokio, dokumentazio honekin osatuko dena:

- **Hautaketari dagokionez: formak** o enplegu-eskaerak, lan-eskaintzen iragarkiak argitaratuak, lan-eskaintzak eskatzeko beste modu batzuk, **elkarrizketa-gidoia, proba selektiboak**, prozesuan parte hartzen duten pertsonen profila eta bestelako dokumentazio egokia.
- **Promozioari dagokionez: lanbide-planak, talentuaren kudeaketa eta atxikipena** eta enpresak erabiltzen dituen beste dokumentazio edo prozedurak prozesu horiei buruzko informazioa ematen dutenak. Horrez gain, kontuan hartu beharko da **ordainsarien**



auditoria Urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuaren 8. artikuluan zehazten den sustapen sistemari dagokionez ere egin behar diren lanpostuen ebaluazioari dagokionez.

- **Prestakuntzari dagokionez: prestakuntza beharrak detektatzeko galdetegia**, azken urteko prestakuntza plana, emandako ikastaroen programak, etab.

Irakasgai horietako bakoitzean bildutako informazioa genero ikuspegiarekin aztertuko da.

Anexo IV. Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal

Selección y contratación

Información cuantitativa

| Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad | | | | |
|--|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa) | Nº mujeres | Nº hombres | % mujeres | % hombres |
| Máximo cargo | | | | |
| Puestos directivos | | | | |
| Mandos intermedios | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Subtotal cargos de responsabilidad | | | | |
| Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo) | Nº mujeres en ese nivel | Nº hombres en ese nivel | % mujeres en ese nivel | % hombres en ese nivel |
| Personal administrativo | | | | |
| Personal técnico | | | | |
| Personal operario o no cualificado | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Subtotal otros puestos de trabajo | | | | |
| TOTAL PLANTILLA | | | | |

Ilustrazioa4. Langileak kudeatzeko politikei buruzko galdetegi-eredua. “Enpresetan berdintasun planak egiteko gida”. 1. zatia



Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad

| Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad | | PROCESO 1 | | PROCESO 2 | | PROCESO 3 | | PROCESO 4 | |
|---|--|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|
| | Fecha | | | | | | | | |
| | Puesto | | | | | | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No |
| Anuncios | Búsqueda específica de candidaturas de mujeres | | | | | | | | |
| | Mención expresa a mujeres/hombres | | | | | | | | |
| | Contenido no sexista | | | | | | | | |
| | Contenido sexista | | | | | | | | |
| | Candidaturas recibidas | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| | Por anuncios | | | | | | | | |
| | Por contactos | | | | | | | | |
| | Por servicios de empleo | | | | | | | | |
| | De la propia organización | | | | | | | | |
| | Otros | | | | | | | | |
| | Total candidaturas recibidas | | | | | | | | |
| | Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba) | | | | | | | | |
| Prueba 1 | | | | | | | | | |
| Prueba 2 | | | | | | | | | |
| Prueba 3 | | | | | | | | | |
| | Personas contratadas | | | | | | | | |
| | Personas responsables de la selección | | | | | | | | |

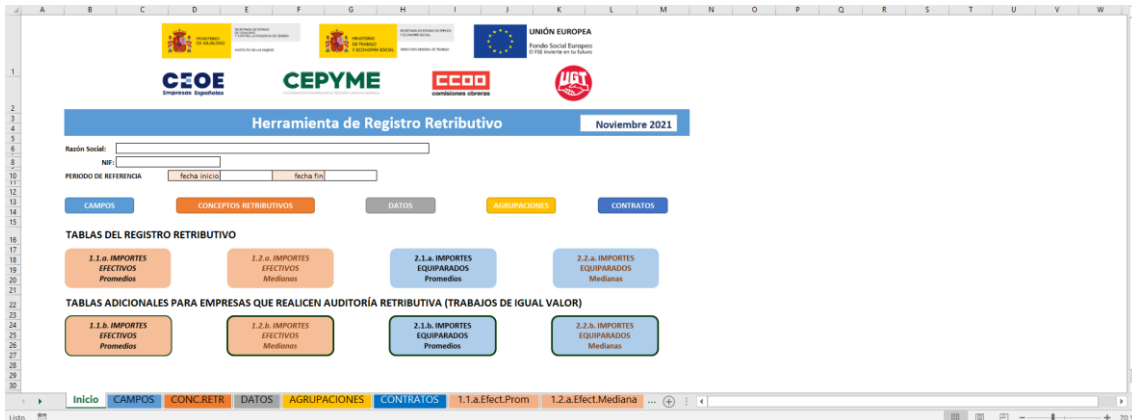
Ilustrazioa5. Langileak kudeatzeko politikei buruzko galdetegi-eredua. “Enpresetan berdintasun planak egiteko gida”. 2. zatia

6.2.2.5. *Sailkapen profesional, ordainsari eta ordainsarien auditoriak*

Diagnostikoa egiteari esker, emakumeen eta gizonen arteko diskriminazio egoerak identifikatzea ahalbidetzen du ordainsarien gaitan, eta horretarako beharrezkoa izango da informazioa, sexuka banatuta, **enpresaren ordainsari politika** a, esleitzeko irizpideak **osagarriak, pizgarriak** edo beste edozein onura eta pertzepzio, soldata edo soldataz kanpoko izaera eta lanbide sailkapen sistema.

Horretarako, honako hauek erabil daitezke azterketarako informazio iturri gisa:

1. -tik ateratako datuak **Lantaldearen analisi kuantitatiboa generoaren araberako tresna**.
2. Emaitzak **ordainsarien auditoria**, lanpostuen balorazioa barne hartuko duen urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera egina, egokitasun, osotasun eta objektibotasun irizpideen arabera egina, eta "Lanpostuen ebaluazio-sistema" tresna. genero ikuspegia” Berdintasuna Enpresan eskuragarri.



Ilustrazioa6. Tresna Lanpostuak ebaluatzeko sistema genero ikuspegiarekin. 1. zatia

| Valor | Nombre Corto | Descripción | Retrib. | Tipo | Normalizable | Anualizable |
|-------------|--------------|-------------|---------|----------------|--------------|-------------|
| 13.SALASE | | | | Salario Base | | |
| Conc.Sal.01 | | | | Comp. Salarial | | |
| Conc.Sal.02 | | | | Comp. Salarial | | |
| Conc.Sal.03 | | | | Comp. Salarial | | |
| Conc.Sal.04 | | | | Comp. Salarial | | |
| Conc.Sal.05 | | | | Comp. Salarial | | |
| Conc.Sal.06 | | | | Comp. Salarial | | |
| Conc.Sal.07 | | | | Comp. Salarial | | |
| Conc.Sal.08 | | | | Comp. Salarial | | |
| Conc.Sal.09 | | | | Comp. Salarial | | |
| Conc.Sal.10 | | | | Comp. Salarial | | |
| Conc.Sal.11 | | | | Comp. Salarial | | |
| Conc.Sal.12 | | | | Comp. Salarial | | |
| Conc.Sal.13 | | | | Comp. Salarial | | |
| Conc.Sal.14 | | | | Comp. Salarial | | |
| Conc.Sal.15 | | | | Comp. Salarial | | |
| Conc.Sal.16 | | | | Comp. Salarial | | |
| Conc.Sal.17 | | | | Comp. Salarial | | |
| Conc.Sal.18 | | | | Comp. Salarial | | |
| Conc.Sal.19 | | | | Comp. Salarial | | |
| Conc.Sal.20 | | | | Comp. Salarial | | |

Ilustrazioa7. Tresna Lanpostuak ebaluatzeko sistema genero ikuspegiarekin. 2. zatia

3. **Ordainsarien erregistroko datuak** Langileen Estatutuaren 28.2 artikuluan aurreikusitako edukiarekin, urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuaren 6. artikuluan ordainsari-ikuskaritza duten enpresentzat ezarritako berezitasunekin.

Elementu horiek emandako informazioan oinarrituta, diagnostikoak honako hauei buruzko informazioa eta analisia jasoko luke:

- -ren sistemak eta irizpideak **lanpostuen, zereginen edo funtzioen ebaluazioa**, eta lanbide-taldeen eta/edo kategoriek erabiltzen dituzten lanbide-sailkapen-sistemei eta/edo irizpideei buruzkoa, Langileen Estatutuaren 22. artikuluan xedatutakoaren arabera genero-alborapenen eta emakumeen eta gizonen arteko zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik egon daitekeela aztertuz. .
- The **txantilo banaketa** lanbide-sailkapena egiteko enpresan erabiltako sistema edo irizpideen arabera.
- Berak **oinarrizko soldata, hobariak** eta gainerako kontzeptuetako bakoitza, soldata eta aparteko soldata bereiziz, baita haien izaera eta jatorria ere, taldeen, lanbide-kategorien, karguaren, lanaldi-motaren, kontratu-motaren eta iraupenaren arabera zeharkatuta, baita



egokitzat jotzen den beste edozein adierazle ere. Errealitatearekin bat datozen sexuaren arabera banatutako datuak, enpresak eman beharrekoak. Horri guztiari esker, soldata-desberdintasunak dauden eta zein motatakoak aztertu ahal izango dira, haien jatorri posiblea adieraziz.

- Irizpideak zeinen oinarrian desberdinak **soldata kontzeptuak**, ordainsarien ordainketa guztiak eta guztiak barne hartzen dituenak, inolako bazterketarik gabe, gauzazko ordainsariak barne eta bere izaera eta jatorria edozein dela ere.

6.2.2.6. *Lan baldintzak*

Azterketa arlo honi dagokionez, izan beharko luke **neurtzeko informazioa biltzea, adierazle kuantitatibo eta kualitatiboen bidez**, langile guztien lan-baldintzak, enpresa erabiltzailean dagoen lanpostua barne, lan-denborari, mugikortasun funtzional eta geografikoari eta lan-egonkortasunari eragiten dioten alderdi orokorrak kontuan hartuta.

Zehazki, beharko lukete **estimatu** honi buruzko datuak:

- Lanaldia.
- Orduetgia eta lanaldiaren banaketa, aparteko orduak eta ordu osagarriak barne.
- Lan-erregimena txandaka. Ordainsari sistema eta soldata zenbatekoa, hobariak eta pizgarri sistemak barne.
- Lan eta errendimendu sistema, hala badagokio, telelana barne.
- Laneko arriskuen prebentzio neurriak genero ikuspegiarekin.
- Pribatutasuna ingurune digitalari eta deskonexioari dagokionez.
- Lanbide-sailkapen eta sustapenerako sistema, jatorria eta destinoa zehaztuz.
- Lan-kontratuaren eteteko eta eteteko motak.
- Azken urteko baimenak eta eszedentzia eta arrazoiak, adinaren, enpresarekiko harreman-motaren, antzinasunaren, sailaren, maila hierarkikoaren, lanbide-taldean, lanpostuen eta hezkuntza-mailaren arabera.
- Enpresan ezarritako sexu- eta/edo genero-jazarpenari aurre egiteko protokoloaren esparruan ebatzitako izapideak, aplikazioak eta prozedurak.
- Justifikatu gabeko hutsegiteak, arrazoiak zehaztuz, adinaren arabera, enpresarekiko harremanaren, lan-harreman mota, kontratu mota eta lanaldia, antzinasuna, saila, maila hierarkikoa, talde profesionalak, lanpostuak eta prestakuntza maila.
- Mugikortasun funtzionala eta geografikoa.
- Azken hiru urteetan izan daitezkeen lan baldintzetan aldaketa nabarmenak.
- Beste enpresa batek esleitutako langileen kopurua eta lan baldintzen identifikazioa.
- Langileen Estatutuan ezarritakoaren arabera egindako hitzarmena ez aplikatzea (82.3 artikulua).



- Lana antolatzeko eta kontrolatzeko sistemak, denbora-azterketak eta lanpostuak ebaluatzeko sistemak ezartzea eta berrikustea eta genero-ikuspegiarekin izan dezaketen eragina.

6.2.2.7. *Bizitza pertsonaleko, familiako eta laneko eskubideak modu arduratsuan erabiltzea*

Diagnostikoaren une honetan, ekin lotutako alderdiak **kontziliazioa eta erantzunkidetasun maila** horrekin bizitza pertsonaleko, familiako eta laneko eskubideak aitortzen eta gauzatzen dira. Honako hauei buruzko informazioa aztertu eta ebaluatu beharko da:

- **Neurriak** enpresak ezartzen du pertsonalaren, familiaren eta lanaren kontziliazioa errazteko eta eskubideen erabilera arduratsua sustatzeko.
- irizpideak eta **informazio eta komunikazio bideak** langileei kontziliazio eskubideen berri emateko erabiltzen da.
- **Baimenak eta eszedentzia** azken urtekoa eta arrazoiak, adinaren, sexuaren, enpresarekiko harreman-motaren, antzinatasunaren, sailaren, maila hierarkikoaren, lanbide-taldean, lanpostuen, familia-erantzukizunen eta prestakuntza-mailaren arabera banatuta.
- Zaintza-erantzukizunak dituzten pertsonen eragiten dieten moduaren azterketa **negozio prerrogatiboak**, hala nola, funtzio aldaketak, egunaren banaketa irregularra, egoitza aldatu gabe zentro aldaketak, lan baldintzen aldaketa nabarmenak, lekualdaketak, lekualdatzeak...

6.2.2.8. *emakumezkoen azpiordezkapena*

Diagnostikoko atal honetan, informazioa sexuaren arabera banatu behar da, eta langileen banaketaren berri emango du, erantzukizun-maila ezberdineko postuetan, sexuaren arabera, lanpostuetan emakumeen ordezkapenik badela identifikatzeko. tartekoa edo goragokoa (**segregazio bertikala**). Horretarako, honako hauek aztertuko dira:

- Emakumeen eta gizonen parte hartzea ezberdinetan **maila hierarkikoak, talde profesionalak eta azpitaldeak** eta diagnostikoa egin aurreko lau urteetan izan duen bilakaera.
- Lanbide-talde eta azpitaldeen arteko korrespondentzia eta langileen prestakuntza-maila eta esperientzia.
- Hala badagokio, emakume eta gizonen presentzia **langileen eta langileen legezko ordezkariak** eta berdintasun planen jarraipen batzordean.

Azterketa honetarako, alorrean aztertutako beste datu batzuk **sustapen profesionala**, hauek diren bezala:



- Hautaketa, kontratazio eta lanbide-sustapen prozesuetan erabilitako informazio- eta/edo komunikazio-irizpideak eta bideak.
- Lanbide-profilak eta lanpostuak deskribatzeko erabiltzen diren irizpideak, metodoak eta prozesuak, baita langileak aukeratzeko, sustapen profesionalerako, talentua kudeatzeko eta atxikitzeke ere.
- Hautaketa-, prestakuntza- eta sustapen-prozesuetan parte hartzeko lan-eskaintzen eta eskaera-orrien hizkuntza eta edukia.
- Talentua aukeratzeko, kudeatzeko eta atxikitzeke prozesuetan parte hartzen duten pertsonen profila.

Atal honetan ere aztertuko dugu **langileen banaketa enpresan**, sail edo eremu bakoitza bereizten duen maskulinizazio- edo feminizazio-maila neurtuz (segregazio horizontala).

Ondorio horietarako, diagnostikoak barne hartuko du **enpresako gizon eta emakume kopurua guztira**, baita lanbide-talde, lanbide-kategoria eta lanpostu bakoitzean ere, emakumezkoen lanbide-azpiordezkapen-maila ezagutzeko.

6.2.2.9. *Sexu- eta genero-jazarpenaren prebentzioa*

Momentu honetan dauden ala ez egiaztatuko da **prebentzio, detekzio eta ekintza mekanismoak** sexu- eta genero-jazarpenaren aurka eta langileak ezagutzen eta eskura baditu. Enpresa izan den ere aztertuko da **jazarpen egoerak eta nola jokatu zuten** edo nola konpondu diren sexu- eta/edo genero-jazarpena prebenitzeko protokoloaren esparruan, enpresak protokolo hori duen kasuetan.

Diagnostikoak a **sentsibilizazio prozeduren eta neurrien deskribapena** n, prebentzioa, antzematea, sexu- eta genero-jazarpenaren aurkako ekintzak, protokolo hauek barne hartzen duten aztertuz:

- Printzipioen deklarazioa, sexu- eta genero-jazarpenaren definizioa eta jazarpena izan dezaketen jokabideen identifikazioa.
- Sor daitezkeen kekek edo txostenak bideratzeko prozedura eta aplikagarriak diren kautelazko eta/edo zuzentzeko neurriak.
- Jazarpenaren aurkako neurri erreaktiboak identifikatzea eta, hala badagokio, diziplina-araubidea.
- Jarduketa-prozedurak honako printzipio hauek betetzen dituela egiaztatzea:
 - a. Sexu- eta genero-jazarpenari buruzko prebentzioa eta sentsibilizazioa.
 - b. Prozeduren eta neurrien informazioa eta irisgarritasuna.
 - c. Konfidentzialtasuna eta kalteetako pertsonen intimitate eta duintasunarekiko errespetua.
 - d. Ustezko jazarpenaren errugabetasun-presuntzioaren printzipioa errespetatzea.



- e. Ustezko biktimaren edo salaketa onartzen duten edo ustezko sexu- eta genero-jazarpena salatzen duten pertsonen aurkako mendekuak egiteko debekua.
- f. Prozeduraren ardura eta bizkortasuna.
- g. Biktimen lan eskubideen eta gizarte babesaren bermea.

6.2.2.10. Aztertzeke beste gai batzuk

Gainera, genero-berdintasunari dagokionez enpresaren egoera ahalik eta zehatzen islatzeko, honako gai hauek aztertzea proposatzen da hasierako egoeraren diagnostikoan txertatzeko.

6.2.2.10.1. genero indarkeria

Informazioa bilduko da **enpresak genero-indarkeriaren inguruan garatzen ari diren ekintzak edo neurriak**. Horrela, adibidez, informazioa bilduko da:

- Indarkeria jasaten duten emakumeen lan-eskubideei eta haiek gauzatzeko moduari buruz enpresak langileei eskaintzen dien informazioa.
- Baita bere luzapena ere, hala badagokio. Entitatean gaiaren inguruan sentsibilizatzeko ekintzak edo neurriak.
- Prozedura edo babes eta/edo laguntza programa zehatzak egotea.

6.2.2.10.2. Komunikazio inklusiboa eta hizkuntza ez sexista

Aztertuko da **enpresaren komunikazio bideak**, baita berak ere **hizkuntza** eta **irudiak** erabiltzen dira inklusiboak eta ez-sexistak.

Barne komunikazioari dagokionez, langileei jakinarazteko erabilitako dokumentazio orokorra hartuko da kontuan: **iragarki-taulak**, **errotuluak**, **iragarkiak**, posta elektronikoak, etab., eta erabilitako kanalak aztertuko dira. Horrez gain, berdintasun planari eta diagnostikoaren garapenari buruz egindako komunikazioa hartuko da kontuan.

Berrikusi egingo da **enpresaren irudiak** (weba, logotipoa, argazkiak, infografiak...) oreka dago emakumeen eta gizonen irudikapenaren artean. Era berean, hizkuntzan zein irudietan, genero estereotipoetan sakontzen bada erreparasatuko da.

6.2.2.10.3. Segurtasuna, laneko osasuna eta ekipamendua

Atal honetan genero-ikuspegia barne hartzen den aztertuko da **laneko arriskuen ebaluazioa eta prebentzioa**, lan-ekipamenduetan eta banakako babesean, bai eta lan-jardueraren garapenak hainbat zeregin eta lanbidetako langileen osasunean (batez ere haurdunaldi eta edoskitze-kasuetan) eragiten duen modu ezberdinean. Era berean, sexuaren eta kategoriaren arabera banatutako istripu-tasaren txostenik dagoen ala ez berrikusiko da.



Horrez gain, aztertuko du **eskuragarri dauden instalazioak eta baliabideak** gizon-emakumeentzat, beren behar zehatzen arabera: aldagelak, zerbitzuak, ekipamendua eta laneko arropa, etab.

6.2.2.10.4. Enpresak bere ingurunearekin duen harremana

Atal honetan, honi buruzko informazioa **zerbitzuak kontratatzeko prozesuak eta pertonekin eta enpresa hornitzaileekin harremanak**. Berdintasun-irizpideak edo eskakizunak badirela aztertuko da horiek hautatzerakoan.

6.2.2.10.5. Langileen eta zuzendaritzaren iritzia

Datuak, ehunekoak eta dokumentazioaren behaketa soila ez da nahikoa enpresaren errealitatearen ikuspegi integrala emateko, emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunari dagokionez.

Kontatu **txantiloien ikuspegia** Oinarrizko helburua da langileek zure enpresaren antolaketa-kultura eta berdintasunaren aldeko praktikak nola hautematen duten jakitea, zein jarrera duten berdintasun plana ezartzeko ideien aurrean, haien beharrak eta haien proposamenak.

Modu honetan, mesede egiten du **goranzko komunikazioa** eta erraztu egiten ditu enpresako giza baliabideen kudeaketa-estrategia berriak diseinatzeko beharren eta proposamenen identifikazioan inplikaturik sentitzea.

Era berean, garrantzitsua da jakitea zer den **kudeaketa jarrera** berdintasun plana ezartzeko ideien alde, **zure beharrak eta proposamenak**, baita euren taldeen kudeaketan berdintasun-printzipioak txertatzeko duten konpromiso-maila ere.

Langileen eta zuzendaritzaren iritzia eta, hala badagokio, langileen ordezkaritza legala eta/edo sindikala jasotzea, **inkestak edo elkarrizketak** (banaka edo taldean).

Zeregin hori errazteko, erabiltzea gomendatzen da **Galdetegi eredua** kudeaketarako eta Berdintasun Ministerioiko "Enpresetako berdintasun planak prestatzeko Gida"-ko langileentzako Galdetegi Eredua.



En la empresa estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad, actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter **ANÓNIMO** y estrictamente **CONFIDENCIAL**, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración

DATOS PERSONALES

| | | |
|-------------------------------|---|--|
| Sexo ⁷ | <input type="checkbox"/> Hombre | <input type="checkbox"/> Mujer |
| Edad ⁸ | <input type="checkbox"/> Menos de 45 años | <input type="checkbox"/> 45 años y más |
| Responsabilidades de cuidados | | |
| Hijos/as | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Otras personas dependientes | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |

DATOS PROFESIONALES

| | | | |
|---|--|---|--|
| Antigüedad ⁹ : | Menos de 2 años <input type="checkbox"/> | Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/> | Más de 5 años <input type="checkbox"/> |
| ¿Formas parte de la RLT ¹⁰ ? | Sí <input type="checkbox"/> | | No <input type="checkbox"/> |

Para asegurar la confidencialidad del cuestionario y evitar que al cumplimentar la información de datos personales y profesionales se pueda identificar a la persona que responde, se recomienda eliminar aquellas cuestiones que sean susceptibles de generar dicha identificación. La pregunta sobre el sexo de la persona es obligatoria para poder realizar un análisis de las opiniones desde la perspectiva de género.

Ilustrazioa8. Kudeaketarako galdetegi-eredua. “Enpresetan berdintasun planak egiteko gida”. 1. zatia



| N.º | En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas) | 1 | 2 | 3 | 4 | Ns/ Nc |
|-----|--|--------------------------|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 | La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 | La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la empresa. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 | Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 | Se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 | Se ha informado a la totalidad de la empresa de lo que supone el inicio e implantación del plan. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 | La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su departamento. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 | Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 | Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 | Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 | Si hay desequilibrio en el departamento que diriges lo consideras una situación a corregir. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 | La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16 | Consideras necesario un plan de igualdad en la empresa. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17 | Consideras que el plan de igualdad aportará valor a tu departamento. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18 | Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo a estos ítems. | | | | | |
| | Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: | | Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias: | | | |
| | 1. | | 1. | | | |
| | 2. | | 2. | | | |
| | 3. | | 3. | | | |
| | Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas. | | | | | |

Ilustrazioa9. Kudeaketarako galdetegi-eredua. “Enpresetan berdintasun planak egiteko gida”. 2. zatia



En (*nombre de la empresa*) estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad. Actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter **ANÓNIMO** y estrictamente **CONFIDENCIAL**, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración

DATOS PERSONALES

| | | |
|-------------------------------|---|--|
| Sexo ¹¹ | <input type="checkbox"/> Hombre | <input type="checkbox"/> Mujer |
| Edad ¹² | <input type="checkbox"/> Menos de 45 años | <input type="checkbox"/> 45 años y más |
| Responsabilidades de cuidados | | |
| Hijas/os | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Otras personas dependientes | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |

DATOS PROFESIONALES

| | | | |
|---|--|---|---|
| Grupo profesional ¹³ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Puesto ¹⁴ | Directivo <input type="checkbox"/> | | Mando intermedio <input type="checkbox"/> |
| | Técnico <input type="checkbox"/> | | Administrativo u/y otros <input type="checkbox"/> |
| Antigüedad ¹⁵ : | Menos de 2 años <input type="checkbox"/> | Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/> | Más de 5 años <input type="checkbox"/> |
| ¿Tienes personal a cargo? | Sí <input type="checkbox"/> | | No <input type="checkbox"/> |
| ¿Formas parte de la RLT ¹⁶ ? | Sí <input type="checkbox"/> | | No <input type="checkbox"/> |

Ilustrazioa10. Txantiloiairen galdetegi-eredua. “Enpresetan berdintasun planak egiteko gida”. 1. zatia



| N.º | En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas) | 1 | 2 | 3 | 4 | Ns/ Nc |
|-----|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 | La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 | La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 | La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 | La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 | A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 | El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 | La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 | Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 | La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 | Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 | Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 | La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Ilustrazioa11. Txantiloaren galdetegi-eredua. "Enpresetan berdintasun planak egiteko gida". 2. zatia

Langileei eta zuzendaritzari egindako inkestaren emaitzak aztertzeko, emakumeek eta gizonen egindako galdera bakoitzari emandako erantzunen artean egon daitezkeen aldeak hartuko dira kontuan eta beste aldagai batzuekin gurutzaketak egingo dira: saila, antzinasuna, enpresan, adina, familia ardurak...

6.2.2.11. Diagnostiko txostena egitea

Egindako informazioak eta azterketak, azken datuak erabiliz, enpresan emakumeen eta gizonen berdintasunaren egoera modu zehatz, zorrotz eta errealistan ezagutzea ahalbidetu behar du, diagnostiko txostenean islatuko dena.

Horretarako, **Diagnostiko txostenaren txantiloia** Berdintasun Ministerioaren "Enpresetan berdintasun planak prestatzeko Gida" k emandakoa.

Txosten hau modu sintetikoan ikusten saiatzen da enpresaren hasierako egoera eta emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasunari dagokionez hobetu beharreko alderdiak, berdintasun planaren negoziazioan sar litezkeen neurriak identifikatuz.

Neurri horiek analisitik ateratako eta alde zuzenetik adierazitako ondorioen arabera definituko dira. Zehazki, zehaztuko dira:



- Antzemandako arazo eta zailtasun nagusiak.
- Lehentasunezko jardun-eremuak.
- Helburu orokorrak.
- Hobekuntza proposamenak.

Anexo VII. Modelo de informe diagnóstico

INFORME DIAGNÓSTICO [RAZÓN SOCIAL]

METODOLOGÍA

Incluir referencia al proceso de elaboración del diagnóstico mencionando:

- ✗ Metodología y herramientas utilizadas
- ✗ Periodo de referencia de los datos analizados
- ✗ Fecha de recogida de la información
- ✗ Fecha de realización del diagnóstico
- ✗ Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración
- ✗ Indicar si se ha contado con la participación, como asesoras de la Comisión, de personas con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Se incluirá información de la empresa: datos de contacto, actividad, dimensión, organización de la gestión de personas...¹⁷

| DATOS DE LA EMPRESA | |
|---------------------------|--|
| Razón social | |
| NIF | |
| Domicilio social | |
| Forma jurídica | |
| Año de constitución | |
| Responsable de la Entidad | |
| Nombre | |
| Cargo | |
| Telf. | |

Ilustrazioa12. Diagnostiko txostenaren txantiloia. “Enpresetan berdintasun planak egiteko gida”. 1. zatia



| | | | | | |
|--|---------|--|---------|--|-------|
| e-mail | | | | | |
| Responsable de Igualdad | | | | | |
| Nombre | | | | | |
| Cargo | | | | | |
| Telf. | | | | | |
| e-mail | | | | | |
| ACTIVIDAD | | | | | |
| Sector Actividad | | | | | |
| CNAE | | | | | |
| Descripción de la actividad | | | | | |
| Dispersión geográfica y ámbito de actuación | | | | | |
| DIMENSIÓN | | | | | |
| Personas Trabajadoras | Mujeres | | Hombres | | Total |
| Centros de trabajo | | | | | |
| Facturación anual (€) | | | | | |
| ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS | | | | | |
| Dispones de departamento de personal | | | | | |
| Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos | | | | | |
| Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras | Mujeres | | Hombres | | Total |

Breve descripción sobre su historia, constitución y trayectoria, así como sobre las características de la empresa, de su estructura organizativa y, en su caso, de las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada.

ORGANIGRAMA

Incluir gráfico de la estructura organizativa de la empresa.

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una

Ilustrazioa13. Diagnostiko txostenaren txantiloia. “Enpresetan berdintasun planak egiteko gida”. 2. zatia



descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

- 📍 Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.
- 📍 Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.
- 📍 Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal)
- 📍 Nivel de formación por sexo.
- 📍 Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Se incluirá información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa. Se detallarán, para cada una de dichas materias:

- 📍 Datos cuantitativos desagregados por sexo.
- 📍 Información cualitativa.
- 📍 Valoración en términos de igualdad de género de los resultados obtenidos.

◆ **Procesos de selección y contratación**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Formación**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Promoción profesional**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

Ilustrazioa14. Diagnostiko txostenaren txantiloia. “Enpresetan berdintasun planak egiteko gida”. 3. zatia



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

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Retribuciones**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Infrarrepresentación femenina**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Otras materias de análisis**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

CONCLUSIONES

En el apartado de conclusiones se recogerán como resumen final:

- Principales problemas y dificultades detectadas.
- Ámbitos prioritarios de actuación.
- Objetivos generales.
- Propuestas de actuación.

Ilustrazioa15. Diagnostiko txostenaren txantiloia. “Enpreetan berdintasun planak egiteko gida”. 4. zatia



descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

- Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.
- Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.
- Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal)
- Nivel de formación por sexo.
- Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Se incluirá información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa. Se detallarán, para cada una de dichas materias:

- Datos cuantitativos desagregados por sexo.
- Información cualitativa.
- Valoración en términos de igualdad de género de los resultados obtenidos.

◆ **Procesos de selección y contratación**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Formación**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Promoción profesional**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

Ilustrazioa16. Diagnostiko txostenaren txantiloia. “Enpresetan berdintasun planak egiteko gida”. 5. zatia



7. TAULA AURKIBIDEA

| | |
|--|----|
| 1. taula. Hitzarmen kolektiboen datu-basea | 27 |
| 2. taula. Sektoreko Hitzarmen Kolektiboak | 30 |
| 3. taula. Gomendioen eta proposamenen zerrenda..... | 38 |
| 4. taula. Kontrol-zerrenda. Laburpena-ondorioak | 39 |
| 5. taula. 2020ko martxotik 2023ko otsailera arte aztertutako enpresa eta sektoreko hitzarmen kolektiboen kopuru osoa | 40 |
| 6. taula. Hitzarmen-motaren eta lurralde-esparruaren arabera aztertutako klausulen kopurua, guztira..... | 42 |
| 7. taula. Hitzarmen bakoitzeko klausula kopurua aplikazio-esparruaren arabera | 42 |
| 8. taula. Aitorpen-klausulen kopurua hitzarmen-motaren eta lurralde-esparruaren arabera | 43 |
| 9. taula. Hobekuntza-klausulen kopurua hitzarmen-motaren eta lurralde-esparruaren arabera | 43 |
| 10. taula. Klausula zaharkitu kopurua hitzarmen-motaren eta lurralde-esparruaren arabera | 43 |
| 11. taula. Diskriminazio positiboko klausulen kopurua hitzarmen-motaren eta lurralde-esparruaren arabera..... | 44 |
| 12. taula. Beste klausula kopurua hitzarmen motaren eta Lurralde Historikoaren eta aplikazio-eremuaren arabera..... | 44 |
| 13. taula. Klausula aitorpen-kopurua, eragindako hitzarmen-motaren eta lurralde-esparruaren arabera | 44 |
| 14. taula. Hobekuntza-klausulen kopurua, eragindako hitzarmen-motaren eta lurralde-esparruaren arabera..... | 44 |
| 15. taula. Klausula zaharkitu kopurua, eragindako hitzarmen motaren eta lurralde-esparruaren arabera | 45 |
| 16. taula. Eragindako hitzarmen motaren eta lurralde-esparruaren arabera diskriminazio positiboko klausulen kopurua | 45 |
| 17. taula. Gainerako klausulen kopurua, eragindako hitzarmen-motaren eta lurralde-esparruaren arabera | 45 |
| 18. taula. Klausulen banaketa motaren arabera | 46 |
| 19. taula. Enpresa-hitzarmenetako hobekuntza-klausulen kopurua, aplikazio-esparruaren arabera | 48 |



| | |
|--|----|
| 20. taula. Sektore-hitzarmenetako hobekuntza-klausulen kopurua, aplikazio-esparruaren arabera | 51 |
| 21. taula. Berdintasun-konpromiso klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera..... | 53 |
| 22. Taula. Negoziazio Mahaiaren osaera berdineko klausulen kopurua, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera | 54 |
| 23. taula. Sexuaren araberako sexu-jazarpenari buruzko klausulen kopurua, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera | 55 |
| 24. taula. Lanbide komunikazioetan hizkuntza inklusiboa erabiltzeko konpromisoa hartzen duten klausulen kopurua, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera | 56 |
| 25. taula. Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko klausulen kopurua, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera | 57 |
| 26. Taula. Zehapen-erregimeneko klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera..... | 58 |
| 27. taula. Sarbide- eta lanbide-sustapeneko klausulen kopurua, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera..... | 59 |
| 28. taula. Lanbide-kategorien klausula kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera | 60 |
| 29. taula. Soldata-klausulen kopurua eta horien gardentasun-mekanismoak, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera | 61 |
| 30. taula. Lanaldia antolatzeko klausula kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera | 62 |
| 31. Taula. Kontratu-klausula kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera | 63 |
| 32. taula. Antzintasun klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera | 64 |
| 33. taula. Prestakuntza-klausula kopurua, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera | 65 |
| 34. taula. Laneko segurtasun eta osasuneko klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera..... | 66 |
| 35. taula. Amatasun klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera | 67 |



| | |
|---|-----|
| 36. Taula. Aitatasun klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera | 68 |
| 37. taula. Edoskitze-klausulen kopurua, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera | 69 |
| 38. taula. Ordaindutako lizentzia-klausulen kopurua, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera..... | 70 |
| 39. taula. Eszedentzia-klausulen kopurua, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurraldearen arabera | 71 |
| 40. Taula. Kategoriaren, esparruaren eta lurraldearen arabera tipifikatutako deklarazio-klausulak | 73 |
| 41. taula. Categoria, eremu eta lurraldeka sailkatutako hobekuntza klausulak | 74 |
| 42. Taula. Categoria, eremu eta lurraldearen arabera tipifikatutako diskriminazio positiboko klausulak..... | 75 |
| 43. taula. Klausula zaharkituak categoria, esparru eta lurraldeka sailkatuta | 76 |
| 44. taula. Kategoriaren, esparruaren eta lurraldearen arabera tipifikatutako beste klausula batzuk | 77 |
| 45. taula. Klausula agregatuak categoria, esparru eta lurraldearen arabera..... | 78 |
| 46. taula. Enpresa identifikatzeko formularioaren eredua..... | 103 |



8. AURKIBIDEA ILUSTRAZIOAK

| | |
|---|-----|
| 1. irudia. Aztertutako hitzarmenen kopurua grafikoa..... | 40 |
| 2. irudia. Berdintasun Ministerioko plantillaren analisi-tresna generoaren arabera. 1. zatia | 104 |
| 3. irudia. Berdintasun Ministerioko plantillaren analisi-tresna sexuaren arabera. 2. zatia | 104 |
| 4. irudia. Langileak kudeatzeko politikei buruzko galdetegi-eredua. "Enpresetan berdintasun planak egiteko gida". 1. zatia..... | 105 |
| 5. irudia. Langileak kudeatzeko politikei buruzko galdetegi-eredua. "Enpresetan berdintasun planak egiteko gida". 2. zatia..... | 106 |
| 6. irudia. Lanpostuak ebaluatzeko sistemaren tresna genero ikuspegiarekin. 1. zatia..... | 107 |
| 7. irudia. Lanpostuak ebaluatzeko sistemaren tresna genero ikuspegiarekin. 2. zatia..... | 107 |
| 8. irudia. Kudeaketarako galdetegi-eredua. "Enpresetan berdintasun planak egiteko gida". 1. zatia | 113 |
| 9. irudia. Kudeaketarako galdetegi-eredua. "Enpresetan berdintasun planak egiteko gida". 2. zatia | 114 |
| 10. irudia. Txantiloia galdetegi-eredua. "Enpresetan berdintasun planak egiteko gida". 1. zatia | 115 |
| 11. irudia. Txantiloia galdetegia. "Enpresetan berdintasun planak egiteko gida". 2. zatia .. | 116 |
| 12. irudia. Diagnostiko txostenaren txantiloia. "Enpresetan berdintasun planak egiteko gida". 1. zatia | 117 |
| 13. irudia. Diagnostiko txostenaren txantiloia. "Enpresetan berdintasun planak egiteko gida". 2. zatia | 118 |
| 14. irudia. Diagnostiko txostenaren txantiloia. "Enpresetan berdintasun planak egiteko gida". 3. zatia | 119 |
| 15. irudia. Diagnostiko txostenaren txantiloia. "Enpresetan berdintasun planak egiteko gida". 4. zatia | 120 |
| 16. irudia. Diagnostiko txostenaren txantiloia. "Enpresetan berdintasun planak egiteko gida". 5. zatia | 121 |