



PETRONORREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANA 2023-2027



AURKIBIDEA

Atalak	Orriak
1) Sarrera	3
• Petronorreko Zuzendaritzak duen konpromisoaren bermea	4
• Enpresaren aurkezpena eta Petronorren ibilbidea berdintasunean	5
• Emakumeen presentziaren historia Petronorren	6
• Enpresa identifikatzeko fitxa	7
• Berdintasun plana sinatu duten aldeak	9
• Langile, lurralde eta denbora esparrua	10
2) Berdintasunaren egoeraren diagnostikoa	11
3) Berdintasun Plana	34
• Planaren helburuak eta egitura	35
• Ekintzen xehetasuna eremuen arabera	36
4) Planaren ezarpena, jarraipena, berrikuspena eta ebaluazioa	53
• Plangintza, jarraipena eta ebaluazioa	54
• Ekintzen plangintza	55
5) Jarraipen eta Ebaluazio Batzordearen osaera eta eginkizunak	58
6) Aldatzeko prozedura	60



1 SARRERA

PETRONORREKO ZUZENDARITZAK DUEN KOMPROMISOAREN BERMEA

Petronorrek bere konpromisoa adierazten du emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna txertatuko duten politikak ezarri eta garatzeko, zuzenean edo zeharka sexuagatiko bereizkeriarik egin gabe, bai eta gure entitatean benetako berdintasuna lortzeko neurriak bultzatu eta sustatzeko ere, eta emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna enpresako zuzendaritzaren printzipio estrategiko gisa ezartzen du, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorrari buruzkoak, printzipio horren definizioaren arabera.

Enpresa honen jarduera garatzen den eremu guzti-guztietan, hala nola hautaketan, igoeretan, soldata-politikan, prestakuntzan, lan eta enplegu baldintzetan, lan-osasunean, lan-denboraren antolamenduan eta kontziliazioan, sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentzioan eta jarduketan, eta hizkuntzaren, komunikazioaren eta publizitatearen erabilera ez-diskriminatzailean, emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunaren printzipioa onartzen dugu, zeharkako diskriminazioa bereziki kontuan hartuta, hau da, "itxuraz neutroak diren xedapen, irizpide edo praktika batek sexu bateko pertsona bat beste sexuko pertsonen aldean desabantailan jartzen duen egoera".

Aipatutako printzipioak gauzatzeko, **Berdintasun Plan bat ezarri da**, egungo egoera hobetzeko, eta dagozkion jarraipen-sistemak definituko dira, Petronorren emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzeko bidean aurrera egiteko.

ENPRESAREN AURKEZPENA ETA PETRONORREN IBILBIDEA BERDINTASUNEAN

Petronor petrolioaren sektorearen industria abangoardian dago eta bere ingurunearen tradizio zein hurbiltasunaren espiritua adierazten du. Hari zor dio ekoizteko duen indarra. Petr6leos del Norte (Petronor) 1968ko azaroaren 30ean sortu zen, petrolioaren produktuak eta horien deribatuak fintzeko eta merkaturatzeko helburuarekin. Konpainia sortu eta gutxira, 1972an, martxan jarri zen Penintsulako ahalmen handieneko findegia eta Europako handienetakoa.

Petronorrek, gaur egun, Petronorren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana ezartzeari ekin dio, lehenengo planaren esparruan egindako lana oinarri hartuta, Petronor osatzen dugun pertsona bakoitzak garatzen dugun jarduera bakoitzean berdintasunak isla handiagoa izan dezan aurrera egin jarraitzeko.

Plan hau ezarri aurretik, Petronorren **berdintasunaren egoeraren diagnostiko** bat egin da, orain arte egindako ekintzen eraginari buruz hausnartzeko eta gure ekintza guztietan genero ikuspegia txertatzen nola jarraitu zehazteko esparru gisa balio izan duena.

Prozesuaren emaitzak **Petronorreko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planaren 2023-2027 dokumentuan** islatu dira, hurrengo orrialdeetan aurkezten da.

Berdintasun Plana egiteko, **gaur egun berdintasunaren arloan indarrean dagoen araudia** hartu da kontuan, eta, bereziki, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua, hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzkoa, aldatzen duena, eta diagnostikoaren esparruan gutxienez aztertu beharreko gaiak ezartzen dituen.

2015

- Entitatearen berdintasunaren egoerari buruzko diagnostikoa egitea.
- Petronorren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I Plana egitea.

2017

- Petronorren hizkuntza berdintasunez erabiltzeko gida.

2022

- Entitateko berdintasunaren egoerari buruzko diagnostikoa egitea.
- Petronorren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II Plana 2023-2027 egitea.

EMAKUMEEN PRESENTZIAREN HISTORIA PETRONORREN

Petronorren emakume gutxiago egotea hainbat faktoreren ondorio da; horien artean, azpimarratzekoa da Espainian 90eko hamarkadaren erdialdera arte zegoen arau-murrizketa, emakumeak sektore jakin batzuetan kontratatzea debekatzen zuena, hala nola findegian. Jarraian, gai hori arautzen joan diren legediak zehazten dira, ordena kronologikoan.

1908/01/25 Errege Dekretua emakumea lan jakin batzuetatik sistematikoki kanpo uzten duen lehen araua da, arriskutsua edo osasungaitza delako. Horrekin batera, bide luzea hasi zen emakumeak gure ordenamendu juridikoan lan-arloan debekatzeko eta baztertzeko. Bide hori, 1957ko uztailaren 26ko Dekretuaren bidez handituta (arriskutsu eta osasungaitzak izateagatik emakumeei eta adingabeei debekatutako industriei eta lanei buruzkoa), Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak behin betiko gaindituko du.

Beraz, araudiaren arabera, horrelako debekuak 1995era arte egon ziren indarrean, 1957ko Dekretua indargabetu zen arte. Kontua da 1995. urtea baino lehen ere mota horretako lanetan emakumeak kontratatzen hasi zirela, eta ziur asko 1978ko Konstituzioan oinarritzen zela, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa jasotzen baitzuen. Orduan, 1978tik 1995era bitartean, emakumeentzako debeku guztiak amaitu ziren arriskugarritasunari eta abarri dagokienez, enpresak emakumeak kontratatzen hasi ziren lanpostu mota horietan (1957ko Errege Dekretuak arriskutsutzat jotzen zituen), hori ahalbidetzen zuten epaiak atera baitziren, Konstituzioak ezarritako berdintasun-printzipioa nagusitzen zelako.

Petronorren kasuan, 1970ean sartu zen lehen emakumea plantillan, lanaldi arrunteko ordutegiarekin, eta 2001ean sartu zen produktoria txandakako lanaldiko ordutegiarekin. Nabarmenezkoa da ordutik hona emakumeen presentziaren bilakaera urtetik urtera goranzkoa izan dela, 2023an Zuzendaritza Batzordeko bi emakume zuzendari izatera iritsi arte. Horrek esan nahi du emakumeak batzorde horren % 30 direla, txosten hau egin den egunean.

MINISTERIO DE LA GOBERNACIÓN

Real decreto de 25 de Enero de 1908 clasificando las industrias y trabajos que se prohíben total ó parcialmente á los niños menores de diez y seis años y á las mujeres menores de edad.

MINISTERIO DE TRABAJO

DECRETO de 26 de julio de 1957 sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos o insalubres.



LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 259, de 10 de noviembre de 1995
Referencia: BOE-A-1995-21292

ENPRESA IDENTIFIZATZEKO FITXA

DATU OROKORROAK	
Sozietate-izen	Petróleos del Norte S.A.
IFZ	A48053243
Egoitza soziala	Barrio San Martin, 5 (48550)
Forma juridikoa	Sociedad Anónima
Eratu zen urtea	1968
Entitatearen arduraduna	
Izena	Jose Ignacio Zudaire Arana
Kargua	Dir. Pyo, Económico – Financiera y Relaciones Institucionales
Telf.	946357451
E-mail	jasone.arrieta@repsol.com
Berdintasun arduraduna	
Izena	María Álvarez Merchán
Kargua	Técnico Gestión de Personas
Telf.	946357199
E-mail	m.alvarez.merchan@repsol.com

JARJUERA							
Jardueraren sektorea	Refino						
CNAE	1920						
Jardueraren jaitsiera	Refino de Petróleo						
Sakabanatze geografikoa eta jardun-eremua	Bizkaia, España						
DIMENTSIOA							
Langileak	Emakumeak	186	Gizonak	816	Guztira	1002	
Lantoki	Muskiz y Madrid						
Urteko fakturazioa	5.243.131.000€						
Berdintasun arduraduna							
Pertsonal-saila dago?	Bai						
Berdintasun ziurtagiriak	Laneko sexu jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko prebentzio-prozedurarik onenerako eta haren aplikaziorako Accesit Mutuaia						
Langileen legezko eta/edo sindikatuen ordezkaritza	Emakumeak	6	Gizonak	17	Guztira	23	

BERDINTASUN PLANA SINATU DUTEN ALDEAK

Diagnostiko fasea hasi aurretik, Petronorreko Zuzendaritzak berretsi egin du Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna integratuko duten politikak ezartzeko eta garatzeko konpromisoa, eta Petronorreko talde osoari jakinarazi dio Berdintasunerako Plana egiteko prozesuaren hasiera.

Petronorreko langileen ordezkari guztiekin **Planaren Negoziazio Batzordea** osatzeko behin eta berriz negoziatzen saiatu ondoren, azkenean batzordearen osaera enpresaren alderdiak bakarrik osatu ahal izan du:

- Beatriz, Montero Media
- Iñigo, Pinillos Parra
- Jaione, Porrás Uralde
- Jose Maximo, Dominquez Pesquera
- María, Álvarez Merchán
- Nerea, Mendizabal Lopategui

LANGILE, LURRALDE ETA DENBORA ESPARRUA

Berdintasun Plana **Petronorren egungo lantokietako talde osoari aplikatuko zaio**, baita Plan honen indarraldian irekitzen dituen guztiei ere.

- ❑ Bizkaiko lantokia: San Martin auzoa, 5, Muskiz, Bizkaia (48550)
- ❑ Madrilgo lantokia: Mendez Alvaro kalea, 44, Madril (28045)

Berdintasunerako Planaren hartzailleak **emakumeak eta gizonak** dira; izan ere, helburua aniztasuna errespetatuko duen eta emakumeen eta gizonen estereotipoak saihestuko dituen entitate bat lortzea da, eta plantillako pertsona guztiek baldintza eta aukera berdinetan lan egin ahal izatea, sexuagatiko edo generoagatiko inolako diskriminaziorik gabe.

Petronorren Berdintasunerako II. Planaren diagnostikoa eta idazketa egiteko prozesua burutu da. 4 urteko epea izango du, **2023ko azarotik 2027ko azarora bitartean**.

Plan honetan helburuak lortzera bideratutako ekintzak aldi horretan egingo dira, plan **dinamikoa eta aldaketetara irekia** dela ulertuta, jarraipenetik eta ebaluaziotik abiatuta sortzen diren beharren arabera.



2 DIAGNOSTIKOA

DIAGNOSTIKO TXOSTENAREN ONDORIOAK

Berdintasun planak eta horien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren 7. artikulua ezartzen duenez, berdintasun plana egiteko lehen fase gisa, diagnostiko faseari ekin zitzaion, abiapuntuko egoera eta hobekuntza arloak ezagutzeko.

"Diagnostikoaren datuak hartzeko eta biltzeko prozesuaren emaitza, berdintasun plana egiteko lehen fase gisa, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra lortzeko enpresan dauden edo egon daitezkeen desberdintasunak, aldeak, desabantailak, zailtasunak eta oztupoak identifikatzeko eta zenbatesteko da, adierazle kuantitatibo eta kualitatibo bidez. Diagnostiko horri esker, hartu beharreko neurri ebaluagarriak diseinatzeko eta ezartzeko behar den informazioa lortu ahal izango da, baita neurri horiek aplikatzeko lehentasuna eta neurri horiek betetzen diren ebaluatzeko behar diren irizpideak ere." Diagnostiko txosten horretan honako eremu hauek jorratu dira:

1	PLANTILLAREN EZAUGARRIAK	2	PERTSONAK KUDEATZEKO PROZESUAK	3	LAN OSASUNA	4	KOMUNIKAZIO INKLUSIBOA
	<ul style="list-style-type: none">Plantillaren banaketa, honako hauen arabera:<ul style="list-style-type: none">Sexua eta adinaLanpostuakAntzintasunaKontratu motaLanaldi motaPrestakuntza mailaKontratazioaren eta irteeren bilakaera	<ul style="list-style-type: none">Emakumeen talentua erakartzeaBarne igoeraKontratazio prozesuakBerdintasunari buruzko prestakuntzaOrdainsari politikaKontziliazio erantzunkideaEmakumeen ordezkari txikia	<ul style="list-style-type: none">Laneko arriskuen ebaluazioaLanpostuak egokitzeaSexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa	<ul style="list-style-type: none">Barne komunikazioKanpo komunikazioa			

Hurrengo orrialdeetan 2., 3. eta 4. atalen azterketa azaltzen da, 901/2020 Errege Dekretuaren arabera sartu beharreko azterketa-eremuak biltzen dituzten atalak direlako.

EMAKUMEEN TALENTUA ERAKARTZEA

Petronorrek, ahal den neurrian, emakumeak kontratatzen ditu. Horregatik, inoiz ekintza positiboak egin ditu emakumeen presentzia areagotzeko maskulinizatutako sailetan.

Era berean, emakumeak erakartzeko hainbat jarduera egiten dira. Jarduera horien artean, besteak beste, enpresak hainbat forotan parte hartzea dago, emakumeak gizonezkoak diren sektoreetan duen presentziari balioa emateko. Sektore horietara enpresako bertako operadore emakumeak joan dira beren bizipenak azaltzeko. Halaber, hitzaldiak ematen dira ikastetxeetan, eta informazio-liburuxkak banatzen dira. Bertan, testu hau jasotzen da: "PETRONORek aukera berdintasunaren aldeko apustua egiten du, eta, horregatik, baldintzak betetzen dituzten emakumeak eskaintzan izena ematera animatzen ditu".

Adibidez, 2023an lan-orientazio ez-sexistako jardunaldi batean parte hartu da Kultur Leioako Auditoriumean, bertan Petronor ordezkaten duen operadore emakume batek parte hartu du. Jardunaldiaren helburua gazteei, baina batez ere neskei, etorkizun profesionalera eramango dituzten ikasketak askatasunez aukeratzeko laguntzea da, beren gustu eta gaitasunei erreparatu eta dauden aurreiritzi sexistek eragin gabe.

Era berean, Petronor Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailarekin harremanetan dago, bereziki Lanbide Heziketako Sailburuordetzarekin. Enpresak emakumeak erakartzeko hartzen ari den neurrien berri ematen du, eta Eusko Jaurlaritzak egoera hobetzeko jarraibideak eman diezazkioke.

Martxoak
22
10:00-12:00
AUDITORIO KULTUR LEIOA
IZEN-EMATEA - INSCRIPCIONES
LEIOA.BERDINTASUNA@GMAIL.COM

JARDUNALDIA JORNADA LAN ORIENTAZIO EZ SEXISTA

AURKEZLEA
PRESENTADORA
Pilar Kaltzada

LAN ENPLEGUKO TEKNIKARIA
TÉCNICA DE EMPLEO
Mónica Gomez

DBHKO 4. MAILAKO
IKASLEEI ZUZENDUTAKO
DIRIGIDO AL ALUMNADO
DE 4º DE LA ESO

HIZLARIAK
PONENTES

IDDETEK: Irene Rodriguez
ERTZAINZTA: Maria del Vado
METRO BILBAO: Arantza Garcia -
Izaskun Otaola
INSICNIA: Amaya Alonso
PETRONOR: Ordezkarria zehaztu
barik (sin confirmar representante)

Gure ustez, beren etorkizun akademikoak aukeratzeko ari diren etapa honetan, garrantzitsua da aukera guztiak genero-ikuspegitik ezagutzea, eta, horrela, beren gaitasunen arabera aukeratu ahal izatea beren etorkizuna eta ez muga edo estereotipo sexisten arabera.

Creemos que en esta etapa en la que están eligiendo su futuro académico es importante que conozcan todas las posibilidades desde una perspectiva de género, y que así puedan elegir su futuro por su capacidades y no bajo limitaciones o estereotipos sexistas.

Leioa

Enpresak Somorrostro zentroarekin kolaboratzen du. Zentroak Petronorren sartzeko eskatzen diren lanbide heziketako 4 ikasketa eskaintzen ditu. Ikasketa horietan matrikulatzen diren emakumeak oso gutxi dira; azken 4 ikasturteetan, 19 emakume bakarrik matrikulatu dira, eta, zehazki, "Metal-eraikuntzak" ikastaroan ez dago emakumeen matrikulaziorik:

HEZIKETA ZIKLOAK	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Guztira
Automatizazioa eta Robotika industrialak	4	2	2	1	9
Metalezko Eraikuntzak	0	0	0	0	0
Fabrikazio Mekanikoko diseinua	2	0	1	4	7
Mekatronika Industrialak	0	1	1	1	3
GUZTIRA	6	3	4	6	19

Bestalde, Petronorrek zailtasun handiak ditu kimika-instalazioko operadore izateko ikastaroetarako hautagai emakumeak lortzeko. Ikastaro horietan, gero kontratatu ahal izateko elikatzen dira. Ikus daitekeenez, emakumeen ehuneko oso txiki batek izena eman du prozesu horietan, eta ehuneko handi batek ez du eskatutako titulazioa bete.

KIMIKA INSTALAZIOKO OPERADOREI BURUZKO IKASTAROAK	INSKRIPZIOAK	INSKRIBATUTAKO EMAKUMEEN %	IKASLE KOPURUA	EMAKUMEEN %
PRIBATUA + LANBIDE 1076 ORDU + PROFESIONALITASUN-ZIURTAGIRIA (524 ordu)=1600 ordu	734	% 4	20	% 35
PRIBATUA + LANBIDE 186+40+824= 1050 ordu	270	% 6	25	% 8
PRIBATUA + LANBIDE 208 + 1016 ordu=1224 ordu	-	-	17	% 9
PRIBATUA+LANBIDE OPPC 728 ordu	237	% 13,5	34	% 12
GUZTIRA	1241	% 6,5	96	% 15

BARNE IGOERA

Barne igoerei dagokionez, Petronorren lanpostu huts bat betetzeko orduan, eskaintza, lehenik eta behin, enpresako plantillaren artean zabaltzen da, eta, ondoren, Repsol taldeko langileen artean, modu berean eskuragarria izan dadin bai gizonentzat bai emakumeentzat. Enpresak genero ikuspegia txertatzen du ondorengotza-plan batzuetan, emakumeen igoera areagotzeko helburuarekin, baina ez dago sistematizatuta.

GERENTZIAREN SUSTAPENA	Emakumeak	Gizonak
Gerentziako igoera kopurua	5	21
Batez besteko adina igoeran	13	14
Batez bestekoa gerentzia-posizioan	6	12

Azken urteetan 102 igoera egin dira, 16 emakumeenak (% 16) eta 86 gizonenak (% 84).

Gerentziako lanpostuei dagokienez, 26 pertsona igo dira lanpostu horietara. Pertsona horietatik 5 emakumeak izan dira eta 21 gizonak, hau da, igoeren % 19 emakumeak. Halaber, emakumeek batez beste 13 urte behar izan dituzte posizio horretara iristeko, eta gizonek, batez beste, 14 urte behar izan dituzte.

KONTRATAZIO PROZESUAK

Lanpostu hutsten eskaintzak kanpoan iragartzen dira hainbat plataformatan, hala nola, LinkedIn, Repsol webgunean lan aukerak argitaratzen diren enplegu-kanalean, prestakuntza-zentroak..., mota guztietako emakumeei eskaintzak eskura izateko aukera emanez.

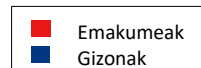
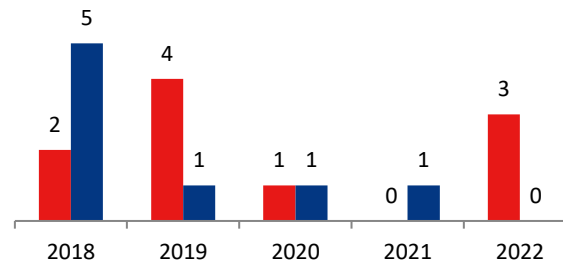
SARRERAK KONTRATU MOTAREN	Emakumeak			Gizonak			Guztira	
	Zk.	% b	% h	Zk.	% b	% h	Zk.	%
ARABERA								
Finkoa	4	% 5	% 25	12	% 7	% 75	16	% 6
Aldi baterakoa	72	% 95	% 30	166	% 93	% 70	238	% 94
GUZTIRA	76	% 100	% 30	178	% 100	% 70	254	% 100

Azken urteetan kontratu-motaren arabera egindako kontratazio-prozesuei dagokienez, ia laneratze guztiak behin-behineko kontratuengatik izan dira; emakumeen kasuan, lanean hasi diren guztien % 95 aldi baterakoak izan dira, eta gizonen kasuan, % 97.

Oro har, kontratazio gehienak gizonak izan diren arren, emakumeen ehunekoak emakumeak kontratatzeke joera erakusten du, azken urteetako kontratazioen % 30 izanik.

Lanpostu teknikoaren kasuan, azken urteetan emakume gehiago sartu dira (10) gizonak baino (8).

LANPOSTU TEKNIKOETAN SARTZEA



BERDINTASUNARI BURUZKO PRESTAKUNTZA

Repsol Taldeak berdintasunari buruzko ikastaro batzuk eskaintzen dizkie langileei; ikastaro horietako batzuk nahitaezkoak dira, eta beste batzuk, berriz, borondatezkoak. Kasu honetan, "Erabakiak hartzeko joera inkontzienteak" ikastaroa nahitaezkoa izan da, eta "Oztopoak gaindituz" ikastaroa borondatezkoa.

BERDITASUN FORMAKUNTZA	Emakumeak			Gizonak			Guztira
	Zk.	% b	% h	Zk.	% b	% h	
Erabakiak hartzeko joera inkontzienteak	113	% 92	% 24	351	% 89	% 76	464
Oztopoak Gaindituz	10	% 8	% 19	43	% 11	% 81	53
GUZTIRA	123	% 100	% 24	394	% 100	% 76	517

Petronorreko langileen berdintasunari buruzko prestakuntzari dagokionez, ikus daiteke langile askok parte hartu dutela "Erabakiak hartzeko joera inkontzienteak" ikastaroan, 464 parte-hartzaile baititu.

Parte hartu duten pertsonen sexuaren arabera aldeari dagokionez, proportzioa lehen aipatutako sexuaren arabera banaketa orokorraren antzekoa dela ikus daiteke. Petronorreko langileen % 19 emakumeak dira, eta, kasu horretan, berdintasunari buruzko prestakuntza jaso duten pertsonen % 24 emakumeak dira.

ORDAINSARI AUDITORIAREN EMAITZAK

Ordainsarien auditoriak parte den **berdintasun plan honen indarraldia** izango du. Era berean, ordainsarien erregistroa osatze aldera, 2021ean (azterketarako erreferentzia-urtea) Petronorren eginkizunak bete zituzten 1.017 pertsonen lanbide-kategorien banakako azterketa egin da. Soldata arrakalaren analisiari eta ordainsarien auditoretzari dagokienez, 862 langileri egin zaie azterketa (2021eko ekitaldi osoan jardunean eta lanaldi osoan egon direnei).

Ordainsarien auditoria egiterakoan, lanpostuen balorazio homogenea egin da Repsol Talde osoan. Balorazioan erabilitako eskalei dagokionez, honako hauek aipatu behar dira :

- Hitzarmenetik kanpoko lanpostuak taldekatzeko erabilitako eskalek irizpide berberak jarraitzen dituzte, eta ordainsarien erregistroan egindako multzokatzeekin bat datoz.
- Hitzarmeneko lanpostuak roletan multzokatu dira, taldeko enpresa guztiei zeharkako bi ardatz aplikatuta (lanpostuaren balorazioa eta pertsonen kudeaketa).

Azterketan ordainsari kontzeptu guztiak hartu dira kontuan, konpentsazioa dakartenak izan ezik (kostuen itzulketak, hala nola dietak edo lan-harremana amaitzeagatik konpentsazioa). Petronorren 161 osagarri inguru daude, 10 soldata-motako 15 osagarritan eta soldataz kanpoko 5 osagarritan multzokatuta).

Soldata-arrakalei dagokienez, ez da egiaztatu % 25etik gorako soldata-arrakalarik dagoenik TALDE batean ere. Soilik 2 taldek dute % 10eko arrakala handiagoa ordainsarien auditoretzarako aztertutako agertokian:

- **GOI-MAILAKO TEKNIKARIAK:**% 16ko arrakala du. Arrakala, funtsean, oinarrizko soldatagatik eta antzinasunagatik sortzen da. Ildo horretan, kontuan hartu behar da hitzarmen kolektiboak soldata-maila desberdinak ezartzen dituela lanbide-talde bakoitzerako: sarrera, garapena eta erreferentzia. Maila batetik bestera automatikoki igarotzen da, benetako lan-aldi jakin batzuk metatzean. Beraz, talde horren oinarrizko soldataren arrakala hitzarmen kolektiboak zorrotz aplikatzearen ondorio da, eta gizonen (9 urtetik gorakoa) eta emakumeen (5 urte ingurukoa) batez besteko antzinasunaren ondorio da.
- **OPERADOREAK:**% 11ko arrakala dute. Arrakalaren zatirik handiena oinarrizko soldatan sortzen da goi-mailako teknikarientzat azaldutako arrazoi beragatik, eta gainerakoa antzinasunarekin eta txandekin lotutako plusen intzidentziagatik (aparteko orduak, txandak eta lanpostu-osagarria).

Azken batean, **EZ da egiaztatu ESKALA batean ere % 25etik gorako soldata arrakalarik** dagoenik. Horietako batek ere ez du % 10etik gorako alderik, eta, beraz, erabaki da ez dela beharrezkoa Jarduketa Plan bat egitea ordainsarien arteko desberdintasunak lehengoratzeko.

PLANTILLAREN TALDEKATZEA, BALIO BEREKO LANPOSTUAK BALORATU AURRETIK ETA ONDOREN

Lanbide TALDEEN arabera taldekatuta

TALDEA	Emakumeak		Gizonak		Guztira
	Zk.	% e	Zk.	% g	
Zuzendaria	-	% 0	2	% 100	2
Arloko liderra	1	% 8	11	% 92	12
Liderra	12	% 34	23	% 66	35
Profesional seinorra	33	% 32	70	% 68	103
Profesionala	18	% 38	30	% 63	48
Goi-mailako teknikaria	2	% 22	7	% 78	9
Erdi-mailako teknikaria	36	% 22	126	% 78	162
Erdi-mailako karguduna	-	% 0	28	% 100	28
Administraria	35	% 51	34	% 49	69
Kontrolako operarioa	1	% 2	49	% 98	50
Operario oso kualifikatua	4	% 6	68	% 94	72
Operarioa	47	% 11	380	% 89	427
GUZTIRA	189	% 19	828	% 81	1.017

LPBren ondoriozko ESKALEN arabera taldekatuta

ESKALA	Emakumeak		Gizonak		Guztira
	Zk.	% e	Zk.	% g	
A- Zuzendaria	-	% 0	2	% 100	2
BA- Arloko liderra	1	% 10	9	% 90	10
BC- Liderra	11	% 33	22	% 67	33
BE- Profesional seinorra	30	% 33	62	% 67	92
BF- Profesionala	14	% 34	27	% 66	41
X- Administraria	1	% 50	1	% 50	2
X- Administraria	28	% 30	65	% 70	93
X- Administraria	22	% 45	27	% 55	49
Y- CA operazioa koordinatzailea	3	% 4	78	% 96	81
Y- CB operazioa espezialista	1	% 1	66	% 99	67
Y- CC operazioa teknikaria	37	% 9	355	% 91	392
GUZTIRA	148	% 17	714	% 83	862

AUDITORIA ERRETIBUTIBOAREN ANALISIAN ERABILITAKO METODOLOGIA 1/4

Azterketan ordainsari kontzeptu guztiak hartu dira kontuan, konpentsazioa dakartenak izan ezik (kostuak itzultzea, hala nola dietak edo lan harremana amaitzeagatik konpentsazioa).

Petronorren 161 osagarri inguru daude, 15 eredu osagarritan multzokatu direnak (10 soldatakoak eta 5 soldataz kanpokoak).

Taulak hau erakusten du:

- osagarriak,
- horiengatik ordaindutako zenbateko osoa,
- osagarri bakoitzaren guztizko ordainsariaren gaineko ehunekoak,
- osagarri bakoitzaren hartzailleak
- osagarria jasotzen duten kolektiboaren % eta
- batez bestekoa jasotzaile bakoitzeko

Mota	Plusa	Urteko zenbatekoa	% s/ordainsari osoa	Hartzaille kopurua	Hartzaille %	Batez besteko zenbatekoa
OINARRIZKO SOLDATA	Oinarrizko Soldata	46.492.161	% 64,0	1.017	% 100	45.760
SOLDATA OSAGARRIAK	Urteko aldagaia	1.170.294	% 1,6	199	% 20	5.881
	Aldagaia epe luzera	221.290	% 0,3	17	% 17	13.017
	Ad Personam Osagarria	355.204	% 0,5	54	% 5	6.578
	Antzintasuna Osagarria	3.272.890	% 4,5	945	% 93	3.463
	Aparteko orduak	3.893.412	% 5,4	695	% 68	5.602
	Txandakako Osagarria	6.352.971	% 8,7	664	% 65	9.568
	Lanaldi Osagarria	825.970	% 1,1	807	% 79	1.024
	Funtzio postuaren Osagarria	850.257	% 1,2	826	% 81	1.030
	Prestasun Osagarria	1.268.812	% 1,7	833	% 82	1.523
SOLDATA KANPOKO OSAGARRIAK	Balioaniztasuna	-	-	-	-	-
	Janaria	216.891	% 0,3	558	% 55	389
	Pentsio planak	4.465.358	% 6,1	980	% 96	4.556
	Osasuna	1.622.476	% 2,2	999	% 98	1.624
	Bizi aseguruak	6.827	% 0,01	2	% 0,1	3.413
	Soldataz kanpoko beste batzuk	1.624.166	% 2,2	1.107	% 100	1.597

AUDITORIA ERRETIBUTIBOAREN ANALISIAN ERABILITAKO METODOLOGIA 2/4

902/2020 Errege Dekretuak ezartzen du lanpostuak behar bezala balioetsi behar direla, eta, horretarako, egokitasun, osotasun eta objektibotasun irizpideak aplikatu behar direla. Hala ere, arau horrek ez du eskatzen lanpostuak baloratzeko berariazko prozedurarik, eta adierazten du artikulua horretan ezarritako helburuak eta eskakizunak beteko direla bermatzen duten analisi-sistemak aplikatuko direla, eta, bereziki, 4. artikuluan deskribatutako irizpideak.

Berdintasunerako Estatu Idazkaritzak eta Emakumearen eta Aukera Berdintasunerako Institutuak 2022ko apirilean argitaratutako "Gida eta gomendioak, genero-ikuspegia duten enpresetan lanpostuak baloratzeko tresna erabiltzeko" txostenaren arabera, faktoreko puntuak sailkatzeko prozedurak dira egokienak, bai lanpostuen balorazioari dagokionez, bai emakumeen soldata-diskriminazioa saihesteko.

Repsol Taldeak lanpostuak baloratzeko sistema bat diseinatu du, HAY lanpostuak baloratzeko eskalen eta profilen metodologian oinarrituta. Sistema hori sindikatuen ordezkaritzarekin baliozkotua dago, puntu eta faktoretan oinarritzen da, eta 4 faktore-multzo balioesten dira, 902/2020 Errege Dekretuan eta Europako Zuzentarauan zehaztutakoekin bat datozenak. Erantsitako taulan ikus daitekeenez, Espainiako eta Europako araudietara egokitzen da, eta legegileak ezartzen duen helburua betetzen du, sexuagatiko soldata-diskriminaziorik ez dagoela ziurtatzea, lanpostuak modu objektiboan balioetsita daudela ziurtatuz:

Lanpostuak baloratzeko eskalen eta profilen HAY metodologia	2006/54/CE19 Direktiba	902/2020 Errege Dekretua eta lanpostuak baloratzeko gida teknikoa (SVP)
Gaitasuna (Know-how): gaitasun-faktoreak lanpostu edo rol bat behar bezala betetzeko beharrezkoak diren ezagutza, trebetasun eta esperientzia guztiak biltzen ditu, horiek eskuratzeko modua edozein izanda ere.	Ezagutza eta gaitasunak	Hezkuntza baldintzak Baldintza profesionalak eta prestakuntzakoak
Problema ebaztea: lanpostu batean behar den pentsamenduaren kantitatea eta izaera adierazten du, hala nola analisia, arrazoiketa, ebaluazioa, sormena, balio-judizioen aplikazioa, hipotesiak egitea, premisak ezartzea eta ondorioak ateratzea.	Ahalegina	Eginkizun edo zereginen izaera
Erantzukizuna: zer mailatan erantzun behar duen lanpostuak/rolak bere ekintzengatik eta ondorioengatik. Lanpostuak/rolak azken emaitzetan duen eragina neurtzen du.	Erantzukizuna	Eginkizun edo zereginen izaera
Lan baldintzak: esfortzu fisikoa, ingurunea, zentzumen arreta eta buruko estresa neurtzen ditu.	Lan baldintzak	Lan baldintzak eta lanarekin hertsiki lotutako faktoreak

AUDITORIA ERRETIBUTIBOAREN ANALISIAN ERABILITAKO METODOLOGIA 3/4

HAY metodologiaren araberako lanpostu-balorazioan oinarrituta, Repsol taldean hainbat lanpostu espezifikoko multzokatu dira, HAY puntuetan berotasun bera duten roletan edo tartetan, baina kudeaketarako zabalagoak eta erabilgarriagoak direnak.

Hitzarmenetik kanpoko lanpostuei dagokienez, talde mailan definitutako roletatik, honako hauek aplikatuko zaizkio Petronorri:

- **A** – ZUZENDARIA
- **BA** – ARLOKO LIDERRA
- **BC** – LIDERRA
- **BE** – PROFESIONAL SENIORRA
- **BF** – PROFESIONALA

Hitzarmen Kolektiboko lanpostuetarako lehen ardatz bat ezarri da, lanpostuen balorazioaren arabera bi Rol handi ezartzen dituena. Rolaren arteko mozketak balioa kalkulatzeko, "erdi-mailako teknikari" lanpostuari lotutako posizioak hartu dira kontuan, HAY 12 eta 13 mailen tartean daudenak (192 puntutik 268 puntura arte)*. Horrela, 2 rol ezartzen dira:

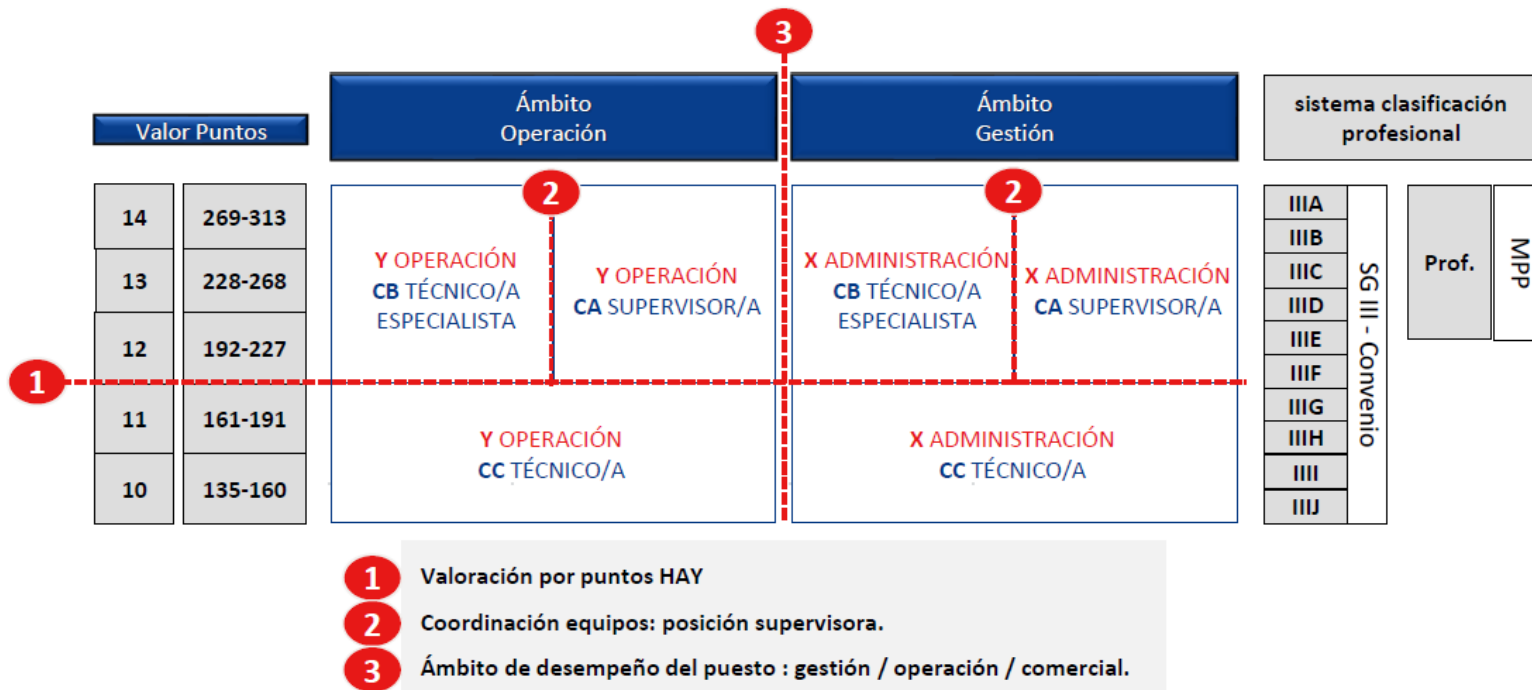
- **CB - TEKNIKARI ESPEZIALISTA:** HAY sisteman 192 puntutik gorako balorazioa duten lanpostuak
- **CC - TEKNIKARIA:** 192 puntu baino gutxiagoko puntuazioa duten lanpostuak

Horrez gain, bigarren ardatz bat aplikatzen da, gainbegiratze-posizioaren arabera. Horrela, teknikari espezialistaren rola 2 zatitan banatzen da, kontuan hartuta lanpostutik pertsona-taldeak koordinatzen edo ikuskatzen diren; kasu horretan, rolari **CA - GAINBEGIRALEA** deitzen zaio.



AUDITORIA ERREBUTIBOAREN ANALISIAN ERABILITAKO METODOLOGIA 4/4

Azkenik, hirugarren ardatz bat dago lanpostuaren betetze-eremuarekin lotuta (kudeaketa/eragiketa/komertziala). Petronorren kasuan, kudeaketa-rolen eta eragiketa-rolen arteko bereizketa aplikatu behar da; beraz, aurreko 3 rolak 6tan banatzen dira, eskema honen arabera:



Diseinatutako ereduan, Petronorren kasuan aplikagarriak ez diren beste segmentazio-ardatz batzuk (negozio desberdinak...) hartzen ditu kontuan.

KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA

KONTZILIAZIO NEURRIAK	Emakumeak			Gizonak			Guztira
	Zk.	% b	% h	Zk.	% b	% h	
Ordutegi malgutasuna	180	% 35	% 21	687	% 38	% 79	867
RJ zatikatua	39	% 8	% 39	61	% 3	% 61	100
Legezko Zaintzak	32	% 6	% 55	26	% 1	% 45	58
Aitatasuna/Amatasuna	25	% 5	% 16	135	% 7	% 84	160
Eszedentzia	3	% 1	% 50	3	% 0	% 50	6
Haurrak zaintzeko eszedentzia	11	% 2	% 22	38	% 2	% 78	49
Senitartekoak zaintzeko eszedentzia	3	% 1	% 50	3	% 0	% 50	6
Esnealdia	19	% 4	% 21	72	% 4	% 79	91
Telelana	19	% 4	% 66	10	% 1	% 34	29
OL	177	% 35	% 19	772	% 43	% 81	949
GUZTIRA	508	% 100	% 22	1807	% 100	% 78	2315
TELELANA	Emakumeak			Gizonak			Guztira
	Zk.	% b	% h	Zk.	% b	% h	
Astean behin	16	% 70	% 70	7	% 70	% 30	23
Astean bitan	3	% 13	% 50	3	% 30	% 50	6
Astean hirutan	3	% 13	% 100	0	% 0	% 0	3
Eguneko denboraren % 20	1	% 4	% 100	0	% 0	% 0	1
GUZTIRA	23	% 100	% 70	10	% 100	% 30	33

Kontziliazio neurriei dagokienez, neurri erabiliena ordainsari lizentzia izan da, eta gutxien erabili dena eszedentzia eta senitartekoak zaintzeko eszedentzia; izan ere, 6 pertsona baino ez dute erabili 2018an eta 2022an.

Azpirarratzekoa da kontziliazio neurri gehienetan gizonak izan direla neurri horiei gehien heldu dietenak, legezko zaindarien eta telelanaren kasuan izan ezik; kasu horretan, emakumeak gehiago izan dira. Eta senitartekoak zaintzeko eszedentziak eta eszedentziak, emakumeak eta gizonak berdin hartu dituzte.

Kontziliazio neurriak hartu dituzten pertsona guztietatik % 22 emakumeak dira eta % 78 gizonak.

Telelanari dagokionez, gehien erabiltzen den modalitatea astean egun bateko telelana da. Oro har, emakumeek gizonak baino telelana gehiago egiten dute; izan ere, telelana egiten duten pertsonen % 70 emakumeak dira. Era berean, emakumeek bakarrik egiten dute telelana astean 3 egunetan eta eguneko denboraren % 20an.

(Goiko taulan telelana egiten duten emakumeen kopurua txikiagoa da; izan ere, lau urte horietan 2 emakume aldatu dute modalitatea astean telelana egun bat gehiagoz egiteko, eta beste emakume bat aldatu egin da egun batetik 2ra eta astean 2 egunetik 3ra)

KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA

Petronor Bilboko Udalak eta Bizkaiko Foru Aldundiak sortutako **DenBBora Sareari** atxikita dago, lankidetzaz publiko-pribatuko gune bat sortzeko helburuarekin, harreman soziolaboralen kultura berri bat diseinatu eta bultzatzeko, kontziliazioari, erantzunkidetasunari eta genero ekitateari dagokienez. Jarraian, Petronorrek egindako jardunbide egokiak jasotzen dira:

den**BB**ora



Denbora malgutasuna

- Lanaldi arrunteko langileak: "Europako ordutegia", 17:10etik aurrera lanetik irteteko aukera dute (bazkaltzeko gehienez berrogei minutu).
- Txandako langileak: antolakuntza-sistema propioa. Urtero ezagutzen dituzte haien atsedendialdiak eta oporrak.
- Denbora malgutasuna (sarrerak eta irteerak) txandakako langileen kasuan izan ezik.
- Legezko zaintzagatiko eszedentziak, hilabetetik aurrera.



Malgutasuna espazioan

- Zenbait lanpostuetarako telelana egiteko aukera.
- Bideokonferentzia-sistemak, Lync Konexioa, etab. Alferrikako joan-etorriak bidaiak saihesteko.



Baimenak eta lizentziak

- Lanpostuaren erreserba zabaltzea, familia-arloko borondatezko eszedentziaren edo ikasketen iraupen zehatzean.
- Seme/alabaren jaiotzagatik ordaindutako baimena, ondoz ondoko 10 egun naturalekoa.
- Ordaindu gabeko baimena, gehienez ere 10 eguneko, senideak gaixotasun larriren bat izanez gero, iraupen luzeko tratamenduetara laguntzeko, eskubide horrek sortutako egunak agortu ondoren. Bi aldeak ados jarrita, berreskuratu eta ordaindu ahal izango dira.
- Urteko 16 orduko poltsa pediatriko kontsultara joateko.
- Amatasun/aitatasun baimena. Soldataren % 100erainoko osagarria + antzinatasuna.
- 72 ordura arteko konpentsazioa gaixotasunagatik (baja medikorik gabe).



Beste neurri batzuk

- Psikologiako kabinetea, arrisku psikosozialetan (jazarpena, estresa...) laguntzeko espezializatua.
- Zerga-onurak Ordainsari Malguaren planaren barruan (haurtzaindegia...).
- Hizkuntza-prestakuntza enpresan, hainbat maila eta ordutegitan. Euskara langile guzientzat ordutegiaren barruan.
- Seme edo alaba bat jaiotzeagatik eta haurrentzako saski bat emateagatik laguntza ekonomikoa.
- Ondorengoentzako ikasketa-laguntza.
- Ikasketa pertsonaletarako laguntza.
- IMQ Kofinantzaketa.
- Nomina aurrerakinak.
- Instalazioetan diruz lagundutako jantokia.
- Sustatzailearen ekarpen eksklusiboa pentsio-planari.

EMAKUMEEN ORDEZKARITZA TXIKIA

ERANTZUKIZUNEKO LANPOSTUAK	Emakumeak		Gizonak		Guztira
	Zk.	% h	Zk.	% h	
Zuzendaritza eta zuzendariordetza	1	% 17	5	% 83	6
Goi mailako buruzagitza teknikoa	8	% 29	20	% 71	28
Arduraduna	1	% 2	48	% 98	49
GUZTIRA	10	% 12	73	% 88	83

Emakumeen ordezkartza txikiagoari dagokionez, erantzukizun handiena duten lanpostuak aztertuz gero, ikus daiteke Goi Mailako Buruzagitza Teknikoaren kasuan daudela emakume gehien. Arduradunen artean, % 98 gizonak dira, eta Zuzendaritza eta Zuzendariordetza emakume bat aurki daiteke. Egoera hori aldatu egin da, 2023an Petronorrek bi zuzendari baititu.

Langileen, kontratisten eta inguruko biztanleen osasuna eta segurtasuna Petronorren Findegiaren erabateko lehen tasuna da, eta gizartearekin duen konpromisoaren funtsezko zatia da. Laneko eta industriako arriskuen prebentzioa enpresaren kudeaketa-sistema orokorraren barruan dago. Arriskuak ebaluatzeko prozesu batzuk, prebentzio-jardueraren jarduera-ildoak eta aldizkako kontrolak egiten dira. Informazio hori Petronorren webgunean aurki daiteke, baina prozesu horietan ez da emakumeari buruzko aipamen espezifikorik egiten.

LANEKO ARRISKUEN EBALUAZIOA

Petronorrek arrisku psikosozialen ebaluazioak egin ditu, eta, horretarako, galdetegiak egin ditu informazio kuantitatiboa zein kualitatiboa lortzeko. Galdetegi horietan, Laguntza Psikosozialeko Zerbitzu bat aipatzen da, arrisku psikosozialekin, jazarpen-egoerekin eta alkoholaren eta/edo beste edozein droga-motaren kontsumoarekin lotutako mendekotasun-jokabideekin zerikusia duten gai guztietarako. Baina ez da emakumearen egoeraren aipamen berezirik egiten.

Era berean, entitateak langileen familia bakoitzeko arriskuen ebaluazioari buruzko txostenak egiten ditu, **haurdunaldia eta edoskitze naturala** bezalako alderdiak jasotzen dituztenak. Sexu-askatasuna bermatzeari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoak 12.2 artikuluan ezartzen duenez, enpresek sexu-indarkeria sartu beharko dute arriskuen balorazioan. Hori dela eta, Petronor negoziatzen ari da Repsol taldeko beste enpresa batzuekin, lan-arriskuen ebaluazioan eta haien txostenetan sartzeko.

Laneko arropari dagokionez, entitateak patroï femeninoa zein maskulinoa du, eta langileei eurentzako arropa egokiena erabiltzeko aukera ematen die.

EVALUACION DE RIESGOS FAMILIA 01	
INDICE	
	Página
1. INTRODUCCION	4
2. DESCRIPCIÓN RESUMIDA DE LAS ACTIVIDADES DEL PUESTO DE TRABAJO	4
2.1. ACTIVIDADES HABITUALES.....	4
2.2. ACTIVIDADES NO HABITUALES	4
3. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS FAMILIA 01: "PERSONAL DE TERMINAL MARITIMA"	5
4. MAGNITUD DEL RIESGO.....	6
5. MEDIDAS PREVENTIVAS / CORRECTORAS.....	7
5.1.- GENÉRICAS	8
5.2.- ESPECÍFICAS	8
6. EPI's.....	8
6.1.- GENERALES.....	8
6.2.- ESPECÍFICOS.....	9
7. RESUMEN DE RIESGOS.....	9
8. HISTORICO DE MEDICIONES	36
9. EMBARAZO	36
10. LACTANCIA NATURAL.....	36
11. VIGILANCIA DE LA SALUD	36
12. ANEXOS.....	37
ANEXO I: RELACION NOMINAL DE PERSONAS ADSCRITAS A ESTA FAMILIA	37
ANEXO II: IDENTIFICACION DE RIESGOS HIGIENICOS	37

LANPOSTUAK EGOKITZEA

Petronorrek emakume langileen haurdunaldian jarduteko protokoloa du, eta bertan ezartzen da zer urrats egin behar diren emakume batek haurdunaldiaren berri eman badu. Protokolo hori aurreko Berdintasun Planean aurki daiteke.

Petronorren lanean hasteko mediku-azterketan, emakumeei jakinarazten zaie lehenbailehen jakinarazi behar dituztela beren lana arriskuan jar dezaketen egoerak, lanpostua egokitu ahal izateko edo arriskua desagerrarazteko. Emakumeak haurdunaldiaren berri ematen duenean, batzorde bat biltzen da. Batzorde hori Giza Baliabideen ordezkariek, zerbitzu medikoak eta sindikatu bakoitzeko ordezkariek osatuko dute. Batzordean kasua eta dagokion lanpostua aurkezten dira, eta haurdunaldia egiten den jarduerarekin bateragarria den baloratzen da. Bateragarria ez bada, lanpostua egokitzen saiatzen da, arriskua kenduz, eta batzordeak ezin badu lanpostua egokitu, emakumearen aginte-lerroarekin kontsultatzen da, ingurune edo jarduera seguru batean ordezko lanpostu bat ote duen erabakitzeke. Ezinezkoa bada, eta azken aukera gisa, mutuari jakinarazten zaio kontratua eten dela.

SEXU JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA

Jazarpenera Prebenitzeko Protokoloa Petronorren aurreko Berdintasun Planean dago. Era berean, erakundeko txantiloak Intraneten ere aurki daitezke. Horrez gain, protokoloaren laburpen jakinarazpenak egiten dira, sexu jazarpenera edo sexuagatikoko jazarpenera jasanez gero jarraitu beharreko prozesua azaltzeko eta posta elektronikoa zein den zehazteko. Protokolo horretan jazarpenera moralak edo psikologikoa ere sartzen da.

Berdintasun Batzordeak zerbitzu juridikoen arduraduna izendatu du jazarpenera-ikerketen instrukzio eragile. Pertsona horrek kexa jasotzen duenean, jazarpeneraren aurkako prebentzio-protokoloan ezarritako prozedura gauzatzen da.

Halaber, Petronorrek Mutualiaren Accesit saria jaso du, laneko sexu jazarpenera eta jazarpenera sexistari aurre egiteko prebentzio-prozedurarik onenari eta haren aplikazioari, VII. edizioan.

Petronorrek hizkuntza berdintasunez erabiltzeko gida bat du. Gidaren helburu nagusia da Petronorren hainbat materialetan **erabiltzen den hizkuntzan emakumeak ikusteari eta sartzeari buruz hauteman diren arazo eta absentsiei irtenbideak** proposatzea. Horretarako, entitatearen hainbat esparrutako dokumentu errealak eta indarrean daudenak erabili dira erreferentzia gisa.

Gida argia eta laburra da, eta, alde batetik, **gomendio praktikoak** eskaintzen ditu hizkuntzaren erabilera ez-diskriminatzailea egiteko, eta, bestetik, **Petronorren erabili ohi diren terminoen adibideak** biltzen dituen atal bat, dagozkion aldaketekin.

Gida honek honako **helburu hauek ditu**:

- Emakumeak ikusaraztea
- Estereotipo eta aurreiritzi sexistak haustea
- Anbigutasunik ez eragitea
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna benetan garatzen laguntzea



BARNE KOMUNIKAZIO

Barne komunikazioan komunikazio inklusibotik idatzitako dokumentu batzuk aurki daitezke, eta beste batzuk ez. Lan-eskaintzen kasuan, hizkuntzaren erabilera inklusiboa egiten da, eta, gainera, hautaketa prozesuez arduratzen diren pertsonak komunikazio inklusiboaren arloko prestakuntza jaso dute.

Jarraian, hizkuntza inklusiboa erabiltzeko zenbait adibide eta gomendio azalduko ditugu:



Vacante interna

BARNE KOMUNIKAZIOA
COMUNICACIÓN INTERNA



Vacante interna: Técnico/a compras y contratos
PETROGUNE BERRIAK

Si estás interesado/a, envía tu solicitud junto con tu Currículum Vitae actualizado a [Personas y Organización](#) antes del día 17 de noviembre de 2022.

Nola dago:	Nola egon behar luke:
Estimados amigos	Estimada plantilla
Invitó a todos los empleados	Invitó a todas las personas trabajadoras
Muchas gracias a todos de antemano	Muchas gracias a todos y a todas de antemano
Nuestros compañeros	Nuestros compañeros y compañeras
Amigos y compañeros de todos ellos	Amistades, compañeras y compañeros de todas esas personas.
A todos los afectados	A toda persona afectada
#JuntosLoConseguiremos	#JuntosyJuntasLoConseguiremos

KANPOKO KOMUNIKAZIOA

Enpresaren kanpo komunikazioetan aurki ditzakegun irudiak ez daude berdintasunaren ikuspegitik sistematizatuta. Irudi zuzenak aurki daitezke, hala nola, bi sexuen irudikapen orekatua duten irudiak, historikoki maskulinizatutako postuetan dauden emakumeen irudiak, pertsonarik ikusten ez den edo sexua eta pertsona bereizten ez diren irudiak... baina gizonak bakarrik agertzen diren irudiak ere aurki daitezke.

Idatzizko komunikazioari dagokionez, web orriko berrien atalean ikus daiteke ez dagoela hizkuntza inklusiborik zenbait argitalpenetan. Jarraian, hizkuntza inklusiboa erabiltzeko zenbait adibide eta gomendio azalduko ditugu:



Nola dago:	Nola egon behar luke:
Alumnos	Alumnos y alumnas
Solicitando a los alumnos	Solicitando al alumnado
Dar lo mejor de vosotros mismos	Dar lo mejor de vuestra persona
El equipo de expertos	El equipo de personas expertas
Suelen parar los artistas	Suelen parar los y las artistas
Camioneros	Camioneras y camioneros
1.000 trabajadores diarios	1.000 personas trabajadoras diarias
1.400 empleados	1.400 empleados y empleadas
El transporte de pasajeros	El transporte de pasajeras y pasajeros



- Petronorren taldea 186 emakumek eta 816 gizonek osatzen dute; beraz, oso maskulinizatuta dago, eta langileen % 19 baino ez dira emakumeak, gehienak 36 urtetik gorakoak. Ondorioz, ahal den neurrian emakumeen kontratazioa bultzatzen jarraitzea izango da plan berri honen erronka.
- Kategoria bakoitzeko plantillaren maila hierarkikoaren arabera banaketari dagokionez, ikus daiteke emakumeen eta gizonen presentzia antzekoa dela administrazio-kategorietan eta analistetan. Arduradunen, mantentze-lanetako ofizialen eta langileen kategoriari dagokionez, emakumeen presentzia ez da % 10era iristen.

- Petronorrek hainbat jarduera egiten ditu entitatean emakumearen presentzia sustatzeko; esate baterako, hitzaldiak ematen ditu ikastetxeetan, foroetan parte hartzen du operadore emakumeen eskutik, eta harremanak ditu Eusko Jaurlaritzako Lanbide Heziketako Sailburuordetzarekin.
- Hautaketa eta kontratazio prozesuari dagokionez, lan-eskaintzak hainbat plataformatan argitaratzen dira, emakume gehiago sar daitezela. Hizkuntzari dagokionez, eskaintzak idazteaz arduratzen diren pertsonak komunikazio inklusiboko prestakuntza jaso dute, eta hizkuntza inklusiboarekin idatzi dira.
- Berdintasunari buruzko prestakuntzari dagokionez, ikusten da langileen zati handi batek parte hartu duela «Erabakiak hartzeko joera inkontzientek» prestakuntzan.
- Petronorren kontzilioari dagokionez, azpimarratu behar da kontzilio neurri gehienetan gizonak izan direla neurri horiei gehien heldu dietenak, legezko zaintzaren eta telelanaren kasuan izan ezik; kasu horretan, emakumeek gehiago izan dira.

- Lan osasuneko politiketan genero ikuspegia txertatzeari dagokionez, laneko arriskuen ebaluazioak egitean haurdunaldia eta edoskitze naturala hartzen dira kontuan. Era berean, Petronor Repsol Taldeko gainerako enpresekin negoziatzen ari da sexu indarkeria lan arriskuen ebaluazioetan sartzeko, Sexu Askatasuna Bermatzeari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoak 12.2 artikuluan ezartzen duen bezala. Laneko arropari dagokionez, enpresak patroï femeninoa zein maskulinoa du, eta langileei eurentzako arropa egokiena erabiltzeko aukera ematen die.
- Lanpostuak egokitzeari dagokionez, Petronorrek emakume langilearen haurdunaldian jarduteko protokoloa du. Lehenik eta behin, arriskua egokitzen edo ezabatzen saiatzen gara, eta kontratua etetea da azken aukera.
- Sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeari dagokionez, beharrezkotzat jotzen da jazarpenaren aurkako prebentzio protokoloa eguneratzea, Emakundek emandako eredu berria erreferentziazat hartuta. Ildo horretan, beharrezko ekintzatzat jotzen da, halaber, sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentzioaren eta jarduketaren arloko sentsibilizazioarekin jarraitzea, oro har, eta, zehazkiago, Aholkularitza Konfidentzialeko kideak.

- Petronorrek berdintasun-irizpideekin komunikatzeari dagokionez, enpresak Hizkuntzaren eta Irudien Berdintasunezko Erabileren Gida bat du, eta, beraz, hizkuntza inklusiboa modu orokorrean erabiltzen da, bai barruan, bai kanpoan. Era berean, erabilera egokia ez duten komunikazioak edo dokumentuak aurki daitezke; horregatik, beharrezkotzat jotzen da dokumentu horiek berrikustea eta gomendioak zabaltzea, Petronorreko langile guztiek jakin dezaten zein diren komunikazio inklusiboa erabiltzeko jarraibide zehatzak.



3 BERDINTASUN PLANA

PLANAREN HELBURUAK ETA EGITURA

Petronorren Berdintasunerako II. Planaren helburu nagusia **enpresan emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna bermatzea** izango da. Jarraian, Planaren egituraren eskema jasotzen da, zehaztutako ardatz bakoitzari helburu zehatzak lotuz:

JARDUERA ARDATZAK	HELBURU ESTRATEGIKOAK	JARDUTEKO AZPIARDATZAK	HELBURU ESPEZIFIKOAK
A1. PERTSONAK KUDEATZEKO PROZESUAK BERDINTASUNEAN	H1. Enpresako pertsonak kudeatzeko prozesuetan genero ikuspegia txertatzea sistematizatzea	A1.1. Hautaketa, kontratazioa eta sustapen profesionala	H1.1. Tratu eta aukera berdintasuna bermatzen jarraitzea hautaketan, prestakuntzan eta lanbide-sustapenean, eta talenturik onena sartzeko, motibatze eta atxikitze lan baldintzetan.
		A1.2. Prestakuntza	H1.2. Langile guztiek berdintasunaren arloan dituzten ezagutzak sendotzea eta gai izatea genero ikuspegia maila pertsonalean zein profesionalen txertatzeko.
		A1.3. Ordainsari politika	H1.3. Ordainsari politikan berdintasuna bermatzea
		A1.4. Norberaren bizitza, familia eta lana kontziliatzea	H1.4. Langile guztien lan bizitzaren, familia bizitzaren eta bizitza pertsonalaren arteko oreka erraztea eta erantzunkidetasuna sustatzea
A2. LAN OSASUNA GENERO IKUSPEGIAREKIN	H2. Lan osasunean genero ikuspegia txertatzen dela bermatzea eta hainbat tresnaren bidez sexu-jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko ingurunea sustatzea	A2.1 Familia ingurunean eragindako indarkeriaren biktimak babestea	H2.1. Emakumeen aurkako edozein motatako indarkeriaren prebentzioa bultzatzea eta sendotzea, eta genero indarkeriaren biktimak hautematearekin, artatzearekin eta errekupearekin lotutako informazioa zabaltzen dela ziurtatzea.
		A2.2. Sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentzioa	H2.2. Sexu jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko ingurunea sustatzea
		A2.3. Genero ikuspegidun lan arriskuak	H2.3. Laneko segurtasunaren eta osasunaren eremuan genero ikuspegia txertatzen dela ziurtatzea
A3. KOMUNIKAZIO INKLUSIBOA	H3. Berdintasunaren arloko barneko eta kanpoko komunikazioa bultzatzea, eredu izateko eta eragin positiboa sortzeko, bai pertsonengan, bai inguruko entitateengan	A3.1. Sentsibilizazioa eta komunikazio inklusiboa eta ez-sexista	H3.1. Langileei jakinaraztea garrantzitsua dela gizonen eta emakumeen arteko aukera berdintasuna sustatzea eta Petronorrek hizkuntza inklusiboa eta irudi ez-sexistak erabiltzea bermatzea barneko eta kanpoko komunikazioan

JARDUTEKO AZPIARDATZAK	EKINTZA
A1.1. Hautaketa, kontratazioa eta sustapen profesionala	A1.1.1. Lan eskaintzen argitalpen guztietan hizkuntza inklusibo egokia erabiltzen jarraitzea
	A1.1.2. Sentsibilizazio jarduerak sustatzen jarraitzea, emakumeen hautagaitzak gehitzea bultzatzeko
	A1.1.3. Hautaketa eta sustapen prozesuetan genero ikuspegia txertatzen jarraitzea, berdintasunaren aldeko hautaketari eta sustapenari buruzko gida praktikoarekin jarraituz
A1.2. Prestakuntza	A1.2.1. Berdintasunaren arloko prestakuntza Plana diseinatzea
	A1.2.2. Berdintasunaren arloko prestakuntza Plana ezartzea
	A1.2.3. Petronorren egindako Prestakuntza ekintza guztietan aukera berdintasunaren printzipioa sustatzen jarraitzea
	A1.2.4. Promozionatu daitezkeen langileei lidergoari eta ahalduntzeari buruzko prestakuntza espezifiko ematea, genero ikuspegiarekin
	A1.2.5. Langileak kontratatze eta promozionatzeko arduradunak berdintasunaren arloan sentsibilizatzea
	A1.2.6. Berdintasunaren arloan sentsibilizatzeko tailerra
A1.3. Ordainsari politika	A1.3.1. Auditoretza txostena urtero eguneratzea
A1.4. Norberaren bizitza, familia eta lana kontziliatzea	A1.4.1. Petronorren dauden kontziliazio neurrien katalogoa egitea eta zabaltzea
	A1.4.2. Teamsen "Galdetu Kontziliazioa" kanala eraldatzea
	A1.4.3. Kontziliazioaren eta Erantzunkidetasunaren Egun Nazionalean (martxoak 23) kontziliazio erantzukidearen inguruan sentsibilizatzeko informazio pilulak egitea eta zabaltzea

JARDUTEKO AZPIARDATZAK	EKINTZA
A2.1 Familia ingurunean eragindako indarkeriaren biktimak babestea	A2.1.1. Genero indarkeriaren biktimei arreta emateko eta errekupeartzeko baliabideak biltzen dituen gida bat egitea eta zabaltzea
	A2.1.2. Informazio-pilulen diseinua eta hedapena mekanizatzea Emakumearen aurkako Indarkeria Ezabatze Nazioarteko Egunean (azaroak 25)
A2.2. Sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentzioa	A2.2.1. Sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentzio eta jarduera protokoloa eguneratzea eta zabaltzea
	A2.2.2. Aholkularitza Konfidentzialari sexu jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko prestakuntza espezifikoa ematea
	A2.2.3. Langile guztiei sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko prestakuntza espezifikoa ematea
A2.3. Genero ikuspegidun lan arriskuak	A2.3.1. Enpresako laneko ezbeharrei eta lanbide gaixotasunei buruzko genero analisiaren jarraipena
	A2.3.2 Laneko osasuna genero ikuspegitik komunikatzeko estrategia

JARDUTEKO AZPIARDATZAK	EKINTZA
A3.1. Sentsibilizazioa eta komunikazio inklusiboa eta ez-sexista	A3.1.1. Petronorren hizkuntza berdintasunez erabiltzeko gida eguneratzea, zabaltzea eta ezartzea
	A3.1.2. Genero ikuspegidun komunikazioari buruzko prestakuntza espezifiko
	A3.1.3. Inklusiboak ez diren hizkuntza edo irudiak zuzentzeko kanal bat ezartzea
	A3.1.4. Informazio-pilulen diseinua eta hedapena mekanizatzea Emakumearen Nazioarteko Egunean (martxoak 8)



1. ARDATZA.
Pertsonak kudeatzeko prozesuak
berdintasunean

GARATU BEHARREKO EKINTZEN XEHETASUNA

A1. Pertsonak kudeatzeko prozesuak berdintasunean

A1.1. Hautaketa, kontratazioa eta sustapen profesionala

HELBURU ESTRATEGIKOA	H1. Enpresako pertsonak kudeatzeko prozesuetan genero ikuspegia txertatzea sistematizatzea				
HELBURU ESPEZIFIKOA	H1.1. Tratu eta aukera berdintasuna bermatzen jarraitzea hautaketan, prestakuntzan eta lanbide-sustapenean, eta talenturik onena sartzeko, motibatzeke eta atxikitzeke lan baldintzetan				
Ekintza	Deskribapena	Arduraduna (k)	Plangintza	Adierazleak	Lotutako baliabideak
A1.1.1. Lan eskaintzen argitalpen guztietan hizkuntza inklusibo egokia erabiltzen jarraitzea	Hizkuntza inklusiboa erabiltzen jarraitzea argitaratutako lan-eskaintzetan, emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna bermatzeko enpresako lanpostuetara iristeko orduan.	Talentu-kudeatzailea	2023-2027	Berrikusitako lan eskaintzen argitalpenen kopurua	Baliabide propioak: ekintzaren arduradunen lan-orduak
A1.1.2. Sentsibilizazio jarduerak sustatzen jarraitzea, emakumeen hautagaitzak gehitzea bultzatzeko	Sentsibilizazio jarduerak egiten jarraitzea, berdintasunarekin lotutako foro, jardunaldi edo ekitaldietan aktiboki parte hartuz, eta prestakuntza-zentroekin lankidetzan jarraitzea. Horrela, enpresak berdintasunarekiko konpromisoa ezagutarazi ahal izango du eta, era berean, emakume gehiago erakarri ahal izango dira enpresako maskulinizatuta dauden esparruetara.	Talentu-kudeatzailea	2023-2027	Parte hartu den foro, jardunaldi edo ekitaldien kopurua Kontaktatutako ikastetxeen kopurua Emandako hitzaldien kopurua Kontratututako emakumeen ehunekoa guztizkoarekiko	Baliabide propioak: ekintzaren arduradunen lan-orduak
A1.1.3. Hautaketa eta sustapen prozesuetan genero ikuspegia txertatzen jarraitzea, berdintasunaren aldeko hautaketari eta sustapenari buruzko gida praktikoarekin jarraituz	Berdintasunaren arloko hautaketari eta sustapenari buruzko gida praktikoa berrikustea eta zabaltzea, hautaketa eta sustapen prozesu guztietan genero ikuspegia sistematizatzeke eta txertatzeko.	Talentu-kudeatzailea	2023-2027	Gida eguneratzea: Bai/Ez	Baliabide propioak eta kanpokoak: ekintzaren eta kontratatutako laguntza teknikoaren arduradunen lan-orduak

A1. Pertsonak kudeatzeko prozesuak berdintasunean

A1.2. Prestakuntza

HELBURU ESTRATEGIKOA	H1. Enpresako pertsonak kudeatzeko prozesuetan genero ikuspegia txertatzea sistematizatzea				
HELBURU ESPEZIFIKOA	H1.2. Langile guztiek berdintasunaren arloan dituzten ezagutzak sendotzea eta gai izatea genero ikuspegia maila pertsonalean zein profesionalean txertatzeko.				
Ekintza	Deskribapena	Arduraduna (k)	Plangintza	Adierazleak	Lotutako baliabideak
A1.2.1. Berdintasunaren arloko prestakuntza Plana diseinatzea.	Berdintasunaren arloko prestakuntza eskaintza espezifiko berria diseinatzea langile guztientzat. Horretarako, langileek berdintasunaren arloan behar dituzten gai espezifikoak identifikatuko dituzte. Gainera, ikastaro horiek eta horien modalitatea (presentziala, online, etab.) nola eman planifikatuko da.	<ul style="list-style-type: none"> Jarraipen Batzordea Talentua kudeatzek o administraria 	2023	Prestakuntza-planaren diseinua: bai/ez	Baliabide propioak eta kanpokoak: ekintzaren eta kontratatutako laguntza teknikoaren arduradunen lan-orduak
A1.2.2. Berdintasunaren arloko prestakuntza Plana ezartzea	Langile guztientzako berdintasunari buruzko prestakuntza plan espezifikoa abian jartzea, plan horretan zehaztutako edukiei, denborazkotasuna eta formatuei (online edo aurrez aurre) jarraiki.	<ul style="list-style-type: none"> Jarraipen Batzordea Talentua kudeatzek o administraria 	2023-2027	Berdintasunaren arloko prestakuntza-ikastaro espezifikoaren kopurua Bertaratutakoaren kopurua, sexuaren arabera bereizita	Baliabide propioak eta kanpokoak: ekintzaren eta kontratatutako laguntza teknikoaren arduradunen lan-orduak
A1.2.3. Petronorren egindako Prestakuntza ekintza guztietan aukera berdintasunaren printzipioa sustatzen jarraitzea	Petronorren genero ikuspegitik egindako prestakuntza ekintzak berrikustea, horietan ikuspegi hori txertatzeko, hala nola Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko prestakuntza.	Talentu kudeatzailea	2023-2027	Genero-ikuspegia duten prestakuntza-ekintzen ehunekoa	Baliabide propioak eta kanpokoak: ekintzaren eta kontratatutako laguntza teknikoaren arduradunen lan-orduak

A1. Pertsonak kudeatzeko prozesuak berdintasunean

A1.2. Prestakuntza

HELBURU ESTRATEGIKOA	H1. Enpresako pertsonak kudeatzeko prozesuetan genero ikuspegia txertatzea sistematizatzea				
HELBURU ESPEZIFIKOA	H1.2. Langile guztiak berdintasunaren arloan dituzten ezagutzak sendotzea eta gai izatea genero ikuspegia maila pertsonalean zein profesionalean txertatzeko.				
Ekintza	Deskribapena	Arduraduna (k)	Plangintza	Adierazleak	Lotutako baliabideak
A1.2.4. Promozionatu daitezkeen langileei lidergoari eta ahalduntzeari buruzko prestakuntza espezifikoa ematea, genero ikuspegiarekin	Genero-ikuspegidun lidergo eta ahalduntzeari buruzko prestakuntza-ikastaro espezifikoa bat antolatzea, susta daitezkeen lanpostuetan dauden enpresako pertsonentzat, maskulinizatutako eta erantzukizun handiagoko sektoreetan generoen presentzia orekatu areagotzeko.	<ul style="list-style-type: none"> Jarraipen Batzordea Talentua kudeatze ko administraria 	2024 eta 2027	Prestakuntza ematea: bai/ez Parte hartu duten emakumeen kopurua	Kanpoko baliabideak: kontratatutako laguntza teknikoaren lanorduak
A1.2.5. Langileak kontratatzeko eta promozionatzeko arduradunak berdintasunaren arloan sensibilizatzea	Kontratazioetan eta igoeretan erabakiak hartzeko prozesuetan erantzukizunak eta eskumenak dituzten langileak berdintasunaren arloan sensibilizatzea saio bat egitea, prozesu horiek gauzatzean genero-joerak ezabatzen direla bermatzeko.	<ul style="list-style-type: none"> Jarraipen Batzordea Talentua kudeatze ko administraria 	2024 eta 2027	Prestakuntza ematea: bai/ez Parte hartu duten gizonen kopurua	Kanpoko baliabideak: kontratatutako laguntza teknikoaren lanorduak
A1.2.6. Berdintasunaren arloan sensibilizatzea tailerra	Aurreko ekintzak (A1.2.4 eta A1.2.5) egin ondoren, tailer dinamikoak egitea eztabaida-formatuan, plantillako hainbat taldek parte har dezaten, emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruko ikuspuntuak eta bizipenak partekatzeko. Horretarako, aurretik plantillari inkesta bat egitea aurreikusten da, tailer horietan lantzeko interesgarrienak diren gaiak identifikatzeko.	<ul style="list-style-type: none"> Jarraipen Batzordea Talentua kudeatze ko administraria 	2024 eta 2027	Prestakuntza-planaren diseinua: bai/ez Parte hartu duten emakumeen kopurua Parte hartu duten gizonen kopurua	Kanpoko baliabideak: kontratatutako laguntza teknikoaren lanorduak

A1. Pertsonak kudeatzeko prozesuak berdintasunean

A1.3. Ordainsari politika

HELBURU ESTRATEGIKOA

H1. Enpresako pertsonak kudeatzeko prozesuetan genero ikuspegia txertatzea sistematizatzea

HELBURU ESPEZIFIKOA


H1.3. Ordainsari politikan berdintasuna bermatzea

Ekintza	Deskribapena	Arduraduna (k)	Plangintza	Adierazleak	Lotutako baliabideak
A1.3.1. Auditoretza txostena urtero eguneratzea	Auditoretza-txostena urtero eguneratuko da, plantillan edo ordainketa-sisteman aldaketarik egonez gero. Kasuren batean % 25etik gorako arrakalak identifikatuz gero, berehalako ekintza-plan bat ezarriko da, desberdintasun horiek lehenagotzeko.	Jarraipen Batzordea	2024-2027	Auditoretza-txostenaren urteko eguneratzea: Bai/Ez	Baliabide propioak eta kanpokoak: ekintzaren eta kontratatutako laguntza arduradunen lan-orduak

A1. Pertsonak kudeatzeko prozesuak berdintasunean

A1.4. Norberaren bizitza, familia eta lana kontziliatzea

HELBURU ESTRATEGIKOA	H1. Enpresako pertsonak kudeatzeko prozesuetan genero ikuspegia txertatzea sistematizatzea				
HELBURU ESPEZIFIKOA	H1.4. Langile guztien lan bizitzaren, familia bizitzaren eta bizitza pertsonalaren arteko oreka erraztea eta erantzunkidetasuna sustatzea				
Ekintza	Deskribapena	Arduraduna (k)	Plangintza	Adierazleak	Lotutako baliabideak
A1.4.1. Petronorren dauden kontziliazio neurrien katalogo egitea eta zabaltzea	Petronorren dauden kontziliazio-neurrien katalogo bat egitea eta zabaltzea, bai eta jarraitu beharreko prozedura ere, egungo langileei eta langile berriei informazio hori ezagutarazteko.	Pertsonak Kudeatzeko Teknikaria	2024	Katalogo egitea: Bai/Ez Katalogo zabaltzea: Bai/Ez	Baliabide propioak eta kanpokoak: ekintzaren eta kontratatutako laguntza arduradunen lan-orduak
A1.4.2. Teamsen "Galdetu Kontziliazioa" kanala eraldatzea	2023: Ad hoc komunikazio-plan bat diseinatzea, Teams kanalaren existentzia eta funtzionamendua zabaltzeko. 2024: Langileei inkesta egitea, Galdetu Kontziliazioaren kanalean landu beharreko gai zehatzak identifikatzeko eta hobetzeko proposamenak jasotzeko. 2024: Hobekuntza zehatzak identifikatzea, funtzionamendu egokia bultzatzeko eta, ondorioz, ezartzeko.	Berrikuntza Teknikaria	2023-2024	Komunikazio Plana egitea: Bai/Ez Inkesta abiaraztea langileei: Bai/Ez Hobekuntzak egitea Teamsen kanalean: Bai/Ez	Baliabide propioak: ekintzaren arduradunen lanorduek
A1.4.3. Kontziliazioaren eta Erantzunkidetasunaren Egun Nazionalen (martxoak 23) kontziliazio erantzukidearen inguruan sentsibilizatze informazio pilulak egitea eta zabaltzea	Informazio-pilulak egitea eta zabaltzea Kontziliazioaren eta Erantzunkidetasunaren Egun Nazionalen, martxoaren 23an. Helburua langile guztiak kontziliazio erantzukidearen inguruan sentsibilizatzea izango da. Besteak beste, Teams "Galdetu Kontziliazioa" kanalaren bidez zabalduko da.	Komunikazio Arloa	2024-2027	Egindako komunikazio-ekintzen kopurua	Baliabide propioak: ekintzaren arduradunen lanorduek



2. ARDATZA.
Lan osasuna genero
ikuspegiarekin

A2. Lan osasuna genero ikuspegiarekin

A2.1 Familia ingurunean eragindako indarkeriaren biktimak babestea

HELBURU ESTRATEGIKOA	H2. Lan osasunean genero ikuspegia txertatzen dela bermatzea eta hainbat tresnaren bidez sexu-jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko ingurunea sustatzea				
HELBURU ESPEZIFIKOA	H2.1. Emakumeen aurkako edozein motatako indarkeriaren prebentzioa bultzatzea eta sendotzea, eta genero indarkeriaren biktimak hautematearekin, artatzearekin eta errekupearekin lotutako informazioa zabaltzen dela ziurtatzea				
Ekintza	Deskribapena	Arduraduna (k)	Plangintza	Adierazleak	Lotutako baliabideak
A2.1.1. Genero indarkeriaren biktimei arreta emateko eta errekupearekin baliabideak biltzen dituen gida bat egitea eta zabaltzea	Genero indarkeriaren biktima diren Petronorreko emakume langileei laguntzeko baliabideak, laguntzak eta zerbitzuak bilduko dituen gida bat egitea eta zabaltzea.	<ul style="list-style-type: none"> Lan osasun kudeatzailea Gerente juridikoa Kontseilu idazkariordetza 	2025	Gida egitea: Bai/Ez Gida zabaltzea: Bai/Ez	Baliabide propioak eta kanpokoak: ekintzaren eta kontratatutako laguntza arduradunen lan-orduak
A2.1.2. Informazio-pilulen diseinua eta hedapena mekanizatzea Emakumearen aurkako Indarkeria Ezabatze Nazioarteko Egunean (azaroak 25)	Berdintasunaren arloko funtsezko datei edo funtsezko mugarriei lotutako komunikazio-ekintza espezifikoaren diseinua eta hedapena mekanizatzea. Berdintasunaren arloko funtsezko datu artean, Emakumearen aurkako Indarkeria Ezabatze Nazioarteko Egunean (azaroaren 25a) inguruko kanpaina espezifiko dago.	Komunikazio Arloa	2023-2027	Garatutako komunikazio ekintzen kopurua	Baliabide propioak: ekintzaren arduradunen lan orduak

A2. Lan osasuna genero ikuspegiarekin

A2.2. Sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentzioa

HELBURU ESTRATEGIKOA	H2. Lan osasunean genero ikuspegia txertatzen dela bermatzea eta hainbat tresnaren bidez sexu-jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko ingurunea sustatzea				
HELBURU ESPEZIFIKOA	H2.2. Sexu jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko ingurunea sustatzea				
Ekintza	Deskribapena	Arduraduna (k)	Plangintza	Adierazleak	Lotutako baliabideak
A2.2.1. Sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentzio eta jarduera protokoloa eguneratzea eta zabaltzea	Lan eremuan sexu jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko prebentzio eta jarduera protokoloa eguneratzea eta zabaltzea, Emakundek argitaratutako azken ereduari jarraituz.	<ul style="list-style-type: none"> Gerente juridikoa Kontseilu idazkarior detza Lan osasun kudeatzailea 	2024	Protokolo eguneratzea: Bai/Ez Protokolo zabaltzea: Bai/Ez	Baliabide propioak eta kanpokoak: ekintzaren eta kontratatutako laguntza arduradunen lan-orduak
A2.2.2. Aholkularitza Konfidentzialari sexu jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko prestakuntza espezifikoa ematea	Petronorren Aholkularitza Konfidentziala osatzen duten pertsonen sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentzioari eta jarduketari buruzko ikastaro espezifikoa eta aurreratu bat antolatzea.	<ul style="list-style-type: none"> Lan osasun kudeatzailea Gerente juridikoa Kontseilu idazkarior detza Talentu-kudeatzailea Talentua kudeatzeko administraria 	2024	Aholkularitza Konfidentzialari sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko prestakuntza espezifikoa ematea	Baliabide propioak: ekintzaren arduradunen lanorduak

A2. Lan osasuna genero ikuspegiarekin

A2.2. Sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentzioa

HELBURU ESTRATEGIKOA	H2. Lan osasunean genero ikuspegia txertatzen dela bermatzea eta hainbat tresnaren bidez sexu-jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko ingurunea sustatzea				
HELBURU ESPEZIFIKOA	H2.2. Sexu jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko ingurunea sustatzea				
Ekintza	Deskribapena	Arduraduna (k)	Plangintza	Adierazleak	Lotutako ballabideak
A2.2.3. Langile guztiei sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko prestakuntza espezifiko ematea	Langile guztiak sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioaren inguruan sentsibilizatzeko ikastaro bat antolatzea.	<ul style="list-style-type: none"> • Lan osasun kudeatzailea • Gerente juridikoa • Kontseilu idazkarior detza • Talentu-kudeatzailea • Talentua kudeatzek o administraria 	2024	<p>Laneko sexu jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko prestakuntza-ikastaro espezifikoaren kopurua</p> <p>Berlaratutakoaren kopurua, sexuaren arabera bereizita</p>	Kanpoko baliabideak: kontratatutako laguntza arduradunen lan-orduak

A2. Lan osasuna genero ikuspegiarekin

A2.3. Genero ikuspegidun lan arriskuak

HELBURU ESTRATEGIKOA	H2. Lan osasunean genero ikuspegia txertatzen dela bermatzea eta hainbat tresnaren bidez sexu-jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko ingurunea sustatzea				
HELBURU ESPEZIFIKOA	H2.3. Laneko segurtasunaren eta osasunaren eremuan genero ikuspegia txertatzen dela ziurtatzea				
Ekintza	Deskribapena	Arduraduna (k)	Plangintza	Adierazleak	Lotutako baliabideak
A2.3.1. Enpresako laneko ezbeharrei eta lanbide gaixotasunei buruzko genero analisiaren jarraipena	Enpresan laneko ezbeharrei eta gaixotasunei buruz sexuaren arabera bereizitako informazioa biltzen jarraitzea, sei hilean behin genero-ikuspegitik aztertzeko eta gai horiek genero bati besteari baino gehiago eragiten diotela eta kasu bakoitzean nola jokatu behar den ikusteko.	Prebentzio eta higieneko teknikaria	2023-2027	Sexuaren arabera bereizitako informazio bilketa Lortutako datuen analisia: Bai/Ez	Baliabide propioak: ekintzaren arduradun en lanorduak
A2.3.2 Laneko osasuna genero ikuspegitik komunikatzeko estrategia	Genero-ikuspegitik lan-osasunaren arloan garrantzitsua den informazioa identifikatzea, langile guztiei zabaltzeko, Repsolek bikoiztasunak saihesteko egiten dituen sentsibilizazio kanpainak kontuan hartuta.	Komunikazio Arloa	2023-2027	Genero ikuspegitik lan-osasunaren inguruan egindako komunikazio-ekintzen kopurua	Baliabide propioak: ekintzaren arduradun en lanorduak



3.ARDATZA.
Komunikazio inklusiboa

A3. Komunikazio inklusiboa

A3.1. Sentsibilizazioa eta komunikazio inklusiboa eta ez-sexista

HELBURU ESTRATEGIKOA	H3. Berdintasunaren arloko barneko eta kanpoko komunikazioa bultzatzea, eredu izateko eta eragin positiboa sortzeko, bai pertsonengan, bai inguruko entitateengan				
HELBURU ESPEZIFIKOA	H3.1.Langileei jakinaraztea garrantzitsua dela gizonen eta emakumeen arteko aukera berdintasuna sustatzea eta Petronorrek hizkuntza inklusiboa eta irudi ez-sexistak erabiltzea bermatzea barneko eta kanpoko komunikazioan				
Ekintza	Deskribapena	Arduraduna (k)	Plangintza	Adierazleak	Lotutako baliabideak
A3.1.1. Petronorren hizkuntza berdintasunez erabiltzeko gida eguneratzea, zabaltzea eta ezartzea	<p>Hizkuntza eta irudiak berdintasunez erabiltzeko gida bat eguneratzea eta zabaltzea, langileek beren lanean komunikazio inklusiboaren erabilera sistematizatu ahal izan dezaten.</p> <p>Komunikatuak urtero ikuskatzea, hizkuntza inklusiboa behar bezala erabiltzen dela egiaztatzeko.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikazio Arloa • Negoziazio Batzordea 	2024	<p>Gida egitea: Bai/Ez</p> <p>Gida zabaltzea: Bai/Ez</p>	Kanpoko baliabideak: kontratatutako laguntza arduradunen lan-orduak
A3.1.2. Genero ikuspegidun komunikazioari buruzko prestakuntza espezifikoa	Komunikazio inklusiboko prestakuntza, komunikazio departamentuarentzat eta jendeari begira lan egiten duten langileentzat.	<ul style="list-style-type: none"> • Talentu-kudeatzailea • Talentu kudeatzeko administrazioa 	2024	<p>Formakuntza eginda: Bai/Ez</p> <p>Parte-hartzaileen kopurua sexuaren arabera</p>	Kanpoko baliabideak: kontratatutako laguntza arduradunen lan-orduak

A3. Komunikazio inklusiboa

A3.1. Sentsibilizazioa eta komunikazio inklusiboa eta ez-sexista

HELBURU ESTRATEGIKOA	H3. Berdintasunaren arloko barneko eta kanpoko komunikazioa bultzatzea, eredu izateko eta eragin positiboa sortzeko, bai pertsonengan, bai inguruko entitateengan				
HELBURU ESPEZIFIKOA	H3.1.Langileei jakinaraztea garrantzitsua dela gizonen eta emakumeen arteko aukera berdintasuna sustatzea eta Petronorrek hizkuntza inklusiboa eta irudi ez-sexistak erabiltzea bermatzea barneko eta kanpoko komunikazioan				
Ekintza	Deskribapena	Arduraduna (k)	Plangintza	Adierazleak	Lotutako baliabideak
A3.1.3. Inklusiboak ez diren hizkuntza edo irudiak zuzentzeko kanal bat ezartzea	Komunikazio inklusiboarekin lotutako kontsultak egiteko arduradun bat izendatzea, hizkuntza edo irudi ez-inklusiboak zuzendu ahal izateko.	Komunikazio Arloa	2024	Kanala sortzea: Bai/Ez	Baliabide propioak: ekintzaren arduradunen lanorduak
A3.1.4. Informazio-pilulen diseinua eta hedapena mekanizatzea Emakumearen Nazioarteko Egunean (martxoak 8)	Berdintasunaren arloko funtsezko datei edo funtsezko mugarriari lotutako komunikazio-ekintza espezifikoen diseinua eta hedapena mekanizatzea. Berdintasunaren arloko funtsezko daten artean, martxoaren 8aren inguruko kanpaina espezifikoa dago.	Komunikazio Arloa	2023-2027	Egindako komunikazio-ekintzen kopurua	Baliabide propioak: ekintzaren arduradunen lanorduak

4

**PLANAREN EZARPENA,
JARRAIPENA, BERRIKUSPENA
ETA EBALUAZIOA**



PLANGINTZA, JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

Planaren hedapen eraginkorra eta helburuak betetzen direla bermatzeko, honako planifikazio, jarraipen eta ebaluazio sistematika hau ezarri da:

ESPARRUA	ZEHAZTASUNA
Plangintza	<p>Petronorren kudeaketa planetara eta/edo plan estrategikoetara egokitutako urteko plan operatiboekin lan egingo da, eta plan, txosten eta memorietan jasoko dira helburuak eta emaitzak.</p> <p>Horrela, urtean behin, urteko lehen hiruhilekoan, Urteko Plan Operatiboa (UPO) egingo da, eta, bertan, dagokion urtean egingo diren ekintzak zehaztuko dira.</p> <p>Dagokion Urteko Plan Operatiboa egiteko, II. Planean ezarritako egutegia eta aurreko urtean egindako jarraipena hartuko dira kontuan, aurreikusita ez zegoen ekintza berriren bat sartzea eta/edo beharrezkotzat jotzen diren doikuntzak egitea beharrezkotzat jotzen bada ere.</p>
Jarraipena	<p>Plana indarrean dagoen bitartean, Jarraipen Batzordeak funtsezko zeregina izango du planaren betearazpena errazteko eta jarraipena egiteko.</p> <p>Horretarako, urteko plan operatiboan aldizkako jarraipena egingo da. Jarraipen hori kualitatiboa izango da batez ere, planifikatutako ekintzak abian jartzeko oztopo posibleak identifikatuz eta oztopo horiek gainditzeko konponbideak zehaztuz.</p> <p>Plana indarrean dagoen bitartean, urteko jarraipena egingo da, bai kuantitatiboki (monitorizazio adierazleak zenbatuta), bai kualitatiboki. Jarraipen horrek berdintasun-plana ebaluatzeko balioko du, planaren indarraldiaren amaieran.</p>
Ebaluaketa	<p>Planaren indarraldia amaitzean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planaren azken ebaluazioa egingo da, eta Petronorren berdintasunerako hurrengo plana egiteko oinarriak ezartzeko balioko du.</p> <p>Ezarpenean eta jarraipenean bildutako informazioa eta dokumentazioa oinarri hartuta, ebaluazioak zehaztutako helburuen eta gauzatutako planaren ekintzen betetze-maila ezagutzeko aukera emango du. Jarraipenaren kasuan bezala, ebaluazioa kuantitatiboa eta kualitatiboa izango da.</p>



Planaren ezarpenaren jarraipena eta ebaluazioa errazte aldera, jarraipen tresna bat landuko da (a priori Excel formatuan). Tresna horretan, egingo diren ekintzak, jarduerak, adierazleak eta abar azalduko dira.

Tresna hori eguneratzeak balioko du aurrerapenak neurtzeko, prozesuan egin beharreko hobekuntzak identifikatzeko eta hainbat eragile horiek baloratzeko egiten ari diren guztia sistematizatzeko.

EKINTZEN PLANGINTZA

Planean jasotako ekintzak garatuko diren denbora-tartea honela banatuko da:

ARDATZAK	EKINTZAK	2023	2024	2025	2026	2027
1. ARDATZA PERTRSONAK KUDEATZEKO PROZESUAK BERDINTASUNEAN	A1.1.1. Lan eskaintzen argitalpen guztietan hizkuntza inklusibo egokia erabiltzen jarraitzea					
	A1.1.2. Sentsibilizazio jarduerak sustatzen jarraitzea, emakumeen hautagaitzak gehitzea bultzatzeko					
	A1.1.3. Hautaketa eta sustapen prozesuetan genero ikuspegia txertatzen jarraitzea, berdintasunaren aldeko hautaketari eta sustapenari buruzko gida praktikoarekin jarraituz					
	A1.2.1. Berdintasunaren arloko prestakuntza Plana diseinatzea					
	A1.2.2. Berdintasunaren arloko prestakuntza Plana ezartzea					
	A1.2.3. Petronorren egindako Prestakuntza ekintza guztietan aukera berdintasunaren printzipioa sustatzen jarraitzea					
	A1.2.4. Promozionatu daitezkeen langileei lidergoari eta ahalduntzeari buruzko prestakuntza espezifiko ematea, genero ikuspegiarekin					
	A1.2.5. Langileak kontratatzeko eta promozionatzeko arduradunak berdintasunaren arloan sentsibilizatzea					
	A1.2.6. Berdintasunaren arloan sentsibilizatzeko tailerra					
	A1.3.1. Auditoretza txostena urtero eguneratzea					
	A1.4.1. Petronorren dauden kontziliazio neurrien katalogoa egitea eta zabaltzea					
	A1.4.2. Teamsen "Galdetu Kontziliazioa" kanala eraldatzea					
	A1.4.3. Kontziliazioaren eta Erantzunkidetasunaren Egun Nazionalean (martxoak 23) kontziliazio erantzukidearen inguruan sentsibilizatzeko informazio pilulak egitea eta zabaltzea					

EKINTZEN PLANGINTZA

ARDATZAK	EKINTZAK	2023	2024	2025	2026	2027
2. ARDATZA LAN OSASUNA GENERO IKUSPEGIAREKIN	A2.1.1. Genero indarkeriaren biktimei arreta emateko eta errekuaratzeko baliabideak biltzen dituen gida bat egitea eta zabaltzea					
	A2.1.2. Informazio-pilulen diseinua eta hedapena mekanizatzea Emakumearen aurkako Indarkeria Ezabatze Nazioarteko Egunean (azaroak 25)					
	A2.2.1. Sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentzio eta jarduera protokoloa eguneratzea eta zabaltzea					
	A2.2.2. Aholkularitza Konfidentzialari sexu jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko prestakuntza espezifikoa ematea					
	A2.2.3. Langile guztiei sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko prestakuntza espezifikoa ematea					
	A2.3.1. Enpresako laneko ezbeharrei eta lanbide gaixotasunei buruzko genero analisiaren jarraipena					
	A2.3.2 Laneko osasuna genero ikuspegitik komunikatzeko estrategia					

EKINTZEN PLANGINTZA

ARDATZAK	EKINTZAK	2023	2024	2025	2026	2027
3. ARDATZA. KOMUNIKAZIO INKLUSIBOA	A3.1.1. Petronorren hizkuntza berdintasunez erabiltzeko gida eguneratzea, zabaltzea eta ezartzea					
	A3.1.2. Genero ikuspegidun komunikazioari buruzko prestakuntza espezifikoa					
	A3.1.3. Inklusiboak ez diren hizkuntza edo irudiak zuzentzeko kanal bat ezartzea					
	A3.1.4. Informazio-pilulen diseinua eta hedapena mekanizatzea Emakumearen Nazioarteko Egunean (martxoak 8)					



5

**JARRAIPEN BATZORDEAREN
OSAERA ETA
FUNTZIONAMENDUA**

PLANGINTZA, JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

Planaren jarraipena eta ebaluazioa **Jarraipen eta Ebaluazio Batzordean** egingo da. Batzordearen eginkizunetako bat izango da Berdintasun Planaren barneko zein kanpoko hedapen plan bat diseinatzea, eta Berdintasunerako Planaren urteko aldi bakoitzerako helburuak eta ekintzak abian jartzea, koordinatzea, jarraipena egitea eta ebaluatzea. Horrez gain, aurreikusitako ekintzak gauzatzeari buruzko informazioa jaso eta aztertuko du, eta, beharrezkoa denean, plana berrikustea erabakiko du.

Batzordea iraunkorra da, eta **Petronorreko Berdintasun Batzordeko** kideek osatzen dute. Batzorde hori modu paritarioan osatzen dute enpresaren eta langileen ordezkari kopuru berak.

Planaren Jarraipen eta Ebaluazio Batzordearen osaera

Izena	Honako hauen ordezkari gisa:
Alday Izquierdo, Arantxa	Alderdi soziala
López Gómez, M ^o Jose	Alderdi soziala
Montero Medina, Beatriz	Alderdi soziala
Ojeda Arias, Susana	Alderdi soziala
Quintana Osorio, Noemí	Alderdi soziala
Alvarez Merchán, María	Enpresa
Domínguez Pesquera, Jose Máximo	Enpresa
Mendizabal Lopategui, Nerea	Enpresa
Pinillos Parra, Iñigo	Enpresa
Porras Uralde, Jaione	Enpresa

Batzordeak eginkizun hauek izango ditu:

- **Berdintasun** Planaren barneko eta kanpoko hedapen-plana diseinatzea, Komunikazio Arloarekin koordinatuta.
- **Koordinazioa:** Petronorren barruan Planaren ezarpena dinamizatzeaz arduratzen da. Gainera, bere gain hartzen ditu Planean aurreikusitako neurrien jarraipena eta ebaluazioa egiteko eginkizunak.
- **Bultzada:** Petronorreko pertsona guztien parte-hartzea sustatzen du, emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko inplikazioa lortzeko sentsibilizazioa lortzeaz gain.
- **Laguntza:** Ekintzak ezartzeko ardura duten pertsonen laguntza eta aholkularitza ematea. Dagozkion doikuntzak ezartzeko eta egiteko egon daitezkeen oztopoak edo zailtasunak antzematea, edo, behar izanez gero, neurri zuzentzaileak hartzea.



6 ALDATZEKO PROZEDURA

ALDATZEKO PROZEDURA

Jarraipen eta Ebaluazio Batzordeari agindu zaio berdintasun plana interpretatzeko, kontrolatzeko eta haren garapenaren jarraipena egiteko eginkizuna, eta plana ezarritako epeen barruan betetzeko beharrezko neurriak ezarri dira.

Batzorde honi aurkeztuko zaizkio berdintasun plan honen aplikazioan, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean sor daitezkeen desadostasunak modu eraginkorrean konpontzeko desadostasunak.

Beraz, neurriak betearaztearekin eta horien jarraipena egitearekin batera, neurri horiek berrikusi egingo dira, gehitu, birbideratu, hobetu, zuzendu, areagotu, arindu edo, are gehiago, aplikatzeari utzi, baldin eta ikusten bada neurri horiek betetzeak ez dituela aurreikusitako ondorioak eragiten proposatutako helburuei dagokienez.

Plan honetan jasotako edukiak aldatzeko prozesua, hala badagokio, **Jarraipen eta Ebaluazio Batzordean** hasiko da, eta bilerak egin baino behar besteko aurrerapenaz deituko ditu alderdiak. Horri dagokionez, deialdia egin aurretik dagozkion agiriak edo proposamenak aurreratuko dira, alderdiek berrikuspen edo aldaketa proposamenen nondik norakoen berri izan dezaten.

Lortutako erabakiak bileraren Aktan jasoko dira. Adostasunik ez badago, ordezkaritza bakoitzak defendatutako jarrerak jasoko dira. Aktak bilera amaieran edo hurrengo bileraren hasieran sinatuko dituzte bertaratutako guztiek.

Adostasunik ez badago, **Jarraipen eta Ebaluazio Batzordeak** gatazkak modu autonomoan konpontzeko prozedura eta organoetara jo ahal izango du, hala adosten bada, dagokion hitzarmeneko batzorde paritarioak esku hartu ondoren, hitzarmen horretan kasu horietarako aurreikusi bada.

