



Mercedes-Benz

Vitoria-Gasteiz

Berdintasun Plana



Berdintasun Plana



Mercedes-Benz España, SAU
Vitoria-Gasteiz

AURKIBIDEA

1. HITZAURREA	5
2. ZUZENDARITZAREN KONPROMISOA.....	7
3. SARRERA	9
3.1 Negoziazio Batzordea	11
3.2 Kontzeptuen deskribapena	11
4. DIAGNOSTIKOA.....	13
4.1 Ondorio orokorrak.....	14
4.2 Jarduketa-ildoak	15
4.3 2. Berdintasun Planaren diagnostikoa.....	16
5. HELBURU OROKORRAK	17
6. BALDINTZA OROKORRAK.....	19
6.1 Aplikazio-eremua.....	19
6.2 Denbora-eremua.....	19
7. AUKERA BERDINTASUNA JARDUKETA ARLOETAN	21
7.1 Enplegurako Sarbidea – Aukeraketa	21
7.2 Prestakuntza eta Garapena.	23
7.3 Sustapena.	24
7.4 Ordainsaria.....	25
7.5 Laneko Arriskuen Prebentzioa.....	26
7.6 Komunikazioa	26
8. NORBERAREN, FAMILIAREN ETA LANEKO BIZITZA	
BATERAGARRI EGITEA.....	29
8.1 Informazio Atala	33
- Langileen estatutua (37. art., f atala).....	33
- Familientzako gizarte laguntza eta zerbitzuen 2015eko gida (3.4.3. puntua).....	33
9. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA.....	35
9.1 Jarraipen Batzorde Mistoa	35
9.2 Berdintasuneko Arduraduna	36
10. GENERO INDARKERIAREN BIKTIMAK.....	37
Eranskinak	39
JAZARPEN KASUETARAKO PREBENTZIO ETA ESKU-HARTZE PROTOKOLOA.....	42



1. HITZAURREA

Agiri hau argi eta garbi bereizitako bi ataletan egituratuta dago eta horiek honako gai hauek dituzte hizpide:

- 1) **Berdintasun Planean** -egiazko berdintasunerako bermeak egituratzeari eta norberaren, familiaren eta laneko bizitza bateragarri egiteari dagokionez- zein **Jazarpen Kasuetarako Prebentzio eta Esku-hartze Protokoloan** (Planean barne hartutakoa), sarrerako eta azalpeneko alderdiak jaso dira, eta baita horri dagozkion Erabakiak gauzatzea bultzatu duten eta ondoren oinarri izango diren printzipio gidariak ere. Horiek guztiek Planaren zein Protokoloaren 1., 2., 3. eta 4. kapituluak hartzen dituzte.
- 2) Bestalde, Berdintasun Plan honetan eta Jazarpen Kasuetarako dagokion Prebentzio eta Esku-hartze Protokoloan, Enpresaren Zuzendaritzak eta Langileen Ordezkaritzak Negoziazio Batzordean adostutako **Erabakiak** ere jaso dira, hain zuzen ere, bien 5., 6., 7., 8., 9. eta 10. kapituluetan.

2. BERDINTASUN PLANAK Berdintasun Batzordearen aho bateko babesa jaso zuen 2015eko abenduaren 21eko Aurreakordioan, eta horrela, horren garapenean eta egituraketan lortutako adostasuna berretsi zen.

2016ko urtarrilaren 11n berretsi zuten AKORDIOA Enpresaren Zuzendaritzak eta Langileen Batzordeak (berori osatzen duten zazpi sindikatuek: UGT, ELA, LAB, CCOO, EKINTZA, ESK eta PIM), eta horrela, Mercedes-Benz España SAU enpresak Vitoria-Gasteizko bere lantokirako ezarritako lehen Berdintasun Planean eta 2. Berdintasun Planaren gauzatzean lortutako adostasuna luzatu zen.

Lortutako Akordioaren ondorioz, lehen Planean ezarritakoarekin jarraitu eta alde biek adostutako puntuetan egindako aldaketak gehituko dira. Horrek, argiago interpretatzea eta horietako batzuen irizmena hobetzea ahalbidetuko du. Gainera, gaur Enpresa gisa planteatzen zaizkigun familia- eta gizarte-arloko beharrei erantzutea helburu izango duten eta gizonen eta emakumeen arteko egiazko aukera-berdintasuna sustatzearen alde egingo duten neurri berriak sartu dira.

Akordioak, sinatzaileek aurrez Mercedes-Benz España, SAU enpresaren 2. Berdintasun Planerako aurreikusitakoa onartzea dakar berarekin eta, etorkizunean berori ezarri, jarraitu eta ebaluatzeko ardura berbera izango dute guztiek.

2. Berdintasun Plan honen indarraldia 2019ko abenduaren 31ra arte luzatuko da. Alabaina, Batzordeak izaera irekia ematea aurreikusten duenez, Planari araudian edo legerian egon daitekeen edozein aldaketa gehituko zaio, eta baita, indarrean dagoen bitartean Batzordeak erabaki dezakeen beste edozein neurri ere.





2. ZUZENDARITZAREN KONPROMISOA

Mercedes-Benz España, SAUK, Gasteizko bere lantokian eta Daimler AG mailako “Diversity” politikarekin bat, zeinetan edozein baldintza pertsonalengatik **diskriminaziorik eza** eta dibertsitatearen integrazioa sorkuntza-, hazkuntza- eta berrikuntza-iturri gisa bultzatzen diren, Kultura Korporatiboan eta Giza Baliabideenetan aukera-**berdintasuna** bermatuko duten politikak finkatu eta garatzeko konpromisoa adierazten du, emakumeen eta gizonen arteko egiazko berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan ezarritakoari jarraiki.

Berdintasun Plan berriaren bultzada eta sustapena politika horretan barne hartuta daude, eta arreta berezia eskaintzen dio, antolakunde osoan, emakumeen eta gizonen arteko egiazko aukera-berdintasunari. Horregatik, Zuzendaritzak hori lortzeko beharrezkoak diren giza baliabideak eta baliabide materialak bideratuko ditu, ahal den heinean.

Berdintasun Planean jaso daitezkeen neurri eta ekintzen gauzatzeak honakoak

izango ditu helburu: Mercedes-Benz España, SAU enpresan dagoeneko ezarrita ditugun praktikak indartzea eta helburu horretarako kontratatutako Kanpo Aholkularitzak garatutako diagnostikoan hauteman ahal izan diren hobekuntza-arlo ezberdinak zuzentzea.

Aurrekoari dagokionez, Berdintasun Planaren diseinuan negoziatu duten langileen legezko ordezkariak adostutako eta emakumeen eta gizonen arteko egiazko aukera-berdintasuna lortzera zuzendutako neurri eta ekintzen garapen- eta ebaluazio-prozesu osoan esku hartuko dute, arestian aipatu Lege Organikoak ezarri bezala, eta baita berori sinatu zuten sindikatuen ordezkariak ere.

Komunikazioak, barne zein kanpokoa, Berdintasun Planean jasotakoa ondo ezagutzea ahalbidetu eta Berdintasunaren aldeko sentsibilizazioa eta kontzientziazioa bultzatuko ditu enpresan eta, hedapenez, gizarte osoan.

Gasteizen, 2009ko abenduaren 9an

Zuzendaritzak konpromiso berria hartzen du bere gain eta, Berdintasunerako politikak indartu eta bultzatuko ditu berriz ere, bere sinadurarekin Mercedes-Benz España, SAUrako 2. Plan hau 2016ko urtarrilaren 11n babestuz.



3. SARRERA

Sexuen arteko berdintasuna Printzipio Juridiko Unibertsal gisa jasota dago nazioarte zein Europa mailako legeria ezberdinetan, eta hain zuzen ere, 1978ko Espainiako Konstituzioaren 14. artikuluan, eta baita azken lege-antolaketa ere, zeina ekintza positiboak emakumeen eta gizonen arteko egiazko berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan zehaztera zuzenduta dagoen. Hartara, printzipio juridiko unibertsal horrek arlo honetan ezarritako edozein lege-xedapen Enpresa moduan bete eta errespetatzera behartzen gaitu.

Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa betetzeko beharrak, Mercedes-Benz España, SAUn gure lehen Berdintasun Plana osatzera behartu gintuen, jakinda indarrean dagoen legaltasuna errespetatzea, beharrezko baldintza baino ez dela, izan ere ez da nahikoa gure Enpresan egiazko berdintasuna lortzeko. Orain, 2. Berdintasun Plan honekin jarraipena emango diogu.

Erroka honi aurre egiteko honako faktore erabakigarri hauek daude: sustapena eta konpromisoa, Zuzendaritzak adierazi eta zehaztuta, betiere, eta Enpresaren eta Atal

Sindikalen 2. Berdintasun Plana egitearen aldeko zalantzarik gabeko borondatea, lehiakortasuna finkatu, produktibitatea areagotu eta lan-giroa eta langileen bizi-kalitatea hobetzeko interes osagarriari erantzuteko helburuarekin.

Horregatik guztiarengatik, aipatu legearen betebeharrarekiko erabakitasunak bultzatu gaitu honetara, eta baita, dena den, gure Kultura sakontzera zuzendutako adostasunak sortu ahal izateko ematen duen aukerak ere. Gure Kultura hori Gizarte Erantzukizuneko Printzipioen bitartez partekatu eta zehaztutako balioetan oinarritua dago, eta baita, Daimllerren eta, hedapenez, Mercedes-Benz España, SAUn geureganatu ditugun beste politika eta jarraibide batzuetan ere. Horiek horrela, aipamen berezia egin behar diogu Dibertsitatearen Kudeaketarako (Diversity Management) gure politika korporatiboari, zeina pertsona guztiekiko errespetua eta horien guztien integrazioa bultzatzen duena, horien arraza, sexua, adina, prestakuntza, balioak, sexu-identitatea, ezagutzak eta gaitasunak edozein izanda. Horretarako, ekimen eta ekintza ugari garatzen ari dira, hala nola:

- Dibertsitatearekiko sentsibilizazioa, zuzendariei zuzendutako prestakuntza sakonaren bitartez.
- Jardueraren ebaluazioek dibertsitatearen kudeaketa-irizpideak barne hartzen dituzte.
- Garapenerako eta txandakatzetarako programak, eta nazioarteko elkartrukeak.
- Lan-malgutasuneko akordioak.
- Marketin-programak eta xede diren taldeetarako errekrutatze-ekintzak.
- Dibertsitatea barne- zein kanpo-mailan sustatzeko komunikazioa eta jazoerak.
- Lantaldeak erabili eta konpainian txertatzeko gidak...

Diversity Management delakoarekin jarraituz, emakumeen eta gizonen arteko aukera- ezberdintasunarekin hertsiki loturik, erantzukizuneko lanpostuetan emakume gehiago izatea ekarriko lukeen helburua ezarri da, 2006tik 2020ra %8,7tik %20ra pasatuz. Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna egiazki lortzeko beste ekintza batzuk sustatzen dira:

- Langileak zuzendaritza-lanpostuetara heltzeko prozesuetan, hautagaia aukeratzeko azkenean egoten den hirukotetik gutxienez emakume bat aukeratzeko betebeharra ezartzen da.
- Emakumeentzako tutoretza-programak, hau da, zuzendarientzako aholkularitza edo litezkeen izangaiantzako garapen-programak.
- Etengabeko prestakuntzarako ikastegietara, unibertsitateetarako, eta abarretara joatea, emakume gazteen artean ikasketa teknikoekiko bokazioak piztera.
- Lan-malgutasuna eraginkortasunez babestea eta horri buruzko aholkularitza ematea...

Bestalde, emakumearen egiazko integrazioarako politiken inguruko sentikortze beharrak, egon litekeen edozein “hesi ezkutu” prebenitu eta errotik desagerrarazteko Mercedes-Benz España, SAUren asmoa indartzen dute, oraindik ematen diren jarrerak, bakanak izan arren, aukera-berdintasunaren eta sexuagatiko diskriminaziorik ezaren printzipioa urratzea galaraziz.

Garatu beharreko Berdintasun Planak orain arte egindako guztiaren bidean aurrera egitera bultzatzen gaitu eta, horregatik, emakumearen erabateko laneratzea ziurtatzeko dugun betebeharrak, alde batetik irizpide etikoengatik, baina baita gure enpresak ezin dituelako

alperrik galdu bere ekarpena, bere eginkizun aberasgarria, bere gaitasunak, elkarrizketarako iaioetasuna, etab. Horrek, erakunde gisa, bizitza ezberdinak bateragarri egiteko egiazko Kulturaren jabe izatea adierazten du, bateragarritasun hori erakarri, eutsi eta konpromiso hartzeko mailak hobetzeraz zuzendutako berariazko ezaugarri izanik.

Zentzu horretan, laneko eta familiako bizitza bateragarri egiteko aukerei ekiten jarraitu nahi izan dugu, bateragarritasun hori enpresaren eta langilearen arteko harremana epe luzean oinarritutako ikuspegi batetik eta elkarrekiko konpromisotik kudeatzeko modu bat bezala ulertzen saiatuz.

Azkenik, Planean Jazarpen Kasuetarako Prebentzio eta Esku-hartze Protokoloa barne hartzen du berriz ere Planak, eta hark, Enpresaren eta Langileen arteko laguntza eta lankidetzaren izaeratik, Jazarpen bihur daitezkeen edozein gatazka-izpi errotik desagerrarazi edo, egon baleude, litezkeen kasuak zuzentzea izango du xede.

3.1 Negoziazio Batzordea

Azken hauteskunde sindikalen (2014ko azaroa) emaitzen ondoren, Enpresaren Zuzendaritzak izendatutako kideak eta bertako Batzordea osatzen duten sindikatuetaoak elkartu ziren, Berdintasunerako Batzordea eratzeke, zeinak, oro har, Aukera Berdintasuna bultzatuko duen Gasteizko gure lantegian.

Berdintasunerako Batzordeak emakumeen eta gizonen arteko egiazko aukera-berdintasunaren Kultura finkatu eta garatzera zuzendutako ekintzak sustatuko ditu; laneko bizitza eta norberarena bateragarri egitearen alde lan egingo du; eta bere azken helburu berezia izango da, konpainia barruko jazarpen-kasuetan jarduteko protokoloa sortu eta hedatzea izango da. Hori guztia, beraz, Mercedes-Benz España, SAUren 2. BERDINTASUN PLAN honetan jasoko da.

Aukera Berdintasunerako eta 2. Berdintasun Planaren negoziatziorako Batzordearen egungo eraketa.

Enpresa-ordezkariek:

Nuria de la Puente Suena
 Jorge Lasaga Lizaranzu
 Miguel Angel Angulo Arandia
 Jose Ramon Quintela Quintela

Gizarte-ordezkariek:

UGT - Jesus Gonzalo Santiago
 ELA - Martin Jose Tejero Herran
 LAB - Patxi Gonzalez Sanz
 CCOO - Saul Rodriguez Gonzalez
 EKINTZA - Jose Angel Ciruela Fernandez
 ESK - Jose Daniel Ramos Portugal
 PIM - Orlando Antonio Benito Grovas

3.2 Kontzeptuen deskribapena

Berdintasun Plana

Enpresetako Berdintasun Planak egoera-diagnostiko baten ondoren hartutako neurrien

multzo antolatua dira, eta beren helburua enpresetan emakumeen eta gizonen artean tratu- eta aukera-berdintasuna lortzea eta sexuagatiko diskriminazioa desagerraraztea da.

Berdintasun-planek honako hauek ezarriko dituzte: lortu beharreko berdintasun-helburuak, horiek lortzeko ezarri beharreko estrategiak eta praktikak, eta ezarritako helburuen jarraipen- eta ebaluazio-sistema eraginkorren ezarpena.

Ezarritako helburuak lortzeko, berdintasun-planek, besteak beste, honako arlo hauek barne hartu beharko dituzte: lan-munduratzeko, sailkapen profesionala, sustapena eta prestakuntza, ordainsariak eta lan-denboraren antolaketa, emakumeen eta gizonen arteko egiazko berdintasuna bultzatzeko; norberaren, familiaren eta laneko bizitza bateratzea; sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa.

Berdintasun-planek enpresa osoa barne hartuko dute, lantoki jakin batzuetarako egokitutako ekintza bereziak ezarri ahal izango direla baztertu gabe.

Ekintza positiboak

Berdintasunaren eskubide konstituzionala betetze aldera, emakumeen aldeko neurri bereziak ezarri ahal izango dituzte enpresek, gizonetikiko desberdintasun-egoera argiak zuzentze aldera. Neurri horiek, horrelako egoerak egotekotan aplikatuko direnak, zentzuzkoak izan beharko dute eta baita kasuan-kasuan lortu nahi den helburuaren arabera neurrikoak.

Norberaren, familiaren eta laneko bizitza bateragarri egiteko eskubideak

Langile guztiei aitortuko zaizkie norberaren, familiaren eta laneko bizitza bateragarri egiteko eskubideak, familia-erantzukizunak modu orekatuan gain hartzea bultzatzeko, eta horren gauzatzean oinarritutako edozein diskriminazio galaraziz.

Emakumeen eta gizonen arteko tratua berdina izateko printzipioa

Diskriminaziorik eza suposatzen du, diskriminazio hori zuzena edo zeharkakoa, sexuagatikoa eta, bereziki, amatasunaren, familia-betebeharrak gain hartzearen eta egoera zibilaren ondoriozkoa izanik.

Zuzeneko eta zeharkako diskriminazioa

Sexuagatiko zuzeneko diskriminaziotzat jotzen da, bere sexuagatik antzeko egoeran dagoen beste pertsona baten ondoan okerrago tratatzen den, izan den edo izan daitekeen pertsonaren egoera.

Sexuagatik zeharkako diskriminaziotzat, berriz, neutroak ematen duten xedapen, irizpide edo praktika baten ondorioz, sexu bateko pertsonak beste sexuko pertsonetikiko desabantailan jartzen dituen egoera.

Haurdunaldi edo amatasunagatiko diskriminazioa

Sexuagatiko zuzeneko diskriminazioa da emakumeei haurdunaldiagatik eman ahal zaien tratu okerragoa.

Tratu- eta aukera-berdintasuna lanerako sarbidean, prestakuntzan, sustapen profesionalean eta lan-baldintzetan

Enplegu pribatuan eta publikoan aplika daitekeen emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna, lanerako sarbidearen, baita norbere konturako lana denean ere, lanbide-heziketaren, sindikatu- eta enpresa-erakundeetan, edo lanbide zehatz bat betetzen duten kideen beste edozein erakundetan, afiliatu eta parte hartzearen inguruan aplika daitekeen araudian aurreikusitakoaren arabera bermatuko da.



4. BERDINTASUN PLANAREN DIAGNOSTIKOA

Lehen Berdintasun Planerako egindako lehen Diagnostikoa gorde nahi izan dugu, gure etorkizuneko bilakaera ikusteko erreferentziatzat balioko digulakoan. Hori dela-eta, bertatik ateratako ondorio orokorrak eta jarduketa-ildoak azalduko ditugu. Horren emaitzek gure enpresak bilakatu eta hobetzeko lehen Planean egin beharreko bidea ezarri dute, aukera-berdintasunaren berme handiagoak bideratzeari dagokionez, eta norberaren, familiaren eta laneko bizitza bateragarri egiteko norabide egokian aurrera egitea sustatzearen aldeko ahalegina dela-eta.

Beraz, azaldukoaren ildotik eta, lehen Berdintasun Plana izan zena egitearen aurreko urrats gisa, Emakunderen (Emakumearen Euskal Erakundea) zegokion homologazio ofiziala zuen bermerik handieneko kanpo-aholkularitza bati egoera-diagnostikoa egin zezan eskatu zitzaion. Diagnostiko horretan estatistika-datuak eta askotariko dokumentazioa aztertu, eta garai hartan antolakundearen garrantzitsuak ziren pertsonekin banakako elkarrizketak egin ziren, besteak beste hauekin:

- Emilio Titos Leyva (Ekoizpeneko zuzendari nagusia)
- Rodrigo Sergio Navarro Segura (Giza Baliabideen zuzendaria)
- Maria Elena Beltran de Lubiano Ortiz de Zarate (Prestakuntza eta garapeneko arduraduna)
- Maria Iuz Villamor Ruiz (Ekoizpenetik kanpoko erosketa-arduraduna)
- Ana Isabel Lopez Gonzalez (Kaizen-eko arduraduna)
- Jose Antonio Moreno Benitez (Enpresa Batzordeko lehendakaria)
- Igor Guevara Hernaez (Enpresa Batzordeko idazkaria)
- Jose Ramon Quintela Quintela (“Berdintasun Plana” proiektuaren arduraduna)
- Diagnostikoaren helburua zen Enpresaren arlo ezberdinetako errealitatea genero-ikuspegitik azaltzea:
- Enpresaren ezaugarriak eta antolaketa-egitura
- Langileen ezaugarriak
- Hautaketa eta sarbidea
- Prestakuntza eta Garapena.
- Sustapen profesionala
- Ordainsarien politika
- Laneko Arriskuen Prebentzioa
- Komunikazioa
- Lan-denboraren antolaketa eta norberaren, familiaren eta laneko bizitza bateragarri egitea.

Azkenik, azterketa kuantitatibo eta kualitatiboa egin ondoren, ondorio orokorrak eta emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren helburua bidera zezaketen hobekuntza-ildoak ezarri ziren. Horretarako, jarduketa-arloa bildu eta egituratutako hainbat neurri barne hartzen ditu Planak, buru lortu beharreko hainbat helburu izanda. Neurri horiek Mercedes-Benz España, SAUko zuzendaritzaren eta zeuden sindikatuen artean adostu ziren.

4.1. Lehen Berdintasun Planaren ondorio orokorrak

Aztertutako datu guztietatik, enpresan zegoen dokumentazioaren analitika eta enpresa barruan erantzukizun-maila ezberdina zuten pertsonekin izandako elkarriketen azterketatik, ondorengo ondorioak eta hobekuntza-arloak atera ziren:

- Mercedes-Benz España, SAUko langile gehienak gizonetzakoak ziren eta emakumeen presentzia langile-taldean egonkor mantendu da azken lau urteetan.
- Gizonek betetzen zituzten erantzukizun-maila handiko kargu gehienak, emakumeen aldeko %1eko bilakaera gertatua zela adierazi behar bada ere, eta, une horretan, Zuzendaritzakoak emakumeak erantzukizuneko karguetan egotearen aldeko politikak burutzen ari zirela.
- Langileen %20 34 urtetik beherako adin-tartean zeuden.
- Langile guztien artean zabalduko Prestakuntza Plana egin zen eta berbera zen gizon zein emakumeentzat eskainitako prestakuntza, lanpostuen arabera, banakako garapen-planetan planifikatutakoa izan ezik.

- Ez zegoen lengoaiaren erabilera ez-sexistarako eta irudiak tratatzeko politika argirik, ezta barne- zein kanpo-mailan bete beharreko jarraibideak ezartzen zituen Eskulibururik ere.
- Barne sustapen bat zegoenean, ekoizpenaren kasuan, langileei baloratu beharreko irizpideak ezagutarazten zitzaizkien.
- Pertsona guztiek helburuak ezarri eta jarduera ebaluatzeko sistema batean esku hartu zuten eta irizpideak ezagutzen zituzten ebaluatutakoaren arabera.
- Hautaketa-prozesua irizpide teknikoetan oinarritu zen, eta Erantzukizuneko karguetarako ekintza positiboko klausula bat ezarri zen, horren bitartez azken hiru izangaien artean emakume bat egon behar zuelarik.
- Industria-inguruneetan prestakuntza edota esperientziako irizpidea betetakoan, emakumeen hautatuak izateko tasa erlatiboa ia emakumeena bezalakoa dela.
- Une honetan, bi emakume daude Vitoria-Gasteizko lantokian kontsultazio osoari dagokion Mentoring programan parte hartzen.
- Hitzarmentik kanpoko langileen artean erantzukizuneko karguak bete ahal izateko identifikatutako pertsonen %30 emakumeak ziren.
- Arlo ezberdinetan, ez dago emakumeen eta gizonen lantokien arteko alderik.
- Laneko arriskuen bilakaeran, lanpostuak haurdunaldian eta edoskitzaroen dituen arriskuak ere aztertu ziren. Sexu-jazarpenari aurrea hartzeko prozedura planteatzeko geratuko litzateke.
- Bateragarritasun-neurriak direla-eta, Legean ezarritako batzuk hobetu eta hainbat gizarte-hobekuntza ezarri ziren. Enpresak lanaldi-murrizketak eta aitatasun, amatasun eta edoskitzaroko baimenak eraginkortasunez erabiltzea ahalbidetu zen.
- Kode Etiko Korporatiboan Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasunarekiko konpromisoa azaldu zen.
- Enpresa hornitzaileei Mercedes-Benz España, SAUK emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren inguruan duen politikaren berri eman zitzaion.

4.2. Lehen Berdintasun Planeko jarduketa-ildoak

Enpresan hautemandako ondorio eta hobekuntza-arloen arabera, Ondorengoak izan ziren jarraitu beharreko jarduketa-ildo nagusiak:

- Genero-ikuspegia enpresa-kulturaren txertatzearen eta erantzunkidetasunaren alde sentikortzea. **Lehen Berdintasun Planaren sustapenarekin sentikortze berri hau zabaltzea lortu dela uste da.**
- Giza Baliabideen politikak garatzen dituzten pertsonen genero-ikuspegiari buruzko prestakuntza ematea. **Alderdi hau 2. Planean indartu beharko bazen ere, maila honetatik ondorioztatutako politikei bultzada handiagoa eman zaiela aitortzen da.**
- Datuak sexuka banakatuta biltzea, hautaketa, prestakuntza, sustapen eta ordainketa prozesuetan aztertu eta jarraipena egiteko. **Gai hau gauzatuta dago. Hala ere, Berdintasun Plan honetarako emakumeen eta gizonen arteko Berdintasunaren alorrerako berezia izango den aginte-taula integrala egitea aurreikusten da.**
- Emakumeen ekoizpeneneko presentzia bereizgarriaren kausak sakonago aztertea. **Hausnarketa hauek Lehen Plana eratzerakoan egin ziren.**

- Lengoaiaren zein irudien tratamendurako barne- zein kanpo-mailan jarraitzen diren arauak azalduko dituen barne-prozedura egitea, eta kanpo- eta barne-irudia berraztertzea, bereziki denek erabiltzeko eremuetan. **Lehen Plana indarrean egon den bitartean, Enpresan irudi sexisten erabilera debekatzeko arauak sortu eta lengoia ez-sexistaren erabilerari buruzko 2015eko egutegi-gida egin zen.**
- Langile-taldeari aplikatu ahal zaizkion bateratze-neurriak zehaztea eta langileak horiek erabili behar direla sentikortzeko modua aztertzea. **Lehen Berdintasun Plana argitaratzean zabaldu ziren.**
- Bateragarritasunaren Legean jasotako neurriei erantzuteko Mercedes-Benz España, SAUn aplikatu beharreko formulak aztertzea.
- Sexu-jazarpeneko eta sexuagatiko kasuetarako Jarduketa Protokoloa egitea. **Lehen Berdintasun Planean egin zen eta oso emaitza onekin, tratatutako kasuen inguruko sentikortze-bitartekaritza eta horien ebazpen/babesean denen parte-hartzea izan zelako.**
- Gizarteari Aukera Berdintasunarekiko konpromiso-irudia ematea, arlo honetan erakunde eragilea izanik. **Zentzu honetan enpresa eragilea garela aitortuko digun Berdintasunaren Bereizgarria lortuko da.**

4.3 2. Berdintasun Planaren diagnostikoa

2. Berdintasun Planari buruzko elkarriketei ekin baino lehen, egungo egoerari buruzko barne-diagnostiko berria egin zen, genero-ikuspegitik eta, horretarako, une horretako langile-taldearen datuak lehen Berdintasun Plana sortzerakoan egindako diagnostikotik ateratako datuekin alderatuz aztertu ziren, honako ondorio orokor hauek islatu zirelarik:

- 1) Langile finkoei buruzko banakatutako datuetatik -ordura arte ia egonkor mantendu zirenak- ondorioztatzen da emakume-kopurua eta horien kolektibokako banaketa nahiko antzekoak direla; emakumea erantzukizuneko lanpostuen jabeakuntzan izandako aurrerapenari dagokionez, kopuruak oraindik ezer gutxi aldatu direla ikusten dugu, baina, alderdi honetan ezinbestez emango den joera-aldaketa aurreikusi, aurreikusten da, Korporaziotik bultzatutako ekintza positiboengatik.
- 2) Aldi baterako langileen artean, ordea, hobekuntza nabarmenak hauteman dira emakumea ekoizpen-postuetan lan egiteari dagokionez, guztizko kontratazioen %16raino helduta. Kontuan izan behar da langile finkoen artean emakumeak %1,92 baino ez direla zuzeneko eskulan eta ekoizpeneko taldean.
- 3) Garatu beharreko neurri berriekin bereziki jorratzen jarraitu beharreko esparruak norberaren, familiaren eta laneko bizitza bateragarri egitearena izan behar du; alabaina, Batzordeak ekiten jarraitu beharko zaie unean-unean jorratu beharrekotzat jotako bestelako jarduketa-arloetan jasotako neurriak sustatzeko beharrei.
- 4) Jazarpenari aurre egiteko dagoen Protokoloaren sustapena, erreferente sailhestezin bezala: **lan-harreman osasungarrien eta Enpresaren Balio eta Kulturarako egokien inguruan sentikortu eta horiek zabaltzeko; hala balegokio, bitartekaritza baten elementu bideratzaile edota eragile gisa eta; larritasun handiagoko gaietan ebatzi eta babesteko tresna bezala.**



5. HELBURU OROKORRAK

- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioaren babesa eta ezarpen eraginkorra sustatzea, lan-esparruan maila guztietara iristeko eta profesionalki garatzeko aukera berberak bermatuz eta litezkeen ondorioak ebaluatuz. **Egiazko berdintasunaren garapen eraginkorra sustatu da eta horixe diote kontratazio berriei buruzko datuek.**
- Emakumea erantzukizuneko lanpostuetara heltzeko aukerak sustatu eta hobetzea, korporazioak ezarritako helburuen arabera; eta hori guztia, gure lantegian sexu honetako pertsonen dagokien prestakuntza eta garapenaren sustatuz. **Emakumearen jabeakuntza egiaztagarri datozen urteetan eta, horiek lortzeko helburuak Daimlerren politika korporatiboaren ondoriozkoak dira.**
- Berdintasunaren eta Dibertsitatearen arloan sentikortzea. **Zentzu honek lehen Berdintasun Planean izan duen eragin handiaren balorazio positiboa.**
- Mercedes-Benz España, SAUko langileen norberaren, familiaren eta laneko bizitza

bateragarri egitearen alde egin eta bideratzea. **Funtsezko alderdia izan da lehen Planean eta, bigarren honen negoziazioan erreferente.**

- Giza Baliabideen kudeaketa aukera-berdintasunaren alorrean aplikagarriak diren lege-baldintzekin bat datorrela, eta gizarte-aldaketetara erabakitasunez eta proaktibitatez egokitzen dela. **Helburu hau lehentasunezkoa izateko ahalegindu da eta Giza Baliabideen Atalean izaten jarraitzen du.**
- Sexuagatiko lan-diskriminazioari aurrea hartzea, kasu hauetarako jarduketa-protokoloa ezarriz. **Zegokion Protokoloa ezarri zen Jazarpen Kasuetarako; horretan oso dinamika positiboa izan da Zuzendaritzaren eta Gizarte Ordezkaritzaren arteko parte-hartzea eta 2. Plan honetan horrekin jarraituko da.**





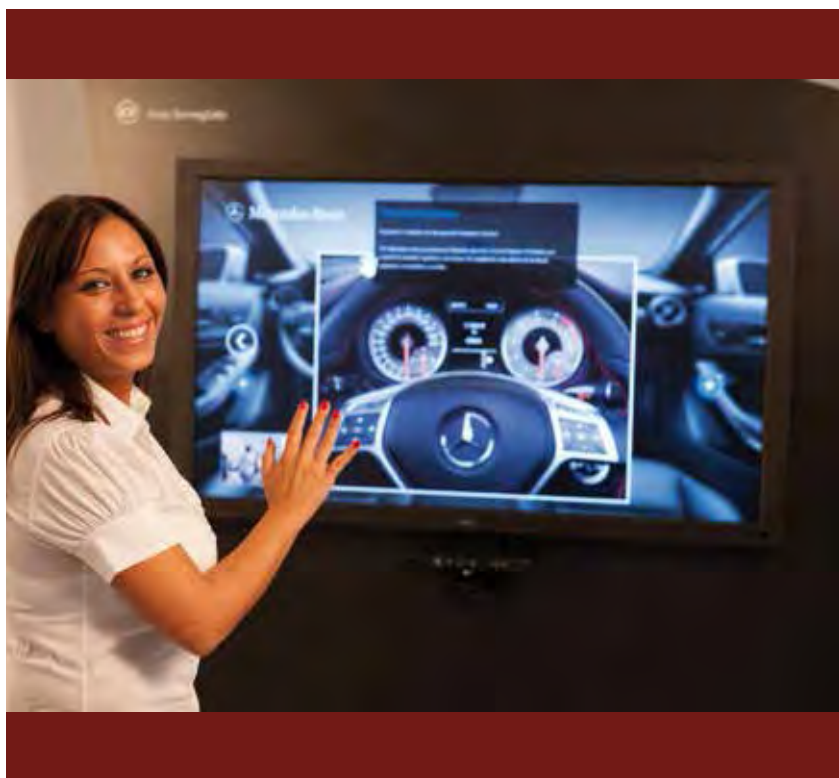
6. BALDINTZA OROKORRAK

6.1 Aplikazio-eremua

2. Berdintasun Plana Mercedes-Benz España SAU enpresak Vitoria-Gasteizko lantokian dituen langile guztiei aplikatuko zaie.

6.2 Denbora-eremua

2. Berdintasun Plan honen indarraldia 2019ko abenduaren 31n amaituko da.





7. AUKERA BERDINTASUNA JARDUKETA ARLOETAN

Zentzu honetan, lehen Planean planteatutako Helburu eta Neurriei utsiko zaie, eskuratutako lortze-maila edozein izanda ere, egindakoa ezinbestekoa dela uste baita; hori lortzea ez da bakarrik une zehatz batean bilatu behar, denboran zehar berrikusi eta indartu behar den konstante gisa geratu behar du.

7.1 Enplegurako Sarbidea - Aukeraketa

Diagnostikoa:

Enpresak Hautaketa-arloa du Langileak Kudeatzeko sailaren barruan, eta horretan esperientzia handiko profesionalak lan egiten dute.

Hautaketa-probek proba psikologikoak, nortasun testak, elkarrizketa pertsonalak eta mediku-taldearen azterketa barne hartzen dituzte.

Langileak hautatzeko irizpide nagusia pertsona lanpostura egokitzearena da, eta horretarako, alderdi kualitatiboak edo izangaiaren interesa, asmoak, motibazioa, etab. baloratzen dira.

Aukeraketan ez dago elkarrizketa-gidoi zehatzik edo formalki ezarri eta jarraitu beharreko prozedura orokorrik. Oro har, garatu beharreko lanaren inguruko prestakuntza eta esperientzia izaten dira kontuan, eta ez dira galdera pertsonalak egiten.

Eskatutako prestakuntza edo esperientziaren iragazkia pasatu ondoren, emakumeek aukeratuak izateko duten aukera ia gizonetzkoena bezalakoa da.

Helburuak:

- 1) Enplegua lortzeko aukera-berdintasuna bermatzea, pertsona lanpostura egokitzen dela objektibatzen duten merezimendu eta gaitasuneko irizpideen arabera.
- 2) Aukeratzeaz arduratutako langileak eta arlo ezberdinetako arduradunak berdintasun-arloko gaitan sentikortu eta prestatzea; horren helburua antolakundearen barruan fikziozko berdintasuna bideratuko duten diskriminazio edo aurreiritzi guztiak ezabatzea izanik.
- 3) Emakumeak baldintza berberetan kontratatzeko konpromisoa, lanbide-heziketako eskoletan eta unibertsitateetan emakume gutxi dituzten kolektiboetan egoera historikoak zuzentzearen aldeko apustua bultzatu eta sustatuz.
- 4) Izangaiak bilatzeko komunikazio-politikari dagokionez, iragarkiak lengoia neutroarekin birplantatzea.
- 5) Aukera Berdintasunaren Kultura Giza Baliabideen politiketan txertatzea, bere aginte-koadroaren barruan sexuen araberako datuen bereizketa ezarri, atera beharreko edozein informazioa ateratzeko erreferente gisa.
- 6) Emakumeek ordezkari txikia duten kolektiboetan egoera-aldaketak bideratzea, horien kontratazioa berdintasunean eta merezimenduen eta gaikuntzaren arabera bultzatuz.

Neurriak:

- 1) Berdintasun Batzordeak, langile orok lengoia neutroa eta genero-joerarik gabekoa ezagutu eta erabiltzeko ekimenak (prozedurak, gidaliburuak, egutegiak, etab.) prestatu eta sustatzea eskatuko du.
- 2) Langileen arloko lantaldeari elkarrizketak aukera-berdintasunaren ikuspegitik egiteko tekniken inguruan prestatu eta sentikortzea.
- 3) Gurekin lan egin ohi duten ikastegiekin erlazioa ezartzea, aukera-berdintasuna sustatzeko etengabe landu behar delako ideia helaraziz.
- 4) Hautaketa-elkarrizketa batean planteatu ezinezko gaiak jasoko dituen gidaliburua egitea, eta hautaketarako testak berrikustea. Horietan, zuzenean edo zeharka diskriminazio-ondorioak izan dezakeen edozein baldintza ezabatuko da.

- 5) Langileak hautatu eta kontratatzeaz arduratutako langileek egindako kontratazio-prozesuei buruzko informazioa helaraziko diote Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordeari.
- 6) Mercedes-Benz España, SAU enpresatik tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa aukeraketa-prozesuetan esku hartzen duten kanpo-enpresei heleraztea.
- 7) Hautagaitzei buruzko informazioa sexuen arabera erregistratzea, aukera-berdintasuna behar bezala kudeatzeko.
- 8) Merezimendu eta gaitasun berberen aurrean, ordezkeri gutxien dituen sexuaren araberrako izangaia aukeratzea. Neurri hau aldi baterako eta Enpresan ematen diren aldaketen arabera jasoko da.

7.2 Prestakuntza eta Garapena

Diagnostikoa:

Prestakuntza Plan bat dago Enpresa osorako: bere menpe talde bat duen pertsona bakoitzak prestakuntza-helburuak eta -proposamenak ezarri behar ditu.

Jasotzen den prestakuntza-mota lanpostuari lotutako prestakuntza da. Joera orokorra da lanpostuari lotutako prestakuntza oro lanaldi barruan egitea; beste kasu batzuetan, lan-ordutegitik kanpoko dedikazioa eska dezake, eta hori ohikoa da hizkuntza-ikastaroen kasuetan.

2006. urtetik “emozioen kudeaketari” buruzko prestakuntza garatu da, Maisu eta Sail eta Ataleko Buruzagitzako kategorietan diharduten langile guztiei zuzenduta. Horietan lan-taldeetan pertsonen arteko harremanetarako gaitasunen garapena nabarmentzen da. Horrek guztiak, erlazioko trebetasun-mota hau potentziala duten langileak identifikatzerakoan nabarmen baloratzea dakar berarekin.

Zenbaitetan, prestakuntza-deialdiak heltzen zaizkie amatasun-bajan dauden pertsonen bere arduradunaren bitartez laneratzetik gertu daudenean edo baita amatasun-bajan zehar ere.

Helburuak:

- 1) Aukera Berdintasunaren Kultura zabaltzea eta emakumearen garapen profesionala baldintzatuko duten estereotipoak baztertzea.
- 2) Emakumeek prestakuntza-ikastaroak egitea bultzatzea, beren balio-aniztasuna eta moldakortasuna areagotzeko, eta gainera, bereizketa bertikala ezabatzeko bere garapen profesionala sustatuz.
- 3) Aukera-berdintasunari buruzko moduluak prestakuntza-ekintzen katalogoan jasotzea, gure enpresa etorkizunari begira indartzeko beharrezkoak diren pentsamolde-aldaketak zabaltzearen aldeko apustu argi gisa.
- 4) Enpresaren konpromisoa, laneko bizitza bateragarri egiteko neurrietara atxikitako langileen etengabeko prestakuntza errazteko, bere garapen profesionala kanpo ez uzteko helburuarekin.

Neurriak:

- 1) Ikastaroen katalogoan berdintasunari buruzko modulu bat jasotzea, hori ezarriz emakumeen eta gizonen arteko EGIAZKO aukera-berdintasuna aldarrikatu eta zabaltzearen alde egin dezan.
- 2) Adin txikikoak edo bigarren mailako senideak zaintzeko denbora-tarte batean lan egiteari utzi dioten emakumeen eta gizonen ezagutzak eguneratzen direla ziurtatzea.
- 3) Emakume gutxi hartzen dituzten lanpostuak beteko dituzten emakumeak aukeratzeko politika aktiboak sustatzea, adibidez: “Demai” ikastaroa litezkeen Maisuak gaitzeko.
- 4) Langileen partaidetza ikastaroetan jarraitzea sexuen arabera bereizirik, emandako prestakuntza-orduei buruzko portzentaje bereziak lortuz.
- 5) Ahal den heinean, etengabeko prestakuntza-ikastaroak lanpostuari lotutako behar batengatik lan-orduetan ematea bultzatzea. Enpresak lanpostuari zuzenean lotuta ez dauden garapen pertsonaleko ikastaroak bultzatu ahal izango ditu, emango den ordutegia ezartzerakoan horren berezitasuna kontuan hartuz.

7.3 Sustapena**Diagnostikoa:**

Sustapen eta garapen profesionaleko politikak aipatzen ditugunean, hitzarmeneko eta hitzarmenetik kanpoko langileak bereizi behar dira.

Hitzarmen mailan barne-deialdi publikoak egiten dira eta prestatu beharreko gaien zerrenda ematen da. Ekoizpeneko langileen kasuan, lanpostuak hutsik geratzen direnean Maisu lanpostuetara heldu ahal izateko ikastaro bat (Demai) egiten da urtero. Lanalditik kanpo egiten da ikastaro hori.

Bestalde, Mercedes-Benz España, SAUk langileen garapenerako berariazko sistema du: Lead prozesua, beren helburua maila guztietako zuzendaritza-lanpostuetako langileak garatzea izanik. 2009. urtetik aurrera Lantegiko Maisuei aplikatzen hasi zaie Lead prozesua.

Diversity Management politikak emakumeen eta gizonen artean enplegua lortzeko, prestakuntza eta sustatzeko aukera-berdintasunak egoteari lotutako neurri bereziak jasotzen ditu. Hain zuzen ere, zuzendaritza-postuetan emakume gehiago egoteko beharra zehaztu zen, eta ezarritako helburua izan zen 2006tik 2020ra %8,7tik %20ra pasatzea.

Gainera, kontsortzio osoan potentziala duten emakumeei zuzendutako “Mentoring” izeneko beste programa batzuk daude. Horien bitartez, etorkizun hurbilean erantzukizuneko eginkizunak betetzeko moduko gaitasunak eta konpetenziak dituzten emakumeentzat goi-mailako arduradunen tutoretza bideratzen da.

Helburuak:

- 1) Emakumearen sustapenaren aldeko apustu argia, Enpresan erantzukizuneko postuetan bere presentzia areagotzeko praktikak sustatuz.

- 2) Sustapenean gardentasuna eta objektibotasuna sortzera zuzendutako praktika guztiak ezartzea, sexuagatiko bereizketarik ez izatea edozein sustapen gidatzeko ezinbesteko printzipio izanik.
- 3) Produktibitatearen eta balioa eranstearen Kultura Sustatzea, presentziako Kulturaren kalterako, norberaren laguntzaren lehentasuna gehituz, norberaren, familiaren eta laneko bizitza bateragarri egiteko neurrietara atxikitako pertsona guztien sustapen-aukerak urritu gabe.

Neurriak:

- 1) Berdintasuneko arduradunak barne-sustapeneko prozesuak aztertu eta horietan esku hartuko du, egiazko aukera-berdintasuna dagoela eta diskriminaziorik ez dagoela zainduz.
- 2) Amatasun edo aitatasun egoeratan eta seme-alaba bat edo bigarren maila arteko senide bat zaintzeko eszedentzietan, hutsik dauden lanpostuak betetzeko edo horietara sustatzeko prozesuetan esku hartu ahal izango da, jardunean egonda izandako baldintza eta betebeharrak berberekin.
- 3) Sustapen-prozesuak (lehiaketak) aukera-berdintasunaren arabera egiten direla iragartzea, emakume hautagai gehiago izan daitezen.

7.4 Ordainsaria

Diagnostikoa:

Soldata-taulek arautzen duten ordainsarien politika, eta ordainsariak zati finkoa eta aldakorra ditu.

Soldata-datuak kategoriara aztertu ondoren ikusten da ez dagoela gizonen eta emakumeen arteko alderik, lanpostuaren arabera berbera jasotzen baitute. Kasu horretan, emakumeen soldatua handiagoa dute, hainbat kategoriatan gehiago direlako.

Helburuak:

- 1) Ordainsarrietan ekitatea eta lan edo erantzukizun berarekin soldata bera dioen printzipioa bermatzea.
- 2) Jardueraren eta ordainsaria tartean hartzen duten beste batzuen balorazioak askatasunez, aurreiritzirik gabe, egiten direla eta laguntzaileek emandako laguntza edo erantsitako balioaren arabera izango direla bermatzea.

Neurriak:

- 1) Saillapen Profesionaleko Batzordeak lanpostuen balorazioaren inguruko guztia eta ordainsarien politikarekin bat datorrela jarraitzea, sexuen artean ordainsarrietan egoera bidegabeak ematen ez direla bermatzeko.

7.5 Laneko Arriskuen Prebentzioa

Diagnostikoa:

Laneko arriskuen ebaluazioan eta prebentzioan haurdun edo edoskitzaroan dauden emakumeentzako arrisku bereziak jasotzen dira.

Lanpostuen txandakatze mugatua ezartzen da edo, beharrezkoa balitz, lanpostu-aldaketa proposatzen da haurdunaldiaren ondorioz arazoak izan ditzaketen emakume guztientzat, eta bere egoerak eskatuko balu, baja eskatu ahal da dagoen arriskuagatik.

Helburuak:

- 1) Lanean edozein arrisku-aukera ezabatzea haurdun dauden emakumeentzat.
- 2) Emakumeen aldagelak hobetu eta egokitzeko hobekuntzak bideratzea.

Neurriak:

- 1) Egunera arte bezala, haurdun dagoen emakumea beste lanpostu batera aldatzearen alde egitea, baldin eta bere lana berarentzat edo bere haurtxoarentzat kaltegarria balitz, eta lanpostua aldatzerik ez balego, haurdunaldian arriskua izateagatik kontratua bertan behera uzteko gestioa arintzea. Gorago adierazitakoak tratamendu berbera izango edoskitzaroagatik arrisku-kasuetan.
- 2) Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari zuzendutako proposamena, emakumeen aldageletan egoki irizten diren berritze-lanak sustatzeko. **Zentzu honetan, aldagela ezberdinetan emakume gehiago sartzeko moduko tokia handitu da eta berriak ere sortu dira (adibidez, Muntaketa Gordineko sektorean).**

7.6. Komunikazioa

Diagnostikoa:

Egiten diren komunikazio-prozedurak eta komunikazioak aztertu ondoren, honako hauek dira ateratako ondorio nagusiak:

Barne-komunikazioa:

Ez dago ezarrita lengoia ez-sexista erabiltzeko araurik, eta barne-komunikazioak egiteaz arduratutako langileek ere ez dute horren inguruko Eskulibururik.

Lantegian eduki sexistako irudiak (egutegiak, posterrak,...) erabiltzearen debekuak, eta bereziki aldageletan eta, kasu zehatz batzuetan, ekoizpeneko eremu komunetan, horrelako ekimenak errotik ezabatu omen ditu.

Irudi korporatiboa

Kanpo-komunikaziorako agirietan eta web orrian, maskulinoa generikotzat erabiltzen da, baina askotan aipatzen da erabilera hori lengoaiaren ekonomia-arrazoien ondorio dela.

Helburuak:

- 1) Enpresaren esparruan eta gizarte osoan Aukera Berdintasunaren Printzipioa sustatea.

- 2) Aukera Berdintasuna bermatuko duen eta diskriminaziorik ez duen Kultura bat garatzea.
- 3) Mota ezberdineko jazarpen-egoeretarako jarduketa-protokoloa garatu eta zabaltzea, lan-harremanetan ezinbestean izan beharreko errespetuaren aurka joan liratekeen portaera eta jarrerak gainditu edo ezabatzeko helburuarekin.

Neurriak:

- 1) Iragarki-taula bezalako komunikazioko barne-baliabideak edo Giza Baliabideen inguruko aldizkaria Berdintasuna Plana edo Mercedes-Benz España, SAUn aukera-berdintasunari lotutako gaiak zabaltzeko erabiltzea.
- 2) Publizitateko iragarkietan emakumeen zein gizonen irudiak erabiltzea, estereotipoak apurtzeko.
- 3) Zuzendaritzak egiazko aukera-berdintasuna bermatzeko duen konpromisoa eta inplikazio zehatza zabaltzea.
- 4) Kutsu sexistako irudiak debekatuko dira.
- 5) Langile guztien artean berdintasuna zuzenean sustatzeko triptikoak edo bestelako agiriak egitea.
- 6) Kanpora begira Enpresaren irudia aukera-berdintasunarekiko helaraztea. Gainera, Lanbide Heziketako ikastegietan ea Unibertsitateetan Enpresak emakumeei beren espezialitate teknikoak egiaztatzeko ematen dituen aukerak sustatzea.
- 7) Enpresa osoan bete beharreko erabilera-araua izango den lengoia ez-sexistaren gidaliburua egin eta zabaltzea.
- 8) Berdintasuna Planari eta Jazarpen Kasuetarako bere Protokoloari buruzko komunikazio-kanpainak egitea.
- 9) Berdintasuneko arduradunaren irudia ezagutaraztea, Enpresan erreferente izango baita etorkizuneko Berdintasun Planari dagokion guztian eta sor daitezkeen jazarpen-kasuetarako arau edo jarraipenarekin zerikusia duen oro.



8. NORBERAREN, FAMILIAREN ETA LANEKO BIZITZA BATERAGARRI EGITEA

Kapitulu hau funtsezkoa izan da 2. Berdintasun Planaren negoziazioan, eta horretan: aurrena, adostasuna egon da aurreko neurriekin horiek berriro formulatu eta egokitzeko; gainera, iragarri beharreko neurri berriak garatu eta ezarri dira.

Diagnostikoa:

Ordu-tegi-malgutasuna eta lanaldi jarraitua ematen da ahalbidetzen duten lanpostu guztietan, eta horrek suposatzen du administrazio langileek eta langile tekniko gehienek lanaldi jarraituan eta sartu eta irteteko ordu-tegi malguarekin lan egiten dutela; horiek horrela, enpresa aitzindaria izan zen 1999. urtean arlo honetan.

Datuen azterketatik ondorioztatzen da gizonen zein emakumeek baliatu dituztela bititza ezberdinak bateratzeko neurri ezberdinak, ehuneko handi batean eta, honelakoak bezalako alderdietan:

- Aitatasun, amatasun eta edoskitzeko baimenak.
- Lanaldi-murrizketa edo eszedentzia adin txikikoak zaintzeko.
- Lanaldi-murrizketa edo eszedentzia menpekoak diren pertsonak zaintzeko.
- Soldatarik gabeko eszedentzia pertsonalak.

Bititza ezberdinak bateragarri egiten laguntzeko zerbitzu gisa nabarmendu behar da langile guztiek dutela menu ekonomikoa eskaintzen duen jantokia eta garraio kolektiboa erabiltzeko eskubidea eta, haurtzaindegirako bonusak erabiltzen dira ordainsari malgu gisa langile guztientzat -lehen Berdintasun Planetik-, dagokion zerga-hobaria lortze aldera.

Enpresak legean ezarritako neurriak eta hobekuntzak aplikatzen ditu, eta horiez gain, norberaren, familiaren eta laneko bititza bateragarri izatea errazten duten beste neurri batzuk ere baditu.

Gizarte Funts eta Arretei eskainitako kapitulu bat dago Hitzarmenean, izan ere, Batzordeak ezarritako irizpideen arabera ondorengo ataletan banatzen den Funts bat dago:

- Goi Mailako Heziketa Zikloak egiten dituzten senideentzako ikasketa-laguntzak/ beka
- Irakaskuntza espezializatuak
- Hizkuntzen sustapenerako laguntzak
- Kirol- eta kultura-taldea
- Udalekuak
- Etxebizitzarako maileguak
- Prestazioak behar den kasuetan
- Batzordeak ezarritako gizarte- eta familia-arloko beharrak artatzeko gizarte-funtsa.
- Ohiko lantokitik kanpo gertatutako istripu-asegurua (heriotza edo ezintasun iraunkorra).
- Aldi baterako Ezintasunaren osagarria.

Langile guztiek dute pentsio-plan bat (BGAE), horretara langileek eurek zein enpresak egiten dituzte ekarpenak, langile bakoitzaren banakako zenbatekoa bikoiztuko zuen portzentajea.

San Prudencio Lan Fundazioa: Enpresak EGE arloko hainbat gizarte-onura eskaintzen dizkie langileei Fundazio honen bitartez, norberaren eta laneko bititza bateragarri egiten laguntzen dieten diru-laguntza eta jarduerekin.

Hitzarmen Kolektiboak klausula bat barne hartzen du non aldi biek konpromisoa hartzen duten amatasunaren inguruan edo adopzioko kasuetan egon daitezkeen berritasun edo erreformak bere egiteko.

Bateragarritasunaren atalean, enpresa ekoizpeneko lanaldian egiten diren murrizketa-eskaerei erantzuteko egiten ari den antolaketa-ahalegina: izan ere, lan-sistemak ezartzen du astero txandak aldatzen direla eta lanaldia murriztuta duten pertsonak daudenean, banakako eskubide hau eta kolektiboaren interesak bateragarri egiteko arazoak izaten dira.

Helburuak:

- 1) Laneko bizitzaren eta bizitza pribatuaren arteko bateragarritasuna ahalbidetzea, alderdi biak bateratzea ahalbidetuko duten lan-baldintzetan malgutasuna sustatzen saiatuz.
- 2) Kalitatezko enplegu-sortzaileak izatea eta langileei familiaren esparruan beharrezkoak diren ahaleginak ordaindu edo arintzera zuzendutako laguntzak eta pizgarriak eskaintzea.
- 3) Antolakunde malgu eta eraginkor baten kudeaketan sakontzeko gai izatea, enpresa-lehiakortasunaren ikuspegia eta gure langileen gizartea- eta familia-arloko eskari berrien gogobetetzea bateratuz.

Neurriak:

- 1) Baimen edo lizentziako egunen gozamina malgutzen da, egun horiek ondorengo kasuetan ematen den gertaera-egunetik kanpo hartzeko:
 - Ospitaleratze-kasuetan eta gaixoa edo odol-ahaidetasunezko edo kideetasunezko bigarren mailara arteko senidea ospitaleratuta dagoen bitartean.
 - Bakoitzak bere agintariari jakinarazi beharko dio egun aldaketa hori, gutxienez ere egun bat lehenago.
 - Dena den, aldaketa-eskera hori ahal bezain lehenago egitea eta elkarrekin adostutako zerbait izatea eskatzen da.
 - Dagozkion egunek jarraituak izan beharko dute.
- 2) Langileen kolektiborako arduradunarekin ados jarririk, dagoen malgutasun orokorrean ezarritako denbora-gunetik kanpoko banakako lanaldia sortzeko aukera. Planteatutako neurri hau seme-alabak edo odol-ahaidetasunezko edo kideetasunezko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko onartuko litzateke, eta alde biek berriki lezaket.
- 3) Amatasun, aitasun, haurdunaldiko arrisku edo edoskitzaroko egoeretan eta seme-alabak eta senideak zaintzeko eszedentzietan, langilea ez da kaltetuta irtengo bere prestakuntza eta garapen profesionalari dagokionez.

Enpresak aurrez adierazitako baimenen batean dauden langileei ikastaro eta prestakuntza-ekintzen berri emango die; halaber, egon daitezkeen oposaketa-lehiaketa edota sustapen-prozesuei buruzko informazioa emango die, enpresak ahal duenean edo eragindakoak interesa erakutsi badu.

- 4) Amatasun, aitatasun, haurdunaldiko arrisku edo edoskitzaroko aipatu egoeretan, %100a bermatuko zaie Emaitzen Ordainsariaren menpeko langileei, eta baita banakako helburuei lotutako sari aldakorra duten langileei.
- 5) Haurtzaindegien ordainketaren orokortasunari dagokionez, berorrek dakarren zerga-onura lortzeko, langile guztiei neurri honetara Enpresaren bitartez atxikitzeko aukera eman zitzaien.
- 6) Zuzeneko Eskulaneko edo Zeharkako Eskulaneko taldeen barruan txandaka lan egiten duten langileek eskatutako lanaldiaren murrizketa-aldia pilatu ahal izango dute, honako baldintza hauek betetzen badituzte:
 - 6.1) Langileak eguneroko lanaldi osoa (8 ordu) egitea, jardunean ari den denboratartean.
 - 6.2) Murriztutako denbora honen pilaketa egin ahal izango da baldin eta langileak bere lanaldian dagozkion txanda eta ordutegiari eusten badie.
 - 6.3) Gutxieneko pilaketa-aldia 30 egunekoa izango da, bere sailarekin beste aldi bat adosten duenean izan ezik.
 - 6.4) Gainera, Enpresak, antolatzeko duen eskumenez baliatuz, beste aukera batzuk aztertu edo bideratu ahal izango ditu.
- 7) Familia ugariak: Urtean 16 ordutik 20ra areagotzen da, Hitzarmenean ezarri eta mediku pribatura joan edo senideei kontsulta medikoetara laguntzeko puntua, familia ugaria duten langile guztientzat.
Lantegian ezkontide biek lan eginez gero, ez zen ordu-gehikuntza aplikatuko eta kasu hauetarako aurreikusitako 16 orduak mantenduko dira.
- 8) Naturalak ez diren seme-alabak: Senar-emazteen eta izatezko bikoteen kasuetan, bikotekideetako baten seme-alabekin bizi direnean (familia-liburu bidez ahaidetasuna egiaztatu ondoren) eta, bizikidetasuna familia-unitate barruko errolda-ziurtagiri bidez egiaztatu ondoren, Hitzarmen Kolektiboko baimenen kapitulu barruan, seme-alaba naturalentzat ezarritako baimen berberak izango dituzte.
- 9) Ezkontideak banantzea: Ezkontideen banantze-kasuetan eta, horiek ebazteko egon daitezkeen eskakizun edo premien ondorioz, Batzordeak erabakiko du horrelako egoeretan izaten diren epailearen errekerimenduetarako beharrezko irteeretarako baimenak ematea enpresaren aldeko malgutasun handienarekin. Arrazoi horiengatik irteera edo baimen guztiak justifikatu eta egiaztatu beharko dira.
Banantze baten ondoriozko egoera horietan dauden pertsonen, beste kontu batzuetan epailearen errekerimenduak artatzeko saldo positibo propioak (adibidez, jaiegunen kontua) ez balituzte, kontu bakarren barruan konputatuko zaizkie helburu honetarako behar izan dituzten orduak.
- 10) Lanaldi-murrizketa luzatzea: Lanaldi-murrizketa duen langile batek delako hori luzatu ahal izango du, baldin eta, legez ezarritako mugara heldutakoan eta, murrizketaren amaiera legezko azken urteko -12 urtera arte ezarritakoa- martxoaren 31tik aurrera izango balitz, urte horretako ikasturtea amaitu arte falta den denboraz luza liteke.
- 11) Larritasun bereziko egoerak, hala nola, lehen mailako senideak egoera onkologikoetan egotea: Berdintasuneko Batzordetik, orduak eta dena delakoak “Gizarte Funtsaren”

bitartez emateko laguntzak izapidetzeko aukera sustatzen da. Eskaerak Giza Baliabideen sailari zuzendu eta bidali ahal dizkio eragindakoak berak edo ordezkari sindikalen bitartez.

8.1 INFORMAZIO ATALA

Langileek ezagutu beharreko legezko neurriak:

■ **Langileen estatutua (37. art., f atala)**

Aurrez jakinarazi eta zuritu ondoren, langilea lanera joan gabe gera daiteke, eta soldata jasotzeko eskubideari eutsi:

Haurdunaldian zehar egin beharrekoak diren azterketak egiteko eta haurra izateko unerako prest egoteko teknikak lantzeko eta, adopzio- edo harrerakasuetan, edo adoptatzeko zaintzarako, ezinbesteko informazio- eta prestakuntza-saioetara joateko eta egokitasuna deklaratu aurreko txosten psikologiko eta sozialak egiteko beharrezkoa den denbora, lanaldiaren ordutegiaren barruan egin behar direnean.

■ **Familientzako gizarte laguntza eta zerbitzuen 2015eko gida (3.4.3. puntua)**

Minbizia edo beste edozein gaixotasun larri (Gaixotasun Larriak: 1148/2011 Errege Dekretua) duten adin txikikoak zaintzeko.

Zein kasuetan eska daiteke?

Langileak lanaldiaren murrizketa honetarako eskubidea izango du, minbizia (tumore gaiztoa, melanomak eta kartzinomak) edo beste edozein gaixotasun larri duen bere kargurako adin txikikoa ospitaleratuta eta tratamendu jarraian dagoen bitartean zaintzeko, ospitaleratze luzea eta zaintza zuzen, jarraitu eta etenik gabeko eskatzen dituzenean, eta adin txikikoak gehienez ere 18 urte bete arte. Tratamendu horrek dagokion autonomia-erkidegoko Osasun Zerbitzu Publikoak edo bestelako osasun-organo administratibok egindako txostenaren bitartez egiaztatuta egon beharko du.

Zenbat denboraz murriz dezake langileak bere lanaldia?

Gutxienez ere lanaldiaren erdia. Hitzarmen kolektiboaren bitartez, lanaldiaren murrizketa hau lanaldi osoetan pilatzeko baldintzak eta kasuak ezarri ahal izango dira.

Zenbat denboraz izango da prestaziorako eskubidea?

Adin txikikoa ospitaleratuta edo bere gaixotasunaren tratamendu jarraituan dagoen denboran zeharko murrizketa-aldien baliokidea izango da iraunaldia eta, asko jota, adin txikikoak 18 urte bete arte.

Nor baliatu ahal da baimen honetaz?

Aita edo ama, adoptatzaile edo adoptatu aurreko edo etengabeko hartzaillea. Guraso, adoptatzaile edo hartzaille biek prestazioaz baliatzeko egoeran egon ahal izateko baldintzak betetzen dituztenean, bakarrik bietako bati aitortu ahal izango zaio baimen honetaz baliatzeko eskubidea.

Soldata osoa jasotzen jarraitzen du?

Lanaldiaren murrizketa-aldian zehar murriztutako lanaldiaren heinean murrizten da soldata, baina, horren orde, langileak Gizarte Segurantzaren prestazio ekonomiko bat jasotzeko eskubidea izango du, hau da, kontingentzia profesionalen ondoriozko aldi baterako ezintasuneko prestaziorako ezarritako oinarri arautzailearen %100 hartuko duen subsidioa, lanaldiaren murrizketaren proportziozkoa.



9. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

9.1 Berdintasuneko Batzordea

Berdintasuneko Batzordeak finkatutako helburuen behar bezalako ezarpena sustatu eta kudeatuko du, eta baita adostutako neurriak eta ekintzak ere.

Enpresak eta Berdintasun Plana sinatu duten sindikatuek erabakitako ordezkarien bitartez eratuko da Batzordea. Hala ere, sindikatu bakoitzeko partaideen izendapena, dagoen adostasunaren arabera izango da eta, betiere, ordezkagarritasun-portzentajea errespetatuko da, izan ere, hauteskunde sindikalen emaitzen ondoriozko aldaketan menpe egongo da, eta eguneratu egin beharko da.

Berdintasun Planean aldaketak edo berrikuntzak dakartzaten erabaki guztiak gehiengo adostasunarekin egonda hartu beharko dira. Erabakiak hartzerakoan, Enpresak izendatutako pertsonen botoak langileenen baliokideak izango dira, horrela Batzordean erabakiak hartzerakoan egon behar duen oreka-printzipioa babesteko.

Batzordekideren batek arrazoiren batengatik bertaratzerik ez du, hutsunea duen sindikatuak izendatutako beste pertsona batek ordezkari lezake lehenengo hori.

Batzordea Berdintasun Plana sinatu eta hilabete bat igaro baino lehen eratu behar da. Eratutakoan, idazkaria izendatzeko komenigarritasuna ezarriko da, berorrek egin behar baitu deialdiak eta bileretan sortutako aktak.

Elkarrekin ados egonda arautu ahal izango da bileren aldizkakotasuna, baina ezinbestekoa izango da gutxienez ere hiru hilean behin biltzea. Ezohiko bileren deialdia edozein alde eskatuta galdatu ahal izango da.

Eginkizunak:

- 1) Adostutako neurri eta ekintza positiboaren katalogo orokorrean ezarritako adierazleak gainbegiratzea, ezartzen direla zainduz.
- 2) Gehingoaren erabakiz, proposamenak eta burutu beharreko ekintza berriak ezartzea.
- 3) Berdintasun Planaren aldarrikapen eta hedapenean partaidekideak izatea, langile-talde osoak ahal den gehien esku hartzeko helburuarekin.
- 4) Enpresak eskatutako dokumentazioaren inguruan egindako azterketen arabera aldizkako txostenak eta urteko Memoria egitea eta Planaren ezarpenari buruz egiten ari den jarraipena gauzatzea, egoki irizten diren gomendioak proposatuz.
- 5) Berdintasun Planetik interpretazioaren eta aplikazioaren inguruan sor daitezkeen gatazkak ebaztea.
- 6) Jazarpen kasuetarako prebentzio eta esku-hartze protokoloaren hedapenean eta jarduketa-prozeduraren lanketan elkarrekin aritzea, bitartekaritzaren eta zuzenketaren fasean.

9.2 Berdintasuneko arduraduna

Enpresaren Zuzendaritzak, Berdintasuneko Batzordeak eskatuta, dagoen Berdintasuneko arduraduna izendatzea erabaki zuen, eta arduradun hori honako gai hauen inguruan jardungo da:

- Edozein langilek eskatuta, sustapen-prozesuetan behar bezalako jokabidea erabakiko du, egiazko aukera-berdintasun eta diskriminaziorik eza bermatuz.
- Adostutako neurrien ezarpena etengabe jarraitu eta ebaluatzea.
- Berdintasun Batzordearen eta Enpresaren arteko lotura izatea.
- Informazio estatistikoa eta bestelako dokumentazioa Batzordeak azter dezan helarazten eta beharrezkotzat jotzen dituen txostenak egiten laguntzea, betiere Datuak Babesteko Lege Organikoa errespetatuz.
- Litezkeen jazarpenengatiko salaketa guztiak bideratzea, Bitartekaritzaren zein, ondoren, Zuzenketaren fasean, uneoro jazarpena jasan duenaren eta jazarpenaren ustezko egilearen konfidentzialtasuna eta babesa bermatuz.



10. GENERO INDARKERIAREN BIKTIMAK

Genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babes-a emateko neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoan xedatutakoarekin bat eta, hain zuzen ere, 23. artikulua arabera: “eskubideak eta hartu beharreko neurriak aitortzea ekarriko duten indarkeria-egoerak, biktimaren aldeko babes-aginduekin egiaztatuko dira. Demandatzailea genero-indarkeriaren biktima delako zantzuak daudela dioen Fiskaltzaren txostena balego, baliagarria izango da hori ere babes-agindua eman arte”.

1/2004 Lege Organikoaren “Laneko eta Gizarte Segurantzaren eskubideei” buruzko 21. artikuluari jarraiki, ondorengo aldaketak sartu dira Langileen Estatutuari buruzko Legean:

- 1) 37. art.: Genero-indarkeriaren biktima den emakume langileak eskubidea izango du, bere babes-a edo gizarte-laguntza osorako eskubidea gauzatzeko, lanaldia murrizteko, ordainsariaren proportziozko murrizketarekin, edo berriro antolatzeko, ordutegia egokituz, ordutegi malgua aplikatuz edo enpresak lanaldia antolatzeko erabiltzen dituen beste modu batzuen bidez.

- 2) 40. art., 3 bis atala: Atal honen arabera, genero-indarkeriaren biktimak lehentasunezko eskubidea izango du, enpresak beste bere beste lantoki batean hutsik duen talde profesional bereko edo antzeko kategoriako beste lanpostu bat betetzeko, aurreko lanpostua sei hilabetez gordeta edukirik.
- 3) 45. art., 1 atala, n letra: Hasiera batez sei hilabete baino luzeagoa izango ez den iraunaldiz eten ahal izango dute beren lan-harremana, salbu eta babes judizialaren jardunetatik ondorioztatzen denean kontratuak etenda jarraitu behar duela, biktima babesteko eskubidea eragingarria izan dadin.
Kasu horretan, epaileak kontratu-etetea hiru hilabetezko aldietan luzatu ahal izango du, hemezortzi hilabetezko mugarekin.
- 4) Langileen Estatutuaren 48.6 art.: Lanpostuaren erreserbarekin egiten diren etenaldietan, benetan kotizatutako alditzat joko da, Gizarte Segurantzaren kasuan kasuko prestazioen ondoretarako, prestazio horiek sortzen direnean jubilazioaren, ezgaitasun iraunkorraren, heriotza eta bizirik irautearen, amatasunaren eta langabeziaren ondorioz.
- 5) Langileen Estatutuaren 49 art., m letra: Lan-kontratua eteteko eskubidea (Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrean ezarritakoaren arabera): aurreko puntuetan lan-kontratuaren inguruan ezarritako eteteak eta azkentzeak legezko langabezia-egoera sortuko dute
- 6) Langileen Estatutuaren 52 art., d letra, honakoa ezartzen da: Genero-indarkeriak eratorri egoera fisiko edo psikologikoan oinarritzen direnean lanera ez joateak eta lanera garaiz ez heltzeak, halakoak justifikatuztat joko dira, arretarako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek hala erabaki badute, bidezkoa dena kontuan hartuta; nolahi ere, emakume langileak halako absentzien berri eman behar dio enpresari, ahalik eta arinen.

Genero-indarkeriazko horrelako egoerarako ondorengo neurri aringarriak ezartzen dira:

Ekonomikoak:

Lehentasuna aurrerakin pertsonalak ematerakoan.

Behar bereziko kasuak artatzeko, arreta berezia Gizarte Funtzaren bitartez diru-laguntzak edo bestelako laguntzak ematerakoan, horiengan gauzatutako indarkeriaren ondorioz bizi izaten ari diren egoera arintzeko helburuarekin.

Lege Euskarria:

Enpresak eta ordezkari sindikalek, beren zerbitzu juridikoen bitartez, behar duten lege-orientabiderako laguntza bideratu eta emango diete.

Arreta Medikoa:

Zerbitzu medikoek, berriazko edo kanpoko baliabideen bitartez, orientabideak eta, hala badagokio, laguntza psikologikoa edo sendatu ahal izateko beharrezkoa dena emango diete.

Eranskinak

“BERDINTASUN PLANA”: Langilearen Ataria/
Daimler & Ni/Ordainsariak/Lan Harremanak

**Langileek berdintasun eta
bateragarritasunari buruzko edozein
iradokizun helarazteko e-posta helbidea
honako hau da:**

Barnekoa - Kanpotik: mbox_vitoria_plan_igualdad@daimler.com



JAZARPEN KASUETARAKO PREBENTZIO ETA ESKU-HARTZE PROTOKOLOA



AURKIBIDEA

1. HITZAURREA	43
2. PRINTZIPIO DEKLARAZIOA	45
3. ERREFERENTZIAZKO JOKABIDE EREDUAK.....	47
4. JAZARPEN MOTAK	49
5. BALDINTZA OROKORRAK	51
5.1 Lurralde-eremua	51
5.2 Eremu pertsonala.....	51
5.3 Denbora-eremua	51
5.4 Prozedura Bermeak.....	52
6. HELBURUA	53
7. ALDERDIAK PROTOKOLOAREN JARDUKETAN	55
8. JARDUTEKO PROZEDURA	57
8.1 Bitartekaritza - Adiskidetzea	57
8.2 Zuzenketa - Informazio Espedientea Irekitzea	58
9. HUTSEGITE ETA ZIGORREN ARAUBIDEA.....	61
10. BERDINTASUNEKO ARDURADUNA.....	63
Balio bereko agiriak.....	63



1. HITZAURREA

Daimler AG eta Mercedes-Benz España, SAU, Korporazioko kide gisa, beti izan dira erabat zorrotzak Giza Eskubideen eta nazioarte zein Estatuko legeria ezberdinetan ezarritako lan-hitzarmenen errespetuan.

Daimler AGren konpromiso hau nabarmen eta esplizituki islatu da 1999. urteaz geroztik, orduan eurrez bereganatu bai zituen Korporazio osoak jarrera eta jokabide nahigarriak Jokabide Kodearen bitartez. Bertan, halaber, gure jarduteko moduan ezinbesteko erreferentzia izan behar zuten arau etiko eta jokabide-arau orokorrak ezarri ziren.

Gizarte-erantzukizuneko gure Printzipioek (2003. urtea), Jokabide Kodea zabaldu eta Global Compact-en Akordioan ezarritako printzipioetan ere sakondu zuten. 2001. urtetik atxikita gaude akordio horri, gure artean honako konpromiso hauek bultzatuz: Giza Eskubideak errespetatzekoa, aukera-berdintasuna bultzatzekoa eta bere langile guztien segurtasuna eta osasuna sustatzekoa.

ure Diversity politikak gehiago indartuko luke, ahal balitz, pertsonen eta beren

eskubideen protagonismoa, tratu-berdintasuna garatuz eta sakonduz eta sexua, arraza, nazionalitatea, ideologia, erlijioa edo sexu-joera edozein izanda, **DAIMLER eta Mercedes-Benz España, SAUren** berezko aniztasun kulturalaren zati gisa.

Balio korporatiboek (Pasioa, Errespetua, Osotasuna eta Diziplina) konpainiaren jokabide-printzipioak gosten dituzte eta, Errespetuaren eta Osotasunaren aipua, Mercedes-Benz España, SAU-k pertsoneri eta elkarrekin erlazioan eta lan egiterakoan izan behar dituzten jokabideen nagusitasuna azpimarratzen du.

Horregatik guztiarengatik, **Mercedes-Benz España, SAU**n “Prebentzio eta esku-hartzeko protokolo” hau sortzeak, Daimlerren jokatzeko erreferenteen ezarpena finkatuko dute, langile guztien duintasunarekiko eta, ondorioz, Giza Eskubideekiko errespetua bermatzeko helburuarekin.

Bestalde, Enpresaren eta Langileen ordezkariak Protokolo honetan esku hartzearen alde egiteak, **Daimlerren** Gizarte Erantzukizuneko beste Printzipioetako bat berretsiko luke, eta horren helburua izango litzateke “guztiak” eta, bereziki, ordezkari legal eta sindikalek Enpresari dagozkion gaiak bere egitea eta horietan nahastea eta, are gehiago, oinarritzko eskubideen errespetuaz jardunda.

Beraz, alde biek, halabeharrez, lankidetzan aritu beharko dute inolako jazarpenik gabeko lan-ingurunea zaintzeko, eta hori, ondorengo xedapenetan jasotzea adostuz:

- 1) Prozedura osoan gizarte-alderdiak zuzenean esku hartzeko aukera jasotzen da, ustezko biktimari zein ustezko jazarleari laguntza eta aholkularitza emanez.
- 2) Langileen ordezkariak, orobat, aurkezten diren kexa edo salaketen azterketan esku hartuko dute, ebazteko onartu ahal diren eta horien larritasuna baloratu.
- 3) Bitartekaritza faseko Prozeduran zehar, auzitan dauden alderdietako baten batek eskatuko balu.
- 4) Zuzentzeko fasean, Berdintasun Batzordean esku hartuz kontsultatuko zaie baterako erabakia bilatzerakoan, tartean dauden alderdi bien konfidentziasuna eta pribatutasuna zorrotz errespetatzen dela bermatuz.



2. PRINTZIOPIO DEKLARAZIOA

Jazarpen-kasuetarako prebentzio eta esku-hartze **Protokolo** hau honako printzipio hauetan oinarrituta dago:

Giza Eskubideak:

Pertsona guztiek dute beren lana tratu zuzen eta bidezkoan oinarritutako adeitasunezko harremanen esparruan lan egiteko eskubidea; hori dela-eta, elkarriketak, zintzotasunak eta konfiantzak gure erabakiak eta jokabideak blaitu behar dituzte.

Edozein langilek sentitu beharko luke Enpresaren proiektuko kide, edozein langile osotasunaren zati delako, izan ere, bertakoa izatearen harrotasuna pertsona eta langile gisa izan beharreko begirunearekin hasten da.

Aukera Berdintasuna:

Mercedes-Benz España, SAUren langile-taldea osatzen duten pertsona guztiek aukera-eta tratu-berdintasuna izan beharko dute. Ezberdinarekiko, iritzi anitzekiko begiruneak eguneroko portaera nagusia izan behar du Enpresako harremanetan.

Erantzunkidetasuna Prebentzioan eta Irtenbidean:

Egun Enpresan dagoen parte-hartzezko Kulturaren finkapenak eta garapenak, eta prebentzio-jarrerari eusteak, berori osatzen dugun pertsona guztien inplikaziorako pizgarri izan behar dute eta, bereziki, erantzukizuna duten pertsonen eta lan-talde bakoitzeko buruena.

Osasunerako eskubidea lanean:

Mercedes-Benz España, SAUk laneko arriskuen prebentzioaren alde egiten duen ahalegin erraldoi eta etengabea, eta ondorio fisikoak dituzten istripuak izateko aukerak gutxitzeko duen ardura, Protokolo hau bultzatu eta sustatuz osatuko dira.

Horretan, lan-harremanetako praktika desegokiak prebenitzeak eta, aldi berean, horietatik ondoriozta litezkeen ondorio psikologikoak zuzentzeak, gorago esandakoaren alde egin, eta Enpresa osoak lortu nahi duen lan-giro egokia bilatzera zuzendutako jarduketa integrala osatuko dute.



3. ERREFERENTZIAZKO JOKABIDE EREDUAK

Hitzaurrean aipatu den bezala, Daimler AGn geureganatu dugu Jokabide Kode bat, non gure barne-harremanak arautu eta nagusi izan behar diren balioetan oinarritutako Kultura korporatiboa finkatzen duten jokabide-arau orokor nahigarriak adierazten diren. Hala eta guztiz ere, puntu honetan zerrendatzen diren jokabide-ereduen adibideen helburua, dagoeneko eduki dauzkagun arau gidariak zehazten laguntzea eta jarraitzea baino ez da.

Garrantzitsua da azaltzea litekeena dela errealitatea askoz zailagoa izatea adierazten ditugun jokabideetan aurrera egiteko aukera baino. Hori dela-eta, hurrenez hurren, sustatu edo ekidin beharko diren jokabide egoki edo desegoki batzuk azpimarratzen baino ez gara saiatuko, baina ahaztu gabe, jaso litezkeen beste jarrera batzuk denok indartu edo gaitzetsi beharrekoak izango zirela.

Begirunea: Enpresan, adeitasunean, gizabidean eta elkarrekiko begirunean oinarritutako lan-giroa sortzen ahalegindu beharko genuke. Abusurako, etengabeko gaitzespenerako eta begirunerik ezarako joera edo, aitzitik, bestenganako begirunerik ezaren, langileren baten duintasun edo harrotasun profesionalaren aurka eginez horrekiko arbuioaren

ondoriozko edozein jarrera pasibo, Mercedes-Benz España. SAUko lan-dinamikan eman ezinezko portaerak izango dira.

Ospea: Ez dira onartuko edozein langileren irudiarekiko eskubideen urraketak barregarri uzteko, idazkiak argitaratuz edo bere duintasuna kalte dezaketen gezurren hedapen publikoaren bitartez.

Errepresioa: Jokabide desegokiak zuzentzeko edo lanarekin zerikusia duten gauzengatiko arreta-deiak, beharrezko errespetuarekin eta uneoro zuzentasun egokia zainduz egin beharko dira. Zentzu horretan, oihuak eta biraoak, ahozko mehatxuak, etab. baztertu behar dira.

Komunikazioa: Lankide orok bere iritzia azaltzeko eskubidea izango duenez, ezingo da onartu ezein langileren isolamendua edo barne-ostrazismoa.

Sexu-izaerako jokabideen debekua: Debekatuta dago sexu-jazarpena edo sexu-izaerako ahozko aieru iraingarriak ondoriozta ditzakeen edozein jarrera-mota, modu pribatu edo publikoan izatea, jasaten dituen pertsonaren arbuioa sor dezaketenak.

Prestatu eta sustatzeko aukerak: Langile guztien garapen pertsonala bermatu behar dugu beren konpetentzia, gaitasun eta etekinarekin bat. Hori dela-eta, ezarri beharreko neurri berrien artean, amatasun edo aitatasunaren alderdi propioengatik baimenen batez gozatzen ari diren emakume eta gizonei garatzen diren prestakuntza-saioetan esku hartzeko eta hutsik dauden lanpostuak bete edo horietara sustatzeko aukera onartzen zaie, eta hori guztia, gainera, lanean egotekotan zegozkien baldintza berberetan.



4. JAZARPEN MOTAK

Sexu-jazarpena:

Sexu-jazarpena da sexu-izaerako jokabide bat sortzea, ahozkoa, ahozkoa ez dena edo fisikoa, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea, batez ere, larderiakoa, apalessgarria edo ofentsakoa den ingurua sortzen denean.

Oro har, jazarpena noizean behin gertatzen den zerbait dela ez ulertu arren, behin eta berriz gertatzen dena baizik, gerta daiteke gertaera bakar bat nahiko larria izatea sexu-jazarpentzat jotzeko.

Sexuagatiko jazarpena:

Pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalessgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea.

Lan-jazarpena edo “Mobbing”a:

Langilearen duintasunaren aurkako zuzeneko zein zeharkako kaltea edo erasoak dakarren jardutea edo portaera da, lan-harremanetan behin eta berriz eta modu SISTEMATIKOAN ematen dena, modu bortitzean edo arerio-moduan langilea emozionalki eta psikologikoki

menderatzeko; kasu horietan, jazarriaren lanbide-sustapen gaitasuna edo lanpostuan irauteko ahalmena deuseztatzea izaten da erasotzailearen helburua, eta egoera horrek asko gaiztotzen du lan-giroa.

Ondorengoak lirateke horrelako jokabideak ager litzaketen alderdiak:

- a) Jokabidea behin eta berriz edo modu jarraian eman beharko litzateke denboran zehar.
- b) Kalte egiteko asmoa esleitu beharko zitzaiokeen. Hori dela-eta, lan-harreman baten barruan ematen diren jokabide batzuk larleriagarriak izan daitezke eta zuzendu egin beharko lirateke, baina kalte egiteko borondatea nabarmen ez bada ezingo zen lan-jazarpenean barne hartu.

Jazarpren-mota ezberdinak maila edo ikuspegi ezberdinetatik gerta daitezke:

- Goitik beherako jazarpena: pertsona jazarleak biktimak baino erantzukizun-maila handiagoa dauka erakundean.
- Jazarpren horizontala: erakunde barruan maila bereko pertsonen artean gertatzen da.
- Behetik gorako jazarpena: jazarlea biktima baino maila hierarkiko txikiagokoa da.



5. BALDINTZA OROKORRAK

5.1 Lurralde-eremua

Jazarpen-kasuetarako prebentzio eta esku-hartze Protokoloa Mercedes-Benz España, SAUren Vitoria-Gasteizko lantokian erabili ahal izango da.

5.2 Eremu pertsonala

Mercedes-Benz España, SAUren Vitoria-Gasteizko lantokiko langileei eragingo die eta, lantegitik kanpoko joan-etorri eta egonaldietan zerbitzuak ematean, eta baita praktiketan dauden langileei, bekadunei edo azpi-kontratetako langileei ere.

5.3 Denbora-eremua

Protokolo honen indarraldia mugagabea izango da, salbu eta Berdintasuneko Batzordeak aldatzeko erabakia hartzen badu.

5.4 Prozedura Bermeak

Instrukzio eta irtenbide azkar eta arduratsua

Kexak eta salaketak derrigorrezko azkartasunaz jorratu behar dira eta, horregatik, prozeduran aurreikusitako epeen barruan burutu behar dira; aparteko egoeretan izan ezik, zeintzuetan Berdintasuneko arduradunak denbora gehiago izatea eskatu ahal duen, horrela gertakariak modu arrazoituagoan eta argiagoan ikertzea eta konpontzea aurreikusiko balu.

Intimitaterako eta konfidentziasunerako eskubidea

Aldeentzat oso egoera larriak direnez, prozeduran sartuta dauden pertsonen intimitatea eta konfidentziasuna ezingo dela urratu ezartzen da, prozeduran duten egoera eta azkenean hartutako irtenbidea edozein izanda.

Sekretua gordetzeko betebeharra

Prozeduran aldeetako bat izateagatik aurkeztutako salaketei buruzko informazioaren berri duten pertsonak sekretua gordetzeko betebeharra izango dute.

Lan-jazarpeneko prozesu batean sartutako lekukoaren errepresalien aurreko babesa eta ukigabetasuna

Espresuki ezartzen da Enpresak jazarpeneko salaketa baten ikerketarako informazioa eman edo prozesuan esku hartu ahal duten lekuko guztien immunitatea zaindu behar duela.

Salaketa faltsuak alderantzizko jazarpenzat hartuko dira, dagozkien ondorioekin

Gertakariak irrealak izateagatik salaketa faltsua dagoela egiaztatuz gero eta, gainera, horrekin kalte egiteko asmoa egiaztatuko balitz, hori egin duen pertsonari Enpresaren Zuzendaritzak Berdintasuneko Batzordeari entzun ondoren egoki irizten dituen zigornurriak aplikatuko litzaizkioke.

Demanda zibil edo kereila kriminal bat jartzeak ez du prozedura etenaraziko

Ustezko edozein jazarpen-motaren kexa edo salaketa balego eta, jazarpenaren ustezko biktimak ohiko epaitegietara demanda zibil edo kereila kriminal bat jartzera jotzea erabakiko balu ere, jarduketa-prozedurarekin jarraituko da barne-mailan, berdintasuneko arduradunak konponbide bat proposatu arte.



6. HELBURUA

Enpresa osoa sentikortu eta kontzientziaraztea elkarri begirunea izateko betebeharrak, horrela jardun behar baitugu edozein lan-harremanetan.

Aldi berean, duintasun pertsonal eta profesionalari begirunea izan behar zaiola bultzatzeak, salatzeo aukera ekarriko du berarekin, edozein langilek lor dezakeen zuzenketa-mekanismoa abiaraziz; eta edozein jazarpen-motatik libre dagoen lan-ingurune bat izatea babestuko duen prozedura gidarian zehaztuko da.





7. ALDERDIAK PROTOKOLOAREN JARDUKETAN

Protokolo honen helburua da bere jarduketaren bi alderdi azpimarratzea, horiek Protokolo honen Helburuan arestian azaldutakotik atera daitezkeenak:

1. Prebentzio eta kontzientziazioko ikuspegi bat garatzea, jazarpeneko litezkeen jokabideen aurrean. Horretarako, honako neurri hauek sustatuko dira:
 - 1.1. Errespetuzko eta zuzentasunezko ingurunea sustatuko da. Egiteko horretan, tratu-berdintasunaren, errespetuaren duintasunaren eta pertsonalitatea libreki garatzearen balioak sustatuko dira langileen artean. Protokolo honen, bere printzipioen eta ez betetzearen ondorioen komunikazio- eta hedapen-kanpainen bitartez, zein beharrezkotzat jotzen diren prestatuntza- eta sentikortze-ekintzen bidez gauzatuko da.
 - 1.2. Lanean hasten diren pertsona berrien integrazioa ahalik eta handiena eta azkarrena izatea saiatuko da, eta horren jarraipena egingo da.

- 1.3. Enpresak prebentziozko alderdi hau ahal den gehien garatzea lortzeko egoki irizten dituen neurriak garatuko ditu.
2. Jarduketa **Prozedurarekin** batera, eta lortu beharreko bigarren alderdiaren barruan, mota ezberdineko jazarpena izan den ustezko kasuetan zuzentzea eta irtenbidea bultzatuz.

Zentzu horretan, Enpresa barruan litezkeen jazarpenekin zerikusia duten gaiengatik edozein salaketa edo akusazio Berdintasuneko arduradunari eta Batzordeari jakinarazi beharko zaie, horren litekeen instrukzioa zein azken ebazpena baloratze aldera.

- 2.1. Bitartekaritza - Adiskidetze Prozedura** Lehenengo fasea, oraindik hasieran dagoen baina, konpondu ezean, litekeen jazarpeneko arazo larri edo oso larri bihur litekeen, narriatutako egoera bat konpontzeko saiakuntzan.
- 2.2. Zuzenketa Prozedura - Informazio Espedientea Irekitzea** Ustezko jazarpen bateko aldeak ezin direnean adostasunera iritsi hasiko da edo, jazarpen-motaren mailak eta bere ondorioek, hain onartezinak eta larriak izanik, ezinbestean prozedura-fase honi hasiera ematea eskatzen dutenean.



8. JARDUTEKO PROZEDURA

8.1 Bitartekaritza - Adiskidetzea

Edozein jazarpen-motagatiko ustezko arau-hausteren kexa edo salaketa bidez abiarazi ahal izango da prozedura. Zentzu horretan, kasu askotan jazarpenaren kategorizaziorik gabeko laneko harreman-arazoez hitz egiten egongo ginatekeela egia izan arren, horrelako egoerak egiaztatze hutsa eta beren tratamendua nahikoa izan daitezke arazo horiek konpontzeko eta denborarekin egoera larriagoak ekiditeko.

Salaketaren azken buruko hartzailea **Berdintasuneko arduraduna** izango da beti, eta honela helarazi ahalko zaio:

- Mercedes-Benz España, SAUko edozein langileren bitartez.
- Jazarpenaren biktimak berak, edo bere konfiantzazko ordezkari sindikal baten bidez.

Berdintasuneko arduradunari salaketa ahoz helarazi ahal bazaio ere, arduradunak idatziz jaso beharko du, eta jazarpenaren ustezko biktimaren sinadura gehitu, ondoren gertakariak onartzeko.

Salaketan honako hauek agertu beharko dira.

- 1) Auzi-jartzailearen edota biktimaren izen-abizenak.
- 2) Salatzen diren gertakarien kontakizun zehatza eta egoki irizten dituen frogak.
- 3) Lekukoak, baleude, horiekin salatutakoaren egiazkotasuna egiaztatu ahal izateko.
- 4) Demandatuaren edota erasotzailearen izen-abizenak.

Berdintasuneko Batzordeak salaketa aztertu eta horren inguruko litekeen ikerketari buruz erabaki beharko du. Batzordearen baitan gehiengoa instrukzioari ekitearen edo ez ekitearen alde ez badago, Berdintasuneko arduradunak hartuko du azken erabakia.

Beraz, salaketa izapidetzea onartu ahal izango da edo, egiazkotasun-zantzurik ez badago edo jazarpeneko kasu zehatzekin bat ez badator, artxibatu. Azkenean izapidetzea onartzen bada, Bitartekaritza sustatuko da Berdintasuneko Batzordeak egiten duen sailkapena oso larria ez bada eta bide honetatik konpon badaiteke.

Bitartekaritza-prozedura salaketa jaso eta ondorengo 15 egunetan luzatu ahal izango da.

Bitartekaritzako fase honetan, ustezko Jazarpenean sartuta dauden aldeek, auzi-jartzaileak zein demandatuak, Berdintasun Batzordeko ordezkari bat beraiekin izatea eskatu ahal izango dute, edo egoki irizten duen ordezkari sindikala izan lezakete uneoro lagun.

Berdintasuneko arduradunak beharrezkotzat jotzen dituen bilerak egingo ditu bitartekaritzaren fase honetan, baina bakarrik ustezko biktimarekin eta ustezko jazarlearekin edo, ahozko bilerak ere egin ahal izango ditu biekin. Hortaz, hurbilketa bultzatu beharko du eragindako aldean artean Akordio bat lortzeko, alde bientzat egokiak eta zentzuzkoak direla uste duen jarduketa-proposameneren bitartez.

Egoera aldeak ados jarririk konponduko balitz, Berdintasuneko arduradunak akordioa lortzeko egindako instrukzioari, planteatutako proposameneri eta, azkenik, lortutako akordioari buruzko txosten argitzailea egingo du. Ondoren, akordio hori lortu osteko lehenengo bileran Berdintasuneko Batzordeari jakinarazi beharko dio.

8.2 Zuzenketa – Informazio Espedientea Irekitzea

Une honetara helduta, jarduketa-prozeduraren bigarren esku-hartze fasean edo bigarren instrukzio-mailan egongo ginateke, eta horretan bide bikoitzetik jo beharko litzateke:

- 1) Zuzenean, jazarpenaren ustezko biktimak salatutako gertakarien larritasunagatik; kasu honetan, Berdintasuneko arduradunak kautelazko neurriak hartzea proposa liezaioke Giza Baliabideen Zuzendaritzari, arazoa arindu edo isolatzeko, eta horrela Zuzentzeko prozedurari ekingo litzaioke.
- 2) Bitartekaritzako aurretiazko prozedura adiskidetasunezko Akordioa lortu ezinaren ondoriozkoa.

Jazarpena jarduketa-prozeduraren fase honetara heldutakoan, informazio-espedientea irekitzeari ekin beharko litzaioke.

Zuzenketa fasearen instrukzio-epaia 15 laneguneko izango da.

Demandatuari bere kontra dauden karguak jakinaraziko zaizkio, eta beraz, nahi izango

balu, ordezkari sindikal bat izan lezake lagun une honetan edo eskatuko zukeen guztietan, eta instrukzioa prozeduraren konponbide-proposamenerako bertan izatea beharrezkoa balitz.

Langile demandatuak egoki irizten dituen zuri-bideak eta alegazioak aurkeztu ahal izango ditu, jakinarazpena jaso eta hiru laneguneko epearen buruan, Enpresaren Hitzarmen Kolektiboko zigorren jakinarazpenari buruzko 83. artikulua xedatu bezala.

Fase honetan, Berdintasuneko arduradunak beharrekotzat jotzen dituen ikerketak egingo ditu, eta baita elkarrizketak ere kausan zerikusi zuzena duten pertsonekin zein lekukoekin, baleude, objektibotasunez hitz egin eta salatutako gertakariak argitu ahal izateko.

Berdintasuneko arduradunak, frogak aztertu eta ikerketak egin ondoren, eta langileak egindako alegazioak jaso ostean, espedientea ebazteko proposamena egingo du. Orduan, prozedurarekin jarraituz, Berdintasuneko Batzordea “ad hoc” deitu beharko du, konponbide-proposamena kontsultatzeko, erabaki adostua bilatze aldera.

Berdintasuneko batzordearen eta arduradunaren artean adostasunik egon ezean, arduradunak izango du proposamena erabakitze eskumena eta, Enpresako Zuzendaritzari jakinaraziko dio, egokiz irizten diren diziplina-neurriak hartzeko.

Azkenik, salaketan inplikaturako aldeei hartutako erabakiaren, eta metalgintzaren industriarako laneko jokabide kodeari buruzko Akordioan ezarritakoaren arabera ezarritako zigorren berri emango zaie, jazarpen-motaren bat izan dela egiaztatuz gero.

Erabaki horrekin ados ez badaude, eragindako aldeek dagokion erreklamazioa egin ahal izango dute epailearen aurrean.





9. HUTSEGITE ETA ZIGORREN ARAUBIDEA

Langileen duintasuni begirunea izateko betebeharra ez betetzeagatiko hutsegitearen mailaren arabera, Berdintasuneko arduradunak, berari esleitutako eskumenez baliatuz, zigor-neurriak proposatu ahal izango dizkio Zuzendaritzari, eta horiek “Metalgintzaren industriarako laneko jokabide kodeari buruzko Akordioan” ezarritakoaren araberaokoak izango dira.

Hutsegitearen garrantzi edo asmoaren sailkapena eta proposatu ahal izango dituen zigorrak honako hauek izango dira.

a) Hutsegite arinengatik:

Idatzizko kargu-hartzea.

b) Hutsegite larriengatik:

Idatzizko kargu-hartzea.

Bi eta hogeitun egun bitartean enplegurik eta soldatarik gabe uztea.

c) Hutsegite oso larriengatik: Idatzizko kargu-hartzea.

Hogeita bat eta hirurogei egun bitartean enplegurik eta soldatarik gabe uztea.

Kaleratzea.



10. BERDINTASUNEN ARDURADUNA

Enpresako Zuzendaritzak eta Gizarte Ordezkaritzak Berdintasun Plana negoziatzeko Batzordean adostutako pertsona honako hau izango da:

JOSE RAMON QUINTELA QUINTELA

Telefonoak: 5235/6712

jose.quintela@daimler.com

BALIO BEREKO AGIRIAK

- **“JOKABIDE KODEA” ETA “GIZARTE ERANTZUKIZUN KORPORATIBOKO PRINTZIPIOAK”**: Langilearen ataria/Enpresa/Erabakiak eta Jarraibideak/Standards of business conduct.
- **“DIVERSITY”**: Langilearen ataria/Enpresa/Antolaketa/Kontsortzioaren negozio-arloak eta jarduerak/Company - wide Functions.



Mercedes-Benz España, SAU
Gasteizko lantegia
Daimler taldearen enpresa bat