

BILBOKO ARTE EDERREN MUSEOA FUNDAZIOA  
FUNDACIÓN MUSEO DE BELLAS ARTES DE BILBAO

# BERDINTASUN PLANA PLAN DE IGUALDAD

Realización y aprobación

2017an

Egina eta onartua

SARRERA / INTRODUCCIÓN .....	3
DEFINIZIOAK (BERDINTASUN LEGEA) / DEFINICIONES (LEY DE IGUALDAD) .....	3-6
BERDINTASUNA. BILBOKO ARTE EDERREN MUSEOA FUNDAZIOA / IGUALDAD FUNDACIÓN MUSEO DE BELLAS ARTES DE BILBAO .....	6-8
BERDINTASUN PLANAREN ARDURADUNA / RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD .....	9
XEDEA / OBJETIVO .....	9-11
ALDERDI KUANTITATIBOAK / ASPECTOS CUANTITATIVOS .....	12-17
Lantaldea / Características de la plantilla .....	12
Langileen banaketa, adinaren arabera / Distribución de la plantilla por edades .....	12
Langileen banaketa, antzinasunaren arabera / Distribución de la plantilla por antigüedad .....	12
Langileen banaketa, lanbide-taldearen arabera / Distribución de la plantilla por grupos profesionales .....	13-14
Langileen banaketa, soldata-mailaren arabera / Distribución de la plantilla por bandas salariales .....	14
Langileen banaketa, asteko lanorduen arabera / Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo .....	14-15
Langileen legezko ordezkariak / Representación legal de la plantilla .....	15
Langileen lan-gorabeherak / Movimientos de personal .....	15-16
Familia-erantzukizunak / Responsabilidades familiares .....	17
ALDERDI KUALITATIBOAK / ASPECTOS CUALITATIVOS .....	18-40
Hautaketa / Selección .....	18-20
Prestakuntza / Formación .....	20-22
Soldata-politika / Política Salarial .....	22-23
Beste lan baldintza batzuk / Otras condiciones laborales .....	23-24
Lan denboraren banaketa, eta bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzea / Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación .....	24-25
Bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzea / Conciliación .....	25-31
Berdintasun-plana ezagutaraztea / Comunicación del plan de igualdad .....	31-33
Berdintasun-planaren jarraipen batzordea / Comisión de seguimiento de igualdad .....	33-34
Lan-jazarpena prebenitzeko politika / Política para la prevención del acoso en el trabajo ..	34-38
Gizarte-erantzukizun korporatiboa / Responsabilidad social corporativa .....	39-40

## SARRERA

Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua ezartzen duenez, denok dugu berdintasunerako eskubidea, bai eta sexuan oinarritutako bereizkeriarik ez izateko eskubidea ere.

Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna, izatez, legezko printzipio unibertsala da, nazioarteko hainbat testutan aitortua, eta Europar Batasunak ere printzipio nagusitzat jotzen du.

Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, gizonen eta emakumeen berdintasun eragingarrirako.

Xedea:

"Legearen xedea da tratu- eta aukera-berdintasunaren eskubidea eragingarri egitea emakumeen eta gizonen artean, batez ere, emakumearenganako bereizkeria ezabatuz, emakumearen inguruabarrak eta egoera gorabehera, bizitzako edozein esparrutan, eta, bereziki, esparru politiko eta zibilean nahiz lan-, ekonomia-, gizarte- eta kultura-esparruetan".

## INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

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

"Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural".

## DEFINIZIOAK (BERDINTASUN LEGEA)

- **Emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioak** berez dakar sexuan oinarritutako bereizkeriarik ezin onartuzkoa izatea, bereizkeria hori zuzenekoa nahiz zeharkakoa izan, eta, bereziki, amatasun-egoeraren, familia-erantzukizunak hartzearen eta egoera zibilaren ondoriozkoa baldin bada.
- **Berdintasun-plana** ondo antolatutako neurri-

## DEFINICIONES (LEY DE IGUALDAD)

- El **principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Plan de Igualdad**: conjunto ordenado de

multzoa da; neurri horiek egoeraren diagnostiko bat egin ondoren hartuko dira, eta xede izango dute enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna lortzea eta sexuan oinarritutako bereizkeria oro ezabatzea.

Berdintasun-planak ezarriko ditu lortu beharreko berdintasun-helburu zehatzak, haiek lortzeko estrategia eta jardunbideak, bai eta ezarritako helburuei jarraipena egiteko eta helburuok ebaluatzeko sistema eragingarriak ere. Ezarritako helburuak lortzeko, berdintasun-planak honako gai hauek jaso ahal izango ditu, besteak beste: enplegua lortzea; lanbide-sailkapena; aurrerakuntza eta prestakuntza; ordainsariak; lan-denboraren antolaketa bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzeko, betiere, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeari begira; eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa.

- **Sexuan oinarritutako zuzeneko eta zeharkako bereizkeria.** Sexuan oinarritutako zuzeneko bereizkeria da, antzeko egoera batean, sexuaren ondorioz, pertsona batek beste batekin alderatuta tratu ez hain mesedegarria jasatea, jasan izana edo jasateko arriskua izatea. Bestalde, sexuan oinarritutako zeharkako bereizkeriatzat joko da edozein egoera, non itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo egikera batek sexu jakin bateko pertsonentzat desabantaila jakin bat ekartzen duen, beste sexuko pertsonentzat ez bezala; legeak aurreikusitakoak salbuespen izango dira. Nolanahi ere, bereizkeriatzat joko da

medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados para la consecución de estos. Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- **Discriminación directa e indirecta:** se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en la que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutro, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley. En cualquier caso, se considera

sexuan oinarritutako bereizkeria egiteko agindu oro, bereizkeria hori zuzeneko nahiz zeharkakoa izan.

- **Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena.** Sexu-jazarpena da sexu-izaerako jokabide oro, hitzekoa zein keinuzkoa izan, xede duena edo ondorio duena pertsonaren duintasuna erasotzea, batez ere, larderiako, umiliagarri edo erasotzailea den ingurua sortuta.

Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede duena edo ondorio duena pertsonaren duintasuna erasotzea eta larderiako, umiliagarri edo erasotzailea den ingurua sortzea.

Edozein kasutan, bereizkeriatzat joko dira biak, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena. Sexuan oinarritutako bereizkeriatzat joko da, halaber, eskubide bat edo eskubide-igurikimen bat eskuratzeko, alde zuzenetik egoera jakin bat onartu behar izatea, egoera horrek berarekin dakarrenean sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena.

- **Bereizkeria, haurdunaldiarengatik edo amatasunarengatik.** Sexuan oinarritutako zuzeneko bereizkeria da emakume bati tratu kaltegarria ematea haurdunaldiarengatik edo amatasunarengatik.
- **Bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzeko eskubideak.** Bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzeko eskubideak sexu bateko zein besteko langileei aitortuko zaizkie, familiako ardurak emakumeen eta gizonen

discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerarán también acto de discriminación por razón de sexo.

- **Discriminación por embarazo o maternidad:** constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la

artean modu orekatuan susta daitezten, ardurok gauzatzean bereizkeria mota oro saihestuz.

- **Enplegua lortzeari dagokionez, bai eta beharrezko prestakuntza lortzeari dagokionez ere, ez da bereizkeria izango** sexuarekin zerikusia duen ezaugarria ezartzea, baldin eta, kasuan kasuko lanbide-jardueraren izaera edo jarduera hori gauzatzeko ingurua dela bide, ezaugarri hori oinarritzkoa eta erabakigarria bada lanbide-betekizun gisa. Horrez gain, tratu-berdintasunaren xedea legitimoa izan beharko da, eta lanbide-betekizuna proportzionala.

asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- **No constituirá discriminación en el acceso al empleo**, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo, cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado.

## **BERDINTASUNA. BILBOKO ARTE EDERREN MUSEOA FUNDAZIOA**

Bilboko Arte Ederren Museoa Fundazioak (aurrerantzean, MUSEOA) helburu estrategikotzat jotzen du lan-harremanen printzipioak izan daitezela aukera-berdintasuna, bereizkeriarik eza eta aniztasuna, eta, horretarako, ingurune egokia sustatu, eta langileen bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzeko neurrien alde jokatzeko du, betiere, indarrean dagoen legedia errespetatuz eta jardunbide egokienak bideratzen ahaleginduz.

Ildo horretatik, MUSEOAK honako konpromiso korporatibo hauek onetsi eta sustatzen ditu:

1. **Enpleguaren kalitatea bermatzeari buruz.** MUSEOAK kalitatezko enplegu egonkorra sortu eta mantentzea du helburu; langile guztien gaitasunak eta ahalmenak etengabe garatuko dituzten lanbideak, hain zuzen.

## **IGUALDAD FUNDACIÓN MUSEO DE BELLAS ARTES DE BILBAO**

La Fundación Museo de Bellas Artes de Bilbao – Bilboko Arte Ederren Museoa Fundazioa (en adelante, MUSEO) reconoce, como objetivo estratégico, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno favorable, facilitando medidas de conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente y procurando seguir las mejores prácticas.

En esta línea, el MUSEO asume y promueve los siguientes compromisos corporativos:

1. **Garantizar la calidad del empleo.** El MUSEO fomenta el mantenimiento de empleos estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de

2. **Bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzeko neurriak sustatzeari buruz.** MUSEOAK gizonzko eta emakumezko langileen bizitza pertsonala eta familiarra errespetatzen du, eta esparru horien eta lanaren arteko oreka erraztearen aldeko neurriak sustatzen ditu.
3. **Aukera-berdintasunaren printzipioa garatzeari buruz.** MUSEOAK bere langileen aukera-berdintasuna sustatzen du, eta, bereziki, gizon eta emakumeen tratu-berdintasuna, bereziki arlo hauei dagokienez: enplegua lortzea, lan-prestakuntza eta lan-sustapena, eta lan-baldintzak.

Printzipio hau betetzea lan-garapenaren oinarri nagusietako bat da, horrek soilik bermatzen duen lantaldea osatzen duen langile ororen garapen pertsonala eta profesionala, eta, hala izanik, printzipio horrek berez dakar tratu-berdintasunez jokatzeko konpromisoa, bereziki honako esparru hauetan:

- Lan-sustapena, -garapena eta -konpen\_tszioa: lan egiteko beharrezkoak diren ezagutzak eta gaitasunak soil-soilik balioetsiko dira, eta horretarako jarduerak bera eta helburuak ebaluatuko dira.
- Kontratazioa: langileak kontratatzerakoan, ez da ezarriko sexuan oinarritutako inolako soldata-alderik.
- Hautaketa: profesional onenak hautatuko dira, izangaien gaitasun eta merituetan oinarrituta.
- Prestakuntza: langile ororen prestakuntza

los/las profesionales por razón de sexo.

2. **Promover medidas de conciliación.** El MUSEO respeta la vida personal y familiar de sus profesionales y promueve las medidas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre estas y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.
3. **Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades.** El MUSEO promueve la igualdad de oportunidades entre sus profesionales y, en particular, la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Este principio, cuyo cumplimiento constituye uno de los principales pilares del desarrollo profesional, conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato igualitario, que asegure un adecuado desempeño e impulse la progresión personal y profesional de nuestro equipo humano, en los siguientes ámbitos:

- Promoción, desarrollo profesional y compensación: valorar solo aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño.
- Contratación: no establecer diferencias salariales por razón de sexo en la contratación del personal.
- Reclutamiento y selección: elegir a las y los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de los y las candidatos/as.
- Formación: asegurar la formación y el

eta entrenamendua bermatuko da, nork bere lana ondoen egiteko behar izango dituen ezagutza eta gaitasunak gara ditzan. Desgaitasunen bat duten profesionalen alde egingo da, lana egiaz lortu dezaten.

- Komunikazio-gardentasuna bultzatuko da, berrikuntza balioetsi eta profesional orok bere lan-jardunean beharrezkoa izan dezakeen autonomia bideratu.

(\* ) Arloak aurrerago zehaztuko dira.

4. **Aniztasuna errespetatzeari buruz.** MUSEOA profesionalen arteko bereizkeria egitearen aurka dago, edozein dela ere haien arraza, kolorea, adina, sexua, egoera zibila, ideologia, afiliazioa, naziotasuna, erlijioa, orientazio sexuala edo beste edozein ezaugarri pertsonal, fisiko edo sozial.
5. **Indarrean dagoen legedia betetzeari buruz.** MUSEOAK gaitzetsi egiten du laneko jazarpen mota oro –izan fisikoa, sexuala, psikologikoa, morala edo beste edozein motatakoa–, bai eta agintekeria-adierazpen eta, oro har, langileen eskubideak eraso ditzakeen larderiazko jarrera eta egoera oro ere. Ildo horretatik, MUSEOAK neurri zehatzak bideratuko ditu, beharrezkotzat jotz gero, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko.

entrenamiento de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo. Apoyo a las y los profesionales con capacidad disminuida, promoviendo su ocupación efectiva.

- Impulso de una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria a la/el profesional en el ejercicio de sus funciones.

(\* ) Se detallarán las áreas más adelante.

4. **Respeto a la diversidad.** El MUSEO promueve la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales.
5. **Cumplimiento con la legalidad vigente.** El MUSEO rechaza cualquier manifestación de acoso -físico, sexual, psicológico, moral u otros-, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de sus profesionales. En este sentido, el MUSEO promoverá las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo cuando se consideren necesarias.



Giza Baliabideen Arloa arduratuko da plan honen kudeaketaz, jarraipenaz eta gauzatzeaz, bai eta helburuak betetzeko beharrezko jotzen diren neurriak aplikatzeaz ere, eta horretaz guztiaz informazioa emango die langileei.

La responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde al Área de Recursos Humanos, quien informará sobre estas a la plantilla.

## **XEDEA**

Berdintasun Plan honen xedea da MUSEOAn gizonezko eta emakumezko langileen aukera-berdintasun erreal eta eraginkorra bermatzea.

Horretarako, Berdintasun Planak neurri eta jardunbide batzuk aurreikusten ditu, zeinak MUSEOaren eta RR.HH., WALT HR Evolus aholkularitza-enpresaren artean adostu baitira (aholkularitza-enpresa horrek berak lagundu digu Berdintasun Plana egiten).

HELBURU NAGUSIAK hauexek dira:

- Gizonen eta emakumeen berdintasunaren printzipioa defendatzea eta haren aplikazio eraginkorra sustatzea, gizonen eta emakumeen aukera-berdintasuna bermatuz, bai lana lortzeko orduan, bai profesionalki garatzeko orduan, maila guztietan, eta balizko haren ondoreak ebaluatzea.
- Emakumeen ordezkariak orekatua lortzea enpresan.
- Aukera-berdintasunaren gaiari dagokionez aplikagarriak diren legezko baldintzak, batetik, eta Giza Baliabideen Arloaren kudeaketa, bestetik, bat datozela bermatzea.

## **OBJETIVO**

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el MUSEO.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre el MUSEO y la consultora de RR.HH., WALT HR Evolus (consultora que ha asesorado en la elaboración del Plan de Igualdad).

Los OBJETIVOS principales son los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

- Sexuan oinarritutako lan-bereizkeria prebenitzea, eta halako kasuetarako jarduketako protokolo bat ezartzea.
- Gizarte-erantzukizun korporatiboaren arloan MUSEOAK onetsitako konpromisoa indartzea, langileen eta haien familien bizitza-kalitatea hobetzeari begirakoa, bai eta aukera-berdintasunaren printzipioa sustatzekoa ere.
- MUSEOko langileen bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzeko neurri lagungarriak ezartzea.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumido por el MUSEO, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores del MUSEO.

Helburu horiek lortzeari begira, honako JARDUERA EREMU hauek zehaztu dira:

a) **Alderdi kuantitatiboak:**

- Lantaldearen ezaugarriak:
  - Langileen banaketa, adinaren arabera.
  - Langileen banaketa, antzintasunaren arabera.
  - Langileen banaketa lanbidearen arabera.
  - Langileen banaketa soldata-mailaren arabera.
- Langileen banaketa, asteko lanordu kopuruaren arabera.
- Langileen banaketa, lan-txanden arabera
- Langileen legezko ordezkariak.
- Langileen lan-gorabeherak:
  - Lanean hasteak eta bajak.
  - ETT bidezko lanean hasteak.
  - Azken urteko lanean hasteak: kategoría profesionalak.
  - Azken urteko behin betiko bajak, adinagatik.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes ÁREAS DE ACTUACIÓN:

a) **Aspectos cuantitativos:**

- Características de la plantilla:
  - Distribución de la plantilla por edades.
  - Distribución de la plantilla por antigüedad.
  - Distribución de la plantilla por grupos profesionales.
  - Distribución de la plantilla por bandas salariales.
  - Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.
  - Distribución de la plantilla por turnos de trabajo
- Representación legal de la plantilla.
- Movimientos de personal:
  - Incorporaciones y bajas.
  - Incorporaciones por ETT.
  - Incorporaciones último año: categorías profesionales.
  - Bajas definitivas último año por edad.

**BILBOKO ARTE  
EDERREN MUSEOA  
MUSEO DE BELLAS  
ARTES DE BILBAO**

- Azken urteko aldi baterako bajak, lanbaimenak eta eszedentziak.
- Familia-erantzukizunak:
  - Seme-alaben kopurua.
  - Desgaitasunen bat duten seme-alaben kopurua.
  - Seme-alaben adina.
  - Desgaitasunen bat duten seme-alaben adina.
  - Mendekotasuna duten pertsonak (seme-alabak salbu).
- Bajas temporales, permisos y excedencias último año.
- Responsabilidades familiares:
  - Número de hijos/as.
  - Número de hijos/as con discapacidad.
  - Edades de hijos/as.
  - Edades de hijos/as con discapacidad.
  - Personas dependientes (excepto hijos/as).

b) **Alderdi kualitatiboak:**

- Hautaketa.
- Prestakuntza.
- Soldata-politika.
- Denbora-lanaren antolamendua eta soldata-politika.
- Komunikazioa.
- Laguntzak, hobariak eta gizarte-politika.
- Enpresa-kultura eta gizarte-erantzukizun korporatiboa.
- Ordezkaritasuna.
- Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa.
- Hitzarmen kolektiboa.

b) **Aspectos cualitativos:**

- Selección.
- Formación.
- Política salarial.
- Ordenación del tiempo de trabajo y política salarial.
- Comunicación.
- Ayudas, bonificaciones y política social.
- Cultura de la empresa y responsabilidad social corporativa.
- Representatividad.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Convenio Colectivo.

## ALDERDI KUANTITATIBOAK

### LANTALDEA

Izen soziala: Fundación Museo de Bellas Artes de Bilbao – Bilboko Arte Ederren Museoa Fundazioa.

Forma juridikoa: Fundazioa.

Helbidea: Museo Plaza 2, 48009 Bilbo, Bizkaia.

Webgunea: <https://www.museobilbao.com/>

### LANGILEEN BANAKETA, ADINAREN ARABERA

Lantalde osoa: 52 pertsona.

MUSEOaren lantaldea osatzen duten 52 pertsonetatik, 29 gizonezkoak dira; haietatik %15ek 30 eta 45 urte bitarteko adina du, eta %40k 45 urte baino gehiago du. MUSEOaren lantaldea osatzen duten 23 emakumeetatik, berriz, %13k 30 eta 45 urte bitarteko adina du, eta %31k, berriz, 45 urte baino gehiago du.

### LANGILEEN BANAKETA, ANTZINATASUNAREN ARABERA

Lantaldearen %44 emakumeak dira. Ehuneko horretan, %8k 0 eta 10 urte bitartean darama lanean MUSEOan; %19k, 11 eta 20 urte bitartean; %12k, 21 eta 30 urte bitartean, eta %6k, 31 urte baino gehiago.

Lantaldearen %56 gizonezkoak dira. Ehuneko horretan, %12k 0 eta 10 urte bitartean darama lanean MUSEOan; %19k, 11 eta 20 urte bitartean; %12k, 21 eta 30 urte bitartean, eta %13k, 31 urte baino gehiago.

## ASPECTOS CUANTITATIVOS

### CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Denominación social: Fundación Museo de Bellas Artes de Bilbao – Bilboko Arte Ederren Museoa Fundazioa.

Forma jurídica: Fundación.

Dirección: Museo Plaza, 2, 48009 Bilbao, Bizkaia.

Página Web: <https://www.museobilbao.com/>

### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES

Plantilla total: 52 personas.

En la plantilla del MUSEO de las 52 personas que están contratadas, 29 son hombres, de los cuales el 15% tiene entre 30 – 45 años y el 40%, mayor de 45. En cuanto a las mujeres, de las 23 que están contratadas, el 13% tiene entre 30 – 45 años, y el 31%, mayor de 45.

### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

La plantilla tiene 44% de mujeres. De ese 44%, el 8% lleva entre 0 y 10 años, trabajando en el MUSEO, el 19% entre 11 y 20 años y el 12% entre 21 y 30 años, y el 6% más de 31 años.

La plantilla tiene 56% de hombres. De ese 56%, el 12% lleva entre 0 y 10 años, el 19% entre 11 y 20 años, el 12% entre 21 y 30 años y el 13% más de 31 años.

### **LANGILEEN BANAKETA, LANBIDE-TALDEAREN ARABERA**

Lantaldearen %62 I. taldean kokatuta dago. Talde horretako profesionalen lana lotuta dago MUSEOAREN helburu soziala nahiz kudeaketa eta komunikazio arloak jorratzen dituzten sailekin, besteak beste, jarduerak, giza baliabideak, finantzak, erakusketak, bildumak, zaharberritzea, liburutegia, artxiboa, hezkuntza, marketina, komunikazioa eta argitalpenak sailekin.

Lantaldearen %29 II. taldean kokatuta dago. Talde horretako profesionalen lana lotuta dago MUSEOAREN zerbitzu orokorrekin: barne-zerbitzuak (informatika, mantentze-lanak eta erakusketak muntatzea eta desmuntatzea), segurtasuna, argiztapena eta sistemak, denda eta ikus-entzunezkoak.

Lantaldearen %8 III. taldean kokatuta dago. Talde horretako profesionalak administrazio-lanak egiten dituzte, MUSEOAREN arlo eta sail guztietan.

I. taldea: Lantaldearen %44 emakumeek osatzen dute, eta %37 talde honetakoa da.

II. taldea: Lantaldearen %44 emakumeek osatzen dute, eta soilik %2 da talde honetakoa. MUSEOAREN lantaldea osatzen duten gizonen %56 horretatik, %27 talde honetakoa da.

III. taldea: Lantaldearen %44 emakumeek osatzen dute, eta %6 talde honetakoa da. MUSEOAREN lantaldea osatzen duten gizonen %56 horretatik, %2 talde honetakoa da.

### **LANGILEEN BANAKETA, SOLDATA MAILAREN**

### **DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS PROFESIONALES**

El 62% de la plantilla está encuadrada en el Grupo I. Las tareas desarrolladas por los profesionales encuadrados en este grupo están incardinadas en aquellos departamentos vinculados, bien a las áreas de gestión, comunicación, o bien al objeto social del MUSEO, entre otras las siguientes: actividades, recursos humanos, finanzas, exposiciones, colecciones, restauración, biblioteca, archivo, educación, marketing, comunicación y publicaciones.

El 29% de la plantilla está encuadrada en el Grupo II. Las tareas desarrolladas por los profesionales encuadrados en este grupo están vinculadas a los servicios generales del MUSEO: servicios internos (informática, mantenimiento y montaje), seguridad, iluminación y sistemas, tienda y audiovisuales.

El 8% de la plantilla está encuadrada en el Grupo III. Las tareas desarrolladas por los profesionales encuadrados en este grupo están vinculadas al desarrollo de tareas administrativas dentro de las distintas áreas y departamentos del MUSEO.

Grupo I: La plantilla tiene 44% de mujeres, y el 37% se encuadra en este grupo.

Grupo II: La plantilla tiene 44% mujeres, y solo el 2% corresponde a este grupo. Del 56% de hombres que tiene el MUSEO, el 27% está encuadrado en el presente grupo.

Grupo III: La plantilla tiene 44% de mujeres, y el 6% está encuadrado en este grupo. La plantilla tiene 56% hombres, y el 2% está encuadrado en este grupo.

### ARABERA

MUSEOaren lantaldean, gizonak eta emakumeek soldata bera dute, lanbide-maila eta lanbide-taldearen arabera.

### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES

En la plantilla del MUSEO, tanto hombres como mujeres, tienen el mismo salario en cada uno de los grupos y niveles de clasificación profesional en la que se encuentran encuadrados/as.

LANBIDE-SAILKAPENA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		GIZONAK HOMBRES	KOP. N.º	EMAKUMEAK MUJERES	KOP. N.º
I. T/N-A	G-I/N-A	64.813	1	64.813	2
I. T/N-B	G-I/N-B	43.145	6	43.145	11
I. T/N-C	G-I/N-C	29.922	1	29.922	6
I. T/N-D	G-I/N-D	27.199	5		
II. T/N-A	G-II/N-A	36.939	3	36.939	1
II. T/N-B	G-II/N-B	32.088	5		
II. T/N-C	G-II/N-C	29.922	1		
II. T/N-D	G-II/N-D	27.199	5		
III. T/N-A	G-III/N-A	30.177	1	30.177	3

### LANGILEEN BANAKETA, ASTEKO LANORDUEN ARABERA

Lantaldearen %85ek 35,50 lanordu egiten ditu astean, astelehenetik ostiralera, eta ordutegia 07:54tik 15:00etara bitartekoa da. Sarrera-ordua ordu erdiz luzatu daiteke, eta irteera-orduarekin konpentsatu.

Lantaldearen %4k txandaka lan egiten du, eta asteko lanorduen kopurua aldatu egiten da txandaren arabera. Era berean, txandakako 5 jaiegunetan, gehienez ere, lan egiten dute; halakoetan, beste horrenbesteko atsedenaldirik hartzeko eskubidea dute.

Lantaldearen %6k lanaldi murriztua du, legezko

### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO

El 85% de la plantilla realiza 35,50 horas semanales, de lunes a viernes, con un horario de 07.54h a 15.00h, disponiendo de media hora de flexibilidad horaria en la entrada, que deberá ser compensada en el horario de salida.

El 4% de la plantilla trabaja a turnos, variando sus horas semanales dependiendo del mismo. Asimismo, trabajan, como máximo, 5 días festivos de apertura del museo de forma alterna entre ellos, con un horario de 10.00 a 20.00; en estos casos, tendrán derecho a un descanso igual en fecha diferente.

El 6% de la plantilla disfruta de reducción de

zaintzagarik.

Lantaldearen %6k lanaldiaren %25 betetzen du, erretiro partzialagarik.

Lantaldearen %44 emakumeek osatzen dute. Ehuneko horretan, %38k 35,50 lanordu egiten ditu astean, eta %6k lanaldi murriztua du, legezko zaintzagarik.

### LANGILEEN LEGEZKO ORDEZKARITZA

Enpresa-batzordea: ELAko 5 kide.

2 emakume → %40.

3 gizon → %60.

### LANGILEEN LAN-GORABEHERAK

#### Lanean hasteak eta bajak

2016an, gehienez ere 53 langile izan ziren lantaldean. Langile horietatik, 30 gizonak ziren, hau da, lantaldearen %57 gizonak osatzen zuten. Gainerako ehunekoa, %43, emakumeek osatzen zuten.

Gizonetatik, %87k ez zuen aldaketarik izan. Izan ere, alta bat izan zen, gizonetako langile bat hasi zen lanean, hau da, %3,33, eta beste bat baja izan zen, hau da, %3,33. Bi gizonetako langilek kontratu-aldaketa izan zuten, hau da, %6,67 (lanean haste bat edo erretiro partziala, eta aldaketa bat behin betiko kontratura).

Emakumezko langileen artean ez zen aldaketarik gertatu.

### ETT bidezko lanean hasteak

*Manpower:* 7 langile.

5 emakume → %71; 2 gizon → %29

jornada por guarda legal.

El 6% de la plantilla, trabaja el 25% de la jornada, por jubilación parcial.

La plantilla tiene 44% de mujeres. De ese 44%, el 38% realiza 35,50 horas semanales, y el 6% disfruta de reducción de jornada por guarda legal.

### REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA

Comité de Empresa: 5 miembros de ELA.

2 mujeres → 40%.

3 hombres → 60%.

### MOVIMIENTOS DE PERSONAL

#### Incorporaciones y bajas

En 2016 el número máximo de trabajadores es de 53. De esos 53, 30 son hombres, lo que supone un 57% de la plantilla. El 43% restante son mujeres.

Del total de los hombres, el 87% no sufre variación alguna. Hay un alta o nueva incorporación, hombre, que supone el 3,33%. Hay una baja o cese de la empresa, hombre, que supone el 3,33%. Hay dos modificaciones de contrato, en dos hombres, lo que supone el 6,67% (una incorporación o jubilación parcial y una conversión a contrato indefinido).

En las mujeres no se produce variación alguna.

### Incorporaciones por ETT

*Manpower:* 7 personas.

5 mujeres → 71%; 2 hombres → 29%

*Jobbe:* 1 langile

1 gizon

2017ko aurreikuspena: 2 emakume

*Jobbe:* 1 persona

1 hombre

Previsión en 2017: 2 mujeres

**Aldi baterako bajak, baimenak eta eszedentziak, emakumezko langileei dagokienez. (Erreferentzia-aldia: 2016)**

**Bajas temporales, permisos y excedencias último año sobre las mujeres. (Periodos de referencia: 2016)**

LAN-ABSENTZIAK AUSENCIAS LABORALES		GIZONAK HOMBRES	EMAKUMEAK MUJERES
Misioa	Misión	46%	29%
Bidaiak	Viajes	38%	51%
Ordu sindikala	Hora sindical	8%	7%
Ikastaroak / hitzaldiak	Cursos / conferencias	5%	11%
Lan-istripua (bajarik gabe)	Accidente laboral (sin baja)	1%	0%
Mediku-azterketa	Reconocimiento médico	3%	2%

ORDAINDUTAKO BAIMENAK PERMISOS RETRIBUIDOS		GIZONAK HOMBRES	EMAKUMEAK MUJERES
Mediku-kontsulta	Consulta médica	34%	32%
Gaixotasuna	Enfermedad	23%	21%
Mediku-kontsulta: gurasoak, seme-alabak	Consultas médicas padres/madres, hijos/as	10%	9%
Senideren baten gaixotasun larria	Enfermedad grave familiar	13%	18%
Senideren baten heriotza	Defunción familiar	1%	4%
Azterketa	Concurrir a examen	1%	0%
Norberaren gauzak	Asunto personal	11%	6%
Betihar publiko/pertsonala	Cumplimiento deber público/personal	5%	3%
Etxe-aldaketa	Cambio domicilio	3%	0%
Familia-gorabehera	Incidencia familiar	0%	0%
Edoskitze-aldia	Lactancia	0%	7%

### FAMILIA-ERANTZUKIZUNAK

Lantaldearen %33k ez du seme-alabarik.

Lantaldearen %12k 0 eta 5 urte bitarteko seme-

### RESPONSABILIDADES FAMILIARES

El 33% de la plantilla no tiene hijos/as.

El 12% de la plantilla tiene hijos/as entre 0 y 5



alabak ditu.

Lantaldearen %13k 6 eta 10 urte bitarteko seme-alabak ditu.

Lantaldearen %4k 11 eta 15 urte bitarteko seme-alabak ditu.

Lantaldearen %38k 15 urtetik gorako seme-alabak ditu.

Lantaldearen %29k lana eta familia uztartzeko beharra duten seme-alabak ditu. Ehuneko horretan, soilik %6k eskatu du lanaldi-murrizketa legezko zaintzagarik (emakumeak).

Lantaldearen %44 emakumeek osatzen dute. Ehuneko horretan, %13k ez du seme-alabarik, %16k 15 urte bitarteko seme-alabak ditu, eta %15ek, berriz, 15 urtetik gorako seme-alabak ditu.

Bestalde, lantaldearen %56 gizonak osatzen dute. Ehuneko horretan, %19k ez du seme-alabarik, %14k 15 urte bitarteko seme-alabak ditu, eta %23k, berriz, 15 urtetik gorako seme-alabak ditu.

Gizon batek berak ere ez du lanaldi-murrizketarik eskatu legezko zaintzagarik.

Emakumeen %13k eskatu du lanaldi-murrizketa legezko zaintzagarik.

**Ondorioa:** hitzarmen bidez ezarritako ordutegi orokorrak lana eta familia uztartzeko bidea ematen du.

años.

El 13% de la plantilla tiene hijos/as entre 6 y 10 años.

El 4% de la plantilla tiene hijos/as entre 11 y 15 años.

El 38% de la plantilla tiene hijos/as mayores de 15 años.

El 29% de la plantilla tiene hijos/as con necesidad de conciliación. De ese 29%, solo el 6% se ha acogido a la guarda legal (mujeres).

Del 44% de la plantilla son mujeres. De ese 44%, el 13% no tiene hijos/as. El 16% tiene hijos/as menores hasta 15 años y el 15%, hijos/as mayores de 15 años.

El 56% de la plantilla son hombres. De ese 56%, el 19% no tiene hijos/as, el 14% tiene. Hijos/as hasta 15 años, y el 23% hijos/as mayores de 15 años.

El 100% de los hombres no disfruta de reducción de jornada por guarda legal.

El 13% de las mujeres disfruta de reducción de jornada por guarda legal.

**Conclusión:** el horario general establecido por convenio favorece la conciliación.

## ALDERDI KUALITATIBOAK

### HAUTAKETA

MUSEOAK argi ikusten du giza talde kualifikatu,

## ASPECTOS CUALITATIVOS

### SELECCIÓN

El MUSEO reconoce que sin el beneficio de un

anitz eta motibatua izan ezean ez dagoela inongo helburu estrategikorik lortzerik. Horregatik, enpresaren arrakastari begira ez ezik, gizarte osoarentzat ere onuragarria da profesional onenak hautatzea, bai eta lantaldeari eustea ere, betiere, indarrean dagoen legeari men eginez eta sexuan oinarritutako bereizkeria oro ezabatuko duen eta lan-jarduketa egokienak eta eraginkorrenak sustatuko dituen ingurunea sortuz.

Langileak hautatzeko eta kontratatzekeo prozesuetan sexuan oinarritutako bereizkeriarik ez dela izango bermatzeko, honako HELBURU hauek finkatu dira:

- Aukera-berdintasuna bermatuko da, eta langileen arteko bereizkeria oro baztertuko, edozein dela ere haien arraza, sexua, egoera zibila, naziotasuna, erlijioa, adina edo beste edozein ezaugarri pertsonal, fisiko edo sozial. Hala, profesionalik onenak hartzeko, prestatzeko eta motibatzekeo gaitasuna bermatuko da, bai eta berdintasunezkeo gizarte baten balioekin bat datorren eta konfiantza sorrarazten duen enpresa batetik espero izatekeoak diren printzipio etikoak eta legezkeoak betetzekeo gaitasuna ere.
- Lanpostuak betetzekeo hautaketa-prozesuetan, ez da onartuko hautaketaren eraginkortasuna mugatu dezakeen ezein baztertzerik, eta lanpostuen eskakizunak betetzen dituzten profesional guztiak sartuko dira.
- Hautaketa-probetan, ekitatearen printzipio nagusia errespetatuko da, eta, hala, prozesu osoan zehar, hautagai guztiak tratu bera izaten

equipo humano cualificado, diversificado y motivado no sería posible lograr las metas estratégicas. Por ello, es crítico para el éxito del funcionamiento de la empresa y para el beneficio de la sociedad que reclutemos, seleccionemos y retenemos el mejor talento de acuerdo con la legislación vigente y las mejores prácticas profesionales en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género en los procesos de selección y contratación de personal se establecen los siguientes OBJETIVOS:

- Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social. A través de ello, se garantizará la capacidad para incorporar, motivar y retener el mejor talento y mantener los principios éticos y legales esperados de una empresa de confianza, congruente y alineada con los valores de una sociedad igualitaria.
- Mantener y fomentar el reclutamiento universal con el objeto de que en los procesos de reclutamiento y selección se incluyan a todos/as los/las profesionales que se ajusten al perfil de competencias requerido, sin exclusiones de cualquier índole que limiten la eficacia de la selección.
- Asegurar que la equidad es un principio básico y respetado en las pruebas de selección y que esta se realiza atendiendo

dutela eta soilik merituak eta gaitasunak balioetsiko direla bermatuko da.

Helburu horiek betetzeko, honako **neurri** hauek hartuko dira:

- Hautaketa-proba eraginkorrak baliatuko dira, lanpostu jakinetarako hautagairik onenak identifikatzeko eta haien behar bezala ebaluatzeko, betiere, soilik lanpostuetarako eskakizun diren gaitasunak, trebetasunak eta ahalmenak neurtzeari begira. Ildo horretan, beti jo izan da berdintasun printzipioa oinarrian duten hautaketa-enpresa espezializatuetara, proba psikotekniko ez-diskriminatzaileak baliatzen baitituzte.
- Lan-deialdietan, -eskaintzetan eta bestelako argitalpenetan hizkera neutroa erabiliko da, eta ez dira irudi estereotipatuak baliatuko. Argitaratuko diren iragarki guztietan hizkera inbertsonala erabiliko da.
- Eskara-orrietan eta hautaketa-elkarrizketetan erabiliko diren orriek ez dute izaera sexistako elementurik edo galderarik izango.
- Enpresak prestatu eta sentsibilizatu egingo ditu langileen hautaketaz arduratuko diren pertsonak, aukera-berdintasunaren gaitetan.
- Beka-programen deialdietan eta bekadunak hautatzeko prozesuetan erabiliko den hizkera inbertsonala izango da, eta izangaiei eskatuko zaizkien baldintzak, berriz, objektiboak eta ez-sexistak. Hautaketa-prozesua guztiz objektiboak izango da, eta ekitatez ebaluatuko dira eskatutako trebetasun eta gaitasunak.

exklusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todos los candidatos/as reciben el mismo trato durante todo el proceso.

Para cumplir estos objetivos se adoptarán las siguientes **medidas**:

- Utilización de procedimientos de selección que permitan identificar y evaluar a los candidatos/as ideales exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridos, para los diferentes puestos de trabajo. Siempre se ha recurrido a consultoras de selección que trabajan bajo el mismo precepto de igualdad, utilizando pruebas psicotécnicas no discriminatorias.
- Utilización de un lenguaje neutro en las convocatorias, ofertas y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas. En todo momento se utiliza un lenguaje impersonal en los anuncios publicados.
- Los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección no contienen ningún elemento o pregunta de contenido sexista.
- La empresa formará y sensibilizará en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de selección de personal.
- En los procesos de selección de personal becado, en los programas de becas, el lenguaje que se utiliza en las convocatorias es impersonal y los requisitos exigidos en los/las candidatos/as son totalmente objetivos y no sexistas. El proceso de selección empleado, es totalmente objetivo,

## PRESTAKUNTZA

MUSEO Ak argi du langileen prestakuntza etengabea dela erakundearen arrakastaren giltzarrietako bat.

MUSEOko langileek beren burua prestatzen eta ikasten jarraitu behar dute; izan ere, gizarteak gero eta gehiago eskatzen du, eta horrek etengabe garatu beharra dakar.

Berdintasunaren printzipioan oinarritutako prestakuntza bermatzeko, honako HELBURU hauek finkatu dira:

- Enpresa barneko prestakuntza-bidea bermatuko zaie berdin emakumezko zein gizonezko langileei, helburua izanik ibilbide profesionalak garatzea eta barneko lanpostuetara begirako egokitzapena hobetzea.
- Langileen trebetasunak eta gaitasunak garatzeari begirako prestakuntza-jarduerak sustatuko dira, generoari erreparatu gabe.

Helburu horiek betetzeko, honako **neurri** hauek hartuko dira:

- Prestakuntza-planean, berdintasunaren inguruko gaiak berariaz jorratzeko jarduerak sartuko dira.
- Tratu- eta aukera-berdintasuna, lana eta familia uztartzea eta genero-indarkeria bezalako gaien inguruko beharrezko prestakuntza eskainiko zaie zuzendaritza-taldekoiei, langileak hautatzeko arduradunei eta, oro har, planaren aplikazioan arduraren

evaluando con equidad las competencias y las habilidades requeridas.

## FORMACIÓN

El MUSEO entiende que el desarrollo de los/las profesionales es un factor clave para el éxito de la organización.

El personal del MUSEO debe seguir aprendiendo y creciendo, ya que el entorno cada vez es más exigente y requiere un desarrollo continuo.

Para asegurar la formación en igualdad se establecen los siguientes OBJETIVOS:

- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación interna en la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Para lograr el cumplimiento de estos objetivos se establecen las siguientes medidas:

- La incorporación al plan de formación de acciones específicas en los temas de igualdad.
- Se llevará a cabo la formación necesaria en materia de igualdad de trato y de oportunidades, conciliación y violencia de género a los equipos directivos, mandos, personal de selección, así como a todos/as aquellos/as que tengan competencias en la

bat duten guztiei.

- Prestakuntza-jarduerak eskainiko zaizkie talde bakoitzeko profesionalei, beren gaitasunak gara ditzaten eta aukera izan dezaten ardura handiagoko lanpostuak eskuratzeko, betiere, aukera-berdintasunean.
- Lanaldi murriztua duten edo familia-zioengatik eszedentzia eskatu eta lan-kontratua etenda duten langileei bidea emango zaie prestakuntza-jardueretan parte har dezaten, beraiek hala nahi izanez gero.
- Prestakuntza-beharrak detektatzeko zein jasotako prestakuntza ebaluatzeko dokumentazioan, hizkera neutroa erabiliko da, inbertsonala eta ez-sexista.
- Prestakuntza-ikastaroak beti izango dira espezializazio teknikoaren, prestakuntza orokorraren edo zeharkakoaren arlokoak, betiere, generoa bereizten ez dutenetakoak.
- Prestakuntza-jarduerak beti izango dira lan-ordutegiaren barnean, eta, hori posible ez balitz, denbora hori konpentsatu egingo da. Langileak lana eta familia uztartzeko arazoa izango balu prestakuntza jakin bat jasotzeko, MUSEOAK egokitu egingo du prestakuntza hori, langilea ez kaltetzeko. Normalean, lan-ordutegiz kanpo eskaintzen den prestakuntza langileek berariaz eskatutakoa izan ohi da. Bestalde, prestakuntza-modalitate ezberdinak eskaini ohi dira (aurrez aurrekoak, onlinekoak, etab.).

### **SOLDATA-POLITIKA**

Alderdi biek argi ikusten dute beharrezkoa eta nahitaezkoa dela ordainsari-sistema gardena eta

aplicación del plan.

- Se llevarán a cabo actividades formativas dirigidas a los/las profesionales del grupo para reforzar sus habilidades y potenciar el acceso de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades a puestos de mayor responsabilidad.
- Se facilitará la participación voluntaria de las personas con reducción de jornada o con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación.
- Toda la documentación utilizada tanto para la detección de necesidades como para la evaluación de la formación recibida, tiene un lenguaje impersonal y no sexista.
- Los cursos que se ofertan siempre son en las áreas de especialización técnica, formación genérica o transversal sin tener en cuenta el género.
- La formación siempre se imparte en horario laboral y si no pudiera ser se compensa. Si hubiera problemas de acudir a la formación por temas de conciliación de vida laboral, el MUSEO adaptará esa formación a la persona para no perjudicarla. Normalmente la formación que se imparte fuera del horario laboral, es formación que han solicitado los trabajadores de manera específica. Existe la posibilidad de realizar distintas modalidades de formación (presencial, online, etc.).

### **POLÍTICA SALARIAL**

Entendiendo, por ambas partes, la importancia y

neutrala izatea, generoan oinarritutako inolako bereizkeriarik egingo ez duena; horrenbestez, honako HELBURU hauek finkatu dira:

- Ordainsari-sistema gardena eta objektiboa ezartzea, berdintasunaren printzipioan oinarritutako dena, sexuan oinarritutako bereizkeria oro baztertuta.
- Ordainsari-sistemak lorpenak sarituko dituela bermatzea, sexuan oinarritutako bereizkeria oro baztertuta.
- Bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzeko edozein neurri baliatzen duten langileak berdin balioesten direla eta ordainsari-sistema bera aplikatzen zaiela bermatzea.

Helburu horiek betetzeko, honako **neurri** hauek sustatu edo indartuko dira:

- Ordainsari-sistema argia eta gardena izango da.
- Langileak kudeatzeko sistemak bermatuko dira, eta, halaber, konpentsazio-sistemak lorpenak saritzen dituela berretsiko da, sexuan oinarritutako bereizkeria oro baztertuta. Soldatak igotzeko irizpideen oinarrian, beti egongo arrazoi hauetakoren bat: lanbidearen sailkapen profesionala aldatu izana, eginkizun eta ardura berriak hartu izana, soldata-igoerak hitzartu izana edo antzinatasunari dagozkionak, hirurtekoak kasu honetan, aplikatu izana.
- Langileei informatzeko eta haiekin komunikatzeko baliatzen diren bideak aztertuko dira, eta hobetu, horren beharra ikusiz gero.

obligatoriedad del mantenimiento de un sistema salarial que garantice en todo momento y circunstancia la transparencia y neutralidad en el mismo sin tener ningún condicionante por motivo de género, se fijan los siguientes OBJETIVOS:

- Mantenimiento de un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.
- Asegurar que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo.
- Garantizar la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Para cumplir estos objetivos se fomentarán y/o se profundizan en las siguientes medidas:

- Estructura retributiva clara y transparente.
- Mantener los sistemas de gestión de personas, asegurando permanentemente que el sistema de compensación instaurado esté orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo. Los criterios de aumento salarial empleados estarán basados en los cambios de clasificación profesional, asunción de nuevas funciones, subidas salariales pactadas por convenio o antigüedad, en este caso establecida por trienios.
- Análisis de los actuales canales de comunicación e información a los/as empleados/as y mejoras a introducir en su

- Legezko zaintza dela-eta, 12 urte bitarteko haurren bat edo soldatapeko lanik egiten ez duen pertsona desgaituren bat zaindu behar duen langileak eskubidea du lanaldi murriztua egiteko. Ohiko murrizketa lanaldiaren zortziren bat izango da gutxienez (%12,5) eta lanaldiaren erdia gehienez (%50), eta, hala, proportzioan dagokion soldata-murrizketa izango du langileak. Lizentzia-aldia bukatutakoan, langilea automatikoki lanaldi osoa egiten hasiko da berriro.

## **BESTE LAN BALDINTZA BATZUK**

### HELBURUA

- Gizon eta emakumeen arteko berdintasun erreal eta eraginkorra bermatzea enpresaren esparru guztietan.

Helburu horiek betetzeko, honako **neurri** hauek sustatu edo indartuko dira:

- Kontratu mota guztiak berrikusiko dira, inolako bereizkeriarik ez dagoela berresteko.
- Lan-segurtasun eta lan-osasuneko gaietan ezarritako prozeduren barnean, lanpostu-aldaketak nahiz -egokitzapenak egiteko bideak erraztuko dira.
- Lanbide-sailkapenari dagokionez, gizonak eta emakumeak berdin balioesten eta tratatzen direla bermatuko da, hitzarmen kolektiboaren bidez.
- Lanpostuak izendatzeko nahiz lanbide-gaitasunak deskribatzeko baliatutako hizkera aztertuko da, eta neutroa dela bermatuko da.

caso.

- El/la trabajador/a que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 12 años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción de la jornada de trabajo entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de salario. Al finalizar el periodo de esta licencia volverá automáticamente a su jornada laboral.

## **OTRAS CONDICIONES LABORALES**

### OBJETIVO

- Garantizar en todos los ámbitos de la empresa la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Para la consecución de este objetivo se establecen y/o fomentarán las siguientes **medidas**:

- Revisión de los tipos de contratos para asegurar que no existe ninguna discriminación.
- Facilitar cambios de puesto y readaptaciones o régimen de trabajo dentro de los procedimientos establecidos en materia de seguridad y salud laboral.
- Asegurar por convenio colectivo la igualdad de trato de mujeres y hombres en lo referente a la clasificación profesional.
- Revisar la denominación y la descripción de los puestos de trabajo y de competencias

- Hitzarmen kolektiboa garatzen duen arautegia aztertu eta egokituko da, hizkera neutroa darabilela bermatzeko.

### **LAN DENBORAREN BANAKETA, ETA BIZITZA PERTSONALA, LANA ETA FAMILIA UZTARTZEA**

Lanari eskaintzen zaion denbora lan-bizitzaren ardatza da, bai eta, areago, gizarte-bizitzarena ere. Horregatik da nahitaezkoa aukera-berdintasunaren printzipioaren ildo sakontzea, bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzea erraztuko duten neurriak benetakoak eta eraginkorrak izan daitezen, lan-eraginkortasuna eta bezeroek merezi duten arreta kaltetu gabe. MUSEOko langileen urteko lanaldia 1.588 ordukoa izango da. Ordu-tegi orokorra 07:54tik 15:00etara bitartekoa da, astelehenetik ostiralera, eta sarrera-ordua ordu erdiz luzatu daiteke, irteera-orduarekin konpentsatuta.

14 urte bitarteko adingabeak legezko zaintzapean dituzten langileek sarrera-ordua beste ordu erdi batez luzatzeko eskaera egin dezakete.

Segurtasun-arduradunek txandakako ordutegia izango dute, bizitza pertsonalarekin bateragarri.

### **BIZITZA PERTSONALA, LANA ETA FAMILIA UZTARTZEA**

Bizitza pertsonala, lana eta familia uztartu ahal izatea eskubide bat da, eta, ildo horretan, familia-betebeharrei behar bezala erantzuteko, nahitaezkoa da sustatzea gizonen eta emakumeen arteko erantzunkidetasuna benetakoak izan dadin.

profesionales utilizando un lenguaje neutro.

- Revisar la normativa de desarrollo del convenio para adaptarla mediante la utilización de un lenguaje neutro.

### **ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN**

El tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no solo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida personal y familiar sin menoscabo de la productividad y de las necesidades derivadas de la atención a los clientes. La jornada laboral efectiva de las y los empleada/os del MUSEO será de 1.588 horas. EL horario general queda establecido de lunes a viernes, con un horario de 07.54 h a 15.00 h, disponiendo de media hora de flexibilidad horaria en la entrada, que deberá ser compensada en el horario de salida.

Aquellas personas que tengan a su cargo menores de 14 años podrán solicitar la ampliación de esta flexibilidad en media hora.

Los/las supervisores/as de seguridad contarán con horario a turnos conciliable con la vida personal.

### **CONCILIACIÓN**

De forma específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de



Legeak modu adierazgarrian zertzen ditu irizpide horiek, arau ororen inspirazio-iturri direnak, eta plan honetan ere, gure enpresaren neurriara egindako egokitzapen praktikoa bihurtuko dira.

#### HELBURUA

- Ekarpena egitea aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa benetakoa eta eraginkorra izan dadin, bizitza pertsonala eta familia, batetik, eta garapen profesionala, bestetik, uztartu ahal izateko neurriak sustatuz.

Zehazki, honako **neurri** hauek ezarriko dira:

- Lizentzia ordainduak eta ez-ordainduak.
- Edoskitze-aldirako eskubidea.
- Lanaldi-murrizketak familia-zioengatik.
- Ezedentzia.

Familia eta lana uztartzeko eskubideak baliatzen dituzten langileei ez zaie inolako bereizkeriarik egingo: beren lan-eskubide guztien jabe izaten jarraituko dute, atal honetan zein aplikagarriak diren araubide eta legeetan ezarritakoaren arabera.

Atal honetan aipatutako eskubideak MUSEOko langile guztiek baliatu ditzakete, edozein izanda ere haien kontratu mota.

#### Lizentzia edo baimen ordainduak

Langileek eskubidea izango dute lana uzteko lizentzia edo baimen ordainduak hartzeko, betiere, alde zuzenetik horren berri eman eta behar bezala justifikatuta. Hona hemen eskubide hori

obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran en la Ley su concreción más significativa, y en este plan, su adaptación práctica a las circunstancias de nuestra empresa.

#### OBJETIVO

- Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional.

De forma específica, se establecen las siguientes **medidas**:

- Permisos retribuidos y no retribuidos.
- Derechos por lactancia.
- Reducciones de jornada por motivos familiares.
- Excedencia.

Los/las trabajadores/as que ejerciten los derechos que procuran la conciliación de la vida laboral y familiar no podrán ser objeto de trato discriminatorio alguno, conservando, en los términos regulados en el presente punto y en las normas legales que sean de aplicación, la integridad de sus derechos laborales.

Los derechos reconocidos en el presente punto podrán ejercitarse, en condiciones de igualdad, por todos/as los/as trabajadores/as del MUSEO, sea cual fuere su modalidad de contratación.

#### Permisos retribuidos por conciliación

Los/as trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con

sorrarazten duten arrazoiak eta epeak:

- Bost egun natural segidakoak, ezkontidearen edo bikotekidearen —elkarrekin bizitzen bi urte baino gehiago badira—, odoleko seme-alaben edo seme-alaba adoptatuen heriotzagatik edo gaixotasun larriagatik. Gaixotasuna larritzat joko da, baldin eta, gutxienez, ospitalean gau bat pasatzea eskatzen badu.
- Hiru lanegun —gertaera izan eta aurretiko edo ondorengo 24:00 orduetatik zenbatzen hasita—, semea edo alaba jaio edo adoptatzeagatik, eta odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren maila bitarteko senide baten heriotzagatik edo gaixotasun larriagatik. Gaixotasuna larritzat joko da, baldin eta, gutxienez, ospitalean gau bat pasatzea eskatzen badu. Halako kasuetan, langileak 200 km baino gehiagoko bidaia egin behar badu, edo, erditze baten kasuan, amaren edo jaioberriaren egoera klinikoa konplikatu balitz, baimena beste bi egunez luzatuko da.
- Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren maila bitarteko senide baten gaixotasun larrien kasuetan, gaixotasunak luze jotzen badu, langileek eskubidea izango dute iraupen bereko beste baimen bat hartzeko, aurrekoa amaitu eta handik hogeita hamar egunera. Beste senideren bat gaixotuz gero, edo senide bera izanda ere beste gaixotasun larriren bat izanez gero, langileek beste baimen baterako eskubidea izango dute, edozein dela ere aurrekoa amaitu zenetik igarotako denbora.
- Hogeitaz egun natural, ezkontzeagatik edo bikote-harremana izatezko bikoteen

derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- Cinco días naturales consecutivos por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, o compañero/a con más de dos años de convivencia, o de hijo consanguíneo o adoptivo. Se entenderá por enfermedad grave la que requiera de, al menos, una pernocta hospitalaria.
- Tres días laborables, a partir de las 24 horas anteriores o posteriores a producirse el hecho, en el caso de nacimiento o adopción de un/a hijo/a, y en los de enfermedad grave o fallecimiento de un/a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se entenderá por enfermedad grave la que requiera de, al menos, una pernocta hospitalaria. Cuando dichos casos se produzcan a más de 200 km del lugar de residencia, o se produjeran complicaciones en el cuadro clínico de la madre o de la hija/ tras el parto, se amplía en dos días naturales más.
- En los casos de enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el/la trabajador/a tendrá derecho, por la misma enfermedad, a otra licencia por el mismo periodo, transcurridos treinta días desde la finalización del anterior. Tratándose de otro familiar y/o de distinta enfermedad, se generará un nuevo derecho con independencia del tiempo transcurrido desde el anterior.

- erregistroan formalizatzeari buruzko behar bezala egiaztatuta—. Soilik eskubide horietako bat gauzatu ahal izango da (langileak aukeratu duena), pertsona berarekiko harremanagatik.
- Ezinbesteko denbora, utziezinezko eginbehar publiko zein pertsonalak betetzeko.
- Egun bat, etxe-aldaketagatik hirian bertan baldin bada, eta, bi egun, beste leku batera aldatzekotan.
- Ezinbesteko denbora, prestakuntza-zentro ofizialetako azterketak eta bestelako ebaluazio- eta gaitasun-probak egin ahal izateko.
- Egun bat, lehen mailako senideren baten ezkontza, bataioa edo lehen jaunartzeagatik. Halako kasuetan, langileak 200 km baino gehiagoko bidaia egin behar badu, baimena beste egun batez luzatuko da.
- Ezinbesteko denbora, norberarentzako mediku-kontsulta batera joateko, betiere, kontsulta egingo den zentroak ez badu aukera eskaintzen lan-ordutegiz kanpo joateko.
- Ezinbesteko denbora, mediku-kontsultara laguntzeko ezkontideari, gurasoei edo seme-alabei; horretarako, gehienez ere 18 ordu baliatuko dira urtean.
- Veinte días naturales en caso de matrimonio o de registro como pareja de hecho debidamente acreditada, generándose únicamente uno de los dos permisos (a elección del/la trabajador/a), por la relación con una misma persona.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad, y dos si es a otra distinta.
- Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centro oficiales de formación, durante los días de celebración.
- Un día por boda, bautizo o comunión de un familiar en primer grado. Si es necesario el desplazamiento a más de 200 km del lugar de residencia, dicho permiso se ampliará en un día más.
- Por el tiempo indispensable para acudir a consultas médicas del/la propio/a trabajador/a, siempre y cuando los centros donde se efectúan no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.
- Por el tiempo indispensable para acompañar a consultas médicas a padres e hija/os del/la trabajador/a o cónyuge con un máximo de 18 horas al año.

### **Haurdunaldiagatik eskubideak**

- Haurdunaldi eta erditzeagatik, Gizarte Segurantzak ematen dituen 112 egun naturalez gain, langileak beste zortzi egun natural izango ditu enpresaren aldetik.

### **Derechos por maternidad y lactancia**

- En el supuesto de parto, el permiso de maternidad de 112 días naturales a cargo de

- Edoskitze-aldian –seme-alabek bederatzi hilabete bete arte– eta garaia baino lehen jaiotzen diren seme-alaba goiztiarren kasuan, Langileen Estatutuen 37. artikulua 4. eta 5. paragrafoetan dioena aplikatuko da. Lizentzia hau bi gurasoetako edozeinek baliatu dezake, biek lan eginez gero.
- Behar den denbora, seme-alaba jaio aurretiko probak eta erditzea prestatzeko saioak egiteko, horiek lanorduetan egin behar direla justifikatuta.

#### **Lanaldi-murrizketak familia-zioengatik**

- 12 urtetik beherako umeren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen eta desgaitasunen bat duen adin nagusiko pertsonaren bat legez bere ardurapean duen langileak eguneroko lanaldiaren zortziren bat, gutxienez, eta lanaldi erdia, gehienez, hartzeko eskubidea izango du, eta soldata ere hein berean murriztuko zaio. Baimen aldia amaitutakoan, ohiko laneguna izango du berriro.

#### **Borondatezko eszedentzia**

- Borondatezko eszedentzia eskatzeko, langileak urtebeteko antzinatasuna izan behar du, gutxienez, MUSEOaren plantillan. Eszedentziaren iraupena gutxienez lau hilabetekoa eta gehienez bost urtekoa izango da, eta, behin amaituta, langileak ezin izango du hurrengo eskatu bi urte pasa arte.

la Seguridad Social, se ve ampliado en ocho días naturales a cargo de la empresa.

- En los supuestos de lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, natural o adoptivo, nacimiento de hija/os prematuro/as, se estará a lo dispuesto en el artículo 37, apartados 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.
- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: el tiempo imprescindible, con justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

#### **Reducciones de jornada por motivos familiares**

- El/la trabajador/a que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 12 años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción de la jornada de trabajo entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de salario. Al finalizar el periodo de esta licencia volverá automáticamente a su jornada laboral.

#### **Excedencia voluntaria**

- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por la/os trabajadora/es con un año, al menos, de antigüedad al servicio del MUSEO. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años, y el derecho a la misma sólo podrá ser

Langileak eskatutako eszedentzia urtebete bitartekoa den kasuetan, hura amaitutakoan, langileak bere aurreko lanpostura itzultzeko eskubidea izango du, eta, horrenbestez, enpresak dagokion erreserba-klausula ezarri beharko dio kontratuan hura ordezkatzera datorren pertsonari. Eszedentziak urte bat baino gehiago irauten badu, hura amaituta, langileak lehenespen-eskubidea baino ez du izango itzultzeko unean enpresan hutsik dauden kategoria bereko edo antzeko lanpostuak betetzeko.

- Hiru urte bitarteko seme-alabak zaintzeagatik eszedentzia –lehenengo eszedentzia-urtean, lanpostua erreserbatzeko eskubidearekin–, Langileen Estatutuen 46.3 artikularen arabera.

### Nahitaezko eszedentzia

- Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta antzintasuna zenbatzeko eskubidea ematen dio langileari, eta honako kasu hauetan lor dezake, betiere, aurretik Zuzendaritzari idatziz jakinarazita: lanera joatea galarazten dion kargu publiko baterako izendatu edo hautatu dutenean; funtzio sindikalak bete behar baditu, lurralde-mailakoak edo areagokoak; gaixotasun larria duen lehen mailako senidea zaindu behar badu.

### Aitatasuna

- Aitatasunaren kasuan, Gizarte Segurantzak

ejercitado, otra vez por el/la mismo/a trabajador/a, transcurridos dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. En el supuesto de que el periodo de excedencia solicitado fuera de hasta un año, la empresa estará obligada a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupase anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniere a sustituir al excedente. En el resto de supuestos el personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

- Por cuidado de un/a hijo/a menor de tres años, teniendo derecho a reserva del puesto de trabajo durante el primer año de excedencia, según lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### Excedencia forzosa

- La excedencia forzosa que da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, se concederá, previa comunicación escrita al/la directora/a en los supuestos de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior y/o para atender a un/a familiar de primer grado de consanguinidad, gravemente enfermo/a.

### Paternidad

ematen dituen lau astez gain, langileak beste hiru lanegun izango ditu enpresaren aldetik.

### Adopzioa edo harrera

- Sei urte baino gutxiago duten haurrak adoptatzen eta hartzen diren kasuetan –izan adopzio-aurreko harrera edo iraunkorra– eta nazioarteko adopzioen kasuetan, lan-jardueraren etenaldia Langileen Estatutuen 48.5 artikuluan ezarritakoaren arabera egingo da. Baimen berezia ezarriko da, gehienez bost egunekoa, atzerriko adopzioetarako, betiere, atzerrira joatea nahitaezkoa bada eta hori behar bezala akreditatuz gero.

Aurrekoek gain, MUSEOAK honako onura hauek eskaintzen dizkie langileei:

- Bizitza- eta istripu-asegurua langile guztientzat.
- Aldi baterako ezintasun-aldietan, langileek soldata osorik jasoko dute lehen baja-egunetik bertatik hasita.
- Doako sarrera, bai langilearentzat, bai haren ezkontide edo bikotekidearentzat, bai haren seme-alabentzat.
- Erretiroa hartutako langileei biziarteko agiria ematen zaie museoan doan sartzeko.
- Deskontuak, museoaren dendan eta kafetegian.
- Museoen Nazioarteko Kontseiluaren (ICOM) txartela, zeinak sare horretan sartuta dauden nazioarteko zein Estatuko museoetara sartzeko abantailak eskaintzen baititu.

- En el supuesto de paternidad, el permiso de cuatro semanas a cargo de la Seguridad Social, se ve ampliado en tres días laborables a cargo de la empresa.

### Adopción o acogimiento

- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años y de adopción internacional, la suspensión se regulará según lo establecido en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores. Se establece un permiso especial, con el límite de cinco días, para las adopciones en el extranjero, siempre que el desplazamiento personal sea inexcusable y se acredite suficientemente.

Además, el MUSEO cuenta con los siguientes **beneficios sociales**:

- El MUSEO contrata, a su cargo, para todas/os sus trabajadoras/es un seguro de vida y accidente.
- Durante los periodos de incapacidad temporal la/os trabajadoras/es percibirán el 100% de su salario desde el primer día de baja.
- Entrada gratuita para el/la trabajador/a, así como para su cónyuge o pareja de hecho e hija/os.
- El personal jubilado recibe un carnet vitalicio que le permite el acceso gratuito al museo.
- Descuentos en los servicios de tienda y cafetería.
- Disponibilidad de la tarjeta del ICOM (Consejo Internacional de Museos) y sus ventajas de acceso a los museos nacionales

## **BILBOKO ARTE EDERREN MUSEOA MUSEO DE BELLAS ARTES DE BILBAO**

- Guggenheim Museoan sartzeko %50eko deskontua.
- MUSEOAK kontrataturiko aseguru mediko pribatuari atxikitze aukera, langilearen nominaren kontura.
- Tarifa murriztuak familia-jardueretan, langileen seme-alabentzat.
- MUSEOAK ordainduko ditu langileak euskalduntzeko ikastaroak, hitzarmen kolektiboan araututako baldintzen arabera.

### **BERDINTASUN PLANA EZAGUTARAZTEA**

Aukera-berdintasunarekiko konpromisoa islatzeko eta informazioaren beharrekiko sentsibilizazio-lerroa sakontzeko, honako HELBURU hau finkatuta da:

- Berdintasun Plan honen edukiak ezagutaraztea eta langileen artea zabaltzea, bai eta berdintasunaren eta bizitza pertsonala eta lana uztartzearen inguruan indarrean dagoen legediak ezarritakoa ere, horretarako, kasuan kasuko biderik eraginkorrenak –kanpainak, komunikatuak...– baliatuko direlarik.

Helburu hori betetzeko, honako neurri hauek hartuko dira:

- Lantalde osoari begirako komunikazio-plana diseinatu eta abiaraziko da; bertan, aukera-eta tratu-berdintasunaren eta bereizkeria ezaren printzipioak ezagutaraziko dira.
- Hizkera ez-sexista erabiltzearen aldeko gida bat egin eta zabalduko da, helburua izanik langileak sentsibilizatzea hizkera ez-sexista

e internacionales que formen parte de la red.

- Descuento del 50% en la entrada al Museo Guggenheim.
- Posibilidad de adhesión a las pólizas de seguros médicos privados suscritos por el MUSEO, con cargo en la nómina del/la trabajador/a.
- Tarifas reducidas para actividades de familia para hijos/as de trabajadora/es.
- Abono, por parte del MUSEO, de la formación en materia lingüística de eukaldunización, con las condiciones reguladas por convenio colectivo.

### **COMUNICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

En el orden de reflejar el compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización en información, se fija el siguiente OBJETIVO:

- Facilitar la difusión y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este plan de igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación, realizando para ello las campañas, comunicados, ... que en cada caso se entiendan que son el mejor medio para hacer llegar dichos contenidos.

Para lograr la consecución de este objetivo se establecen las siguientes medidas:

- Diseño y puesta en marcha de un plan de comunicación para toda la plantilla, dando a conocer los conceptos de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.
- Elaborar y difundir una guía de lenguaje no sexista al objeto de sensibilizar en la no

erabili dezaten barneko zein kanpoko sailetan.

- Lantaldeak baliatzen dituen dokumentuetako terminologia aztertuko da, eta, behar izanez gero, egokituko egingo da, barneko zein kanpoko sailetan, komunikazio-euskarri guztietan.
- Gai honen inguruko eskuliburuak argitaratuko dira. Berdintasun Batzordeak zehaztuko ditu eskuliburu horien edukiak.
- MUSEOaren barne-sarean leku berezi bat emango zaio planari berari eta haren zabalkundeari, eta leku hori langile guztiek eskura dutela bermatuko da.
- Barneko komunikazio-bideak erabiliko dira – barne-plataformak, iragarki-etaulak... – aukera berdintasunarekin lotutako mezuak zabaltzeko.
- Familiarekiko konpromisoetan erantzunkidetasunak duen garrantziaz sentsibilizatzeko jarduerak egingo dira. Zehazki, mendekotasuna duten senideen zaintza partekatua alde egingo da, eta, oro har, familia-erantzukizunak modu orekatuan banatzearen aldeko sentsibilizazio-jarduerak egingo dira.
- Langileek eskuragarri izango dute unean-unean MUSEOak berdintasunaren bidean egindako jardura guztiei buruzko informazioa (Ikus Eranskina)

### **BERDINTASUN PLANAREN JARRAIPEN BATZORDEA**

Berdintasun Plana sinatzen dutenek planaren jarraipenaz arduratuko den batzordea sortzea

utilización de lenguaje sexista en los documentos, comunicaciones, anuncios, ... tanto internos como externos.

- Revisión y adecuación de la terminología en los documentos y soportes de comunicación, así como en los impresos de todos los procesos, internos y externos, del grupo.
- Se editarán manuales específicos sobre esta materia, cuyo contenido será determinado por la comisión de igualdad.
- Reservar, en la red común del MUSEO, un espacio exclusivo para difundir el programa, asegurando que la totalidad de la plantilla tiene acceso a dicha información.
- Utilización de los medios internos de comunicación, como plataformas internas, tableros de anuncios, etc., para difundir mensajes sobre igualdad de oportunidades.
- Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.
- En todo momento se proporcionará información relativa a las actividades que el MUSEO realiza a favor de promover la igualdad. (Ver Anexo)

### **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD**

Las partes firmantes del presente plan de



erabaki dute.

#### BERDINTASUN BATZORDEAREN ZEREGINAK

- Berdintasun-planaren garatze-maila eta ezarritako helburuen betetze-mailari buruzko informazioa biltzea.
- Berdintasunaren eta bereizkeria ezaren printzipioak sustatzea, eta berdintasunaren alorrean Legeak araututakoa eta plan honek jasotakoa bete dadin begiratzea.
- Berdintasunaren aldeko sentsibilizazio-saioak eta prestakuntza-jarduerak antolatzea.
- Berdintasun-planaren helburuei begira, erabilitako baliabideak, metologiak, prozedurak eta ezarritako neurriak egokiak ote diren aztertzea.
- Berdintasun-planaren helburuei begira lanean diharduten alderdi guztien arteko komunikazio eta informazio-transmisio eraginkorra bideratzea.
- Informazioa ematea planak enpresaren ingurunean eta haren jardunean sortutako eraginaz, jardueren eta langileen beharren arteko egokitasunaz eta, azkenik, planaren beraren eraginkortasunaz.

**Osaketa.** Batzordearen osaketa: Giza Baliabideen arloko bi kide, Komunikazio arloko kide bat, Enpresa Batzordeko kide bat eta zehazteke dagoen museoko beste arloren bateko bi kide.

**Bilerak.** Plan honen jarraipen egokia egiteko, batzordea sei hilabetean behin bilduko da.

igualdad, acuerdan la creación de una comisión de seguimiento del contenido del plan.

#### OBJETO DE LA COMISIÓN

- Recibir la información del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del plan de igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales y de las pactadas en este plan para fomentar la igualdad.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en esta materia.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del plan.

**Composición:** La presente comisión estará constituida por dos personas del Área de Recursos Humanos, una persona del Área de Comunicación, un/a miembro del Comité de Empresa, y dos personas de cualquier otra área del museo, por determinar.

**Reuniones:** Para realizar el adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en

Enpresak, horretarako, batzordeak eskatutako datu guztiak bildu, eta haren esku jarriko ditu, generoaren ikuspegitik zer bilakaera izan duen aztertu eta ebaluatu dezan.

### **LAN JAZARPENA PREBENITZEKO POLITIKA**

2016ko azaroaren 7an, MUSEOAK eta Enpresa Batzordeak lan-jazarpena prebenitzeko prokolo bat sinatu zuten.

este plan la comisión se reunirá **semestralmente**.

A tal fin, la empresa facilitará a la comisión los datos necesarios de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

### **POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO**

Con fecha 7 de noviembre de 2016, el MUSEO y el Comité de Empresa firman un protocolo para la prevención del acoso en el trabajo.

#### **FUNDACIÓN MUSEO DE BELLAS ARTES DE BILBAO - BILBOKO ARTE EDERREN MUSEOA FUNDAZIOAREN POLITIKA LAN JAZARPENA PREBENITZEKO**

1. Pertsona guztiek tratatu adeitsu, begirunezko eta duina jasotzeko eskubidea dute. Eskubide hori dela-eta, Bilboko Arte Ederren Museoa Fundazioak (aurrerantzean, MUSEOA) beharrezkoa ikusten du prebentzio-neurriak hartzea, langile guztiek aukera- eta tratatu-berdintasuna izan dezaten. MUSEOaren aburuz, jazarpen mota oro tratatu-berdintasunaren aurkako eraso larria da, ezin onartuzkoa.

#### **POLÍTICA ESTABLECIDA POR LA FUNDACIÓN MUSEO DE BELLAS ARTES DE BILBAO - BILBOKO ARTE EDERREN MUSEOA FUNDAZIOA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO**

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. La Fundación Museo de Bellas Artes de Bilbao – Bilboko Arte Ederren Museoa Fundazioa (en adelante, el MUSEO), en virtud de este derecho reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los miembros del personal disfruten de igualdad de oportunidades y trato. El MUSEO reconoce que todas las formas de acoso constituyen, no sólo una afrenta al trato equitativo sino también, una falta grave que no será tolerada.

2. Jazarpena eta indarkeria oro prebenitzeko, MUSEOAK hainbat estrategia mota formulatu eta aplikatuko ditu, besteak beste, informazio-, heziketa-, gaikuntza-, jarraipen- eta ebaluazio-estrategiak.
3. MUSEOAK azpimarratu nahi du langile guztien ardura dela ezarritako arauak betetzea. Bestalde, MUSEOAK behar beste ahalegin egingo du langile guztien parte-hartzea bermatzeko.
4. Jazarpenen baten biktima izan dela uste duen langile orok erreklamazioa edo salaketa aurkezteko eskubidea du.
5. Jazarpen-kasuen erreklamazioen gaineko isilpekotasuna gordeko da, alderdi guztien intimitaterako eskubidea babesteko. Horrenbestez, bereziki zainduko da intimitaterako eta konfidentzialtasunerako eskubidea.
6. Lan-jazarpen moralak dira *Leynman Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT) delakoak deskribatzen dituen (45etik gora) jokamolde edo jarrera negatibo guztiak; lankideen artean edo hierarkia-maila ezberdinean daudenen artean gertatzen dira, eta haren ondorioz biktimak eraso sistematiakoak sufritzen ditu, denbora luzean, zuzenean edo zeharka, pertsona bakar batek edo batek baino gehiagok eraginda.
7. Zigor Kodearen 184. artikulua ezartzen duenaren arabera, sexu-jazarpena da "norbaitek berarentzat edo beste batentzat sexu-mesedeak eskatzen baditu, laneko,
2. El MUSEO acuerda formular y aplicar estrategias de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación con el objetivo de prevenir el acoso y la violencia.
3. El MUSEO destaca que incumbe a todo el personal la responsabilidad de cumplir las disposiciones establecidas. Igualmente se desarrollarán todos los esfuerzos necesarios para garantizar que todo el personal colabore.
4. Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a presentar reclamación.
5. Toda la información relativa a reclamaciones, en materia de acoso, se manejará de modo que proteja el derecho a la intimidad de todos los implicados. Queda salvaguardado el derecho a la intimidad y a la confidencialidad.
6. Se considera acoso moral en el trabajo, todo aquel comportamiento negativo en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leynman Inventory of Psychological Terrorization (LIPT), entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual, la persona afectada es objeto de acoso y ataques sistemáticos, durante mucho tiempo de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas.
7. Se considera acoso sexual en el trabajo, tipificado en el Art. 184 del Código Penal, como aquella conducta que consiste en solicitar favores de naturaleza sexual , "para

irakaskuntzako edo zerbitzu-eskaintzako harreman jarraitu edo ohikoen eremuan, eta jokabide horrekin biktima jartzen badu larderiako, etsaigoko edo umiliazioko egoera objektibo eta larrian, eta zigorra handiagoa izango da "sexu-jazarpenaren errudunak egitatea gauzatu badu, laneko, irakaskuntzako edo hierarkiako nagusitasun-egoeraz baliatuz, edo biktimari, esanbidez edo isilbidez, harreman horien inguruan izan ditzakeen bidezko igurikimenei kalte eragingo diela mehatxu eginez" edo "biktima, bere adin, gaixotasun edo egoera dela-eta, bereziki, ahula denean". Geroago, lan-esparruko lege batek, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoak, bere 7.1 artikuluan honela definitu zuen sexu-jazarpena: "Zigor Kodean ezarritakoari kalterik egin gabe, lege honen ondoreetarako, 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, apalesgarria edo ofentsakoa den ingurua sortzen denean".

8. Jazarpen-salaketa bat ebazteko, honako urrats hauek egingo dira:
  - a. Salatzailera harremanetan jarriko da langileen ordezkariekin edo hierarkikoki gorago duen nagusiarekin, salaketaren berri emateko.
  - b. Langileen ordezkariak eta enpresaren

sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante", siendo más grave la pena "si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación" o "cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación". Posteriormente, una norma laboral, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, definió el acoso sexual en su Art. 7.1 en términos más amplios señalando que, "sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

8. Con el fin de resolver una reclamación en materia de acoso los pasos a seguir serán los siguientes:
  - a. El demandante se pondrá en contacto, bien con los representantes de los trabajadores, bien con su superior jerárquico, para dar a conocer su reclamación.
  - b. Por parte de los representantes de los

ordezkari batek arazoa ikertu eta ebaluatzeari ekingo diote. Horretarako, behar besteko tresnak baliatuko dituzte, eta elkarrizketak izango dituzte salatuarekin. Ikerketak dirauen bitartean, beharrezkoak jotzen diren pertsonengana jo, eta haien adierazpenak eta testigantzak jaso ahal izango dituzte. Halaber, beharrezkoa ikusiz gero, pertsona horiekin bilerak egin, eta ikerketan inplikatuko dira, egoki jotzen den moduan.

- c. Salaketa sorrarazi duten gertakariak kontrastatu eta ebaluatu ondoren, txosten bat idatziko da, ikerketaren emaitzak eta arazoa ebazteko proposamenak jasoko dituena. Txosten horren behar beste kopia egingo da, hartuko diren neurrietan inplikaturako pertsona guztiei banatzeko.
  - d. Salaketa aurkezten denetik ebazpen-txostena egin arteko jarduketa-epea 30 egunekoa izango da. Epe hori amaitu eta ebazpenik ez bada, txosten bat idatziko da, ebazpena egiteko zer arazo dauden edo zergatik atzeratzen ari den azaltzeko.
9. MUSEOAK alderdien arteko adiskidetzaren alde egingo du, hori posible den guztietan. Alabaina, argi utzi nahi da ez dela ezein jazarpen mota onartuko. Jazarpena egon dela frogatuz gero, enpresak egoki jotzen dituen diziplina-neurriak baliatuko ditu, betiere, indarrean dagoen lan-arautegiaren barnean.
10. Prozedura guztian, konfidentzialtasuna eta

trabajadores y un representante de la empresa se iniciará el proceso de identificación y evaluación del problema. Para ello se hará uso de las herramientas necesarias. Se realizarán entrevistas con la parte demandada. En el desarrollo de la investigación se podrán solicitar declaraciones a aquellas personas que se considere oportuno, en relación con la reclamación. También se podrán celebrar reuniones con dichas personas e implicarlas en la investigación del modo que se considere oportuno.

- c. Una vez evaluada y contrastada la reclamación, se presentará un informe detallado sobre los resultados de la misma y se formularán propuestas para su solución. Del presente informe se dará copia a toda persona de la que se requiera la adopción de medidas. El contenido del informe será confidencial para todas las partes.
  - d. El plazo de actuación desde que se recibe la reclamación hasta que se presente el informe será de 30 días. En caso contrario, se facilitará un informe explicando los motivos del retraso o incapacidad para solucionar la reclamación.
9. Desde el MUSEO se abogará por la conciliación entre las partes, siempre que sea posible. De igual modo se insiste en que no se tolerará ninguna forma de acoso. En caso de comprobarse la existencia de acoso, la empresa emprenderá las medidas disciplinarias que considere oportunas dentro del marco de la legislación laboral vigente.
10. Todo el proceso garantizará la

eskubideen babesa bermatuko dira, bai salatzailearenak, bai salatuarenak.

11. Protokolo honen kopia bana emango zaie MUSEOko langile gutzietan.
12. Protokolo hau sinatzen duen alderdietako edozeinek alda dezake haren edukia, betiere, beste alderdien oniritziarekin. Aldaketaren bat egiteko iradokizun oro langileen ordezkarien bitartez bideratuko da.

### **GIZARTE ERANTZUKIZUN KORPORATIBOA**

Gizarte Erantzukizun Korporatiboa da enpresek beren borondatez gizarte-hobekuntzari egiten dioten ekarpena, arlo ekonomikoan, sozialean zein ingurumen-arloan, helburua izanik, oro har, beren lehiakortasuna, irudia eta balio erantsia hobetzea.

Arlo honi dagokionez, hona hemen MUSEOak hartutako **neurriak**:

- Gardentasuna. MUSEOari buruzko datuak webgunean daude, denen eskura: lantaldea, kide korporatiboak, urteko kontuak, aurrekontuak, enplegua, bekak eta lizitazioak.
- Giza eskubideak, lana eta enplegua: enpresa-batzordea, hitzarmen kolektiboa, elkartzeko askatasuna, hauteskude sindikalak, bilerak egiteko aretoak, sindikatu-lana egiteko orduak, etab.
- Ingurumen-inpaktua: hainbat hondakin birziklatu eta Garbigunera eramaten ditugu – tonerra, pilak, lanparak...–; Led bitarteko argiztapena erabiltzen dugu; “*Karbonoa gutxitzeko estrategia baterantz Bilbon*” proiektuan parte hartzen dugu; Bilboko

confidencialidad y protección de derechos, tanto del demandante como del posible demandado.

11. Se pondrá a disposición de toda la plantilla del MUSEO copia del presente documento.
12. El presente documento podrá ser modificado por cualquiera de las partes, previo consentimiento de las otras. Cualquier sugerencia de cambio se canalizará a través de los representantes de los trabajadores.

### **RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**

Se define como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de la empresa, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido.

El MUSEO toma las siguientes **medidas**:

- La transparencia la podemos encontrar en la Web al alcance de todos: equipos, miembros corporativos, cuentas anuales, presupuestos, empleo, becas y licitaciones.
- Derechos humanos, trabajo y empleo: comité de empresa, convenio colectivo, libertad de asociación, participación elecciones sindicales, cesión de espacios para reuniones, horas sindicales, etc.
- Impacto sobre los recursos naturales: reciclaje de tóner, pilas, lámparas, traslados al Garbigune, instalación de Leds, participación en “Hacia una estrategia baja en carbono en Bilbao”, obtención de premio por parte del Ayuntamiento de Bilbao por la

Udalaren saria jaso dugu gas-isurketa murrizteagatik, urmaeleko ura birziklatzeagatik, artelanak zaharberritzeko teknikak berritzeagatik.

- Filantropia eta gizarte-inbertsioa: beka- eta praktika-programak; jarduera-programak; tarifa murriztuko sarrerak zenbait kolektiborentzat; ukitzeko artea. (Ikus Eranskina)
- Balio-katea edo ekoizpen-zikloa: erantzukizunak lizitazioetan: LGD Estatuko legea, berdintasun-plana, etab.

reducción de gases, recirculación de agua del estanque, reacondicionamiento de obra de arte con mercurio.

- Filantropía e inversión social: programas de becas y prácticas, programas de actividades, entradas de tarifa reducida o gratuita para determinados colectivos, arte para tocar. (Ver Anexo)
- Cadena de valor o ciclo productivo: responsabilidades en licitaciones: Ley LGD, plan de igualdad, etc.