

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO I. BERDINTASUN PLANA 2024-2027



Uharteko Udala
Ayuntamiento de Huarte

Laguntza teknikoa



AURKIBIDEA

I.	Sarrera	3
II.	Plana hitzartu duten alderdiak zehaztea	6
III.	Pertsona eremua, lurralde eremua eta denbora eremua	8
IV.	Uharteko Udaleko emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren egoera- diagnostikoari buruzko txostena	
V.	Metodologia eta ordainsari auditoretzaren emaitzak	17
VI.	Berdintasun planaren helburuak zehaztea, jarduketa ildoen arabera	
1.	1. JARDUKETA ILDOA: Berdintasun kultura erakundean	21
1.1	Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko egiturak	21
1.2	Berdintasun Planari buruzko informazioa eta hedapena	21
1.3	Prestakuntza berdintasunean, barne eta kanpo komunikazioan eta irudi korporatiboan	
1.4	Emakumeen presentzia orekatua eta sustapena ardura postuetan	
2.	2. JARDUKETA ILDOA: Pertsonak kudeatzeko prozesuak eta ordainsari politika	22
2.1	Lanbide sailkapena eta emakumeen ordezkartza txikia	22
2.2	Hautapena eta kontratazioa	22
2.3	Prestakuntza	22
2.4	Sustapena	22
2.5	Lan baldintzak	22
2.6	Ordainsariak	22
3.	3. JARDUKETA ILDOA: Lan denboraren antolaketa, eta kontziliazioa, erantzunkidetasuna eta zaintzak	22
4.	4. JARDUKETA ILDOA: Laneko Osasuna	23
4.1	Lan arriskuen prebentzioa	23
4.2	Informazioa, sentsibilizazioa eta prestakuntza sexu-jazarpenaz eta sexuan oinarritutako jazarpenaz.	23
4.3	Emakumeen kontrako indarkeriatik biziraun duten emakumeen eskubideak	23
VII.	Neurrien, gauzape epeen, arduradunen eta adierazleen deskribapena	24
VIII.	Ezarpene, jarraipene eta ebaluazioa estrategia.	39
1.	Baliabideen esleipena	39
2.	Jarraipene, ebaluazio eta berrikuspen batzordea	39
3.	Jarraipena eta ebaluazioa egiteko metodologia eta adierazleak	41
	Jarraipena egiteko prozesua	41
	Ebaluazio prozesua	41
IX.	Plana aldatzeko eta desadostasunak moldatzeko prozedura	45

I. Sarrera

Berdintasuna eta sexuagatiko diskriminaziorik eza berariaz daude Espainiako Konstituzioaren 14. artikuluan jasota. Era berean, 9.2 artikuluekin bat, botere publikoei dagokie inguruabar zehatzak sustatzea, gizabanakoaren eta berak osatzen dituen taldeen askatasuna eta berdintasuna benetakoak eta eragingarriak izan daitezen;

Berdintasuna formalki aitortu izanagatik ere, errealitatea bestelakoa da, gaur egun oraindik ere desberdintasun eta desberdinkeria nabarmenak daudelako emakumeen eta gizonen artean. Enplegua eskuratzeko orduan eta lan sustapenean dauden desberdintasunak; emakume gutxi dago ardura-postu sozial, ekonomiko, kultural eta politikoa; familia, norberaren bizitza eta lana bateragarri egiteko zailtasunak edota genero indarkeria... Horiek orok erakusten dute oraindik ere badagoela zer egin handia erabateko berdintasuna lortzeko.

Hori dela eta, botere publikoen egiazko konpromisoa behar da, beste gizarte eragile batzuen inplikazioaz gainera; besteak beste, entitateen inplikazioa, emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna lortzeko. Horren haritik, administrazio publikoek hainbat neurri hartu beharko dituzte, emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna Entitateetan txertatuko badute; besteak beste, 50 lagunez edo gehiagoz osaturiko plantilla duten entitateek aukera berdintasunerako plan bat egin behar dute, *(6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena)*.

Horren baitan, Uharteko Udalak egiazko berdintasunaren lorpenean aurrera jotzeko duen borondatearekin eta berariazko konpromisoarekin batera, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Plan hau egin da.

Entitatearen aurkezpena

Uharte herri lasai eta atsegina da, berdegune eta zuhaitzi zabalak ditu, Oihana mendia, bertan espezie autoktonoak hazten dira, eta baratze sailak eta pasealekuak ditu Arga ibai bazterrean.

Kalitatezko zerbitzuak ditu, bisitan etortzen zaizkigunak hartzeko, eta ostatu, saltoki eta ostalaritza-establezimendu aunitz hala hirigunean nola Itaroa Merkataritza Gune hurbilean.

Uhartek bi interes ditu bere baitan: batetik, herriak dituen gauza erakargarriak eta bere kokagunearen natur ingurunea eta, bestetik, gune geografiko pribilegiatuan dago, nafar geografiako naturgune interesgarrienetarik hurbil dagoelako.

Uhartek ingurune paregabea dauka. Arga bazterrean kokatua, Oihana mendiaren magalean eraikia, Donejakue Bideak zeharkatua, Uhartek aukera sorta handia dauka eskura turismo berdean. Izan ere, autoz 40 minutura dago Iratiko oihanetik, Erronkaribartik eta 20 minutura baino gutxiagora Irunberriko Arroilatik. Uharte, beraz, arras leku aproposa da hamaika ibilbide eta txango abiarazteko.

EGINKIZUNA

Udalerri autonomo bat gobernatzea, zerbitzuak emanda eta herritarrei etxebizitza eta industria eskainita, diru publikoak kudeatuz eta handituz eta bertako enplegatuak bultzatuz.

IKUSPEGIA

Erreferentziazko udalerria izatea Espainiako iparraldean, nabarmendua garapen jasangarrian, kudeaketa eraginkorrean, bai eta langileak gogobeteak daudelako eta herritarrei bizi-kalitatea sortzeko gaitasuna duelako; hori guztia, hazkunde orekatuaren bidez, eta nortasuna nahiz historia eman dizkioten balio tradizionalei eutsiz.

Lagunartean, honela definitu genezake:

Bizilagunendako etxebizitzak, lan egiteko industria eta aisialdirako zerbitzuak lortzeko gauza den udalerria da udalerri autonomoa.

BALIOAK

Pertsonen arteko (biztanleen arteko) bizikidetza eredu sozialean sinesten dugu, gure ingurumena errespetatuta eta garatuta, ez eredu teoriko gisa, baizik eta aplikazio praktikoko arau gisa.

- Herritarrendako zerbitzua.
- Zerbitzuen kudeaketa etengabe hobetzea.
- Eraginkortasuna hobetzea.
- Barne antolaketa hobetzea herritarren onerako.
- Maila aurreratuko zerbitzu publikoak, Europako batez bestekoaren gainetik neurtuak.
- Hezkuntza eta kultura, hobekuntza etengaberako prozesu gisa.

Arau-esparrua

Emakumeen eta gizonen arteko Berdintasuna oinarritzko eskubidea da, Espainiako Konstituzioan aitortua, eta printzipio juridiko unibertsala, giza eskubideei buruzko nazioarteko hainbat testutan jaso; besteak beste, bereizkeria mota guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioa nabarmentzen da, Nazio Batuen Batzar Nagusiak onetsia.

Era berean, sexuen arteko berdintasunari buruzko jardunbide, erabaki eta irizpide ugari garatu dira Europar Batasunean: Erromako Ituna, Amsterdamgo Ituna, EBko Oinarritzko Eskubideen Gutuna. Zehazki, enpleguaren arloan, Europako Legebiltzarraren eta Kontseiluaren 2006ko uztailaren 5eko 2006/54/EE Zuzentaraua dago, enplegu eta okupazio gaitan gizonen eta emakumeen arteko aukera berdintasunaren eta tratu berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa.

Mainstreaming edo genero zeharkakotasunaren printzipioa emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren bidez txertatu da Espainiako araudian, emakumeen eta gizonen arteko aukera eta berdintasun printzipioa gauzatze aldera; bereziki, emakumeen zuzeneko eta zeharkako diskriminazio oro ezabatuz. Legaren IV. tituluak ezarri du pertsonen aukera berdintasunerako eskubidea dutela lanean eta, 45. artikuluan zehaztua dago entitate guztiak derrigortuak daudela laneko bereizkeria oro saihestera.

Duela gutxi, emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna enpleguan eta okupazioan bermatzeko premiazko neurriei buruzko martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak eta hura garatzeko erregelamenduek, aldaketa nabarmenak eragin dituzte 3/2007 Lege Organikoan eta Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginean, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onetsia.

Araudi hori betetzeko eta berdintasun printzipioa txertatze aldera, Uharteko Udalak emakumeen eta gizonen arteko I. Berdintasun Plana egitea bultzatu du.

II. Plana hitzartu duten alderdiak zehaztea

Negoiazio Batzordea aritu da zuzenean Berdintasun Plan hau prestatzen.
Honatx batzordekideak:

Plantillaren/ordezkaritza sindikalaren izenean:

Izena	Abizenak	Sindikatura	Ordezkatzen dituen boto kopurua (Enpresa Batzordekoa)	Ordeztagarritasun ehunekoa
David	Rodríguez Chávarri	SOLIDARI	6	% 30 (funtzionarioak).
Xabier	Díaz Piñar	LAB	15	16,7% (lan kontratadunak)

Entitatearen izenean:

Izena	Abizenak	Postua/Taldea eta Departamentua
Gustavo	Jiménez Martín	Giza Baliabideak
Isabel	Etxeberria Lakuntza	Langileria zinegotzia
Ariane	Etxeberria Sampedro	Berdintasun teknikaria

Hona hemen Negoiazio Batzordeari eman zaizkion eginkizun nagusiak:

- Entitatearen prozesuei eta dokumentazioari buruzko hausnarketa eta kontrastea egitea, genero ikuspegian oinarritua.
- Parte-hartze prozesu egokia diseinatzea plantillaren pertzepzioa lortzeko.
- Egoeraren gaineko diagnostikotik lortzen diren emaitzak egiaztatu eta negoziatzea, eta diagnostikoaren ondorio nagusiak adostea.

- Diagnostikoaren ondorioetatik abiatuta, landu nahi diren lehentasunezko arloak hautatzea eta arlo bakoitzean lortu nahi diren berariazko helburuak zehaztea.
- Helburuei erantzuteko burutuko diren neurriak proposatzea, arduradunak, gauzapean adierazleak eta egutegiak adierazita.
- Jarraipen eta ebaluazio prozesuaren metodologia zehaztea: helburuak, ebaluazio ardatzak, adierazleak eta jardueren aldizkakotasuna.
- Berdintasun Plana kontrastatu eta negoziatzea.
- Informazioa biltzeko eta helarazteko tresna egokienak ezartzea.
- Berdintasun Planaren jarraipen eta ebaluazio prozeduran zehaztuko diren eginkizunak betetzea, plana behar bezala ezarriko dela zaintzeko.

III. Pertsona eremua, lurralde eremua eta denbora eremua

PERTSONA EREMUA ETA LURRALDE EREMUA

Berdintasun Plan hau Uharteko Udaleko (Nafarroa) plantilla guztiari aplikatuko zaio.

DENBORA EREMUA

Uharteko emakumeen eta gizonen Berdintasunerako I. Planaren indarraldia 4 urtekoa da:

Denboraldi hori egokitzen jo da helburuak erdiesteko, hitzartutako neurriak ongi ezarritik.

Epealdi horrek egonkortasuna ematen die hasten diren prozedura berriei, eta aukera ematen du Udal honetako emakumeen eta gizonen arteko Berdintasun Plana arian-arian ebaluatzeko, premia berriak atzemanaz gero behar diren hobekuntzak edo egokitzapenak eginez.

Dokumentu honen VII. atalean garatzen den ebaluazio prozesuari esker, entitateak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan Planaren hasieratik izan duen bilakaera jakitea ahalbidetuko du, bai eta haren balorazio orokorra lortzea ere. Aurreikusitako indarraldia amaitutakoan, ebaluazio horrek atzera elikatuko du diagnostiko berri bat, eta horrek berekin ekarriko du Plan honetarako hitzartu diren neurri batzuk mantentzea, horiek denboran mantentzea egokitzen jotzen baita, eta/edo atzemandako behar berriak barneratzen eta txertatzen dituzten neurrien plangintza berri bat egitea, Uharteko Udalean emakumeen eta gizonen arteko Berdintasun Plan berri bat edo hobekuntza Plan bat osatuz hurrengo epealdirako.

IV. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren egoera-diagnostikoari buruzko txostena

2023ko bigarren hiruhilekoan, behar diren datuak bildu dira Udalaren egoerari buruzko diagnostikoa prestatzeko.

Diagnostikoaren emaitzetan koherentzia, zeharkakotasuna eta eraginkortasuna lortze aldera, Nafarroan kokaturiko zentroaren egoeraren analisia egin da, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun arloan, 3 informazio-iturri nagusitatik abiatutik:

1. prozesu guztien eta dokumentazioaren analisia, genero ikuspegiaren aldetik, berdintasuna zentroetan eta enpresa guztian zer mailataraino txertatua dagoen jakiteko.
2. Zentro bakoitzeko eta entitate osoko plantillari dagozkion datu guztien analisia, emakumeen eta gizonen banaketari dagokionez, eta indarrean den legerian jasoa dagoen atal guztiei dagokienez: hautapena eta kontratazioa; lanbide sailkapena; prestakuntza; lanbide sustapena; lan baldintzak; norberaren bizitza, familia eta lanerako eskubideen erabilera erantzunkidea; ordainsariak; laneko osasuna, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena barne direla.
3. Parte-hartze prozesuan zehar lortu den informazioaren analisia eta elkarketa: Negoziazio Batzordearekin izandako saioak eta langileei zuzendutako iritzi-galdetegiak: plantillako kideen % 49k iritzi-galdetegietan hartu dute parte (26 gizon eta emakume izan dira).
23 Hainbat galdetegi kendu ziren analisitik, ez baitzen erantzunik izan; ondorioz, gizon eta emakumeen 20 galdetegi gelditu dira analisirako. Plantillako gizonen % 33,3 izan dira eta emakumeen % 60.
24

Diagnostikoaren emaitzekin bat, berdintasuna maila hauetan txertatua dago erakundean, arloen arabera:

	HASIERAKO maila	TARTEKO maila	Maila EGOKIA
Pertsonak hautatu eta kontratatzea			
Lanbide sailkapena eta emakumeen ordezkaritza txikia			
Prestakuntza			
Lanbide sailkapena			
Lan baldintzak			
Ordainsariak			
Norberaren, familiaren eta laneko bizitzaren eskubideen erabilera erantzunkidea			
Laneko osasuna eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa			
Hizkuntza eta komunikazioa			
Ingurunearekiko lotura			

Hona hemen haren ondorio nagusiak, indarguneak eta zer hobetu adierazita:

MANTENDU BEHARREKO INDARGUNEAK

- Uharteko Udalaren plantillaren osaera orekatua dago emakumeen eta gizonen presentziari dagokionez, parekidetzat jotzen diren 60/40 parametroen barnean baitago, 60 gizon eta 40 emakume ari baitira. Antzeko banaketa ere badago adinaren arabera: langile gehienak 44 urtetik gorako adin tartean baitaude.
- Erakundean behar dena baloratzen da herritarrei zerbitzurik onena emateko, pertsonaren sexua edozein izanik ere:
 - Ez da ikusten emakumeak ezein lanpostutan sartzeari zailtasunak duen betebeharrak zehatzik.
 - Ez dago aurrez pentsatutako ideiarik lanpostu jakin batzuk pertsonaren sexuaren arabera betetzeko.
- Hautagaiak erakartzeko erabilitako bideak NAO eta enplegu-atari publikoak dira, nagusiki. Eta hautapen prozesuak egiten dituzten pertsonak prestakuntza dute berdintasun arloan, Berdintasun Zerbitzuak antolatutakoak.



Horren haritik, iritzi-galdetegietan parte hartu duen plantillaren gehiengoaren iritziak, emakumeak eta gizonak Udaleko edozein lanpostutan sar daitezke baldintza berdinetan.

- Antzintasun datuen arabera, antzeko banaketa dago Udalean ari diren emakumeendako eta gizonendako. Antzeko kopuruan daude banatuta 1 - 5 urteko tartean, bai eta 10 urtetik gorakoan ere. Horrenbestez, udal barnean, plantillaren zati batek esperientzia du eta beste bat sartu berria da.
- Prestakuntzari dagokionez, prestakuntza planak behar diren ordutegiak eta modalitateak hartu ditu kontuan langileen kontziliazio beharretara egokitzeko eta, horrela, pertsona guztiei gaitzeko eta garatzeko aukera berdina emateko.
- Gainera, badago oreka emakumeek jasotako prestakuntzaren eta gizonen jasotakoaren artean, plantillan duten presentziari dagokionez; are gehiago, eragin handixeagoa dauka emakumeen gainean.
- Udalak, bestalde, baditu emakumeen eta gizonen arteko berdintasun arloan prestaturiko pertsonak, eta langileak arlo horretan prestatzea sustatu da, Berdintasun Zerbitzuak antolatutakoak.

- Langileak ardurapean dituzten eta ardura-postuetan ari diren pertsona batzuek prestakuntza jaso dute berdintasunean eta emakumeen aurkako indarkerian, Berdintasun Zerbitzuak antolaturik.



Iritzi-galdetegietan parte hartu duten langileek prestakuntza aukeretan dagoen berdintasuna sumatzen dute; emakumeek gizonen baino gehiago.

- Aukera ematen duten lanpostuetan, barne sustapeneko prozesuen bidez lehenesten du erakundeak langile premiak betetzea, langile guztiei deialdia bidaliz.
- Sustapen prozesuetan parte hartzen dutenek prestakuntza dute berdintasun arloan, Berdintasun Zerbitzuak antolaturik.
- Sexuaren eta departamentuen arabera barne sustapenei dagokienez, sustapen erdiak zerbitzu anizkoitzen departamentuan egin dira (emakume 1 eta 3 gizon), eta, gainerakoak, zerbitzu orokorretan eta kulturean.
- Lan baldintzei dagokienez, aipatu behar da lanaldi osoko kontratuak nagusi direla hala emakumezkoetan nola gizonezkoetan.
- Langileen lege ordezkariak edo Erakundearen Batzordeko kideek oinarrizko prestakuntza dute berdintasun gaietan.
- Ordainsarien gaineko analisia balio bereko lanpostu taldeen arabera egin da, lanpostuen baloraziotik abiatuta, eta beste analisi bat erakundearen talde profesionalei buruz. Analisisien emaitzek erakusten dute ez dagoela soldatan genero arrakalarik Udalean.
- Udalak, halaber, lan malgua sustatzen du bai denboran, bai espazioetan, honako neurri hauen bitartez:
 - Telelanerako aukerak
 - Ordu poltsak
- Gainera, jakinarazpen ofizialetan, hizkuntza inklusiboa erabili ohi da eta, halakorik erabiltzen ez denean, Udaleko Berdintasun Zerbitzuak ohartarazten du.
- Emakumeei eta gizonei ikusgaitasuna emateko saiakera egiten da publizitatean eta sustapen jardueretan, gizartean diren estereotipoak hautsita.

- Halaber, publizitate eta sustapen arloko ekintzetan aipatzen da Udalak Berdintasunarekin duen konpromisoa.

KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK. HOBEEKUNTZA AUKERAK

- Ikusten da emakumeak eta gizonak era desberdinean daudela banatuak, lanbide taldeen arabera.

Emakumeak batez ere administrari ofizialen lanpostuan ari dira (haien % 55); gizonak, berriz, zerbitzu anizkoitzekin eta zerbitzu orokorrekin lotutako lanpostuetan (haien % 46,7).

Hiru lanbide taldetan (9., 7. eta 1.), langile guztiak emakumeak edo gizonak dira. Horrelako taldeak plantilla osoaren bolumen oso txikia dira. 9. eta 7. taldeak (feminizatuak) garbiketa eta atezaintza dira. 1. taldea (maskulinizatuak) kontu-hartzaile, hautetsi eta giza baliabideen lanpostuari dagokio.

- Lanbide taldeetan gertatzen den bezala, badira langileen sexuaren araberrako aldeak, departamentuen edo alorren araberrako banaketan.

Izan ere, emakumeak nagusiki zerbitzu orokorretan daude; gero, zerbitzu anizkoitzetan, eta gainerako departamentuetan, berriz, bolumen txikiagoa dute. Gizonak, aldiz, zerbitzu anizkoitzetan ari dira nagusiki; gero, musika eta polizia arloetan, eta, gainera, ez dago inor kulturean, euskaran eta berdintasunean.

- Entitatean badira balorazioak lanpostu batzuetarako eta, deialdietan baldintzak jasotzen dira lanpostuetan sartzeko edota kontu batzuk merezimendu gisa baloratzen dira, hala nola prestakuntza edota esperientzia (ez, oposizioen kasuan). Lanpostu horietan ere badaude eginkizunak zehaztuak; beste batzuk, ordea, ez daude horren zedarrituak edo argiak (adibidez, lanpostu teknikoetan).
- Deialdien idazketari dagokionez, azken urteetan argitaratu direnen artean, bada alderik, hau da, batzuk era neutroan daude idatzita, eta gainerakoak, berriz, maskulinoan daude idatzita.
- Lizitazioetan ez dira beti sartzen berdintasun arloko xedapenak.
- Kontratazio auzitegien osaera ez da orekatua izaten ari; zenbaitetan, ez baitago emakumerik. Zerbitzu anizkoitzetarako edo lorategietarako deialdi batzuetako auzitegiak gizonak bakarrik osatuak zeuden.

- Antolamendu politikoari dagokionez, azken urteotan aldaketak egin badira ere, genero arloko estereotipoek eta rolek diraute Batzordeen osaeran eta batzordeburuetan.



Galdetegiaren bidez pentsatzen dutenek ezin direla edozein lanpostutan sartu baldintza berdinetan, hauxe adierazi dute: familia zaintzea, betidanik maskulinizatuak edo feminizatuen inguruko kontu kulturalak, hala nola udaltzaingoa, garbiketa, administrazioa edota ardura handiagoko postuak, edota halaber, emakumeen prestakuntza txikiagoa.



Galdetegiari erantzundako emakume eta gizonen artean, kopuru esanguratsu batek ez du parte hartu udalak edo beste erakunde batzuek berdintasunaren alde antolatutako ezein sentsibilizazio ekintzatan. Zehazki, emakume gehiagok adierazi dute hori gizonen baino. Ekintza horien artean badira manifestazioak eta kale-bilkurak, udalak antolatutako prestakuntzak eta ikastaroak, kanpainak eta jarduerak, topaketak eta solasaldiak.



Galdetegiari begira, halaber, ikusten da plantillako langile kopuru esanguratsu batek ez duela aukerarik izan prestakuntza arloan dituzten beharrak planteatzeko.



Lan sustapena tratatzen duten oztopoak zein diren esaterakoan, galdetegietan parte hartutakoek hainbat gauza aipatu dituzte, baina gehien esandakoa (are, gizonen gehiago emakumeek baino) da familia zaindu eta artatzea, horrek zaildu edo eragotzi egiten duelako azterketarik edo lanaldiaz haratagoko dedikaziorik behar duen lan sustapenaren prestaketa; pertsona batzuek adierazi dute ez dagoela sustapenerako aukerarik; eta besteren batek, ez dagoela borondaterik, plangintzarik eta aurreikuspenik; eta esparru oso maskulinizatueta ere "giroa" izan daiteke, edo emakumeen gaineko aitortzarik edo autoritaterik eza edo horri buruzko ahalduntzerik eza.

- Halaber, "izendapen libreko" postuetan (gaur egun, 2 dira), badirudi gizonak gehiago aukeratzen direla emakumeek baino. Hori ziur aski zor zaio emakumeek eta gizonen lanpostu jakin batzuk betetzeko dituzten gaitasunen inguruko balorazio estereotipatu eta subjektiboari.



Galdetegian parte hartu dutenen % 60k uste du oztopoa direla mailaz igotzeko (bai edo neurri batean). Batez ere adierazi dute zaintzei eskainitako denbora ez dela bateragarria sustapenerako prestaketa eta ikasketa lana egiteko.

- Udalean badago tartea emakumeek eta gizonen lan taldeetan gehiago parte hartzeko, ez baitago berdintasunezko parte-hartzerik, eta ezberdina da talde horien izaeraren arabera. Adibidez, zerbitzu tekniko eta bulegoetan, emakume gehiago ari dira eta, hirigintzari, zerbitzu anizkoitzei edo segurtasunari lotutako kontuetan, gizon gehiago. Badira eskura emakumeek eta gizonen jasotzen dituzten soldaten gaineko erregistroak, sexuaren arabera banakatuak, bai eta kategorien edo lanbide taldeen arabera ere.
- Erakundeak eskura dauka aparteko orduak jaiegunetan edo antzeko egoera zehatz batean egiteko aukera. Batez ere, lanpostu maskulinizatuei eragiten die, hala nola zerbitzu anizkoitzei edo mantentzeari.
- Udalak genero ikuspegia pertsonen kudeaketan txertatzeko aukera dauka, emakumeek eta gizonen jasotzen dituzten soldaten gaineko erregistroak eginez, sexuen arabera banakatuak, bai eta kategorien edo lanbide taldeen arabera ere.



Emakume ehuneko handiagoek sentitzen edo sumatzen dute bazterkeria uneren batean.

- Erakundeak aldizkako elkarrizketak egiteko aukera dauka, plantillako langile bakoitzak bere bizitza eta familia bateragarri egiteko dituen beharrak egiazki jakiteko.
- Aztertzen da, halaber, plantillako zer ehunekok hartu duen kontziliazio neurriren bat. Horrek eragin handiagoa dauka emakumeengan eta, ondorioz, lanaldia eta soldata murrizten zaizkie.



Zailtasun gehiago bildu dira galdetegiari erantzun dioten plantillako emakumeen artean beren eta familiaren beharrak artatze aldera, lanaren ondorioz (emakumeen % 42k adierazi du hori, eta gizonen % 16k). Emakumeek, gainera, iritzi txarragoa dute udalak kontziliatzeko ematen dituen erraztasunez (emakumeen % 45,8k uste du hori. Gizonen % 63,2k, berriz, uste du erraztasunak ematen direla).

Bildu da, halaber, emakumeek gehiago erabiltzen dituztela kontziliazio neurriak gizonen baino.

- Gainera, bada alderik eszedentzien eta lanaldi murrizketen erabileran. Hainbat emakumek erabili dituzte horrelakoak, baina gizon bakar batek ere ez.
- Berdintasun printzipioa lan osasunean txertatze aldera, Udalak azterlanak egiteko aukera dauka, arrisku psikosozialek emakumeengan eta gizonengan zer eragin maila duten jakiteko eta genero ikuspegia Osasunaren Aurreikuspen Zerbitzuetan/Aldizkako Errebisioetan txertatzeko.
- Indarrean den arloko araudiak ezarria duen bezalaxe, jazarpen egoerei aurrea hartze aldera, erakundeak informazio eta prebentzio kanpainak egin behar ditu sexu-jazarpenaz eta sexuan oinarritutako jazarpenaz; halaber, berariazko protokolo bat izan behar du eskura sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerei aurrea hartzeko.



Horren haritik, iritzi galdetegien bitartez, emakumeek gizonek baino gehiago adierazi dute uste dutela erakundeak ez duela kezkarik lan giro egokia sortzeko, jazarpen egoerak eragozte aldera edota ez dakite zer erantzun, ziur aski ez dagoelako kezka hori sumatzeko moduko prozedura ofizialik.



Plantillako emakume eta gizon batzuek, gainera, adierazi dute ezagutu dituztela udal barnean sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak.

- Udalak, halaber, jarraitu beharreko prozedura bat diseinatzeko aukera dauka, langileak ukitzen dituzten indarkeria kasuak atzematen direnean edo hartan tratatu txarren emailak identifikatzen direnean.
- Udal webaren bidez eskuratu daitezkeen dokumentu publikoak berrikusi behar dira, haietako batzuk maskulino generikoan idatzita daudelako, hau da, ez diete jarraitzen hizkuntza inklusiboaren arauai. Adibidez, “*Misión, visión eta valores*” dokumentua.
- Halaber, kontratazio publikoaren, hitzarmen eta dirulaguntzen arloa berrikusi beharra dago, berdintasunaren aldeko klausulak txertatze aldera.

V. Metodologia eta ordainsari auditoretzaren emaitzak

Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuak adierazten du sexuan oinarritutako ordainsari diskriminazioaren erronka nagusia zeharkako diskriminazioa dela une honetan, lanpostuen balorazio okerraren ondorioz.

Edukiari dagokionez desberdinak diren bi lanpostuk balio bera ote duten zehazteko, genero lerratzerik gabeko metodo bat aplikatu behar da bi lanpostuak alderatzeko.

Horren haritik, puntu eta faktoreen bidezko metodoa ("puntuen arabera metodoa" izenekoa) egokiena dela jo da berdintasunaren testuinguruan ebaluazio-lana egiteko.

Lanpostuen balorazioaren xedea da lanpostu batean dauden edo egon daitezkeen faktore guztien balorazio orokorra egitea, haien eragina kontuan hartuta eta horri puntuazioa edo zenbakizko balioa ematea ahalbidetuta. Balorazio faktoreak objektiboki hartu behar dira kontuan, eta lan jardueraren garapenarekin egon behar dute lotuta nahitaez eta zorrotz.

Balorazioa erakundeko lanpostu bakoitzaren zeregin eta eginkizun bakoitzari buruzkoa izan behar da, emaitzekiko konfiantza eskaini behar da, eta egokia izan behar du jarduera sektorerako, erakundearen antolakuntza motarako eta ondorio horietarako esanguratsuak izan daitezkeen beste ezaugarri batzuetarako, edozein delarik ere lanpostuak betetzeko erabiliko den lan kontratuaren modalitatea.

Puntuen arabera ebaluazio metodologia bat aplikatze aldera, kontuan hartu dira LNEren gomendioak (LNE PT wcms_101326 balorazioa) eta, zehazki, LNEk berak gomendatutako oinarritzko lau faktoreak, bai eta haien haztapena ere:

- » Ezagutza eta gaitasunak (% 24).
- » Ardura (% 40).
- » Ahalegina (% 21).
- » Lan baldintzak (% 15).

Oinarriko lau faktore horiek, era berean, lanpostu batean dauden edo egon daitezkeen azpifaktoreetan banatu dira, haien eragina kontuan hartuta eta horri puntuazio edo zenbakizko balio bat esleitzea ahalbidetuta, eta erakundearen enplegu mota guztien ezaugarri zehatzagoak eta askotarikoagoak kontuan hartzeko aukera ematen dute.

Uharteko Udalaren kasuan, haren jarduera ikusirik, eta 902/2020 Errege Dekretuaren 4. artikuluan aurreikusitako egokitzapen, osotasun eta objektibotasun irizpideak betetze aldera, 4 dira aurreikusi diren azpifaktore garrantzitsuak:

EZAGUTZAK ETA GAITASUNAK:

- Prestakuntza akademikoa
- Aldez aurreko esperientzia nabarmena
- Pertsonen arteko gaitasunak
- Arazoak arrazoitu eta aztertzea
- Hizkuntzak

ARDURA:

- Plangintza
- Beste pertsona batzuen gaineko ardura
- Inbertsio edo gastuen gaineko ardura
- Kritikotasuna

AHALEGINA:

- Ahalegin fisikoa
- Kontzentrazio mentala eta ahalegin sentsoriala
- Ahalegin emozionala

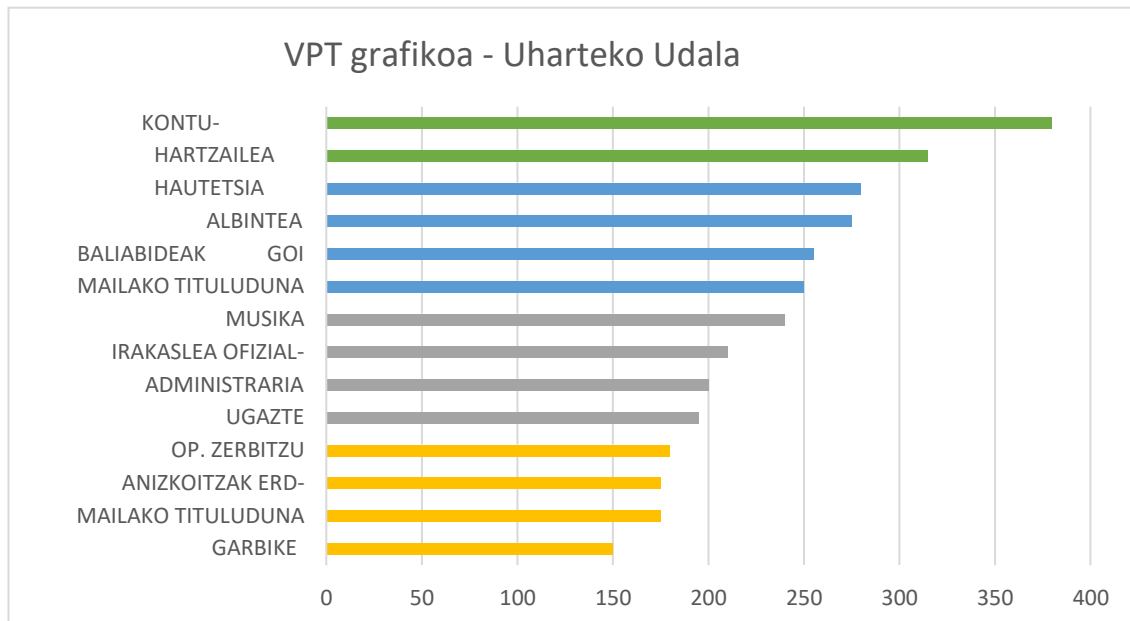
LAN BALDINTZAK:

- Lanaren ingurune psikologikoaren baldintzak
- Ingurune fisikoaren baldintzak
- Lanpostuari datxekzion hondar-arriskuak osasunerako eta segurtasunerako

Enpleguak bereizte aldera, azpifaktore bakoitza mailatan edo gradutan banatu da. Horrela, azpifaktore eta maila/gradu bakoitzak puntuazio jakin bat izan du, eta horri esker lanpostu bakoitzari zenbakizko balio bat esleitu ahal izan zaio.

Ondoren, genero estereotipoak saihesteko, egiaztatu da emakumeak nagusi ziren enpleguek maila altua jasotzen ote zuten zenbait azpi-faktorerekiko, eta gizonak nagusi ziren enpleguek maila altua jasotzen ote zuten beste azpifaktore batzuekiko. Horrela, lehenak azpifaktore femenino gisa sailkatu dira, eta bigarrenak, azpifaktore maskulino gisa. Lanpostuen ebaluazioak kontuan hartu du gizonezkoen azpifaktoreek emakumezkoen azpifaktoreek adinako pisua izatea.

Aurreko guztiarekin, balorazio-matrize bat egin da, erakundean dauden lanpostu guztiak aztertzeko balio izan duena. Azterketa hori modu objektibo eta inpartzialean egin da, eta lanpostuen balorazioari dagokionez, honako emaitza hauek lortu dira:



Balorazio horren emaitza hauxe da: balio bereko 4 lanpostu maila:

VPT maila	TALDE A	POSTUA
1. Taldea	Arduradunak	KONTU-HARTZAILEA
		HAUTETSIA
2. Taldea	Goi-mailako teknikariak	ALBINTEA
		GIZA BALIABIDEAK
		GOI-MAILAKO TITULUDUNAK
		MUSIKA IRAKAS.
3. Taldea	Erdi mailako teknikariak	OFIZIAL-ADMINISTRARIA
		UGAZTE OP.
		ZERBITZU ANIZKOITZAK
		ERDI-MAILAKO TITULUDUNA
4. Taldea	Langileak	GARBIKETA
		ZERBITZU OROKORRAK
		ZERBITZU ANIZKOITZAK
		ATEZAINA

Emaitza horietatik abiatuta, balio bereko lanpostu taldeen araberrako ordainsari azterketa egin da, bai eta erakundearen lanbide taldeen azterketa ere.

- Talde edo maila horietako bakoitzean egindako ordainsari analisian, emakumeek eta gizonek jasotako ordainsarien batez bestekoak alderatzen dira (oinarrizko soldata eta soldata-osagarriak), eta analisiak erakutsi du ez dagoela alde esanguratsurik; kasu batzuetan, emakumeen aldekoak dira, eta, beste batzuetan, gizonen aldekoak. Lanbide taldeen araberako analisiaren kasuan ere ez da alde esanguratsurik ikusten ezein talderen alde.
- Lan kontziliazioari dagokionez, aipatu behar da pertsona guztiei ematen zaiela eskura dituzten kontziliazio neurriei buruzko informazioa.

VI. Berdintasun planaren helburuak zehaztea, jarduketa ildoen arabera

Hona hemen UHARTEKO UDALAK emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan honetarako proposatu dituen helburu kualitatiboak eta kuantitatiboak:

- 1. Helb. Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko estrategia bat izatea.
- 2. Helb. Udalak berdintasunarekin duen konpromisoa gizartean ikusaraztea.
- 3. Helb. Berdintasun printzipioa erakundean koherentziaz txertatzea.
- 4. Helb. Genero berdintasuna barne eta kanpo komunikazio prozesuetan txertatzea.
- 5. Helb. Udalak berdintasunarekin duen konpromisoa kanpo eragileekiko harreman guztietara zabaltzea.
- 6. Helb. Erakundearen gaitasuna indartzea, emakumeen talentua ardura postuetan aintzat hartzeko.
- 7. Helb. Erakundearen gaitasuna indartzea, entitateko emakumeen eta gizonen talentua era ekitatiboan egitura guztian aintzat hartzeko.
- 8. Helb. Erakundeko pertsonen, emakumeen zein gizonen, aukera berberak eskaintzea, gaitu eta garatu ahal izan daitezen.
- 9. Helb. Udaleko pertsona guztiengan genero begirada txertatzen laguntzea.
- 10. Helb. Nire erakundean egiten diren sustapen prozesuei eraginkortasuna eta gardentasuna ematea.
- 11. Helb. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun printzipioa betetzea, emakumeen eta gizonen lan-baldintzei buruzko informazio xehatua aldizka aztertuz (kontratu motak, lanaldi motak, batzordeak...).

- 12. Helb. Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunaren printzipioa betetzea, aldizka aztertuz ordainsariei eta generoan oinarritutako soldata desberdintasunei buruzko informazio xehatua.
- 13. Helb. Emakumeek eta gizonek lana antolatzeko sistema bat eskura izan dezatela bermatzea, aukera berberak izan ditzaten beren denbora. espazioak eta baliabide komunak erabiltzeko.
- 14. Helb. Emakumeak eta gizonak errespetatzeko kultura sortzea erakunde barnean.
- 15. Helb. Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeraren aurrean arduraz jokatzeko gaitasuna ematea.
- 16. Helb. Genero indarkeriako egoeraren aurrean arduraz jokatzeko gaitasuna ematea.

Helburu horiek honela daude banatuta jarduketa ildo nagusien artean:

1. 1. JARDUKETA ILDOA: Berdintasun kultura erakundean

1.1 Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko egiturak

- 1. Helb. Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko estrategia bat izatea.

1.2 Berdintasun Planari buruzko informazioa eta hedapena

- 2. Helb. Udalak berdintasunarekin duen konpromisoa gizartean ikusaraztea.

1.3 Prestakuntza berdintasunean, barne eta kanpo komunikazioan eta irudi korporatiboan

- 3. Helb. Berdintasun printzipioa erakundean koherentziaz txertatzea.
- 4. Helb. Genero berdintasuna barne eta kanpo komunikazio prozesuetan txertatzea.
- 5. Helb. Udalak berdintasunarekin duen konpromisoa kanpo eragileekiko harreman guztietara zabaltzea.

1.4 Emakumeen presentzia orekatua eta sustapena ardura postuetan

- 6. Helb. Erakundearen gaitasuna indartzea, emakumeen talentua ardura postuetan aintzat hartzeko.

2. 2. JARDUKETA ILDOA: Pertsonak kudeatzeko prozesuak eta ordainsari politika

2.1 Lanbide sailkapena eta emakumeen ordezkaritza txikia

7. Helb. Erakundearen gaitasuna indartzea, entitateko emakumeen eta gizonen talentua era ekitatiboan egitura guztian aintzat hartzeko.

2.2 Hautapena eta kontratazioa

7. Helb. Erakundearen gaitasuna indartzea, entitateko emakumeen eta gizonen talentua era ekitatiboan egitura guztian aintzat hartzeko.

2.3 Prestakuntza

8. Helb. Erakundeko pertsoneri, emakumeei zein gizonei, aukera berberak eskaintzea, gaitu eta garatu ahal izan daitezen.

9. Helb. Udaleko pertsona guztiengan genero begirada txertatzen laguntzea.

2.4 Sustapena

7. Helb. Erakundearen gaitasuna indartzea, entitateko emakumeen eta gizonen talentua era ekitatiboan egitura guztian aintzat hartzeko.

10. Helb. Nire erakundean egiten diren sustapen prozesuei eraginkortasuna eta gardentasuna ematea.

2.5 Lan baldintzak

11. Helb. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun printzipioa betetzea, emakumeen eta gizonen lan-baldintzei buruzko informazio xehatua aldizka aztertuz (kontratu motak, lanaldi motak, batzordeak...).

2.6 Ordainsariak

12. Helb. Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunaren printzipioa betetzea, aldizka aztertuz ordainsariei eta generoan oinarritutako soldata desberdintasunei buruzko informazio xehatua.

3. 3. JARDUKETA ILDOA: Lan denboraren antolaketa, eta kontziliazioa, erantzunkidetasuna eta zaintzak

13. Helb. Emakumeek eta gizonek lana antolatzeko sistema bat eskura izan dezatela bermatzea, aukera berberak izan ditzaten beren denbora. espazioak eta baliabide komunak erabiltzeko.

4. 4. JARDUKETA ILDOA: Laneko Osasuna

4.1 Lan arriskuen prebentzioa

3. Helb. Berdintasun printzipioa erakundean koherentziaz txertatzea.

4.2 Informazioa, sentsibilizazioa eta prestakuntza sexu-jazarpenaz eta sexuan oinarritutako jazarpenaz.

14. Helb. Emakumeak eta gizonak errespetatzeko kultura sortzea erakunde barnean.

15. Helb. Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeraren aurrean arduraz jokatzeko gaitasuna ematea.

4.3 Emakumeen kontrako indarkeriatik biziraun duten emakumeen eskubideak

14. Helb. Emakumeak eta gizonak errespetatzeko kultura sortzea erakunde barnean.

16. Helb. Genero indarkeriako egoeraren aurrean arduraz jokatzeko gaitasuna ematea.

VII. Neurrien, gauzape epeen, arduradunen eta adierazleen deskribapena

Egoera diagnostikoan, indargunez gain, aipatzen ziren Uharteko Udalak zer hobekuntza aukera jorra zitzakeen berdintasun printzipioa erakundean txertatzea bultzatzeko eta Plan honetan proposatu diren helburuei erantzuteko. Bada, diagnostikoaren emaitzen ondotik, guztira **59 neurri erabaki dira, zehaztutako 4 jarduketa ildoetan banatuta.**

Udal honetako emakumeen eta gizonen arteko Berdintasun Planean jasotako neurrien jarraipena errazte aldera, neurrien gauzape adierazleak diseinatu dira, haien garapen abiada eta maila ebaluatzeko. Horrez gain, Giza Baliabideen aurreikuspena zehaztu da, bai eta hurrengo 4 urtean gauzatu beharreko neurrien denbora-aurreikuspena ere, erakundeak udaleko emakumeen eta gizonen arteko I. Berdintasun Plana ezartzearekin duen konpromisoa formalizatuta.

1. JARDUKETA ILDOA: Berdintasun kultura erakundean

HELBURUAK

1. Estrategia bat izatea Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko.
2. Udalak berdintasunarekin duen konpromisoa gizartean ikusaraztea.
3. Berdintasun printzipioa erakundean koherentziaz txertatzea.
4. Genero berdintasuna barne eta kanpo komunikazio prozesuetan txertatzea.
5. Udalak berdintasunarekin duen konpromisoa kanpo eragileekiko harreman guztietara zabaltzea.
6. Erakundearen gaitasuna indartzea, emakumeen talentua ardura postuetan aintzat hartzeko.

NEURRIAK

- 1.1- Udaleko plantillan sartzen diren langile guztiei emanen zaien Harrerako Prozedura Eskuliburua sortzea.
- 1.2- Jarraipen Batzordearen funtzionamendu araudia garatzea: antolaketa irizpideak, eginkizunak, koordinazio bitartekoak.
- 1.3- Jarraipen eta Ebaluazio Batzordea mantentzea.

- 1.4- Berdintasun Planaren Jarraipen eta Ebaluazio Batzordearen bilerak gutxienez sei hilekoan behin egitea.
- 1.5- Plana gauzatzeari buruzko txostena egitea.
- 1.6- Berdintasun Plana ezartzera bideratutako diru esleipenen jarraipena egitea.
- 1.7- Berdintasunerako esteka eguneratua edukitzea Udalaren webgunean, eta hartan Berdintasun Plana sartzea, honako informazio hau emateko: ekintzak abian jartzea, emaitzak, jarraipena eta ebaluazioa.
- 1.8 - Langileen artean Berdintasun Plana eta haren jarraipena hedatzea.
- 1.9 - Harrera Eskuliburuan Berdintasun Plana izan badela sartzea, bai eta kontsultak eta ekarpenak egiteko bidea ere, eta hori lortzeko modua (esteka webgunean, nori eskatu...).
- 1.10 - Erakundearen inguruneari (beste erakunde publiko batzuk, erakunde autonomoak, enpresa hornitzaileak, enpresa esleipendunak...) jakinaraztea erakundeak emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunarekin duen konpromisoa.
- 1.11- Herritarrei jakinaraztea Udalak konpromisoa duela emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunaren inguruan.
- 1.12 - Hizkuntza inklusiboari eta komunikazioari buruzko gida bat egitea, eta langile guztien eskura jartzea.
- 1.13 - Udalaren webguneko edukiak berrikustea, hizkuntza inklusiboaren eta irudi ez-sexisten irizpideak sartzeko.
- 1.14- Administrazio agiri, eskabide, inprimaki, etab. publikoak eta barnekoak berrikustea, hizkuntza inklusiboaren arauetara egokitzeko.
- 1.15- Kontratazioetan, dirulaguntza publikoetan eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak sartzea
- 1.16 - Murrizketak ezartzea kontratazio eta dirulaguntza publikoetan, baldin eta enpresa hornitzaile batek edo hornitzailea izan daitekeen batek sexu diskriminazio edo jazarpenagatik epai irmo bat jaso duela atzematen badute.
- 1.17 - Urteko jarraipenak egitea Udalez kanpoko enpresekin egindako kontratazioetan berdintasun-klausulak betetzen diren jakiteko.
- 1.18- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren gaineko berariazko prestakuntza txertatzea urteko prestakuntza-plangintzan.
- 1.19 - Saiatzea Udalak eta sindikatuak emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dezatela negoziazio mahai eta batzorde guztietan.
- 1.20- Batzorde-buruak eta batzordeen osaera berdintasunez banatzen direla zaintzea.

2. JARDUKETA ILDOA: Pertsonak kudeatzeko prozesuak eta ordainsari politika

HELBURUAK

7. Erakundearen gaitasuna indartzea, entitateko emakumeen eta gizonen talentua era ekitatiboan egitura guztian aintzat hartzeko.
8. Erakundeko pertsonen, emakumeen zein gizonen, aukera berberak eskaintzea, gaitu eta garatu ahal izan daitezen.
9. Udaleko pertsona guztiengan genero ikuspegia txertatzen laguntzea.
10. Erakundean egiten diren sustapen prozesuei eraginkortasuna eta gardentasuna ematea.
11. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun printzipioa betetzea, emakumeen eta gizonen lan-baldintzei buruzko informazio xehatua aldizka aztertuz (kontratu motak, lanaldi motak, batzordeak...).
12. Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunaren printzipioa betetzea, aldizka aztertuz ordainsariei eta generoan oinarritutako soldata desberdintasunei buruzko informazio xehatua.

NEURRIAK

- 2.1- Emakumeen eta gizonen banaketari buruzko erregistro eguneratua, sexuaren arabera banakatua, lanbide talde, kategoria eta lanpostuen arabera.
- 2.2- Genero eraginari buruzko txosten bat sartzea lan eskaintzak onartzeko espedientean eta hautapen probetan.
- 2.3- Emakumeen eta gizonen irudia sustatzea lanpostu eta lanbide kategoria guztietan (maskulinizatuak eta feminizatuak) Udalaren argitalpenetan.
- 2.4- Egindako kontratazioen jarraipena sistematizatzea, sexuaren arabera banakatua.
- 2.5- Lanpostu deialdiak hizkuntza inklusiboaren irizpideei jarraituz idaztea.
- 2.6.- Deialdien oinarriak Jarraipen Batzordeak eta Berdintasun Teknikariak berrikusiko dituzte, hizkuntzaren erabilera ez-sexista bermatzeko eta, hala badagokio, haietan ekintza positiboko neurriak proposatzeko.
- 2.7- Genero ikuspegiarekin bat eta hizkuntza inklusiboarekin, lanpostuen, kategorien, betebeharren, titulazioen eta eginkizunen izendapena eta deskribapena sortzea (gaitasunetan oinarritutakoak).
- 2.8- Bi sexuen arteko parekotasun irizpiderantz joko da enplegu publikoa lortzeko epaimahaien eta balorazio batzordeen osaran.
- 2.9- Urteko Prestakuntza Plana Harrera Eskuliburuari gehitzea.
- 2.10- Erakundean eskuragarri dagoen prestakuntza eskaintza aldizka zabaltzea plantillako emakume eta gizon guztiei, funtzionarioei zein lan-kontratadunei, bai eta eskaera egiteko bideak ere.
- 2.11- Prestakuntza jaso duten emakumeen eta gizonen parte-hartzearen urteko erregistroa egitea, sexuaren arabera banakatua.

- 2.12- Prestakuntza ikastaroetan lehentasuna edo lehentasunezko sarbidea ematea kontziliazioarekin lotutako baimen edo eszedentzia baten ondoren sartzen direnei. 2.13- Kategoria maskulinizatueta emakumeen parte-hartzea bultzatzea beren karrera profesionala garatzeko berariazko prestakuntzan (berdin kategoria feminizatueta).
- 2.14- Online prestakuntza sustatzea lan-orduetan, ikastaroetan parte hartzen laguntzeko, batez ere sustapenerako eskatzen diren ikastaroetan.
- 2.15. Langile guztiak berdintasunaren arloan prestatzea.
- 2.16- Genero berdintasunari eta genero indarkeriaren prebentzioari buruzko prestakuntza ikastaroak egitea, jendea artatzeko zerbitzuak ematen dituzten langileentzat.
- 2.17.- Udalak edo beste erakunde batzuek berdintasun arloan antolatzen dituzten sentsibilizazio ekintzetan langileek parte har dezaten sustatzea (manifestazioak eta kale-bilkurak, prestakuntzak eta ikastaroak, topaketak, solasaldiak...).
- 2.18- Erakundean eskura dauden sustapen prozesuen, eskabideen eta balorazio irizpideen berri ematea barnealdean.
- 2.19- Berdintasun arloko ikastaroen balorazioa kasu guztietan egitea (maila igotzeko eta lehiaketetako merezimenduak baloratzeko), gainerako prestakuntza ikastaroen baldintza berberetan (emanak edo jasoak izan).
- 2.20- Lanpostuen azterlana aztertzea, udal langileen lanbide karreran eragiten duten faktoreak alderatuz, antzeman diren desberdintasunak saihesteko neurri eraginkorrak hartze aldera.
- 2.21- Barne sustapenerako epaimahaiak eta balorazio batzordeak osatzerakoan, bi sexuen arteko parekotasun irizpidea hartuko da kontuan.
- 2.22 Hainbat kanalen bidez langile guztiei jakinaraztea zer neurri jartzen diren abian eta haien eragina.
- 2.23 Emakumeen eta gizonen banaketari buruzko azterketak egitea aldizka, kontratu motaren eta lanaldiaren arabera.
- 2.24- Soldaten erregistroa sistematizatuta mantentzea, aldian-aldian jakiteko zer ordainsari jasotzen duten egiazki emakumeek eta gizonek, lanbide taldeen, kategorien eta lanpostuen arabera.
- 2.25- Udal langileek genero ikuspegiarekin bat jasotzen dituzten osagai aldakor guztiei (soldata-osagarriak) buruzko lanpostuen azterketa egitea.
- 2.26- Ordainsari sisteman generoak eragindako aldaketak antzemanaz gero, soldata ekitatea betetzen dela ziurtatzeko ekintzak ezartzea: hau da, balio bereko lanengatik ordainsari bera jasotzea.

3. JARDUKETA ILDOA: Lan denboraren antolaketa eta kontziliazioa

HELBURUAK

13. Emakumeek eta gizonek lana antolatzeko sistema bat eskura izan dezatela bermatzea, aukera berberak izan ditzaten beren denbora. espazioak eta baliabide komunak erabiltzeko.

NEURRIAK

3.1- Langileek bizitza, lana eta familia bateragarri egiteko eskura dituzten neurri guztiak dokumentu batean jasotzea (gida bat izan daiteke edo gauza sinpleago bat).

3.2 Harrera Eskuliburuan aipatzea dokumentu hori badagoela, bai eta hura eskuratzeko bideak ere.

3.3- Udalean kanpainak egitea, langileak erantzunkidetasunaren eta zaintzen inguruan sentsibilizatzeko. Eta Udalak eskura jarritako neurriak hedatzeko.

3.4- Baimenen, eszedentzien eta kontziliazio lizentzien eskaeren erregistroa eta betetzen ote diren ebaluatzea.

3.5- Telelanaren arauketa garatzea.

4. JARDUKETA ILDOA: Laneko Osasuna

HELBURUAK

14. Berdintasun printzipioa erakundearen koherentziaz txertatzea.

15. Emakumeak eta gizonak errespetatzeko kultura sortzea erakunde barnean.

16. Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeraren aurrean arduraz jokatzeko gaitasuna ematea.

17. Genero indarkeriako egoeraren aurrean arduraz jokatzeko gaitasuna ematea.

NEURRIAK

4.1- Genero ikuspegia lan arriskuen prebentziorako neurrietan txertatzea.

4.2- Prebentzio planak aldizka berrikustea genero eragina ebaluatzeko.

4.3.- Berariazko protokolo bat egitea sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta haien aurrean jarduteko, zerbitzuaren emankizunean. 4.4- sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak prebenitzeko eta haien aurrean jarduteko protokoloa sartzea (edo aipatzea badela eta nola eskatu) langile berriendako Harrera Eskuliburuan.

4.5- Arduradun gisa dauden pertsonendako prestakuntza, izan daitezkeen jazarpen salaketak jasotzeko eta haiei erantzuteko (ahal dela, emakumeak).

4.6.- Aldian-aldian sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruko sentsibilizazio eta prebentzio ekintzak egitea, eta Udalaren jarduera-protokoloa zabaltzea.

4.7- Barne dokumentu bat egitea eta bertan jasotzea zer neurri aukeratzeko eskubidea duten genero indarkeriaren eta sexu indarkeriaren biktima diren emakumeek lan eremuan.

Hitzarmenean berrikusi/sartu (halakorik ez badago), eta Harrera Eskuliburuan huraxe aipatu, eta nola eskatu.

4.8- Genero indarkeriari eta sexu indarkeriari buruzko sentsibilizazio eta/edo prestakuntza ekintzak egitea langile guztientzat.

JARDUKETA ILDOAK		NEURRIAK	ARDURADUNAK	GAUZAPEN ADIERAZLEAK	1. Seihil. 2024	2. Seihil. 2024	1. Seihil. 2025	2. Seihil. 2025	1. Seihil. 2026	2. Seihil. 2026	1. Seihil. 2027	2. Seihil. 2027
1. JARDUKETA ILDOA Berdintasun kultura erakundean	1.1 Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko egiturak	1.1- Udaleko plantillan sartzen diren langile guztiei emanen zaien Harrerako Prozedura Eskuliburua sortzea.	GGBB	- Udalean bada Harrera Eskuliburua.								
		1.2- Jarraipen Batzordearen funtzionamendu araudia garatzea: antolaketa irizpideak, eginkizunak, koordinazio bitartekoak.	Jarraipen Batzordea	- Badago Jarraipen Batzordea funtzionatzeko erregelamendu bat.								
		1.3- Jarraipen eta Ebaluazio Batzordea mantentzea.	Jarraipen Batzordea	- Jarraipen eta Ebaluazio Batzordea osatzen duten kideen erregistroa. - Bileren aktak. - Bertaratze orriak.								
		1.4- Berdintasun Planaren Jarraipen eta Ebaluazio Batzordearen bilerak gutxienez sei hilekoan behin egitea.	Jarraipen Batzordea	- Bileren egutegia - Bileren aktak. - Bertaratze orriak.								
		1.5- Plana gauzatzeari buruzko txostena egitea. Jarraipen Batzordea		- Plana gauzatzeari buruzko urteko txostenak.								
		1.6- Berdintasun Plana ezartzera bideratutako diru esleipenen jarraipena egitea.	Jarraipen Batzordea Alkatetza	- Gastuari buruzko urteko txostenak, gauzatutako neurrien arabera								

JARDUKETA ILDOAK		NEURRIA K	ARDURADUNAK	GAUZAPEN ADIERAZLEAK	1. Seihil. 2024	2. Seihil. 2024	1. Seihil. 2025	2. Seihil. 2025	1. Seihil. 2026	2. Seihil. 2026	1. Seihil. 2027	2. Seihil. 2027
1. JARDUKETA ILDOA Berdintasun kultura erakundean	1.2 Berdintasun Planari buruzko informazioa eta hedapena	1.7- Berdintasunerako esteka eguneratua edukitzea Udalaren webgunean, eta hartan Berdintasun Plana sartzea, honako informazio hau emateko: ekintzak abian jartzea, emaitzak, jarraipena eta ebaluazioa.	Berdintasuna	- Jarduketa kop. - Zenbat material igota Zenbat informazio jarri diren eskura - Deskarga kop. - Bisita kop.								
		1.9 - Langileen artean Berdintasun Plana eta haren jarraipena hedatzea.	Jarraipen Batzordea Berdintasuna	- Berdintasun Plana hedatzeko eta haren jarraipenerako erabili den materiala - Erabilitako komunikazio bideak - Urtero hedatu da planaren indarraldian.								
		1.9 - Harrera Eskuliburuan Berdintasun Plana izan badela sartzea, bai eta kontsultak eta ekarpenak egiteko bidea ere, eta hori lortzeko modua (esteka webgunean, nori eskatu...).	GGBB	- Berdintasun Plana berariaz ageri da islaturik Harrera Planean, eta adierazia dago non eskura dezaketen.								
	1.3 Prestakuntza berdintasunean, barne eta kanpo komunikazioan eta irudi korporatiboan	1.10 - Erakundearen inguruneari (beste erakunde publiko batzuk, erakunde autonomoak, enpresa hornitzaileak, enpresa esleipendunak...) jakinaraztea erakundeak emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunarekin duen konpromisoa.	GGBB Komunikazio arduraduna	- Langile guztien sinaduran berdintasunarekiko konpromisoa txertatu da (badago Berdintasun Plana 2924/2027).								
		1.11- Herritarrei jakinaraztea Udalak konpromisoa duela emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunaren inguruan.	Alkatetza Komunikazio arduraduna	- Prentsaurreko/prentsa ohar bat egin da, Berdintasun Plana abian jarri dela jakinarazteko.								
		1.12 - Hizkuntza inklusiboari eta komunikazioari buruzko gida bat egitea, eta langile guztien eskura jartzea.	Berdintasuna	- Badago foileto/gida/dekalogo bat hizkuntzaren erabilera inklusiborako, erakunde publikoen gomendioak barne. - Zenbat foileto/gida banaturik/bidalirik/deskargaturik.								
		1.13 - Udalaren webguneko edukiak berrikustea, hizkuntza inklusiboaren eta irudi ez-sexisten irizpideak sartzeko.	Berdintasuna	- Webaren edukiaren berrikuspen kopurua, hala hizkuntzari nola irudiei dagokienez.								
		1.14- Administrazio agiri, eskabide, inprimaki, etab. publikoak eta barnekoak berrikustea, hizkuntza inklusiboaren arauetara egokitzeko.	Jarraipen Batzordea Berdintasuna	- Zenbat administrazio-dokumentu berrikusirik eta zuzendurik								

JARDUKETA ILDOAK		NEUR RIAK	ARDURADUNAK	GAUZAPEN ADIERAZLEAK	1. Sehil. 2024	2. Sehil. 2024	1. Sehil. 2025	2. Sehil. 2025	1. Sehil. 2026	2. Sehil. 026	1. Sehil. 2027	2. Sehil. 2027
1. JARDUKETA ILDOA Berdintasun kultura erakunde	1.3 Prestakuntza berdintasunean, barne eta kanpo komunikazioan eta irudi korporatiboan	1.15- Kontratazioetan, dirulaguntza publikoetan eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak sartzea	Idazkaritza Berdintasuna	- Zenbat lizitazioetan sartu diren berdintasun-klausulak - Zenbat berdintasun-klausula sartu diren kontratazio eta dirulaguntza publikoetan								
		1.16 - Murrizketak ezartzea kontratazio eta dirulaguntza publikoetan, baldin eta enpresa hornitzaile batek edo hornitzailea izan daitekeen batek sexu diskriminazio edo jazarpenagatik epai irmo bat jaso duela atzematen badute.	Idazkaritza Berdintasuna	- Enpresa hornitzaileak aukeratzeko ezarri diren murrizketen kopurua eta mota								
		1.17 - Urteko jarraipenak egitea Udalez kanpoko enprekin egindako kontratazioetan berdintasun-klausulak betetzen diren jakiteko.	Idazkaritza Berdintasuna	- Badago diagnostikoaren emaitza txosten bat, klausulak betetzeari dagokionez eta, zer neurri hartu, emaitzen arabera.- Zenbat neurri eta nolakoak hartu diren klausulak bete ez direnean.								
		1.18- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren gaineko berariazko prestakuntza txertatzea urteko prestakuntza-plangintzan.	GGBB Jarraipen Batzordea Berdintasuna	- Zenbat ikastaro egin diren. - Zenbat langile bertaratu diren, sexuaren eta lanpostuaren arabera banakatuta. - Ikastaro bakoitzaren ordu kop. - Ikastaro emaleen esperientzia/prestakuntza.								
	1.4 Emakumeen presentzia orekatua eta sustapena ardura postuetan	1.19 - Saiatzea Udalak eta sindikatuek emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dezatela negoziazio mahai eta batzorde guztietan.	Jarraipen Batzordea	- Negoziatio mahaien, batzordeen, lan taldeen, etab. kopuruaren erregistroa, datuak sexuaren arabera banakatuta.								
		1.20- Batzorde-buruak eta batzordeen osaera berdintasunez banatzen direla zaintzea.	Alkatetza Jarraipen Batzordea	- Batzorde-buruen eta batzordeen osaeraren erregistroa, sexuaren arabera banakatuta. - Aipatu banaketaren jarraipena legealdi bakoitzean								

JARDUKETA ILDOAK		NEUR RIAK	ARDURADUNAK	GAUZAPEN ADIERAZLEAK	1. Seihil 2024	2. Seihil 2024	1. Seihil 2025	2. Seihil 2025	1. Seihil 2026	2. Seihil 2026	1. Seihil 2027	2. Seihil 2027
2. JARDUKETA ILDOA Pertsonak kudeatzeko prozesuak eta ordainsari politika 2 . 1 Lanbide sailkapena eta	emakumeen ordezkaritza txikia.	2.1- Emakumeen eta gizonen banaketari buruzko erregistro eguneratua, sexuaren arabera banakatua, lanbide-talde, kategoria eta lanpostuen arabera.	GGBB	- Emakumeen eta gizonen banaketa, lanbide taldeen, kategorien eta lanpostuen arabera. - Urteko txostena.								
		2.2- Genero eraginari buruzko txosten bat sartzea lan eskaintzak onartzeko espedientean eta hautapen probetan.	Berdintasuna	- Deialdi bakoitzaren eragin txostenak.								
	2. 2 Hautapena eta kontratazioa	2.3- Emakumeen eta gizonen irudia sustatzea lanpostu eta lanbide kategoria guztietan (maskulinizatuak eta feminizatuak) Udalaren argitalpenetan.	Berdintasuna	- Zenbat emakume eginkizun maskulinizatueta, webean eta sare sozialetan - Zenbat gizon eginkizun feminizatueta, webean eta sare sozialetan - Emakumeen eta gizonen irudiaren urteroko berrikuspina Udalaren enplegu argitalpenetan								
		2.4- Egindako kontratazioen jarraipena sistematizatzea, sexuaren arabera banakatua.	GGBB Berdintasuna Jarraipen Batzordea	- Udaleko alten eta baje urteko erregistroa, datuak sexuaren eta lanbide-kategoriaren arabera banakatuta.								
		2.5- Lanpostu deialdiak hizkuntza inklusiboaren irizpideei jarraituz idaztea.	GGBB Berdintasuna Jarraipen Batzordea	Zenbat deialdi berrikusirik Hizkuntza inklusiboarekin idatzitako deialdien %								
		2.6.- Deialdien oinarriak Jarraipen Batzordeak eta Berdintasun Teknikariak berrikusiko dituzte, hizkuntzaren erabilera ez-sexista bermatzeko eta, hala badagokio, haietan ekintza positiboko neurriak proposatzeko.	GGBB Berdintasuna Jarraipen Batzordea	- Zenbat deialdi berrikusirik - Hizkuntza inklusiboarekin idatzitako deialdien % - Proposatutako ekintza positiboen kopurua - Ezarritako ekintza positiboen kopurua eta ehunekoa. - Aipatu ekintzen eraginaren ebaluazioa.								
		2.7- Genero ikuspegiarekin bat eta hizkuntza inklusiboarekin, lanpostuen, kategorien, betebeharren, titulazioen eta eginkizunen izendapena eta deskribapena sortzea (gaitasunetan oinarritutakoak).	GGBB Jarraipen Batzordea	- Zenbat enplegu eskaintza berrikusirik/zabaldurik - Enplegu eskaintzak hizkuntza inklusiboarekin daude idatzita. - Argitaratutako eskaintzen erregistroa - Gaitasunetan eta hizkuntza inklusiboan oinarriturik deskribatutako lanpostuen kopurua								
		2.8- Bi sexuen arteko parekotasun irizpiderantz joko da enplegu publikoa lortzeko epaimahaien eta balorazio batzordeen osararen.	Alkatetza GGBB Jarraipen Batzordea	- Epaimahaien eta balorazio batzordeen osararen erregistroa, sexuaren arabera banakatuta. - Aipatu banaketaren urteko jarraipena.								

JARDUKETA ILDOAK		NEURRIA K	ARDURADUNAK	GAUZAPEN ADIERAZLEAK	1. Seihil. 2024	2. Seihil. 2024	1. Seihil. 2025	2. Seihil. 2025	1. Seihil. 2026	2. Seihil. 2026	1. Seihil. 2027	2. Seihil. 2027
2. JARDUKETA ILDOA Pertsonak kudeatzeko prozesuak eta ordainsari politika	2 . 3 Prestakuntza	2.9- Urteko Prestakuntza Plana Harrera Eskuliburuari gehitzea.	GGBB	- Prestakuntza Plana Harrera Eskuliburuari erantsi zaio.								
		2.10- Erakundearen eskuragarri dagoen prestakuntza eskaintza aldizka zabaltzea plantillako emakume eta gizon guztiei, funtzionarioei zein lan-kontratadunei, bai eta eskaera egiteko bideak ere.	GGBB Jarraipen Batzordea	- Zenbat prestakuntza ekintza zabaldu diren langileen artean eta zenbat kanal erabili diren - Prestakuntza eskaintza zabaltzeko erabili diren kanalak - Prestakuntza eskatzeko eskura dauden kanalen erregistroa.								
		2.11- Prestakuntza jaso duten emakumeen eta gizonen parte-hartzearen urteko erregistroa egitea, sexuaren arabera banakatuta.	GGBB	- Ekintza jaso duten pertsonen kopurua, datuak sexuaren arabera banakatuta. - Ekintzen materiala/edukia - Egindako prestakuntza ekintzekiko gogobetetze orokorra, sexuaren arabera banakatuta.								
		2.12- Prestakuntza ikastaroetan lehentasuna edo lehentasunezko sarbidea ematea kontziliazioarekin lotutako baimen edo eszedentzia baten ondoren sartzen direnei.	GGBB Jarraipen Batzordea Alkatetza	- Kontziliatorako baimen edo eszedentziaren ondoren hasitako pertsonen artean prestakuntza jaso dutenen kopurua eta %, sexuaren eta lanpostuen arabera bereizitako datuekin. - Kontziliatorako baimen edo eszedentziaren ondoren hasitako pertsonen artean prestakuntza eskatu eta hura jaso dutenen kopurua eta %, sexuaren eta lanpostuen arabera bereizitako datuekin.								
		2.13- Katetoria maskulinizatuetako emakumeen parte-hartzea bultzatzea beren karrera profesionala garatzeko berariazko prestakuntzan (berdin katetoria feminizatuetan).	GGBB Jarraipen Batzordea Alkatetza	- Lanbide karrera katetoria maskulinizatuetan garatzeko berariazko prestakuntza jaso duten emakumeen kop. eta %. - Berariazko prestakuntza eskatu eta hura jaso duten emakumeen kopurua eta %, datuak katetorien eta lanpostuen arabera banakatuta.								
		2.14- Online prestakuntza sustatzea lan-orduetan, ikastaroetan parte hartzen laguntzeko, batez ere sustapenerako eskatzen diren ikastaroetan.	GGBB Jarraipen Batzordea Komunikazio arduraduna	- Online eskura diren berariazko prestakuntzen kopurua. - Zenbat eskaera prestakuntza bakoitzean, datuak sexuaren eta lanpostuen arabera banakatuta.								
		2.15. Langile guztiak berdintasunaren arloan prestatzea.	GGBB Jarraipen Batzordea	- Zenbat ikastaro egin diren. - Zenbat langile bertaratu diren, sexuaren eta lanpostuaren arabera banakatuta. - Ikastaro bakoitzaren ordu kop. - Ikastaro emaileen esperientzia/prestakuntza.								
		2.16- Genero berdintasunari eta genero indarkeriaren prebentzioari buruzko prestakuntza ikastaroak egitea, jendea artatzeko zerbitzuak ematen dituzten langileentzat.	GGBB Jarraipen Batzordea	- Zenbat ikastaro egin diren. - Zenbat langile bertaratu diren, sexuaren eta lanpostuaren arabera banakatuta. - Ikastaro bakoitzaren ordu kop. - Ikastaro emaileen esperientzia/prestakuntza.								



		2.17.- Udalak edo beste erakunde batzuek berdintasun arloan antolatzen dituzten sentsibilizazio ekintzetan langileek parte har dezaten sustatzea (manifestazioak eta kale-bilkurak, prestakuntzak eta ikastaroak, topaketak, solasaldiak...).	GGBB Jarraipen Batzordea	- Egingako ekintzen kopurua eta mota								
--	--	---	--------------------------------	--------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

JARDUKETA ILDOAK		NEURRIA K	ARDURADUNAK	GAUZAPEN ADIERAZLEAK	1. Sehil 2024	2. Sehil 2024	1. Sehil 2025	2. Sehil 2025	1. Sehil 2026	2. Sehil 2026	1. Sehil 2027	2. Sehil 2027
2. JARDUKETA ILDOA Pertsonak kudeatzeko prozesuak eta ordainsari politika	2. 4 Sustapena	2.18- Erakundearen eskura dauden sustapen prozesuen, eskabideen eta balorazio irizpideen berri ematea barnealdean.	GGBB	- Egindako komunikazio ekintzen kopurua - Komunikazio ekintzen edukia - Zer kanalen bidez hedatu diren								
		2.19- Berdintasun arloko ikastaroen balorazioa kasu guztietan egitea (maila igotzeko eta lehiaketetako merezimenduak baloratzeko), gainerako prestakuntza ikastaroen baldintza berberetan (emanak izan edo jasoak izan).	GGBB Jarraipen Batzordea Alkatetza	- Deialdien kopurua eta ehunekoa, hots, haien oinarrietan berdintasun arloko balorazioa sartu bada era ekitatiboan gainerako ikastaroekiko.								
		2.20- Lanpostuen azterlana aztertzea, udal langileen lanbide karreran eragiten duten faktoreak alderatuz, antzeman diren desberdintasunak saihesteko neurri eraginkorrak hartze aldera.	GGBB Jarraipen Batzordea	- Badago Udaleko gizonen eta emakumeen lanbide karrerari buruzko azterlanaren emaitza-txosten bat, genero ikuspegia kontuan harturik. - Faktoreei emandako balioan izan diren zuzenketen kopurua.								
		2.21- Barne sustapenerako epaimahaiak eta balorazio batzordeak osatzerakoan, bi sexuen arteko parekotasun irizpidea hartuko da kontuan.	GGBB Jarraipen Batzordea	- Epaimahaiak edo/eta balorazio batzordeak osatzen dituzten kideen izen-deiturak.								
	2. 5 Lan baldintzak	2.22 Hainbat kanalen bidez langile guztiei jakinaraztea zer neurri jartzen diren abaian eta haien eragina.	GGBB Jarraipen Batzordea	- Egindako komunikazio ekintzen kopurua - Komunikazio ekintzen edukia - Zer kanalen bidez hedatu diren - Zabalkunderako sortu diren materialak								
		2.23 Emakumeen eta gizonen banaketari buruzko azterketak egitea aldizka, kontratu motaren eta lanaldiaren arabera.	GGBB	- Emakume eta gizon kopurua, kontratu tipologiaren arabera - Emakume eta gizon kopurua, lanaldi tipologiaren arabera - Emakume eta gizonen banaketa, kontratu tipologiaren arabera - Emakume eta gizonen banaketa, lanaldi tipologiaren arabera								

JARDUKETA ILDOAK		NEURRIAK	ARDURADUNAK	GAUZAPEN ADIERAZLEAK	1. Seihil 2024	2. Seihil 2024	1. Seihil 2025	2. Seihil 2025	1. Seihil 2026	2. Seihil 2026	1. Seihil 2027	2. Seihil 2027
2. JARDUKETA ILDOA Pertsonak kudeatzeko prozesuak eta ordainsari politika	2. 6 Ordainsariak	2.24- Soldaten erregistroa sistematizatuta mantentzea, aldian-aldian jakiteko zer ordainsari jasotzen duten egiazki emakumeek eta gizonen, lanbide taldeen, kategorien eta lanpostuen arabera.	GGBB Jarraipen Batzordea	- Soldaten erregistroak langileen batez besteko balioak, soldata-osagarriak eta soldataz kanpoko ordainsariak jasotzen ditu, sexuaren arabera bereizita eta lanbide kategorien arabera banatuta. - Soldaten erregistroa eguneratua dago.								
		2.25- Udal langileek genero ikuspegitik jasotzen dituzten osagai aldakor guztiei (soldata-osagarriak) buruzko lanpostuen azterketa egitea.	GGBB Jarraipen Batzordea	- Udal langileen osagai aldakorren bi urtean behingo azterlana, sexuaren, taldearen eta lanbide-kategoriaren arabera banakatuta. - E-maila-txostena, sexu-diskriminazioa eragiten duten osagarriak eta zer ehunekotan adierazita.								
		2.26- Ordainsari sisteman generoak eragindako aldaketak antzemanen gero, soldata ekitatea betetzen dela ziurtatzeko ekintzak ezartzea: hau da, balio bereko lanengatik ordainsari bera jasotzea.	Jarraipen Batzordea	- Zenbat lanbide-taldetan identifikatu den badagoela soldata-aldea, legeak zehaztutako ehunekoaren gainetik. - Zenbat ekintza eta nolakoak jarri diren abian balio bereko lanpostuetan emakumeen eta gizonen arteko soldata-ordainsaria parekatzeko.								

JARDUKETA ILDOAK	NEURRI AK	ARDURADUNAK	GAUZAPEN ADIERAZLEAK	1. Seihil. 2024	2. Seihil. 2024	1. Seihil. 2025	2. Seihil. 2025	1. Seihil. 2026	2. Seihil. 2026	1. Seihil. 2027	2. Seihil. 2027
3 JARDUKETA ILDOA Lan denboraren antolaketa, eta kontziliazioa, erantzunkidetasuna eta zaintzak.	3.1- Langileek bizi-tza, lana eta familia bateragarri egiteko eskura dituzten neurri guztiak dokumentu batean jasotzea (gida bat izan daiteke edo gauza sinpleago bat).	GGBB Jarraipen Batzardea	- Xxx datan sortutako dokumentua - Egindako ekintzen kopurua eta mota								
	3.2 Aipatzea dokumentu hori Harrera Eskuliburuan badagoela, bai eta hura eskuratzeko bideak ere.	GGBB	- Harrera Eskuliburuak jasoa du badagoela dokumentu hori, bai eta hura eskuratzeko bideak ere. - Zenbat eskera eta/edo deskargatuak								
	3.3- Udalean kanpainak egitea, langileak erantzunkidetasunaren eta zaintzen inguruan sentsibilizatzeko. Eta Udalak eskura jarritako neurriak hedatzeko.	Berdintasuna	- Kontziliazio neurriak jakinarazteko erabili den materiala - Erabilitako komunikazio bideak - Gutxienez bi aldiz hedatu da planaren indarraldian. - Zenbat sentsibilizazio kanpaina egin diren - Egin diren kanpaina motak								
	3.4- Baimenen, eszedentzien eta kontziliazio lizentzien eskaeren erregistroa eta betetzen ote diren ebaluatzea.	Jarraipen Batzardea	- Kontziliazio-neurrien eskaeren urteko txostena, sexuaren eta lanpostuaren arabera bereizita. - Kontziliazio-neurrien eskaera onartuen eta ukatuen urteko txostena, sexuaren eta lanpostuaren arabera bereizita.								
	3.5 Telelanaren arauketa garatzea.	GGBB Jarraipen Batzardea	- Dokumentu batean telelanaren arauketa jasoa dago. - Zenbat aldiz eskatu den - Zenbat aldiz ukatu den								

JARDUKETA ILDOAK		NEURRIA K	ARDURADUNAK	GAUZAPEN ADIERAZLEAK	1. Seihil. 2024	2. Seihil. 2025	1. Seihil. 2025	2. Seihil. 2025	1. Seihil. 2026	2. Seihil. 2026	1. Seihil. 2027	2. Seihil. 2027
4. JARDUKETA ILDOA Laneko osasuna	4.1 Lan arriskuen prebentzioa	4.1- Genero ikuspegia lan arriskuen prebentziorako neurrietan txertatzea.	GGBB Berdintasun prebentziorako arduraduna	- Arriskuen prebentzio dokumentuak genero ikuspegia txertatu dela erakusten du.								
		4.2- Prebentzio planak aldizka berrikustea genero eragina ebaluatzeko.	GGBB Berdintasun prebentziorako arduraduna	- Prebentzio planen berrikuspenen eta haien genero eraginaren aldizkako erregistroa.								
	4.2 Informazioa, sentsibilizazioa eta prestakuntza sexu- jazarpenaz eta sexuan oinarritutako jazarpenaz.	4.3.- Berariazko protokolo bat egitea sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta haien aurrean jarduteko, zerbitzuaren emankizunean.	GGBB Prebentzio arduraduna Jarraipen Batzordea	- Badago protokolo bat sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak prebenitzeko eta haien aurrean jarduteko, zerbitzuaren emankizunean. - Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta haien aurrean jarduteko Protokoloa abian jartzeko data, zerbitzuaren emankizunean.								
		4.4- Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak prebenitzeko eta haien aurrean jarduteko protokoloa sartzea (edo aipatzea badela eta nola eskatu) langile berriandako Harrera Eskuliburuan.	GGBB	- Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak prebenitzeko eta haien aurrean jarduteko protokoloa berariaz dago jasoa Harrera Planean.								
		4.5- Arduradun gisa eratutako pertsonendako prestakuntza, izan daitezkeen jazarpen salaketak jasotzeko eta haiei erantzuteko (ahal dela, emakumeak).	GGBB Jarraipen Batzordea Berdintasuna	- Zenbat prestakuntza ordu eman diren aukera berdintasunean, genero indarkerian eta jazarpen salaketa posibleak jaso eta artatzeko trebeztetan. - Taldeko kide guztiek prestakuntza jaso dute.								
		4.6.- Aldian-aldean sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruko sentsibilizazio eta prebentzio ekintzak egitea, eta Udalaren jardura-protokoloa zabaltzea.	GGBB Jarraipen Batzordea Berdintasuna	- Egin den ekintza mota. - Ekintzan parte hartu duten pertsonen kopurua, datuak sexuaren arabera banakatuta (kartelak, posta...). - Kanpainen edukiak (kartelak, postak...).								
	4.3 Emakumeen kontrako indarkeriatik biziraun duten emakumeen eskubideak	4.7- Barne dokumentu bat egitea eta bertan jasotzea zer neurri aukeratzeko eskubidea duten genero indarkeriaren eta sexu indarkeriaren biktima diren emakumeek lan eremuan. Hitzarmenean berrikusi/sartu (halakorik ez badago), eta Harrera Eskuliburuan huraxe aipatu, eta nola eskatu.	GGBB Prebentzio arduraduna Jarraipen Batzordea (Langileen Legezko Ordezkaritza). Berdintasuna	- Badago genero indarkeriaren eta sexu indarkeriaren biktimendako neurrien dokumentu bat. - Harrera Eskuliburuan jasoa dago. - Hitzarmenean jasotako neurrien kopurua - Txertatutako neurrien kopurua eta motak. - Eskatutako eta emandako neurrien kopurua eta motak. - Udal honetarako berariaz gehitutako neurrien kopurua.								
		4.8- Genero indarkeriari eta sexu indarkeriari buruzko sentsibilizazio eta/edo prestakuntza ekintzak egitea langile guztientzat.	GGBB Jarraipen Batzordea Berdintasuna	- Egin den ekintza mota. - Ekintzan parte hartu duten pertsonen kopurua, datuak sexuaren arabera banakatuta (aurrez aurrekoa ote den). - Kanpainen edukiak (kartelak, postak...).								

VIII. Ezarpen, jarraipen eta ebaluazio estrategia.

1. Baliabideen esleipena

Uharteko Udalak konpromisoa hartu du behar diren giza baliabideak eta baliabide materialak jartzeko, Plan honetan aurreikusitako neurriak egokiro ezartze aldera.

2. Jarraipen, ebaluazio eta berrikuspen batzordea

Uharteko Udalaren emakume eta gizonen arteko Berdintasun Plana ongi ezarriko bada, kontuan hartu behar da plangintza orok behaketa-alderdi dinamikoa dakarrela, proposatu diren neurriak ezarri diren helburuetara doitzeko.

Udal honetan Berdintasun Plana ezartzeaz, haren jarraipena egiteaz eta ebaluatzeaz arduratzen diren pertsonen osatuko dute Negoziaketa Batzordea, zeina erakundearen nahiz plantillaren interesen ordezkaria baita.

Plantillaren/ordezkaritza sindikalaren izenean:

Izena	Abizenak	Sindikaturia	Ordezkatzen dituen boto kopurua (Enpresa Batzordekoa)	Ordeztagarritasun ehunekoa
David	Rodríguez Chávarri	SOLIDARI	6	% 30 (funtzionarioak).
Xabier	Díaz Piñar	LAB	15	16,7% (lan kontratudunak)

Entitatearen izenean:

Izena	Abizenak	Postua/Taldea eta Departamentua
Gustavo	Jiménez Martín	Giza Baliabideak
Isabel	Etxeberria Lakuntza	Langileria zinegotzia
Ariane	Etxeberria Sampedro	Berdintasun teknikaria

Honakoa izanen dute eginkizun:

1. Neurrien ezarpenaren jarraipena egitea kronogramaren arabera, eta dagozkion jarraipen txostenak egitea seihilekoan behin, honako alderdi hauek jasotzen dituen laburpen-koadro baten bidez (ikus II. eranskina):
 - Alorra, Helburua eta Neurria
 - Gauzapen arduradunak
 - Gauzapen egutegia
 - Aurrekontua/Baliabide inplikatuak
 - Gauzapen adierazleak - Gauzapen maila
 - Oharrak
 - Behar aseak / garapenean atzeman diren beharrak
 - Parte-hartzaileak
2. Giza baliabideen eta materialen eskuragarritasuna eskatzea, aurreikusitako neurri bakoitza burutzeko.
3. Planean aldaketak proposatzea (arrazoizkoak eta funtsezkoak ez direnak), seihilekoan behin egingen diren txosten-koadroetan oinarriturik.
4. Planaren gauzapen mailari buruzko ebaluazioa egitea, eta kasuan kasuko urteko txostenak prestatzea ebaluazioari buruz, gutxienez honakoak jasota:
 - Prozesuaren ebaluazioa
 - Emaizaren ebaluazioa
 - Inpaktuaren ebaluazioa
5. Berdintasun arloko aurrerapenen eta Planaren gauzapen mailaren berri ematea gainerako langileei.

3. Jarraipena eta ebaluazioa egiteko metodologia eta adierazleak

Uharteko Udalaren Berdintasun Planaren Jarraipen eta Ebaluazio Sistemak aukera emanen du Planak erakundean duen garapen maila ezagutzeko, bai eta esku-hartze esparru guztietan lortu diren emaitzak eta helburuak jakiteko ere, bai Plana garatzeko prozesuan, bai Plana ezartzen bukatzean.

Jarraipena egiteko prozesua

Jarraipen prozesuak informazioa aldizka eta era sistematikoan biltzea dakar berekin, bai eta informazioa aztertzea ere. Hori dela eta,

- ✓ Behar diren datuak bilduko dira neurrien gauzapean mailaz eta emaitzez.
- ✓ Informazioa aztertuko da, zer behar sortu diren eta horiei nola erantzun zaien baloratzeko, arazorik aurkitu ote den ikusteko eta Planaren garapenean emandako irtenbideak aztertzeko.
- ✓ Txosten bat emanen da eta, hala badagokio, hobekuntza proposamenak sartuko dira Planaren garapenerako.

Jarraipen prozesuan emandako txostenen maiztasunari dagokionez, seihilekoan behin egitea proposatzen da.

Ebaluazio prozesua

Hona ebaluazio prozesuaren helburu nagusiak:

- ✓ Planean aurreikusitako helburu eta neurri guztien betetze eta garapen maila neurtzea.
- ✓ Baloratzea diseinatu diren neurriak egokiak izan ote diren helburuak betetzeko, hau da, aurreikusitako emaitzak eskaintzen ote dituzten.
- ✓ Baloratzea egokiak izan ote diren neurriak gauzatzeko aurreikusi diren baliabideak.
- ✓ Neurriak garatzen jarraitu beharraz gogoeta egitea (baldin eta ikusten bada denbora gehiago behar dela berdintasunean aurrera egiteko).
- ✓ Bestelako neurriak planifikatzea beharrezkoa duten premia berriak identifikatzea, aukera berdintasuna egiazki lortzeko erakundean, abiarazitako proiektuarekin bat.

Uharteko emakume eta gizonen arteko Berdintasun Planerako proposatzen den ebaluazio prozesuak hiru ebaluazio ardatz ditu oinarri: emaitzen ebaluazioa, prozesuaren ebaluazioa eta eraginaren ebaluazioa.

- » Prozesuaren ebaluazioan, honako hauek aztertzen dira: abiarazitako neurrien garapen maila, neurri horien garapenean hautemandako zailtasun maila, aurkitutako zailtasunen ondoren abiarazitako konponbideak eta, Planaren malgutasunari begira, neurrietan izandako aldaketak.
- » Eraitzen ebaluazioan aztertzen dira planteatutako helburuen betetze maila, atzemandako desberdintasunen zuzenketa maila eta espero diren eraitzen lorpen maila.
- » Eraginaren ebaluazioan aztertzen dira erakunde barneko aukera berdintasunarekiko hurbilketa maila, erakundearen kultura lortutako aldaketak (zuzendaritza taldearen, plantilla orokorraren, giza baliabideen praktiken, e.a. jarrerak) eta emakumeen eta gizonen arteko desoreken murrizketa.

Hiru ardatz horien inguruko ebaluazioa egiteko, **prozesu, eraitza eta eragin adierazle** hauek proposatu dira, proposamen gisa:

PROZESU ADIERAZLEAK	
EBALUATU BEHARREKO ALDERDIAK	ADIERAZLEAK
Planaren betetze maila	Gauzatutako neurrien ehunekoa, Planean ebaluazio aldirako aurreikusita dauden neurri guztien gainean.
	Planean zehazten den kronogramaren gauzatze maila.
Beharrak atzematea, Plana gauzatzen den bitartean	Neurriak ezartzean atzemandako beharren kopurua eta tipologia.
Plana atzemandako beharretara egokitzea	Hasieran atzeman diren eta ondoren ase diren beharren arteko alderaketa.
Jarraipen mekanismoen balorazioa.	Jarraipen mekanismoak aplikatzeko maiztasuna.
Erabilitako baliabideen balorazioa.	Planeko neurrien garapenean parte hartu duten pertsonen kopurua, sexua eta profila.

EMAITZA ADIERAZLEAK	
EBALUATU BEHARREKO ALDERDIAK	ADIERAZLEAK
Planaren helburuen eta haren gauzape mailaren arteko lotura	Berariazko zenbat helburu bete diren, neurriak garatzearen ondorioz, jarduketa arloaren arabera.
Planak erakundean eragindako ondorio aurreikusi gabeak	Plana garatzearen ondorioz gertatu diren emaitza aurreikusi gabeak
Onuradunak	Emaitzen onuradunen kopurua, sexua eta profila
Erakundeak genero berdintasunarekin duen konpromisoaren formalizazioa	Erakundeak genero berdintasunarekin duen konpromisoaren formalizazio maila

ERAGIN ADIERAZLEAK	
EBALUATU BEHARREKO ALDERDIAK	ADIERAZLEAK
Emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriak murriztea, eta genero berdintasunaren arloan aurrerapausoak ematea erakundean	Diagnostikoan egungo balioekin lortutako balioen hazkunde tasak edo aldaketa ehunekoa.

Emakumeen eta gizonen arteko Berdintasun Planaren lehen ebaluazioa indarraldiaren erdian (2025) egitea proposatu da. Ondoren, azken ebaluazio bat egitea proposatu da, Uharteko Udalaren Berdintasun Planaren indarraldiaren arabera (2027).

Ebaluazio prozesuari esker, jakinen dugu zer-nolako bilakaera izan duen entitateak Planaren hasieratik emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan eta haren balorazio orokorra lortuko dugu. Era berean, erakundearen diagnostiko berri batean atzeraelikatzen da, eta, hala badagokio, atzematen diren premia berriak barneratzen eta txertatzen dituzten neurrien plangintza berri bat ekar dezake, hau da, Uharteko Udaleko emakumeen eta gizonen arteko Berdintasuna hobetzeko Plan bat edo Plan berri bat.

ESPARRUA		
HELBURUA		
NEURRIA		
ARDURADUNAK	Izen-deiturak	Alorra / programa
GAUZAPEN EGUTEGIA		
AURREKONTUA/BALIABIDE INPLIKATUAK		
BURUTZE ADIERAZLEAK		GAUZAPEN MAILA
1. adierazlea.		
2. adierazlea.		
3. adierazlea.		
OHARRAK		
Behar aseak		
Garapenean atzemandako beharrak		
Parte-hartzaileak / onuradunak		

IX. Plana aldatzeko eta desadostasunak moldatzeko prozedura

Neurriak betearaztearekin eta haien jarraipena egitearekin batera, Berdintasun Planaren Jarraipen, Ebaluazio eta Berrikuspen Batzordeak neurri horiek berrikusiko ditu, neurri horietako batzuk gehitu, birbideratu, hobetu, zuzendu, areagotu, arindu edo baita aplikatzeari uzteko ere, ikusten bada neurriek ez dituztela eragiten espero bezalako ondorioak, proposatutako helburuei dagokienez.

Gainera, berrikuspen hori eta, hala badagokio, aldaketa hori, honako inguruabar hauek gertatzen direnean egingen da:

a) Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren jardura baten ondorioz agerian jartzen denean ez dela egokitzen lege eta erregelamendu eskakizunetara edo ez behar adina.

b) Erakundearen forma juridikoaren bat-egitea, xurgatzea, eskualdatzea edo aldaketa gertatzen denean.

c) Plantilla, haren lan-metodoak, antolamendua edo ordainsari sistemak nabarmen aldatzen dituen edozein gorabeheraren aurrean, barne dela hitzarmena ez aplikatzea eta lan baldintzen funtsezko aldaketak, edo hura egiteko oinarri izan den berdintasun diagnostikoan aztertutako egoeren aldaketa.

d) Ebazpen judizial batek erakundea kondenatzen duenean sexuak eragindako zuzeneko edo zeharkako diskriminazioagatik, edo berdintasun plana lege edo erregelamendu beharkizunetara egokitzen ez dela erabakitzen duenean. Berrikuspenak diagnostikoa eguneratzea ekarriko du berekin, behar bezala arrazoitutako inguruabarrengatik beharrezkoa denean, bai eta berdintasun planeko neurriak eguneratzea ere, behar den heinean.

Kasu horietan, **aldatzeko prozedura** honako hau izanen da:

1. Aldaketa horien proposamenak idatziz eta bi alderdietako edozeinen gehiengoz proposatu beharko dira, Jarraipen, Ebaluazio eta Berrikuspen Batzordearen hurrengo bileran eztabaidatzeko.
2. Aldaketak onartuz gero, aldaketa akta bidaliko da sinaturik ofizialki erregistratzeko.
3. Behin ofizialki erregistratuta, aldaketa horiek Planean sartuko dira.

Honela ebatziko dira Planean aurreikusitako neurriak ezartzeko baldintzei edo planaren berrikuspenari berari buruzko **desadostasunak**:

Lehena: Jarraipen, Ebaluazio eta Berrikuspen Batzordeak desadostasunaren eta horren terminoen akta eginen du, eta alderdi bakoitzaren alegazioak jasoko ditu.

Bigarrena. Desadostasun hori Berdintasunaren arloko aditu baten txostenaren iritzipean jarriko da. Aditu hori erakundez kanpoko izanen da, haren kanpokotasuna eta objektibotasuna bermatzeko.

Hirugarrena. Adituaren txostena Jarraipen, Ebaluazio eta Berrikuspen Batzordeak aztertuko du, bilkura batean eztabaidatu eta bozkatzeko.

Laugarrena. Hala ere, desadostasunak bere horretan badirau, bai desadostasun akta, bai alegazioak eta adituaren txostena, bitartekaritza prozedura baten pean jarriko dira lan gatazkak judizioz kanpo konpontzeko organoan, bai administrazio prozeduran, bai aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan aurreikusia dagoen hartan.

Bosgarrena. Bitartekaritza prozesu horretan akordiorik lortzen ez bada, alderdi interesdunak lan arloko jurisdikziora jotzen ahalko du bere interesak defendatzeko.

