



**OIARTZUNGO UDALAREN
EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO
1. BARNE PLANA
2025-2028**



OIARTZUNGO
UDALA



OIARTZUNGO
UDALA

Ezarpen eremua:	Oiartzungo Udala
Laguntza teknikoa:	ERABERRIA GUNEA S.L.
Amaiera data:	26/03/2025

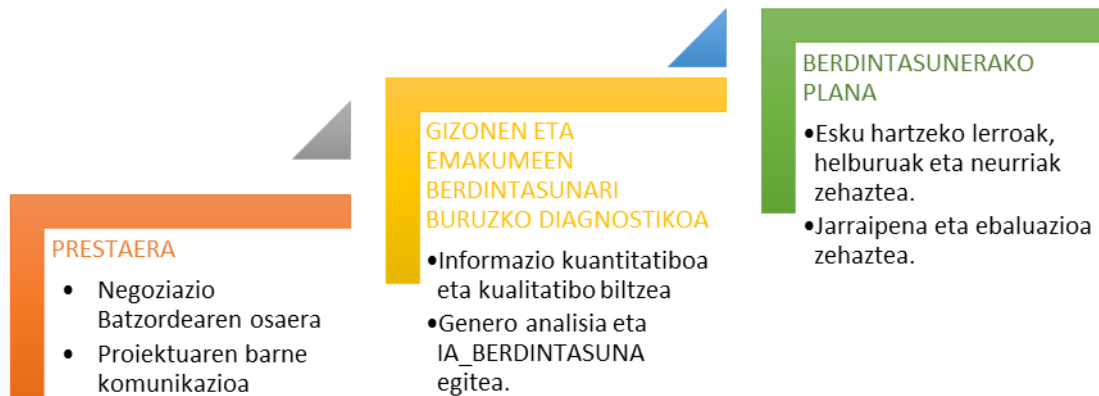
AURKIBIDEA

1. PLANA EGITEKO PROZESUA	4
2. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA	4
2.1 Diagnostikoaren laburpena	4
3. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANA	11
3.1 Hitzartzen duten alderdiak	11
3.2 Langile-, lurralde- eta denbora-eremua	11
3.3 Planaren egitura	11
3.4 Planaren hedapena	12
3.5 Kronograma	29
3.6 Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako I. barne planaren programazioa, jarraipena eta ebaluazioa	29
3.7 Aldatzeko prozedura	30

1. Plana egiteko prozesua

Oiartzungo Udalak emakumeen eta gizonen berdintasunerako barne plan bat osatzeko proiektua abiarazi du 2024an. Funtsezko hiru fase edo etapa bereizi dira proiektu honetan:

- Oiartzungo Udalaren emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko diagnostikoa egitea.
- Oiartzungo Udalaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako I. plana diseinatzea.



Proiektu honen xedea da berdintasunerako kudeaketaren sistematizazioan aurrera egitea, bai eta **urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Dekretuaren bidez onartutako Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren zazpigarren xedapen gehigarriari** erantzutea ere. Xedapen horren arabera, administrazio publikoek nahitaez errespetatu behar dute tratu- eta aukera-berdintasuna lan-eremuan, eta, xede horrekin, beharrezko neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen arteko edozein diskriminazio saihesteko, bai eta xedapen honen 2. zenbakiari ere, zeinak aurreikusten baitu administrazio publikoek berdintasun-plan bat egin eta aplikatuko dutela, hitzarmen kolektiboan edo funtzionarioen lan-baldintzei buruzko akordioan garatu beharrekoa, hitzarmenean bertan aurreikusitako baldintzetan.

ERABERRIA GUNEAren laguntza teknikoarekin garatu da proiektua. *Emakundek homologatua, enpresei eta erakundeei emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren gaian laguntza teknikoa emateko aholkularitza* da ERABERRIA GUNEA SL.

2. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren diagnostikoa

2.1 Diagnostikoaren laburpena

Diagnostikoa burutzearen helburu nagusia Oiartzungo Udalak emakumeen eta gizonen berdintasunean duen egoera ezagutzea izan da, hortik abiatuta erakundearen beharretara egokituko den emakumeen eta gizonen berdintasunerako I. barne plana zehaztu ahal izateko.

Hasieratik, legea betetzen dela eta langileek parte hartzen dutela bermatu da proiektuan. Horretarako, 7 emakumez eta gizon batez osaturiko negoziatio-batzorde bat eratu da, Udalaren eta langileen ordezkarien parte-hartzearekin. Laguntza teknikoak gidatutako lan-saioetatik abiatuta, talde honek parte hartu du prozesuaren definizioan, inkesta eta iritzi-taldeen prestaketak eta bildutako informazioa kontrastatzen eta interpretatzen laguntzen.

NEGOZIAZIO BATZORDEA	IZENA	POSTUA
UDALAREN ORDEZKARIAK	<ul style="list-style-type: none"> • Joana Mendiburu Garaiar • Garazi Urdampilleta Astiria/ Aiako Harria Gaztelumendi Gaztelumendi • Maitane Iribar Aizpurua • Oihane Mallagaray Revilla 	<ul style="list-style-type: none"> • Alkatea • Alkateordeak (hasiera batean lehena gerora bigarrena) • Berdintasunerako teknikaria • Giza baliabideetako arduraduna
ORDEZKARITZA SINDIKALA	<ul style="list-style-type: none"> • Irantzu Jaunarena Loperena • Mertxe Astrain Ayestaran • Mirari Astigarraga Agirre • Xabier Arruti Landa 	<ul style="list-style-type: none"> • LAB sindikatuko ordezkaria eta Udaltzain agentea (Agente Lehena postua betetzen ari da zerbitzu eginkizunetan) • LAB sindikatuko ordezkaria eta etxez-etxeke laguntzailea • LAB sindikatuko ordezkaria eta Kontuhartzaitzako administraria • LAB sindikatuko ordezkaria eta ur-zerbitzuko arduraduna

Metodologia

Diagnostikoa egiteko, informazio kuantitatiboa eta kualitatiboa bildu da.

Informazio kuantitatiboa biltzeko, "**Diagnostikoa: Genero adierazleak**" berdintasunerako kudeaketa tresna (Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea, 2017) erabili da. Tresna honek aukera ematen du erakundearen datuak eta langileen iritziak genero adierazle bihurtzeko. Adierazle horiek plantillaren genero azterketa eta Udalaren estrategia laburbiltzen dituzte, eta agerian uzten dute erakundearen errealitatea lan eremuko eta genero eten esanguratsuekiko.

Laguntza teknikoak proposatutako tresna Oiartzungo Udalaren bereizgarrietara egokitu du. Datu horiek osatzeko, erakundeko langileei **inkesta** bat pasa zaie, eta bertatik eratorritako ondorio nagusienak datu bilketari gehitu zaizkio.

Bertan, indarguneak eta ahulguneak identifikatzen dira, lan-eremuan dauden genero-arrakala nagusiei dagokienez.

Dokumentu honek bildutako informazioaren xehetasuna eta egindako analisia jasotzen ditu.

ERAKUNDEAREN IDENTIFIKAZIOA

PLANTILLA: Emakumeen eta gizonen banaketa mailen eta lanpostuen, sailaren, adinaren, zaintza-arduren, aniztasunaren, ikasketen, antzinasuna eta berdintasunari buruzko prestakuntzaren arabera.

LAN-BALDINTZAK: Administrazio Zuzenbideak araututako estatuto-harreman mota, izendapenak eta lanaldiak; ordutegiak; ordainsari-politika; lana eta lana bateratzeko eta malgutzeko neurriak; segurtasuna eta osasuna.

PERTSONEN KUDEAKETA: Izendapenak, irteerak, barne-sustapenak, barne-prestakuntza

ERAKUNDEAREN KANPO-DIMENTSIOA: Kanpo kontratazioak.

IRITZI-INKESTA

ANALISI

DESKRIBATZAILEA

- Plantillaren sexuaren arabeko banaketa
- Segregazio horizontala
- Segregazio bertikala
- Adinaren arabeko oreka
- Zaintza-erantzukizunak
- Aniztasuna
- Antzinasuna
- Langileen berdintasunari buruzko prestakuntza
- Kanpo kontratazioak

GENERO-ARRAKALAK

- Enplegua lortzea
- Enpleguaren irteera
- Barne prestakuntza
- Maila estratergiko eta taktikoko lanpostuetarako sarbidea
- Izendapenak egiteko politika
- Ordainsari-politika
- Kontziliazio erantzukidea
- Lan osasuna eta arrisku psikosozialak
- Erakunde-kultura



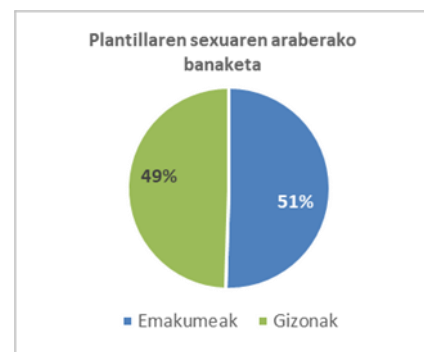
Inkesta egiteko unean praktikaldian edo denbora baterako lanean zeuden pertsona guztiek (denak emakumeak) ere bete zuten inkesta. Hori dela eta, emakumeen ehunekoa % 100etik gorakoa da.

Analisi deskriptiboa

Segregazio horizontala sektore edo maila profesional beraren baitan lanbide motarekiko banaketarako joera da, gehienetan gizartean inposatzen diren genero-rolek in loturikoak; adibidez, zaintzarekin eta garbiketarekin loturiko lanpostuak –etxez etxekoen kasua, esaterako- emakumeei esleitzen zaizkienean orokorrean.

Plantillaren sexuaren araberako banaketa

	2023/12/31		2014/12/31	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
PLANTILLA	50	49	39	39



99 pertsonak osatzen dute Oiartzungo Udalaren plantilla: 50 emakumek (%51) eta 49 gizonak (%49), sexuaren araberako banaketa parekidea izanik. Emakumeen pisuak puntu bat egin du gora 2017arekiko.

Euskadin, Administrazio Publikoetan Emakumeen pisua %64koa da eta Gizonena %36koa (EUSTAT 2023). Gipuzkoan aldiz, Emakumeen presentzia baxuagoa da %47. Beraz Udalaren banaketa parekideagoa da.

Mailak, taldeak eta lanpostuak

Hurrengo taulan emakumeen eta gizonen banaketa jasotzen da, balio bereko lanpostuen mailen eta taldeen araberakoa. Diagnostiko honetarako erabaki dira taldeak, udalak ez baitu lanpostuen balorazio eguneraturik.

Oiartzungo Udalaren plantilla 8 lantaldetan biltzen da; horietako 2 maila estrategiko-taktikoan eta 6 maila operatiboan.

	2023/12/31		2017/12/31	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
MAILA ESTRATEGIKOA ETA TAKTIKOA				
Zuzendaritza batzordeko kideak	3	2	0	0
Sail Arduradunak	3	6	6	6
Maila estrategiko eta taktikoaren guztizko partziala	6	8	5	6
MAILA OPERATIBOA				
Teknikariak	9	6	6	2
Laguntzaileak	0	2	0	2
Administrariak	18	0	16	0
Arreta komunitarioko langileak (Udaltzainak+Etkez etxeko langileak)	16	17	10	13
Ofizioetako langileak (brigadako ofizialak, elektrikariak, ur-zerbitzuko ofizialak eta basozaina)	0	14	0	14
Titulaziorik behar ez duten beste lanbide-taldeak	1	2	1	2
Maila operatiboaren guztizko partziala	44	41	33	34
GUZTIRA	50	49	39	39

Azken 7 urteetan, 78 langile izatetik 99 izatera igaro da, eta sexuaren araberako banaketa ia bera mantendu da.

Hazkunde horren arrazoia, Udalak aldi baterako onartuak zituen programak dira; hauek urte hauetako lanpostuen zerrendara sartu dira egiturazko lana egiten zutelako.

IA Berdintasuna. Indarguneak eta Ahulguneak

KATEGORIA	INDARGUNEAK	AHULGUNEAK
ANALISI DESKRIPTIBOA	<ul style="list-style-type: none"> • Sexuaren araberako langileen banaketa parekidea. • Plantilla osoak jaso du berdintasunari buruzko prestakuntza. • Berdintasun agente bat eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun masterra duen langile bat daude plantillan. • Emakumeen presentzia langileen ordezkariak sindikaleko organoetan, plantillan duten pisua baino 5 puntu altuagoa da. • Maila operatiboan dauden unibertsitate-ikasketadun emakume/gizonen presentzia-tasa erlatiboa: 1,73. • zerbitzua emateko kontratuetan, berdintasunerako klausulak sartzen dira. 	<ul style="list-style-type: none"> • Udal sailen feminizazioak eta maskulinizazioak lotura zuzena du okupazio- eta ikasketa-segregazioarekin. • Emakumeek maila estrategiko-taktikoan duten pisua plantillan duten presentzia baino 7 puntu txikiagoa da. • Plantillako emakumeen %18ak eta gizonen %8ak 60 eta 65 urte artean dituzte. • Ez dago adinekoak eta/edo mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko ardura duten langileei buruzko daturik. • Kanpo kontratazioetan sexuaren araberako okupazio-segregazioa errepikatzen da.
ENPLEGURAKO SARBIDEA	<ul style="list-style-type: none"> • Azken 7 urteetan sartutako emakumeen %-a: %52. • Hautaketa prozesuetan genero ikuspegia kontuan hartzen da. • Emakumeen %77k eta gizonen %75ek uste dute Oihartzungo Udalean, funtzionarioen hautaketa prozesuek sexu-genero berdintasuna bermatzen dutela 	<ul style="list-style-type: none"> • Emakume gutxi aurkezten dira lanpostu maskulinizatuetara, eta orokorrean ez dituzte prozesuak gainditzen.
IRTEERAK	<ul style="list-style-type: none"> • Azken 7 urteko irteera guztiak erretiroengatik izan dira 	<ul style="list-style-type: none"> • Hurrengo urteetan gizonak baino emakume gehiago jubilatuko da.

KATEGORIA	INDARGUNEAK	AHULGUNEAK
SUSTAPENA	<ul style="list-style-type: none"> Emakumeen %65k eta gizonen %70ek uste dute barne-sustapen prozesuek sexu-genero berdintasuna bermatzen dutela. 	<ul style="list-style-type: none"> Sustapen-aukera eta prozesuak ez dira ezagutzen.
BARNE PRESTAKUNTZA	<ul style="list-style-type: none"> Udalak antolatzen duen prestakuntza lan ordutegi barruan egiten da eta ordutegi guztiak kontuan hartzen dira. Inkestari erantzuten dioten emakumeen %77k, gizonen %70ek uste dute barne-prestakuntzak sexu-genero berdintasuna bermatzen duela. Plantillaren %100k jaso du 2023an barne-prestakuntza. 	<ul style="list-style-type: none"> Udalak ez du prestakuntza planik ezta prozesu sistematizatu ere. Lanpostu batzuetan aukera gutxiago dago prestakuntza espezializatua jasotzeko.
KONTRATAZIO POLITIKA	<ul style="list-style-type: none"> Langile guztiak funtzionarioak dira. Langileen %100ek lanaldi osoko izendapena du. Azken bi urteetan 4 emakume eta 10 gizon finko egin dira. Lan-poltsak kudeatzeko araudia dago. 	
ORDAINSARIEN GAINEKO POLITIKA	<ul style="list-style-type: none"> Udaltzaingo lanpostuen balorazioa egin da eta soldatak egokitu dira. 	<ul style="list-style-type: none"> Ez dago lanpostuen baloraziorik. UDALHITZ sisteman, A1 eta A2 azpitaldean gehienbat emakumeek edo gizonak betetzen dituzten lanpostuetan dauden desberdintasunak genero-alborapena egon daitekeela sumatzen da. Soldata-osagarriak lanpostuei esleitzeko irizpideak berrikusi behar dira. Datuen analisiak nabarmendu du soldata politika genero ikuspegitik aztertu behar dela, nahiz eta plantillaren gehiengoan pertzepzioa ona izan.

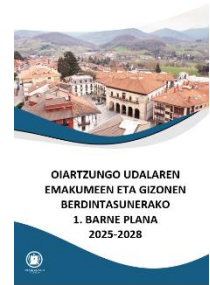
KATEGORIA	INDARGUNEAK	AHULGUNEAK
KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA	<ul style="list-style-type: none"> Orokorrean, kontziliazio- eta malgutasun-neurriekin gogobetetasun maila altua da emakumeen eta gizonen artean. Nahiz eta 15 puntuko aldea izan, emakumeen %67k eta gizonen %82k lanaren barneko antolaketak lana eta bititza pertsonala uztartzen laguntzen duela uste dute. Emakume eta gizon gehienek, %77k eta %98k, uste dute enplegua eta bititza pertsonala bateratzeko neurriez baliatzeak ez dakarrela aukera profesionalak galtzea. Hala ere, emakumeen %21k du enplegua eta bititza pertsonala bateratzeko neurriez baliatzeak aukera profesionalak galtzea dakarrenaren pertzepzioa 	<ul style="list-style-type: none"> Kontziliazioa ulertzeko modu desberdinak daude plantillan, eta horrek batzuetan gaizki ulertzea eramaten du eta gatazka-iturri izan daiteke. Lanpostu batzuek ezin dute ordutegi-malgutasunik izan, eta lanpostu horietan daudenek (batez ere emakumeek) kontziliazio-arazoei aurre egin behar diete, gainera arazo horiei ez zaie irtenbiderik eman. Ez dago telelana egiteko aukerarik. Langile guztiek ez dituzte udalean kontziliaziorako dauden neurriak ezagutzen, ezta haien eskubideak ere.
ARRISKU PSIKOSOSIALAK	<ul style="list-style-type: none"> Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokolo bat dago. 2023 eta 2024 urteetan plantilla osoak jaso du jazarpenari buruzko prestakuntza Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena jaso gero langile gehienek jakingo lukete nola jokatu. Emakumeen %83k eta gizonen %64k uste dute udalean txiste eta iruzkin matxistak ez direla ohikoak. Lanarekin duten motibazioari emandako batez besteko puntuazioa: 7,85 (emakumeak) eta 7,61 (gizonak). Emakumeen %73k eta gizonen %82k uste du egonkortasuna duela bere lanpostuan 	<ul style="list-style-type: none"> 20 emakume eta 3 gizon sexua dela eta baztertuak sentitu izan dira udalean. Herritarren parte batek ez du onartzen plantillako emakumeen agintea. 8 emakumek eta 2 gizonen sexu jazarpena jaso dutela adierazten dute (horietatik 5 eta 1 azkeneko 3 urteetan); 9 emakumek eta 3 gizonen, enpresan sexu-jazarpen kasuren bat ezagutu dutela adierazi dute (horietatik 5 eta 3 azkeneko 3 urteetan) . 11 emakumek eta gizon 1ek sexuan oinarritutako jazarpena jaso dutela adierazi dute (horietatik 8 eta 1 azkeneko 3 urteetan) eta, beste 12 emakumek eta 2 gizonen, mota honetako jazarpena jaso izan duen norbait ezagutzen dutela, esan dute (horietatik 8 eta 2 azkeneko 3 urteetan). Ez da sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpen salaketarik egon. Lan-ekipamenduak, aldagelak eta komunei buruzko kexak daude. Lanpostu batzuen arriskuak ez dira egoki aztertu.

KATEGORIA	INDARGUNEAK	AHULGUNEAK
ERAKUNDE KULTURA	<ul style="list-style-type: none"> • Udalaren berdintasun-neurriekiko gogobetetze-maila altua da. • Langileen gehiengoa ados dago erakundean emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana abian jartzearekin. • Oiartzungo Udalean berdintasun-egoera beste erakunde eta enpresa batzuen baina hobea dela baloratzen da. • Udalak intraneta dauka, non informazioa biltzen den. • Lan-giroa orokorrean ontzat baloratzen da. • Plantillak bere lanarekin duen motibazioa altua da 	<ul style="list-style-type: none"> • Emakumeen %42k eta gizonen %27k genero estereotipoek erakundean emakumeek dituzten lan baldintza eta aukeretan eragina dutela uste dute. • Postu batzuetan zereginak sexuaren arabera bereizita daude. • Pertsona batzuentzat lan-giroa aldatu egin da kexaren bat aurkeztu dutenetik. • Komunikazio arazoak nabarmentzen dira eta entzuteko espazio irekien beharra. • Harrera protokolorik ez dago.

3. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako I. barne plana

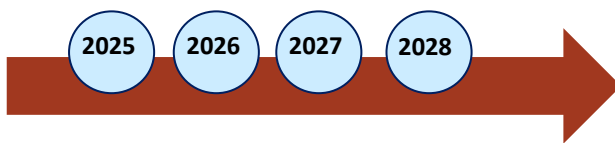
3.1. Hitzartzen duten alderdiak

Berdintasunerako planaren **negoziazio batzordeak** garatu du Oiartzungo Udalaren emakumeen eta gizonen I. barne planaren edukia eta 2025eko martxoan onartu da Udal Osoko Bilkuran.



3.2. Langile-, lurralde- eta denbora-eremua

Oiartzungo Udalaren langile guztiei aplikatuko zaie emakumeen eta gizonen berdintasunerako I. barne plana. Plan honek 2025-2028 bitarteko indarraldia izango du.



Oiartzungo Udalarentzat da aplikagarri berdintasunerako plan hau, eta beraz, **langile guztiak biltzen ditu, baita zuzendaritzako kideak ere**. Halaber, lantoki guztietan aplikatuko da.

Plan honen helburuak, adostutako neurrien bidez lortu ahal izateko, **2025etik 2028ra bitarte gauzatuko dira**.

3.3 Egitura

Oiartzungo Udalaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako I. barne plana (2025-2028) 3 esku-hartze lerroren inguruan egituratzen da (bakoitza, helburu bati lotuta).

Diagnostikoaren ondorioetan jasotako indarguneak eta ahulguneak aztertuta, berdintasunerako esku-hartzeari lehentasuna eman zaio 3 lan-ildo hauetan:

- **L1. BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA.** Kudeaketa prozesuak, genero ikuspegitik eta parte hartzeko prozesuen bidez, berrikustea.
- **L2. LAN-OSASUNA.** Genero ikuspegitik lan espazio inklusiboak eta osasungarriak bermatzea.
- **L3. LIDERGO FEMINISTA.** Berdintasunerako lidergo eraldatzailea bultzatzea.

3.4 Planaren hedapena

Lan-ildo bakoitzerako, honako neurri hauek garatuko dira

L1. BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA	1.1. Datu-bilketaren sistematizazioa 1.2. Hautaketa eta sustapena prozedurak genero-ikuspegitik 1.3. Lanpostuen balorazioa genero ikuspegitik 1.4. Prestakuntza prozedura genero ikuspegitik 1.5. Kontziliazio erantzukidea
L2. LAN-OSASUNA	2.1. Arriskuen prebentzio plana genero ikuspegitik 2.2. Emakumeen irisgarritasuna, erosotasuna eta segurtasuna laneko espazio fisikoetan 2.3. Indarkeria matxistei aurre egiten dieten udal langileentzat protokoloa 2.4. Emakumeentzat ekipamendu egokiak
L3. LIDERGO FEMINISTA	3.1. Udaleko emakumezko langileen lidergo-istorioen bilduma 3.2. Udalean lidergo feminista eraldatzailearen kontzeptualizazioa 3.3. Harrera prozesu feminista

Neurri bakoitzerako deskribapen-fitxa bat garatu da, honako atal hauekin:

LAN ILDOA				
NEURRIA				
EKINTZAK				
KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
ARDURADUNA				
BALIABIDEAK				
GAUZATZE ADIERAZLEAK	OROKORRAK	• Gauzatze-maila	BERARIAZKOAK	
		• Inbertsioa		
		• Parte hartzea		

- **EKINTZAK:** neurriak azpibanatzen dituzten jarduerak.
- **ARDURADUNA:** neurria gidatzen duen eta haren garapenaren jarraipenean erantzuten duen pertsona edo egitura.
- **KRONOGRAMA:** neurria ezartzeko aurreikusita dagoen urtea edo urteak.

- **BALIABIDEAK:** dedikazio-denbora, baliabide ekonomikoak eta tresnak edo bestelako baliabide materialak.
- **GAUZATZE-ADIERAZLEAK:** neurriaren garapenari lotutako adierazleak.

Neurri guztietan komunak diren **gauzatze-maila adierazleez** gain (amaituta, hasita, jorratu gabe), **inbertsioa** (dedikazio-orduak eta gastu ekonomikoa) eta **parte-hartzea** (garapenean parte hartzen duten emakume zein gizon langileen kopurua), kasu batzuetan neurriaren **berariazkoak** proposatzen dira.

L1. BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA

Hurrengo orrietan, definitutako lan-ildo honen neurriak jasotzen dira.

LAN ILDOA	BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA			
1.1. NEURRIA	DATU-BILKETAREN SISTEMATIZAZIOA			
EKINTZAK	<p>EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen 17. artikuluari eta diagnostikoan ageritako beharrari erantzunez, sexuaren arabera bereizitako datuak jaso eta ustiatu eta genero-adierazleak kalkulatu.</p> <p>Horretarako:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sexuaren aldagaia langileen datu-bilketa guztietan sistematikoki sartu. • Datu eta adierazleei buruzko akordio estrategikoak egin: <ul style="list-style-type: none"> ○ Genero-berdintasunaren zer alderdi espezifiko neurtuko diren, nola neurtuko diren eta zein helbururekin erabaki. ○ Emakumeen eta gizonen parte-hartzeari buruzko datuak eta adierazleak jaso. ○ Adierazleak definitu eta haiek kalkulatzeko beharrezkoak diren datuak identifikatu. • Informazioa sartzeko eta ustiatzeko mekanismoa sortu. 			
KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
ARDURADUNA	<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasunerako teknikaria, informatika saileko arduraduna eta giza baliabideetako arduraduna 			
BALIABIDEAK	<ul style="list-style-type: none"> • 80 ordu 			
GAUZATZE ADIERAZLEAK	OROKORRAK	• Gauzatze-maila	BERARIAZKOAK	<ul style="list-style-type: none"> • Genero adierazle berrien kopurua
		• Inbertsioa		
		• Parte hartzea		

LAN ILDOA	BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA			
1.2. NEURRIA	HAUTAKETA ETA SUSTAPENA PROZEDURAK GENERO-IKUSPEGITIK			
EKINTZAK	<ul style="list-style-type: none"> Hautaketa-prozesua berrikusi, EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko legearen 21. artikuluaren mandatuak jaso: <ul style="list-style-type: none"> Klausula bat, zeinaren bidez, gaikuntza-berdintasuna egonez gero, emakumeei lehentasuna emango zaien emakumeak % 40 baino gutxiago diren Udalaren kidego, maila, eskala eta kategorietan (...). Klausula bat, hautaketa-epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu izango dela bermatzeko, guztiek ere trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia dutela. Aurreikuspenak, hautagaiaren lanbide-esperientzia baloratzeko merezimendu-baremoetan honako hauek ere kontuan izan: (1) zenbat denbora egon den hautagaia eszedentzia-egoeran, senideak zaintzeagatik edo genero-indarkeriagatik; (2) zenbat denbora eman duen hautagaiak amatasuna eta aitatasuna babesteko edo bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez kontziliatzeko lanaldi-murrizketetan edo baimenetan; (3) emakumezko enplegatuek publikoek zenbat denbora eman duten genero-indarkeriagatik baimenak baliatzen. Neurri batzuk hautaketa-prozesuak, lanpostuak betetzeko prozesuak eta mailaz igotzeko prozesuak garatzerakoan amatasunari behar bezalako babesa emateko bai jaio aurreko aldietan bai jaiotza ondoko aldietan, aintzat hartuta guraso bakarreko familiek kontziliaziorako duten zailtasun erantsia, sexuan oinarritutako diskriminazio-egoerarik ez gertatzeko (...). Eta 18. artikuluaren hurrengoak: <ul style="list-style-type: none"> Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko programak sustatu eta diseinatzeko eta aholkularitza teknikoa eskaintzeko lanpostuetan, ezagutzei buruzko berariazko betekizunak ezarri. Enplegu publikoko lanpostuak lortzeko eta lanpostuz igotzeko hautaketa-prozesuen gai-zerrendetan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioari eta horrek administrazio-jardueran duen aplikazioari dagozkion edukiak sartu. Berdintasun-teknikarien plazei buruzko kalitate-estandarrak bermatu, sailkapen-talde profesionalari, dedikazio eta lanaldi motari eta eskatutako prestakuntzari dagokienez. Hautaketa prozesuen frogen emaitzen jarraipena egin eta, beharrezkoa bada, hobekuntzak proposatu. Froga bakoitza gainditu duten emakumeen eta gizonen ehunekoa (baita gainditu ez dutenena), aurkeztutako hautagaitza guztiekiko eta hautaketa-prozesuaren azken emaitza. Egiten diren GEEen emaitzen eta ikaskuntzen jarraipena egitea. 			
KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
ARDURADUNA	<ul style="list-style-type: none"> Giza baliabideetako arduraduna 			
BALIABIDEAK	<ul style="list-style-type: none"> 200 ordu 			
GAUZATZE ADIERAZLEAK	OROKORRAK	<ul style="list-style-type: none"> Gauzatze-maila Inbertsioa Parte hartzea 	BERARIAZKOAK	<ul style="list-style-type: none"> Aztertutako prozesuen kopurua.

LAN ILDOA	BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA			
1.3. NEURRIA	LANPOSTUEN BALORAZIOA GENERO-IKUSPEGITIK			
EKINTZAK	<p>Balio bereko lanagatik ordainsari berdina izatearen printzipioaren arabera, eta kontuan hartuta lan batek beste batek adinako balioa izango duela benetan agindutako eginkizunen edo zereginen izaerak, lan horretan aritzeko eskatzen diren hezkuntza-, lanbide- edo prestakuntza-baldintzek, beren jardunarekin hertsiki lotutako faktoreek eta lan-baldintzek jarduera horiek baliokideak direnean, hurrengoak egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lanpostuen balorazioa egitea, balio bereko lanetarako soldata berdinarekin printzipioa kontuan hartuta. Genero-joerak eta/edo sexuagatiko diskriminazioak antzeman diren lanpostuen balorazioa lehenetsiko da berdintasun-printzipioa betetze aldera. • Genero-estereotipoak eta gizarte-balioespen desberdina identifikatzea, lan-eremuei, balioespen-faktoreei eta abarri dagokienez. 			
KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
ARDURADUNA	<ul style="list-style-type: none"> • Balorazio-batzordea 			
BALIABIDEAK	<ul style="list-style-type: none"> • 7.800 euro • 40 ordu • Surt Fundazioak emandako aholkuak 			
GAUZATZE ADIERAZLEAK	OROKORRAK	<ul style="list-style-type: none"> • Gauzatze-maila • Inbertsioa • Parte hartzea 	BERARIAZKOAK	<ul style="list-style-type: none"> • Baloratu diren lanpostuen %a

LAN ILDOA	BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA			
1.4. NEURRIA	PRESTAKUNTZA PROZEDURA GENERO IKUSPEGITIK			
EKINTZAK	<p>EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko legearen 18. artikuluari eta diagnostikoan ageritako beharrari erantzunez:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udal barne prestakuntza-planak egin eta gauzatu, dauden lanpostuen mota bakoitzerako emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan beharrezkoak diren gaitasunak kontuan hartuta. <p>Aztertzen ari garen prestakuntza-edukien artean, hauek identifikatu dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Lidergo-estiloak eta autoritatea, generoari dagokionez. ○ Laneko arriskuen prebentzioa genero-ikuspegitik. ○ Autodefentsa feminista. ○ Eskubideak eta arauen aldaketak. ○ Maskulinitateak ○ Berdintasunerako klausulak kontratazioetan. ○ Sexu jazarpen protokoloan trebakuntza: (Ikerketa batzordearen trebakuntza, langile berriei...) ○ Indarkeria matxistetan trebakuntza itinerarioaren diseinua. <p>Lehentasuna emango zaien kolektiboen artean, negozioazio kolektiboan parte hartzen duten pertsonak.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genero-ikuspegia txertatuko da emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzkoa ez den prestakuntzan. Horretarako: <ul style="list-style-type: none"> • Prestakuntza-premiak identifikatzean, tradizionalki feminizatuta egon diren kolektiboen premiak (administrarienak, esaterako) kontuan hartzen direla bermatu. • Kanpoko profesionalei prestakuntza-proposamenak eskatzean, genero-klausulak sartu, hala nola: edukietan genero-pilulak sartzea, hala badagokio; berdintasun-desberdintasunak eta -aurrerapenak bistaratzea, hala badagokio; hizkuntzan erabilera ez-sexista egitea materialetan eta ahozko irakaskuntzan; jarraipen-adierazleak badaude, sexu-aldagaia sartzea eta ustiatzea, eta adierazle espezifiko baten aukera baloratzea, prestatzaileen artean emakumeen eta gizonen arteko oreka sustatzea, bai eta batzuek eta besteek ematen dituzten ikasgaietan rola haustea ere, etab. • Prestakuntza-eskaintzak aztertuko dira eta dagozkion egokitzapenak egingo. • Sistematizatzeko, gai horiek prestakuntza-prozeduran sartu. 			
KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
ARDURADUNA	<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasunerako teknikaria eta giza baliabideetako arduraduna 			
BALIABIDEAK	<ul style="list-style-type: none"> • 8.000 euro • 160 ordu 			
GAUZATZE ADIERAZLEAK	OROKORRAK	<ul style="list-style-type: none"> • Gauzatze-maila 	BERARIAZKOAK	<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun ikastaroen kop/urte

		<ul style="list-style-type: none"> • Inbertsioa 		<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun ikastaroen balorazioa (E/G) • Berdintasun-pilulak jasotzen dituzten prestakuntza-ekintzen %a
		<ul style="list-style-type: none"> • Parte hartzea 		

LAN ILDOA	BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA			
1.5. NEURRIA	KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA			
EKINTZAK	<ul style="list-style-type: none"> • Kontziliazio erantzukidearen inguruan azterketa sakontzea: <ul style="list-style-type: none"> ○ Norberaren bititza eta lana uztartzeari buruz zein informazio bildu behar den identifikatu. Adibidez, kontziliazio-neurriak, zailtasunak eta beharrak, zaintza-ardurak (familiakoak eta familiakoak ez direnak). Generoaz gain, informazioa ustiatzeko garaian kontuan hartu beharreko beste datu eta aldagai batzuk zehaztu, adibidez adina edo lanpostu mota. ○ Kontziliazioaren inguruan dauden usteak identifikatu. ○ Lanaldi-murrizketekiko edo beste kontziliazio neurriekiko bateraezintasunak aztertu. • Kontziliazio hobekuntza-proposamen bat diseinatzea. Esku hartzeko estrategiak eta neurriak diseinatzea, erakundearen antolamenduari eta jarduerarekin jasagarriak izan daitezten. <ul style="list-style-type: none"> ○ 2024an egindako diagnostikoan jasotako ideiak aztertzea. ○ Ordu-tegiaren berrantolaketa lantzea. ○ Beste erakunde batzuen kontziliazio erantzukiderako estrategien erreplikagarritasuna aztertzea. Besteak beste, lanpostu maskulinizatuei eta/edo gizonak interpelatzen dituzten lanpostuei buruzko esperientziak jaso eta baloratu. ○ Antolaketa neurri berriak aztertu (txandakako egutegiak, e.a.). • Kontziliazioari buruzko galderetarako kanala ireki. 			
KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
ARDURADUNA	<ul style="list-style-type: none"> • Giza baliabideetako arduraduna 			
BALIABIDEAK	<ul style="list-style-type: none"> • 800 euro. • 300 ordu 			
GAUZATZE ADIERAZLEAK	OROKORRAK	<ul style="list-style-type: none"> • Gauzatze-maila • Inbertsioa • Parte hartzea 	BERARIAZKOAK	<ul style="list-style-type: none"> • Proposatutako neurri berrien eta/edo egokituen kopurua.

EMAITZA ADIERAZLEAK

Hurrengo taulan, lan-ildo horren edukiarekin zerikusia duten adierazleen balioak jasotzen dira, diagnostikoan lortutakoak, barne-planaren ezarpen-aldiaren amaieran izandako aldaketa neurtu eta baloratu ahal izateko.

DIAGNOSTIKOAREN ADIERAZLEAK, ZEINETAN ILDO HONEK ERAGINA DUEN	DIAGNOSTIKOAREN BALIOA (2023/12/31n jasotako datuak)
• Plantillan egun dauden emakumeen %-a	%51
• Mendekotasunen bat duten adinez nagusien ardura duten emakume/gizonen presentzia-tasa erlatiboa %-a.	Ez dago daturik
• Funtzionarioen hautaketa prozesuek sexu-genero berdintasuna bermatzen dutela uste dutenen %-a	emakumeen %77/gizonen %75
• Barne-sustapen prozesuek sexu-genero berdintasuna bermatzen dutela uste dutenen %a.	emakumeen %65/gizonen %70
• Emakumeek betetako maila estrategiko-taktikoko lan-postuen %-a	%43
• Prestakuntza jaso duten langileen %-a	emakumeen %100/gizonen %100
• Barne prestakuntza plana izatea.	Ez
• Lanpostuen balorazioa izatea	Ez
• Telelanerako aukera izatea	Ez

Adierazle horietan ez ezik, lan-ildoak eragina izango du IA_Berdintasuna atalean jasotako indargune eta ahulgune hauetan ere:

- Kontziliazioa ulertzeko modu desberdinak daude plantillan, eta horrek batzuetan gaizki ulertzerak eramaten du eta gatazka-iturri izan daiteke.
- Lanpostu batzuek ezin dute ordutegi-malgutasunik izan, eta lanpostu horietan daudenek (batez ere emakumeek) kontziliazio-arazoei aurre egin behar diete.
- Langile guztiek ez dituzte udalean kontziliaziorako dauden neurriak ezta haien eskubideak ezagutzen.

L2. LAN-OSASUNA

Hurrengo orrietan, definitutako lan-ildo honen neurriak jasotzen dira

LAN ILDOA	LAN-OSASUNA			
2.1. NEURRIA	ARRISKUEN PREBENTZIO PLANA GENERO IKUSPEGITIK			
EKINTZAK	<ul style="list-style-type: none"> Tresna berrikusi ikuspegi feminista txertatzeko eta prebentzio neurri batzuk sartu, lan-giro osasungarria, errespetuzkoa eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzen duena bultzatzeko. Sexu-askatasunaren berme integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoaren 12. artikulua adierazten duen bezala, arriskuen prebentzioan sexu-indarkeria sartu. Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena eragin dezaketen jardura edo jokabide sexistak identifikatu, emakume langileekin egindako lan-saioen bidez eta/edo langile guztientzako online formulario baten bidez. Osasunaren zaintzaren bidez, eta batez ere osasun-inkesta eta -azterketetan, sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arriskua eta bestelako arriskuak identifikatzea ahalbidetuko duten osasun adierazleak sartzea. Prebentzioko zerbitzuari plegu teknikoetan jasotako betekizunak aztertzea eta gauzatzen direla bermatzea. Beharrezkoa bada, neurri zuzentzaileak hartzea. 			
KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
ARDURADUNA	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasunerako teknikaria eta giza baliabideetako arduraduna 			
BALIABIDEAK	<ul style="list-style-type: none"> Prebentzioko enpresa (Lautalan SL) 5.000 euro 180 ordu 			
GAUZATZE ADIERAZLEAK	OROKORRAK	<ul style="list-style-type: none"> Gauzatze-maila Inbertsioa Parte hartzea 	BERARIAZKOAK	<ul style="list-style-type: none"> Landu diren arrisku berrien kopurua

LAN ILDOA	LAN-OSASUNA			
2.2. NEURRIA	EMAKUMEEN IRISGARRITASUNA, EROSOTASUNA ETA SEGURTASUNA LANEKO ESPAZIO FISIKOETAN			
EKINTZAK	<p>10/2022 Lege Organikoak, irailaren 6koak, sexu-askatasunaren berme integralari buruzkoak espazio publikoak seguruak izan daitezen 16. artikuluan aipatzen duen betebeharrari heldu: Estatuko Administrazio Orokorrak eta gai horretan eskumenak dituzten autonomia-erkidegoek laguntza emango diete toki-erakundeei genero-ikuspegidun hirigintza- eta segurtasun-politikak gara ditzaten, udalerrietako espazio publikoak emakume eta haur guztientzat seguruak eta irigarriak izango direla bermatzeko.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Azterketa nola egingo den erabaki: zein azpiegitura aztertuko diren, nortzuk parte hartuko duten (sexuari, lanpostuei eta zerbitzuei dagokionez adibidez), zein teknika erabiliko diren (inkesta, iritzi-taldeak, behaketa...). Etkez etxeko zerbitzuko langileen egoera espezifikoki aztertuko da. • Hautatuko tekniken bitartez, puntu kritikoak bildu. • Bildutako puntu kritikoak ikuspegi feministatik aztertu eta lehentasunezkoak identifikatu. • Genero ikuspegitik lehenetsitako puntu kritikoak murriztu, ezabatu edo ekiditeko esku-hartzeak landu. 			
KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
ARDURADUNA	<ul style="list-style-type: none"> • Segurtasun eta osasun batzordea 			
BALIABIDEAK	<ul style="list-style-type: none"> • Puntu kritikoen maparen metodologia • 8.000 euro • 120 ordu • Beharrezko obrak (zehazteke) 			
GAUZATZE ADIERAZLEAK	OROKORRAK	• Gauzatze-maila	BERARIAZKOAK	• Aztertutako espazio kop.
		• Inbertsioa		• Egindako esku-hartzeko kop.
		• Parte hartzea		

LAN ILDOA	LAN-OSASUNA			
2.3. NEURRIA	INDARKERIA MATXISTEI AURRE EGITEN DIETEN UDAL LANGILEENTZAT ARRETA SISTEMA			
EKINTZAK	<p>1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurkako babes osorako neurriei buruzkoak, 21, 24, 25, 26. artikuluetan aipatzen dituen betebeharre heldu eta protokoloa egiterakoan honako gaiak landu:</p> <p>Lan-baldintzak egokitzea eta eskubideak bermatzea</p> <ul style="list-style-type: none"> • Biktimen lan-merkatuan sartzea sustatu eta lan-baldintzak egokitu (lanaldi-murrizketak, ordutegiaren berrantolaketa, lantokiaren aldaketa, segurtasun eta osasun-neurriak). • Lan-baldintzen aldaketak (ordutegia, lantokia, telelana) erasotzailearekin harremana saihesteko eta errekupeazioa errazteko. <p>Babes soziala eta juridikoa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gehienez 6 hilabeteko ordaindutako baimena (luzatzeko aukerarekin) aurreikusi, osasun-tratamenduetarako, laguntza psikologikorako edo izapide juridikoetarako. • Langilearen lan eskubide eta sozialei buruzko aholkularitza juridikoa eskaini. <p>Osasuna eta segurtasuna</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lanpostua edo lantokia aldatzea segurtasuna bermatzeko eta arrisku-egoerak saihestea bermatu. • Erakundearen osasun-programetan laguntza psikologikoa eskaintzen bada, indarkeria matxista jasan izana zerbitzua jasotzeko arrazoia izatea. <p>Berrintegrazio segurua</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lanera modu gradualean itzultzeko neurriak hartzea, ingurune segurua bermatuz. 			
KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
ARDURADUNA	• Berdintasunerako teknikaria eta giza baliabideetako teknikaria			
BALIABIDEAK	• 80 ordu			
GAUZATZE ADIERAZLEAK	OROKORRAK	<ul style="list-style-type: none"> • Gauzatze-maila • Inbertsioa • Parte hartzea 	BERARIAZKOAK	• Aplikatu diren protokoloan jasotako neurrien %a

LAN ILDOA	LAN-OSASUNA			
2.4. NEURRIA	EMAKUMEENTZAT EKIPAMENDU EGOKIAK			
EKINTZAK	<ul style="list-style-type: none"> • Laneko tresna eta jantziak emakumeei egokitu, euren morfologia kontuan izanik eta genero estereotipoak indartzen ez dituztela bermatuz. Besteak beste, etxez etxeko langileen beharrei erantzun. • Udal instalazioen egokitasunari buruzko hausnarketari dagokionez, bi ideia nagusi: <ul style="list-style-type: none"> ○ Komunen irisgarritasuna udal eraikinetan bermatu. ○ Emakumeentzat kalitatezko nahikoa aldagela eskaini. • Lanpostuak aztertzea mugikortasun-beharrei dagokienez, eta lortutako emaitzen arabera irtenbideak proposatu. 			
KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
ARDURADUNA	<ul style="list-style-type: none"> • Arkitekto teknikoa 			
BALIABIDEAK	<ul style="list-style-type: none"> • 150 ordu • Beharrezko obrak (zehazteke) 			
GAUZATZE ADIERAZLEAK	OROKORRAK	<ul style="list-style-type: none"> • Gauzatze-maila • Inbertsioa • Parte hartzea 	BERARIAZKOAK	<ul style="list-style-type: none"> • Egokitu diren: <ul style="list-style-type: none"> ○ Lan tresnen kop. ○ Komunen kop. ○ Aldagelen kop.

EMAITZA ADIERAZLEAK

Hurrengo taulan, lan-ildo horren edukiarekin zerikusia duten adierazleen balioak jasotzen dira, diagnostikoan lortutakoak, barne-planaren ezarpen-aldiaren amaieran izandako aldaketa neurtu eta baloratu ahal izateko.

DIAGNOSTIKOAREN ADIERAZLEAK, ZEINETAN LERRO HONEK ERAGINA DUEN	DIAGNOSTIKOAREN BALIOA (2023/12/31n jasotako datuak)
• Sexua dela-eta baztertuta sentitu diren langileen kopurua	20 emakume/3 gizon
• Sexu-jazarpena jaso duten langileen kopurua	8 emakume/2 gizon
• Sexuan oinarritutako jazarpena jaso duten langileen kopurua	11 emakume/1 gizon
• Udalean txiste eta iruzkin matxistak ohikoak direla uste duten langileen %a	emakumeen %15/gizonen %23
• Lan karga, lan baldintzekin bat datorrela uste duten pertsonen %a	emakumeen %56/gizonen %39
• Lanarekiko motibazioari buruzko batez beste puntuazioa	emakumeek 7,85/gizonek 7,61

Adierazle horietan ez ezik, lan-ildoak eragina izango du IA_Berdintasuna atalean jasotako indargune eta ahulgune hauetan ere:

- Lan-ekipamenduak, aldagelak eta komunei buruzko kexak daude.
- Lan postu batzuen arriskuak ez dira egoki aztertu.

L3. LIDERGO FEMINISTA

Hurrengo orrietan, definitutako lan-ildo honen neurriak jasotzen dira

LAN ILDOA	LIDERGO FEMINISTA			
3.1. NEURRIA	UDALEKO EMAKUMEZKO LANGILEEN LIDERGO-ISTORIOEN BILDUMA			
EKINTZAK	<ul style="list-style-type: none"> • Udaleko emakume erreferenteen istorioak eta esperientziak jaso, non partekatuko duten nola gidatu duten proiektu bat, talde bat, nortzuk izan diren haien erreferenteak, zalantzak, lorpenak, etab. • Historiak aztertu, lidergoaren ezaugarriak bereziki kontuan hartuta. • Ondorioak langileen artean zabaltu (newslettera, elkarrizketa gurutzatuak lidergoari buruzko prestakuntza batean, podcasta...). 			
KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
ARDURADUNA	<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun batzordea 			
BALIABIDEAK	<ul style="list-style-type: none"> • 5.000 euro • 60 ordu 			
GAUZATZE ADIERAZLEAK	OROKORRAK	• Gauzatze-maila	BERARIAZKOAK	• Istorien kopurua
		• Inbertsioa		
		• Parte hartzea		

LAN ILDOA	LIDERGO FEMINISTA			
3.2. NEURRIA	UDALEAN LIDERGO FEMINISTA ERALDATZAILEAREN KONTZEPTUALIZAZIOA			
EKINTZAK	<p>3.1 neurrian parte hartu duten pertsonekin, gogoeta egin honako gai hauei buruz:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nolako litzateke lidergo “ideala”? • Ba al da lidergo femeninorik? • Eta lidergo feminista? • Zein eginkizun du udalak bere sustapenean? • Lidergoari buruz, zertaz ez da hitz egiten? • Nola joan lidergo feminista baterantz? <p>Deskribapen bat, ezaugarriak, lortu nahi diren emaitzak... adostu.</p> <p>Lidergoari buruzko prestakuntza-ekintzetan langileekin partekatzea.</p>			
KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
ARDURADUNA	<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun batzordea 			
BALIABIDEAK	<ul style="list-style-type: none"> • 5.000 euro • 120 ordu 			
GAUZATZE ADIERAZLEAK	OROKORRAK	<ul style="list-style-type: none"> • Gauzatze-maila • Inbertsioa • Parte hartzea 	BERARIAZKOAK	<ul style="list-style-type: none"> • Helarazten zaizkien langileen ehunekoak, sexuaren arabera bereizita

LAN ILDOA	LIDERGO FEMINISTA			
3.3. NEURRIA	HARRERA PROZESU FEMINISTA			
EKINTZAK	<p>Zaintzaren, ahalduntzearen eta kolektiboa sortzearen ikuspegia sartu nahi da langile berriei harrera egitean. Baja luze edo eszedentzia baten ondoren lanera bueltatzen diren langileentzako berriz harrera ere egitea. Hona hemen horretarako aurreikusten diren ekintzetako batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Harrera egiten duten pertsonen profilak berrikustea, genero-rolak eta -estereotipoak kontuan hartuta. • Gai ezberdinetako erreferenteak aipatu eta haiekin kontaktatzeko modua erraztu. • Harrera-eskuliburuan barne berdintasun-planari eta berdintasunerako eta indarkeriaren prebentziorako kudeaketa-tresnei buruzko informazioa eguneratu (jazarpen protokolo, kontziliazio-araudia eta neurriak...). • Ekarpinak egiteko entzute aktiboko espazioak kanal eta espazioak ireki. 			
KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
ARDURADUNA	<ul style="list-style-type: none"> • Giza baliabideetako arduraduna 			
BALIABIDEAK	<ul style="list-style-type: none"> • 80 ordu 			
GAUZATZE ADIERAZLEAK	OROKORRAK	<ul style="list-style-type: none"> • Gauzatze-maila • Inbertsioa • Parte hartzea 	BERARIAZKOAK	<ul style="list-style-type: none"> • Jasotako ekarpen kopurua

EMAITZA ADIERAZLEAK

Hurrengo taulan, lan-ildo horren edukiarekin zerikusia duten adierazleen balioak jasotzen dira, diagnostikoan lortutakoak, barne-planaren ezarpen-aldiaren amaieran izandako aldaketa neurtu eta baloratu ahal izateko

DIAGNOSTIKOAREN ADIERAZLEAK, ZEINETAN LERRO HONEK ERAGINA DUEN	DIAGNOSTIKOAREN BALIOA (2023/12/31n jasotako datuak)
• Berdintasunaren arloan enpresarekin gogobeteta egotea. Emandako batez besteko puntuazioa.	emakumeek 7,73/gizonek 8,06/Ez binarioek 5,00
• Lanarekiko motibazioari buruzko batez beste puntuazioa	emakumeek 7,85/gizonek 7,61
• Harrera protokoloa izatea	Ez
• Genero-estereotipoek Udalean emakumeek dituzten lan-baldintza eta aukeretan eragiten dutela uste dutenen %-a	emakumeen %42/gizonek %27
• Gizonen eta emakumeen berdintasunerako plana abian jartzearekin ados daudenen %-a	emakumeen %90/gizonek %91
•	

Adierazle horietan ez ezik, lan-ildoak eragina izango du IA_Berdintasuna atalean jasotako indargune eta ahulgune hauetan ere:

- Herritarren parte batek ez du onartzen plantillako emakumeen agintea.
- Komunikazio arazoak nabarmentzen dira eta entzuteko espazio irekien beharra.

3.5. Kronograma

	2025	2026	2027	2028
1. BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA EREDUA				
1.1	Datu-bilketaren sistematizazioa			
1.2	Hautaketa eta sustapena prozedurak genero-ikuspegitik			
1.3	Lanpostuen balorazioa genero ikuspegitik			
1.4	Prestakuntza prozedura genero ikuspegitik			
1.5	Kontziliazio erantzukidea			
2. LAN-GIRO OSASUNGARRIA				
2.1	Arriskuen prebentzio plana genero ikuspegitik			
2.2	Emakumeen irisgarritasuna, erosotasuna eta segurtasuna laneko espazio fisikoetan			
2.3	Indarkeria matxistei aurre egiten dieten udal langileentzat protokoloa			
2.4	Emakumeentzat ekipamendu egokiak			
3. BERDINTASUNEZKO ERAKUNDE KULTURA				
3.1	Udaleko emakumezko langileen lidergo-istorioen bilduma			
3.2	Udalan lidergo feminista eraldatzailearen kontzeptualizazioa			
3.3	Harrera prozesu feminista			

3.6 Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako I. barne planaren programazioa, jarraipena eta ebaluazioa

Sustapena eta jarraipena

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren I. barne planaren betetze-mailaren jarraipena etengabe egingo da. Horretarako, orain arteko **negoziazio batzordeak jarraipen batzorde** izena hartuko du, eta plana egiteko prozesuan parte hartu duten pertsona berek osatuko dute eta honako eginkizun hauek hartuko ditu bere gain:

- Oiartzungo Udalaren berdintasunerako I. barne planean adostutako neurriak betetzen direla zaintzea.

- Oiarzungo Udalaren berdintasunerako I. barne planaren inguruan langileengan sortzen diren zalantzei buruz aholkatzea eta horiek argitzea.
- Oiarzungo Udalaren berdintasunerako I. barne planean aldaketak proposatzea edo neurri eta jarduera berriak sartzea.
- Berdintasunerako I. barne planaren komunikazio-, jarraipen- eta ebaluazio-lanak egitea.

Planaren iraunaldia amaituta haren **ebaluazioa** egingo da. Horretarako, planaren gauzatze maila aztertuko da urtero egindako jarraipen txostena eta definitutako adierazleak aintzat harturik. Gainera, ezarpen-prozesuan aurkitutako zailtasunak eta lortutako lorpenak erraztu dituzten faktoreak identifikatuko dira.

Berdintasunerako I. barne plana ezartzeko aurreikusitako epea amaitu eta gero, emakumeen eta gizonen berdintasun-egoeran lortutako aldaketa neurtzea ahalbidetzen dute emaitza-adierazleak. Adierazle horiek zenbakizkoak izan daitezke (hazkunde unitarioak, ehunekoak, tasak, etab.) edo kualitatiboak (dagokion egoeraren aurreko xedeko langileen pertzepzioan edo asetasun-mailan oinarrituak).

Urteko programazioak

Plana indarrean dagoen urte bakoitzean, urteko plan operatiboak edo programazioak egingo dira, aurrera eramango diren neurriak eta ekintzak zehazten joateko. Urteko programazio horiek jarraipen batzordearen urte hasierako bileran adostuko dira.

3.7 Aldatzeko prozedura

Dokumentu honen aplikazioan, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean desadostasunik sortuz gero, alkatearengana joko da, proiektuaren arduradun nagusi gisa.