

ARRIGORRIAGAKO ENPLEGU PUBLIKOKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO I.PLANA

2023-2027

EGINBIDEA, Arrigorriagako Udalaren 2023-2027 aldirako Enplegu Publikoaren Berdintasunerako I. Plan hau 2023-05-25eko ohiko osoko bilkuran onartu zela jasota uzteko dena.

DILIGENCIA para hacer constar que este I. Plan para la Igualdad en el Empleo Público del Ayuntamiento de Arrigorriaga 2023-2027, fue aprobado en sesión plenaria ordinaria celebrada el día 25/05/2023.



IDAZKARIA / SECRETARIO



Finantziatzaioa:



Laguntza teknikoa:

Helena Ortiz de Lejarazu
Maitane Zabala Calvo
Red Kuorum S.L. 2022



Zuzendaritza:

- Peio Garmendia Giza Baliabideen Zinegotzia
- Joana Etxebarria Politika Feministaren Zinegotzia



Finantziak:

- Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea

AURKIBIDEA

1	PROIEKTUAREN HELBURUAK	7
1.1	HELURU OROKORRA	8
1.2	DIAGNOSTIKOAREN HELBURUAK.....	9
1.3	PLANGINTZAREN HELBURUAK.....	11
2	METODOLOGIA ETA LAN PROZESUA	12
2.1	METODOLOGIA	13
2.2	LAN PROZESUA	16
3	ARRIGORRIAGAKO UDALEKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN EGOERARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA	23
3.1	ERAKUNDEAREN EZAUGARRIAK.....	24
3.2	PERTSONEN KUDEAKETA	32
3.3	LANBIDE SAILKAPENA ETA ORDAINSARI AUDITORIA.....	49
3.4	ERANTZUNKIDETASUNA ETA KONTZILIAZIOA	57
3.5	ANTOLAKETA KULTURA.....	62
3.6	INDARKERIA MATXISTA.....	68
4	ARRIGORRIAGAKO ENPLEGU PUBLIKOAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO I. PLANA	76
4.1	KONTZEPTU ETA LEGE ESPARRUA	77
4.2	KUDEAKETA, JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMA.....	84
4.3	EGITURA ETA EDUKIAK: PROGRAMAK, HELBURUAK ETA NEURRIAK.....	90
5	NEURRIAK OPERATIBIZATZEN: ADIERAZLEAK, ARDURADUNAK ETA KRONOGRAMA	104
	ERANSKINA: ARRIGORRIAGAKO UDALAREN KONPROMISOA SEXU-JAZARPENA ETA/EDO SEXUAGATIKO JAZARPENA KUDEATZEKO	¡Error! Marcador no definido.
	GRAFIKEN AURKIBIDEA	148

HITZAURREA

Dokumentu honek Arrigorriagako Enplegu Publikoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana jasotzen du. Arrigorriagako Udalean eta Udal Euskaltegian¹ lan-eskubideen baldintzetan eta erabileran emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzea eta neurriak proposatzea helburu duen tresna da.

Plan hau, Udal plantillaren partaidetzatik eta Planaren Negoziazio Batzordearen onarpenetik sortzen da. Batzorde horretan Gobernu Taldeko ordezkariak eta Arrigorriagako Udalean ordezkariak duten sindikatu bakoitzeko udal langileen ordezkariak parte hartu dute.

¹ Aurrerantzean, oro har, Arrigorriagako Udaltzat hartuko ditugu, udal langileak eta Udal Euskaltegiko langileak.

SARRERA

Lan-antolakunde orok, eta, bereziki, administrazio publiko batek, berdintasun-printzipioa eraginkortasunez aplikatzen dela zaindu behar du, eta printzipio estrategiko bihurtu behar du, bere erakunde- eta giza baliabideen politika zuzenduko duena.

Nazioartean onartuta dagoen printzipio baten aurrean gaude, giza eskubideei buruzko akordio eta hitzarmenen bidez, hala nola emakumearen aurkako diskriminazio mota guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioa, NBEren Batzar Nagusiak 1979ko abenduan onartua. Europan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna funtsezko printzipioa da Europar Batasunarentzat eta, ondorioz, estatu kideentzat, 1999ko maiatzetik, Amsterdamgo Ituna indarrean sartu zenetik, genero-berdintasuna bere ekintza eta politika guztietan txertatu behar dute.

Gure Erkidegoaren esparruan, 3/1979 Lege Organikoaren bidez onartutako Euskal Autonomia Erkidegoko Estatutuaren 9. artikulua zehazten du botere publikoek pertsonen eta taldeen berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izan dadin baldintzak sustatzeko eta oztopoak alboratzeko duten betebeharra. Hain zuzen ere, 9. artikulua hori garatuz, Eusko Legebiltzarrak otsailaren 18ko 4/2005 Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea onartu zuen. Lege horrek ezartzen ditu berdintasunaren arloan herri-aginteen jarduna gidatu behar duten printzipio orokorrak, eta, gainera, arautzen ditu bizitzako esparru guztietan aukera- eta tratu-berdintasuna sustatzeko eta bermatzeko neurriak, eta, bereziki, emakumeen autonomia sustatzekoak eta egoera sozial, ekonomiko eta politikoa indartzekoak.

Zalantzarik gabe, 4/2005 Legeak genero-ikuspegia txertatu nahi du EAEko botere publikoen jardueran, eta, horrez gain, Eusko Jaurlaritzak legegintzaldi bakoitzean plan orokor bat onartzeko betebeharra arautzen du, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan botere publikoen jardura orientatu behar duten jarraibideak eta esku-hartze ildoak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dituenak.

Era berean, legeak arautzen duen moduan toki-administrazioek berdintasunerako politikak garatu behar ditu nahitaez. Arrigorriagako Udalak ibilbide luzea egin

du berdintasunaren arloan. Joan den 2021an, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana egin zuen, eta plan horren diagnostikoan langileen datuen azterketa egin zen.

Hain zuzen ere, barneko berdintasun-planak egitea EAEko Jarraipen Batzorde Mistoak 2018an onartutako kalitate-estandarretan aintzat hartutako dimentsioetako bat da, eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren zazpigarren xedapen gehigarrian ezarritakoari erantzuten dio.

Estatuan, 2020ko urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua onartu zen; 2021eko urtarrilaren 14an sartu zen indarrean, eta berdintasun-planak arautzeaz gain, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2020 Errege Dekretua aldatu zuten, berdintasun-plan bakoitzaren erregistroa sartu baitzuten.

Horrenbestez, jarraian aurkezten den txostenak erantzuna ematen die bai barneko berdintasun-politikei, bai autonomia-erkidegoko eta estatuko lege-betebeharrei.

Egitura aldetik, hiru atal eta eranskin bat ditu. Lehenengoan, proiektuaren helburuak eta egindako lan-prozesua jasotzen dira. Bigarren kapituluak diagnostikoaren emaitzak eta bertan antzemandako, aukerak eta erronkak bilduko ditu. Hirugarren kapituluak, Arrigorriagako Enplegu Publikoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana osatzen duten programak, helburuak eta neurriak ezartzen dira, bai eta planaren kudeaketarako eta jarraipenerako egiturak eta sistema ere.

Azkenik, eranskin bat erantsi dago, Arrigorriagako Udalean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta horiei aurre egiteko I. Protokoloa jasotzen duena, bi tresnak (plana eta protokoloa) aldi berean eta ahalik eta lasterren indarrean jar daitezzen.



1. PROIEKTUAREN HELBURUAK

1.1 HELBURU OROKORRA

Proiektu honen helburu nagusia emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko barne-egoeraren diagnostikoa egitea izan da, honako hauei dagokienez: plantillaren ezaugarriak, pertsonen kudeaketa, ordainsarien gardentasuna, lan-baldintzak, bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta lanekoaren eskubideen erabilera erantzunkidea, antolaketa-kultura eta indarkeria matxistaren prebentzioa. Beti ere erkidegoko eta estatuko araudiarekin eta ereduekin bat etorritz.

Diagnostiko horretan oinarrituta, Arrigorriagako Udalaren Enplegu Publikoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana egin da, lege-agindu aplikagarriak kontuan hartuta. Parte hartzeko prozesu baten bidez garatutako plana da, Plana egiteko prozesuaren beraren prestakuntza eta eraldaketa-gaitasuna kontuan hartu delarik; plana ezartzeko egiturak sortzeko zein ezagutzak eta tresnak emateko erabiliz.

1.2 DIAGNOSTIKOAREN HELBURUAK

Diagnostikoa lan egin duten eremuak diseinatzeko, kontuan hartu dira bai Emakunde Emakumearen Euskal Erakundeak bere kudeaketa aurreratuko eredueta proposatutako analisi-aldagaiak. Baita Berdintasun Ministerioak proposatutakoak, soldata-auditoretzari eta lanpostuen balorazioari buruzko lan-tresnetan jasoak, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuan ezarritako irizpideekin batera.

ERAKUNDEAREN IDENTIFIKAZIOA

- Plantilaren sexuaren araberako banaketa
- Adina
- Bereizketa horizontala
- Bereizte bertikala
- Aniztasuna
- Ikasketak

PERTSONEN KUDEAKETA

- Hautaketa eta kontratazio prozesua
- Lanbide sailkapena
- Prestakuntza
- Lanbide sustapena

LAN BALDINTZAK

- Lan harreman mota
- Kontratua
- Ordutegia
- Jardunaldi motak
- Segurtasuna eta osasuna

ORDAINSARIEN GARDENTASUNA

- Ordainsari sistemaren deskribapena
- Ordainsarien erregistroak indarrean dauden ereduekin alderatzea.
Kontrastea:
 - Langile guztiak barne hartzen ditu, zuzendaritzako langileak eta goi karguak barne.
 - Plantillako soldaten batez besteko balioak, soldaten osagarriak eta soldataz kanpoko ordainsariak barne, sexuaren arabera bananduak eta langileen estatutuaren 28.2 artikuluan ezarritakoaren arabera banatuak.
 - Lanbide talde bakoitzean kontzeptu horietako bakoitzagatik benetan jasotakoaren batez besteko aritmetikoa eta ertaina ezartzen ditu.
 - Ordainsariaren izaeraren arabera banatuta dagoela egiaztatzea, oinarritzko soldata barne, osagarri bakoitza eta soldataz kanpoko ordainsari bakoitza, kontzeptu bakoitza bereizita.
- Ordainsarien auditoria:
 - Lan eta Gizarte Ekonomia Ministerioaren eta Berdintasun Ministerioaren web orri ofizialetan ezarritako formatuaren arabera egina.
- Sailkapen profesionaleko lanpostuak baloratzeko sistema
 - Lan eta Gizarte Ekonomia Ministerioaren eta Berdintasun Ministerioaren web ofizialetan ezarritako formatura zenbateraino egokitzen den aztertu eta baloratzea.
 - Langileen informazio eskubidea

BIZITZA PERTSONALA, FAMILIAKOA ETA LANEKOA ERANTZUKIDETASUNEZ BATERATzea

- Bateragarritasun-neurriak
- Laneko denbora eta espazioa malgutzera

ANTOLAKETA KULTURA

- Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista
Berdintasunerako neurriak jakinaraztea eta zabaltzea
Berdintasuna helburu estrategiko orokorretan sartzea
- Kalitatea kudeatzeko sistemetan berdintasuna sartzea

INDARKERIA MATXISTA

- Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa
- Indarkeria-egoerei aurre egiten dieten emakumeentzako neurriak

1.3 PLANGINTZAREN HELBURUAK

LEHENTASUNEN DEFINIZIOA

- Diagnostikoan oinarrituta, berdintasunaren arloan eta Arrigorriagako Udalaren barne-kudeaketan aurrera egiteko heldu beharreko beharren definizioa egin da, egingarritasun, eraginkortasun eta gaitasun eraldatzaile eta eragimenaren printzipioekin bat.

PARTE-HARTZEA ETA PRESTAKUNTZA

- Plana prestatzeko prozesua ezarritako jarraibideen arabera egin da Arrigorriagako Udaleko plantillaren eta erakundean gehiengo duten sindikatueta langileen ordezkarien partaidetza eta inplikazioarekin.

EGITURAREN DEFINIZIOA

- Urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuan ezarritako betekizunekin bat etorritik, planak honako eduki hauek biltzen ditu
- a) Hitzartzen dituzten alderdiak zehaztea
- b) Langile, lurralde eta denbora eremua
- c) Enpresaren egoeraren diagnostikoaren txostena, edo 2.6 artikuluan aipatutako kasuan, taldeko enpresa bakoitzaren diagnostikoaren txostena.
- d) Enpresaren egoeraren diagnostikoaren txostena, eta ordainsari-auditoretzaren emaitzak, bai eta haren indarraldia eta aldizkakotasuna ere, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera.
- e) Berdintasun planaren helburu kualitatiboak eta kuantitatiboak zehaztea
- f) Neurri zehatzen deskribapena, horiek gauzatzeko eta lehenesteko epea, eta neurri bakoitzaren bilakaera zehaztea ahalbideetako duten adierazleen diseinua.
- g) Neurri eta helburu bakoitza ezartzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeko beharrezkoak diren baliabide materialak eta giza baliabideak identifikatzea.
- h) Berdintasun planeko neurriak ezarri, jarraitu eta ebaluatzeko jarduketan egutegia
- i) Aldizkako jarraipen, ebaluazio eta berrikuspen sistema
- j) Berdintasun planen jarraipena, ebaluazioa eta aldizkako berrikuspenean egiteko ardura duen batzorde edo organo paritarioaren osaera eta funtzionamendua.
- k) Aldaketa prozedura, aplikazioan, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean sor daitezkeen desadostasunak konpontzeko prozedura barne, baldin eta legezko araudiak edo araudi konbentzionalak hura egokitzera behartzen ez badu.



2. METODOLOGIA ETA LAN PROZESUA

2.1 METODOLOGIA

Proiektua garatzeko Ikerketa - Ekintza - Parte-hartzea (IAP) metodologia erabili da.

Ikerketak prozedura gogoetatsua, sistematikoa, kontrolatua eta kritikoa eskatzen du. Horren helburua errealitatea helburu praktikoa batekin aztertzea izan da; Arrigorriagako Udalaren jarduketa egoera diagnostikatzea eta hurrengo urteetarako jarduketa planifikatzea.

Ekintza ez da soilik ikerketaren azken helburua —hurrengo urteetan berdintasunerako funtsezko ekintzak bilatzea—, baizik eta prozesua bera ezagutza-iturri bat da, eta, aldi berean, proiektua bera esku hartzeko modu bat da. Horregatik, diagnostikoaren emaitzak, aldi berean, prestakuntza prozesu bat dira Arrigorriagako Udalean eta planifikazio prozesuaren zati bat, lan egituren funtzionamendua finkatzen eta birpentsatzen laguntzen duena.

Parte-hartzeak esan nahi du prozesuan ikertzaile profesionalak ez ezik, Arrigorriagako Udaleko langileak eta ordezkariak sindikala ere tartean direla, ez baitira ikerketa-objektu soiltzat hartzen, baizik eta beren errealitatea ezagutzen eta aldatzen laguntzen duten subjektu aktibo gisa. Horregatik, Berdintasun arloko beharrei buruzko alde aurreko gogoetatik abiatuta diseinatu da plana, eta emaitzak eta proposamenak parte-hartzaileei itzuli zaizkie, haiekin alderatzeko eta ekarpen berriak jasotzeko.

Hauek izan dira Ikerketa-Ekintza-Parte-hartzailea garapenaren ardatz nagusiak:

- Lehenik eta behin, landu beharreko hainbat helburu zehaztu ziren, Arrigorriagako Udaleko langileen beharrak detektatzeko.
- Zehaztapen-etapa horren ondoren, definitutako arazoa eta helburuak ikuspuntu guztietatik aztertzeko pausuak eman dira, diagnostikoa egiteko eta proposamenak biltzeko parte hartzeko praxitik bertatik, parte hartzen duten gizarte-sektore guztien artean eztabaidatzeko eta negoziatzeko oinarri gisa erabiliz.
- Negoziazio horrek azken etapa bat ekarri du, amaierakoa, non proposamenak jarduera-ildoetan zehaztu diren eta inplikaturako sektoreek prozesuaren garapenean protagonismoa hartzen duten.

Jarduera horiek abian jartzeak ziklo berri bat irekitzen du, sintoma eta arazo berriak atzeman dituen, eta landu beharreko helburu berriak definitzen dituena.

Gure ustez, **IAP prozesu** baten **ezaugarri** nagusiak hauek izan dira: lehendik dauden antolakuntza-egituretan laguntzea; pertsona teknikoak, giza baliabideak eta Red Kuorum osatutako talde eragile bat definitzea, eta jarraian aurkezten diren hainbat ikerketa-teknika kualitatibo zein kuantitatiboak erabiltzea:

Lan teknika zehatzak

Metodologia kuantitatiborako datuak biltzeko teknikarik ohikoena dokumentuen eta bigarren mailako iturrien azterketa izan da. Plantillaren osakerari, soldata arrailari eta abarri buruzko diagnostikoko datuak biltzeko erabili da. Datu horiek Arrigorriagako Udalean dagoen informaziotik abiatuta lortu dira. Era berean, diagnostiko-faserako **on line galdetegi** bat egin da, **langile guztiei irekia**.

b) Informazioa biltzeko teknika kualitatiboek dagokienez, hauek erabili dira:

- 1. Elkarrizketa sakonak:** Giza baliabideen arduradunekin, diagnostikoa egiteko informazioa lortzeko.
- 2. Prestakuntza-ekintza lantegiak:** plangintza fasean erabiliak, diagnostiko-prozesuaren emaitzak itzultzeko, plangintza eta arau testuinguruaren, aurrekarien eta jarduera-mugarrien eta genero arraila nagusien berri emateko, eta lehentasunak eta jarduera-proposamenak planteatzeko agertokia ezartzeko.

Lanean inplikaturako egiturak eta arloak

Landa-lanean parte hartu duten pertsona eta arloak Arrigorriagako Udalaren Enplegu Publikoaren berdintasunerako Planaren eragin-eremuaren ordezkari izan dira. Honela sailka ditzakegu:

A. Barne berdintasunerako Planaren arduraduna. Proiektuaren eragile gisa funtzionatu duen egitura da, eta faseen jarraipena egiten du, bai eta abian jartzeko beharrezkoak diren lanak ere.

B. Arlo bakoitzeko Udaleko langileak:

- Ingurumena eta Garapen Iraunkorra
- Hirigintza, Etxebizitza eta Auzoak
- Ogasuna eta Kontuak eta Giza Baliabideak
- Gardentasuna, Partaidetza eta Komunikazioa
- Gizarte Ekintza eta Politika Feminista
- Kultura eta Gazteria
- Euskara eta Hezkuntza

C. Enpresa batzordea

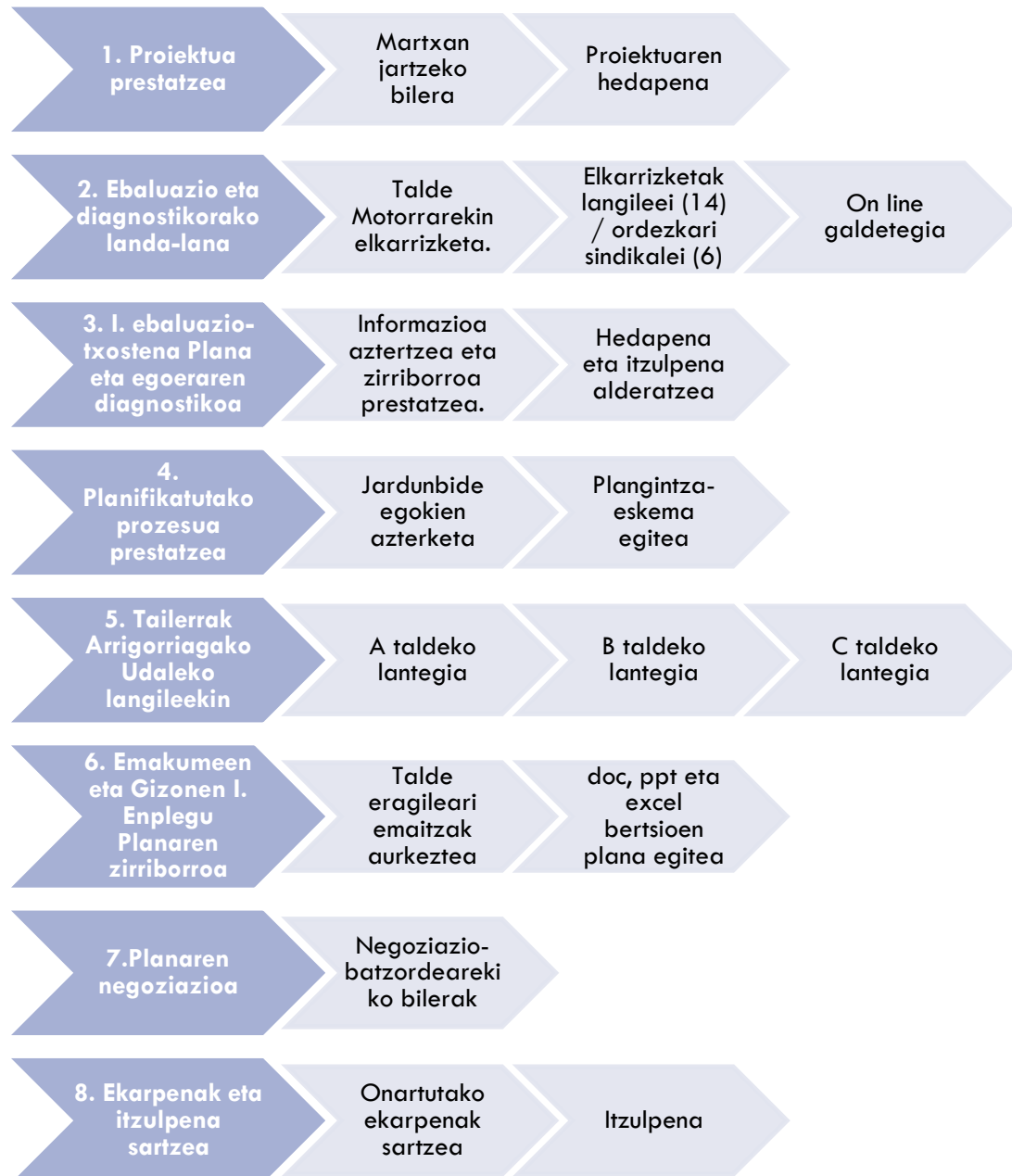
Langileen ordezkariak: ELAko 5 pertsona -emakume 1 eta 4 gizon-.

Idazkaria: Giza Baliabideen Administrazio Orokorreko teknikaria.

Lehendakaritza: Giza Baliabideetako zinegotzia.

2.2 LAN PROZESUA

Hona hemen proiektuko lan-prozesuaren laburpena::



A. DIAGNOSTIKOA EGITEKO FASEA

1. Lanak prestatzea eta proiektua abiaraztea

1.1 Martxan jartzeko bilera

Prozesuaren lehen urratsa izan zen bilera bat egitea Arrigorriagako Udaleko berdintasunerako plana sustatu eta kudeatzeko ardura duten pertsonen artean hau da; Funtzio Publikoaren eta Giza Baliabideen Saileko (Berdintasunerako Zerbitzua, Berdintasun Zerbitzuaren eta Red Kuorumen ordezkariekin. Helburu hauekin egin zen:

- Proposatutako metodologia eta helburuak kontrastatzea eta Arrigorriagako Udalaren iritziak, usteak eta proposamenak jasotzea.
- Proposamen metodologikoa eta parte-hartzaileen profilak berrikusi eta egokitzea, Arrigorriagako Udalaren beharretara bat egiteko.
- Kronogramaren eta lan-planaren bideragarritasuna berrikustea.
- Aurretiazko dokumentu-materiala biltzea.
- Proiektuaren aurkezpena prestatzea.

1.2 Proiektua aurkezteko gutuna

Mezu elektronikoa bat bidali zitzaion Arrigorriagako Udaleko langileei, labur-labur azalduta proiektua, helburuak, faseak eta parte hartzeko zein prozesutan eskatuko zen laguntza. Informazio horren helburua hasieratik proiektuan parte hartzea izan zen, baina aurrez aurreko inplikazioa gehiegi erabili gabe.

2. Landa-lana

2.1 Talde Motorrarekin elkarrizketa:

Lehenengo urratsa diagnostiko-tresnak adostea izan zen, helburuetan jasotako informazioa biltzeko. Horretarako, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuan jasotako ereduak hartu dira kontuan, baita Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak dituen gidak eta tresnak ere.

Hurrengo urratsa Giza Baliabideekin bilera bat egitea izan zen, informazio biltzea antolatzeko, helburuak hauek izan ziren:

- Helburuetan jasotako informazioa biltzen duten dokumentazio-iturri guztiak eskatzea.
- Eskura dagoen informazioa proiektuaren beharretara eta helburuen edukietara zenbateraino egokitzen den baloratzea.
- Lan-dinamika bat egitea, helburuetan planteatutako gaiei ikuspegi kualitatibotik helduta.

2.2 Elkarrizketa sakonak

Lortutako informazioarekin, 14 elkarrizketa sakon egin dira arlo bakoitzeko, telefonoz edo bideokonferentzia bidez. Horiei esker, aurreko atalean lortutako informazio kuantitatiboa osatu da eta Arrigorriagako Udaleko emakumeen lan-egoeraren lehen ikuspegia lortu da. Elkarrizketa horiek antolakuntza-kulturari buruzko ukiezinekin lotuta daude, eta, beraz, elkarrizketa horiek on line galdetegiaren edukiak orientatu dituzte. Era berean, 6 elkarrizketa sakon egin zitzaizkien sindikatuetakako ordezkariari (Udaleko bost ordezkari eta Euskaltegiko bat).

Elkarrizketak Arrigorriagako Udaleko eta Udal Euskaltegiko arlo bakoitzeko emakume bati egin zaizkio, kontratu eta lan eskalako taldeen arteko harremanei erreparatuta. Hala ere, emakumeak elkarrizketatu ezin izan diren arloetan, gizonezkoak elkarrizketatu dira. Zehazki, arlo hauetako langileak elkarrizketatu dira:

1. Ingurumena eta Garapen Iraunkorra Ez dago langilerik
2. Hirigintza eta Etxebizitza
3. Auzoak
4. Ogasuna eta Kontuak
5. Giza Baliabideak
6. Gardentasuna
7. Partaidetza eta Komunikazioa
8. Gizarte Ekintza
9. Politika Feminista
10. Kultura
11. Gazteria

12. Euskara
13. Hezkuntza
14. Euskaltegia

2.3 On Line galdetegia

Online galdetegi bat egin da berdintasunari buruzko pertzepzioa aztertzeko. Langile guztiei bidali zaie, arloko arduradunen bitartez. Galdetegi honetan 20 pertsona parte hartu dute (12 emakume eta 8 gizon). Kontuan hartuta diagnostikoa egiteko unean Udaleko plantillako langileei buruzko datu-basea 80 pertsonakoa izan dela (39 emakume eta 41 gizon, hurrenez hurren), plantillaren % 25ek erantzun du galdetegia. Emakumeen kasuan, ehuneko hori Udalean lan egiten duten emakumeen % 30a da, eta gizonen artean, % 19k parte hartu dute galdetegian.

3 Egoerari buruzko txostena eta diagnostikoa

Landa-lana egin ondoren, Arrigorriagako Udaleko BERDINTASUNAREN ARLOKO DIAGNOSTIKOAREN emaitzen zirriborroa egin zen.

Dokumentua talde eragileari aurkeztu zitzaion kontrasterako, eta proposatutako aldaketak eta aldaketak sartu ziren.

B. PLANGINTZA FASEA

4. Bilera berdintasun unitatearekin

Plangintza-faseari ekiteko, lehen zeregina enpresetan eta administrazio publikoetan kudeaketaren berdintasunaren arloan egiten ari diren jarduerak berrikustea izan da, jardunbide egokien inbentario txiki bat diseinatuz.

Horretarako, hainbat dokumentu berrikusi dira, hala nola Bai Sarearen jardunbide egokiak edo 2020ko azaroaren 8an kudeaketa aurreratuko berdintasun-esperientziei buruzko topaketan aurkeztutako praktikak. Topaketa hori Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak eta EAEko, barne-berdintasunerako plana duten erakundeek sustatu zuten (Arabako Foru Aldundia, Gasteizko Udalak eta Bilbo).

Dokumentua diseinatu ondoren, topaketa bat egin zen Talde Eragilearekin, Enplegu Publikoko Berdintasunerako I. Plana diseinatzen hasteko. Bileraren helburuak hauek izan ziren:

- Planaren egitura zehaztea, diagnostiko-fasean lortutako emaitzak eta informazioa kontuan hartuta eta kudeaketaren arduradunen beharrak eta lehentasunak. Hainbat aukera aurkeztu ziren balorazioa egiteko.
- Talde eragilearentzako lehentasunezko lan-esparruak definitzea.
- Lehen hurbilketa bat egitea diagnostiko-fasean lortutako datuetatik eta ondorioetatik abiatuta, datozen urteetarako barneko berdintasun-planaren lehentasunei buruz.
- Lehentasunak esparru bakoitzeko praktika egokiekin alderatzea, zehazteko zein esparrutan jotzen den egingarritzat puntako proiektuei ekitea, edo zein esparruri helduko zaien hain puntakoak ez diren baina egingarriak diren ekintzekin. Helburua mapa global errealista bat lortzea izan zen, gai hauei buruz: zer helburu eta ekintza landu behar diren, zergatik diren oinarritzakoak eta zeintzuk planteatu daitezke etorkizuneko interes estrategikoko elementu gisa, eskura izatea espero den baliabideekin.

5. Tailerrak Arrigorriagako Udaleko langileekin

Tailerrak egin ziren, helburu hauekin:

1. Diagnostikoaren emaitzak aurkeztea eta kontrastatzea.
2. Diagnostikoan antzemandako beharrak baliozkotzea, osatzea eta lehenestea, eta honako hauei buruzko neurriak proposatzea:
 - Pertsonen kudeaketa
 - Lan-baldintzak
 - Ordainsarien gardentasuna
 - Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateragarri egiteko neurriak erantzunkidetasunez gauzatzea
 - Antolaketa-kultura
 - Indarkeria matxistaren kasuetan prebentzioa eta jarduera

Horretaz gain, tailer bat egin zen lan-eskalako talde bakoitzeko: A, B eta C.

Talde Eragileak zehaztu zuen tailerren osaera. Taldeak osatzeko irizpideak hauek izan ziren: Talde bakoitzean gehienez 10 emakumek parte hartzea eta ahalik eta sail, kontratu-harreman mota eta lanaldi-mota gehienek parte-hartzea.

6. Arrigorriagako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren zirriborroa

Fase horretan lantalde bat egin zen Talde Eragilearekin, tailerren emaitzak helarazteko eta planaren helburuak, ekintzak, kronograma eta aurrekontua zehazteko.

Bileraren ondoren, Arrigorriagako Enplegu Publikoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren zirriborroa egin zen, eta Talde Eragileari bidali zitzaion.

7. Planaren negoziazioa

Fase horretan, Planaren Negoziatio Mahaia deitu zen. Enplegu Publikoaren Berdintasunerako Plana negoziatzeko mahaiaren alderdi soziala, Arrigorriagako Udaleko Langileen Batzordeak osatua, behar izan ziren bilerak eginez akordio bat lortu arte.

8. Ekarpenak sartzea eta itzulpena

Aurreko fasean egindako aldaketak eta ekarpenak gehitu ziren, prozesua Arrigorriagako Udaleko Enplegu Publikoko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako I. Planaren behin betiko dokumentuarekin amaituz.

3. ARRIGORRIAGAKO UDALEKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN EGOERARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA

3.1 ERAKUNDEAREN EZAUGARRIAK

Arrigorriagako Udaleko LPZn 53 lanpostu daude funtzionarioen arloan eta 22 lan-kontratudunen arloan, Euskaltegiko 5 lanpostuez gain (lan-kontratuko langileak direlarik).

Txosten hau egiteko, Arrigorriagako Udaleko langileen zenbait datu taula erabili dira, 2022ko ekainekoak.

Desadostasun txikiak daude LPZn zehaztutako langileen eta Udaleko egungo langileen artean. Jakinarazi denez, hiru arrazoiengatik gertatzen da hori: udan lanean hasten diren langileengatik, programakako kontratuen bidez lanpostuaren jabetza hartzen duten langileengatik eta LPZn zehaztutako bost lanpostu hutsik egoteagatik.

Hala, diagnostiko honetan 49 funtzionario, Udalean lan-kontratudun gisa kontratatutako 25 pertsona eta Euskaltegiko langileen datu-basean dauden 6 lan-kontratuko langile sartzen dira, hau da, guztira 80 pertsona.

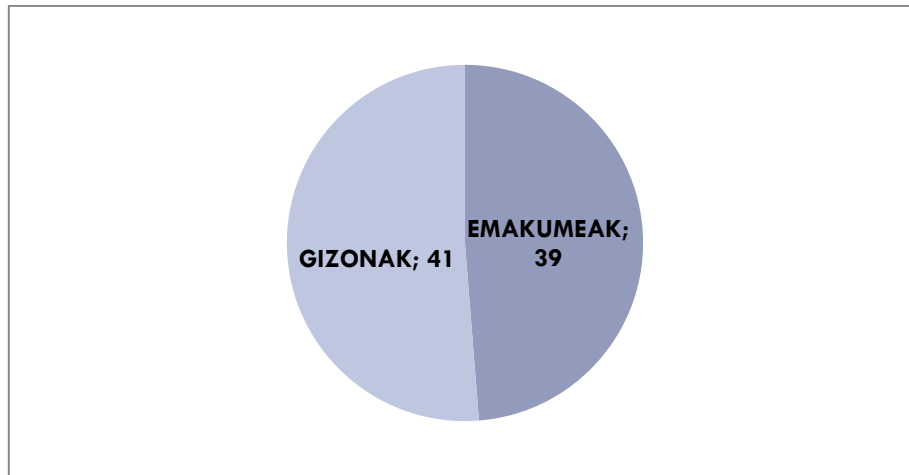
Gaur egun, Udalean ez dago ez sistematizaziorik ez datu-baserik plantilla osoari buruzko informazioa biltzeko; beraz, nahiz eta azterketarako plantillako langile askoren informazioa lortu den, ezin izan da langile guztien informazio guztia eskuratu. Horregatik, ondorengo ataletan aurkezten diren grafikoetan, informaziorik lortu ez den kasuak analisitik kanpo uztea erabaki da; beraz, agertzen diren grafikoen oinarria ez da berdina izango grafiko guztietan.

Alde horretatik, ezinbestekotzat jotzen da plantillari buruzko informazioa sistematizatzea, indarrean dagoen legerian ezarritako erduei jarraituz, egoera genero-ikuspegitik ebaluatzeko behar den informazio guztia biltzen duen azterketa egin ahal izateko.

3.1.1 LANGILEEN SEXUAREN ARABERAKO BANAKETA

Plantillaren sexuaren arabera banaketari dagokionez, 2022ko ekainean plantillan zeuden 80 pertsonetatik 39 emakumezkoak eta 41 gizonzkoak ziren (%48,8 eta %51,2, hurrenez hurren); beraz, bi sexuen ordezkartza orekatua da udaleko plantilla osoan.

Grafikoa 1: Plantilaren banaketa sexuaren arabera. Oinarri 80



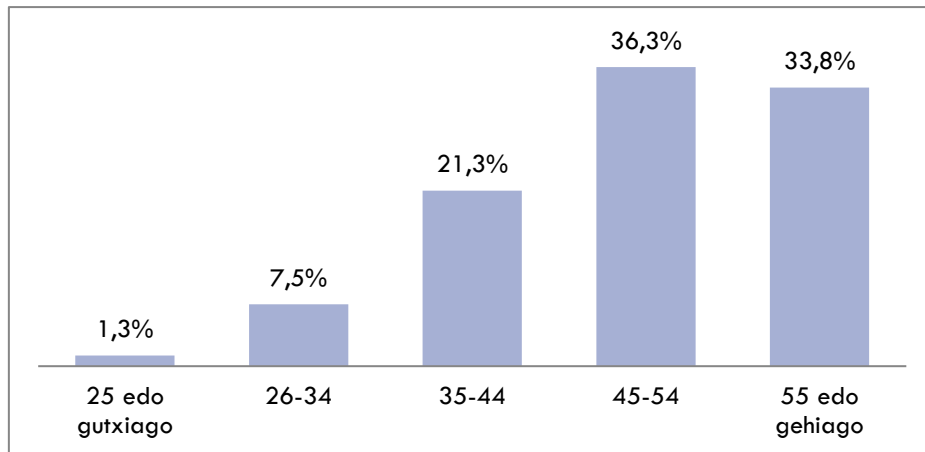
Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udalaren datuetan oinarrituta (2022)

3.1.2 ADINA

Adinari dagokionez, Arrigorriagako Udaleko langileen adina adin-tartean arabera sailkatuta, plantillako pertsona-kopururik handiena 45 eta 54 urte bitartekoa da (%36,3). Bestalde, adin txikiagoko tartetean ikusten dugu Udaleko langileen kopurua jaitsi egiten dela.

Zehatzago esanda, adin handieneko mailetan, aztertutako langileen datu-basea osatzen duten 80 pertsonen artean, 56k 45 urte baino gehiago dituzte, hau da, plantillaren %70.

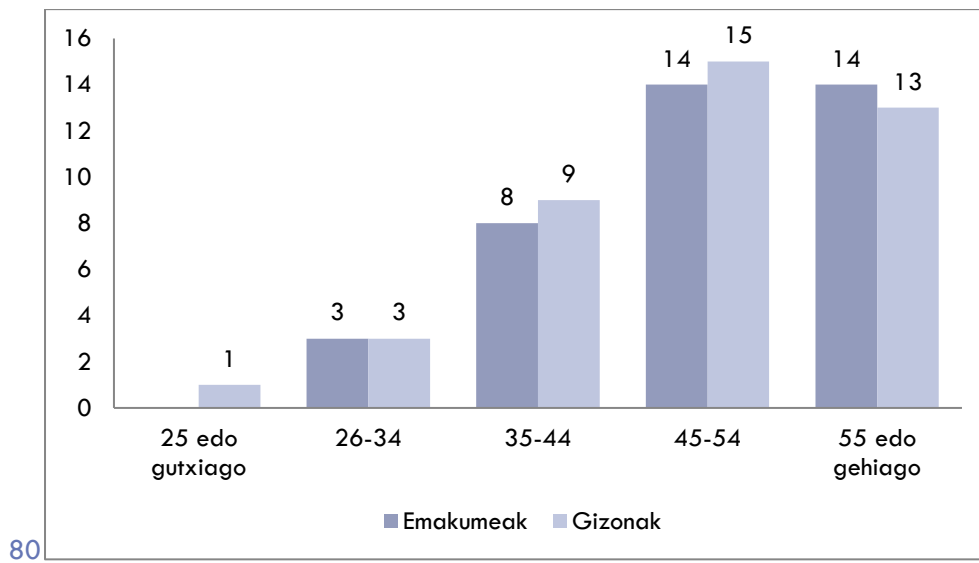
Grafikoa 2: Plantillaren banaketa adinaren arabera. Ehunekoak. Oinarria 80



Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udalaren datuetan oinarrituta (2022)

Bestetik, sexuaren araberako adin-tarteen banaketa antzekoa da emakumeen eta gizonen artean, ondoko grafikoa ikus daitekeen bezala.

Grafikoa 3: Plantillaren banaketa sexuaren eta adinaren arabera. Ehunekoak. Oinarria

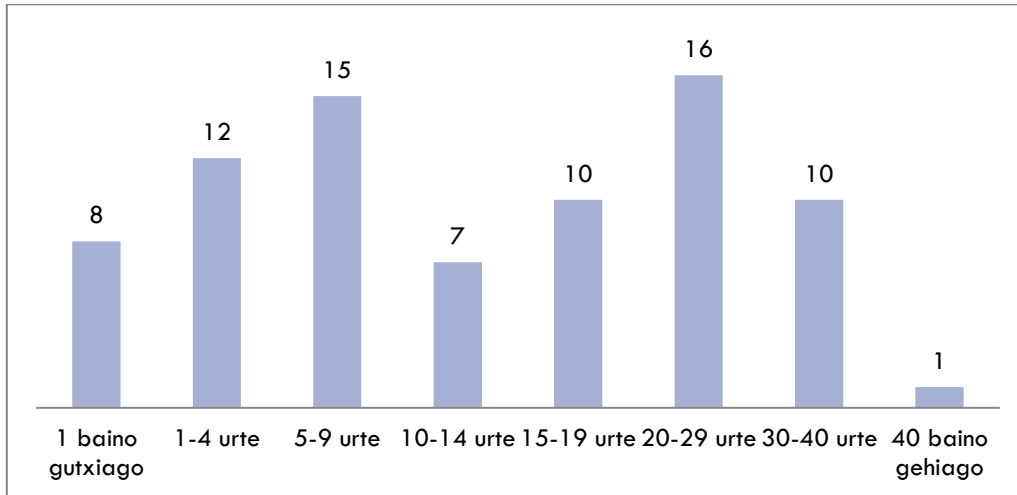


Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udalaren datuetan oinarrituta (2022)

3.1.3 ANTZITASUNA

Plantillaren antzintasunari dagokionez, ondorengo grafikoan plantillako langile guztiak antzintasunaren arabera multzokatuta islatzen dira.

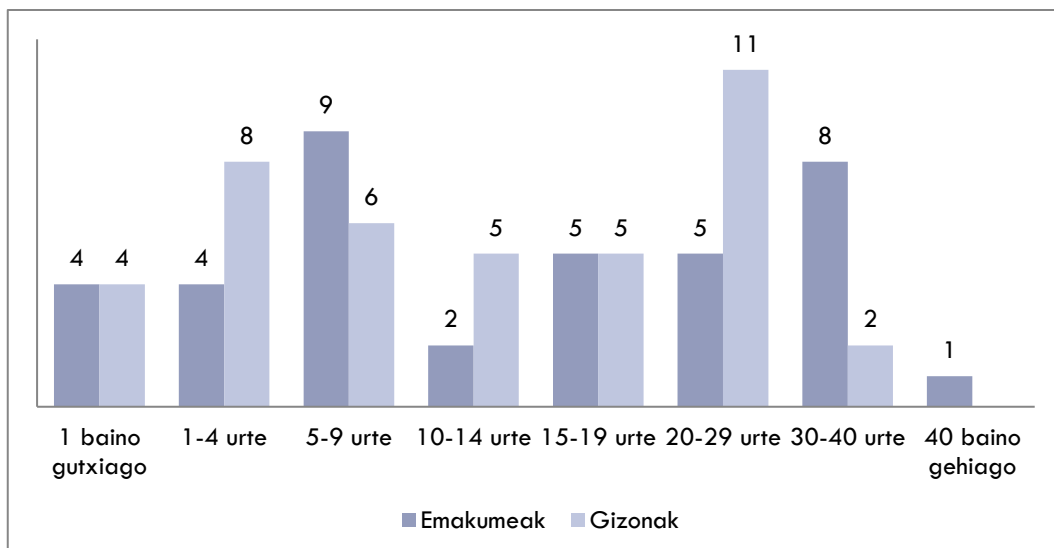
Grafikoa 4: Plantillaren banaketa antzitasunaren arabera. Oinarria 80



Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udalaren datuetan oinarrituta (2022)

Datuak sexuaren arabera bereiziz, hurrengo grafikoan sexuaren eta antzintasunaren arabeko banaketa ikus dezakegu zifra absolututan.

Grafikoa 5: Plantillaren banaketa sexu eta antzitasunaren arabera. Oinarria 80

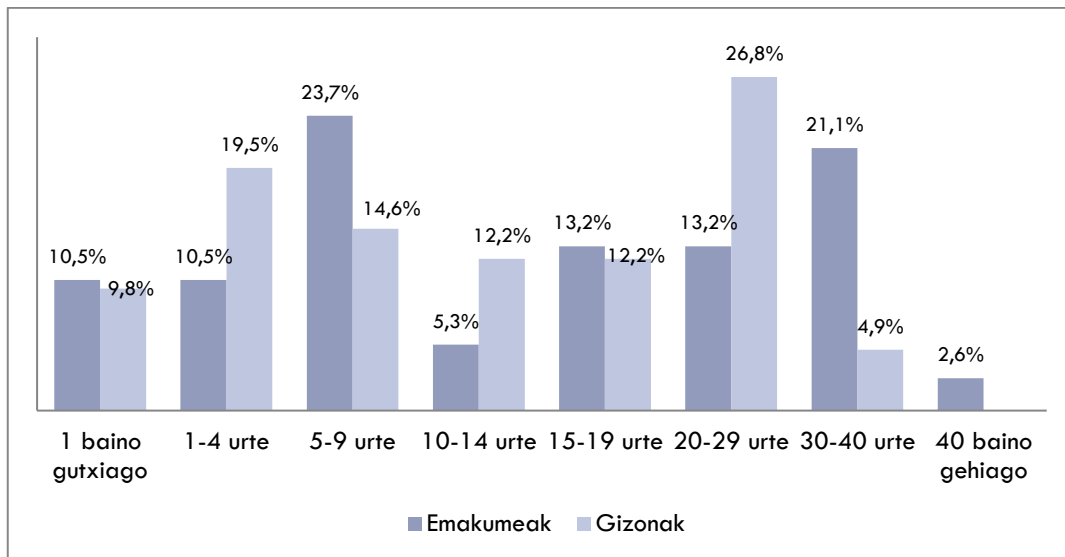


Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udalaren datuetan oinarrituta (2022)

Genero barneko ehunekoei erreparatuz, ikusten dugu emakumeen artean 5 eta 9 urte bitarteko antzintasun dutenen tarte delako, tarte horretan plantillako

emakumeen % 23,7 dagoelarik. Emakumeen artean bigarren antzintasun ohikoena 30 eta 40 urte bitartekoa da (%21). Bestalde, gizonen artean, 20 eta 29 urte bitartekoen tarte da ohikoena (% 26,8). Gizonezkoen artean, bigarren tarte nagusia 1 eta 4 urte bitartekoa da (% 19,5).

Grafikoa 6: Plantillaren banaketa antzitasunaren arabera. Genero barneko ehunekoak
Oinarria 80



Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udalaren datuetan oinarrituta (2022)

3.1.4 TALDEAK ETA LAN SEGREGAZIOA

Lan-harremanak genero-ikuspegitik aztertuz gero, ohikoenetako bat segregazio bertikala da, bi sexuen banaketa irudikatzeko aukera ematen baitu erakundearen hierarkian.

Genero-azterlanek argi utzi dute zeregin eta lanpostu batzuk sexualki banatzen direla, eta, beraz, emakumeek zailtasun handiagoa dute kategoria- eta erantzukizun-maila altuagoetara iristeko.

Emakumeen *curriculum ezkutua*, besteak beste, oztopo ikusezinei aurre egin behar izatea dakar, hala nola *kristalezko sabaia*ri edo *lurzoru itsaskorra*, oztopo horiek zaildu egiten baitute beren karrera profesionalean aurrera egitea, zainketen esparruko eskakizunak berekin dakartzatelako. *Kristalezko sabaia* da emakumeak kategoria eta erantzukizun maila gorenetan sistematikoki gutxiegi aurkezteari buruzko terminoa. Bestalde, *lurzoru itsaskor* izeneko fenomenoak, emakumeak ordainsari eta maila apalagoko lanpostuetan edo kategoria eta erantzukizun

txikiagoko postuetan gehiegizko ordezkaritza izateari egiten dio erreferentzia. Beste era batera esanda, arau, ohitura, itxaropen, sinesmen eta praktika inkontziente eta barneratuek, erakundeen egitura eta funtzionamenduan, bai gizarte osoan, eragina dute lan-taldean banaketa desorekatuan.

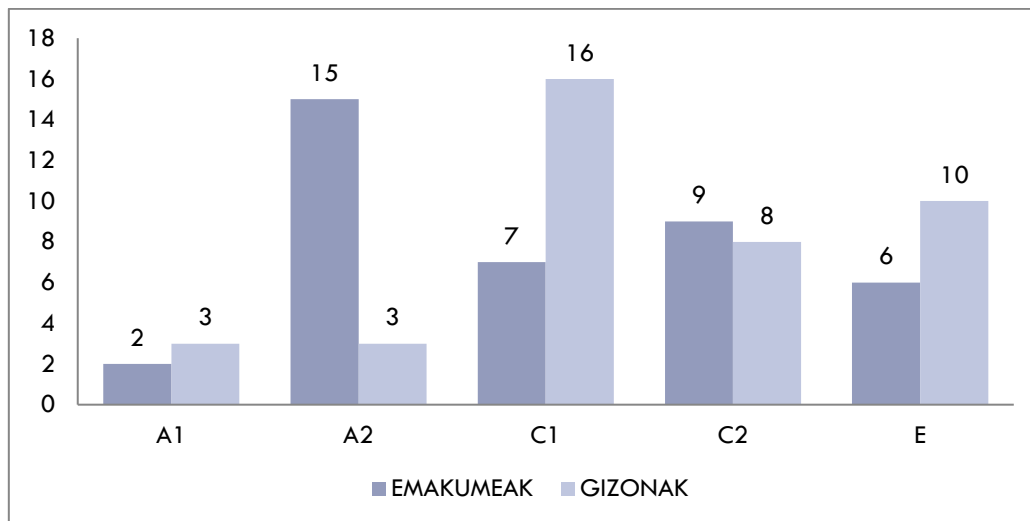
Segregazio horizontalaren azterketak emakumeen eta gizonen presentzian arlo edo sail desberdinen artean dauden aldeak aipatzen ditu, eta lanaren sexu-banaketaekin lotzen da. Kontzeptu horrekin, sexu bati edo besteari lotutako ezaugarri biologikoetan oinarrituta pertsonen trebetasunak, gaitasunak, balioak eta/edo erantzukizunak emateko erabili den prozesuari egiten diogu erreferentzia. Prozesu horren ondorioz, gizarte-antolamendurako funtsezkoak diren zereginak banatzen dira, norbaiti gizon izateagatik dagokionaren edo emakume izateagatik dagokionaren arabera.

Lana sexuaren arabera banatzeari buruzko azterketek agerian uzten dute emakumeak tradizioz etxeko eremuarekin lotuta daudela, genero-rolak emakumeen identitatea zaintzaren balioei dagokienez bideratzen baitute (besteen ongizatea lortzera), eta gizonak, berriz, espazio publikoari lotuago daude, beren genero-rolak identitate maskulinoa horniduraren balioetara bideratzen baitute (bizirauteko behar diren baliabideen hornidurara).

Banaketa horretan, etxeko espazioko jarduerak gehiago hartu dira kontuan erantzukizun moral eta biologikoari dagokionez, eta, beraz, ez da lan formal gisa aitortu (ordaindutako lan gisa). Hornidurarekin zerikusia duten espazio publikoko jarduerak ez bezala, merkataritza-produktibitateari dagokionez aitortzen baitira, eta, beraz, harreman zuzena du truke ekonomikoarekin. Hala ere, emakumeak lan-merkatuan sartzen joan diren heinean, genero-rolak lan ordainduaren esparruan erreproduzitu dira, emakumeak zaintzarekin, sentsibilitatearekin edo emozioekin lotutako zereginekin lotuz – Hala nola hezkuntza, gizarte-zerbitzuak, kultura, garbiketa –, eta indarrarekin lotutako lan-esparruek (polizia, suhiltzaileak, obrak, eskulan industrialak) gizonekin lotuta jarraitzen dute.

Sexuaren eta kategoriaren arabera banaketari dagokionez, ondorengo grafikoan ikusten da emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak A2 (15 emakume eta 3 gizon), C1 (7 emakume eta 16 gizon) eta E (6 emakume eta 10 gizon) kategorietan daudela. Bestalde, A1 kategorian 2 emakume eta 3 gizon daude, eta C2 kategorian 9 emakume eta 8 gizon, hurrenez hurren.

Grafikoa 7: Plantillaren banaketa sexu eta kategoriaren arabera. Oinarria 79



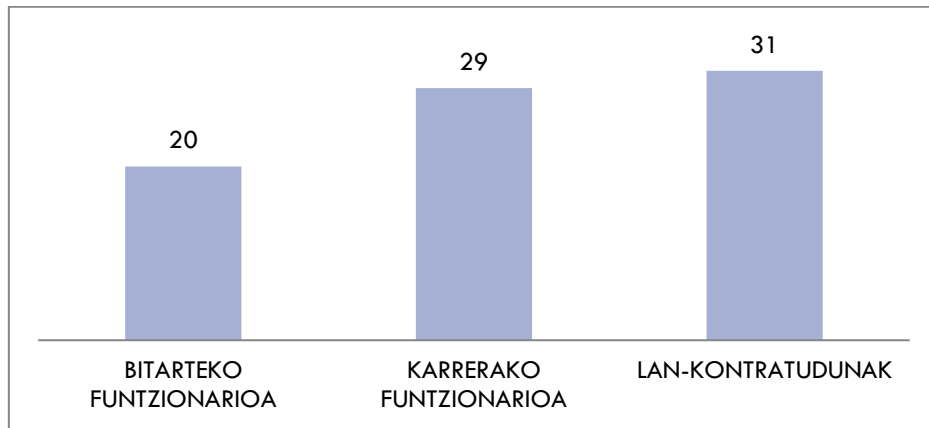
Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udalaren datuetan oinarrituta (2022)

3.1.5 LAN BALDINTZAK. LAN HARREMAN MOTAK: KONTRATUA ETA LANALDIA

Lan-harremanari dagokionez, jasotako datuetan, bitarteko funtzionarioak, karrerako funtzionarioak eta lan-kontratuko langileak bereizten dira (Udaleko plantillako eta Udal Euskaltegiko langileek osatzen dute).

Hala, grafikoan ikusten denez, Udaleko plantilla osoan 31 pertsona daude lan-kontratudun gisa, 29 karrerako funtzionario gisa eta 20 bitarteko funtzionario gisa.

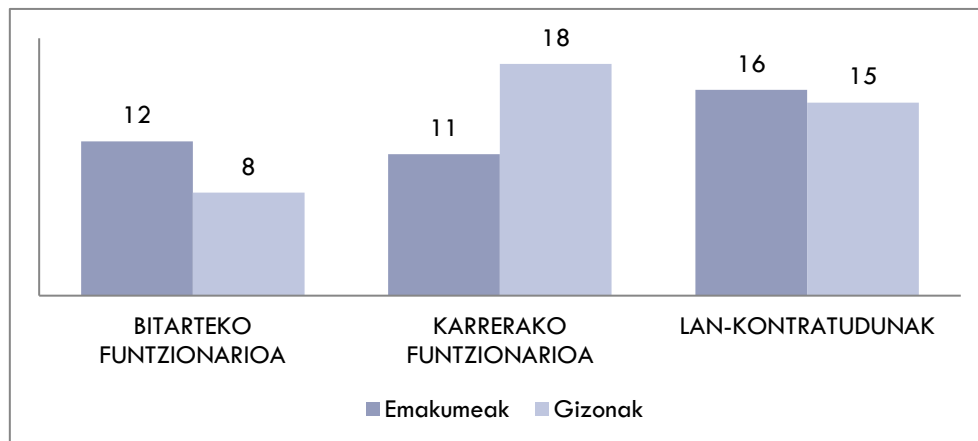
Grafikoa 8: Plantillaren banaketa lan-harreman motaren arabera. Oinarria 80



Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udalaren datuetan oinarrituta (2022)

Lan-harremanari buruzko datuak sexuaren arabera bereiziz, ondorengo grafikoa ikusten da gizonetako gehiago daudela karrerako funtzionarioen artean (18 eta 11 emakumezko). Bestalde, 12 emakume eta 8 gizon bitarteko funtzionarioen egoeran daude, eta 16 emakume eta 15 gizon lan-kontratuko langileen artean daude.

Grafikoa 9: Plantillaren banaketa lan-harreman motaren arabera. Oinarria 80



Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udalaren datuetan oinarrituta (2022)

Lan harremanari dagokionez (kontratu motak, lanaldia, dedikazioa, etab.), aurretik aipatu den moduan, gaur egun plantillari buruzko informazioa ez dago jasota datu-base batean, hori beharrezkoa delarik lan baldintzak generoaren ikuspegitik aztertzeko.

3.2 PERTSONEN KUDEAKETA

3.2.1 HAUTAKETA, KONTRATAZIO ETA SUSTAPEN PROFESIONALEKO PROZESUAK

Arrigorriagako Udalean Funtzio Publikoan sartzeko prozedura nagusiak Lan Eskaintza Publikoak (LEP) eta aldi baterako lan-poltsak dira. LEPen kasuan, sarbide librekoak eta barne-sustapen bidezko sarbidekoak dira sarbide-sistemak:

SARBIDE LIBREKO SISTEMA: Deialdian eskatutako baldintzak betetzen dituen edozein pertsona aurkez daiteke (adina, titulazioa...). Sartzeko sistema horren barruan, txanda orokor bat eta desgaitasuna duten pertsonentzako erreserbakupo bat daude.

BARNE SUSTAPENENKO SARBIDE SISTEMA: Arrigorriagako Udaleko karrerako funtzionarioentzat erreserbatuta dago, zerbitzu aktiboan edo zerbitzu berezietan badaude eta dagokien taldearen edo talde beraren hurrengo taldeko eskaletara sartu nahi badute.

Hauek dira hautaketa-sistemak: oposizioa, lehiaketa eta lehiaketa-oposizioa:

OPOSAKETAK: gaitasun-proba teoriko edo praktikoa bat edo gehiago egitea, izangaien gaitasuna zehazteko eta hautaketan duten lehentasun-ordena finkatzeko. Oposizioa deialdi bakoitzaren oinarri espezifikoetan adierazten diren ariketek osatzen dute.

LEHIAKETA: Izangaiek aurkeztutako eta egiaztatutako merezimenduak kalifikatzean datza, dagokion deialdian ezarritako baremoaren arabera, eta hautaketan duten lehentasun-hurrenkera finkatuz.

OPOSAKETA LEHIAKETA: aurreko bi sistemak (lehenengo oposizioa eta gero lehiaketa) bata bestearen atzetik burutzean datza, eta lehiaketa-faseko balorazioak ezin izango du inolaz ere gehieneko puntuazioaren % 45 gainditu.

Taula 1: Berdintasunerako neurriak hautapen prozesuetan eta epaimahaietan. 4/2005
Legearen eta 1/2022 Legearen arteko alderaketa

4/2005: 20. artikulua.– Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

4.– Egoki ikusten diren beste neurri batzuk ere hartu ahal diren areen, enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautapen-prozesuak erregulatzen dituzten arauak honakoak izan beharko dituzte:

a) Klausula bat, administrazioaren jardueraren kidego, eskala, maila eta kategorietan emakumeei lehentasuna ematen diena, baldin eta trebakuntzaren ikuspegitik emakumeen eta gizonen artean gaitasun bera badago, eta kidego, maila, eskala eta kategoria horietan emakumeak %40 baino gutxiago badira. Salbuespena izango lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten ezaugarriak dituenen –nolanahi ere, ezaugarriok ez dute eragin behar sexuaren ziozko bereizkeriarik–; kasurako, laneratzeko eta lanbide-sustapenerako arazo bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.

Dagokion herri-administrazioaren barruan funtzio publikoaren arloan eskumena duten organoek estatistika egoki eta eguneratuak izan behar dituzte, a) atalean xedatzen dena aplikatzea posible egiteko.

b) Klausula bat, hautaketa-epaimahaietan trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izango dela bermatzeko.

1/2022: «20. artikulua.– Hautapen-prozesuak eta epaimahaiak.

1.– Egokitzat jotako beste neurri batzuk ere har badaitezke ere, enplegu publikoko lanpostuak lortzeko, betetzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuak erregulatzen dituzten administrazio-arauetan edo -egintzetan, praktikaldiei buruzkoak barne hartuta, honako hauek jaso behar dira:

a) Klausula bat, gaitasun-berdintasuna egonda emakumeei lehentasuna ematen diena emakumeak % 40 baino gutxiago diren Administrazioaren kidego, maila, eskala eta kategorietan. Salbuespena izango da lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten arrazoiak izatea, sexuan oinarritutako diskriminaziorik eragiten ez dutenak, hala nola lanpostuak lortzeko eta mailaz igotzeko zailtasun bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.

Administrazio publikoetan funtzio publikoaren arloko eskumenak dituzten organoek estatistika egokiak eta eguneratuak izan behar dituzte, a) letran xedaturikoa aplikatzea ahalbidetzeko, eta irizpideak ezarri behar dituzte, aurreko paragrafoan aipaturiko ehunekoa kalkulatzeko erreferentzia-esparrua finkatzeko.

b) Klausula bat, hautaketa-epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izango dela bermatzeko, guztiek ere trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia dutela.

c) **Aurreikuspenak, hautagaiaren lanbide-esperientzia baloratzeko merezimendu-baremoetan honako hauek ere kontuan har daitezten:** lehenik, zenbat denbora egon den hautagaia eszedentzia-egoeran, senideak zaintzeagatik edo genero-indarkeriagatik; bigarrenik, zenbat denbora eman duen hautagaiak amatasuna eta aitatasuna babesteko edo bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez kontziliatzeko lanaldi-murrizketetan edo baimenetan; eta, hirugarrenik, emakumezko enplegatu publikoek zenbat denbora eman duten genero-indarkeriagatik baimenak

baliatzen.

d) Neurri batzuk, hautaketa-prozesuak, lanpostuak betetzeko prozesuak eta mailaz igotzeko prozesuak garatzerakoan **amatasunari behar bezalako babes emateko** bai jaio aurreko aldietan bai jaiotza ondoko aldietan, aintzat hartuta guraso bakarreko familiek kontziliaziorako duten zailtasun erantsia, sexuan oinarritutako diskriminazio-egoerarik ez gertatzeko. Hori horrela izanik, deialdi bakarreko sistemaren arabeko ariketak edo probak edo hautagaiak bertaratzea eskatzen duten bestelako jarduketak barne hartzen dituzten prozesuetan, haurduntza-, erditze- edo edoskitze-egoerek, baldin eta behar bezala egiaztatuta badaude, ekitaldiaren denbora- edo leku-inguruabarrak aldatzea eragin dezakete, eta aldaketa hori justifikatuta egongo da. Aldaketa-eskabideak kontuan hartzerakoan, beharrezkotzat eta egokitzat jotako antolamendu-neurriak hartuko dira hautagai guztien

Diagnostiko honetarako, enplegu publikoko deialdi hauen oinarriak aztertu dira:

Arrigorriagako Udaleko lan-kontratupeko langileen plantillan hutsik dagoen Obren Lan-Taldeko ofizio anitzetako Peoi lanpostu bat lehiaketa-oposizio ireki bidez betetzeko oinarriak eta deialdia onestea, 2017.

- Hizkuntzaren erabilerari dagokionez, kasu batzuetan, maskulino generikoa erabiltzen da.
- Lanaldiaren % 100etik beherako zerbitzuak proportzioan zenbatuko dira.
- Ez dago berdintasunari buruzko klausularik, irizpiderik edo edukirik.

Arrigorriagako Udaleko Kontu-hartzailearen lanpostua betetzeko bitarteko funtzionario-lanpostuaren hautaketa-prozesua arautzeko deialdia . 2019

- Oro har, hizkera ez-sexista erabiltzen da, nahiz eta batzuetan maskulino generikoa erabiltzen den.
- Epaimahaiaren osaerari dagokionez, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 20. artikuluan ezarritakoa aipatzen du.
- Merezimenduek ez dute espresuki aipatzen lanaldi partzialeko esperientzia lanaldi osoko esperientzia bezala kontatuko den ala ez.
- Ez dago 4/2005 Legean agertzen diren berdinketa kasuak hausteko irizpiderik.
- Gai-zerrendan ez dago berdintasunaren arloko edukirik.

Arrigorriagako Udaleko Udaltzaingoko hiru Agente Lehenaren lanpostua zerbitzu-eginkizunetan aldi baterako betetzeko deialdia eta oinarriak, 2022.

- Testuaren parte gehienetan hizkuntzaren erabilera ez-sexista egiten den arren, noizbehinka maskulino generikoa erabiltzen da.
- Sailkapeneko ordenan puntuazio-berdinketak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean jasotako irizpidearen arabera ebatziko dira.
- Merezimenduek ez dute espresuki aipatzen lanaldi partzialeko esperientzia lanaldi osoko esperientzia bezala kontatuko den ala ez.
- Ez dago gai-zerrendarik (lehiaketa-sistema da).

Erdi- mailako Kirol Teknikariaren lan poltsa sortzeko hautaketa-prozesuaren oinarriak, 2022.

- Testuaren parte gehienetan hizkuntzaren erabilera ez-sexista egiten den arren, noizbehinka maskulino generikoa erabiltzen da.
- Esperientziaren zenbaketari dagokionez, honakoa adierazten du: *“Kasu guztietan, dedikazioa lanaldi osokoa ez bada, dagokion hainbanaketa egingo da puntuazioan.”*.
- Berdinketarik gertatuz gero, Eusko Legebiltzarraren otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20.4 a) artikulua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.
- Gai-zerrendan 4/2005 Legea dago.

Laburbilduz, deialdi berrienetan hizkuntza ez-sexista erabiltzen da gehienetan, baina ez testu guztietan. Bestalde, nahiz eta batzuetan berdintasun-irizpideak kontutan hartzen diren, irizpide horiek ez daude deialdi guztietan.

Hautaketa- eta sustapen-prozesuak hedatzeko bideei dagokienez, online galdetegian parte hartu duten pertsona guztiak adierazi dute egokiak direla, eta diagnostikoaren prozesuan elkarrizketatutako pertsonak ere baieztatu dute.

Bestalde, 4/2005 eta 1/2022 Legeak aipatu behar dira. Horietan, adierazten da enplegu publikora iristeko eta hura sustatzeko hautaketa-prozesuen gai-zerrendetan emakumeen berdintasunaren printzipioari buruzko edukiak sartu behar direla, hurrengo taulan zehazten den moduan:

<p>4/2005 Legea:17. artikulua– Euskal herri-administrazioetako langileen gaikuntza</p>	<p>1/2022 legea:</p> <p>17. artikulua– Euskal botere publikoetako langileen trebakuntza</p>
<p>4.– Enplegu publikora sartzeko hautapen-prozesuen gaien artean, euskal herri-administrazioek emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioari eta horrek administrazio-jardueran duen aplikazioari dagozkion edukiak sartuko dituzte.</p>	<p>5.– Enplegu publikoko lanpostuak lortzeko eta lanpostuz igotzeko hautaketa-prozesuen gaitzerrendetan, euskal administrazio publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioari eta horrek administrazio-jardueran duen aplikazioari dagozkion edukiak sartu behar dituzte.</p>

Bestalde, 1/2022 Legeak, 4/2005 Legearen 20. Artikuluaren testua aldatu du:

20. artikulua.– Hautapen-prozesuak eta epaimahaiak.

1.– Egokitze joko beste neurri batzuk ere har badaitezke ere, enplegu publikoko lanpostuak lortzeko, betetzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuak erregulatzen dituzten administrazio-arauetan edo -egintzetan, praktikaldiei buruzkoak barne hartuta, honako hauek jaso behar dira:

a) Klausula bat, gaikuntza-berdintasuna egonda emakumei lehentasuna ematen diena emakumeak % 40 baino gutxiago diren Administrazioaren kidego, maila, eskala eta kategorietan. Salbuespena izango da lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten arrazoiak izatea, sexuan oinarritutako diskriminaziorik eragiten ez dutenak, hala nola lanpostuak lortzeko eta mailaz igotzeko zailtasun bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.

Administrazio publikoetan funtzio publikoaren arloko eskumenak dituzten organoek estatistika egokiak eta eguneratuak izan behar dituzte, a) letran xedaturikoa aplikatzea ahalbidetzeko, eta irizpideak ezarri behar dituzte, aurreko paragrafoan aipaturiko ehunekoa kalkulatzeko erreferentzia-esparrua finkatzeko.

b) Klausula bat, hautaketa-epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu izango dela bermatzeko, guztiek ere trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia dutela.

c) Aurreikuspenak, hautagaiaren lanbide-erperientzia baloratzeko merezimendu-baremoetan honako hauek ere kontuan har daitezke: lehenik, zenbat denbora egon den hautagaia eszedentzia-egoeran, senideak zaintzeagatik edo genero-indarkeriagatik; bigarrenik, zenbat denbora eman duen hautagaiak amatasuna eta aitatasuna babesteko edo bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez kontziliatzeko lanaldi-murrizketetan edo baimenetan; eta,

hirugarrenik, emakumezko enplegatu publikoek zenbat denbora eman duten genero-indarkeriagatik baimenak baliatzen

Laburbilduz, hautaketa- eta sustapen-prozesuei dagokienez, hobetu beharreko arlo hauek daude:

- Deialdien oinarriak berrikustea, hizkera ez-sexista erabiliz.
- 4/2005 Legean berdinketa hausteko aurreikusitako irizpideak sartzea.
- 4/2005 Legean epaimahaien osaerari buruz aurreikusitako irizpideak sartzea.
- Emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioari buruzko edukiak sartzea, eta lortu nahi den eremu publikoan aplikatzea.
- Legean aipatzen diren aurreikuspenak kontutan hartzea: hautagaiaren lanbide-esperientzia baloratzeko merezimendu-baremoetan honako hauek ere kontuan har daitezten: lehenik, zenbat denbora egon den hautagaia eszedentzia-egoeran, senideak zaintzeagatik edo genero-indarkeriagatik; bigarrenik, zenbat denbora eman duen hautagaiak amatasuna eta aitatasuna babesteko edo bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez kontziliatzeko lanaldi-murrizketetan edo baimenetan; eta, hirugarrenik, emakumezko enplegatu publikoek zenbat denbora eman duten genero-indarkeriagatik baimenak baliatzen

3.2.2 PRESTAKUNTZA ETA IKASKUNTZA LANPOSTUAN

Lanpostuko prestakuntzari eta ikaskuntzari dagokionez, elkarrizketak egin diren bitartean jakinarazi da, Udaletik prestakuntzak antolatzen diren arren, plantillako langileek egiten dituzten prestakuntza gehienak IVAPek antolatutakoak direla. Giza baliabideen alorretik prestakuntza horiei buruzko informazioa bidaltzen da aldian-aldian, eta, gainera, hainbat pertsonak jakinarazi dute beren arloarekin lotutako prestakuntzak antolatzen direnean (hala nola berdintasunarekin, genero-ikuspegiarekin eta abarrekin lotutako prestakuntzak), inplikaturako arloek informazioa bidaltzen dietela gainontzeko langileei.

Udaleko langileek prestakuntzetan duten parte-hartzeari dagokionez, 2021eko datuetan oinarrituta, honako informazio hau aurki dezakegu:

IKASTAROA	ORDUAK	MODALITATEA	PARTE-HARTZAILEAK
(IVAP) REGLAMENTO GENERAL DE PORTECCION DE DATOS	25	ONLINE	1 EMAKUME
(IVAP) HACIA UN USO IGUALITARIO DEL LENGUAJE Y LA COMUNICACIÓN EN LA ADMINISTRACION	15	ONLINE	1 EMAKUME
(IVAP) TESTU ARGIAK EUSKARAZ: HITZ-ORDENA ETA PUNTUAZIOA	20	ONLINE	1 EMAKUME
(IVAP) COMPETENCIA DIGITAL: 1.2 EVALUAR DATOS, INFORMACIÓN Y CONTENIDO DIGITAL	10	ONLINE	1 GIZON
(IVAP) COMPETENCIA DIGITAL: 1.3 EVALUAR DATOS, INFORMACIÓN Y CONTENIDO DIGITAL	15	ONLINE	1 GIZON
(IVAP) ASERTIVIDAD: COMUNICACIÓN ASERTIVA EN LA PRÁCTICA	10	ONLINE	1 EMAKUME
(IVAP)GESTIÓN DE EMOCIONES Y CONFLICTOS	10	ONLINE	1 EMAKUME
(IVAP) HACIA UN USO IGUALITARIO DEL LENGUAJE Y LA COMUNICACIÓN EN LA ADMINISTRACION	15	ONLINE	1 EMAKUME
(IVAP) LO QUE TIENES QUE SABER DE LA VIOLENCIA DE GENERO	15	ONLINE	1 EMAKUME
MANTENIMINETO HIGIENICO-SANITARIO DE INSTALACIONES CON RIESGO DE LEGIONELLA	25	ONLINE	1 GIZON
10 FORMAKUNTZA			7 EMAKUME 3 GIZON

Aurreko taulako datuetan oinarrituta, ikusten da emakume gehiagok egin dituztela prestakuntzak gizonak baino. Gaiei dagokienez, bi emakumek “Administrazioan hizkuntza eta komunikazioa berdintasunez erabiltzeko ikastaroa” egin dute, eta beste emakume batek “genero-indarkeriari buruz jakin behar duzuna izeneko ikastaroa” egin du. Gainera, emakume batek asertibitateari buruzko ikastaro bat egin du, eta beste batek emozioen eta gatazken kudeaketari buruzkoa. Emakume batek datuak babesteko araudi orokorrari buruzko prestakuntza egin zuen, eta

beste emakume batek euskarazko testuak argi eta garbi idazteari buruzkoa. Bestalde, prestakuntzan parte hartu duten hiru gizonen artean, gaitasun digitalei eta legionella arriskua duten instalazioen mantentze higieniko-sanitarioari buruzkoak izan dira.

Horretaz gain, 2021ean, Udalak datuak babesteko ikastaro bat egin zuen, arloetako arduradunei zuzendua, bi ordukoa.

Honenbestez, ikusten da emakumeek interes handiagoa dutela berdintasunarekin eta garapen emozionalarekin lotuta dauden gaiekiko.

Langileek, oro har, lanpostuko prestakuntzari eta, bereziki, berdintasuneko prestakuntzari buruz jasotako iritziei dagokienez, honako hauek izan dira ekarpen batzuk:

«Prestakuntza-ikastaroen falta sumatzen dut, lanorduetan zaila da publikoari begira bazaude. Ikastaro batzuk daude hainbat arlotan, baina ez asko, zerbait berdintasunaren inguruan... »

«Prestakuntza gutxi dugu, nik ikastaro bat egin dut nire aisialdian. Ikastaro horiek, printzipioz, balio dute. Berdintasunean ez da prestakuntzarik izan, ez tailerrik, ez ezer .»

«Niri ez didate ikastarorik eskaini, nik bilatu dut .»

«-Udaletik antolatzen den- Prestakuntzarik ez dagoenez, eskaera bat egiten da Giza Baliabiden Arloan, eta onarpena edo ezespina hortik dator; aztertzen da lanpostuarekin lotuta dagoen eta aurrekontuko diru-izendapenik dagoen. Ez dago irizpide objektiborik zehazteko zergatik bai edo ez .»

«Ikastaroren bat egiten denean, eta gutxi egiten dira, bertaratu daitekeena doa, eta jendeari arreta emateko lanpostuak ikastaroa egin gabe geratzen dira .»

«Jendearen arretan lan egiten duten pertsonen zailagoa dute prestakuntzetara iristea .»

«Ez dut desberdintasunik ikusten -gizon eta emakumeen artean-, baina batzuetan lanbide-kategoriak bereizten dira. Adibidez,

prestakuntza batzuetan lanpostu teknikoek baino ez dute parte hartzen. Guztiak gara langile, beraz, gure lanerako garrantzitsuak diren prestakuntzetara zuzenean sartzeko aukera izan beharko genuke .»

«Uste dut prestakuntzak ez duela genero-ikuspeirik txertatzen. Oro har, Udalean ez da prestakuntza askorik antolatzen, eta gai zehatzei buruzkoak izaten dira .»

«Ez dut prestakuntzarik arlo honetan –berdintasuna-, beste batzuk garrantzitsuagoak iruditzen zaizkit .»

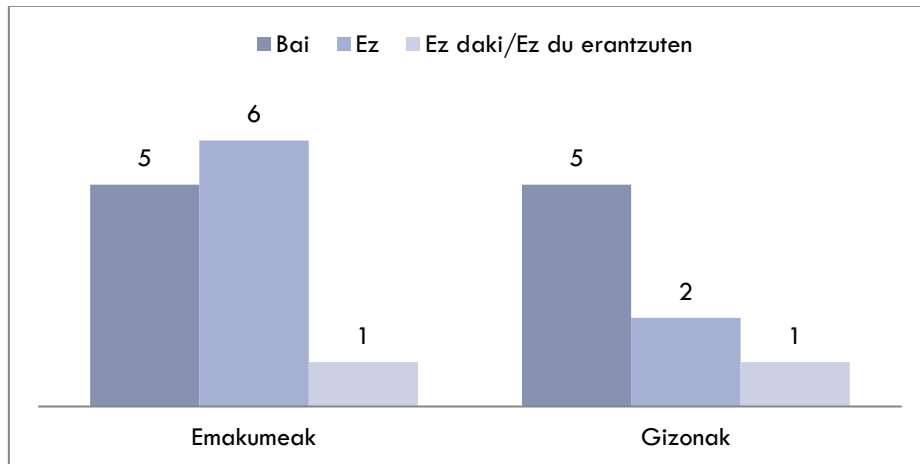
Ildo horretatik, 1/2022 Legeak, 4/2005 Legearen 17. Artikulua aldatu du; horren arabera, emakume eta gizonen berdintasunaren eta genero-ikuspegiaren arloko prestakuntza derrigorrezkoa izango da Euskal botere publikoetako langile guztientzat.

Taula 2: Euskal botere publikoetako langileen trebakuntza. 4/2005 Legearen eta 1/2022 Legearen arteko alderaketa.

<p>4/2005 Legea: 17. artikulua.– Euskal herri-administrazioetako langileen gaikuntza.</p>	<p>1/2022 Legea: 17. artikulua – Euskal botere publikoetako langileen trebakuntza.</p>
<p>1.– Euskal herri-administrazioek neurri egokiak hartu behar dituzte beren langileei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan oinarritzko prestakuntza mailakatu eta iraunkorra eskaintzeko. Izan ere, horrela, lege honetan biltzen diren xedapenak beteko dira eta, gainera, genero-ikuspegia administrazio-jardunean benetan integratzen dela bermatuko.</p>	<p>1.– Euskal botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte euren langile guztiei emakumeen eta gizonen berdintasunaren eta genero-ikuspegiaren arloan <u>derrigorrezko</u> oinarritzko prestakuntza mailakatu eta iraunkorra eskaintzeko, lege honetan biltzen diren xedapenak bete daitezzen eta, horretaz gain, administrazio-jardunean genero-ikuspegia benetan txertatzea ahalbidetuko duen jakintza praktikoa bermatzeko.</p>

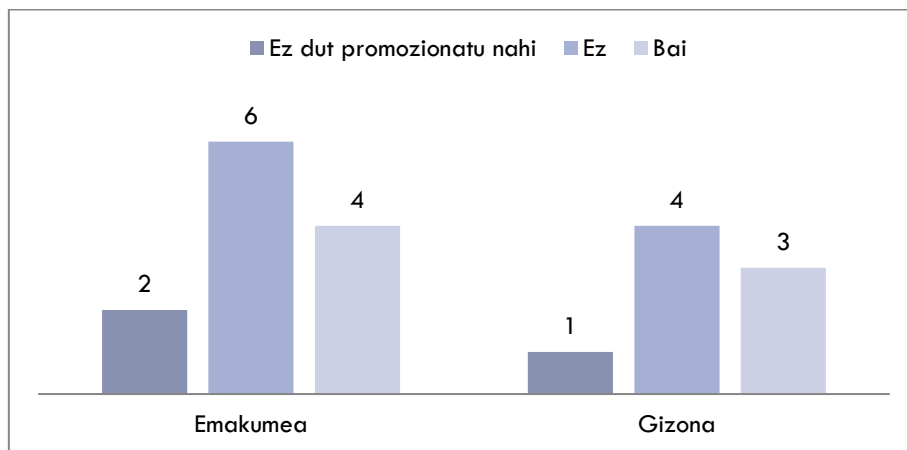
Bestalde, jarraian agertzen dira on line galdetegian trebakuntzari buruz jasotako erantzunak:

Grafikoa 10: Online galdetegiko 19. galderaren erantzuna: "Zure gaitasunak areagotu edo hobetzeko, eta, horrela, zure lanpostuan promozionatzeko prestakuntza nahikoa eskura dezakezula uste duzu?"



Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udaleko plantillak betetako online galdetegian oinarrituta (2022)

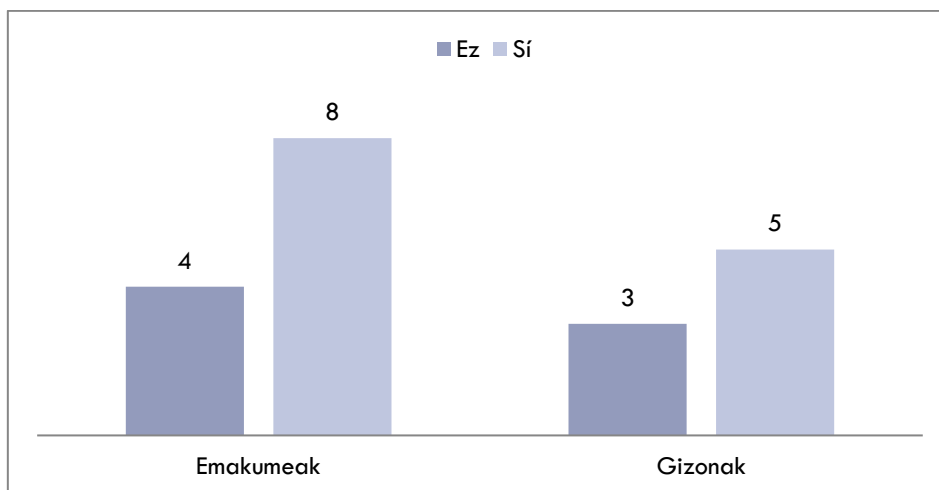
Grafikoa 11: Online galdetegiko 20. galderaren erantzuna: "Zure ustez, prestakuntza nahikoa duzu zure gaitasunak handitzeko edo hobetzeko eta mailaz igotzeko?"



Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udaleko plantillak betetako online galdetegian oinarrituta (2022)

Ikastaroetan genero-ikuspegiaren zeharkakotasunari dagokionez, online galdetegia bete duten pertsonen artean hurrengo erantzunak jaso dira:

Grafikoa 12: Online galdetegiko 21. galderaren erantzuna: “Jaso dituzun prestakuntzek genero-ikuspegia kontuan hartu dutela uste duzu, nahiz eta berdintasunarekin zerikusirik ez izan?”

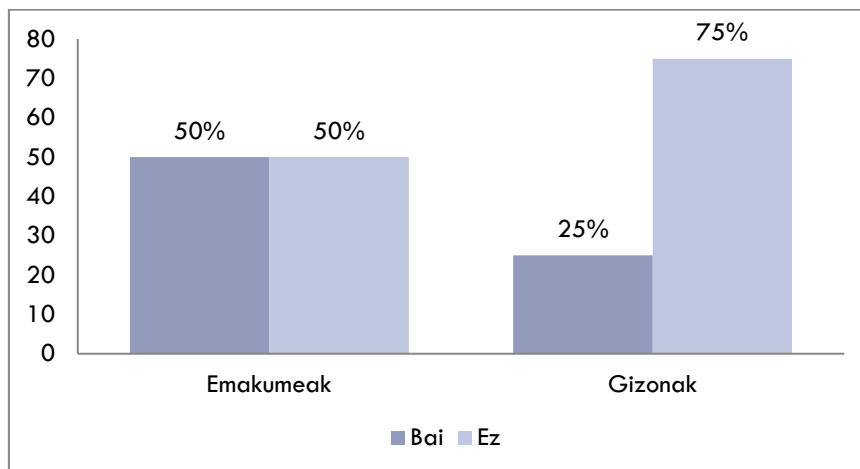


Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udaleko plantillak betetako online galdetegian oinarrituta (2022)

Era berean, galdetegian parte hartu duten 8 pertsonak adierazi dute ez dutela uste beren lanpostuan genero-ikuspegia ezartzeko beharrezko prestakuntza dutenik. Zehazki, 6 emakumek eta bi gizonak uste dute ez dutela genero-ikuspegia bere lanpostuan sartzeko prestakuntza nahikoa eskuragarri; aitzitik, 6 emakumek eta 6 gizonak baietz esan dute.

Ondorengo grafikoan, galdetegiko 22. galderaren genero barruko ehunekoak islatzen dira. Ikusten denez, emakumeen artean, iritzia zatituta dago; izan ere, %50ek uste du ez bere lanpostuan genero-ikuspegia sartzeko prestakuntza nahikoa eskura, eta %50ek baietz; gizon parte-hartzaileen artean, berriz, %75ek baietz erantzun dute, eta %25ek ezetz.

Grafikoa 13: Online galdetegiko 22. galderaren erantzuna: " Zure lanpostuan genero-ikuspegia sartzeko prestakuntza nahikoa eskura dezakezula uste duzu? Ehunekoak



Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udaleko plantillak betetako online galdetegian oinarrituta (2022)

Laburbilduz, Arrigorriagako Udaleko prestakuntza-arloari dagokionez, honako hau azpimarratzen da:

- Publikoari arreta emateko lanpostuetarako lan-ordutegiaren barruan prestakuntzak egiteko zailtasuna.
- Lanerako garrantzitsuak diren prestakuntzetan parte-hartzea sustatzea, lanbide-kategoria guztietan.
- Langileek prestakuntzei buruzko informazioa hobetzearen garrantzia.
- Prestakuntza-plan bat ezartzeko beharra, prestakuntzetan sartzeko irizpideak jasoko dituen.
- Langile guztiei zuzendutako eta beren lanpostura egokitutako berdintasun-arloko prestakuntzak egitea, 1/2022 Legean ezarritakoa betez.

3.2.3 LANERAKO OSASUN ETA SEGURTASUNA

Laneko osasuna eta segurtasuna hainbat gai espezializatu biltzen dituen diziplina da, lanaren eta osasunaren arteko harremana aztertzeke eta lanaren ondorio negatiboak prebenitzeko. Zentzu orokorrean, honako hau izan behar du:

- Pertsonen ongizate fisiko, mental eta sozialaren ahalik eta mailarik altuena sustatzea okupazio guztietan.
- Lan-baldintzek osasunean eragiten dituzten ondorio kaltegarrien prebentzioa, arreta berezia jarriz lan-istripuetan eta lanbide-gaixotasunetan.
- Lantokiko babesa osasunerako faktore negatiboen aurrean.
- Behar fisiko edo mentaletara egokitutako lan-ingurunea mantentzea.
- Lan-jarduera langileei egokitzea.

Lanaren sexu-banaketaren eta lan-bereizketaren fenomenoak, horizontala zein horizontala, dela-eta, emakumeek eta gizonek rol desberdinak betetzen dituzte askotan, beren sexuaren inguruan gizartean sortu diren itzaropenen arabera. Zereginen eta erantzukizunen genero-banaketa horrek hainbat eragin ditu osasunean. Horregatik, laneko arriskuen arloko prebentzio-ekintza eraginkor batek emakumeentzat eta gizonentzat inplikazio desberdinak identifikatu behar ditu, arriskuekiko esposizioaren eta bizi-baldintzekiko interakzioaren arabera, eta prebentzio-estrategia zehatzak ezarri behar ditu, emakumeen premiak txertatzeko, lan-eremuan eta, oro har, bizitzan dauden desberdintasun- eta diskriminazio-egoerak kontuan hartuta.

2017an, Osalaneke dokumentu bat egin zuen laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia txertatzeko jarraibideei buruz, honako premisa hau oinarri hartuta: lan-osasunaren politikaren diagnostikoa egiteko beharra, erakundeetan berdintasun-irizpideak oinarri hartuta, **lan-arriskuek eta horiek eragindako patologiek gizonengan eta emakumeengan eragin desberdina dutela erakusten duen ebidentzia gero eta handiagoa da.**

Honako hauek dira dokumentu honetan identifikatzen diren eragin desberdin horren arrazoiak:

- Bi sexuen biologia desberdina, haurdunaldia eta edoskitzea bereziki aipatuz.
- Lan-merkatuaren bereizketa horizontala, sexuaren araberako lan-banaketaren ondorioz; horren ondorioz, emakumeak eta gizonak hainbat sektore eta jardueratan kontzentratzen dira.
- Lanaren bereizketa bertikala, gizon eta emakumeentzako lan-baldintza desberdinak eragiten dituena.

- Lan-prekarietatea. Lan prekarioetan, lanaldi partzialean eta soldata txikiagoko lanetan, gizonak baino emakume gehiago biltzen dira.
- Lana sexuaren arabera banatzeak eta produkzio-eremua (enplegua) eta ugaltze-eremua (etxeko lanak eta zaintzak) sexu bakoitzari (gizonei eta emakumeei) modu tradizionalan esleitzeak gizarte-antolaketa bat sortzen jarraitzen dute, non etxeko lanak eta zainketa-lanak ez diren behar bezala banatzen.
- Horren ondorioz, emakumeek etxeko lanen eta zaintza-lanen karga handiagoa hartzen dute beren gain (lanaldi bikoitza), eta horrek beren lan-bizitza eta osasunean dituzten ondorioak ere baldintzatzen ditu.

Horri dagokionez, Osalanez adierazi du **laneko osasunean generoaren dimentsioa gutxiegi aztertu dela nabarmendu behar da, eta hori arrazoi hauengatik:**

- Laneko segurtasun eta osasunari buruzko azterketek okupazioa hartu ohi dute lan-motaren adierazle gisa, eta jakintzat ematen dute, oker, lan-baldintzak estu-estu lotuago daudela estatus okupazionalarekin generoarekin berarekin baino.
- "Ustez genero-ikuspegi neutroa duen" lege-esparruak, laneko osasunari langile abstraktu batetik abiatuta heltzen dionak eta horren erreferentzia inplizitua gizonaren lanaren normaltasuna izaki, ez du laguntzen emakumeen laneko arriskuen prebentzioak dituen arazoak identifikatzen eta konpontzen.
- Tradizioz emakumeen laneko osasun-arazoak gutxietsi egin izan dira, modu espezifikokan amatasunaren babesari soilik arreta emanaz.
- Azterketa toxikologikoez gehienbat gizonez osaturiko langile-populazioa izan dute ardatz tradizioz, eta batez ere gizonen lanbideetan, eta emaitzak estrapolatzetik arazoak datoz.

Ido horretan, 4/2005 Legeak honako hau ezartzen du laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan:

43. artikulua.– Laneko segurtasuna eta osasuna.

1.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak laneko osasunaren eta segurtasunaren arloan genero-ikuspegia txertatzea sustatuko du. Horretarako:

- a) Sexuaren aldagaia eta beste aldagai batzuk hartuko ditu kontuan generoaren analisia egin ahal izateko, bai datuak bildu eta tratatzeko sistemetan, bai laneko arriskuak prebenitzearen arloko azterlan eta ikerketetan.
- b) Lan-arriskuen prebentzioan diharduten gizarte-eragile eta kolektiboentzat, sensibilizazio- eta prestakuntza-ekintzak bultzatuko ditu, laneko segurtasun eta osasunaren arloan genero-ikuspegia sartzeari buruz.
- c) Segurtasun- eta osasun-politikak, -estrategiak eta -programak diseinatzean, kontuan hartuko ditu emakumeen behar espezifikoak, ezaugarri anatomiko, fisiologiko eta psikosozialekin zerikusia dutenak, eta behar bezala lantzeko beharrezko neurriak ezarriko ditu.

Udalak *IMQ Prevención* zerbitzua dauka kontratatuta. Zerbitzu horrek eskura ditu Lan Arriskuen Prebentziorako Legeak aurreikusten dituen prebentzio espezialitate guztietan jarduteko beharrezko baliabide teknikoak nahiz giza baliabideak eta baliabide materialak.

Arriskuen araberako eta honako alderdi hauei buruzko aholkularitza eta laguntza ematen dute:

- a) Prebentzio planak eta jarduera programak diseinatzea, aplikatzea eta koordinatzea.
- b) Gune eta lanpostuetako arrisku faktoreen ebaluazioa.
- c) Prebentzio neurriak hartzeko eta haien jarraipena egiteko lehentasunak zehaztea.
- d) Langileen informazioa eta prestakuntza.
- e) Larrialdiko neurriak.
- f) Enpresa jardueren koordinazioa.
- g) Lanpostua langileari eta haren osasun egoerari egokituta dagoen aztertzea, etab.

lido horretan, jakinarazi da gaur egungo lan-arriskuen balorazioak ez duela genero-ikuspeirik barne hartzen, baina adierazi da gai hori hurrengo egiteko aurreikusten dela. Halaber, arriskuen balorazioa bost urtean behin berrikusten da,

eta gaur egun berrikusten ari da. Arrisku psikosozialen balorazioari dagokionez, gaur egun jakinarazi denez, ez da egiten. Diagnostiko hau egiteko ez dira eskuratu aipatutako txostenak, eta, beraz, ez dago informaziorik eremu horretan genero-ikuspegiaren txertaketa baloratzeko.

Bestalde, arlo honi dagokionez, plantillaren iritzi gehienak bat etorri dira: jendeari arreta emateko lanpostuetan, gainera gaur egun ia guztiak emakumeak dira lanpostu horietan, udal-zerbitzuen erabiltzaileen jokabide desegokiekin lotutako arrisku handiagoa dago. Era berean, zenbait pertsonak jakinarazi dute zerbitzu horietan *izua*ren botoi bat dutela, Alkatetzarekin eta Poliziarekin konektatua, eta noizbait erabili izan dela.

«Emakume izateagatik agresibitate handiagoa jasan behar dute. Egunero ikusten dut, gizon bati, oro har, gehiago errespetatzen zaio.»

«Emakume baten aurrean handitu egiten den jendea dago. Beste batzuk gehiago mozten dira. Batzuek ez diote emakumeari begiratu ere egiten.»

«Publikoaren arretan, portaera desberdinak daude emakumearekin eta gizonarekin. Badirudi gizonak emakumeek baino errespetu handiagoa ematen dutela.»

«Gizarte-ongizatean eta herritarren arretan arazoak dituzte, edozein herritar haserre joan daitekeelako. Emakumeak dira dauden guztiak.»

«Hemen emakume izateagatik beldurra pasatu duten emakumeak daude, jendearen arretan lan egiten duten pertsonak dira eta nolabaiteko agresibitatea jasan behar dute. Gizarte-zerbitzuetan denak emakumeak dira (...) eta baten batek jasan behar izan du bere arazoaren konpontzearekin pozik geratu ez den erabiltzailearen baten mehatxuak .»

Laburbilduz, laneko segurtasunari eta osasunari dagokionez behar hauek antzeman dira:

- Genero-ikuspegia barne hartzen duen lan-arriskuen balorazioa izatea.
- Arrisku psikosozialak baloratzea, genero ikuspegitik.

3.3 LANBIDE SAILKAPENA ETA ORDAINSARI AUDITORIA

Diagnostiko honetan ulertzen da, Emakundek argitaratutako dokumentuetan jasotzen den bezala "Soldata-arrakala: kausak eta -adierazleak", (2012) eta "Genero-oztopoak Euskadiko lan-merkatuan" (2019), **soldata-aldea**, soldata-arrakala edo soldata-desberdintasuna ere deitua, gizonak eta emakumeak batez beste kobratzen dutenaren artean dagoen arraila da, hau da, gionezkoen eta emakumezkoen soldaten artean dagoen aldea.

Faktore askok eragiten dute eta soldata-arrakalari egozten zaizkio. Batzuk **zuzeneko diskriminazio**arekin lotuta daude, eta emakumeak gionezko baino gutxiago kobratzen dute lan bera egiteagatik.

Hala ere, **zeharkako diskriminazio**-moduak askoz ere ugariagoak dira. Atal honetan, erlazio nabariagoa duen faktorea aztertuko dugu, emakumeak egindako lanaren balorazioa, betetzen duten lanpostuari lotutako osagarrietan eragina duena. Horrek esan nahi du trebetasunak, kualifikazioak edo antzeko esperientzia behar duten lanak gutxiago baloratzen direla gizartean eta ekonomikoki, batez ere emakumeak egiten badituzte.

Zeharkako diskriminazioaren beste faktore batzuk, hala nola emakumeak berandu sartzea hainbat sektoretan eta lan-mailatan, sektore eta okupazio batzuetan duten presentzia nagusia okerren ordainduta egotea eta zuzendaritza- eta erantzukizun-postuetan presentzia txikiagoa izatea, dagoeneko aztertu dira plantillaren ezaugarri buruzko atalean.

Halaber, soldata arrakalean eragiten du zaintzak emakumei proportzio handiagoan esleitzeak, eta horrek berekin dakar kontziliazio-neurriak hartzea, horrek soldatan duen eraginarekin edo karrera profesionalean jarraitutasunarekin; alderdi horiek kontziliazioari eta erantzukidetasunari buruzko atalean aztertuko ditugu.

Ikus dezagun, beraz, kapitulu honetan Arrigorriagako Udalaren egoera lanpostuen balorazioari eta plantillaren urteko ordainsariei dagokienez.

3.3.1 LANBIDE SAILKAPENA ETA LANPOSTUEN BALORAZIOA

Lanpostuak baloratzeko sistema (LPZ) antolakunde baten barruko lanpostuak tasatzeko eta graduatzeko prozesu arautua da, eta, horren bidez, lanpostu bakoitzari lanpostuak betetzeko beharrezkoak diren elementu espezifiko batzuk esleitzen zaizkio (ezagutzak, zereginak, ahaleginak edo eskaerak).

Prozedura horrek balio du, oro har, irizpide sistema bat ezartzeko, faktore deiturikoak, antolakundearen dauden lanpostuak faktore horien arabera baloratzeko eta lanpostu bakoitzak erakundeari ematen dion balioa alderatzeko. Sistema horretan genero-ikuspegia sartzeak aukera ematen du irizpideak definitzean eta barematzean aurreiritzi sexistak ezabatzeko edo murrizteko, diskriminaziorik eza bermatuko duen LPZ bat ezarriz, eta lanpostu batetik lortutako puntuetatik erakundeak femeninotzat, maskulinotzat edo neutrotzat jo dituen faktoreetatik zenbat datozen aztertzeke.

Faktoreen definizioa erakunde bakoitzaren araberakoa da, baina oro har, eta kontuan hartuta bai Berdintasun Ministerioaren *Genero Ikuspegia duten Enpresetako Lanpostuak Baloratzeko Erremintari* dagokionez, bai *Enpleguen Ebaluazio Ez Sexistaren bidez Soldata Berdintasuna Sustatzeko LANE* Gidari dagokionez, honako irizpide hauek proposa daitezke, azterketa tradizionalarekin bat etorritz:

	Lanpostuen balorazio tradizionala	Lanpostuen balorazioa genero prespektibari dagokionez.
SAILKAPENAK	<ul style="list-style-type: none"> • Titulazio akademikoa • Prestakuntza arautua 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestakuntza akademikoa (lanpostuan sartutako funtzioak behar bezala bete ahal izateko beharrezkoa den ikasketa-maila akademikoa) • Ezagutza espezifikoa (ezagutza teoriko-praktikoak, prestakuntza akademikoari buruzkoak ez direnak, lanpostuan sartutako funtzioak eta zereginak behar bezala betetzeko beharrezkoak direnak) • Gaitasun fisikoak • Adimen gaitasunak • Komunikazio gaitasunak • Giza harremanak • Esperientzia (aurretiko esperientzia lanpostuan sartutako eginkizunak eta zereginak behar bezala betetzeko) • Egokitzeko denbora • Gizarte trebetasunak • Lanaren zailtasuna • Erabakiak hartzeko gaitasuna • Aldakortasuna • Sormena
ESFORTZUAK	<ul style="list-style-type: none"> • Esfortzu fisikoa 	<ul style="list-style-type: none"> • Esfortzu mentala • Esfortzu zo emozionala • Arrisku psikologikoa • Esfortzu fisikoa • Istripu arriskuak
ERANTZUKIZUNAK	<ul style="list-style-type: none"> • Planifikatzeko, antolatze eta garatzeko erantzukizuna • Finantza-erantzukizuna • Ekipoen gaineko erantzukizuna 	<ul style="list-style-type: none"> • Informazioaren eta baliabide materialen erantzukizuna • Gainbegiratzearen, giza harremanen eta taldeen gaineko erantzukizuna • Ongizatearen erantzukizuna • Asistentzia-erantzukizuna • Planifikatzeko, antolatze eta garatzeko erantzukizuna • Finantza erantzukizuna
LAN BALDINTZAK	<ul style="list-style-type: none"> • Ingurune fisikoa • Istripu-arriskua /arrisku pertsonalak 	<ul style="list-style-type: none"> • Zarata • Hezetasuna • Istripu-arriskuak/arrisku pertsonalak • Monotonia • Bidaiak • Lan-giroa • Bibrazioak • Orduetgia • Lanbide-gaixotasunak

Faktore horiek aztertzean, genero-ikuspegia sartzek honako arreta-neurri hauek kontuan hartzea dakar:

- Genero-berdintasuna sustatzea soldata-osagarriak sortzen dituzten inguruabarren elkarketan, bai automatikoki (arriskua, nekea, etab.), bai puntualki (txandakako lan ordutegia, gau ordutegia...).
- Lanpostuarekin lotura zuzenik ez duten inguruabarrak aintzat hartzea saihestea (Adibidea: emakumeek gehiago eskuratzeko osagarriak saihestea, justifikaziorik gabe, hala nola prestasuna, lanaldiaren luzapena, etab.).
- Sexuagatiko zeharkako bereizkeria saihestea.
- Soldaten proportzionaltasuna.
- Baremazioan "pisuak" esleitzea, faktore bakoitzak erakundeari emandako balio objektiboaren arabera
- Mailak zuzen esleitzea lanpostuak baloratzeko.
- Antzeko balioetako lanpostuak (antzeko gaitasun-, ahalegin-, erantzukizun- eta lan-baldintzak eskatzen dituztenak) soldata-banda berberekin taldekatzea.
- Antzintasuna kalkulatzeko irizpide barneratzailea. Ziurtatu behar da osagarri hori ez dela murriztuko mendetasuna duten senitartekoak zaintzeko amatasun-baimenengatik, eszedentzia-baimenengatik edo lanaldi-murrizketengatik.
- Osagarriak irizpide objektiboetan oinarritu behar dira.

Horrela, genero-ikuspegia LPEZn sartzek tresna eraginkorra eta eraginkorra da, eta aukera ematen du lan-eremuan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun-egoerak identifikatzeko, ordainsarian bereziki eragiten baitute, eta lanpostuaren jarduna neutraltasunetik eta objektibotasunetik abiatuta ebaluatzeko. Gainera, itxuraz neutroak diren zenbait faktorek, berdintasuna sustatzetik urrun, lan eta soldatarekin lotutako genero-arrakalak nola eragiten eta elikatzen dituzten ikusarazten laguntzen du.

Gaur egun, Arrigorriagako Udalak ez du lanpostuak baloratzeko sistemarik; beraz, plantillaren barruan aukera berdintasuna sustatzeko neurrietako bat balorazio hori izatea da. Alde horretatik, esan bezala, ezinbestekoa da

balorazioa genero-ikuspegia kontuan hartuta egitea, prestakuntza eta ezagutza nahikoa egiaztatzen duten profesionalekin.

3.3.2 ORDAINSARIEN AUDITORIA

Arrigorriagako Udalean eta gainerako administrazio publikoetan, langilea bere lanpostuan sartzan denean, talde jakin bati atxikita geratzen da. Talde horrek sartzeko baldintza batzuk eta, beraz, titulazio-baldintza batzuk eskatzen ditu. Titulazio horren arabera, oinarrizko soldata zehazten duten talde eta azpitaldeetan sailkatzen dira. Oinarrizko soldata hori kasu guztietan aplikatzen da, eta, beraz, berdina da emakumeentzat eta gizonentzat; hala ere, Arrigorriagako Udalak 2022ean egindako ordainsarien datu zehatzetatik abiatuta jaso da batez bestekoa.

Ordainsarien kalkuluak plantillako 71 pertsonen datuetan oinarrituta egin dira (39 emakume eta 32 gizon), Udalaren datuak biltzeko sistemak ez baitu gainerako datuak bateratzea ahalbidetu.

OINARRIZKO SOLDATA

Taula 3: Oinarrizko soldata, sexuaren eta lanbide taldearen arabera. Oinarria 71

Errenkadako etiketak	Gizonak	Emakume ak	Totala
A1	16.392,87	16.392,87	16.392,87
A2	15.015,65	14.415,03	14.553,63
C1	11.040,38	11.040,38	11.040,38
C2	9.576,80	9.358,05	9.474,71
E	8.576,28	6.638,03	7.849,44
Totala	10.688,61	11.236,04	10.935,34

Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udaleko plantillak betetako online galdetegian oinarrituta (2022)

DESTINO OSAGARRIA

Soldata, gainera, destino-ordainsariek osatzen dute, eta ordainsari osagarri mota horiek bat datoz plantilak kobratzen duena bereizi nahi dutenekin, beren kidegoa edo antzintasuna osatzen duen azpitaldeari hertsiki lotuta ez dauden ezaugarriak kontuan hartuta. Horrela, lanpostu bakoitzari ordaintzen zaio, batez ere, lanpostu jakin horri eta egiten duen lanari lotutako ezaugarriengatik. Destino-osagarria hamabi hilabete-saritan eta aparteko bi ordainsaritan kobratzen da, eta modu homogineoan finkatzen da Estatuko Aurrekontu Orokorren Legeetan; horrenbestez, autonomia-erkidegoek ezin dute aldatu.

Pertsona bakoitzak lanpostu-mailako osagarriaren maila bat du esleituta. Bere karreran aurrera egin ahala, lanpostu-mailako osagarriaren mailan gora egiten du eta gehiago kobratzen du.

Arrigorriagan, jarraian aurkezten den taulan ikus daitekeenez, emakumeen destino-osagarriaren urteko diru sarreraren batezbestekoa gizonena baino 1.240 euro handiagoa da, eta emakumeek destino-osagarriaren kontzeptuan urtean izaten dituzten diru-sarreraren batez bestekoa gizonena baino handiagoa da A1, C1 eta C2 kategorietan; A2 eta E kategorietan, aldiz, handiagoa da gizonen artean.

Taula 4: Destino osagarria, sexuaren eta lanbide taldearen arabera. Oinarria 71

Errenkadako etiketak	Gizonak	Emakumeak	Totala
A1	11.727,02	16.744,01	14.235,52
A2	10.374,79	8.995,14	9.313,52
C1	5.750,68	6.347,44	5.932,30
C2	5.504,21	5.924,20	5.700,20
E	3.895,87	3.145,14	3.614,34
Totala	5.886,71	7.131,62	6.447,80

Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udaleko plantillak betetako online galdetegian oinarrituta (2022)

BERARIAZKO-OSAGARRIA

Berriazko osagarria lanpostu batzuen baldintza bereziak ordaintzeko da. Zailtasun tekniko, dedikazio, bateraezintasun, erantzukizun, arriskugarritasun edo nekagarritasun bereziaren arabera. Lanpostu bakoitzari ezin zaio, inola ere, berriazko osagarri bat baino gehiago esleitu, nahiz eta finkatzerakoan batera har daitezkeen kontuan gerta daitezkeen aipatutako baldintza partikular horietako bi edo gehiago. Berriazko osagarria ezarri edo aldatzeko, udalak – Edo korporazioak – Aldez aurretik lanpostuaren balorazioa egin behar du.

Arrigorriagako Udalean, emakumeen berriazko osagarriaren urteko diru-sarreraren batez bestekoa gizonena baino 409 euro txikiagoa da. Berriazko osagarriatik emakumezkoen batez besteko diru-sarrerak gizonenak baino txikiagoak diren azpitaldeak A2 eta E dira; gainerako taldeetan, berriz, emakumezkoen batez besteko soldata gizonena baino handiagoa da.

Taula 5: Berriazko osagarria, sexuaren eta lanbide taldearen arabera. Oinarria 71

Errenkadako etiketak	Gizonak	Emakumeak	Totala
A1	30.156,07	30.708,87	30.432,47
A2	27.982,80	27.809,96	27.849,85
C1	28.129,41	25.112,85	27.211,33
C2	22.897,02	25.161,06	23.953,57
E	18.934,02	14.797,76	17.382,92
Totala	24.790,96	24.381,91	24.606,60

Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udaleko plantillak betetako online galdetegian oinarrituta (2022)

URTEKO SOLDATA

Azkenik, urteko soldata gordinari dagokionez, urteko diru-sarreraren batezbestekoa 2.413 euro txikiagoa da gizonen artean. Kategorien arabera, emakumeen batez besteko ordainsaria handiagoa da A1 eta C2 mailetan, eta A2, C1 eta E mailetan, berriz, batez besteko ordainsaria handiagoa da gizonen artean.

Taula 6: Urteko soldata, sexuaren eta lanbide taldearen arabera. Oinarria 71

Errenkadako etiketak	Gizonak	Emakumeak	Totala
A1	61.913,81	65.720,54	63.817,17
A2	57.927,73	56.837,33	57.088,96
C1	48.111,19	46.682,03	47.676,23
C2	41.496,48	44.152,03	42.735,74
E	33.624,53	27.605,56	31.367,42
Totala	44.502,75	46.915,19	45.590,05

Iturria: Guk egin Arrigorriagako Udaleko plantillak betetako online galdetegiaren oinarrituta (2022)

Elkarrizketen eta on line galdetegiaren bidez bildutako plantillaren pertzepzioari dagokionez, diagnostiko honetan parte hartu duten pertsonen adierazi dute ez dutela lansarien arloan genero-arrakalarik antzeman.

Beraz, ordainsariei dagokienez, premia nagusia lansariei buruzko datuak biltzea da, emakumeen eta gizonen arteko lansari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuan oinarrituta eta sexuaren arabera bereizitako ordainsariak argitaratzea, soldata-arrailaren adierazleak monitorizatu eta horien jarraipena egin ahal izateko.

3.4 ERANTZUNKIDETASUNA ETA KONTZILIAZIOA

Eusko Jaurlaritzaren kontziliazioa erantzunkideari buruzko *Kontzilia* web gunearen arabera, bitzita pertsonala, lanekoa eta familiakoa bateratzea “pertsonek bitzita osatzen duten esparruak modu egokian garatzeko bidea ematea” da. Alde horretatik, gaur egungo lan-errealitateak ahalegina egitea eskatzen du, pertsonen bizi-esparru bakoitzaren ondoriozko beharrak bere gain hartu ahal izateko. Hori dela eta, ezinbestekoa da kontziliazioa erantzukidetasunaren ikuspegitik lantzea.

Beraz, erantzukidetasuna ez da familien (emakumeen eta gizonen) erantzukizun eksklusiboa. Kontziliazioa gizartea, enpresak eta administrazio publikoak ere inplikatzeko ditu, eta hauek emakumeen eta gizonen aukera-berdintasunaren alde lan egin behar dute, erantzukidetasuna sustatzen duten eta kontziliazioa errazten duten politika publikoak diseinatuz.

Ilde horretatik, 4/2005 eta 1/2022 Legeak honako hau ezartzen dute kontziliazioaren, enpresa-jardunaren eta administrazio publikoen arteko loturari buruz:

48. artikulua.– Enpleguaren egiturak egokitzea eta kultura eta praktika enpresariala eraldatzea.

1.– Administrazio publikoetako langileen lan-baldintzak erregulatzen dituzten arauetan, landenbora eta lan-eremuak malgutzeko eta berrantolatzeke neurriak jaso behar dira, ezertan eragotzi gabe enpleguaren kalitatea, langileen eskubideak eta zerbitzu publikoa ematea; halaber, beste neurri mota batzuk ere jaso behar dira, bide emango dutenak antolaketa aldatzeko eta kultura eta praktika enpresariala eraldatzeko, sustatu ahal izateko emakumeen eta gizonen berdintasuna, bitzita pertsonalaren, lanaren eta familiararen kontziliazioa, eta gizonen erantzukidetasuna etxeko lan eta zaintza-lanetarako.

2.– Euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, enpresak bultzatuko dituzte landenbora eta lan-eremuak malgutu eta berrantolatu ditzaten eta beste neurri batzuk har ditzaten, bide emango dutenak antolaketa aldatzeko eta kultura eta praktika enpresariala eraldatzeko, sustatu ahal izateko emakumeen eta gizonen berdintasuna, bitzita pertsonalaren, lanaren eta familiararen kontziliazioa, eta gizonen erantzukidetasuna etxeko lan eta zaintza-lanetarako.

3.– Euskal botere publikoek guraso bientzat baimen berdin eta besterenezinak bermatuko dizkiete beren langileei, seme-alaben jaiotza-, adopzio- edo harrera-kasuetan, eta, beren eskumen-

eremuan, sektore pribatuan baimen horiek aplikatzea sustatuko dute.

4.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak laguntzak emango dizkie etxeko beharrei erantzuteko eta seme-alabak edo mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko eszedentziak, baimenak eta lanaldi-murrizketak hartzen dituzten langileei. Laguntza horiek erregulatzen dituzten arauetan, neurriak aurreikusi behar dira laguntza horiek baliatzen dituzten pertsonen lanera itzultzen laguntzeko eta kalterik ez izateko ez beren garapen profesionalen, ez lanaren ondorioz etorkizunean izango dituzten pentsioetan.

3.4.1 KONTZILIAZIOA NEURRIAK ETA LANALDI-MURRIZKETAK

Arrigorriagako Udalaren kontziliazioa neurriak Udalhitz 2008-2010 toki erakundeetako langileen lan baldintzak arautzen dituen akordioan jasota daude.

2021ean, Udalak zazpi baimen eta lanaldi murrizketa erregistratu zituen, zehazki, bost emakumek eta bi gizonek baimenak eskatu zituzten:

- Emakume baten amatasun-baimena, 126 egun gehi 28 eguneko edoskitze-baimena
- Astebeteko soldatarik gabeko baimena gizon batentzat
- Astebeteko soldatarik gabeko baimena gizon batentzat
- Soldatarik gabeko hilabeteko baimena emakume bati
- 126 eguneko emakume baten amatasun-baimena
- Emakume baten lanaldiaren % 25 murriztea
- Emakume baten lanaldiaren ordubeteko murrizketa

Alde horretatik, nahiz eta gizonek eta emakumeek bateragarritasunerako edo lanaldi-murrizketarako neurriak eskatzeko eskubide bera izan, ikusten da baimen gehien eskatzen dituztenak emakumeak direla. Joera hori gizarte osoan dago eta Arrigorriagako Udalean ere islatzen da.

Illo horretan, oro har, langile gehien iritzi, egungo kontziliazio-neurriak ez dira nahikoak. Hala ere, amatasunagatiko eta edoskitzeagatiko baimenen kasuetan izan ezik, ez dago jasota aipatutako baimen eta murrizketen arrazoia, eta kontziliazioari buruzko azterketa genero-ikuspegitik egiteko ezinbestekoa da informazio hori jasotzea.

Bestalde, agerian geratu da kontziliazio-neurriak garrantzitsuak direla plantilla osoarentzat, batez ere emakumeentzat, online galdetegiaren bidez bildutako datuek erakusten duten bezala. Izan ere, % 67k adierazi du bateragarritasun-neurriak direla barne-berdintasunerako plana egiteko eremu garrantzitsuenetako bat, [ondorengo grafikoetan ikus daitekeen bezala](#). Bestalde, gai honi buruz jaso diren iritzietako batzuk honako hauek izan dira:

«Ez dago kontziliazio neurririk, ordu erdi lehenago sartzeko eta ordu erdi geroago irteteko bakarrik dago malgutasuna .»

«Kontziliazio-neurriak ez dira nahikoak (...); legez aurreikusitako neurriak dira, eta ez dago ordutegi-malgutasunik, ezta antzekorik ere; orain, horrelako gauzei nolabaiteko bultzada emateko araudi bat lantzen ari dira. Karrera profesionalean eragina badu, geldialdi bat dela uste dut eta horrek ondorioak ditu .»

«Ez ditut sakon ezagutzen, baina, oro har, uste dut ez direla nahikoak.»

«Hitzarmenean jasotakoak ez dira nahikoak. Udalak ez du aparteko neurririk egin.»

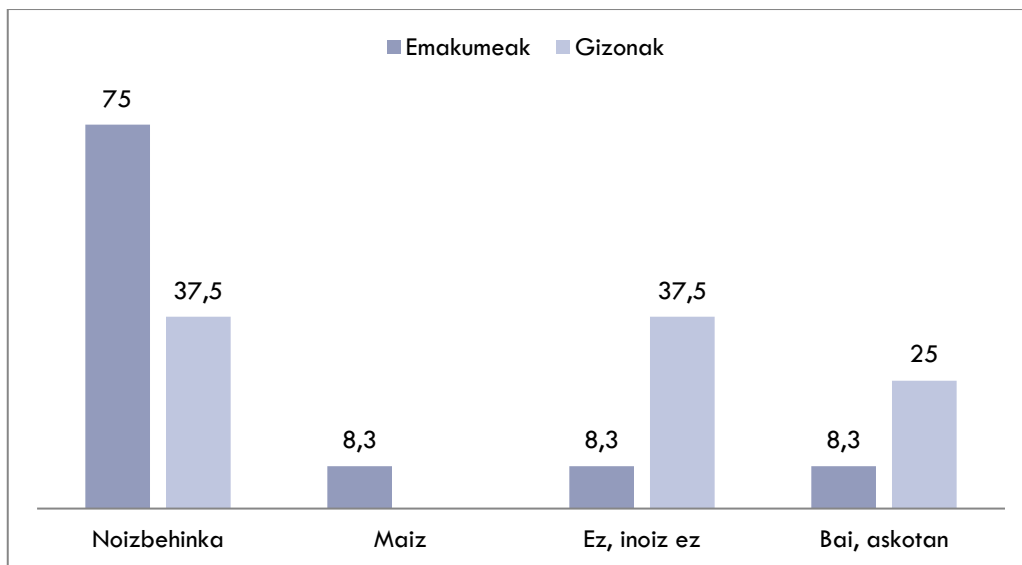
«Hitzarmenean jasotzen direnak ez dira nahikoak, eta hemendik ez dago horiek hobetzen dituen akordiorik. Gainera, oro har, adingabeak zaintzeko bakarrik balio dute, adinekoak zaintzeko, adibidez, ez dago ezer. Gehien bat, emakumeek erabiltzen dituzte adingabeak zaintzeko neurriak, lanaldi-murrizketak... Noski, hori eska dezakezu, baina soldata ere murriztuko dizute eta horrek karrera profesionalean eragina du .»

«Noizean behin e-mailen bat bidaltzen dute, baina, oro har, ez dago informazio askorik, ez ditut neurriak ezagutzen. Pandemian neurri batzuk hartu ziren, telelana, etab. gaur egun ez dakit indarrean jarraitzen duten. Horri buruzko informazioa falta da .»

Ilde horretan, diagnostiko hau egin den unean jakin da kontziliazio-neurriak hobetzeko helburua duen lantalde bat abian jarri dela. Bestalde, kontziliazioari buruzko online galdetegiaren emaitzei dagokienez, 11 pertsonak adierazi dute ez dutela pertsonarik beren kargura (7 emakume eta 4 gizon), gizon batek eta emakume batek mendeko adinekoak dituzte beren kargura, 3 emakumek eta 2 gizonak adingabeak dituzte eta emakume batek eta gizon batek adinekoak eta adingabeak dituzte beren kargura.

Lana eta familia bateragarri egiteko zailtasunei dagokienez, genero barruko ehunekoei erreparatuta, emakumeen % 75ek eta gizonen % 37,5ek adierazi dute “noizbehinka” izan dituztela. Bestalde, emakumeen % 8,3k eta gizonen kasuan, batek ere ez du adierazi “maiz” izan dituela, eta emakumeen % 8,3k eta gizonen %25ek adierazi du “askotan” izan dituela. Aitzitik, zailtasunik izan ez dutela adierazi dutenen artean, emakumeen % 8,3k, eta gizonen % 37,5ek hautatu dute aukera hori.

Grafikoa 14: Online galdetegiko 32. galderaren erantzuna “Ba al duzu zailtasunik zure egungo lana zure familia-erantzukizunekin bateragarri egiteko?” Genero barneko ehunekoak



Iturria: Guk egin a Arrigorriagako Udaleko plantillak betetako online galdetegian oinarrituta (2022)

Amaitzeko, bateragarritasunaren arloan har daitezkeen neurri nagusiak hauek dira:

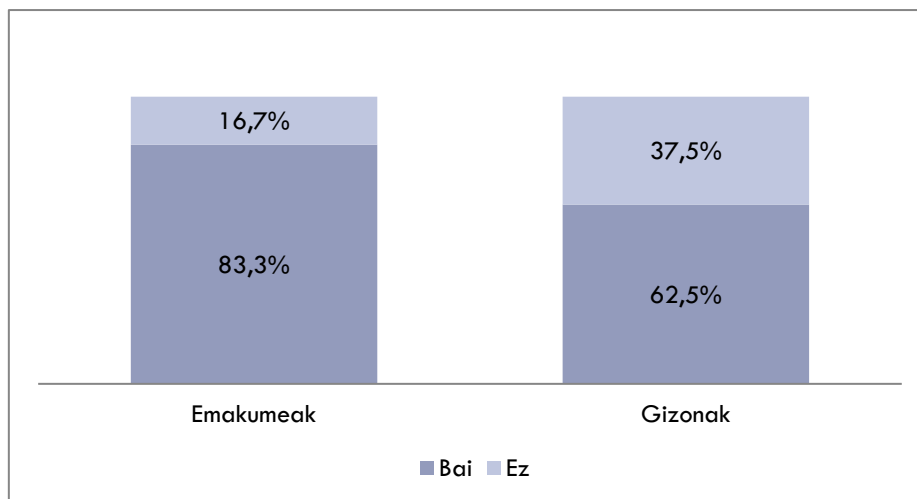
- Bateragarritasun neurriak hobetzea.
- Langileei bateragarritasun neurrien berri ematea.
- Bateragarritasunerako baimen eta neurrien erabileraren eta arrazoiaren erregistroa, genero ikuspegitik azterketa egin ahal izateko.
- Gizonen arteko erantzunkidetasuna sustatzea, lana eta familia bateragarri egiteko neurriak ez daitezen izan emakumeen lehentasuna soilik.

3.5 ANTOLAKETA KULTURA

3.5.1 BERDINTASUNARI BURUZKO BALIOAK ETA SINESMENAK

Online galdetegian 20 pertsonak hartu dute parte (12 emakume eta 8 gizon). Jasotako datuen arabera, gehienek uste dute berdintasunerako barne-plana beharrezkoa dela (10 emakume eta 5 gizon), eta 2 emakumek eta 3 gizonek, berriz, ezetz. Ondorengo grafikoan, galderaren erantzun genero barneko ehunekoak ikusiko ditugu. Hala, emakumeen % 83,3k eta gizonen % 62,5ek uste dute barne-berdintasunerako plana beharrezkoa dela, eta emakumeen % 16,7k eta gizonen % 37,5ek, berriz, ez dela beharrezkoa.

Grafikoa 15: Online galdetegiko galderaren erantzuna: "Udalean berdintasunerako barne-plana beharrezkoa dela uste duzu? Ehunekoak

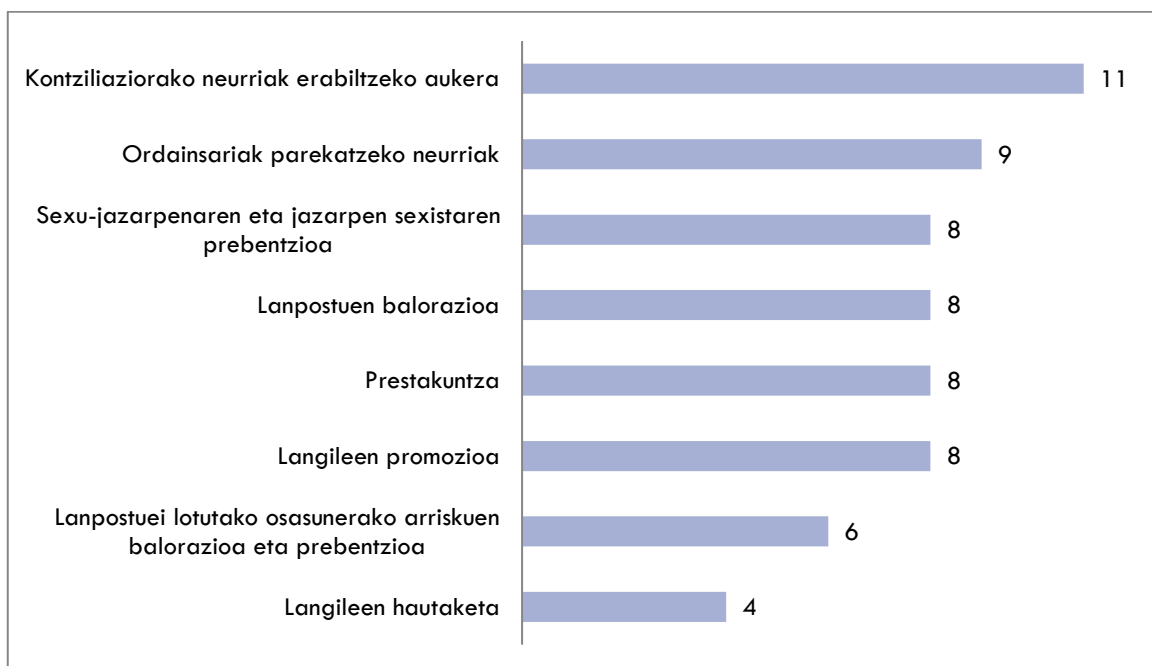


Iturria: Guk egin a Arrigorriagako Udaleko plantillak betetako online galdetegian oinarrituta (2022)

Bestalde, online galdetegiaren 13. galderan, langileei eskatu zitzaion berdintasun-planerako lehentasunezko zat jotzen dituzten hiru eremu aipatzeko. Hala, ondorengo grafikoan ikus daitekeenez, parte-hartzaileetako 11k lehentasuna eman zioten kontziliaziorako neurriei, 9k lehentasunezko zat jotzen dituzten ordainsariak parekatzeko neurriak.

Bere partetik, 6 pertsonak adierazi zuten laneko arriskuen balorazioa eta prebentzioa lehentasunen artean, eta 4k langileen hautaketa. 62 erantzun jaso ziren guztira, erantzun anitzeko aukera zuen galdera baitzen.

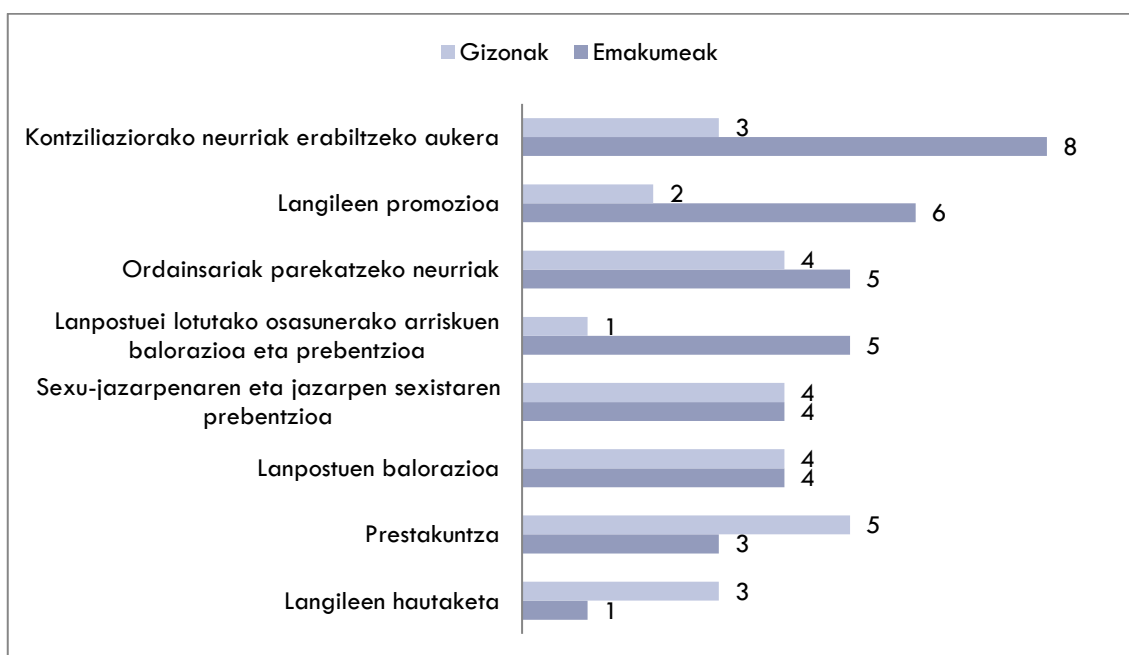
Grafikoa 16: Online galdetegiko 13. galderaren erantzuna: “Zure ustez, zer hiru arlori eman beharko litzaieke lehentasuna berdintasun-planean”.



Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udaleko plantillak betetako online galdetegian oinarrituta (2022)

Hurrengo grafikoetan, emakumeek eta gizonek emandako erantzunen kopurua erakusten da hurrenez hurren. Lehenik eta behin zifra absolutuetan eta, ondoren, genero barruko ehunekoetan.

Grafikoa 17: Online galdetegiko 13. galderaren erantzuna: “Zure ustez, zer hiru arlori eman beharko litzaieke lehentasuna berdintasun-planean”, sexuaren arabera

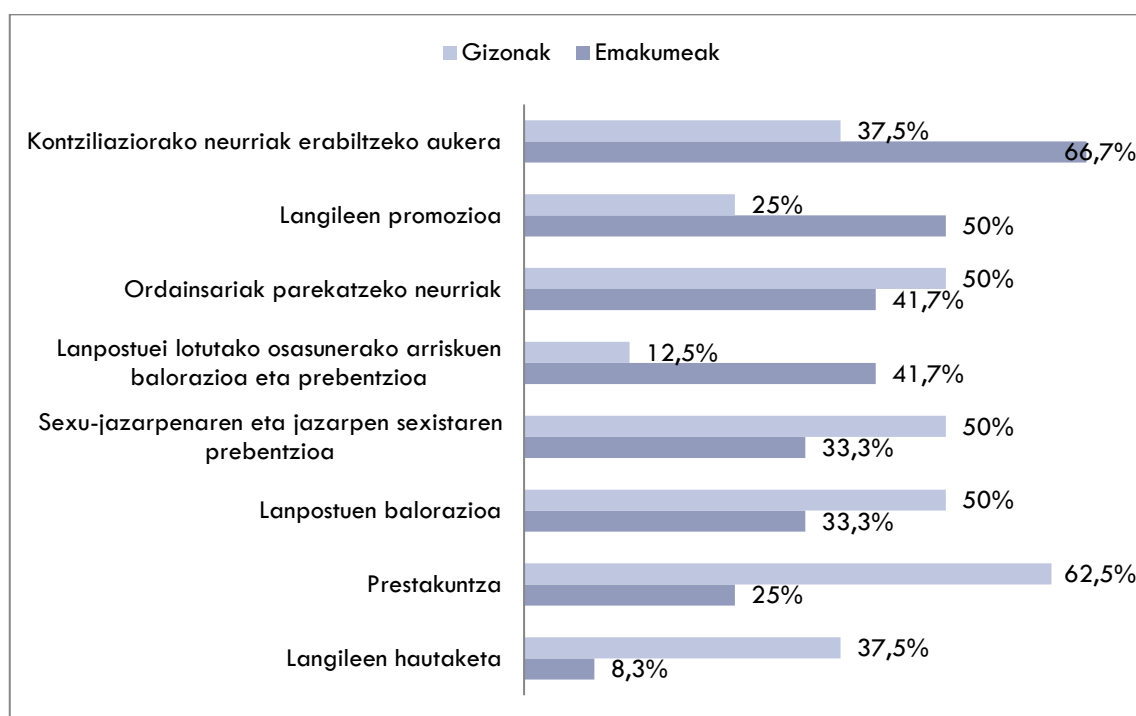


Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udaleko plantillak betetako online galdetegian oinarrituta (2022)

Hala, besteak beste, ikusten da galdetegia erantzun duten emakumeen % 66,7k adierazi dutela kontziliazio-neurriak direla barneko berdintasun-plana egiteko kontuan hartu beharreko lehentasunezko alderdietako bat, gizonen artean, berriz, % 37,5ek.

Sexuaren araberako erantzunetan, beste desberdintasun aiparri batzuk honakoak dira: lanpostuei lotutako osasunerako arriskuen balorazioa eta prebentzioa emakumeen %41,7k eta gizonen %12,5ek hautatu dute. Prestakuntzari dagokionez, gizonen % 62,5ek eta emakumeen % 25ek hautatu dute aukera hori.

Grafikoa 18: Online galdetegiko 13. galderaren erantzuna: “Zure ustez, zer hiru arlori eman beharko litzaieke lehentasuna berdintasun-planean”. Genero barneko ehunekoak



Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udaleko plantillak betetako online galdetegian oinarrituta (2022)

Bestalde, lan-eremuko harremani eta jokabideei buruzko pertzepzioari eta emakumeen eta gizonen artean egon daitezkeen desberdintasunei dagokienez, honako iritzi hauek jaso dira:

«Oro har, emakumeek ez gaituzte hain aintzat hartzen; izan ere, bilera bat badago eta gizon batek hitz egiten badu, jendeak entzun egiten du, batzuetan emakumea bada ez da hainbeste entzuten. Gizonen autoritatea emakumeena baino gehiago errespetatzen da.»

«Bai, baina gero eta gutxiago. Baina noizean behin komentario batzuk agian ez lirateke egin behar, nahiz eta jakin agian ez direla asmo txarrekoak, "pertsona horrelakoa delako" eta ez dira kontuan hartzen.»

«Uste dut gero eta gutxiago, baina behin baino gehiagotan sentitu dut emakumeei gizonei baino kasu gutxiago egiten zaiela. Ez dakit kasualitate bat edo emakume izatearekin edo lanpostuarekin zerikusia duen zerbait den... baina sentitu dut .»

«Emakume gisa, gizona banintz biziko ez nituzkeen egoerak bizi izan ditut lanean. Bileran batzuetan lekuz kanpo senti zaitezke .»

Diskurtso horiek pentsarazten dute antolaketa-kulturari dagokionez, gizarte osoan gertatzen den bezala, Udalean ere genero-rolak eta estereotipoak presente daudela eta lan-ingurune harremanetan agertzen direla. Ildo horretan, "emakumeen parte-hartzea Euskadiko lan-merkatuan" argitalpenean (Emakunde, 1992), adierazten zen emakumeak eta gizonak bat zetozela gizonen autoritateari garrantzi handiagoa ematearekin. Azken hamarkadetan, zalantzarik gabe, arlo horretan aurrerapausoak eman diren arren, elkarrizketatutako pertsonen kontatutako egoerek, erakundeetan kultura eta antolaketa aldatzeko lanean jarraitzearen garrantzia erakusten dute, lidergo-eredu berriak sustatuz.

Laburbilduz, berdintasunaren arloko balio eta sinesmenei dagokienez, honako arlo hauek nabarmentzen dira:

- Lidergo-ereduei, lan-harremanei, interakzio-moduei eta genero-rolak eta estereotipoek eredu horietan duten eraginari buruz hausnartzea.

3.5.2 KOMUNIKAZIOA ETA SINBOLOGIA

Arrigorriagako Udalak harrera-eskuliburu bat du, 2018an egin eta Udalean sartu berri direnei zuzendua. Ez dago eguneratuta, aurreko legegintzaldiko gobernu taldea agertzen baita.

Arlo hauetan egituratzen da:

1. Arrigorriaga udalerria
2. Udala eta zelan dagoen antolatuta
3. Langile publikoak
4. Zure eskubide eta baldintzak
5. Komunikazioa eta prestakuntza plana
6. Hizkuntza normalizazioa
7. Lan arriskuen prebentzioa
8. Lan absentismoa osasun arazoak direla eta
9. Intereseko informazio gehiago

Horretaz gain, Berdintasunerako III. Plana (2016-2019) aipatzen du, gaur egun indarrean ez dagoena.

Bestalde, komunikazioan, sinbologian eta hizkuntzan erabilera ez-sexistarekin lotuta dauden erantzunen artean, ekarpen hauek jaso dira:

«Hizkuntza modu desegokian ez erabiltzen saiatzen gara, baina ez dugu prestakuntzarik jaso ditugun akatsak saihesteko .»

«Prestakuntza gehiago behar da; bestela, lau gauza egiten dituzu. Zenbat eta trebatuago egon, orduan eta gauza gehiago egingo dituzu.»

«Karpeta komun bat dugu, hor dago dokumentazioa, eta zalantzak izan ditudanean, berdintasun-teknikariarekin hitz egin dut .»

«Seguru hobetu behar dugu, baina formak eta hizkuntza zaintzen ditugu, batez ere ematen dugun kanpoko irudia .»

«Zerbait idazten dugunean kontuan hartzen saiatzen gara, baina ez dago gero berrikusiko duen inor .»

«Bai udaleko langileek egindako testuetan, bai azpikontratazioetan, askotan hizkuntzaren erabilera sexistak egiten dela ikusten dut .»

«Oro har, gero eta gehiago egiten dela uste dut .»

Alde horretatik, deigarria da hizkuntzaren erabilera ez-sexistari buruz jasotako iritzien desberdintasuna. Ondoriozta daiteke langileek interesa eta kezka dutela hizkuntza, sinbolo eta irudi ez-sexistak erabiltzeko; hala ere, detektatu da pertsona batzuek ez dutela horri buruzko prestakuntzarik edo jarraibiderik jaso. Era berean, diagnostikoan parte hartu duten pertsonak adierazi duten bezala, eta hizkuntzaren erabilerari buruzko zalantzarik izanez gero, Berdintasun Zerbitzuari kontsultak egin zaizkiola aipatu bada ere, ikusi da prozedura hori ez dagoela sistematizatuta, ezta langile guztien artean estandarizatuta ere.

Bestalde, azpikontrataturako erakundeek sortutako testu edo sinbologien kasuan, batzuek nabarmendu dute egokia litzatekeela pleguetan alderdi hori berariaz aipatzea, adierazi dutenez, zenbait kasutan gabeziak antzeman dituztelako.

Ildo horretatik, honako hobekuntza-ildo hauek ondorioztatzen dira:

- Harrera-eskuliburu eguneratzea edo berri bat egitea, honako hauek erantsiz: udaleko berdintasun-plana, plan hau, sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloa, hizkuntzaren erabilera ez-sexistari buruzko gomendioak eta egokitzat jotzen diren bestelako dokumentu edo argitalpenak.
- Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexistari buruzko prestakuntza eta sentsibilizazioa.
- Testuak eta irudiak berrikusteko eta/edo kontsultatzeko sistema edo protokolo bat sustatzea.
- Kontratazio-pleguetan, hizkuntzaren, sinboloen eta irudien erabilera ez-sexista bermatuko duten klausulak sistematikoki sartzea sustatzea.
- Udalaren material idatziak edo grafikoak berrikusteko eta/edo kontsultatzeko neurriak, prozedurak edo protokoloak diseinatzea.

3.6 INDARKERIA MATXISTA

3.6.1 INDARKERIA MATXISTEN AURKAKO BABES-NEURRIAK

Indarkeria matxisten biktimentzako babes neurriak Udalhitzeko Bosgarren Tituluan ezartzen dira, *“Langile publikoen osasuna, segurtasun eta osasun batzordeak, prebentzioko ordezkariak, eta laneko jazarpenaren eta genero indarkeriaren kontrako babes neurriak”*. Zehazki, XVI. Kapituluari, *“Aukera berdintasuna. Laneko jazarpenaren eta genero indarkeriaren kontrako babes neurriak”*:

131. artikulua.- Genero indarkeriatik babesteko neurriak eta eskubideak

1.- Indarrean dagoen legediarekin eta abenduaren 28ko Genero Indarkeriaren Kontrako Babes Neurriak 1/2004 Lege Organikoarekin bat eginez, Erakunde honek bere langileen artean genero indarkeria egoerarik gertatzea saihesteko bere eskura dauden neurri guztiak ezartzea erraztuko du.

2.- Genero indarkeria pairatu duten langile publikoek beren babesa gauzatzeko eskubidea dute, eta hori bermatzeko, honako hauek eskuratu ahal izango dituzte:

a) Biktima babesteko epailearen aginduak irauten duen bitartean, lanaldia murrizteko aukera izango du, bere ordainsariak proportzioan txikituta. Hori guztia Giza Baliabideen Sailaren irizpideekin bat eginda gauzatu beharko da.

b) Ordutegia egokituta edo ezar daitezkeen bestelako neurriekin, lanorduen antolaketa alda daiteke, Giza Baliabideen Sailaren irizpideekin bat eginda.

c) Dituen beharrezkoen arabera, ordutegi malgua ezartzea, Giza Baliabideen Sailaren irizpideekin bat eginda.

d) Lanlekuz aldatzea, horretarako dauden aukerak aztertu eta gero.

e) Emakumearen aurkako indarkeriaren biktima diren funtzionario emakumeek, dagokien babesa edo gizarte-laguntza integrala benetan jaso dezaten, eszedentzia eskatzeko eskubidea izango dute aldez aurretik gutxieneko zerbitzu-denbora eman gabe eta horretan egoteko inolako eperik ezarri gabe. Lehenengo sei hilabeteetan betetzen duten lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute, eta epealdi hori mailak igotzeko, hiru hilabeteetarako eta eskubide pasiboetarako zenbatu ahal izango dira.

Nolanahi ere, babes judizialeko jarduketan ondorioz biktimaren babes-eskubidea bermatzeko epe hori luzatu behar dela ezarri gero, hiru hilabete epealdia luzatu ahal izango da, eta gehienez ere hemezortzi, eta aurreko paragrafoarekin bat etorriz, lanpostua gordetzeko aukera izango du

eta ondorio berberak izango ditu biktimarentzat. Aurreko lehen bi hiletan, funtzionarioak ordainsariak osorik jasotzeko eskubidea izango du, eta, hala badagokio, seme-alaba ardurapean izateagatiko familia-prestazioak jasotzeko eskubidea ere bai.

f) Genero-indarkeriaren biktima diren funtzionario emakumeek, lanaldi osoan nahiz zati batean, lanean huts egiten dutenean, huts horiek justifikatutakotzat joko dira arretarako gizarte zerbitzuetan edo osasun-zerbitzuetan erabakitzen duten denboraz eta baldintzez.

132. artikulua.- Langile publikoengan eragindako genero indarkeria egoerak egiaztatzea

1. Aurretik araututako eskubideak eskuratzeko aukera eskaintzen duten genero indarkeria egoerak biktima babesteko epaileak emandako aginduaren bidez egiaztatu behar dira.

2. Salbuespen bezala, egoera hori egiaztatu ahal izango da fiskaltzaren txostenaren bitartez. Babes neurriak ezarri arte, biktimak genero indarkeria egoerak pairatu dituenaren zantzuak daudela esan beharko du fiskaltzak bere txostenean

Bere partetik, Genero Indarkeriaren Aurrean Babesteko Neurriak jasotzen dituen 1/2004 Lege Organikoak, honela definitzen du genero-indarkeria: «*indarkeria emakumeen aurka erabiltzen dutenean horien ezkontide direnek edo izan direnek, edo horiekin antzeko maitasun-harremanak dituztenek edo izan dituztenek, nahiz eta elkarbizitzarik ez izan, bereizkeriaren, desberdintasun egoeraren eta gizonek emakumeei ezartzen dizkieten botere-harremanen agerpen gisa*». Horri dagokionez, eta Udaltzaren testua azken urteetan eguneratu ez den bitartean, aipatu behar da lege horrek hainbat aldaketa izan dituela, 2004an hasierako onarpena eman zitzaionetik aurrera. Zehazki, genero-indarkeriaren egoerak egiaztatzeari dagokionez, aipatutako legeak honako hau ezartzen du 23. artikuluan:

23. artikulua. Genero-indarkeria egon dela egiaztatzea.

Kapitulu honetan araututako eskubideen aitortzea ekar dezaketen genero indarkeriako egoerak honela egiaztatuko dira: genero-indarkeriako delitu batengatiko epai kondenatzaile batez, babes-agindu batez edo biktimaren alde kautelazko neurri bat agintzen duen beste edozein ebazpen judizialen bitartez, edo, bestela, Fiskaltzaren txosten baten bitartez, zeinean adierazten baitu aztarna batzuk badaudela eskatzailea genero-indarkeriaren biktima dela adierazten dutenak. **Gizarte-zerbitzuen, zerbitzu espezializatuen edo Administrazio Publiko eskudunaren genero-indarkeriaren biktimentzako harrera-zerbitzuen txosten baten bitartez ere egiaztatu ahal da genero-indarkeriaren egoerak**; edo beste edozein tituluren bitartez, baldin eta hori aurreikusita badago eskubideetako eta baliabideetako bakoitza eskuratzeko bidea arautzen duten arau-xedapen sektorialetan.

3.6.2 SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN AURKAKO NEURRIAK

Udalhitz-ek marko bat eskaintzen du laneko jazarpenaren, sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurrean:

2. atala: LANEKO JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN KONTRAKO BABES NEURRIAK

128. artikulua.- Laneko jazarpenaren kontrako babes neurriak

1. Pertsona guztiek dute errespeturako eta bere duintasuna behar bezala hartzeko eskubidea, eta irizpide nagusi horretatik abiatuta, Erakunde honek bere ardura eta konpromisoa adierazten ditu, prebentzioaren bitartez langile publikoen laneko sexu-jazarpen edo jazarpen moral egoerak gertatzea saihesteko, oro har laneko jazarpen egoerak.

2. Hari horretara, jarraitu beharreko jarduera-protokoloak sortzeko konpromisoa hartzen du. Jarduera-protokolo horien bitartez laneko sexu-jazarpen egoera gertatu aurretik ezagutu daitezke, eta horien bitartez bi jazarpen ereduko egoerak gertatzea saihestu daiteke: jazarpena eta jazarpen morala.

3. Europako Parlamentuko 2002/73/EB Zuzentarauarekin eta 2002ko irailaren 23ko Batzordeak esandakoarekin bat eginez, honela definituko da "sexu-jazarpena": nahi ez den sexu izaerako hitzeko jarduera edo hitzik gabeko edo jarduera fisikoa, zeinen helburua den pertsonaren duintasunari eraso egitea, batez ere ingurumaria jakin bat sortzen denean (beldurra eragitekoa, arerotsua, iraingarria, umiliagarria, edo erasokorra).

4. Europako Batasuneko definiziotik abiatuta, "jazarpen morala" hau izango da: izaera diskriminatzailea, erasokorra, umiliagarria, beldurra eragitekoa edo indarkeriako jarrera duena. Lanlekuan pertsonaren duintasunaren kontra eginez norberaren bizitza pribatuan sartzen den edozein jarrera ere izan daiteke; pertsonari berari eragindako prestigio galtzea edo hark egindako lana gutxiestea izan daiteke, modu horretan kaltetutako pertsonari min psikikoa edota fisikoa eraginez.

128 bis artikulua.- Lanlekuan sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko neurri bereziak.

1. Erakundeek sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena galaraziko dituzten lanbaldintzak sustatu beharko dituzte, bai eta horiei aurrea hartzeko eta jazarpen hori jasan dutenek salaketak eta erreklamazioak bideratu ahal izateko prozedura bereziak ezarri ere. Horretarako, langileen ordezkariekin negoziatu beharko diren neurriak ezarri beharko dira, hala nola: praktika egokietarako kodeak prestatu eta zabaltzea edo, informazioa- eta prestakuntza-kanpainak burutzea.

2. Langileen ordezkariak, lan lekuan sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzearen alde egin beharko dute, langileak horren aurrean sentikortuz eta eskumena duen organoari horrelako jokabide edo portaera ezagunen, edo litezkeenen, berri emanaz.

3. Horrelako jokabideak galarazteko, lanlekuan jazarpen moral eta sexu-jazarpena prebenitzeko enplegatu publikoei zuzenduriko prestakuntza-ekintzak barne hartuko dituzte erakundeek beren prestakuntza-planetan, horiei, lanlekuan jazarpen moral eta sexu-jazarpenaren inguruan sor daitezkeen gatazkei aurre egiteko tresnak bideratze aldera.

129. artikulua.- Laneko jazarpen egoeretarako jarduera protokoloa

1. Aldez aurretik laneko jazarpen egoerak ez gertatzeko prebentzio-jarduerak proposatuko dituen jarduera protokoloa sustatzea da Erakunde honen helburua, eta gerora egin behar diren tramiteak eraginkorrak eta azkarrak izatea eta hain konfidentzialtasuna gordetzea.

2. Hari horretara, ikerketaren bidez jazarpena izan den edo ez argituko duen prozedura formala ezarriko da; hau izango da:

a) Giza Baliabideen Arduradunari kaltetutako langileak entregatzen dion idatzizko dokumentuarekin abiatzen da prozedura. Idatzi horretan gertaera zerrenda bat jasoko da, ahalik eta zehatzena. Langileak egoki ikusten badu, idatzi horren kopia bat ordezkari sindikalei igorriko zaie.

b) Salaketaren ondoren, informazio-espeditentea zabalduko da, gertaerak argitze aldera. Salatutako gertaerak argitzeko asmoarekin, tartean dauden pertsona guztiei deituko zaie.

c) Gehienez ere 30 eguneko epean, txostena ezagutaraziko da. Bertan jazarpen zantzuak dauden edo ez esango da, eta agertu diren arazoak konpontzeko proposatzen dituen neurriak jasoko dira.

d) Laneko jazarpena egon dela egiaztatzen bada, diziplina erantzukizuna edo zigor erantzukizuna ezarriko da, kasuen arabera.

e) Gertaerak egiaztatzerik ez badago, inolaz ere ez zaio zigorrik jarriko salaketa egin duen langileari.

f) Salaketa faltsua dela ageri-agerian geratzen bada, dagokion diziplina-espeditentea zabalduko da.

3. Erakundeak bitarteko egokiak ez izateagatik jarduera protokoloa garatzerik ez badu, laneko jazarpenean adituak diren aholkulari espezializatuengana jo ahal izango du 4. Prozedura honen kaltetan gabe, Jazarpen kasuetan egungoa garatu eta erakunde ezberdinentzat erreferentzia izango den Jarduketa Protokolo Markoaren eredia idazte aldera, batzorde tekniko berezia sortuko da Bitariko Bitartekaritza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzordearen baitan. Honek,

eratzten denetik, gehienez ere, 6 hilabetera aurkeztu beharko dio lana organo horri

130. artikulua.- Laneko jazarpen egoeratan langileek duten babeserako eskubidea

Egoera horietan, langileek eskubide hauek izango dituzte:

- a) Informazio-espeditentea tramitatzen den bitartean, salaketa egin duen pertsonak lanpostu aldaketa eska dezake, horretarako aukerarik baldin badago. Lanpostu aldaketak erabakiren bat izan arte iraungo du, Giza Baliabideen Sailak zehaztutako irizpideen arabera.
- b) Informazio-espeditentean parte-hartzen duten guztien esku-hartzearen konfidentzialtasuna gorde behar da, eta salaketa egin duenari zein salatuari edo salatuei behar bezalako errespetua gorde behar zaie.

Udalhitz onartu zenetik, aurrera egin da sexu-jazarpeneko eta sexuagatiko jazarpeneko egoerak prebenitu, identifikatu, definitu eta atzemateko. Alde horretatik, Arrigorriagako Udalaren kasuan ez dago arlo horretako protokolo propiorik. Protokolo honen onarpena, indarrean dagoen legerian ezarritakoa betetzea ekarriko luke, zehazki:

- EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen 43. artikulua
- 3/2007 Lege Organikoaren 46.2 eta 48. artikulua
- Urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzkoa, aldatzen duena.
- Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 14. artikulua.

Zehazki, 4/2005 Legearen 43. artikulua honako hau adierazten du sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruz:

43. artikulua.– Laneko segurtasuna eta osasuna.

2.– Euskal administrazio publikoek, laneko osasuna babestu, sustatu eta hobetzerakoan, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena hartuko dute kontuan.

3.– Ezertan eragotzi gabe delitu gisa tipifikatzea, lege honen ondorioetarako, sexuan oinarritutako laneko jazarpenzat hartuko da pertsona bati, lan-harremanen eremuan edo lan-harremanak direla eta, berak nahi gabe eta bere sexua dela-eta, hitzez, hitzik gabe edo fisikoki edozein jokabide zuzentzea, horren helburua edo ondorioa bada pertsona horren duintasunaren kontra egitea edo beldurtzeko, apaltzeko, umiliatzeko edo eraso edo irain egiteko giro bat sortzea. Jokabide hori, sexuarekin zerikusia duenean, sexu-jazarpenzat hartuko da.

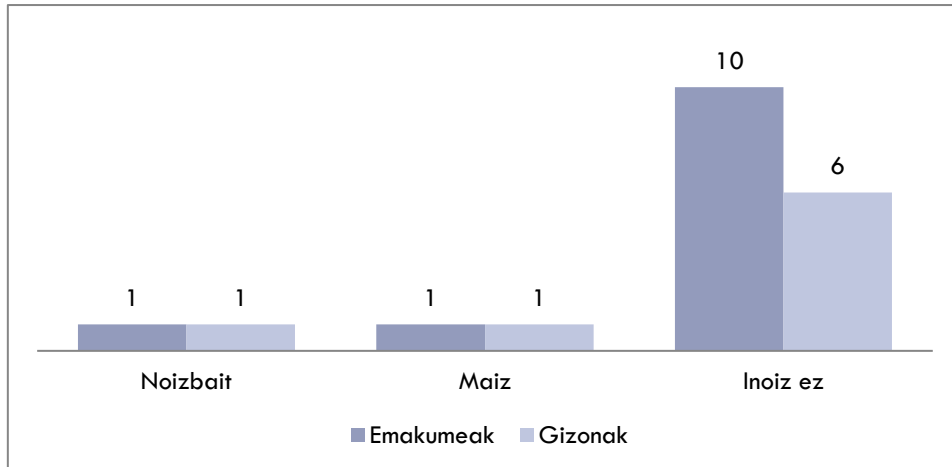
4.– Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena diziplinako falta oso astuna izango da euskal administrazio publikoetako funtzionarioentzat, lege honen 2.1 artikulua Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 83.b) artikuluekin lotuta ezartzen duenarekin bat.

5.– Euskal botere publikoek ofizioz jardungo dute sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko salaketen aurrean. Politika espezifikoak ere abiarazi behar dituzte beren langileentzat, laneko jazarpena prebenitzeko eta ezabatzeko. Politika horietan, beste neurri batzuen artean, aurreikusi behar da arrisku psikosozialak ebaluatzea, prebentzio-neurriak hartzea eta jarduketa-protokoloak egin eta aplikatzea eta kontratazio publikoan klausulak txertatzea, lege honen 21. artikuluan ezarritakoarekin bat etorriz.

6.– Euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, doako eta kalitateko arreta integral eskuragarria bermatu behar diete sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren biktimei, indarkeria-egoera horien ondorioz dituzten beharrei erantzungo diena, titulu honen VII. kapituluaren ezarritakoarekin bat etorriz

Gai honi buruz jasotako iritziei dagokienez, galdetegia erantzun duten pertsonen artean, behin edo behin sexuagatiko bereizkeria sentitu duten galdetuta, emakume batek eta gizon batek diskriminazio hori maiz sentitu dutela adierazi dute, emakume batek eta gizon batek adierazi dute noizbait sentitu dutela, eta 10 emakumek eta 6 gizonak adierazi dute ez dutela bereizkeriarik sentitu arrazoi horrengatik. Alde horretatik, erantzun itxia zen, eta ez dago horren gaineko azalpenik; beraz, ez dakigu online galdetegian parte hartu dutenek egoera horiek zein testuingurutan identifikatu dituzten.

Grafikoa 19: Online galdetegiko 38. galderaren erantzuna: "Inoiz diskriminatuta sentitu al zara Udalean sexu-arrazoiak tarteko"

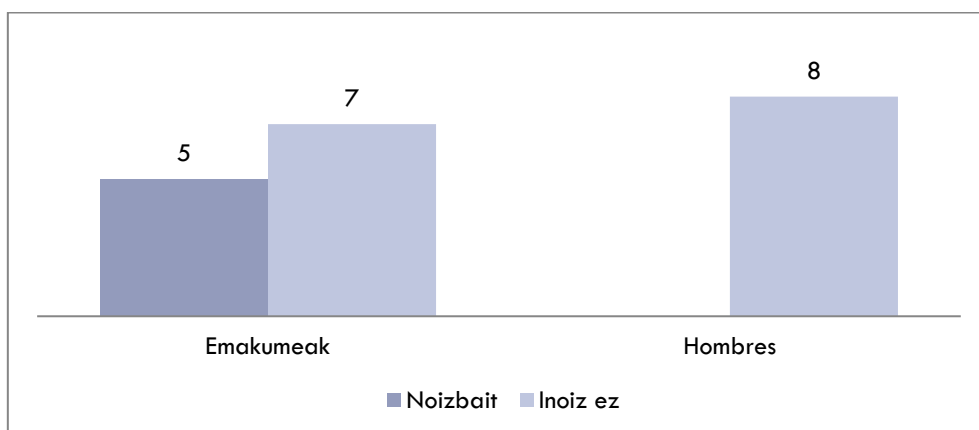


Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udaleko plantillak betetako online galdetegian oinarrituta (2022)

Bestalde, Udalean sexu jazarpen kasuren bat jasan edo ezagutu duten galdetuta, parte-hartzaileen %100ek adierazi dute ez dutela horrelakorik jasan, ezta ezagutu ere.

Galdetegian aipatzen zen beste alderdi bat agintekeria egoerei buruzkoa izan da. Hala, ikusten dugu parte hartu duten emakumeetatik 5ek eta gizonetatik bakar batek ere ez duela adierazi noizbait agintekeria pairatu duenik; 7 emakumek eta 8 gizonak, berriz, inoiz jasan ez duela adierazi dute.

Grafikoa 20: Online galdetegiko 42. galderaren erantzuna: "Inoiz agintekeria pairatu al duzu Udaleko norbaiten aldetik?"



Iturria: Guk egina Arrigorriagako Udaleko plantillak betetako online galdetegian oinarrituta (2022)

Bestalde, galdetegian galdetzen zen ea agintekeri egoerarik jasan izanez gero, nola konpondu zen egoera, oraingoan erantzun ireki batekin. Ildo horretan, ekarpen hauek jaso dira:

«Ez da ebatzi, ez nuelako salatu eta ez nuelako jakinarazi laneko inori».

«Ez da konpondu.»

Azkenik, galdetegian galdetu zitzaien langileei ea uste duten Udalean sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko protokoloa izatea garrantzitsua dela eta zergatik, erantzun irekiko galdera batekin. Diagnostikoan parte hartu duten ia pertsona guztiak, bai elkarrizketetan bai online galdetegian, bat etorri dira horrelako protokoloek duten garrantziarekin, bai egoerak prebenitzeko, bai, halakorik gertatuz gero, nola jokatu jakiteko, prozedura horiek biktimen babesean duten garrantzia azpimarratuz.

Laburbilduz, arlo honetako premien artean honako hauek daude:

- Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa onartzea. Protokolo horren eredia dokumentu honetan erantsi da.
- Lan-ingurunekeo gatazka-egoerak prebenitzeko, detektatzeko eta horietan esku hartzeko neurriak diseinatzea.
- Prestakuntza-neurriak garatzea, protokoloaren edukiei, jazarpen-portaerei eta ondorioei buruz.
- Sexu-jazarpenaren edo jazarpen sexistaren kasuan eta horrelako egoeraren baten berri izanez gero nola jokatu behar den zabaltzea.
- Kasuren bat gertatzekotan, beharrezkoak diren sentsibilizazio eta laguntza emateko ekintzak, baita Udalaren jarrera erreparatzailea ikusarazteko ekintzak aurreikustea

**4. ARRIGORRIAGAKO ENPLEGU
PUBLIKOAN EMAKUMEEN ETA
GIZONEN BERDINTASUNERAKO
I. PLANA**

4.1 KONTZEPTU ETA LEGE ESPARRUA

4.1.1 KONTZEPTU ESPARRUA: BERDINTASUNAREN KONTZEPTUA

Genero-berdintasunaren arloko legeria espezifikoak, Nazio Batuen eta Europako Erkidegoaren nazioz gaindiko akordioekin bat etorriz, desberdintasunaren egitura-izaera eta emakumeen eta gizonen botere-harreman asimetrikoen eredu bat ditu oinarri. Eredu hori zalantzan jarri behar da, sexuen arteko identitatearen eta harremanaren beste paradigma bati bide emateko, eta, zehatzago, berdintasun- eta herritartasun osoaren printzipioetara egokitzeko, aniztasunaren errespetutik abiatuta.

Interesgarritzat jotzen da Arrigorriagako Udaleko Enplegu Publikoaren I. Planak bere egitea Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legean adierazitako Berdintasunaren kontzeptua. Izan ere, haren ustez, berdintasuna benetako berdintasun gisa definitzen da, eskubideak, boterea, baliabide eta onura ekonomiko eta sozialak eskuratzeko abiapuntuko baldintzen ekitate gisa ez ezik, horiek egikaritzeko eta kontrolatzeko berdintasun gisa ere.

Era berean, emakumeen eta gizonen aniztasuna errespetatzen duen eta haien berezitasunak integratzen dituen berdintasuna da, eredu maskulinoa inposatzeko eta orokortzeko joera zuzentzen duena.

4.1.2 LEGE ETA ARAU ESPARRUA

Arrigorriagako Udaleko Enplegu Publikoaren I. Planaren legezko eta eskumeneko oinarriak honako hauek dira:

*4/2005 LEGEA, OTSAILAREN 18KOA, EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO ETA 1/2022 LEGEA, MARTXOAREN 3KOA, EMAKUMEEN
ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO LEGEAREN BIGARREN ALDAKETA EGITEKOA*

Arrigorriagako Udalaren berdintasunerako politikak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 28ko 4/2005 Legean zehaztutako eskumen-esparruaren barruan garatzen dira. Lege hori Eusko Legebiltzarrak onartu zuen.

Lege horren I. tituluan, 10. artikuluko I. ataleko II. kapituluan, Euskal Administrazioen arteko Erakunde Antolaketa eta Koordinazioari buruzkoan, zehazten dira toki-administrazioek berdintasunaren arloan dituzten eginkizunak, eta, besteak beste, honako hauek sartzen dira:

- a) Berdintasunaren arloko programazioa edo plangintza diseinatzea, baita dagozkion jarraipen- eta ebaluazio-mekanismoak ere.
- b) Ekintza positiboko neurri espezifikoak diseinatzea eta bultzatzea.
- c) Genero-ikuspegia dagokion administrazioaren politika, programa eta ekintza guztietan txerta dadin bultzatzea, maila eta fase guztietan.
- d) Emakumei eta gizonei bizi pertsonala, lana eta familia uztartzen laguntzeko baliabide eta zerbitzu soziokomunitarioak sortzea eta egokitzea bultzatzea eta proposatzea.
- e) Bere administrazioari atxikitako langileek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan dituzten prestakuntza-beharren diagnostikoa egitea, eta kasu bakoitzean eskatzen den prestakuntza-mota proposatzea, baita prestakuntza hori eskuratzeko irizpideak eta lehentasunak ere.
- f) Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan eskumena duten erakunde, organo eta unitateekin hitz egitea, eta, bereziki, Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundearekin.
- g) Lege honetan jasotako beste edozein, edo bere eskumenen esparruan esleitzen zaizkienak.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 3/2007 LEGE ORGANIKOA

3/2007 Legeak 45. artikuluan lau egoera identifikatzen ditu antolakunde eta enpresetan berdintasun-plana izateko:

250 langile edo gehiago eta hitzarmen propioa dituzten enpresak;

Aplikazio-hitzarmena ezarrita zuten enpresak (herri-administrazioen kasuan, Enplegatutako Publikoaren Estatutua).

Lan-agintaritzaren zehapen-prozeduraren bidez.

Borondatez

6/2019 ERREGE LEGE DEKRETUA, MARTZOAREN 1EKOA

Bestalde, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzko martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak esparru juridiko bat eman nahi dio gizarteari, erabateko berdintasuna lortzeko beste urrats bat egin dezan, emakumeen eta gizonen berdintasunean zuzenean eragiten duten lege-mailako zazpi arau aldatuta.

Ildo horretan, 3/2007 Legearen 45. artikulua 2. paragrafoa aldatzen du; horren arabera, erakundeak behartuta daude tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera, eta, helburu horrekin, emakumeen eta gizonen arteko lant-diskriminazio oro saihesteko neurriak ezarriko dituzte, negoziatu beharreko neurriak, eta, hala badagokio, plantillaren legezko ordezkarezekin adostekoak. Gainera, 50 baino gehiago dituztenen kasuan (eta ez 250, hasieran adierazi bezala), berdintasun-neurriak berdintasunerako plan bat egitera eta aplikatzera bideratuko dira.

Bestalde, lege horren 46. artikulua zehazten du berdintasun-planek finkatuko dituztela berdintasunaren arloan hartu beharreko helburuak, estrategiak eta praktikak, baita finkatutako helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema eraginkorrak ezartzea ere.

Administrazio guztiak, Estatuko Administrazio Orokorra (EAO) barne, behartuta daude Enplegu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko apirilaren 12ko 7/2007 Legearen Zortzigarren Xedapen Gehigarriak hala egitera, plantilla-kopurua edozein dela ere. Xedapen horrek, 1. paragrafoan, honako hau xedatzen du: "Herri-administrazioak behartuta daude lan-eremuan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera, eta, helburu horrekin, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen arteko bereizkeria saihesteko".

Dena den, plan horiek negoziazio kolektiboaren mende daude, eta administrazio publikoek berdintasun-plan bat egin eta aplikatu beharko dute, aplikagarri den funtzionarioen lan-baldintzen akordioan edo hitzarmen kolektiboan garatu beharrekoa, hitzarmenean bertan aurreikusitako baldintzetan. Betebehar hori ez

betetzeak arau-hauste larria ekarriko du, 7.13 Lan-arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko Legea.

Enplegu Publikoko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako I. Planari eragiten dioten beste alderdi batzuk hauek dira:

Art. 53. Hautaketa-organoak eta balorazio-batzordeak.

Art. 55. Enplegu publikora sartzeko proben genero-eraginari buruzko txostena.

Art. 56. Amatasuna babesteko eta norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko baimenak eta onurak.

Art. 57. Adiskidetzea eta lanpostuak betetzea

Art. 58. Haurdunaldiko eta edoskitzaroko arriskuagatiko lizentzia

Art. 59. Oporrak

Art. 60. Prestakuntza-jardueretako ekintza positiboak

Art. 61. Berdintasunerako prestakuntza

Art. 62. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean jarduteko protokoloa.

901/2020 ERREGE DEKRETUA

Errege Dekretu honek 6/2019 Errege Lege Dekretuan jasotako berdintasun-planen erregelamendu bidezko garapenari erantzuten dio, diagnostikotik hasi eta jarraipena eta ebaluazioa barne. Testu berean berdintasun-plan guztiak erregistratzeko betebeharra arautzen da, berdintasun-planaren langile-kopurua eta izaera (derrigorrezkoa edo borondatezkoa) alde batera utzita; horretarako, hitzarmenen erregistroa arautzen duen 713/2010 Errege Dekretua aldatzen da.

EAEKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII.PLANA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak legegintzaldi bakoitzean berdintasun-plan bat onartzeko agindua ezartzen dio Eusko Jaurlaritzari, euskal herri-aginteei berdintasunaren arloan duten jardueraren modu koordinatu eta orokorrean jasoko duena. 2018an, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana onartu zen, eta bi bloke handitan egituratzen da:

Gobernu Onari laguntzeko, VII. Planak hamabost helburu ezartzen ditu, 4/2005 Legearen eskakizunei eta hainbat eremutako arau eta programetan jasotako konpromisoerentzuten dietenak. Helburu horiek bost programa hauetan antolatuta aurkezten dira:

I. PROGRAMA. KONPROMEZU POLITIKOA

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako borondate politikoa zehaztea eta operatibo bihurtzea ahalbidetzen dute.

II. PROGRAMA. BERDINTASUNERAKO GAIKUNTZA

Administrazio publikoetako langile guztiek beren esku-hartzean genero-ikuspegia txertatzeko behar adina ezagutza izan dezaten.

III. PROGRAMA. GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN

Administrazio-prozesuak eta -prozedurak berdintasuna lortzeko tresna baliagarriak izan daitezten.

IV. PROGRAMA. KOORDINAZIOA ETA LANKIDETZA

Berdintasuna administrazio publikoaren maila eta arlo guztietan zeharka landu dadin.

V. PROGRAMA. PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA

Herritarren ahotsa, batez ere emakumeena, politika publikoen diseinuan presente egon dadin.

EAEen esku hartzeko ardatzak ere berdintasunaren arloko lehentasunezko hiru eremutan egituratzen dira:

1. ardatza: emakumeen ahalduntzea
2. ardatza: ekonomiak eta gizarte-antolaketa eraldatzea, eskubideak bermatzeko
3. ardatza: emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO EKAINAREN 20KO 4/2018 FORU ARAUA

Bizkaiko Lurralde Historikoko foru sektore publikoaren jarduna emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan arautuko duten printzipio orokorrak ezartzea du xede, bizitzaren arlo guztietan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko eta bermatzeko neurriak arautzen ditu, bereziki, emakumeen autonomia eta posizio soziala, ekonomikoa eta politikoa indartzeko neurriak.

Hala, 4/2018 Foru Arauak Bizkaiko Foru Sektore Publikoari emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan dagozkion funtzioak jasotzen ditu, bai eta bere jardunean genero-ikuspegia txertatzeko neurriak ere, eta Foru Sektore Publikoak arau honen helburuak bere eskumen-eremuen arabera lortzeko hartuko dituen neurri zehatzak jasotzen ditu. Gainera, arau horrek azpimarratzen du garrantzitsua dela **ikuspegi intersektzionala** txertatzea.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO VI. FORU PLANA (2021-2024)

Bizkaiko Foru Aldundiak berdintasunaren arloan garatzen dituen ekintzak eta politikak desberdintasuna egiturazkoa dela egiaztatetik abiatzen dira. Hori dela eta, emakumeek eskubideak, boterea edo baliabideak eskuratzeko abiapuntuko baldintza berak dituztela bermatzeko, beharrezkoa da egiturazko desberdintasun hori haustea. Horrela, Berdintasunerako VI. Foru Planak Bizkaiko Lurralde Historikoan emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzeko beharrezkoak diren baldintzak bermatu nahi ditu eta, 4/2018 Foru Arauan ezarritako ildoari jarraituz, berdintasuna lortzera bideratutako ekintzetan intersektzionalitatea integratzeko beharra planteatzen du.

ARRIGORRIAGAKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO IV.PLANA (2021-2024)

Arrigorriagako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana 4 ardatzetan egituratzen da. Ardatz horiek 8 programaz osatuta daude, eta honela egituratzen dira:

I. Ardatza : Gobernu ona

- 1. Programa: Berdintasunerako egiturak eta genero-arkitektura
- 2. Programa: Genero ikuspegia lan-prozeduretan

II. Ardatza: Ahalduntze feminista feminista

- 3. Programa: Emakumeen ahalduntze pertsonalari eta kolektiboari laguntza
- 4. Programa: Emakumeen ahalduntze sozialari eta politikoari laguntzea

III. Ardatza: Zaintzen ekonomia feminista

- 5. Programa: Emakumeen autonomia ekonomikoa sustatzea
- 6. Programa: Zainketarako eta bizitzaren jasagarritasunerako azpiegiturak

IV. Ardatza: Indarkeria matxistak desagerraraztea

- 7. Programa: Indarkeria matxistei buruzko sentsibilizazioa eta prebentzioa
- 8. Programa: Detekzioa, arreta koordinatua eta kaltearen erreparazioa

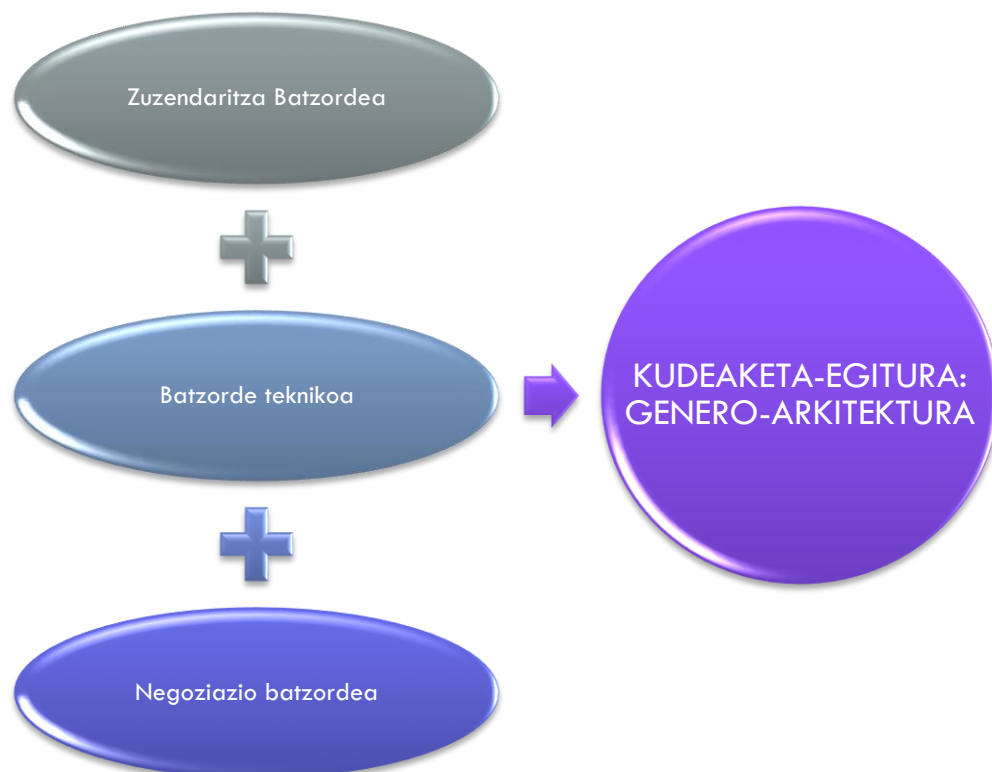
Plan honek helburuak eta neurriak garatzen ditu adierazitako programa bakoitzean, Arrigorriagako berdintasunaren arloko plangintza estrategikoaren oinarriak finkatuz. Horrenbestez, IV. Plana Arrigorriagako indarrean dagoen bitartean, Udalak duen tresnarik garrantzitsuena da emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun eraginkorra lortzeko bidean aurrera egiteko, eta emakumeek jasaten dituzten diskriminazioei eta desberdintasunei modu koordinatu eta eraginkorrean aurre egiteko. Horregatik, **ezinbestekoa da Enplegu Publikoko Berdintasunerako I. Planaren eta Arrigorriagako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planaren (eta ondorengoan) arteko koordinazioa.**

4.2 KUDEAKETA, JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMA

4.2.1 GENERO- KUDEAKETA EDO -ARKITEKTURAKO EGITURAK

Plan honek jasotzen dituen neurriak ezartzeko, oinarrizko azpiegitura bat sortu behar da, haren edukiak eskatzen duen lankidetzaz- eta koordinazio-ahalegina garatu ahal izateko; horretarako, sinergiak sortu behar dira, tartean dauden antolaketa-egituren eta udal-plantillaren arteko eta, hala badagokio, beste eragile batzuen arteko harremana ahalbidetzeko.

Egitura horri genero-arkitektura esaten zaio, hau da, kudeaketa- eta koordinazio-egiturei, horiek baitira, berez, egiteko moduak eraldatzeko elementuak. Era berean, plan horrek genero-arkitektura bat aurreikusten du barne-berdintasunerako plana garatzeko, Arrigorriagako Udaleko langileen kudeaketan berdintasunerako neurrien horizontaltasuna bermatzeko formula gisa, eta estrategia ezartzea operatibizatzea eta bideragarritasuna ematea du helburu.



MAILA POLITIKOA:

Udaleko Osoko Bilkura

Arrigorriagako Udalaren Osoko Bilkura herritarren ordezkaritza politiko goreneko organoa da hiriko gobernuan, eta organo horren baitan eztabaidatzen eta onartzen dira berari dagozkion neurriak.

Hauk dira Udaleko Osoko Bilkuraren funtzioak:

Berdintasunerako I. Plan hau eta erantsitako protokoloa onartzea.

I. Plan honen egokitzapenak edo aldaketak onartzea.

Udal Kudeaketako Osoko Bilkurako Gaietarako Informazio Batzordea

Giza Baliabide eta Politika Feminista Arloko zinegotziek osatutako batzorde iraunkorra, bi arloetako arduradunen aholkularitzarekin.

Bere funtzioa honakoa da:

Urteko plan eragilea berrikustea

Urteko jarraipen- eta ebaluazio-txostenaren berrikuspena

Aurreko dokumentuetan jasotako aurrerapen garrantzitsuak osoko bilkurari helaraztea.

MAILA TEKNIKOA:

Batzorde Teknikoa

Honako hauek osatuko dute:

Antolakuntza Publikoaren eta Zerbitzu Orokorren Zerbitzuko zinegotzigoa eta plana ezartzeaz arduratzen den zerbitzuko teknikaria.

Berdintasun Zerbitzuaren ardura duen zinegotzia, arduraduna eta zerbitzuko berdintasun-agentea.

Funtzioak honela banatuko dira:

Giza Baliabideen Arloa:

Arrigorriagako Udalaren Enplegu Publikoko Berdintasunerako I. Plana koordinatzeaz eta ezartzeaz arduratuko den zerbitzua izango da, eta, horretarako, plana ezartzeaz arduratuko den teknikari bat izango du, berdintasunari buruzko prestakuntza izango duena edo plana indarrean egongo den urteetan gutxienez 100 orduko prestakuntza eskuratzeko konpromisoa hartuko duena.

Funtzioak ondorengoak dira:

Arrigorriagako Udalaren Enplegu Publikoko Berdintasunerako I. Plana bultzatu eta koordinatzea.

Exekuzioa.

Esku hartzen duten agente guztiekin hitz egitea.

Informazioa eta komunikazioa.

Jarraipena eta ebaluazioa

Politika Feminista:

Plana ezartzeko aholkularitzaren arduraduna izango da, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko zerbitzu espezializatua den aldetik, legokiokeen jarduerak gauzatzeari kalterik egin gabe.

Bikoiztasunik egon ez dadin eta Arrigorriagako Udalaren Enplegu Publikoko Berdintasunerako I. Planaren eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planaren artean beharrezko koordinazioa egon dadin, Berdintasun Zerbitzuak, gainera, Plan baten eta bestearen arteko bitartekari gisa jardungo du, eta inplikaturako egiturei bien arteko koordinazio-beharren berri emango die.

Negoiazio Batzordea

Giza Baliabide, Politika Feminista eta udal-ordezkaritza duten sindikatuetako langileek osatuko dute, eta gutxienez emakumeen eta gizonen presentzia parekidea izango dute, edo, bestela, gehienak emakumeak izango dira.

Urteko Plan Operatiboaren eta ebaluazio-txostenen jarraipena eta onarpena egitea dagokio, baita aurreikusitako jardueraren bat gauzatzeko laguntzea eta plan honetan egin litezkeen aldaketak berrikusi eta onartzea ere.

4.2.2 KUDEAKETA-SISTEMA: JARRAIPENA, URTEKO PLAN OPERATIBOAK ETA EBALUAZIO-TXOSTENAK

4.2.2.1 Urteko jarraipenerako informazioa sistematizatzea

I. Planaren kudeaketak informazioaren sistematizazioa eskatzen du, egindako neurrien emaitzak ezarritako helburuekin bat datozen ala ez neurtzeko beharrezkoak diren datuak bildu eta aztertu ahal izateko.

Jarraipen hori egiteko, Arrigorriagako Enplegu Publikoko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako I. Plana Excel formatuan emango da, eta, bertan, honako hauek jasoko dira urtero:

Ekintza egin den ala ez

Betetze maila

Egindako neurriaren deskribapena

Onuradunen kopurua

Betetzen mailaren adierazleei buruzko datuak

ARDATZA, PROGRAMA ETA HELBURU ESTRATEGIKOA:		
Neurria		Zenbakia
Arduraduna	urtea	Aurrekontua
jarraipena	Betetze maila	Adierazlea
	Totala / Patziala / Hasi gabe	
Neurriaren garapenari buruzko txostena		

4.2.2.2 PLANGINTZA

Urteko Plan Operatiboa egiteko, I. Planaren Excel formatua erabiliko da berriro, eta formatu horretan aterako dira datorren urterako helburuak eta neurriak.

Laburpen horretan oinarrituta, kronograma zehaztuko da, proposatutako neurriei ekiteko moduaren deskribapenak zehaztuko dira, Batzorde Teknikoa eta Langileen Batzordearen ekarpenetan oinarrituta, eta aurrekontua zehaztuko da.

4.2.2.3 JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

4.2.2.3.1 URTEKO EBALUAZIOA TXOSTENA

Urtero txosten bat egingo da, honako hauek jasoko dituen:

Osorik edo zati batean egindako **jarduketak** eta hasi gabekoak, urteko plan operatiboan aurreikusitakoa oinarri hartuta.

Deskribapenak zehazten du nola garatu diren erabat edo partzialki ezarritako ekintzak.

Onuradunak sexuaren eta lortutako emaitzen arabera bereizita.

4.2.2.3.2 AZKEN EBALUAZIO TXOSTENA

Azken ebaluazioa estrategia anitz eta malgu baten bidez egingo da. Estrategia horrek, I. Plana ezartzeko aldia amaitzean, honako hauek egingo ditu:

Plana **gauzatzeari buruzko balorazio zehatza eta orokorra** egitea, batez ere kontuak emateko eta betetze-mailaren balorazio orokorra egiteko.

Plan honen eraginerako funtsezkotzat jotzen diren eta ikaskuntzari eta hobekuntzari dagokienez oso erabilgarriak diren **alderdi espezifikotan ardaztutako analisiak** egitea.

4.2.2.3.3 BETETZE MAILAREN EBALUAZIOA:

Jarraipen-sistemak aukera emango du, **urtero, egindakoaren eta proiektatutakoaren arteko bilakaera aztertze**ko.

Urte bakoitzaren amaieran, azterketa bat egingo da, Plana ezartzeko egindako jarduketari buruzko urteko memoria egiteko.

I. Planaren **indarraldia amaitzean**, aurreko urteetan **landutako informazio guztiaren laburpen bat** jasoko da, planaren betetze-maila orokorra ebaluatzeko.

4.2.2.3.4 PROZESUAREN EBALUAZIOA ETA EMAITZAK

Ezarpen-prozesuan eta haren hedapen antolatzaile eta operatiboan sakontzean zentratuta, neurriak abian jartzean inplikaturik dauden **eragileen balioespenei erreparatuko die** nagusiki, eta dauden laguntza- eta koordinazio-tresnekiko gogobetetasuna eta horien erabilgarritasunaren pertzepzioa identifikatuko ditu. Ondorioz, **ikaskuntzan eta hobekuntzan oso zentratuta** dagoen ebaluazio mota bat da, erabakiak hartzeko alderdi kualitatibo garrantzitsuak sartzeari ahalbidetuko duena.

Prozesuaren ebaluazioan, genero-arkitekturari buruzko atalean deskribatutako egituretan parte hartzen duten pertsonak hartuko dute parte.

4.2.2.3.5 ERAGINAREN EBALUAZIOA

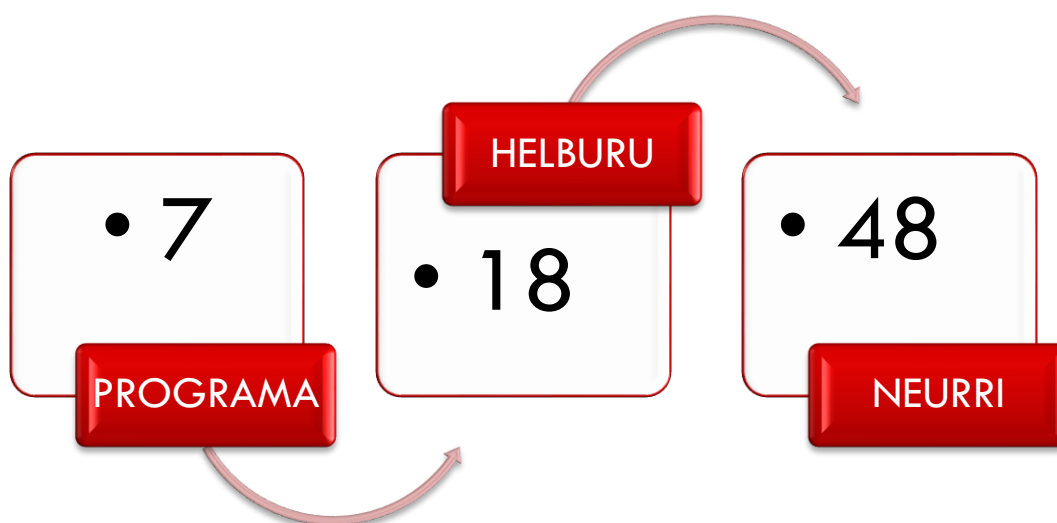
I. Plan honen ondorioak aztertuko ditu, bai espero direnak, bai espero ez direnak. Horretarako, honako hauetan oinarritutako metodologia bat planteatuko da:

Bigarren mailako iturriak bildu eta aztertzea. Gaur egun dauden iturriak osatzeko, dauden estatistika-eragiketen adierazleen ustiapen egokiaren bidez sortzen diren datuak erabiliko dira, bai eta estatistika ofizialeko galdetegietan sar daitezkeen adierazle berrietatik eratorritakoak ere.

Lehen mailako iturriak lantzea eta garatzea. Aurreko kasuetara bildu ezin diren adierazleak ad hoc sortuko dira berriazko estatistika-eragiketa batean edo metodologia kualitatibo eta kuantitatiboetan oinarrituta (inkestak eta elkarrizketak udal-langileei).

4.3 EGITURA ETA EDUKIAK: PROGRAMAK, HELBURUAK ETA NEURRIAK

Arrigorriagako Enplegu Publikoaren Berdintasunerako I. Plana hiru mailatan egituratzen da:



Programak: planeko ildo nagusiak zehazten dituzte programek, eta helburuak eta neurriak kontzeptualki taldekatzeko aukera ematen dute, horien operatibizazioa, jarraipena eta kudeaketa errazteko. I. plan honetako programak diagnostikoan ezarritako esparruetan oinarrituta definitu dira, eta, beraz, kapitulu bakoitza programa propio gisa eratu da, honako salbuespen hau kontuan hartuta: pertsonen kudeaketari buruzko ataleko azpikapituluak programa independente gisa definitu dira. Gainera, planaren kudeaketarekin lotutako helburuak eta neurriak taldekatzeko lehen programa bat gehitu da. Planak 7 programa ditu.

Helburuak: plana ezartzeko prozesuaren esparruan lortu beharreko helburuak ezartzen dituzte programek. Behatutako beharretatik atera dira diagnostikoa eginez eta, beraz, udal-plantillaren parte-hartzearekin. Guztira, programek 16 helburu biltzen dituzte.

Neurriak: I. Planak programa bakoitzean ezarritako helburuak betetzeko proposatzen dituen jarduerak dira neurriak. Ekintza multzo bat dira, elkarren

artean lotuak, I. Planak proposatzen dituen aldaketak lortzea ahalbidetuko duen prozesu bat eratzeko.

Helburuek 48 neurri biltzen dituzte guztira, eta honela banatzen dira programen arabera:



1. PLANA KUDEATZEKO SISTEMA ETA GENERO IKUSPEGIA ZEHARKAKOTZEA

Programa honetan, alde batetik, plana kudeatzeko sistemarekin zerikusia duten neurri guztiak sartzen dira, beraz, planaren kudeaketa, koordinazio eta jarraipen egokia bermatuko duten beharrezko egiturak sortzea barne hartzen du.

Bestalde, Arrigorriagako Udaleko antolaketa kulturarekin eta genero-ikuspegiaren zeharkakotasunarekin lotutako neurriak barne hartzen ditu. Ildo horretan, erakunde batean genero-zeharkakotasuna edo *mainstreaming*-a, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa sistematikoki antolaketa jarduera osoan txertatzea dakar.

Horregatik, programa honetan, honako hauekin lotutako neurriak sartzen dira: plan honen koordinazio eta jarraipen egiturak sortzea; genero-ikuspegitik giza baliabideen kudeaketa integrala eta erakundearen barruan hizkuntzaren eta irudien erabilera inklusiboa eta ez-sexista sustatzea.

Programa honek helburu eta neurri hauek ditu:

1.1. Arrigorriagako Udalaren Enplegu Publikoko Berdintasunerako I. Plana (IPIEPA) ezartzeko beharrezkoak diren sustapen- eta koordinazio-egiturak sortzea

1.1.1. Erreferentziazko pertsona bat izendatzea, telefono eta helbide elektronikoen propioarekin, langileei informazioa eta aholkuak emateko IPIEPAREN edukiei eta betetzeari buruz, kontziliazio-neurriari buruz eta ordainsarien gardentasunari buruz. Jasotako kontsultekin eta emandako informazioarekin edo konponbidearekin datu-base bat egitea urtero

1.1.2. Planean zehaztutako kudeaketa-egiturak eratzea

1.2. IPIEPA planifikatzeko, jarraipena egiteko eta komunikatzeko tresnak eta prozesuak diseinatzea eta ezartzea

1.2.1. Urteko Plan Operatibo bat egitea

1.2.2. IPIEPAREN ebaluazio- eta jarraipen-dokumentu bat egitea urtero.

1.2.3. Jarraipen- eta ebaluazio-txostenen laburpen-dokumentu bat egitea

1.3. Genero-ikuspegia sartzea negozioazio kolektiboan

1.3.1. IPIEPA sartzea plan honen ondoren onartzen diren udal-langileen lan-baldintzak arautzen dituen akordioaren eranskin gisa

1.4. 4/2005 Legearen I. tituluaren aplikazioa mantentzea eta hobetzea Arrigorriagako Udalaren prozesu guztietan

1.4.1. Sistema informatikoak, erregistroak, informazioa biltzeko formularioak eta datu-baseak berrikustea, datuak sexuaren arabera bereizita jaso ahal izateko.

1.4.2. Prestakuntzari, ordainsariari, lanpostuen balorazioari, laneko segurtasun eta osasunari eta kontziliazio erantzukideari buruzko datuak aztertzea eta zabaltzea

1.5. Genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna

1.5.1. Genero ikuspegia sartzea Arrigorriagako Udaleko kontratazio prozesuetan

1.5.2. Udalak egiten dituen kontratazioetan hizkuntzaren erabilera ez-sexistari buruzko klausulak sartzea.

1.5.3. Zaintza sustatzen duten lidergo transakzionalen ereduak eta kudeaketa-ereduei buruzko hausnarketa-prozesuak garatzea eta ezartzea.

1.5.4. Lan giroa hobetzeko eta elkarrekiko zainketan oinarritutako harremanak kudeatzeko ereduak garatzeko lan taldeak, dinamikak edo prozesuak egitea.

1.5.5. Testu eta material grafikoaren erabilera ez-sexista ziurtatzea

1.5.6. Langile berrientzako harrera-eskuliburua eguneratzea edo eskuliburu berri bat egitea

1.5.7. Berdintasunaren arloko prestakuntza espezifiko ematea Giza Baliabideen Arloko langileei, beren sektorean genero-ikuspegia sartzearekin lotuta: irizpideak, lanpostuak genero-ikuspegiarekin baloratzeko, lan-osasunaren eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arteko harremana, genero-ikuspegia duten prestakuntza-planak, etab

1.5.8. Plantillari buruzko datu guztiak datu-base batean sistematizatzea

2. LANBIDEAN SARTZEKO, HAUTATZEKO ETA MAILAZ IGOTZEKO SISTEMAK

Programa honek, Arrigorriagako Udalean enplegu publikoan sartzeko, hautatzeko eta mailaz igotzeko prozesuekin zerikusia duten neurriak biltzen ditu. Horrela, emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna sustatzea bilatzen da, prozesu horietan 4/2005 Legean aurreikusitako jarduerak sartuz, diskriminazioak saihesteko.

Ilido horretan, diagnostikoan lortutako emaitzetan oinarrituta, eremu honetan proposatutako neurriek honako hauek hartzen dituzte barne: lan-eskaintza publikoaren deialdietan hizkuntzaren erabilera inklusiboa eta ez-sexista sustatzea; 4/2005 Legean aurreikusitako berdinketa hausteko eta epaimahaiak osatzeko irizpideak sartzeari; emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioari buruzko edukiak sartzeari eta merezimenduen baremoetan lanbide-esperientzia baloratzeko aurreikuspenak, 4/2005 Legean zehaztutako egoeretan egon diren denbora eta hautaketa-prozesuetan amatasuna babesteko dispentsa.

Hauek dira programaren helburuak eta neurriak:

2.1. Genero-ikuspegia sartzea Arrigorriagako enplegu publikoa eskuratzeko, hornitzeko eta sustatzeko prozesuetan

2.1.1. Arrigorriagako enplegu publikoan sartzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetako gai-zerrendetan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko ezagutza bermatuko duten edukiak sartzea

2.1.2. Arrigorriagako enplegu publikoa lortzeko eta sustatzeko epaimahaien osiera paritarioa bermatzea

2.1.3. Arrigorriagako enplegu publikoan sartzeko eta mailaz igotzeko prozesuen oinarri orokorretan klausula bat sartu behar da. Klausula horren arabera, trebakuntza-berdintasuna egonez gero, emakumeei lehentasuna emango zaie % 40tik beherako kidego, eskala, maila eta kategorietan, salbu eta beste izangaiak, sexuagatiko diskriminaziorik izan ez arren, neurria ez aplikatzea justifikatzen duten arrazoiak baditu, hala nola zailtasun bereziko beste kolektibo batzuetako kide izatea.

2.1.4. Arloko maskulinizazio-ehunekoa kontuan hartzea lanpostu bat lortzeko sistema definitzean

2.1.5. Arrigorriagako enplegu publikorako sarbide- eta sustapen-prozesuen oinarri orokorren genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioa egitea, Politika Feministaren arloaren aholkularitzarekin

2.1.6. Enplegu publikorako deialdien oinarrietan hizkuntza inklusiboa eta ez-sexistaren erabilera bermatzea.

2.2. Enplegu publikorako sarbidean eta sustapenean emakumeen zeharkako diskriminazioa prebenitzea

2.2.1. Lanbide-esperientziako merezimenduen baremoetan, araudiak hala ahalbidetzen duenean, honako hauek baloratzea: senitartekoak zaintzeko eszedentzia-egoeran emandako denbora, lanaldi-murrizketei edo amatasun- eta aitatasun-baimenei egotz dakiekeen denbora, bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzea, eta hautagaiek indarkeria matxistagatiko baimenak edo eszedentziak erabili dituzten denbora.

2.2.2. Arrigorriagako enplegu publikoan sartzeko eta mailaz igotzeko prozesuetan, bai jaio aurreko aldietan bai jaiotza ostekoetan, amatasuna behar bezala babestea, sexuan oinarritutako bereizkeria-egoerarik gerta ez dadin.

3. BERDINTASUNERAKO ETA GENERO-IKUSPEGIDUN PRESTAKUNTZA

Berdintasunerako eta genero-ikuspegidun prestakuntza funtsezko alderdia da gizarte osoan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko eta, bereziki, enplegu publikoan. Ildo horretan, programa honek bi motatako neurriak hartzen ditu barne: batetik, prestakuntza jasotzeko aukera berdintasuna sustatzeko neurriak, egon daitezkeen diskriminazioak saihestuz, eta, bestetik, euskal botere publikoetako langileen gaikuntza sustatzera bideratutakoak, enplegatuei ezagutza praktiko nahikoa bermatzeko beren jardunean genero-ikuspegia txertatu ahal izateko.

Hala, diagnostikoaren emaitzen ondorioz, prestakuntzako neurri hauek planteatu dira, helburu hauekin: langile guztiek prestakuntzarako aukera berdintasuna izan dezaten sustatzea, prestakuntza jasotzeko zailtasun handiagoa duten lanpostuetarako neurri espezifikoak diseinatuz; langileen eskura dagoen trebakuntzari buruzko informazioa hobetzea eta prestakuntza-plan baten diseinua sustatzea, honako hauek barne hartzen dituenak: prestakuntzetan parte-hartzeko irizpideak, eta plantilla osoari zuzenduak eta bere lanpostura egokituak dauden berdintasun-arloko prestakuntzak, 4/2005 Legean ezarritakoa eta 1/2022 Legean egindako aldaketak betez.

Arlo honetan helburu eta neurri hauek proposatzen dira:

3.1. Genero-ikuspegia sartzea Arrigorriagako Udalaren prestakuntzaren edukietan

3.1.1. Arrigorriagako Udalaren Prestakuntza Plana egitea, genero ikuspegia sartuz

3.1.2. Urtero Arrigorriagako Udalaren prestakuntza-premien asebetetze-maila monitorizatzea

3.1.3. Genero ikuspegia sartzea Arrigorriagako Udalaren giza baliabideen kudeaketarekin zerikusia duten prestakuntzetan.

3.1.4. Arrigorriagako Udaleko lanpostuen ezaugarri eta funtzioetara egokitutako berdintasunari eta genero-ikuspegia txertatzeari buruzko prestakuntzak egitea

3.1.5. Langile guztiei zuzendutako hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexistari buruzko prestakuntza-ikastaroak egitea

3.2. Genero-berdintasuna ziurtatzea informazioan eta prestakuntzarako sarbidean, lanpostuan jarduteko gaikuntzarako

3.2.1. Neurriak diseinatzea langileek prestakuntzetan parte har dezaten errazteko, edozein dela ere haien lanpostua eta lanbide kategoria.

3.2.2. Plantillaren prestakuntza beharrak jasotzea, informatizatu gabeko lanpostuetarako neurriak kontuan hartuz.

4. OSASUNAREN ETA LAN-ARRISKUEN KUDEAKETA GENERO- IKUSPEGIAREKIN

Osasunaren eta laneko segurtasunaren helburua da lanaren eta osasunaren arteko erlazioa aztertzea eta horrek ekar ditzakeen ondorio negatiboak prebenitzea, langile guztien ongizate fisiko, mental eta soziala sustatuz.

Osasuna eta laneko arriskuak generoaren ikuspegitik kudeatzeak, batetik, emakumeen eta gizonen inplikazio desberdinak identifikatzea eskatzen du, eta, bestetik, laneko eta, oro har, bizitzako desberdintasun eta diskriminazio egoerak kontuan hartzen dituzten prebentzio estrategia zehatzak ezartzea.

Ildo horretatik, diagnostikoan antzemandako premia nagusien ondorioz, plan honetako neurriak lotuta daude laneko arriskuen eta arrisku psikosozialen balorazioa genero-ikuspegitik egitearekin eta eta generoak osasun eta lan arriskueta dituen ondorioei buruz langileek duten ezagutza hobetzearekin.

Hauk dira proposatutako helburuak eta neurriak:

4.1. Genero-ikuspegia sartzea lan-eremuan osasuna kudeatzeko tresnetan

- 4.1.1. Berdintasun-klausulak sartzea osasunaren kudeaketarekin eta arrisku psikosozialekin lotutako zerbitzuen kontratazioan
- 4.1.2. Genero-ikuspegia txertatzea, bai arrisku psikosozialen diagnostikoan, bai neurri zuzentzaileen planteamenduan
- 4.1.3. Genero-ikuspegia duen Laneko Arriskuen Plana egitea
- 4.1.4. Osasunaren, laneko arriskuen eta generoaren arteko harremanari buruzko ezagutza hobetzea

5. LANPOSTUAREN BALORAZIOA ETA ORDAINSARI-AUDITORIA

Lanpostuaren balorazioan genero-ikuspegia txertatzeak, besteak beste, soldata-osagarriak sortzen dituzten inguruabarren elkartean genero-berdintasuna sustatzen laguntzen du, egon daitezkeen soldata-arrakalak saihesteko tresna delarik. Gainera, sexuagatiko zeharkako diskriminazioak saihesten eta lanpostuen balorazio objektibo eta zuzena sustatzen laguntzen du.

Alde horretatik, dokumentu hau enplegu publikoan berdintasunerako Arrigorriagako Udalak egin duen lehen plana izanda, neurri garrantzitsuenak honakoak dira: lanpostuen balorazioa genero-ikuspegitik egitea sustatzea eta plantillaren ordainsarien datuak bildu, monitorizatu eta sistematizatzea, datuak genero-ikuspegitik aztertu ahal izateko.

Horregatik, programa honen helburuak eta neurriak hauek dira:

5.1. Genero-ikuspegia Lanpostuak Baloratzeko Sistemari sartzeari

5.1.1. Lanpostuen balorazioa egingo duen enpresaren kontratazioa egiten denean, generoaren ikuspegia sartuko dela bermatuko duten klausulak sartzeari.

5.2. Ordainsarien gardentasuna handitzea

5.2.1. Ordainsariei buruzko datuak biltzea, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuan oinarrituta, eta sexuaren arabera bereizitako ordainsariak argitaratzea

6. KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA

Kontziliazioa, bizitza pertsonala, soziala, lanekoa eta familiakoa osatzen duten esparruak garatzeko aukera da. Ildo horretatik, bateragarritasunaren eta erantzunkidetasunaren arteko harremana zatiezina da, eta Ildo horretatik, bateragarritasunaren eta erantzunkidetasunaren arteko harremana zatiezina da eta erantzunkidetasunak, familien eta/edo etxeen inplikazioaz gain, enpresen eta administrazio publikoen inplikazioa eskatzen du.

4/2005 Legearen bigarren aldaketaren 1/2022 Legearen arabera, «*Administrazio publikoetako langileen lan-baldintzak erregulatzen dituzten arauetan, lan denbora eta lan-eremuak malgutzeko eta berrantolatzeke neurriak jaso behar dira, ezertan eragotzi gabe enpleguaren kalitatea, langileen eskubideak eta zerbitzu publikoa ematea; halaber, beste neurri mota batzuk ere jaso behar dira, bide emango dutenak antolaketa aldatzeko eta kultura eta praktika enpresariala eraldatzeko, sustatu ahal izateko emakumeen eta gizonen berdintasuna, bizitza pertsonalaren, lanaren eta familiararen kontziliazioa, eta gizonen erantzunkidetasuna etxeko lan eta zaintza-lanetarako*».

Horregatik, diagnostikoan oinarrituta, programa honetan erantzunkidetasunaren ikuspegitik bateragarritasuna hobetzeko helburu eta neurri hauek proposatzen dira:

6.1. Arrigorriagako Udaleko langileak kontziliazio neurrien beharrei eta erabilerei buruz eskuragarri dauden datuak handitzea

6.1.1. Langileen datu-basean jasotzea plantillaren zaintza-kargak, ez bakarrik mendeko adingabeenak, baita adinekoenak eta dibertsitate funtzionala duten pertsonenak ere

6.1.2. Langileen datu-basean erabilitako baimenen, lizentzien eta eszedentzien erregistroa sartzera, bai eta ordutegi- eta espazio-malgutasuneko neurriena ere eta neurri horiek erabiltzeko arrazoia

6.1.3. Kontziliazio-neurrien gida bat egitea formatu elektronikoan eta paperean, edo Arrigorriagako Udalaren Lan Baldintzak Arautzeko Akordioa bidaltzea

6.2 Udalaren kontziliazio-neurriak hobetzea

6.2.1. Barne-inkesta egitea plantillaren bateragarritasunaren arloko beharrei buruz, datuak sexuaren arabera banatuz.

6.2.2. Kontziliazio-neurrietan hobekuntzak adosteko prozesu bat abiaraztea

6.3. Langileek kontziliaziorako neurriei buruz duten ezagutza handitzea

6.3.1. Haurren, adinekoen eta mendekotasuna duten pertsonen zainketan emakumeek eta gizonek duten erantzunkidetasunari buruzko eta dauden kontziliazio neurriei buruzko prestakuntzak egitea, bereziki zainketa-kargak dituzten gizonei zuzenduta.

6.3.2. Udaleko langileei kontziliaziorako neurrien berri ematea

6.4. Laneko bitzita eta bitzita pertsonala uztartzen laguntzen duten lana antolatzeke moduak sustatzea

6.4.1. Prestakuntza-taldeak egitea zuzendaritzako langileen eta lan-denborak malgutzeko eta uztartzeko neurriak ezartzeko arduradunen artean, arlo guztiek parte hartuta, zabalkundearen tratamendua eta uztartze-neurrietarako sarbidea homogeneizatzeko, irizpide objektibo eta gardenak ezarriz.

7. INDARKERIA MATXISTEN AURKAKO BORROKA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak honela ulertzen du emakumeen aurkako indarkeria matxista: «*Emakumeen aurkako indarkeria matxista giza eskubideen urraketa bat da, gizarte-arazo eta osasun publikoko arazo handi bat, botere-harreman ez-parekoen eta emakumeen kontrako diskriminazioaren erakusgarri argia, eta, horretaz gainera, generoaren arabera dauden desberdinkeria-egoera estrukturalak betikotzeko funtzio soziala du. Emakume izateagatik emakumeen kontra baliatzen den indarkeria oro hartzen du, neska txikien, neska nerabeen eta emakume transexualen kontra egiten dena barne, edo neurritz kanpo eragiten dien indarkeria, bai eremu publikoan, bai pribatuan. Indarkeria egitezkoa zein ez-egitezkoa izan daiteke, eta bitartekoak izan daitezke fisikoak, psikologikoak edo ekonomikoak, mehatxuak, larderia eta hertsapena barne, baldin eta horien ondorioa min, sufrimendu edo kalte fisikoa, sexuala, psikologikoa, soziala, sozioekonomikoa edo ondarearekin lotutakoa bada.* »

Illo horretatik, programa honetan Sexu Jazarpenaren eta Sexuagatiko Jazarpenaren Aurkako Protokoloa onartzera bideratutako neurri bat planteatzen da. Horrez gain, Protokoloaren edukiari buruzko prestakuntza eta informazio neurriak garatzea eta, kasuren bat gertatzekotan, beharrezkoak diren sentsibilizazio eta laguntza emateko ekintzak, baita Udalaren jarrera erreparatzailea ikusarazteko ekintzak aurreikustea proposatzen da.

Hauek dira esparru honetan haiekin lotutako helburuak eta neurriak:

7.1. Indarkeria matxistei aurre egiten dieten Arrigorriagako Udaleko emakume langileak babesteko neurriak hobetzea

7.1.1 Indarkeria matxistei aurre egiten dieten emakumeentzako babes-neurrien inguruko informazioa zabaltzea langileen artean

7.2. Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren aurkako babes-neurriak finkatzea eta jakinaraztea

7.2.1. Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren aurrean jarduteko protokoloa ezartzeaz arduratuko diren pertsonak zehaztea

7.2.2. Urtero, protokoloaren edukiei, jazarpentzat hartzen diren portaerei eta ondorioei buruzko prestakuntzak eta/edo hedapen-ekintzak egitea



5. NEURRIAK OPERATIBIZATZEN: ADIERAZLEAK, ARDURADUNAK ETA KRONOGRAMA

Plangintzaren oinarria osatzen duten programak, helburuak eta neurriak definitu ondoren, emaitzen **adierazleak**, neurriak ezartzeko **ardura duten egiturak** eta jardun-**kronograma** zehaztuko ditugu. Era berean, neurri bakoitzaren **azalpen** bat eskaintzen da.

1. PLANA KUDEATZEKO SISTEMA ETA GENERO IKUSPEGIA ZEHARKAKOTZEA

1.1. Arrigorriagako Udalaren Enplegu Publikoko Berdintasunerako I. Plana (IPIEPA) ezartzeko beharrezkoak diren sustapen- eta koordinazio-egiturak sortzea

1.1.1. Erreferentziazko pertsona bat izendatzea, telefono eta helbide elektronikoproioarekin, langileei informazioa eta aholkuak emateko IPIEPAREN edukiei eta betetzeari buruz, kontziliazio-neurriari buruz eta ordainsarien gardentasunari buruz. Jasotako kontsultekin eta emandako informazioarekin edo konponbidearekin datu-base bat egitea urtero

Bilera bat egitea, Planean definitutako erreferentziazko pertsona izendatzeko, telefono eta helbide elektronikoproioarekin, langileei informazioa eta aholkuak emateko IPIEPAREN edukiei eta betetzeari buruz, kontziliazio-neurriari buruz eta ordainsarien gardentasunari buruz. Jasotako kontsultekin eta emandako informazioarekin edo konponbidearekin datu-base bat egitea urtero.	Giza Baliabideak Politika Feminista	2023	Izendatutako erreferentziazko pertsona Ezarritako helbidea eta telefonoa Zerbitzu horri buruzko informazioa jasotzen duten langileen kopurua, arloaren eta sexuaren arabera bereizita. Urtean kontsultak egiten dituzten langileen kopurua, arloaren eta sexuaren arabera bereizita.
--	--	------	--

1.1.2 Planean zehaztutako kudeaketa-egiturak eratzea

Bilera bat egitea, Planean zehaztutako koordinazio- eta jarraipen-egiturak formalki sortzeko.	Giza Baliabideak Politika Feminista	2023	Sortutako egiturak Egitura bakoitzeko kide diren pertsonen kopurua, arloaren eta sexuaren arabera bereizita.
---	--	------	--

1.2. IPIEPA planifikatzeko, jarraipena egiteko eta komunikatzeko tresnak eta prozesuak diseinatzea eta ezartzea

1.2.1. Urteko Plan Operatibo bat egitea

Urteko Plan Operatibo bat egitea eta urteko lehen hiruhilekoan IPIEPAREN kudeaketa-egiturei aurkeztea, onar dezaten.	Giza Baliabideak Politika Feminista	2023 - 2027	IPIEPAen Urteko Plan Operatiboa IPIEPAen Urteko Plan Operatiboa, jarraipen-egiturei aurkeztua.
--	--	-------------------	---

1.2.2. IPIEParen ebaluazio- eta jarraipen-dokumentu bat egitea urtero.			
IPIEParen ebaluazio- eta jarraipen-dokumentu bat egitea urtero, eta urteko lehen hiruhilekoan plana kudeatzeko egiturei aurkeztea, onar dezaten. Ebaluazioan, planaren arduradunak jasotako eta erantzundako kontsultei buruzko txosten bat sartuko da.	Giza Baliabideak Politika Feminista	2023 - 2027	IPIEParen urteroko ebaluazio eta jarraipen txostena egin da. Urteko ebaluazio eta jarraipen txostena, jarraipen egiturei aurkeztua.
1.2.3. Jarraipen- eta ebaluazio-txostenen laburpen-dokumentu bat egitea			
Jarraipen- eta ebaluazio-txostenen laburpen-dokumentu bat egitea, langile guztiei helarazteko, baita informatizatu gabeko lanpostuei ere. Gauza bera egitea egon litezkeen IPIEPA eguneraketekin eta urteko plan operatiboarekin.	Giza Baliabideak Politika Feminista	2023 - 2027	IPIEParen urteko ebaluazio- eta jarraipen-txostenaren laburpen-dokumentua egin da. Urteko ebaluazio- eta jarraipen-txostenaren laburpen-dokumentua, segimendu-egiturei aurkeztua.
1.3. Genero-ikuspegia sartzea negoziazio kolektiboan			
1.3.1. IPIEPA sartzea plan honen ondoren onartzen diren udal-langileen lan-baldintzak arautzen dituen akordioaren eranskin gisa			
IPIEPA sartzea plan honen ondoren onartzen diren udal-langileen lan-baldintzak arautzen dituen akordioaren eranskin gisa, eta haren edukiak kontuan hartzea akordio hori negoziatzen den bitartean.	Giza Baliabideak	2023	IPIEPA erantsita

1.4. 4/2005 Legearen I. tituluaren aplikazioa mantentzea eta hobetzea Arrigorriagako Udalaren prozesu guztietan

1.4.1. Sistema informatikoak, erregistroak, informazioa biltzeko formularioak eta datu-baseak berrikustea, datuak sexuaren arabera bereizita jaso ahal izateko.

<p>Sistema informatikoak, erregistroak, informazioa biltzeko formularioak eta datu-baseak berrikustea, datuak sexuaren arabera bereizita jaso ahal izateko.</p>	<p>Giza Baliabideak</p>	<p>2024</p>	<p>Sexu-aldagaia jasotzen duten informatika-sistemen, erregistroen, informazioa biltzeko formularioen eta datu-baseen kopurua. Sexuaren aldagaia jasotzen duten gai informatikoen, erregistroen, informazioa biltzeko formularioen eta datu-baseen %, Arloak kudeatutakoen guztizkoaren aldean.</p>
---	-------------------------	-------------	---

1.4.2. Prestakuntzari, ordainsariari, lanpostuen balorazioari, laneko segurtasun eta osasunari eta kontziliazio erantzukideari buruzko datuak aztertzea eta zabaltzea

<p>Prestakuntzari, ordainsariari, lanpostuen balorazioari, laneko segurtasun eta osasunari eta kontziliazio erantzukideari buruzko datuak aztertzea eta zabaltzea, datuak sexuaren arabera bereizita eta genero-ikuspegia txertatuta</p>	<p>Giza Baliabideak</p>	<p>2024 - 2027</p>	<p>Datuak sexuaren arabera bereizten dituzten txostenen kopurua. Datuak sexuaren arabera bereizten dituzten txostenen % - a, Arloak egindako txosten guztien aldean.</p>
--	-------------------------	----------------------------	--

1.5. Genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna			
1.5.1. Genero ikuspegia sartzea Arrigorriagako Udaleko kontratazio prozesuetan			
Udalak egindako kontratuen pleguak eta xedeak berrikusi eta egokitzea, horietan emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunerako klausulak sartzeko.	Sail guztiak	2024 - 2027	Berdintasunerako klausulak dituzten kontratuen kopurua, klausula-motaren arabera. Berdintasunerako klausulak dituzten kontratuen %, arlo bakoitzak egindako kontratu guztien aldean
1.5.2. Udalak egiten dituen kontratazioetan hizkuntzaren erabilera ez-sexistari buruzko klausulak sartzea.			
Udalak egindako kontratuen pleguak eta objektuak berrikusi eta egokitzea, esleipen-hartzaileek egindako dokumentu idatzi edo grafikoetan hizkuntza inklusiboa eta ez-sexista erabiltzeko klausulak sartzeko.	Sail guztiak	2024 - 2027	Hizkuntzaren erabilera ez-sexistari buruzko klausulak dituzten kontratuen kopurua, klausula-motaren arabera. Hizkuntzaren erabilera ez-sexistari buruzko klausulak dituzten kontratuen %, arlo bakoitzak egindako kontratuen guztizkoaren aldean.
1.5.3. Zaintza sustatzen duten lidergo transakzionalako erduei eta kudeaketa-ereduei buruzko hausnarketa-prozesuak garatzea eta ezartzea.			
Arlo ezberdinetako teknikari eta politikariek osatutako lantalde bat sortzea, zaintza sustatzen duten lidergo-ereduei buruz hausnartzeko eta adosteko, eta taldeak kudeatzeko erantzukizuna duten pertsonen aholkularitza emateko.	Giza Baliabideak Politika Feminista	2023 - 2027	Kontratututako laguntza teknikoa Egindako aholkularitza

1.5.4. Lan giroa hobetzeko eta elkarrekiko zainketan oinarritutako harremanak kudeatzeko ereduak garatzeko lan taldeak, dinamikak edo prozesuak egitea.

Lidergo eta kudeaketa ereduak			
buruzko hausnarketa-prozesuaren ondoren, adostutako ereduak	Giza	2023	Laneko giroa hobetzeko
plantillara eramatea, taldeak, dinamikak edo bestelako prozesuak martxan jarritz.	Baliabideak Politika Feminista	- 2027	diseinatutako neurrien kopurua

1.5.5. Testu eta material grafikoaren erabilera ez-sexista ziurtatzea

Langile guztientzat eskuragarri dauden material idatzi edo grafikoaren ekoizpena berrikusteko eta/edo kontsultatzeko protokoloa edo prozedura diseinatzea.	Politika Feminista	2023 - 2027	Protokoloa egin da Gidak zabaldu egin dira
Hizkuntzaren erabilera ez-sexistarako gidak eta irudiak langileen artean zabaltzea.			

1.5.6. Langile berrientzako harrera-eskuliburua eguneratzea edo eskuliburu berri bat egitea

Harrera-eskuliburua eguneratzea edo berria egitea, honako hauek barne: plan hau, berdintasunerako plana, bateragarritasun-neurriak, hizkuntzaren erabilera ez-sexistarako gomendioak eta interesgarritzat jotzen den bestelako dokumentazioa. Langile berriei eskuliburu horren berri ematea eta langile guztien eskura jartzea.	Giza Baliabideak Politika Feminista	2023	Harrera-eskuliburu eguneratua
--	---	------	-------------------------------

1.5.7 Berdintasunaren arloko prestakuntza espezifikoa ematea Giza Baliabideen Arloko langileei, beren sektorean genero-ikuspegia sartzearekin lotuta: irizpideak, lanpostuak genero-ikuspegiarekin baloratzeko, lan-osasunaren eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arteko harremana, genero-ikuspegia duten prestakuntza-planak, etab

<p>Berdintasunaren arloko prestakuntza espezifikoa ematea Giza Baliabideen Arloko langileei, beren sektorean genero-ikuspegia sartzearekin lotuta: irizpideak, lanpostuak genero-ikuspegiarekin baloratzeko, lan-osasunaren eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arteko harremana, genero-ikuspegia duten prestakuntza-planak, etab.</p>	<p>Giza Baliabideak</p>	<p>2023 - 2027</p>	<p>Pertsona kopurua, sexuaren eta egindako prestakuntza-kopuruaren arabera</p>
--	-------------------------	----------------------------	--

1.5.8 Plantillari buruzko datu guztiak datu-base batean sistematizatzea

<p>Plantillari buruzko datu guztiak biltzen dituen datu-base bat egitea eta eguneratuta edukitzea, 902/2020 Errege Dekretuaren arabera Udalean enplegatutako pertsonen informazioa kontsultatu eta monitorizatu ahal izateko. Horretarako, Berdintasun <u>Ministerioak proposatutako eta diseinatutako tresnak</u> erabil daitezke.</p>	<p>Giza Baliabideak</p>	<p>2024 - 2027</p>	<p>Datu-basea egin da</p>
---	-------------------------	----------------------------	---------------------------

2. LANBIDEAN SARTZEKO, HAUTATZEKO ETA MAILAZ IGotZEKO SISTEMAK

2.1. Genero-ikuspegia sartzeari Arrigorriagako enplegu publikoa eskuratzeko, hornitzeko eta sustatzeko prozesuetan

2.1.1. Arrigorriagako enplegu publikoan sartzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetako gai-zerrendetan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko ezagutza bermatuko duten edukiak sartzeari

Enplegu publikorako deialdietako gai-zerrendak berrikustea eta, hala badagokio, egokitzea, lanpostu bakoitzari egokitutako berdintasunaren arloko edukiak izan ditzaten, Politika Feministaren Arloari kontsulta egin ondoren.	Giza Baliabideak Politika Feminista	2023 - 2027	Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko edukiak dituzten enplegu publikora sartzeko eta mailaz igotzeko oinarri orokorren urteko guztizkoari dagokionez, kop. eta %
--	--	-------------------	--

2.1.2. Arrigorriagako enplegu publikoa lortzeko eta sustatzeko epaimahaien osaera paritarioa bermatzea

Lanbidean sartzeko, hautatzeko eta mailaz igotzeko prozesuetan klausula bat sartzeari, hautaketa-epaimahaietan trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu bermatzeko, 4/2005 Legeak ezartzen duen moduan.	Giza Baliabideak	2023 - 2027	Urteko guztizkoari dagokionez, enplegu publikora iristeko eta mailaz igotzeko prozesua baloratzeko epaimahaien kopurua eta ehunekoa, bi sexuetako bakoitzeko gutxienez % 40ko ordezkariarekin.
--	------------------	-------------------	--

2.1.3. Arrigorriagako enplegu publikoan sartzeko eta mailaz igotzeko prozesuen oinarri orokorretan klausula bat sartu behar da. Klausula horren arabera, trebakuntza-berdintasuna egonez gero, emakumeei lehentasuna emango zaie % 40tik beherako kidego, eskala, maila eta kategorietan, salbu eta beste izangaiak, sexuagatiko diskriminaziorik izan ez arren, neurria ez aplikatzea justifikatzen duten arrazoiak baditu, hala nola zailtasun bereziko beste kolektibo batzuetako kide izatea.

<p>Lanbidean sartzeko, hautatzeko eta mailaz igotzeko prozesuen oinarrietan 4/2005 Legearen 20. artikuluan aurreikusitako klausula sartzea. Arrigorriagako enplegu publikoan sartzeko eta mailaz igotzeko prozesuen oinarri orokorretan klausula bat sartu behar da. Klausula horren arabera, trebakuntza-berdintasuna egonez gero, emakumeei lehentasuna emango zaie % 40tik beherako kidego, eskala, maila eta kategorietan, salbu eta beste izangaiak, sexuagatiko diskriminaziorik izan ez arren, neurria ez aplikatzea justifikatzen duten arrazoiak baditu, hala nola zailtasun bereziko beste kolektibo batzuetako kide izatea.</p>	<p>Giza Baliabideak</p>	<p>2023 - 2027</p>	<p>Urteko guztizkoari dagokionez, enplegu publikora iristeko eta mailaz igotzeko prozesua baloratzeko epaimahaien kopurua eta ehunekoa, bi sexuetakoko bakoitzeko gutxienez 40ko ehunekoa.</p>
--	-----------------------------	----------------------------	--

2.1.4. Arloko maskulinizazio-ehunekoa kontuan hartzea lanpostu bat lortzeko sistema definitzean

<p>Arloko maskulinizazio-ehunekoa kontuan hartzea lanpostu bat lortzeko sistema definitzean, eta oposizio-lehiaketaren aurrean oposizio irekia sustatzea arlo eta/edo eremu maskulinizatueta lanpostuetan.</p>	<p>Giza Baliabideak</p>	<p>2023 - 2027</p>	<p>Lanpostu-zerrendan sarbide-sistema aldatzen den lanpostu-kopurua</p>
--	-----------------------------	----------------------------	---

2.1.5. Arrigorriagako enplegu publikorako sarbide- eta sustapen-prozesuen oinarri orokorren genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioa egitea, Politika Feministaren arloaren aholkularitzarekin

Genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioa ahalbidetuko duen tresna bat diseinatzea, enplegu publikora sartzeko eta mailaz igotzeko prozesuen ebaluazioan modu sistematikoan erabili ahal izateko. Tresna honi esker, oinarriek nolako inpaktua izan dezakeen emakumeen eta gizonen egoeran ebaluatuko du. Horretarako, aztertu behar du ea ondorio positiboak edo kontrakoak izan litzakeen emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriak ezabatzeko eta horien arteko berdintasuna sustatzeko helburu orokorrean. Egindako genero-inpaktuaren ebaluazioaren arabera, neurriak sartu behar dira: batetik, emakumeen eta gizonen egoeran sor dezaketen eragin negatiboa indargabetzeko neurriak, eta, bestetik, hautemandako desberdinkeriak ezabatzeko edo gutxitzeko eta sexuen berdintasuna sustatzeko neurriak. 4/2005 Legearen 19. Artikuluan zehazten den bezala.

Giza
Baliabideak

2024
-
2027

Genero eragina ebaluatzeko tresna prestatzeko kontratatutako laguntza teknikoa. Enplegu publikora sartzeko eta mailaz igotzeko oinarri orokorren urteko guttizkoari dagokionez, genero-eraginaren alde aurreko ebaluazioa barne hartzen dutenen kopurua eta ehunekoa

2.1.6. Enplegu publikorako deialdien oinarrietan hizkuntza inklusiboa eta ez-sexistaren erabilera bermatzea.

Udalaren lan eskaintza publikoekin oinarriak eta horri loturiko argitalpenak berrikustea eta, hala badagokio, aldatzea, hizkuntzaren erabilera inklusiboa eta ez-sexista izan dadin bermatzeko, maskulino generikoa ez erabiltzea lanpostuari, hautagaiei buruz hitz egiteko, eta abar.	Giza Baliabideak	2023 - 2027	Hizkuntzaren erabilera ez sexista duten enplegu publikora sartzeko eta mailaz igotzeko oinarri orokorren urteko guztizkoari dagokionez, kop. eta %.
---	---------------------	-------------------	---

2.2. Enplegu publikorako sarbidean eta sustapenean emakumeen zeharkako diskriminazioa prebenitzea

2.2.1. Lanbide-esperientziako merezimenduen baremoetan, araudiak hala ahalbidetzen duenean, honako hauek baloratzea: senitartekoak zaintzeko eszedentzia-egoeran emandako denbora, lanaldi-murrizketei edo amatasun- eta aitatasun-baimenei egotz dakiekeen denbora, bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzea, eta hautagaiek indarkeria matxistagatiko baimenak edo eszedentziak erabili dituzten denbora.

Aurreikuspenak, hautagaiaren lanbide-esperientzia baloratzeko merezimendu-baremoetan honako hauek ere kontuan har daitezten: lehenik, zenbat denbora egon den hautagaia eszedentzia-egoeran, senideak zaintzeagatik edo genero-indarkeriagatik; bigarrenik, zenbat denbora eman duen hautagaiak amatasuna eta aitatasuna babesteko edo bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez kontziliatzeko lanaldi-murrizketetan edo baimenetan; eta, hirugarrenik, emakumezko enplegatu publikoek zenbat denbora eman duten genero-indarkeriagatik baimenak baliatzen, 4/2005 Legeak 20. artikuluan adierazten duen bezala.	Giza Baliabideak	2023 - 2027	4/2005 Legearen 20. artikuluko merezimenduen balorazioa kontutan hartzen duten enplegu publikora sartzeko eta mailaz igotzeko oinarri orokorren urteko guztizkoari dagokionez, kop. eta %
---	---------------------	-------------------	---

2.2.2. Arrigorriagako enplegu publikoan sartzeko eta mailaz igotzeko prozesuetan, bai jaio aurreko aldietan bai jaiotza ostekoetan, amatasuna behar bezala babestea, sexuan oinarritutako bereizkeria-egoerarik gerta ez dadin.

<p>4/2005 Legearen arabera, honakoak jaso behar dira: 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. Hori horrela izanik, deialdi bakarreko sistemaren araberako ariketak edo probak edo hautagaiak bertaratzea eskatzen duten bestelako jarduketak barne hartzen dituzten prozesuetan, haurduntza-, erditze- edo edoskitze-egoerek, baldin eta behar bezala egiaztatuta badaude, ekitaldiaren denbora- edo leku-inguruabarrak aldatzea eragin dezakete, eta aldaketa hori justifikatuta egongo da.</p>	<p>Giza Baliabideak</p>	<p>2023 - 2027</p>	<p>Urteko guztizkoari dagokionez, enplegu publikora sartzeko eta mailaz igotzeko oinarri orokorren kopurua eta ehunekoa, amatasun-babeserako dispensa kontuan hartuta.</p>
---	-------------------------	----------------------------	--

3. BERDINTASUNERAKO ETA GENERO-IKUSPEGIDUN PRESTAKUNTZA

3.1. Genero-ikuspegia sartzea Arrigorriagako Udalaren prestakuntzaren edukietan

3.1.2. Urtero Arrigorriagako Udalaren prestakuntza-premien asebetetze-maila monitorizatzea

Urtero Arrigorriagako Udalaren prestakuntza-premien asebetetze-maila monitorizatzea, sexuaren arabera bereizitako prestakuntza-premiei buruzko inkestak eginez, informatizatu gabeko lanpostuetarako neurriak diseinatuz	Giza Baliabideak	2023 - 2027	Identifikatutako prestakuntza-beharren kopurua, sexuaren arabera bereizita
--	---------------------	-------------------	--

3.1.1. Arrigorriagako Udalaren Prestakuntza Plana egitea, genero ikuspegia sartuz

Arrigorriagako Udalaren Prestakuntza Plana egitea, genero ikuspegia sartuz, plan honen eta Arrigorriagako Udalaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planaren arteko koordinazioa ziurtatuz.	Giza Baliabideak	2025 - 2027	Genero-ikuspegia duten eta Arrigorriagako Udalaren Prestakuntza Planean sartutako neurrien kopurua
---	---------------------	-------------------	--

3.1.3. Genero ikuspegia sartzea Arrigorriagako Udalaren giza baliabideen kudeaketarekin zerikusia duten prestakuntzetan.

Udalak antolatutako prestakuntzek genero-ikuspegia txertatzen dutela ziurtatzea, prestakuntza kontratatzeke prozesuetan berdintasunerako klausulak sartzen: kontratuaren xedean, genero-ikuspegia duen edukia ziurtatzeko eta zehaztapen teknikoetan, ikastaroak ematen dituzten pertsonen gaitasun egokia eskatuz.	Giza Baliabideak	2024 - 2027	Genero-ikuspegia duten klausulen kopurua Arrigorriagako Udalak antolatutako formakuntzetan
---	---------------------	-------------------	--

3.1.4. Arrigorriagako Udaleko lanpostuen ezaugarri eta funtzioetara egokitutako berdintasunari eta genero-ikuspegia txertatzeari buruzko prestakuntzak egitea

Prestakuntza espezifikoak eta lanpostuen ezaugarrietara egokitutakoak egitea, genero-ikuspegia bere eremuan txertatzeari eta haren aplikazio praktikoari buruz.	Giza Baliabideak	2023 - 2027	Prestakuntzara joaten diren pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita. Egindako prestakuntza-kopurua, lanpostuaren eta sexuaren arabera bereizita. Prestakuntza-orduen kopurua, lanpostuaren eta sexuaren arabera bereizita. Parte-hartzaileen gogobetetze-maila, baloratutako alderdien, lanpostuaren eta sexuaren arabera.
---	------------------	-------------	--

3.1.5. Langile guztiei zuzendutako hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexistari buruzko prestakuntza-ikastaroak egitea

Langile guztiei zuzendutako hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexistari buruzko prestakuntza-ikastaroak egitea, Arrigorriagako Udaleko komunikabide informaletan iruzkin sexistak detektatzera, ezabatzea eta prebenitzera bereziki bideratuak	Partaidetza eta Komunikazioa	2023	Prestakuntzara joaten diren pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita. Egindako prestakuntza-kopurua
--	------------------------------	------	--

3.2. Genero-berdintasuna ziurtatzea informazioan eta prestakuntzarako sarbidean, lanpostuan jarduteko gaikuntzarako

3.2.1. Neurriak diseinatzea langileek prestakuntzetan parte har dezaten errazteko, edozein dela ere haien lanpostua eta lanbide kategoria.

Lanpostuen ezaugarriak kontuan hartzea, hala nola ordutegiak, kategoria, etab. prestakuntza programak planteatzerakoan. Jendeari zuzeneko arreta emateko lanpostuek formakuntzetan parte hartzea sustatzen duten neurriak diseinatzea.	Giza Baliabideak	2024	Diseinatutako neurri-kopurua
--	------------------	------	------------------------------

3.2.2. Plantillaren prestakuntza beharrak jasotzea, informatizatu gabeko lanpostuetarako neurriak kontuan hartuz.

Barne inkesta bat egitea, informatizatu gabeko lanpostuek parte hartu ahal izateko neurriak diseinatuz, plantillaren prestakuntza beharrak ezagutzeko. Lortutako emaitzak genero-ikuspegitik aztertzea	Giza Baliabideak	2023 - 2024	Prestakuntza behar eta eskaeren kopurua, sexuaren arabera banatuta
--	------------------	-------------------	--

4. OSASUNAREN ETA LAN-ARRISKUEN KUDEAKETA GENERO-IKUSPEGIAREKIN

4.1. Genero-ikuspegia sartzea lan-eremuan osasuna kudeatzeko tresnetan

4.1.1. Berdintasun-klausulak sartzea osasunaren kudeaketarekin eta arrisku psikosozialekin lotutako zerbitzuen kontratazioan

Berdintasun-klausulak sartzea osasunaren kudeaketarekin eta arrisku psikosozialekin lotutako zerbitzuen kontratazioan, klausulak sar daitezzen, bai kontratuaren xedean, bai diagnostikoan eta neurriak hartzean genero-ikuspegia txertatzen dela ziurtatzeko, bai gauzatze-baldintzetan, talde arduradunengan gaian adituak diren eta behar besteko gaitasuna eta esperientzia duten pertsonak daudela ziurtatzeko.	Giza Baliabideak	2024 - 2027	Osasunaren kudeaketarekin eta arrisku psikosozialekin lotutako zerbitzuen kontratazioan genero-ikuspegia duten klausulen kopurua Diagnostikoaren emaitzari lotutako neurri espezifikoaren kopurua
--	---------------------	-------------------	--

4.1.2. Genero-ikuspegia txertatzea, bai arrisku psikosozialen diagnostikoan, bai neurri zuzentzaileen planteamenduan

Genero-ikuspegia txertatzea, bai arrisku psikosozialen diagnostikoan, bai neurri zuzentzaileen planteamenduan, sexuaren arabera bereizitako azterketa baten bidez lehen kasuan, eta diagnostikoaren emaitzari lotutako neurri espezifikoaren planteamendu baten bidez, bigarrean.	Giza Baliabideak	2024 - 2027	Arrisku psikosozialen diagnostikoa eginda Azterketa sexuaren arabera bereizita eginda Diagnostikoaren emaitzari lotutako neurri espezifikoaren kopurua
---	---------------------	-------------------	---

4.1.3. Genero-ikuspegia duen Laneko Arriskuen Plana egitea

Genero-ikuspegia sartzea Laneko Arriskuen Plana egiten denean	Giza Baliabideak	2024 - 2027	Lan Arriskuen Plana egin da Laneko Arriskuen Plana sortzean genero-ikuspegia duten neurrien kopurua
---	---------------------	-------------------	--

4.1.4. Osasunaren, laneko arriskuen eta generoaren arteko harremanari buruzko ezagutza hobetzea

<p>Langile guztiak sensibilizatzea lan segurtasunaren arloan emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunei buruz, informazio, prestakuntza edo zabalkunde ekintzen bidez.</p>	<p>Giza Baliabideak</p>	<p>2024</p>	<p>Egindako sensibilizazio-ekintzen kopurua Ekintzen eragina jasan duten pertsonen kopurua, sexuaren arabera banatuta</p>
--	-------------------------	-------------	---

5. LANPOSTUAREN BALORAZIOA ETA ORDAINSARI-AUDITORIA

5.1. Genero-ikuspegia Lanpostuak Baloratzeko Sisteman sartzea

5.1.1. Lanpostuen balorazioa egingo duen enpresaren kontratazioa egiten denean, generoaren ikuspegia sartuko dela bermatuko duten klausulak sartzea.

Lanpostuen balorazioa egiten duen enpresa kontratatzean, genero-ikuspegia sartuko dela bermatuko duten klausulak sartzea, bai kontratuaren xedean, bai langileen espezifikazio teknikoetan, berdintasunean gaitasuna eta esperientzia duten pertsonen parte-hartzea bermatuz

Giza	2025	Sartutako klausulak
Baliabideak	-	
	2027	

5.2. Ordainsarien gardentasuna handitzea

5.2.1. Ordainsariei buruzko datuak biltzea, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuan oinarrituta, eta sexuaren arabera bereizitako ordainsariak argitaratzea

Ordainsariei buruzko datuak biltzea, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuan oinarrituta, eta sexuaren arabera bereizitako ordainsariak argitaratzea

Giza	2024	Bildutako datuen kopurua
Baliabideak	-	
	2027	

6. KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA

6.1. Arrigorriagako Udaleko langileak kontziliazio neurrien beharrei eta erabilerei buruz eskuragarri dauden datuak handitzea

6.1.1. Langileen datu-basean jasotzea plantillaren zaintza-kargak, ez bakarrik mendeko adingabeenak, baita adinekoenak eta dibertsitate funtzionala duten pertsonenak ere

<p>Langileen datu-basean jasotzea plantillaren zaintza-kargak, ez bakarrik mendeko adingabeenak, baita adinekoenak eta dibertsitate funtzionala duten pertsonenak ere, zainketa-kargen eta bateragarritasun-neurrien erabileraren arteko erlazioa genero-ikuspegitik ebaluatu eta aztertzeko.</p>	<p>Giza Baliabideak</p>	<p>2024</p>	<p>Plantilaren zaintza-kargetatik jasotako datuen kopurua, arloaren eta sexuaren arabera bereizita</p>
---	-----------------------------	-------------	--

6.1.2. Langileen datu-basean erabilitako baimenen, lizentzien eta eszedentzien erregistroa sartzeari, bai eta ordutegi- eta espazio-malgutasuneko neurriena ere eta neurri horiek erabiltzeko arazoia

<p>Langileen datu-basean erabilitako baimenen, lizentzien eta eszedentzien erregistroa sartzeari, bai eta ordutegi- eta espazio-malgutasuneko neurriena ere. Datu base honetan neurriak hartzeko arazoia jaso.</p>	<p>Giza Baliabideak</p>	<p>2024</p>	<p>Baimenei, lizentziei eta eszedentziei buruzko datuen kopurua, sexuaren arabera bereizita</p>
--	-----------------------------	-------------	---

6.1.3. Kontziliazio-neurrien gida bat egitea formatu elektronikoan eta paperean, edo Arrigorriagako Udalaren Lan Baldintzak Arautzeko Akordioa bidaltzea

<p>Kontziliazio-neurrien gida bat egitea formatu elektronikoan eta paperean, edo Arrigorriagako Udalaren Lan Baldintzak Arautzeko Akordioa bidaltzea. Arlo horretan egiten diren aldaketan berri ematea langileei</p>	<p>Giza Baliabideak</p>	<p>2025</p>	<p>Kontziliazio neurrien gida eginda edo Akordioa bidalita Informazioa jaso duten pertsonen kopurua</p>
---	-----------------------------	-------------	---

6.2 Udalaren kontziliazio-neurriak hobetzea

6.2.1. Barne-inkesta egitea plantillaren bateragarritasunaren arloko beharrei buruz, datuak sexuaren arabera banatuz.

Barne inkesta bat egitea, informatizatutako lanpostuentzako neurriak diseinatuz, langileek bateragarritasunaren arloan dituzten beharrak ezagutzeko. Lortutako emaitzak genero-ikuspegitik aztertzea, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak detektatu eta zuzentzeko.	Giza Baliabideak	2024	Inkesta eginda Parte-hartzaile kopurua sexuaren arabera banatuta
---	---------------------	------	---

6.2.2. Kontziliazio-neurrietan hobekuntzak adosteko prozesu bat abiaraztea

Lantalde bat sortzea, Udalaren kontziliazio neurrietan hobekuntzak adosteko.	Giza Baliabideak	2024 - 2027	Lantaldea sortu da Diseinatutako neurri kopurua
--	---------------------	-------------------	--

6.3. Langileek kontziliaziorako neurriei buruz duten ezagutza handitzea

6.3.1. Haurren, adinekoen eta mendekotasuna duten pertsonen zainketa emakumeek eta gizonek duten erantzunkidetasunari buruzko eta dauden kontziliazio neurriei buruzko prestakuntzak egitea, bereziki zainketa-kargak dituzten gizonei zuzenduta.

Arrigorriagako Udalak gai honi buruzko prestakuntzak antolatzea, edo plantillari, batez ere gizonen, HAEK, Gizonduz erakundeak edo beste erakunde batzuek gizontasun berrien arloan antolatutako ikastaroen berri ematea, horietan parte har dezaten sustatuz.	Politika Feminista	2025	Emakumeek eta gizonek zaintzan duten erantzunkidetasunari buruzko prestakuntza-kopurua Prestakuntza jasotzen duten pertsonen kopurua, sexuaren arabera banatuta
--	--------------------	------	--

6.3.2. Udaleko langileei kontziliaziorako neurrien berri ematea

<p>Bateragarritasunerako neurrien berri ematea, informazioa udaletxe osoan modu homogeenon zabaltzen dela ziurtatuz, lanpostuen informatizazio-maila edozein dela ere, halako moldez non lanpostuen ezagutza ez dagoen sindikatuen edo lankideen lanaren mende.</p>	<p>Giza Baliabideak</p>	<p>2025</p>	<p>Informatutako pertsonen kopurua, sexuaren eta arloaren arabera bereizita</p>
---	-------------------------	-------------	---

6.4. Laneko bizitza eta bizitza personala uztartzen laguntzen duten lana antolatzeko moduak sustatzea

6.4.1. Prestakuntza-taldeak egitea zuzendaritzako langileen eta lan-denborak malgutzeko eta uztartzeko neurriak ezartzeko arduradunen artean, arlo guztiek parte hartuta, zabalkundearen tratamendua eta uztartze-neurrietarako sarbidea homogeneizatzeko, irizpide objektibo eta gardenak ezarriz.

<p>Lana antolatzeko prozesuetan generoaren eta zainketen ikuspuntua integratzeko prestakuntza-ekintza taldeak egitea, bateragarritasuna erraztuko duten antolaketa moduak sustatuz eta aztertuz, hala nola, ordutegia malgutzea, telelana bultzatzea, zerbitzuaren izaerak horretarako aukera ematen duen lanpostuetan, bilerak bateragarritasuna ahalbidetzen duten ordutegietan egitea, etab.</p>	<p>Giza Baliabideak</p>	<p>2025</p>	<p>Zuzendaritza-kideen eta kontziliazio-neurriak ezartzeko arduradunen arteko prestakuntza-kopurua. Pertsona kopurua, arloaren eta sexuaren arabera bereizita</p>
---	-------------------------	-------------	---

7. INDARKERIA MATXISTEN AURKAKO BORROKA

7.1. Indarkeria matxistei aurre egiten dieten Arrigorriagako Udaleko emakume langileak babesteko neurriak hobetzea

7.1.1 Indarkeria matxistei aurre egiten dieten emakumeentzako babes-neurrien inguruko informazioa zabaltzea langileen artean

Hitzarmenean eta indarrean dagoen legerian aurreikusten diren indarkeria matxistei aurre egiten dieten emakumeentzako babes-neurrien berri ematea langileei.

	Giza	2023	Neurriak zabaldu dira
	Baliabideak		

7.2. Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren aurkako babes-neurriak finkatzea eta jakinaraztea

7.2.1. Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren aurrean jarduteko protokoloa ezartzeaz arduratuko diren pertsonak zehaztea

Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren aurrean jarduteko protokoloa ezartzeaz arduratuko diren pertsonak, harremanetarako pertsona eta kasuak berrikusteko eskaerak bidaltzeko harremanetarako posta elektronikoa zehaztea eta dokumentua onartzea.

	Giza	2023	Sexu Jazarpenaren eta Jazarpen Sexistaren aurrean Jarduteko Protokoloa ezartzeko arduradun izendatuak
	Baliabideak		
	Politika Feminista		

7.2.2. Urtero, protokoloaren edukiei, jazarpentzat hartzen diren portaerei eta ondorioei buruzko prestakuntzak eta/edo hedapen-ekintzak egitea

Urtero, protokoloaren edukiei, jazarpentzat hartzen diren portaerei eta ondorioei buruzko prestakuntzak eta/edo hedapen-ekintzak egitea, bai eta sexu-jazarpena edo jazarpen sexistak gertatuz gero eta lan-eremuan indarkeria matxistako egoera baten berri izanez gero nola jokatu ere.

	Giza	2023	Protokoloaren edukiei, jazarpena eragiten duten portaerei eta ondorioei buruz egindako prestakuntza-neurrien kopurua. Bertaratutako pertsonen kopurua, sexuaren arabera
	Baliabideak	-	
	Politika Feminista	2027	