



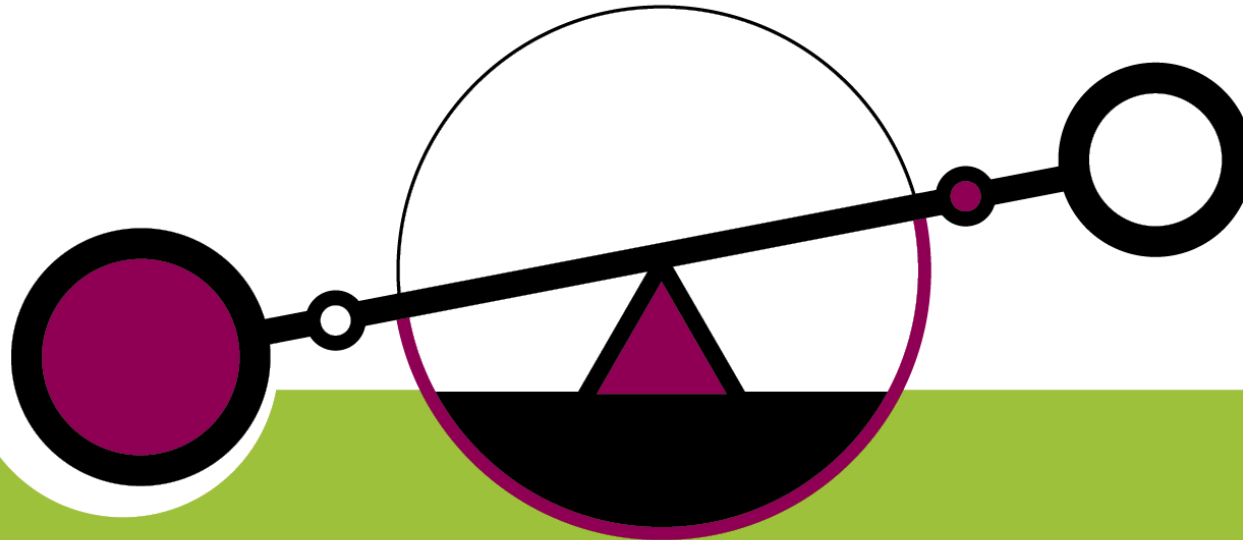
Barakaldo
CIUDAD · HIRIA

Barneko II Berdintasun Plana

II Plan de Igualdad Interno

Barakaldoko Udala

Ayuntamiento de Barakaldo





AURKIBIDEA

1.- Sarrera	3
2.- Arau-testuingurua eta programatikoa	5
3.- Ikuspegi metodologikoa: prozesuaren garapena	9
3.1. II Planaren Gobernantza	9
3.2. Laneko faseak eta prozesuak	12
4.- Diagnostiko partekatuaren gakoak	15
4.1. Lanaren emaitza nagusiak	15
4.2. Udaleko langileei egindako kontsultaren emaitza nagusiak	21
4.3. Elkarrizketetatik/ikaskuntza-laboregitik ateratako ikaskuntzak	26
5.- Barne Berdintasunerako II Plana: Jarduteko ardatzak eta neurriak	27
6.- Jarraipena eta ebaluazioa	43
GLOSARIOA	48

1. Sarrera

Barakaldoko Udalak erakundearen Barne Berdintasunerako II Plana abian jarri du, Kanpoko Laguntza tekniko batekin.

Zer da barne berdintasun plana?

Barneko berdintasun-plana udalaren antolaketa-kulturak berdintasunaren arloan behar bezala funtzionatzeko erreferentziak jasoko dituen tresna bat da. Horretarako, aldez aurretik, diagnostiko bat egin da, sexuagatiko desberdintasunen errealitateari buruzko argazki bat lortzeko. Horrela, egoeraren diagnostikoan lortutako emaitzak ebaluatu ondoren, dokumentu honek hainbat ekintza eta neurri biltzen ditu, udalerrian emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna lortzeko beharrezkoak diren berdintasun-politiken txertaketan oinarriturik.

Abiapuntua: Barne Berdintasunerako I Plana (2020-2022)

Barakaldoko Udalaren Emakumeen eta Gizonen Barne Berdintasunerako I Planak berdintasunaren aldeko udal-konpromisoa sendotzea ekarri zuen, hortaz, udalerriko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III Plana (2016-2019) abian jartzea gauzatu da.

Plan horrek hobekuntza-bide bati ekin zion, eta lan-dinamika bat sortu zuen. Dinamika horretan, diagnostikatutako egoeraren ezagutzatik abiatuta, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa Udalean txertatzen aurrera egiteko neurriak planifikatu, abiarazi eta ebaluatu ziren.

Plan horrek Emakunderen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII Planaren printzipio gidarien berri eman zuen, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik gabeko Bizitzetarako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 15. artikuluan ezarritakoa aintzat hartuta (orain, martxoaren 3ko 1/2022 Legearen bigarren aldaketan xedatutakoaren arabera eguneratua). Zehazki, Barakaldoko Udalak uste du ezinezkoa dela emakumeen eta gizonen berdintasunerantz aurrera egitea legeriak eta politika publikoek ez badituzte gobernu-jarraibideak, aurrekontu-esleipenak, erakunde-akordioak, kudeaketa gardeneko prozedurak eta konpromisoak bermatzen. Hori da Emakundek VII Plan honetan Gobernu Onaren ildo estrategiko gisa definitu duena, Barakaldoko Udalaren I Planaren eta haren neurri zein helburu guztien printzipio inspiratzaile izan dena.

BARNE BERDINTASUNERAKO II PLANAREN HELBURU OROKORRA

Barakaldoko Udalaren Barne Berdintasunerako Plan honen konpromisoaren helburu nagusia emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzea da. Horrela, tresna horren bidez, posible egin nahi da emakumeen eta gizonen berdintasuna zeharkakoa izatea erakundearen antolamendu-kulturan, eta, zehazki, posible egitea ordainsari-berdintasunaren printzipioa zein indarkeria matxistaren biktima diren emakumeentzako hala eskubideak nola baliabideak betetzea. Bestalde, ikuspegi feministak zeharkakoa izan beharko du Udalaren giza baliabideen kudeaketan, kontziliazio erantzukidea eta barneko zein kanpoko komunikazioa sustatzean.

Plan hau Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko apirilaren 12ko 7/2007 Legearen zortzigarren xedapen gehigarrian (eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren zortzigarren xedapen gehigarrian) jasotako premia bati erantzuten dio. Bertan adierazten denez, administrazio publikoek berdintasun-plan bat egin eta aplikatu beharko dute, aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan edo funtzionarioen lan-baldintzei buruzko akordioan garatu beharrekoa, bertan aurreikusitako baldintzetan.



Erakunde honek konpromisoa hartzen du udal-plantillaren lan-baldintzak arautzen dituen akordioan, sindikatu-ordezkariekin negoziatu ondoren, garapen hori ziurtatzen duten eduki guztiak sartzeko. Era berean, eguneratu egin beharko da Berdintasun Planari dagokion arloan aplikatu beharreko legezketasuna, indarrean dagoen bitartean neurri berriak onartzeari dagokionez.

Planaren betetze-mailaren jarraipena egiteko kronograma Berdintasun Planean jasotakoa izango da. Aurrekontua Barakaldoko Udaleko emakume-arloaren urteko aurrekontuetan jasotakoa izango da.

Berdintasun Planak hainbat helburu ezartzen ditu, eta horietan guztietan zehazten da zein arlo arduratuko den eta noiz egingo den.

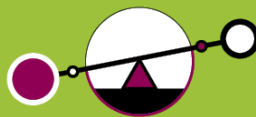


2020: Berdintasun Planei aplikatutako araudi berria eta ordainsarien erregistroa

2020an araudi berri bat ezartzen da 901 eta 902 Errege Dekretuen bidez, berdintasun-planak (901/2020) eta emakumeen eta gizonen ordainsarien zatia (902/2020) arautzen dituztenak. Dekretu horiek zuzenean eragiten diete data horren aurretik egindako Barneko Berdintasun Planei; izan ere, diagnostikoen eta Berdintasunerako Planen edukia definitzen dute, baita plana nola erregistratu behar den ere ezartzen dute (planen erregistro publikoa).

Barakaldoko Udalean araudira egokitutako plan berri baten beharra

Arau-testuinguru berri hori kontuan hartuta, Barakaldoko Udalak 2021aren amaieran jarri zuen abian Barne Berdintasunerako II Plana eraikitzeko prozesua, araudi berriari erantzuteko. II Plan honek 4 lan-ardatz ditu, 4 urteko iraupenean (2022-2026).

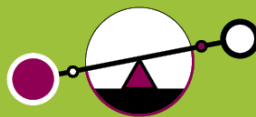


2. Arau-testuingurua eta programatikoa

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna antolamendu juridikoan duen dimentsio hirukoitzean oinarritzen da, eta, beraz, betebehar bat da (EK 9.2 art), balio bat (EK 1 art.) eta eskubide bat (EK 14 art.). Era berean, aipatutako konstituzio-aginduek sexuagatiko bereizkeria debekatzen dute. Hala ere, literatura juridiko horren irismena oraindik ere formala baino ez da, eta ahaleginak egin behar dira berdintasun formaletik eraginkorrera urratzeko.

Ikuspegi formaletik errealitate materialerako bide horretan, funtsezko garrantzia du **sexuagatiko diskriminazioak, zuzenekoak edo zeharkakoak, eta era askotakoak**, detektatzeko eta horiei aurre egiteko trebetasunak; izan ere, emakumeak kalteberatasun handiagoan koka ditzaketen beste kategoría asko daude. Horrela, interseksionalitateak hainbat faktore sozialen gainjartzetik abiatuta eratzten diren desberdintasun sistemikoen berri ematen du, hala nola sexua, arraza eta klase soziala edo dibertsitate funtzionala.

Atal honek Barne Berdintasunerako II Plan honetan lantzen diren bloke nagusiei buruzko arau-testuingurua eta programatikoa azaltzen du, hainbat eremutatik (tokikoa, forala, autonomikoa, komunitarioa, nazioartekoa): berdintasuna erakundeetan, soldata-arraila, kontziliazio erantzukidea, emakumeen sustapen profesionala zein sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa.



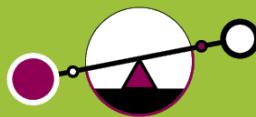
Toki eremua

Barakaldo

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III.Plana. Barakaldoko Udala 2016–2019
- Barakaldoko Udalaren Emakumeen eta Gizonen Barne Berdintasunerako I Plana
- Soldata berdintasunari buruzko aztelana. Barakaldoko Udala 2018.
- Protokoloak eta prozedurak:
 - Jazarpen moralaren aurkako prebentzio-ekintzen dekretua (2015eko apirila).
 - Kanpoko indarkeria-egoerak prebenitzeko prozedura eta gizarte-ekintzaren arloan kanpoko indarkerian jarduteko berariazko jarraibideak (2017ko azaroa).
 - Barakaldoko Udalak enplegatutako pertsonen osasuna zaintzeko prozedura (2020ko martxoan).
 - Jokabide desagokiak prebenitzeko eta laneko jazarpenagatiko salaketen aurrean jarduteko protokoloa (2021eko apirila).
 - Laneko jazarpen-salaketen aurrean jokabide desagokiak prebenitzeko eta jarduteko protokoloa aldatzea (2022ko maiatza).
- Barakaldoko Udaleko Langileen Enplegu Baldintzak Arautzen dituen 2018–2020 Akordioa (125 art.).

Toki erakundeak

- 2/2016 Legea, apirilaren 7koa, Euskadiko Toki Erakundeei buruzkoa (2016).
- 7/1985 Lege Organikoa, apirilaren 2koa, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituena (21/12/03ean eguneratua).



Foru eremua

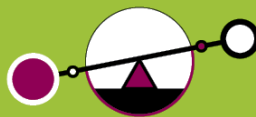
- Bizkaiko Emakumeen eta gizonen berdintasunerako VI. Foru Plana. 2021-2024
- Norma Foral 4/2018 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2018 Foru Araua.
- 127/2020 Foru Dekretua, Bizkaiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lurralde Sarea.
- Bizkaia Irekia. Gobernu Irekiaren Estrategia.
- Bizkaia Egiten 2019-2023.

Eremu autonomikoa

- Agenda Euskadi Basque Country 2030.
- EAE-ko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII Plana
- Euskadin Soldata-Arrakala murrizteko Estrategia eta Plan Operatiboa (2018)
- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzena (martxoaren 3ko 1/2022 Legeak egindako bigarren aldaketaren arabera eguneratua)
- EAEko berdintasun-politika publikoen kalitate-estandarrak.

Estatu-eremua

- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko.
- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena.
- 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzkoa, aldatzen duena.
- 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzkoa
- Genero Indarkeriaren Aurkako Estatu Ituna.



Nazioarteko eta Europar Batasuneko eremua.

- Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) 1951ko 100. hitzarmena.
- 2006/54/EE Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2006ko uztailaren 5ekoa, lansari-berdintasunaren arloan gizonen eta emakumeen arteko aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa.
- 2014ko martxoaren 7ko gomendioa, gardentasunaren bidez gizonen eta emakumeen ordainsari-berdintasunaren printzipioa indartzeari buruzkoa.
- Europako Kontseiluaren Hitzarmena, Emakumeen aurkako Indarkeriaren eta Etxeko Indarkeriaren Aurkako Prebentzioari eta Borrokari buruzkoa (Estanbul-2014 Hitzarmena).
- Genero Berdintasunerako Europako Estrategia 2020-2025.
- 2030 Agendako Garapen Iraunkorreko Helburuak (GJH).



3. Ikuspegi metodologikoa: prozesuaren garapena

3.1. II Planaren gobernantza

Barakaldoko Udalaren II Barne Berdintasunerako Plana bi egitura nagusitan oinarritzen da:

Gidaritza-talde

Barakaldoko Udaleko Emakume Arloko teknikariek eta II Plana egiten laguntzeko kanpoko laguntza teknikoak osatzen dute.

Negoiazio-batzorde

2022ko ekainaren 3an eratu zen, eta Berdintasun Plana negoziatzeko, diagnostikoa egiteko, aplikatu beharreko ekintza edo neurri zuzentzaileak proposatzeko eta jarraipena zein ebaluazioa egiteko ardura du. Negoiazio-batzorde hau udal-ordezkaritzako eta langileen ordezkaritzako pertsonak osatzen dute (sindikatu hauen ordezkaritzarekin: LAB, CCOO, UGT, ELA-STV, SVPE, ErNE).



Negoiazio Batzorde honetan parte hartzen duten pertsonak honako eskumen hauek dituzte, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren 6. artikulua araberak:

DIAGNOSTIKOA

EKINTZA PLANA

JARRAIPENA/ EBALUAZIOA

SENTSIBILIZAZIOA

BESTEAK

- | | | | | |
|---|--|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostikoa negoziatzea eta egitea, bai eta Berdintasun Plana osatuko duten neurriak negoziatzea ere. • Diagnostikoaren emaitzen txostena burutzea. | <ul style="list-style-type: none"> • Lehentasunezko neurriak identifikatzea, diagnostikoaren, aplikazio-eremuaren, neurri horiek ezartzeko behar diren baliabide materialen eta giza baliabideen, pertsona edo organo arduradunen eta jarduera-kronogramaren arabera. • Enpresan Berdintasun Planaren ezarpena bultzatzea. | <ul style="list-style-type: none"> • Ezarritako Berdintasun Planeko neurrien betetze-mailaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko beharrezkoak diren neurketa-adierazleak eta informazioa biltzeko tresnak definitzea. | <ul style="list-style-type: none"> • Langileak informatzeko eta sentsibilizatzeko lehenengo ekintzak bultzatzea. | <ul style="list-style-type: none"> • Aplikatu beharreko araudiak eta hitzarmen kolektiboak eman diezazkikeen beste eginkizun guztiak, edo batzordeak berak adosten dituenak, Lan Agintaritza eskudunaren aurrean onartzen den Berdintasun Plana bidaltzea barne, erregistratzeko, gordailutzeko eta argitaratzeko. |
|---|--|--|---|---|



Barakaldoko Udalaren Barne Berdintasunerako II Plana onartu ondoren, Erregistro Publikoan inskribatu beharko da, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituenak eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoa, aldatzen duenak, ezartzen duen bezala.

11. artikulua. Berdintasun Planen Erregistroa

1. Berdintasun-planak nahitaez inskribatu beharko dira erregistro publikoan, haien jatorria edo izaera edozein dela ere, nahitaezkoa edo borondatezkoa, eta alderdien arteko akordio bidez onartuak izan zein ez.
2. Ondorio horietarako, enpresetako Berdintasun Planen Erregistrotzat jotzen da maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuan araututako laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroa (713/2010 Errege Dekretua, hitzarmenak, laneko akordio kolektiboak eta berdintasun-planak erregistratu eta gordailutzeari buruzkoa), autonomia-erkidegoek beren eskumenen esparruan sortu eta araututako laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroei kalterik egin gabe.
3. Erregistroan inskribatzeak aukera emango du berdintasun-planen edukia jendeak ikusteko.
4. Berdintasun-planak inskribatzeko eskabidearekin batera, maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuan ezarritako ereduari jasotako estatistika-orria aurkeztu beharko da.

Jarraipen eta ebaluazio batzordea

Behin erregistratuta, Berdintasunerako II Barne Plan honen **Jarraipen Batzordea** eratuko da, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituenak eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoa, aldatzen duenak, ezarritako jarraibideei jarraituz.

3.2. Laneko faseak eta prozesuak

II Plana gauzatzeko, **4 lan-fase** ezarri dira, honako helburu eta emaitza hauekin:

I FASEA	II FASEA	III FASEA	IV FASEA
<ul style="list-style-type: none"> • Arau-esparrua • Barakaldoko Udalaren datuak 	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostiko partekatua 	<ul style="list-style-type: none"> • Barne Berdintasunerako Planaren zirriborroa eta baliozkotzea 	<ul style="list-style-type: none"> • Zabaltzea, aurkeztea eta erregistratzea

I Fasea Abiaraztea

Helburua: Barakaldoko Udalaren Barne Berdintasunerako II Plana eraikitzeko prozesuari hasiera emateko beharrezkoa den informazioa biltzea, bi alderditan:

- Lan-eremuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako neurrien garapena arautzen duen arau-esparrua identifikatzea eta aztertzea, hainbat mailatan (udal-mailan, foru-mailan, estatuan, nazioartean).
- Barakaldoko Udalak eman beharreko informazioa biltzea eta aztertzea (langileak, ordainsariak).



II Fasea Diagnostiko partekatua

Helburua: Lan-eremuan emakumeen eta gizonen artean egon daitezkeen desberdintasunak antzematea eta berdintasunaren aldeko esku-hartze globala diseinatzea.

Metodologia: Teknika kuantitatiboak eta kualitatiboak konbinatzea:

- **Kuantitatiboa:** Langileriaren informazioaren bilketa.
- **Kualitatiboa:**
 - **Online kontsulta irekia:** Langile guztiei bidalitako iritzi-inkesta, **186 pertsonak erantzun dutena (langileen % 25): zehazki, 118 emakumek (langileen % 31), 60 gizonak (langileen % 16) eta definitu gabeko 8 pertsonak.**¹
 - **Elkarrizketa sakonak:** 3 elkarrizketa egin dira, aurreko Barne Berdintasunerako Planaren ikaskuntzak eta gabeziak identifikatzeko, eta gogoeta egiteko pertsonak kudeatzeko, langileak hautatzeko eta berdintasun-printzipioetara egokitze politikari buruz. **Emakumearen, Kudeaketaren eta Barne Antolaketaren Arloko eta Alkatetzaren arduradunek** parte hartu dute.
 - **Plana ikasteko eta eraikitze laborategia:** ildo estrategiko nagusiak modu dinamiko batean eraikitze antolatua. Laborategia 2022ko ekainean egin zen Negoziazio Batzordearekin.

¹ Lagin-errorea + % 6,2, % 95eko konfiantza-mailarekin. Inkesta hau 2022ko ekainean egin da, gaztelaniaz eta euskaraz bete da, online eta paperean.



III Fasea

Barne
Berdintasunerako
II Planaren
zirriborroa eta
baliozkotzea

Helburua: Barne Berdintasunerako II Planaren lehen zirriborroa egitea.

Metodologia: Negoziazio Batzordearekin **baliozkotzeko tailer bat egitea**, diagnostikoaren emaitzak aurkezteko eta Barne Berdintasunerako II Planaren zirriborroa kontrastatzeko. Halaber, Planaren plangintza operatiboa adostu da.

IV Fasea

Zabaltzea,
aurkeztea eta
erregistratzea

Helburua: II Plana Udaleko sailei zabaltzea eta Plana Negoziazio Batzordeari aurkeztea.

Metodologia: Barne Berdintasunerako II Planaren aurkezpena egitea, Barakaldoko Udaleko langile guztiei Plana erregistratzea eta zabaltzea.



4. Diagnostiko partekatuaren gakoak

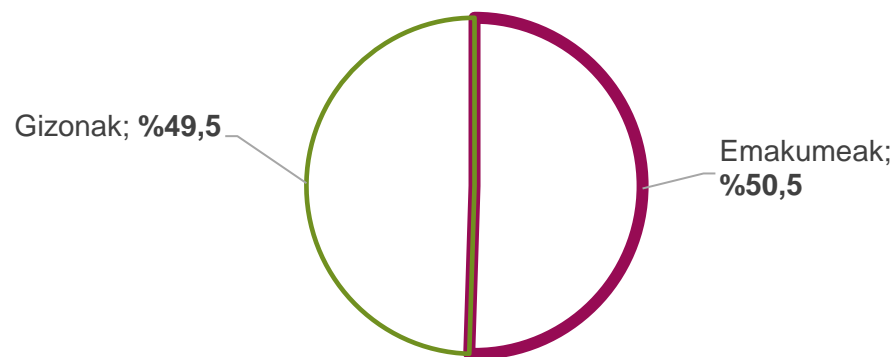
Barakaldoko Udaleko emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren errealitateari buruz egindako diagnostikoaren emaitza nagusiak biltzen ditu kapitulu honek, eta Barne Berdintasunerako II Plana definitzeko oinarria izan da.

4.1. Diagnostikoaren emaitza nagusiak

Langileen banaketa, sexuaren eta adinaren arabera: emakume gehiago eta adin nagusiagoak

2021ean, Barakaldoko Udalak **744 langile zituen: 376 emakume (% 50.5) eta 368 gizon (% 49.5)**. Banaketa oso berdintsua da, baina emakumeen presentzia zertxobait handiagoa da datu horiek Bizkaiko biztanleria landunarekin alderatuz gero (% 48,5 emakumeak eta % 51.5 gizonak 2020an).

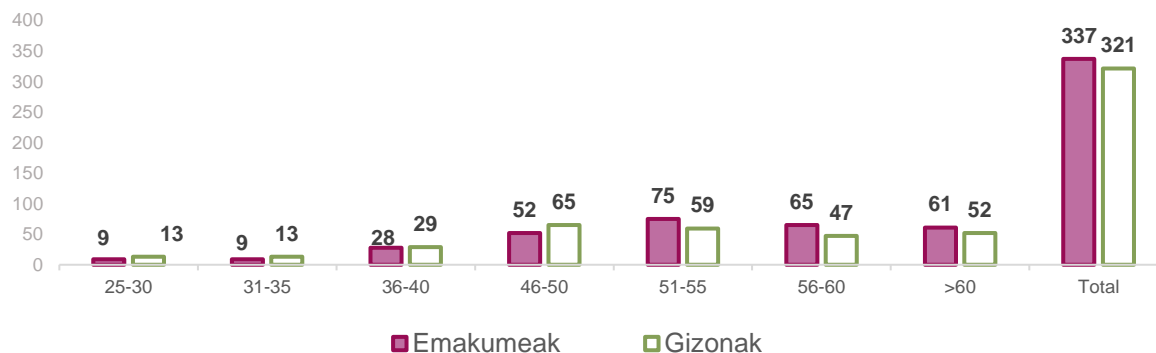
Langileria sexuaren arabera (oinarria 744)



Barakaldoko Udalako langileriak adineko pertsonen pisu esanguratsua du

Zehazki, langileen **% 46,5ek 50 urte baino gehiago ditu**. Zahartze hori are nabarmenagoa da emakumeen kasuan, haien tasa % 48,7ra igotzen baita. Hala ere, joera hori kontrakoa da **35 urtetik beherako** artean.

Langileria adinaren eta sexuaren arabera (datu absolutuak)

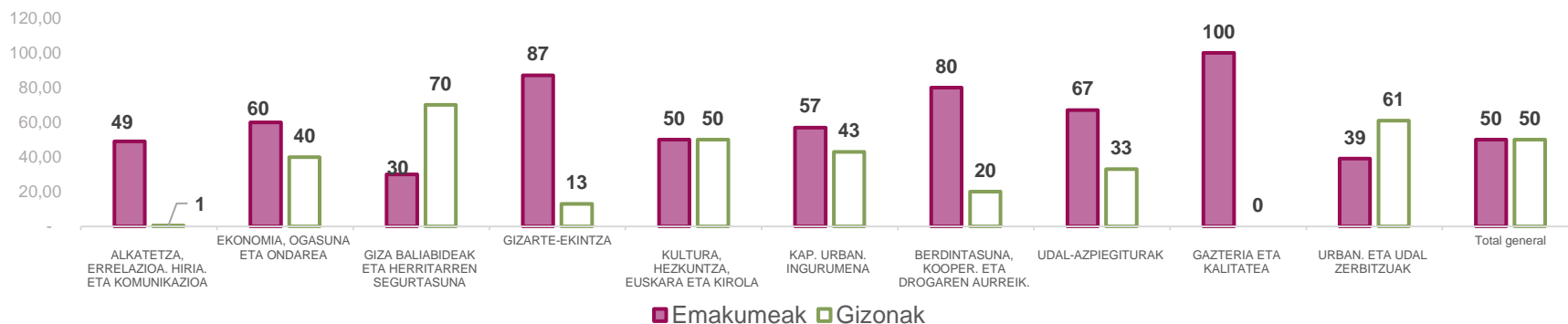


Bereizketa horizontal nabarmena Udal Arloen arabera

Bereizketa horizontala agerian geratzen da, udal-arloen araberako banaketa intrasexoa aztertuta. Emakumeen kontzentrazio handiena honako arlo hauetan gertatzen da: Gazteria eta Kalitatea (% 100), Berdintasuna, Lankidetzeta eta Drogen Prebentzioa (% 80), Gizarte Ekintza (% 87) eta Udal Azpiegiturak (% 67). Gizonen kasuan, maskulinizatutako arloak honako hauek dira, hurrenkera honetan: Giza Baliabideak eta Herritarren Segurtasuna (% 70); Hirigintza eta Udal Zerbitzuak (% 61).



Langileria, sailen eta sexuaren arabera (652 oinarria) ²



Feminizazio-maila handia C1 langile-taldean, eta gizonak gehiengoa dira C2 eta AP taldeetan

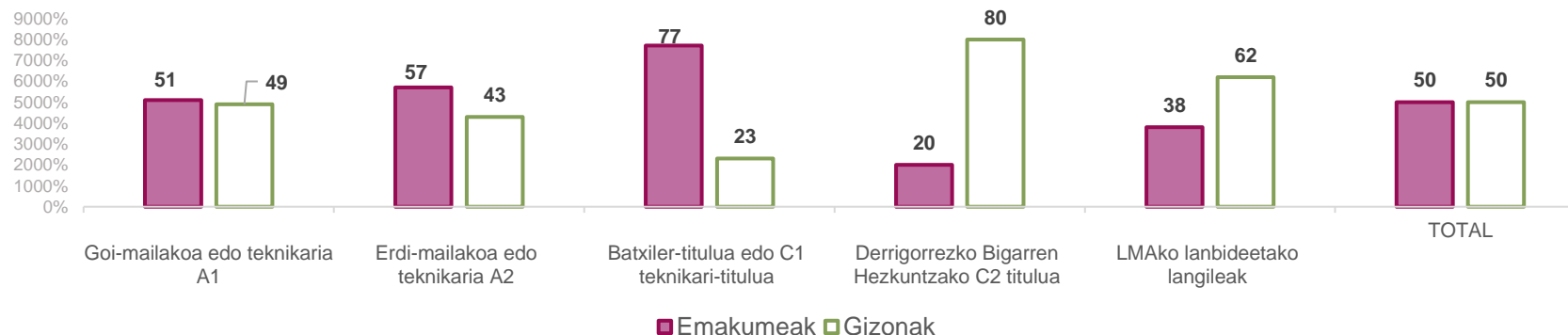
Langile-taldeen sexuaren araberako banaketari dagokionez, goi-mailako edo erdi-mailako teknikariei dagozkien kategoria altuenek emakumeen eta gizonen egoera orekatua eskaintzen dute. Hala ere, beheko taldeetan hausten da oreka hori.

Feminizazio-maila handiagoa da C1 taldearen kasuan, Batxilergoko titulazioa edo Pertsonal Teknikoa (guztizkoaren % 77 emakumeak dira); aldiz, **C2 Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza eta LMHko kategoriak, Lanbideetako langileak, egoera maskulinizatuan daude**, gizonen % 80 eta % 62, hurrenez hurren.

² Arloak Udalak emandako informazioaren arabera sailkatu dira.



Administrazioarekiko loturaren arabera plantilla, sexuaren arabera (626 oinarria)

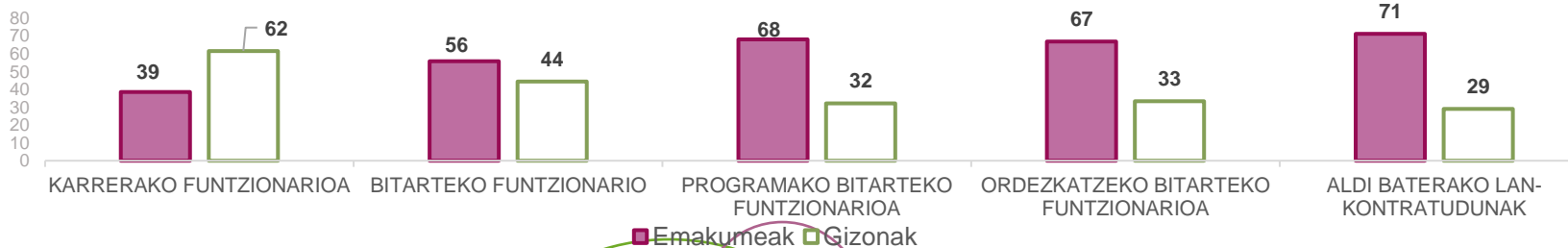


Prekarietatearen feminizazioa kontratuen tipologia eta lanaldi mota aztertzean

Emakume gehienak behin-behinekotasun handiagoa duten lan-estalduretan daude: pisu nabarmena dute programako bitarteko funtzionarioek (% 68), ordezkapenengatiko bitarteko funtzionarioek (% 67) eta aldi baterako edo behin-behineko lan-kontratudun langileek (% 71). Aitzitik, gizonak (% 62) karrerako funtzionarioak dira.

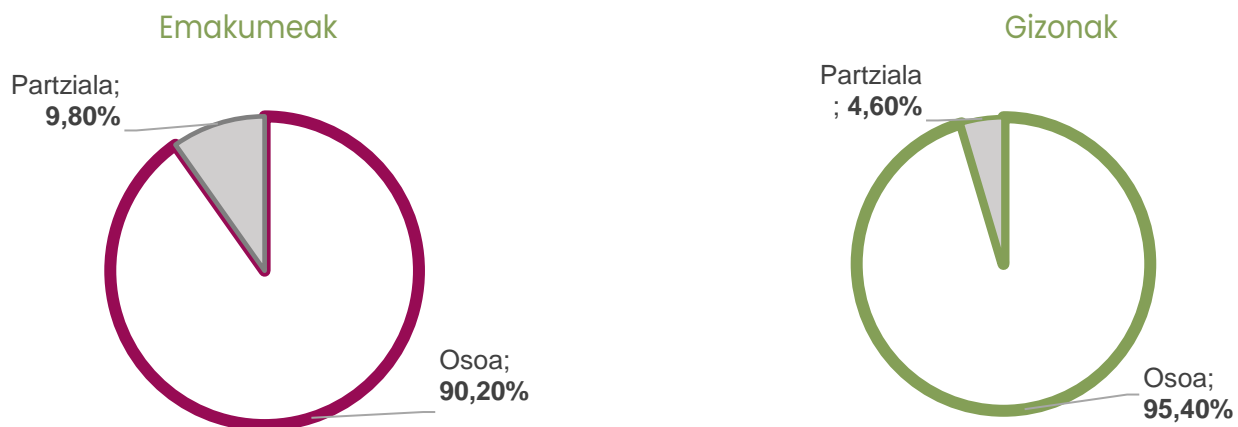
Bestalde, estaldura-aukerak multzokatuta, **aldi baterako kontratua duten emakumeen ordezkari-tasa % 60,2koa da, hau da, gizonak duten tasa (% 39,8) baino ehuneko 20 puntu handiagoa.**

Kontratuaren tipologia sexuaren arabera (%) (oinarria 621)



Emakumeen lan-baldintzak ere prekarioagoak dira lanaldi mota aztertuz gero. **Lanaldi partzialeko kontratuak dituzten emakumeen ehunekoa (% 9,8) askoz handiagoa da gizonena baino (% 4,6).**

Lanaldi mota sexuaren arabera



Azkenik, **prekarietatea soldata-arrakalean ere ageri da, emakumeen urteko batez besteko soldata gizonen ordainsaria baino 3.039,07 euro txikiagoa baita.** Gizonen urteko batez besteko soldata emakumeena baino % 6,6 handiagoa da. Horrenbestez, Barakaldoko Udaleko soldata-arrakala % 6,2koa da.³

³Arrakala hori kalkulatzeko, 2021. urte naturalean oinarrituta egin da, soldata-batez bestekoen erdibideko datuetan oinarrituta, talde, kategoría edo taldeko maila bakoitzeko soldaten, soldata-osagarrien eta soldataz kanpoko ordainsarien arabera, langile guztientzat sexuaren arabera bereizita, zuzendaritzako langileak eta goi-kargudunak barne.

Soldata-arrakala, Barakaldoko Udala 2021. ⁴

Administrazioarekiko lotura	Sexu biak	EMAKUMEAK	GIZONAK	ALDEA	Gizon/Emakume	Soldata arrakala
Goi mailakoa edo A1 teknikaria	64.298,75 €	61.734,85 €	67.112,79 €	- 5.377,94 €	8,71%	8,01%
Erdi mailakoa edo A2 teknikaria	51.669,44 €	51.428,44 €	52.005,83 €	- 577,39 €	1,12%	1,11%
Batxilergoa o C1 teknikaria	44.612,94 €	41.770,15 €	47.731,51 €	- 5.961,36 €	14,27%	12,49%
Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako C2 titulua	46.478,93 €	44.129,17 €	47.220,96 €	- 3.091,79 €	7,01%	6,55%
Hainbat lanbidetako langile	33.828,09 €	32.523,30 €	34.822,22 €	- 2.298,92 €	7,07%	6,60%
Guztira	47.507,26 €	45.987,73 €	49.026,80 €	- 3.039,07 €	6,61%	6,20%

Emakumeek erabiltzen dituzte gehien zaintzarako kontziliazio-neurriak

Neurri horietan, adingabeen legezko zaintzagatiko lanaldi-murrizketa eta zaintzagatiko eszedentziak biltzen dira. Gainera, borondatezko eszedentzien 8 kasu jaso dira; horietatik, 7 gizonei dagozkie, eta bakarra, emakumeei.

Kontziliazio-neurrien erabilera sexuaren arabera



⁴ Azterketa egiteko, urte osoan lan egin duten eta lanpostuari dagozkion ordainsariak (pertsonalak eta aldakorrak) barne hartzen dituzten pertsonak bakarrik sartu dira, eta, beraz, lanaldi murriztuak eta lanaldi partzialeko kontratuak dituzten pertsonen 52 kasuak utzi dira.

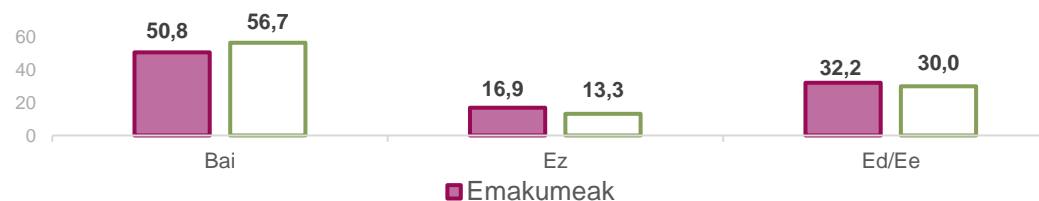
4.2. Udaleko langileei egindako kontsultaren emaitza nagusiak

186 pertsonak parte hartu duten iritzi-inkesta bat aplikatu da (% 63,4 emakumeak eta % 36,6 gizonak). Jarraian, kontsulta horren emaitzen laburpena azalduko da.

BARNE-SUSTAPENA

Emakumeen % **50,8k** eta gizonen % **56,7k** uste dute bermatzen dela emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna barne-sustapeneko prozesuetan. Hala ere, berdintasuna bermatzen ez duela dioten emakumeen proportzioa gizonena baino handiagoa da.

Uste duzu barne-sustapenak emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzen duela?

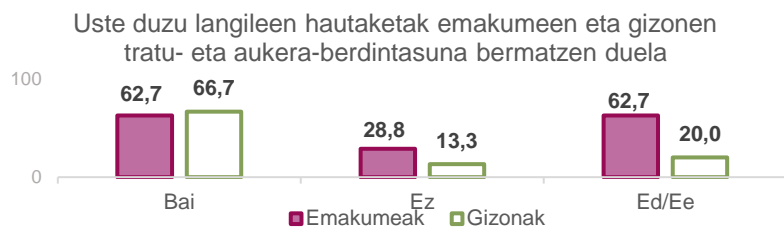


BARNE-PRESTAKUNTZA

Emakumeek **5,9rekin** baloratu dute barne-prestakuntzak emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunari egiten dion **ekarpena**, **7,2rekin** (0 minimoa -10 maximoa eskalan).

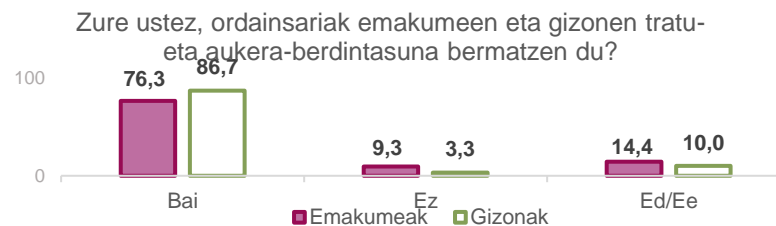
ENPLEGURAKO SARRERA

Emakumeen % 62,7k eta gizonen % 66,7k uste dute berdintasuna bermatzen dela enplegurako sarreran.



ORDAINSARI-POLITIKA

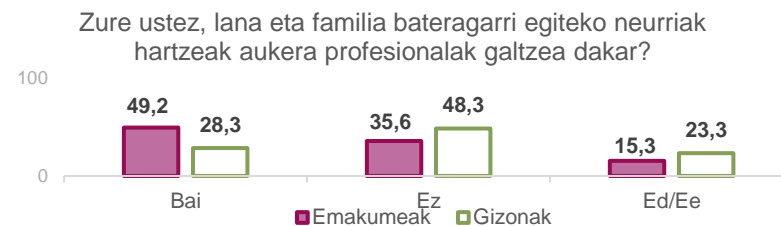
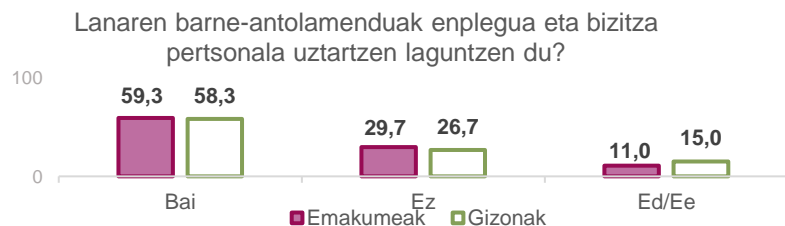
Gizonen % 86,7k eta emakumeen % 76,3k uste dute tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzen dela ordainsari-sisteman.



KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA

Emakumeen % 59,3k eta gizonen % 58,3k erantzun dute lanaren barne-antolaketak enplegua bitzta pertsonalarekin bateratzen laguntzen duela. Gainera, emakumeen % 49,3k eta % 28,3k uste dute kontziliazio erantzukideko neurriak hartzeak lanbide-karrera galtzea dakarrela.

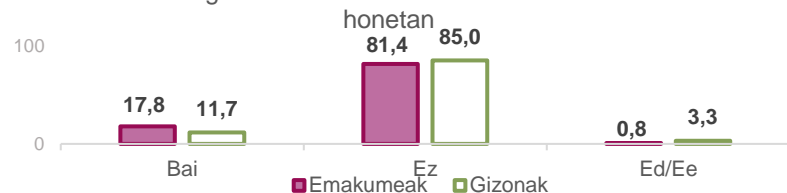
Azkenik, adierazi behar da emakumeek puntuazio zertxobait txikiagoa ematen diotela kontziliazio- eta malgutasun-neurriekiko gogobetetzeari (emakumeek 6,1 eta 6,6 gizonek).



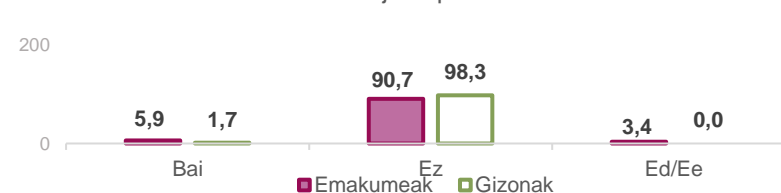
ARRISKU PSIKOSOZIALAK

- **Emakumeen ehuneko esanguratsu bat (% 17,8) sexualki diskriminatuta sentitu da, eta zifra hori gizonena baino nabarmen handiagokoa da (% 11,7).**
- **Emakumeen % 5,9k** adierazi du **sexu-jazarpena** pairatu duela erakundean.
- Erantzunak areagotu egiten dira egoera horiek **lekuko gisa** gertatzen direnean: **% 10,2 emakumeak** dira eta **% 8,3 gizonak**.
- **Sexuagatiko jazarpen-kasu** guztiak **emakumeei dagozkie (% 5,9).**
- **Emakumeen % 14,4k eta gizonen % 15ek** adierazi du txistek eta iruzkin sexistak daudela.
- **Emakumeen % 60k eta gizonen % 50ek** diote lan-karga bat datorrela dituzten lan-baldintzekin.
- **Lan-baldintzak eskatutako eskakizunetara egokitzearen balorazioa 6,0koa da emakumeen kasuan eta 6,8koa gizonen kasuan** (1-10 eskala).
- Azkenik, **lanerako motibazioa 6,7 emakumeetan eta 7,1 gizonetan** baloratu da.

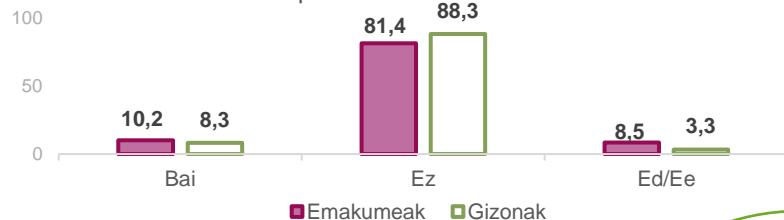
Inoiz sexuagatiko diskriminazioa sentitu duzu erakunde honetan



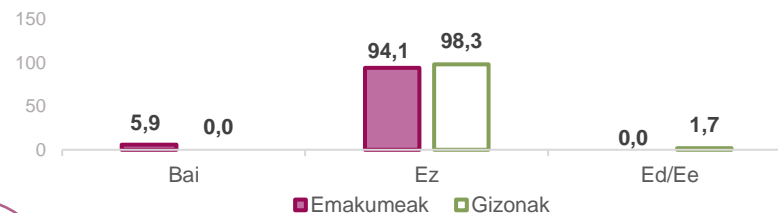
Pairatu al duzu inoiz sexu-jazarpenik erakundean?



Ezagutzen al duzu hemen lan egiten duen eta sexuagatiko jazarpena jasan duen erakundeko pertsonaren bat?



Inoiz pairatu al duzu sexuan oinarritutako jazarpenik erakundean?

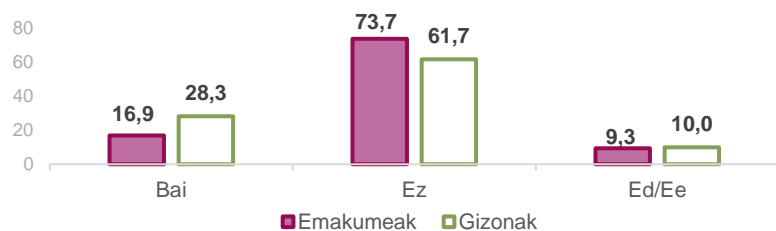




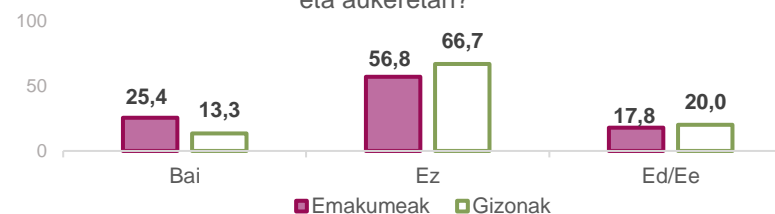
ANTOLAKETA-KULTURA

- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan erakundearekiko gogobetetzeari dagokionez, emakumeek emandako batez bestekoa 6,5 eta 7,2 da gizonena.
- Emakumeen % 16,9k eta gizonen % 28,3k uste dute lan-ordutegitik kanpoko prestasuna eskatzen dela.
- Emakumeen % 20,3k eta gizonen % 10ek uste dute lan-ordutegitik kanpo balioesten dela bezeroekiko harremana.
- Halaber, 4 emakumetik 1ek uste dute genero-estereotipoek eragina dutela emakumeen enplegu-baldintzetan eta aukeretan erakunde horretan.
- Azkenik, nabarmentzekoa da emakumeen % 75,4 eta gizonen % 93,3 ados daudela Berdintasun Plana ezartzearekin.

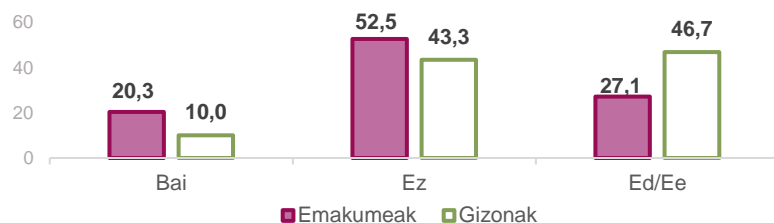
Eskatzen al da prestasuna lan-ordutegitik kanpo?



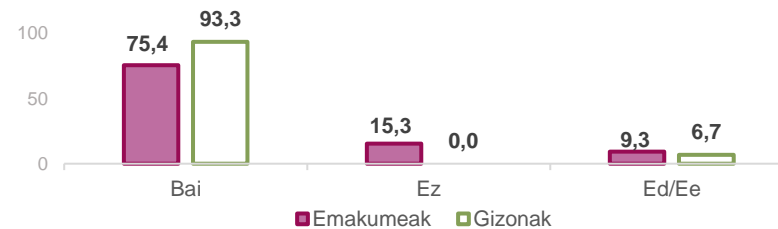
Uste duzu genero-estereotipoek eragina dutela erakunde honetako emakumeen enplegu-baldintzetan eta aukeretan?

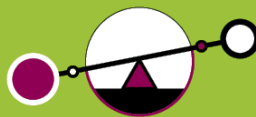


Zure ustez, baloratzen al da bezeroekiko eta enpresa laguntzaileekiko harremana lan-ordutegitik kanpo?



Ados zaude emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat abian jartzearekin?





4.3. Elkarrizketetatik/Ikaskuntza-laborategitik ateratako ikaskuntzak

Informazio kualitatiboari dagokionez, elkarrizketetatik eta ikaskuntza-laborategi batetik ateratako datuak daude. Horietatik, ideia nagusi hauek lortzen dira, hala nola arlo bakoitzerako **protokolizatutako koordinazio-neurriak** ezartzea, bakoitzaren gaitasunak eta guztien baterako lana ikusteko.

Nabarmenezkoa da, halaber, **urteko edo bi urteko Prestakuntza-Plan** bat egin behar dela, lanpostu bakoitzaren beharretara eta prestakuntza-mailara egokituta, eta **tokiko politika propio** bat ezarri behar dela, kontziliazio-politikei buruzko estatuko araudia barneko langileen kudeaketaren bidez hobetzeko. Azkenik, jakinarazten da azken urteotan ez dela izan **sustapen profesionaleko prozesuetarako** deialdirik, ez eta bitarteko funtzionarioen eta karrerako funtzionarioen arteko **lan-baldintzen desberdintasuna** ere, lehenengo taldearen kaltetan.

Blokeka, gai hauek hobetzeko gonbita egiten da:

- Hautaketa-prozesuak: parekotasuna edo emakumeen gutxieneko quoruma epaimahaietan.
- Kontratazioa: berdintasun-klausulak pleguetan
- Behin-behinekotasuna eta erantzukizuneko lanpostuetako ordezkari zuzentzea.
- Emakumeen ordezkari zuzentzea.
- Araudia errespetatzea, bai sailkapenean, bai lanbide-sustapenean.
- Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa: prestakuntza.
- Lan-baldintzak: ordutegia malgutzea, Funtzio Publikoaren Estatu Idazkaritzaren 2019ko otsailaren 28ko Ebazpenean jasotakoa. Ebazpen horren bidez, Estatuko Administrazio Orokorraren eta haren erakunde publikoen zerbitzura dauden langileen lanaldiari eta lan-ordutegiei buruzko jarraibideak ematen dira.
- Prestakuntzetara joatea sustatzea.

5. Barne Berdintasunerako II Plana: Jarduteko ardatzak eta neurriak

Hurrengo kapituluan zehatz-mehatz jasotzen dira Barakaldoko Udalaren Barne Berdintasunerako II Plana artikulatzen duten ardatzak eta neurriak.

APLIKAZIO-EREMUA

Berdintasunerako II Barne Planaren helburuak eta neurriak Barakaldoko Udaleko langileei zuzenduta daude.

SAIL SUSTATZAILEA

Barne Berdintasunerako II Planak enplegu publikoa, Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa ditu ardatz. Hala ere, Barakaldoko Udaleko Emakume Arloaren eta Negoziazio Batzordearen laguntza eta babesa izango da.

IRAUNALDIA

Barakaldoko Udalaren II Barne Berdintasunerako Planak 4 urteko indarraldia izango du, Negoziazio Batzordeak onartzen duenetik hasita.

Ondoren, Barne Berdintasunerako II Planaren egitura jasotzen da laburbildurik.

ARDATZAK	HELBURUAK	NEURRIAK	NEURRIAK
I Ardatza ANTOLAKETA-KULTURA ETA BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISOA	1.1. HELBURUA Udalaren antolaketa-kulturaren tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa bermatzea.	2	11
	1.2. HELBURUA. Udaleko langileen berdintasunaren arloko prestakuntza bultzatzea, berdintasunarekiko konpromisoa indartzeko.	4	
	1.3. HELBURUA. Hizkuntzaren eta irudi inklusiboen erabilera aplikatzea Barakaldoko Udaletik egiten diren komunikazio guztietan (barrukoak eta kanpokoak).	3	
	1.4. HELBURUA. Komunikazio- eta partaidetza-kanalak ezartzea eta indartzea (barnekoak eta kanpokoak).	2	
II Ardatza LAN-BALDINTZAK ETA PERTSONEN KUDEAKETA	2.1. HELBURUA. Hautaketa-/kontratazio-prozesuak indartzea, bereizketa horizontala eta sustapen-prozesuak murrizteko, segregazio bertikala murrizte aldera.	5	13
	2.2. HELBURUA: Ordezkaritza txikia duten lanpostuetan emakumeen presentzia sustatzeko estrategiak bultzatzea.	3	
	2.3. HELBURUA. Udaleko langileen artean ordainsari-berdintasunaren printzipioa bermatzea.	2	
	2.4. HELBURUA. Emakumeen aldi baterako enpleguan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatzeko estrategiak sustatzea.	3	
III Ardatza BIZITZA PERTSONALEKO, FAMILIAKO ETA LANEKO ESKUBIDEEN ERABILERA ERANTZUKIDEA	3.1. HELBURUA. Udaleko langileen kontziliazio-neurrien erabileraren berri ematea, zabaltzea eta jarraipena egitea.	2	11
	3.2. HELBURUA. Langileekin batera kontziliazio erantzukiderako neurriak hobetzea eta gizonen artean horien erabilera areagotzeko estrategiak bultzatzea.	9	
IV Ardatza LANEKO OSASUNA ETA SEGURTASUNA	4.1. HELBURUA. Sexu-jazarpenik eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko lan-esparrua bermatzea.	3	8
	4.2. HELBURUA. Genero-ikuspegia txertatzea Barakaldoko Udaleko langileen laneko osasunean eta segurtasunean.	4	
	4.3. HELBURUA. Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeentzako eskubideak eta baliabideak bermatzea.	1	

I Ardatza

ANTOLAKETA- KULTURA ET BERDINTASUNAREKI KO KONPROMISOA

Berdintasunarekiko konpromisoak berekin dakar pertsonen parte-hartze aktiboa Planaren hausnarketa-, ezarpen- eta garapen-prozesuetan, erakundean aldaketa eraginkorrek bultzatzeko. Benetako berdintasunaren aldeko antolaketa-kultura beharrezkoa da lideratzeko modua eraldatzeko eta balio berriak sartzeko, hala nola berdintasuna, aniztasuna, parte-hartzea edo komunikazioa, besteak beste, pertsonen kudeaketan. Aldaketa horiei esker, baliabide onenak izango ditugu lana produktibitate handiagoarekin egiteko, eboluzionatzeko eta garatzeko. Bai eta balio horiek banaka eta taldeka izatea ere.

Barne Berdintasunerako II Plan honen lehen ardatzak berdintasunarekiko konpromisoa bultzatzeko eta indartzeko helburuak eta neurriak biltzen ditu, legezko baldintzei erantzuna emanez eta bide informalaok indartuz, berdintasunaren arloko etengabeko prestakuntzaren bidez, kultura-aldaketa lortzeko, langileen parte-hartzea bermatzeko komunikazioa ezartzeko prozesuan, edo II Planaren jarraipena eta ebaluazioa. Lehen ardatz honek **4 helburu eta 11 neurri biltzen ditu.**

1.1. HELBURUA

Udalaren antolaketa-kulturan tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa bermatzea.

1.1.1. NEURRIA

Negoziatio Batzordea finkatzea. Behin Plana onartuta, Batzorde hori izango da inplementazioa bultzatzeko eta jarraipena eta ebaluazioa egiteko ardura izango duen organoa (Jarraipen Batzordea / 901/2020 Errege Dekretuaren 6. artikulua).

GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Negoziatio Batzordea.

LANKIDETZA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa eta Emakume Arloa.

EPEA: IRAUNKORRA

ADIERAZLEAK:

- Zenbat bilera egin diren eta zenbat ordu eskaini diren.
- Hartutako erabakien kopurua (aktak).
- Urteko jarduketa-txostena egitea (jardueren egutegiarekin batera).



<p>1.1.2. NEURRIA</p> <p>Barakaldoko Udaleko Barne Berdintasunerako II Planaren zeharkakotasuna bultzatzeko, Emakumearen Arloaren eta inplikaturako gainerako udal-arloen arteko koordinazioa eta lotura indartzea.</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Emakume Arloa.</p> <p>LANKIDETZA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa. Gainerako udal-arloak.</p> <p>EPEA: IRAUNKORRA</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Egindako bilerak eta emandako ordu kopurua. • Hartutako erabakiak (aktak). • Partekatutako proiektu/ekimen kopurua.
<p>1.2. HELBURUA</p> <p>Udaleko langileen berdintasunaren arloko prestakuntza bultzatzea, berdintasunarekiko konpromisoa indartzeko.</p>	
<p>1.2.1. NEURRIA</p> <p>Emakumeen eta gizonen berdintasunari dagozkion hainbat elementuri buruzko prestakuntza-ibilbide orokor bat diseinatzea eta ezartzea, bai eta arlo bakoitzerako berariazko beste ibilbide bat ere, ikastaro horietan gizonen parte-hartzea areagotzeko estrategiak sustatuz.</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa</p> <p>LANKIDETZA: Emakume Arloa</p> <p>EPEA: 2023-2026</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Izaera orokorreko prestakuntza-ibilbidea egitea. • Arlo bakoitzerako eduki espezifikoaren duen prestakuntza-ibilbidea egitea. • Prestakuntza horietan parte hartzen duten emakumeen eta gizonen kopurua, arlo bakoitzeko. • Prestakuntza horietan emandako ordu-kopurua. • Formazio motak. • Prestakuntza-beharrak identifikatzea. • Prestakuntzetan emakumeen eta gizonen parte-hartzea sustatzeko estrategiak. • Jasotako prestakuntzarekiko gogobetetasuna. • Jasotako prestakuntzaren eragina.
<p>1.2.2 NEURRIA</p> <p>Prestakuntza-plana zabaltzea, langile guztiek (eszedentzia-baimenak erabiltzen ari direnek eta txandaka lan egiten dutenek barne) informazioa eskura izan dezaten eta prestakuntza-ekintzetara joan daitezten.</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa</p> <p>LANKIDETZA: Emakume Arloa</p> <p>EPEA: 2023-2026</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestakuntza-plana jaso duten emakumeen eta gizonen kopurua. • Prestakuntza-ekintzetan parte hartu duten emakumeen eta gizonen kopurua. • Kontziliazio-neurriren bat hartu duten eta erabiltzen duten emakumeen eta gizonen kopurua. • Kontziliazio-beharrak kontuan hartzen dituzten prestakuntza-kopurua (ordutegiak, online modalitatea).



<p>1.2.3 NEURRIA</p> <p>Informazioa biltzeko jarraipen-sistema bat egitea, plantillak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan parte hartu duen prestakuntza-ibilbidea ezagutzeko.</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa</p> <p>LANKIDETZA: Emakume Arloa</p> <p>EPEA: 2023-2026</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informazioa biltzeko sistema prestatzea, honako alderdi hauek barnean hartuta: <ul style="list-style-type: none"> ○ Prestakuntza-ekintzen kopurua, arloka. ○ Prestakuntza-ekintza orokorren kopurua. ○ Prestakuntza-ekintzen mota. ○ Parte hartzen duten emakumeen eta gizonen kopurua. ○ Prestakuntza-ekintzetan kontabilizatutako ordu-kopurua.
<p>1.2.4 NEURRIA</p> <p>Udal barruko Prestakuntza Plan bat negoziatu eta ezartzea.</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa</p> <p>LANKIDETZA: Emakume Arloa</p> <p>EPEA: 2023-2026</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestakuntza Planaren diseinua. • Formazio motak. • Prestakuntzetan parte hartzen duten emakumeen kopurua. • Prestakuntzetan parte hartzen duten gizonen kopurua. • Prestakuntza-ekintzei buruzko gogobetetze-kontsulta.
<p>1.3. HELBURUA</p> <p>Barakaldoko Udaletik egiten diren komunikazio guztietan (barrukoak eta kanpokoak) hizkuntzaren eta irudien erabilera inklusiboa aplikatzea.</p>	
<p>1.3.1. NEURRIA</p> <p>Hizkera ez-sexistaren erabilerari buruzko Dekretua berrikustea eta Udaleko langileen artean zabaltzea.</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Emakume Arloa</p> <p>LANKIDETZA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa</p> <p>EPEA: 2023</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dekretua egokitzea. • Langileen artean zabaltzea.
<p>1.3.2. NEURRIA</p> <p>Udal-langileekin eta politikariek hizkuntza inklusiboa erabiltzeko prestakuntza espezifiko egitea, erabilera egokia izan dadin.</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa</p> <p>LANKIDETZA: Emakume Arloa</p> <p>EPEA: 2023-2026</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parte hartu duten emakume eta gizon teknikoaren kopurua.



	<ul style="list-style-type: none"> • Parte hartu duten emakume eta gizon politikoen kopurua. • Jasotako prestakuntzarekiko gogobetetasuna. • Jasotako prestakuntzaren eragina.
1.3.3. NEURRIA	GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Udal-arlo guztiak.
Landutako dokumentazio guztia berrikustea eta egokitzea, hizkera ez-sexista behar bezala txertatzen dela bermatzeko, bai barne-komunikazioetan, bai kanpo-komunikazioetan.	LANKIDETZA: Emakume Arloa
	EPEA: IRAUNKORRA
	ADIERAZLEAK:
	<ul style="list-style-type: none"> • Berrikusitako eta egokitutako dokumentuen kopurua.

1.3. HELBURUA	
Komunikazio- eta partaidetza-kanalak ezartzea eta indartzea (barnekoak eta kanpokoak).	
1.4.1. NEURRIA	GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Emakume Arloa
Partaidetza-tresnak erabiltzea (iradokizun-postontziak, posta elektronikoa), langileek berdintasunaren arloko gaiei buruzko iradokizunak/ekarpenak egin ditzaten.	LANKIDETZA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa
	EPEA: IRAUNKORRA
	ADIERAZLEAK:
	<ul style="list-style-type: none"> • Iradokizunetarako postontzia eta helbide elektronikoa sortzea. • Plantillak egindako ekarpenen kopurua. • Abian jarritako ekarpenen kopurua.
1.4.2. NEURRIA	GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Emakume Arloa
Komunikazio-tresnak erabiltzea (barne-zabalkundea) berdintasunaren funtsezko gaietan informatzeko tresna gisa (Barne Berdintasunerako II Planari eta haren jarraipenari, albisteei, azterlanei eta abarri buruzko informazioa ematea).	LANKIDETZA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa
	EPEA: IRAUNKORRA
	ADIERAZLEAK:
	<ul style="list-style-type: none"> • Egindako jakinarazpenen kopurua. • Kanal eraginkorrenen inpaktua.



II Ardatza LAN-BALDINTZAK ETA PERTSONEN KUDEAKETA

Ardatz honetan, hautaketa- eta kontratazio-prozesuei, lanbide-sustapeneko eta -garapeneko procesuei eta ordainsari-sistemari buruzko ekintzak jaso dira.

Barakaldoko Udaleko plantilla orekatuta dago. Hala ere, oraindik ere segregazio horizontala nabarmena da; izan ere, badaude guztiz feminizatuta dauden arloak (Gazteria eta Kalitatea, Berdintasuna, Lankidetzeta eta Drogen Prebentzioa, Gizarte Ekintza, etab.) eta oso maskulinizatuta dauden beste batzuk (Giza Baliabideak eta Herritarren Segurtasuna, Hirigintza eta Udal Zerbitzuak. Era berean, % 6,2ko soldata-arrakala identifikatu da. Bi errealitate horiek, bai segregazioa -horizontala eta bertikala-, bai soldata-arrakala, ez dira soilik Barakaldoko Udalarenak, baizik eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ugaltzen dituen gizarte batean kokatzen dira. Hori dela eta, sektore feminizatuenak dira balorazio txarrenekoak eta prekarizatuenak dira. Beraz, arreta berezia jarri behar da arazo zehatz horiek hobetzeko Barakaldoko Udaleko lan-baldintzei eta pertsonen kudeaketari dagokienez.

Ardatz honetan, hautaketa- eta kontratazio-prozesuetan eta sustapen-prozesuetan berdintasun-ikuspegia txertatzeari erantzuteko helburuak eta neurriak proposatzen dira. Halaber, urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuan, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzkoan, jasotako baldintzak betetzeko helburuak eta neurriak jasotzen dira. Dekretu horretatik abiatuta, arazo horri aurre egiteko asmoz, ordainsarien erregistro bat eta soldata-auditoria bat egitera behartzen dira erakundeak, lanpostuen balorazioarekin batera, ordainsarien gardentasunaren mesedetan.

Barakaldoko Udalaren II Berdintasun Planaren bigarren ardatz honek **4 helburu** eta ordainsari-berdintasuna lortzera bideratutako **13 neurri** eskaintzen ditu.



2.1. HELBURUA	
Bereizketa horizontala eta sustapen-prozesuak murrizteko hautaketa- eta kontratazio-prozesuak indartzea, bereizketa bertikala murrizteko.	
2.1.1. NEURRIA Genero-eraginaren ebaluazioa (GEE) egitea hautaketa-prozesu/deialdi baten aurretik, emakumeengan eta gizonengan izango dituen ondorioak kontuan hartzeko eta, hala badagokio, neurri zuzentzaileak ezartzeko.	GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa
	LANKIDETZA: Emakume Arloa
	EPEA: IRAUNKORRA
	ADIERAZLEAK: <ul style="list-style-type: none"> Egindako hautaketa-prozesuen guztizko kopurua (urtean). Egindako GEE kopurua. Sartutako neurri zuzentzaileen kopurua eta neurri motak.
2.1.2. NEURRIA Hautaketa-prozesuetako gai-zerrendetan berdintasun-edukiak txertatzen jarraitzea.	GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa
	LANKIDETZA: Emakume Arloa
	EPEA: IRAUNKORRA
	ADIERAZLEAK: <ul style="list-style-type: none"> Berdintasunaren arloan sartu diren gai-zerrenda berrien kopurua.
2.1.3. NEURRIA Epaimahaien osaera paritarioa izateko irizpideak txertatzen jarraitzea eta pertsona horiek berdintasunaren arloan gaitzeko prestakuntza eskaintzea, fase guztietan genero-ikuspegia txertatzeko.	GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa
	LANKIDETZA: Emakume Arloa
	EPEA: 2023
	ADIERAZLEAK: <ul style="list-style-type: none"> Eratutako epaimahaien kopurua eta kasu bakoitzean parte hartu duten emakumeen eta gizonen kopurua. Pertsona horiei eskainitako prestakuntza-orduen kopurua.
2.1.4. NEURRIA Hautaketa- eta kontratazio-prozesuetan eta sustapen-prozesuetan ordezkari txikia duen sexurako sarbidea sustatzera bideratutako estrategiak diseinatzea.	GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa
	LANKIDETZA: Emakume Arloa
	EPEA: IRAUNKORRA
	ADIERAZLEAK: <ul style="list-style-type: none"> Aplikaturako ekintza positiboen kopurua.



<p>2.1.5 NEURRIA</p> <p>Berdintasun-teknikaria hautaketa-prozesuetan parte hartzea eta prozesu bakoitzaren aurretiko txostena egitea, bai prozesuaren aurreko bileretan, bai deialdien jarraipenean, eta amaieran txostenak egitea.</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Emakume Arloa</p> <p>LANKIDETZA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa</p> <p>EPEA: IRAUNKORRA</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prozesu guztien kopurua. • Berdintasun-teknikariaren parte-hartzea duten prozesuen kopurua.
<p>2.2. HELBURUA</p> <p>Emakumeen presentzia sustatzeko estrategiak bultzatzea ordezkaritza txikia duten postuetan.</p>	
<p>2.2.1. NEURRIA</p> <p>Azterlan bat egitea emakumeak erantzukizun handiagoko lanpostuetara iristeko dituzten arazoak eta/edo zailtasunak identifikatzeko. Ondorioak aztertzea eta neurri zuzentzaile egokiak ezartzea.</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Emakume Arloa</p> <p>LANKIDETZA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa</p> <p>EPEA: 2024</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Azterketa egitea. • Identifikatutako neurri zuzentzaileen kopurua. • Identifikatutako neurri zuzentzaile motak.
<p>2.2.2. NEURRIA</p> <p>Sustapen-prozedura gardenak eta objektiboak bermatzea, aukera-berdintasuna sendotzeko eta egoera pertsonalak (zaintza-beharrak, etab.) inola ere ez zigortzeko.</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa</p> <p>LANKIDETZA: Emakume Arloa</p> <p>EPEA: IRAUNKORRA</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berdintasuna bermatzen duten prozedura aplikatuen kopurua.
<p>2.2.3 ARAZOA</p> <p>Karrera profesionala genero-ikuspegitik bultzatzea, berehala eta aldizka.</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa</p> <p>LANKIDETZA: Emakume Arloa</p> <p>EPEA: IRAUNKORRA</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Barne-sustapenen deialdien kopurua. • Deialdira aurkeztu diren emakumeen kopurua. • Gora egin duten emakumeen kopurua. • Deialdira aurkeztu diren gizonen kopurua. • Gora egin duten gizonen kopurua.
<p>2.3. HELBURUA</p> <p>Barakaldoko Udaleko langileen artean ordainsari-berdintasunaren printzipioa bermatzea</p>	



2.3.1. NEURRIA

Balio bereko lanengatiko lanpostuen balorazioa diseinatzea eta egitea, berdintasun-ikuspegia txertatuta, osagarriak eta mailak emaitzen arabera doitzeko, 902/2020 Errege Dekretuak ezartzen duen bezala.

GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa

LANKIDETZA: Emakume Arloa

EPEA: 2023

ADIERAZLEAK:

- Lanpostuen balorazioa.
- Balio bereko lanetan oinarrituta egindako doikuntza-kopurua.



<p>2.3.2. NEURRIA</p> <p>Ordainsarien gardentasunaren printzipioa aplikatzea (Emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuan eta hura garatzeko araudian ezarritakoa), soldata-auditoria eta ordainsarien erregistroa eginez.⁵</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa</p> <p>LANKIDETZA: Emakume Arloa</p> <p>EPEA: 2023</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auditoretza egitea. • Desberdintasuna duten jarduketan kopurua (soldata-arrakala). • Desberdintasun-egoerak zuzentzeko jarduketan kopurua.
<p>2.4. HELBURUA</p> <p>Emakumeen aldi baterako enpleguan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatzeko estrategiak sustatzea.</p>	
<p>2.4.1. NEURRIA</p> <p>Emakumeen eta gizonen kontratazio moten (behin-behinekoak/aldi baterakoak edo finkoak) eta lanaldi moten (osoa edo partziala) jarraipena egitea, kontratazio partzialaren motibazioa barne.</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa</p> <p>LANKIDETZA: Emakume Arloa</p> <p>EPEA: 2023-2026</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Behin-behineko/aldi baterako kontratuak dituzten emakumeen eta gizonen kopurua. • Lanaldi partzialak dituzten emakumeen eta gizonen kopurua. • Aplikatutako neurri zuzentzaileen kopurua.
<p>2.4.2. NEURRIA</p> <p>Udalan dauden aldi baterako postuak identifikatzea, eta behin-behinekotasunaren arrazoiak sexuaren arabera garatzea.</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa</p> <p>LANKIDETZA: Emakume Arloa</p> <p>EPEA: 2023-2026</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aldi baterako plaza-kopurua. • Egonkortutako plazen kopurua. • Plaza horietara iristen diren emakumeen eta gizonen kopurua.

⁵ Emakumeen Institutuak horretarako tresnak ditu: [Herramientas para la igualdad - Igualdad en la Empresa - Ministerio de Igualdad.](#)

Soldata-auditoriak ordainsari-diagnostiko bat izan behar du: lanpostuen balorazioa (balio bereko lanean, soldata bera). Kontuan hartu zen genero-ikuspegia definizioan, nola esleitu zaizkien soldatak lanei (zuzeneko diskriminazioaren bat egin badugu ere) eta azaldu zein diren ordainsarien arteko aldeak eragin dituzten faktoreak. Desberdintasunak zuzentzeko jarduketa-plan bat sartu behar da (erregistrorik ez duen zerbait). Soldata-auditoretzak Planaren indarraldi bera izango du.

Ordainsarien Erregistroa: Enpresaren ordainsarien azterketa da, eta ez da beharrezkoa inon erregistratzea.



2.4.3. NEURRIA

Lanaldi partzialeko kontratuak lanaldi oso bihur daitezen sustatzeko formulak aplikatzea, arreta berezia jarriz feminizatutako arlo/lanpostuei (lanaldi partzialak lanaldi oso bihurtzea, kontziliazioa ahalbidetuko duten beste erraztasun batzuk emanez).
Formulak zabaltzea.

GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa

LANKIDETZA: Emakume Arloa

EPEA: 2024

ADIERAZLEAK:

- Zenbat estrategia sortu diren.



III Ardatza

BIZITZA PERTSONALEKO, FAMILIAKO ETA LANEKO ESKUBIDEEN ERABILERA ERANTZUKIDEA.

Lan-arloko legerian izandako aurrerapenek bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko eskubidea arautu zuten. Hala ere, datuek erakusten dute oraindik ez dela egin modu erantzukidean. Alde horretatik, agerian geratzen da kontziliazio erantzukidearen beharra, laneko egunerokotasunean, norberaren lan-eremuan eta lanetik kanpo, berdintasun materiala lortzeko.

Kontziliazio erantzukidea da etxeko erantzukizunak, hazkuntza eta zaintza emakumeen eta gizonen artean modu ekitatiboan banatzea, eta, horrela, aurretik ezarritako genero-rolak haustea. Banaketa orekatu horretan, beharrezkoa da familia-unitateak osatzen dituzten pertsona guztien ekarpena (gizonak, emakumeak, seme-alabak), bai eta lan-inguruneena (berdintasun-politikak ezarriz eta langileen lana, familia eta lana bateratzeko neurriak sustatuz) eta administrazio publikoena ere

(erantzunkidetasuna sustatzen duten politika publikoak diseinatuz eta kontziliazioa erraztuko duten baliabideak eskura jarritz). Erantzunkidetasuna konpromiso bat da, non gizartea osatzen duten pertsona eta eragile guztiek beren gain hartzen dituzten zaintzak (produktiboa/erreproduktiboa, etxekoa/publikoa), eta, horretarako, beharrezkoa da gizarte-antolamendua aldatzea.

Barakaldoko Udalean egindako diagnostikoaren datuek adierazten dutenez, 2021ean lanaldi-murrizketen erabilera oso mugatua izan zen, eta emakumeek baino ez zuten erabili. Aurretik aurkeztutako datuen ildotik, seme-alabak edo senideak zaintzeko eszedentziak berdinak izan dira emakumeen eta gizonen artean (% 50 bi kasuetan). Datu horietan oinarrituta, oso beharrezkotzat jotzen da Barakaldoko Udalean kontziliazio erantzukiderako politikak bultzatzea eta gizonek baliabide horiek erabil ditzaten sustatzea.

Horrela, bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta lanekoaren eskubideen erabilera erantzukidea Barne Berdintasunerako II Plan honen hirugarren ardatza da, **2 helburu** eta **11 neurri** biltzen dituena.

3.1. HELBURUA

Udaleko langileen kontziliazio-neurrien erabileraren berri ematea, zabaltzea eta jarraipena egitea.

3.1.1. NEURRIA

Udaleko kontziliazio-neurrien dokumentu/katalogo bat egitea eta zabaltzea plantillaren eta kontratazio berrien artean, batez ere gizonen artean.

GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa

LANKIDETZA: Emakume Arloa

EPEA: 2023

ADIERAZLEAK:

- Dokumentu/katalogoa egitea.
- Dokumentu langileen artean zabaltzea (batez ere gizonen artean).

3.1.2. NEURRIA

Langileek kontziliazio-neurriak (baita lan-denbora malgutzeko eta berrantolatzeko neurriak ere) ikusaraztea eta haien erabileraren jarraipena egitea (neurri-motaren eta sexuaren arabera): eskatu, onartu, ukatu eta ezeztatu egin dira.

GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa

LANKIDETZA: Emakume Arloa

EPEA: IRAUNKORRA

ADIERAZLEAK:

- Ordainsaria murriztea dakarten uztartze-neurriak erabiltzen dituzten emakumeen eta gizonen kopuruaren bilakaera.
- Ordainsaria murrizten ez duten kontziliazio-neurriak erabiltzen dituzten emakumeen eta gizonen kopuruaren bilakaera.

3.2. HELBURUA

Udaleko langileekin batera kontziliazio erantzukideko neurriak hobetzea eta gizonen artean horien erabilera areagotzeko estrategiak bultzatzea.

3.2.1 NEURRIA

Langileen ekarpenak/iradokizunak jasotzeko bideak irekitzea, kontziliazio-neurri berrien balizko eskaerak aztertze.

GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa

LANKIDETZA: Emakume Arloa

EPEA: IRAUNKORRA

ADIERAZLEAK:

- Iradokizun/ekarpenen kanalak abian jartzea.
- Emakumeek eta gizonen egindako iradokizunen/ekarpenen kopurua.
- Aztertutako eta abian jarritako iradokizun/ekarpenen kopurua.



<p>3.2.2. NEURRIA Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateragarri egiteko gaur egun dauden neurriak hobetzeko aukerak aztertzea eta/edo kontziliazio-neurri berriak hartzea, modu parte-hartzailean.</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa LANKIDETZA: Emakume Arloa EPEA: 2023-2026 ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hartutako adiskidetze-neurri berrien kopurua. • Neurri berri horiek hartu dituzten emakumeen eta gizonen kopurua.
<p>3.2.3. NEURRIA Gizonen artean kontziliazio-neurrien erabilera areagotzeko estrategiak bultzatzea (gizonen erabilera ikusaraziz eta balioa emanez, gizonen artean hausnarketarako espazioak sortuz).</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa LANKIDETZA: Emakume Arloa EPEA: 2024-2026 ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gauzatutako estrategien kopurua. • Kontziliazio-neurriak erabiltzen dituzten gizonen kopurua. • Gogoeta-guneko saioen kopurua.
<p>3.2.4 NEURRIA Lanaldi murriztuak luzatzeko formulak aztertzea, emandako zerbitzu publikoak kalterik jasan gabe.</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa LANKIDETZA: Emakume Arloa EPEA: 2024-2026 ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jasotako formulen kopurua • Formula berriei atxikitako lanaldi murriztuen kopurua. • Proposamenak biltzeko laborategi parte-hartzailea. • Proposamenen bideragarritasunari buruzko hausnarketa bateratua.
<p>3.2.5 NEURRIA Lanaldi-murrizketek gainerako langileek beren gain hartu behar ez duten lan-kargaren murrizketa parekatua izan behar dutela onartzea.</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa LANKIDETZA: Emakume Arloa EPEA: 2024-2026 ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lanaldi murriztuen kontratazio berrien kopurua: <ul style="list-style-type: none"> ○ Kontratututako emakumeen kopurua. ○ Lanaldi murriztuak dituzten emakumeen kopurua. ○ Kontratututako gizonen kopurua. ○ Lanaldi murriztuak dituzten gizonen kopurua.



IV Ardatza

LANEKO OSASUNA ETA SEGURTASUNA

Lan-ingurune segurua beharrezkoa da emakumeen eta gizonen arteko berdintasun formala eta materiala bermatzeko. Laneko segurtasunik ezak sexu-jazarpenetan eta sexuan oinarritutako jazarpenetan du adierazpenik handiena. Hori dela eta, lan-ingurunea emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko gunea dela bermatu behar da.

Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arrisku psikosoziala eragiten duten faktoreak emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun-testuinguruan ulertu behar dira. Lan-giro seguru eta osasungarria da arriskurik ez egotea sustatzen duena edo arrisku horiek murrizteko neurri guztiak aplikatzen dituena. Gainera, prebentzioa erakunde-kulturaren zati gisa integratu behar da, beharizanak kontuan hartuta, baldintza fisikoetan, psikologikoetan, sozialetan eta antolamendukoetan oinarrituta.

Barakaldoko Udalak hainbat protokolo eta prozedura ditu sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak prebenitzeko (2020an, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa onartu zen). Hala ere, langileei aplikatutako iritzi-inkestan adierazten da ahaleginak egin behar direla arlo horretako prestakuntzan; izan ere, emakumeen proportzio esanguratsu batek (% 10,2) eta, neurri txikiagoan, gizonen proportzioak (% 8,3) adierazi dute erakunde barruan sexuagatiko jazarpen-kasuak ezagutzen dituztela. Gainera, emakumeen % 5,9k adierazi du sexu-jazarpenari eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egin diola lanean.

Lan-ingurune seguru bat babesteko konpromisoa hori lortzeko inplikaturako eragile guztien baterako lanetik sortu da. Horrela, laneko osasuna eta segurtasuna Barne Berdintasunerako II. Plan honen lau ardatz dira, eta, beraz, helburu hori lortzeko helburuak eta neurriak biltzen dira. Ardatz honek **3 helburu eta 8 neurri biltzen ditu.**



4.1 HELBURUA

Sexu-jazarpenik eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko lan-eremua bermatzea.

<p>4.1.1. NEURRIA</p> <p>Laneko sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa berrikustea, egoera berriak txertatzeko (laneko jazarpenaren, sexu-jazarpenaren, jazarpen sexistaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentzioaz eta jardueraz gain, sexu-orientazioagatiko, identitateagatiko eta genero-adierazpenagatiko jazarpen-kasuak ere barnean hartuko dira) eta udaleko langileen artean zabaltzeko, bai eta langile berriak ere, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean prebenitzeko, detektatzeko eta jarduteko.</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa</p> <p>LANKIDETZA: Emakume Arloa</p> <p>EPEA: 2023-2026</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Egungo protokoloa berrikustea eta egokitzea. • Egindako sarrera berrien mota. • Informatutako emakumeen eta gizonen kopurua. • Aldian behingo inkesta, langileek gaiari buruz duten ezagutzaren jarraipena egiteko.
<p>4.1.2. NEURRIA</p> <p>Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko sentsibilizazio-kanpaina espezifikoa egitea, langileek egoera horiek identifika eta ikusaraz ditzaten.</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa</p> <p>LANKIDETZA: Emakume Arloa</p> <p>EPEA: 2024</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plantillak kanpainari buruz duen pertzepzioa. • Informatutako emakumeen eta gizonen kopurua. • Kanpainak langileengan duen eragina (sentsibilizazio handiagoa).
<p>4.1.3. NEURRIA</p> <p>Sexu-jazarpeneko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak kudeatzeaz arduratzen diren pertsonen prestakuntza ematea, gerta daitezkeen kasuen aurrean jarraipen eta jarduera egokia egin dezaten.</p>	<p>GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa</p> <p>LANKIDETZA: Emakume Arloa</p> <p>EPEA: 2023</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestatutako egoera horiek kudeatzeko ardura duten pertsonen kopurua. • Egindako prestakuntza-orduen kopurua eta gai-mota.

4.2. HELBURUA

Barakaldoko Udaleko langileen laneko osasunean eta segurtasunean genero-ikuspegia txertatzea.

4.2.1. NEURRIA

Genero-ikuspegia sartzea arrisku-ebaluazioetan, tresnak kontuan hartuta. OSALANek emandakoak.

GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa
LANKIDETZA: Emakume Arloa

EPEA: 2023-2026

ADIERAZLEAK:

- Genero-ikuspegiarekin egindako arrisku-ebaluazioen kopurua.

4.2.2. NEURRIA

Lan-osasunari eta lan-arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntza egitea, genero-ikuspegitik, hura aplikatzeaz arduratzen diren langileentzat.

GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa
LANKIDETZA: Emakume Arloa

EPEA: 2023-2026

ADIERAZLEAK:

- Prestakuntzan parte hartzen duten emakumeen eta gizonen kopurua.
- Prestakuntza-orduen kopurua.

4.2.3. NEURRIA

Istripuen, bajen, lan-ezintasunen eta lan-giroaren estatistiken jarraipena egitea, sexuaren arabera bereizita.

GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa
LANKIDETZA: Emakume Arloa

EPEA: 2023-2026

ADIERAZLEAK:

- Istripuen, bajen eta emakumeen eta gizonen ezintasunen kopurua.
- Lan-giroari buruzko emakumeen eta gizonen balorazioen arteko aldeak.

NEURRIA 4.2.4

Arrisku psikosozialen analisisen emaitzak genero-ikuspegitik jaso eta aztertzea, urtero egiten diren udal-ebaluazioetatik abiatuta.

GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa
LANKIDETZA: Emakume Arloa

EPEA: 2023-2026

ADIERAZLEAK:

- Arrisku psikosozialen analisisen emaitzak jasotzea genero-ikuspegitik
- Arrisku psikosozialen analisisen emaitzen bilketaren analisia genero-ikuspegitik
- Urteko udal-ebaluazioa egitea.
- Arrisku psikosozialen emaitzak Negoziazio Batzordearen bileretan sartzea eta aztertzea.

4.3. HELBURUA

Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeentzako eskubideak eta baliabideak bermatzea.



4.3.1. NEURRIA Langileei informazioa ematea indarkeria matxistatik bizirik atera diren emakumeen lan-eskubideei, zerbitzuei eta baliabideei buruz, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuan (EPOE) eta beste dokumentu batzuetan jasotakoaren arabera.	GAUZATZEAREN ARDURADUNA: Emakume Arloa LANKIDETZA: Kudeaketa eta Barne Antolaketa Arloa
	EPEA: 2022-2024
	ADIERAZLEAK: <ul style="list-style-type: none">• Informatutako emakumeen eta gizonen kopurua.• Erabilgarri dauden baliabideen kopurua.• Erabilgarri dauden baliabide motak.

6. Jarraipena eta ebaluazioa

Azken kapitulu honetan, Barakaldoko Udalaren II Barne Berdintasunerako Planaren jarraipen eta ebaluazio espezifikoaren alderdia aurkezten da, eta, zehazki, prozesu horri heltzeko funtsezko elementuak.

Jarraipena

Etengabeko prozesu bat da, Planean jasotako helburuak eta neurriak betetzen ari direla egiaztatzeko, ezarritako neurriak aplikatzeko zailtasunak badaude, hala badagokio, Planaren indarraldia amaitu aurretik neurri zuzentzaileak aplika daitezten.

Ebaluazioa

Jarraipenarekin batera, Barne Berdintasunerako II Planaren helburuak zenbateraino bete diren ebaluatzen da, ezarritako ardatz eta neurriei dagokienez. Baita diagnostikoaren beraren adierazleei ere.

Negoiazio Batzordearen garrantzia

Negoiazio Batzordea arduratuko da jarraipena eta ebaluazioa egiteaz, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuan ezarritakoaren babesean. Errege-dekretu horrek berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen ditu, eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen du, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzkoa. Horrela, 901/2020 Errege Dekretuak berdintasun-planen gutxieneko edukia jasotzen du, eta bertan berariaz aipatzen da "Berdintasun-planen jarraipena, ebaluazioa eta aldizkako berrikuspenera egiteaz arduratzen den batzorde edo organo paritarioaren osaera eta funtzionamendua".



Bestalde, 9. artikulua, planaren indarraldiari, jarraipenari, ebaluazioari eta berrikuspenari buruzkoak, planaren zaintzarako eta jarraipenerako batzorde edo organo jakin bat sartzeko betebeharra jasotzen du, bertan erabakitzen diren osaera eta eskuduntzekin. Batzorde edo organo horretan modu parekidean parte hartu beharko dute udal-ordezkariek eta langileek, eta, ahal den neurrian, emakumeen eta gizonen arteko osaera orekatua izango du.

Jarraipen- eta ebaluazio-prozesua

Barakaldoko Udalaren II. Barne Berdintasunerako Planaren jarraipena eta ebaluazioa iraunkorra da, jarraipen horren emaitzek eta ikaskuntzek aukera eman dezaten gabeziak identifikatzeko eta horiei modu eraginkorrean erantzungo dieten neurriak hartzeko.

Administrazio publikoak 3/2007 Lege Organikoaren (LOIE) enplegu publikoko berdintasun-printzipioari buruzko V. tituluaren mende daude, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren zazpigarren xedapen gehigarriaren mende. Hala ere, berdintasun-planak egiteko, LOIEren, 901/2020 Errege Dekretuaren eta 902/2020 Errege Dekretuaren baldintzetara jo beharko da. 45 HLOk berdintasun-planen prestaketa eta aplikazioa arautzen ditu; bestalde, 46 LOIEk kontzeptua jasotzen du, baita enpresetako berdintasun-planen edukia ere -administrazio publikoaren antzera aplikatuko da-. Azkenik, errege-dekretuak erregelamendu bidez garatuko dira (901/2020 Errege Dekretua eta 902/2020 Errege Dekretua). Horrela, esan bezala, 901/2020 Errege Dekretuak berdintasun-planen gutxieneko edukia arautzen du, eta honako hauek jasotzeko betebeharra ezartzen du:

- g) Neurri eta helburu bakoitzaren ezarpenerako, jarraipenerako eta ebaluaziorako beharrezkoak diren bitarteko eta baliabide materialak eta giza baliabideak identifikatzea.
- h) Berdintasun-planeko neurriak ezartzeko, horien jarraipena egiteko eta ebaluatzeko jardueren egutegia.
- i) Jarraipena, ebaluazioa eta aldizkako berrikuspena egiteko sistema.

Ildo horretan, jarraipen- eta ebaluazio-sistemak honako hauek biltzen ditu:

- **Berdintasun Planaren jarraipena:** urte bakoitza amaitzean (ebaluazioaren urtearekin bat ez datorrena), Ardatzen eta Neurrien Jarraipen Txostena egingo da, Planean ezarritako kronograma kontuan hartuta. Lehenengo txostena 2022an egingo da, eta horrela hurrenez hurren.
- **Azken ebaluazioa/Azken txostena:** ikuspegi estrategikoago batetik, Planaren indarraldiaren amaieran (2026), Ardatz eta Neurri guztien ebaluazioa egingo da.

Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko adierazleak

Planaren barruan adierazle batzuk sartu dira, ardatz eta neurri bakoitzean bereziki, jarraipena eta ebaluazioa urtero egin ahal izateko. Adierazle horiek kualitatiboak eta kuantitatiboak dira, eta ardatz bakoitzean kokatutako helburu jakin bati erantzuten dion neurri bakoitzaren arabera zehaztu dira.

Sistemaren barruan hiru adierazle mota identifikatu dira:

- Gauzatz- /segimendu-adierazleak
- Emaitzen adierazleak
- Inpaktu-adierazleak



Aldatzeko eta desadostasunak ebazteko prozedura

Hau II Barneko Berdintasun Plana aldatu edo eguneratu ahal izango da aurretik zehaztutakoaren arabera, hau da, jarraipen- eta ebaluazio-sistemaren arabera. Sistema hori Planean jasotako helburuak eta neurriak betetzen direla egiaztatzean eta ezarritako ardatz eta neurriei dagokienez ebaluatzean datza. Baita diagnostikoaren beraren adierazleei ere. Desadostasunak aldatzeko eta ebazteko prozedura hori berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua aplikatuz egin beharko liratekeen berrikuspenen arabera egingo da, Batzordearen eskumenen barruan. Horri dagokionez, halaber, Barakaldoko Udaleko Alkatetzaren 2022ko apirilaren 1eko Dekretuak Negoziazio Batzordearen funtzionamendu-araubideari buruzko laugarren atalean aipatzen du bozketa-sistemako ordezkari-tza proportzionala eta erabakiak hartzea.

Bestalde, kontuan hartuko da Barakaldoko Udaleko Langileen Enplegu Baldintzak Arautzeko 2018-2020 Akordioaren 10. artikuluan gatazkak konpontzeko prozedurari buruz xedatutakoa. Horrela, artikulua Interpretazio eta Jarraipenerako Batzorde Paritarioa aipatzen du, Berdintasunerako II Barne Planari eragiten dioten interpretazioari, indarraldiari eta aplikazioari dagokienez. Desadostasunik izanez gero, Euskadiko Toki Erakundeentzako Lan Harremanen Esparru Protokoloan ezarritako Bitartekaritza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzorde Paritarioari aurkeztuko zaio.

GLOSARIOA ⁶

GENERO-AGINDUAK ETA LANAREN SEXU-BANAKETA. Generoa eraikuntza sozial bat da, gizonei eta emakumeei rol batzuk modu bereizgarrian esleitzen dizkiena eta haien arteko harremanek nolakoak izan behar duten zehazten duena; sozializazio-prozesuan ezarritako itxaropenak betetzeko nola izan eta nola jokatu irakasten digu. Hori guztia barneratzen eta geure egiten ditugun hainbat agindutan gauzatzen da, maskulinitatearen eta feminitatearen eredu hegemonikoak urratzea eragozten digutenak, eta gizarte-ordena elikatzen duten pentsamenduak, emozioak eta jokabideak eragiten dituztenak. Agindu horiek betetzen ez baditugu, kritika sozialari, erruari eta lotsari egingo diegu aurre. Ildo horretan, lanaren banaketa sexuala eraikitzen da. Horren bidez, emakumeei zainketekin, oreka emozionalarekin, hazkuntzarekin, hezkuntzarekin, antolaketarekin eta etxea mantentzearekin lotutako aginduak ematen zaizkie, ugalketa-lana eta ikusezin bihurtua. Bestalde, gizonei produkzio-rol bat esleitzen zaie, jarduera ekonomikoarekin edo produkzio-jarduerarekin lotua, familia-nukleoaren hornitzaile gisa.

BEREIZKETA HORIZONTALA. Emakumeen eta/edo gizonen kopurua sektore eta enplegu espezifikoetan kontzentratzea. “Emakumezkoak izan ohi diren lanak” esaten diogu horri (idazkariak, erizainak, irakasleak, etab.) eta “gizonezkoen ohiko lanak” (mekanikoak, gidariak, etab.).

BEREIZKETA BERTIKALA. Emakumeak edo gizonak erantzukizun gradu eta maila espezifikoetan, lanpostuetan edo karguetan kontzentratzea. Bereizketa bertikalaz hitz egiten da prestakuntza maila eta lan esperientzia berean gizonezkoen hautagaitza aukeratzenean burutza eta zuzendaritza postuetarako.

⁶ EMAKUNDEREN GLOSARIOA (06 (2019/02). [Berdintasunerako neurriei eta berdintasun-klausulei buruzko glosarioa berreskuratu da - Berdintasuna politika publikoetan | Emakunde \(euskadi.eus\)](#) Azken aldiz kontsultatua 2022/10/18

UPV/EHU-REN GLOSARIOA. [BERDINTASUN GLOSARIOA \(ehu.eus\)](#) Azken aldiz kontsultatua 2022/10/18

EBko GLOSARIOA (1998/10/22). [100 palabras para la igualdad - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](#) Azken aldiz kontsultatua 2022/10/18

ZUZENEKO DISKRIMINAZIOA: . Pertsona bat baino gehiago egoera berean daudenean haietako bat besteak baino okerrago tratatzea da, sexuagatik edo harekin lotutako arrazoiengatik, justifikazio objektibo eta zentzuzkorik gabe

ZEHARKAKO DISKRIMINAZIOA. txuraz neutroa den xedapen, irizpide edo jardunbide batek sexu bateko kideei besteei baino kalte handiagoa egiten dienean gertatzen da, salbu eta egokia eta beharrezkoa bada, eta sexuarekin zerikusirik ez duten irizpide objektiboekin justifikatzen bada..

DISKRIMINAZIO ANIZKOITZA. Kasu jakin batean sexuaz gain beste diskriminazio-faktore bat edo batzuk ematen direnean gertatzen da, eta, beraz, aurretik dagoenaz gain beste oztopo edo zailtasun bat sortzen denean. Diskriminazio-faktore batek baino gehiagok (besteak beste, sexuak) aldi berean elkarreragin eta diskriminazio-modu espezifiko bat eragiten dutenean ere sortzen da diskriminazio hori.

SEXU JAZARPENA. LANEren arabera, Lan-harremanetan biktimaren borondatearen kontrako sortzen den portaera sexuala da (fisikoa edo ahozkoa). Bestalde, lanerako baldintzapen kaltegarritzat hartzen da. Generoagatiko bereizkeria mota bat da, eta biktima gehienak emakumeak dira. Arazoak zerikusia du rol-esleipenarekin, eta eragin handia du emakumeek lan-merkatuan duten egoeran.

SEXUAGATIKO JAZARPENA. Pertsona baten sexuaren arabera egindako edozein portaera, haren duintasunaren aurka jotzeko eta, sexu-jazarpenean bezala, inguru beldurgarria, iraingarria edo iraingarria sortzeko.

EKINTZA POSITIBOAK: .Bizitzaren eremu guztietan sexuagatiko desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko neurri espezifikoak eta aldi baterakoak dira.



EMAKUMEEN ETA GIZONEN AUKERA BERDINTASUNAGIDARITZA. Berdintasun-printzipioan oinarritzen da, eta gure gizarteetan gizonen eta emakumeen artean dauden desberdintasunak zuzentzeko beharrari egiten dio erreferentzia. Emakumeen parte-hartze ekonomiko, politiko eta sozialeko bideetan izaera sexista duen edozein bereizkeria-hesirik ez dagoela bermatzea.

GENERO-ADIERAZLEAK. Neurri, zenbaki, gertaera, iritzi edo pertzepzioak, emakumeei dagokienez berariazko gizarte-norabide edo -egoera baterantz jotzen dutenak, eta egoera edo egoera horretan denboran zehar gertatzen diren aldaketak neurtzeko erabiltzen direnak. Genero-adierazleen eginkizun berezia da emakumeen eta gizonen egoera erlatiboa eta egoera horretan gertatzen diren aldaketak adieraztea.