

BUSTURIKO BARNE BERDINTASUN PLANA 2024 -2028



Busturiko
Udala



Murgibe

Berdintasun Aholkularitza

AURKIBIDEA

SARRERA	2
BERDINTASUNA ADMINISTRAZIO PUBLIKOKO LAN ESPARRUAN	2
LEGE ESPARRUA.....	6
PLANA HITZARTZEN DUTEN ALDERDIAK.....	7
LANGILE, LURRALDE ETA DENBORA EREMUA	7
BERDINTASUNAREN INGURUKO DIAGNOSTIKOA.....	8
LORTU BEHARREKO HELBURUAK.....	15
EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN ERAGINKORRA BERMATZEKO NEURRIAK.....	16
NEURRI ZEHATZEN DESKRIBAPENA, EGUTEGIA, ARDURADUNAK ETA ADIERAZLEAK	18
BEHARREZKO BITARTEKO ETA BALIABIDE MATERIALAK ETA GIZA BALIABIDEAK	21
LAN TALDE ERAGILEA.....	21
BALIABIDEAK	21
LAN PROGRAMA, JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA EGITEKO TRESNAK.....	21
DESADOSTASUNAK KONPONTZEKO PROZEDURA ETA ALDAKETA- PROZEDURA	22
I. ERANSKINA. MARKO LEGALA.....	23

SARRERA

Zer da eta zertarako balio du Berdintasun Plan bat?

Berdintasun-plana egoera-diagnostiko bat egin ondoren hartutako neurrien multzo ordenatu bat da, edozein erakundetan, kasu honetan administrazioan, emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna lortzera eta sexuagatiko diskriminazioa ezabatzerantz bideratuta dagoena.

Berdintasun Plana inbertsio argia da administrazioaren helburu integralak bermatzeko; izan ere, elementu estrategikoa da, administrazioan kudeaketa-modu berritzaileak sartzen dituen eta antolaketa-eraginkortasuna hobetzen duena, eta, gainera, administrazioaren irudi positiboa ematen duena. Berdintasun-politika lan-harremanen eta administrazioaren kulturaren lehentasunezko ardatzetako bat bihurtzea lortzen da.

Politika hori, administrazioaren giza kapitalaren kudeaketan modu iraunkorren txertatuta, modu eraginkorrean bermatuko du emakumeek eta gizonen aukera berberak izatea kudeaketa horren praktika guztietan sartzeko, parte hartzeko eta irauteko.

Zergatik da egokia administrazio publikoan?

Hurrengo orrietan, Euskal Administrazioen datu batzuen analisia burutzen da, genero ikuspegitik. Izan ere, lan esparru pribatuan ematen diren genero arteko desberdintasunak, administrazio publikoan ere ematen dira, eta lan harremanen esparruan genero ikuspegia txertatzeko behar bat dago.

BERDINTASUNA ADMINISTRAZIO PUBLIKOKO LAN ESPARRUAN

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra eta bere erakunde autonomoak 1980ko hamarkadan sortu ziren, 1979ko Autonomia Estatutuaren ondorioz bereganatutako eskumenak gauzatzea ahalbidetuko zuen administrazio-egitura bat izateko. Garai hartan, Gizarte Segurantzaren kotizatzen zuten pertsona gehienak gizonak ziren, % 74,8 1982an, Gizarte Segurantzako Estatu Idazkaritzaren, Lan eta Immigrazio Ministerioaren datuen arabera. Hala ere, XXI. mendeko lehen hamarkadatik, 10etik 6 emakumeak dira.

TAULA 1. EUSKAL SEKTORE PUBLIKOKO SOLDATAPEKO LANGILEAK, SEXUAREN ARABERA. 1985, 2014 ETA 2023. MILES. (ABSOLUTUAK ETA % HORIZONTALAK).

URTEAK	EMAKUMEAK		GIZONAK	
	N	%h	N	%h
1985	30	%37,4	50	%62,6
2014	81	%61,9	50	%38,1
2023	94	%63,9	53	%36,1

Iturria: Eustat. Administrazio publikoen direktorioa

TAULA 2: EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO ENPLEGATUAK, ADMINISTRAZIO MOTAREN ETA SEXUAREN ARABERA (2023 ABENDUA)

	N	Emakumeak			Gizonak		
		N	%h	%v	N	%h	%v
Guztira, Euskal Administrazioak	146.968	93.804	%63,8	%45,0	53.164	%36,2	%42,5
Eusko Jaurlaritza	96.122	67.100	%69,8	%32,2	29.002	%30,2	%23,2
Foru Aldundiak	12.268	7.340	%59,8	%3,5	4.928	%40,2	%3,9
- Arabako FA	3.745	2.259	%60,3	%1,1	1.486	%39,7	%1,2
- Bizkaiko FA	5.501	3.205	%58,3	%1,5	2.296	%41,7	%1,8
- Gipuzkoako FA	3.022	1.876	%62,1	%0,9	1.146	%37,9	%0,9
Toki-erakundeak	27.336	13.446	%49,2	%6,5	13.890	%50,8	%11,1
- Araba	5.080	2.888	%56,9	%1,4	2.192	%43,1	%1,8
- Bizkaia	13.022	6.179	%47,5	%3,0	6.843	%52,5	%5,5
- Gipuzkoa	9.234	4.379	%47,4	%2,1	4.855	%52,6	%3,9
Irabazi-asmorik gabeko euskal fundazioak eta erakundeak	4.164	2.254	%54,1	%1,1	1.910	%45,9	%1,5
Beste euskal erakunde publiko batzuk	438	255	%58,2	%0,1	183	%41,8	%0,1
Euskal Herriko Unibertsitatea	6.640	3.409	%51,3	%1,6	3.231	%48,7	%2,6

Iturria: Eustat. Administrazio publikoen direktorioa

Horrela, Euskal Autonomia Erkidegoan, enplegatu publikoak gizonak baino emakume gehiago dira, baina aipatu behar da bi sexuen ehunekoak nahiko paritarioak direla.

Emakumeak eta gizonak biltzen diren lan-arloari dagokionez, esan daiteke sail edo erakunde autonomo jakin batzuen maskulinizazioak edo feminizazioak zerikusia duela garatzen duen jarduera-motarekin, eta, beraz, tradizioz femeninoak edo maskulinoak izan diren arlo jakin batzuetan lanaren sexu-banaketa mantentzen dela berresten du. Adibidez, Eusko Jaurlaritzaren datuen arabera, 2024ko urtarrilean emakumeen % 64,0 zegoen Administrazio Orokorrean, % 16,7 Ertzaintzan eta % 78,3 Justizia Administrazioan.

Administrazioko langileen adinaren arabera banaketari dagokionez, 3. taulan ikusten da 2014an plantilla gehiena 50-59 urteko adin-tartean zegoela, eta nabarmentzekoa da 30 urtetik beherako enplegatuen ehuneko txikia. Ikusi beharko litzateke zelako izan da

azken 10 urtetako eboluzioa, jakiteko banaketak era berdinean ematen jarraitzen diren, hala ere, 2014ko datu hauek esanguratsuak dira.

TAULA 3. EAEKO ADMINISTRAZIO OROKORREKO FUNTZIONARIOAK ETA LAN-KONTRATUKO LANGILEAK, ADIN-TARTEAREN ETA SEXUAREN ARABERA, 2014KO ABENDUA. (ABSOLUTUA ETA % BERTIKALA)

ADINA	N	EMAKUMEAK			GIZONAK		
		n	%h	%b	n	%h	%b
20 urte baino gutxiago	0	0	%0	%0	0	%0	%0
20-29 urte	27	14	%51,9	%0,4	13	%48,2	%0,4
30-39 urte	797	560	%70,3	%15,5	237	%29,7	%7
40-49 urte	1.972	633	%32,1	%17,6	1.339	%67,9	%39,8
50-59 urte	3.512	2.054	%58,5	%57	1.458	%41,5	%43,3
60 urte eta gehiago	663	343	%51,7	%9,5	320	%48,3	%9,5
Guztira	6971	3604	%51,7	100	3367	%48,3	%100

Iturria: Funtzio Publikoko zuzendaritza. EJ-GV

4. taulak langileak adierazten ditu, enplegu-harremanaren arabera. Ikusten da enplegu gehienak funtzionarioak direla, zehazki, % 80,4. Aldi berean, ikus daiteke emakumeek gehiegizko ordezkariak dutela bitarteko funtzionarioen eta aldi baterako lan-kontratuko langileen artean. Gizonen artean, berriz, ikus daiteke nola karrerako eta bitarteko funtzionarioen artean, emakumeak baino ehuneko handiago batean direla karrerako funtzionarioak emakumeak baino, honek aurretik ikusitako adin taularekin harremana izan dezake.

TAULA 4. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOAREN ZERBITZUKO LANGILEAK, ENPLEGU-HARREMANAREN ETA SEXUAREN ARABERA, 2024. ADMINISTRAZIO OROKORREAN.

ENPLEGU HARREMANA	N	EMAKUMEAK			Gizonak		
		n	%h	%b	n	%h	%b
Karrerako funtzionarioak	2.466	1.364	55,3%	28,8%	1.102	44,7%	35,8%
Bitarteko funtzionarioak	4.734	3.295	69,6%	55,3%	1.439	30,4%	46,7%
Guztira	7.200	4.659	64,7%	84,1%	2.541	35,3%	82,5%
Lan-kontratu finkoa	530	308	58,1%	6,2%	222	41,9%	7,2%
Aldi baterako lan-kontratu	831	515	62,0%	9,7%	316	38,0%	10,3%
Guztira	1.361	823	60,5%	15,9%	538	39,5%	17,5%
GUZTIRA	8.561	5.482	64,0%	100,0%	3.079	36,0%	100,0%

Iturria: Eustat eta gobernantza publikoa eta autogobernu zuzendaritza

Ordainsari-mailak aztertzerakoan, ikusten da, Administrazio Orokorreko eta erakunde autonomoetako lan-kontratuko langile finkoen kasua kontuan hartuta, bereizketa bertikal handia dagoela. Kontuan hartuta emakumeak direla lan-kontratuko langile finkoen %

72,2, ikusten da buruzagitza-lanpostuen % 31,57 baino ez dutela betetzen, eta goragoko ordainsari-mailaren % 16,7 baino ez (17).

Bereizketa bertikal horrek, aurrez ikusitakoarekin batera, egiaztatzen du emakumeek, baita administrazio publikoak ere, zaila dutela botere-postuetara iristea, soldata-arrailaren elementuetako bat azalduz.

TAULA 5. LAN-KONTRATUKO LANGILE FINKOAK, ORDAINSARI-MAILAREN ETA SEXUAREN ARABERA. 2014/12/31N. ABSOLUTUA, % HORIZONTALA ETA % METATUA.

ORDAINSARI MAILA	N	EMAKUMEAK		GIZONAK	
		N/ % h.	% metatua	N/ % h.	% metatua
17	12	2 (%16,7)	0,5	10 (%83,3)	2,9
16	6	3 (%50)	1,2	3 (%50)	3,8
15	20	7 (%35)	2,9	13(%65)	7,5
Buruzagitza postuak	38	12 (%31,57)		26 (%68,42)	
14	18	5(%27,8)	4,0	13(%72,2)	11,3
13	17	8(%47,1)	6,0	9(%52,9)	13,9
12	192	128(%66,7)	36,4	64(%33,3)	32,4
11	42	33(%78,6)	44,3	9(%21,4)	35,0
10	52	22(%42,3)	49,5	30(%57,7)	43,6
Postu teknikoak	321	196 (%61)		125 (%39)	
9	23	0(%0)	49,5	23(%100)	50,3
8	46	26(%56,5)	55,7	20(%43,5)	56,1
7	76	34(%44,7)	63,8	42(%55,3)	68,2
6	64	34(%53,1)	71,9	30(%46,9)	76,9
5	106	67(%63,2)	87,9	39(%36,8)	88,2
4	21	15(%71,4)	91,4	6(%28,6)	89,9
3	29	14(%48,3)	94,8	15(%51,7)	94,2
Admin. postuak.	365	190 (%52)		175 (%48)	
2	4	1(%25,0)	95,0	3(%75,0)	95,1
1	38	21(%55,3)	100,0	17(%45,2)	100,0
Mendeko postuak	42	22 (%52,38 bertikala)		20 (%47,61 bertikala)	
Total	766	420	%55	346	%45

Iturria: Funtzio Publikoko zuzendaritza. EJ-GV

Azken atalean ikusi diren datuez gain, badaude betebeharrak legal batzuk Berdintasun Planen egokitasuna azaleratzen dutenak.

LEGE ESPARRUA¹

Hainbat dira Berdintasun Planak arautzen dituzten lege eta arauak. Lehenik eta behin, Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legeak, 2015etik aipatzen du administrazio publikoek daukaten lege-betebeharra.

5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena, zazpigarren xedapen gehigarrian aipatzen da:

"1. Administrazio publikoek tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu behar dute lan-eremuan, eta, helburu horrekin, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen arteko edozein lan-bereizkeria saihesteko.

2. Aurreko paragrafoan xedatutakoari kalterik egin gabe, herri-administrazioek, legegintzaldi bakoitzaren hasieran, emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat onartuko dute, nork bere eremurako. Aplikatzekoa den funtzionarioen hitzarmen kolektiboan edo lan-baldintzen akordioan garatuko da plan hori, bertan aurreikusitako baldintzetan.

Planak enplegu publikoan tratu- eta aukera-berdintasuna sustatzearen arloan lortu beharreko helburuak ezarriko ditu, baita helburu horiek lortzeko hartu beharreko estrategiak edo neurriak ere. Plana negoziatu eta, hala badagokio, adostu egingo da enplegatu publikoen legezko ordezkariarekin, Administrazio Publikoko negoziazio kolektiboari buruzko legerian zehazten den moduan, eta urtero ebaluatuko da. (...)"

Era berean, eta legeak zehazten zuen bezala, Berdintasun Planen Erregistro bat sortu da, eta administrazio publikoek bertara bidali beharko dituzte beren berdintasun-planak, bai eta sexu-jazarpenaren eta sexu-arrazoiengatik jazarpenaren biktimak babesteko protokoloak ere, herri-administrazio guztiek arlo horretan hartu beharreko neurriak hobeto ezagutu, jarraitu eta gardenago egiteko.

¹ Berdintasun Planak arautzen dituen legeria zabala eta sakona da, dokumentu honen lehenengo eranskinean kontuan izan beharreko legeria guztia agertzen da.

Bestalde, Berdintasunak Planak eta bertan agertu beharrekoak zehazten duen Errege Dekretu bat dago: 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituena.

Errege Dekretu honek, Berdintasun Planetan agertu beharreko informazioa eta atalak zehazten ditu, eta hurrengoak dira:

- Administrazioa osatzen duten pertsonen kopurua sexuaren arabera
- Planaren indarraldia
- Kudeaketa, jarraipena eta ebaluazioa
- Lortu beharreko helburuak
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra bermatzeko neurriak:
 - Enplegu publikoa eta karrera profesionala
 - Bizitza pertsonala, familia eta lanaren uztartzea
 - Prestakuntza
 - Emakumeen eta gizonen presentzia orekatua hautaketa-organoetan
 - Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentzioa eta jarduna

PLANA HITZARTZEN DUTEN ALDERDIAK

Plan hau burutzeko negoziazio batzorde bat eratu da eta bere osieran Alkateak eta Idazkariak parte hartu dute.

Pertsona hauei gaitasun eta legitimazioa aitortu zaie diagnostikoa eta Berdintasun Plana diseinatzeko eta Berdintasun Batzordearen kide izateko aukeratu dira.

Batzordearen eginkizun nagusiak hauek izan dira:

1. Diagnostiko-txostena eta berdintasun-plana egitea.
2. Berdintasun-planerako lehentasunak identifikatzea, egindako diagnostikoan oinarrituta.
3. Enpresan ezarpena bultzatzea.
4. Betetze-mailaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko prozedura definitzea, aukeratutako adierazleen arabera.
5. Batzordeak aldiro biltzea erabaki du, Berdintasun Plana egiteko. Bilera bakoitzean akta jaso da.

LANGILE, LURRALDE ETA DENBORA EREMUA

Langile- eta lurralde-eremua

Plan honek barne hartzen ditu indarrean dagoen bitartean Busturiko udalean lan egiten duten langile guztiak, eta bere lurralde eremua Busturiko herria da.

Denbora eremua

Plana sinatzen den egunetik 4 urte igaro arte egongo da indarrean. Batzordeak konpromisoa hartzen du plan berri bat negoziatzen hasteko hitzarmen honen indarraldia bukatu baino lehen.

BERDINTASUNAREN INGURUKO DIAGNOSTIKOA

Lan hau egin ahal izateko, Erreminten Gida bat eduki dugu. Gida horren irizpideak, batez ere EMAKUNDE-Emakumearen euskal erakundea eta Emakumearen Institutuak garatutako modeloetatik hartutakoak dira. Informazio iturri hauek guztiak funtsezkoak dira, besteak beste, entitatearen balioei eta kulturari buruzko datuak dauzkatelako eta lan taldearen eraketari eta lan baldintzei buruzko informazioa daukatelako.

Jarraian erabili diren teknikak eta erremintak agertzen dira:

- Lan baldintzei buruzko datuen bilketa eta analisia egiteko Excel orri bat bete du Busturiko udalak, datuak 2023koak izanik.
- Elkarrizketa bat burutu da administrazioko hiru langileekin.

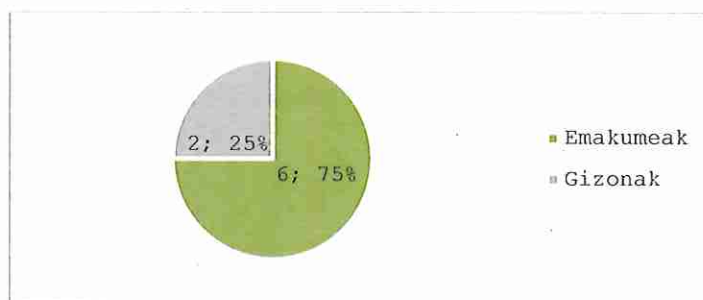
Hurrengo atalean, jasotako informazioaren analisia aurkezten da, hurrengo ataletan banatuta: Barne informazioa, emakumeen ordezkariak; Hautaketa- eta kontratazio-prozesua; Lanbide-sailkapena; Prestakuntza; Lanbide-sustapena; Lan baldintzak; Norberaren, familiaren eta lanaren bizitzarako eskubideak erantzukidetasunez baliatzea eta sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzea.

BARNE INFORMAZIOA, EMAKUMEEN ORDEZKARITZA

Lehenik eta behin, Busturiko udaleko langileen sexuagatik banaketa nola ematen den begiratu behar da. Datu honek garrantzi handia dauka, beste aldagai guztiak erreferentzia honen barnean analizatuko direlako, diagnostikoan zehar, emakume eta gizonezkoen azpitaldeak aztertuko dira eta, jarraian ikusiko den moduan.

Busturian, beraz, hurrengoa da udal langile gizon eta emakumeen proportzioa: 75/25 (6 emakume eta 2 gizon).

GRAFIKO 1: BUSTURIKO EMAKUMEAK ETA GIZONAK



Iturria: Busturiko datuak 2023ko abenduak 31an.

Aldi berean, garrantzitsua da langileen adina eta antzinakotasuna ezagutzea.

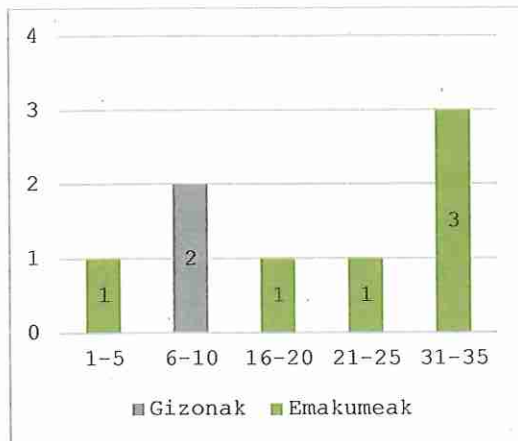
Hurrengo grafikoetan ikus daitekeen moduan, emakumeek gizonak baino antzinakotasun handiagoa daukate, emakumeen %50, 30 urte baino gehiagoko antzinakotasuna dute, eta gizonen kasuan, berriz, %100, 6 eta 10 urte bitarteko antzinakotasuna daukate.

Honek harreman zuzena dauka langileen adinarekin, izan ere, emakumeen %50, 50 urte baino gutxiago dute, eta gizonak, berriz, 50 baino gutxiago. Era berean, 40 urte baino gutxiago daukan pertsona bakarra dago, emakume bat, eta ondorioz, esan daiteke, Busturiko udalak langileria nagusia daukala.

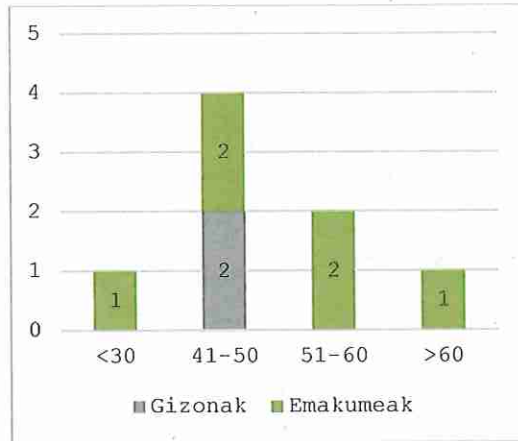
Honen harira, elkarrizketetan azaldu den bezala, azken urteetan eman diren jubilazioetatik eratorria, lanpostuak amortizatu dira eta horren ondorioz zerbitzu batzuk subkontratatu dira: aholkularitza juridikoa, arkitektoa, hondakinen bilketa, zaborrak, lorezaintza, garbiketa, udalekuak, euskara, kirola eta yoga edota pilateseko monitoreak.

GRAFIKO 2: UDAL LANGILEEN
ANTZINAKOTASUNA SEXUZ

GRAFIKO 3: BUSTURIKO UDAL
LANGILEEN ADINA SEXUZ



Iturria: Busturiko datuak 2023ko abenduak 31an.



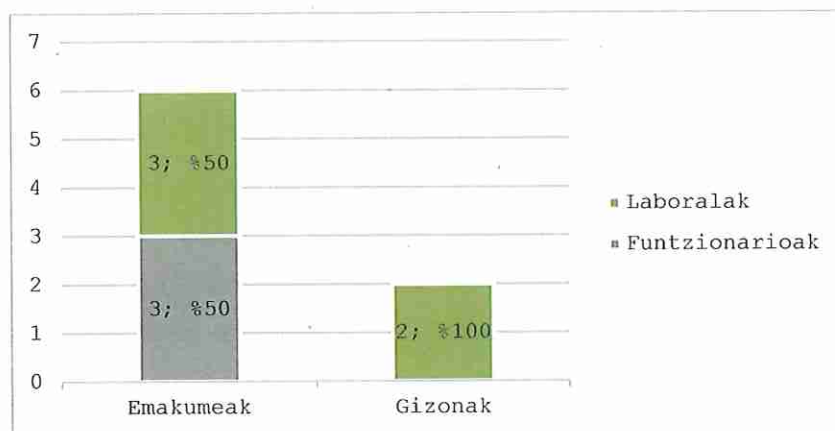
Iturria: Busturiko datuak 2023ko abenduak 31an.

HAUTAKETA- ETA KONTRATAZIO-PROZESUA

Hautaketa eta kontratazioan prozedura eta sistema formalizatuak ezarri behar dira, hautaketa-prozesuaren etapa bakoitza modu ordenatuan, objektiboan eta emakumeen eta gizonen berdintasuna errespetatzen eta sustatzen dela bermatzeko. Horrela, emakumeak diskriminatzen dituzten estereotipo edo gizarte-aurreiritzietan erortzea saihesten da.

Administrazio publikoak oso sistematizatuta dauzka enplegu sarbideak, baina badaude hobetzekoak diren arloak. Izan ere, oraindik badaude administrazio publikoaren enpleguan desberdintasunak gizon eta emakumeen artean. Batez ere, kanpo kontratazioak burutzen direnean edo barne promozio ez aratuak. Busturiko kasuan, emakumeen erdia da funtzionarioa eta gizonen kasuan laboralak dira.

GRAFIKO 4: BUSTURIKO LANGILEEN BINKULAZIOA SEXUZ



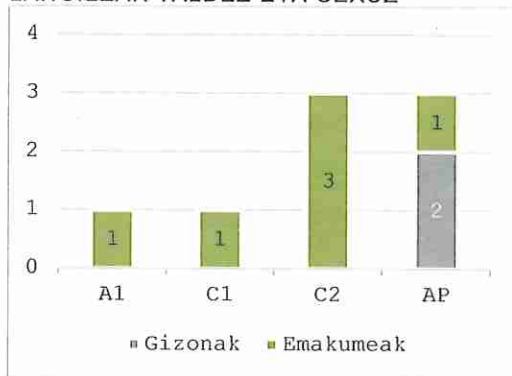
Iturria: Busturiko datuak 2023ko abenduak 31an.

LANBIDE-SAILKAPENA

Kontuan izan behar da erakunde batean non kokatzen diren emakumeak eta gizonak beren jarduerari dagokionez, bai eta aginte- edo botere-mailari dagokionez ere. Izan ere, kontua da ikustea ea nolabaiteko segregazio horizontala dagoen, hau da, genero-rolarekin lotutako zereginak garatzen diren, eta ea segregazio bertikala dagoen, emakumeek zuzendaritza- eta botere-postu urriak betetzen dituzten gertakari sozialarekin zerikusia duena.

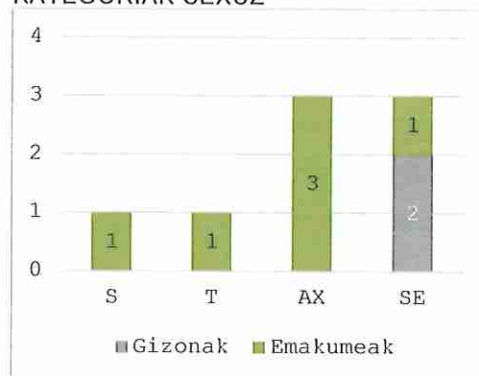
Hala ere, Busturiko udalean ez da segregazio bertikalik antzematen. Taldeei erreparatzen bazaie, bi gizon langileak talde baxuenean daude. Aldi berean, kategoriei erreparatuz, banaketa berdina ikus daiteke:

GRAFIKO 5: BUSTURIKO UDALEKO LANGILEAK TALDEZ ETA SEXUZ



Iturria: Busturiko datuak 2023ko abenduak 31an.

GRAFIKO 6: BUSTURIKO LANGILEEN KATEGORIAK SEXUZ



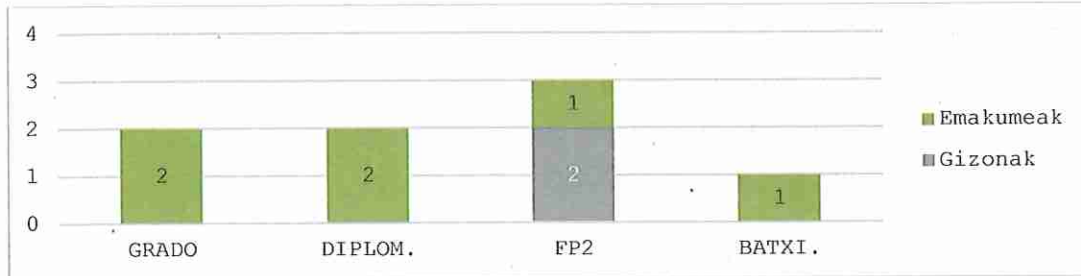
Iturria: Busturiko datuak 2023ko abenduak 31an.

Taldeak eta kategoriak aztertzen direnean, interesgarria izaten da prestakuntza mailak aztertzea, izan ere, prestakuntza-maila izaten da emakumeek eta gizonak erakunde batean garatzen dituzten maila eta zereginak azaltzeko erabili ohi den "erreferentziako edo justifikazioko elementua".

Ia ikerketa guztietan, "emakumeen kualifikazioari buruzko" fenomenoak azaltzen du prestakuntzak lagundu egiten duela, baina, berez, ez du lanpostu jakin bat bermatzen, batez ere aginte-mailari dagokienez. Erakunde askotan, emakumeak beren prestakuntza-mailaren "azpitik" dauden lanpostuak betetzen ari dira, eta, gizon batzuen kasuan, maila hierarkikoko lanpostuak ez datoz bat zuzenean beren kualifikazioarekin.

Hala ere, Busturiko udalean ez da hau gertatzen, izan ere, talde bakoitzeko prestakuntza maila aztertzerakoan, ikus daiteke nola formakuntza maila baxuena daukana emakumea den bi kasu desberdinetan.

GRAFIKO 7: BUSTURIKO LANGILEEN IKASKETAK SEXUZ



Iturria: Busturiko datuak 2023ko abenduak 31an.

PRESTAKUNTZA

Lanean egiten den formakuntza aztertzea ere interesgarria izan hi da, eta arlo honetan abiapuntu bezala erabiltzen den hipotesia hurrengoa da: Emakumeek formakuntza gutxiago egiten dute, eta haien lanarekin harreman zuzena daukaten formakuntzak izaten dira; gizonek berriz, formakuntza gehiago burutzen dute, eta asko promoziora begirakoak izaten dira. Gainera, lan ordutegitik kanpo egiten diren formakuntzetara heltzeko emakumeek zailtasun handiagoak izaten dituzte gizonek baino.

Busturiko udaleko langileen artean formakuntza bakar bat eman da azken urtean, eta lan ordutegiaren barruan izan da. Ez dago formakuntza planik, baina erraztasunak jartzen dira edonork formakuntza beharrak dituenentzako hauek asetzeko.

LANBIDE-SUSTAPENA.

Ez da barne promoziorik burutu Busturiko udalean, baina hala eta guztiz ere, kontuan izan beharreko gai bat da, gizarte mailan ematen den segregazio bertikal orokorra dela eta, barne sustapenerako prozesu bat dagoen momentuan genero perspektibarekin burutu dadin.

NORBERAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN BIZITZARAKO ESKUBIDEAK ERANTZUKIDETASUNEZ BALIATZEA.

Duela zenbait hamarkadatik hona, emakumeen eta gizonen berdintasunerako abian jarritako legedi eta estrategia guztietan, emakume zaintzailearen rola gizaratean duen garrantzia aipatzen da, gehienetan, emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna oztopatzen eta eragozten ari diren adierazleetako bat baita, lan- eta lan-esparruan.

Bizitza Uztartzeaz hitz egiten denean, pertsonen bizitzako denborak nola antolatzen diren ere aipatzen da, eta pertsona guztiek eta gizarte-talde guztiek ez dutela beren

denbora modu berean erabiltzen, beren bizi-esperientziek markatzen dituzten helburuen eta lehenetasunen arabera desberdintasunak ezarriz.

Azken urteotan, lan- eta familia-eremua harmonizatzeko kezka hausnarketa akademikoaren, eztabaida eta elkarrizketa sozialaren, agenda politikoaren eta, are, enpresa-kudeaketaren parte izatera igaro da, pertsonen denbora, ez soilik lanekoa, artikulazio sozialeko eredu berri baten erdigunean kokatzen saiatuz, eta gizonak etxean eta zaintzan duten absentismoa saihestuz.

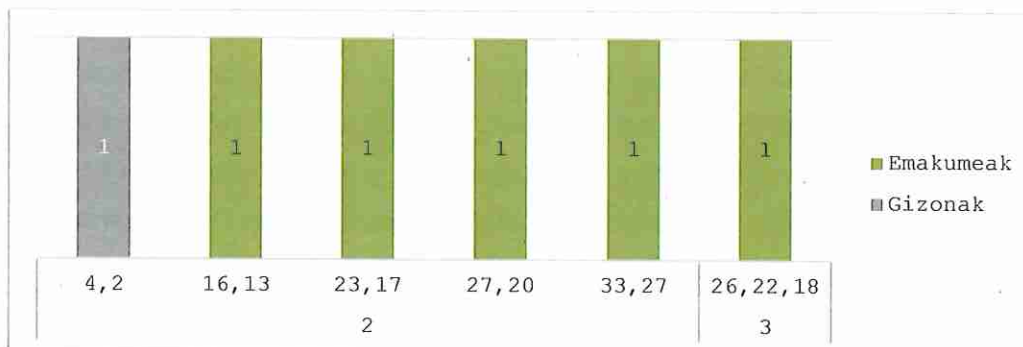
Abiapuntuko hipotesiekin jarraituz, berriki egindako ikerketek agerian uzten dute etxeko lanak eta zainketak emakumeen kontua direla oraindik ere, emakumeak baitira lanaldi eta soldata osoari edo zati bati uko egiten diotenak.

Esan beharra dago, Busturian, lan orduen arrazionalizaziorako lan handia egin dela, bai langileen ordutegia eta lan jarduna ahalbidetzen duten ordutegiak zehaztuz (adibidez, herritarrei arreta eskaintzeko ordutegia 9:00etatik 14:00etara jarri da), eta baita lan politikoa egiteko ordutegiak ere arrazionalizatu dira, bileren hasiera eta amaiera orduak jarritz, esaterako.

Era berean, langileek esandakoaren arabera, erraztasunak jartzen dira kontzilio neurriak eskatzerako orduan. Idatzi bat egin behar da, eta gobernu batzordeak edo alkateak onartzen ditu.

Langileen zaintza beharrak aztertzeke orduan seme-alaben eta mendekotasun egoeran dauden beste pertsona batzuen kopurua aztertzen da. Busturiko langileen artean, %75ak seme alabak dauzka, eta 8. grafikoan adinak eta seme alaba kopurua agertzen dira. Langile gehienek (5) 2 seme-alaba dauzkate, eta gizon batek bakarrik dauzka 12 urtetik beherako seme-alabak. Beraz, ondoriozta daiteke, ez dagoela, printzipioz, umeei dagokienean kontzilio neurriak hartzeko behar handirik.

GRAFIKO 8: BUSTURIKO UDAL LANGILEEN SEME-ALABA KOPURUA ETA ADINA SEXUZ

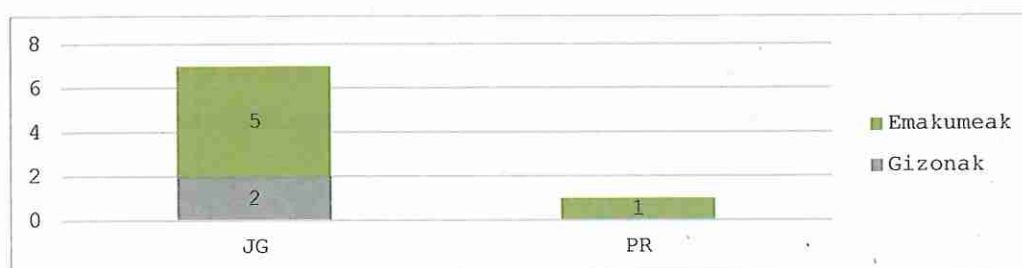


Iturria: Busturiko datuak 2023ko abenduak 31an.

Era berean, jasotako erantzunen arabera, ez dago zaintza behar bereziak dituen beste pertsonarik dependentzia egoeran Busturiko langileen inguru hurbiletan.

Lan jardunaldiari erreparatzean, ikus daiteke langile gehienek (%87,5) goizeko jardunaldi jarraia daukatela (JG) eta batek jardunaldi partziala daukala. Azken honek %66,6ko jardunaldia burutzen du (PR), bi seme-alaba dauzka, baina biak 18 urtetik gorakoak dira.

GRAFIKO 9: BUSTURIKO UDAL LANGILEEN JARDUNALDIA SEXUZ



Iturria: Busturiko datuak 2023ko abenduak 31an.

Emakumeak lan-merkatura neurri txikiagoan sartzen diren egitate objektibotik abiatuta, beste aldagai batzuk (elkarguneak) gehitzen ditugunean, sarbide hori zailagoa bihurtzen da. Ildo horretan, informazio-bilketan atzerritarrei eta dibertsitate funtzionala duten pertsoneri buruz galdetzen da.

SEXU-JAZARPENA ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA PREBENITZEA.

Indarrean dagoen legeriaren arabera, sexu-askatasunaren eta osotasun moralaren aurkako delituak eta bestelako jokabideak saihesteko lan-baldintzak sustatu behar dituzte erakundeek, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena bereziki azpimarratuz, eremu digitalean egindakoak barne.

Busturian ez dago barne mailako protokolorik jazarpen sexuala eta sexu-jazarpenaren aurreko ekintzak antolatu eta koordinatzeko.

Orokorrean, esan daiteke:

- Busturiko langileria feminizatua dagoela, administrazioaren ildo berdina jarraituz.
- Ez daude emakume eta gizonen arteko arrakala handiak.
- Kontzilioak neurriak hartzeko askatasuna eta lasaitasuna nabaritzen da.
- Prestakuntza ere, berdina igartzen da, baina azken hau sistematizatu gabe dago.
- Ez dagoela sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexualaren kontrako protokolorik.

Beraz, argazki honi eta betebeharrak legalei jarraituz, hurrengo orrietan agertzen diren arloetan banatuko dira Busturiko udalak hurrengo urteetan burutu beharko dituen ekintzak.

LORTU BEHARREKO HELBURUAK

Udalaren Barne Berdintasunerako Plan honek helburu orokor bat du: **Udalaren giza baliabideen kudeaketan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukeraberdintasuna bermatzea, erantzunkidetasuna eta familia-bizitza, bizitza pertsonala eta lan-bizitza uztartzea sustatzea, eta genero-ikuspegia txertatzea antolaketa-kulturan.**

Honekin lotuta, hurrengo helburu espezifikoak zehazten dira lau ataletan banatuta:

GIZA-BALIABIDEEN KUDEAKETA

1. Emakumeak azpi-ordezkatuta dauden taldeetan parekidetasunera hurbildu.
2. Udaleko giza baliabideen kudeaketan genero ikuspegia txertatu.
3. Udalen kontratazioetan genero ikuspegia txertatu.
4. Langileen kudeaketan eragitea, berdintasuna lortzea zailtzen duten eta genero arrakalak betikotzen dituzten oztopoak identifikatzea eta ezabatzea.

LANA, BIZITZA ETA FAMILIA UZTARTZEA

5. Langileen zaintza partekatua eta familia bizitzaren, lan bizitzaren eta bizitza pertsonalaren uztartzea bermatzeko beharrezko neurriak ezarri.

ESPAZIO SEGURUAK BERMATZEA

6. Sexua, genero edo identitate sexualarengatik bazterkeria eta diskriminazioa ekiditea.
7. Emakumeen aurkako diskriminaziorik eta indarkeriarik gabeko lan-eremua bermatzea.
8. Lan ingurune segurua eta inklusiboa izateko neurriak ezartzea.
9. Berdintasunerako kultura sustatzea barne antolaketan

JAZARPEN SEXUALA ETA SEXU-JAZARPENA

10. Udalean esparruan laneko jazarpen sexual eta sexu-jazarpena ekiditea.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN ERAGINKORRA BERMATZEKO NEURRIAK

Hurrengoak dira, Busturiko Berdintasun Barne Planak bilduko dituen ekintzak:

Giza-baliabideen kudeaketa

1. Emakumeak azpi-ordezkatuta dauden taldeetan parekidetasunera hurbildu.
 - 1.1. Hautaketa- eta promozio-epaimahaietan sexuaren araberako osaera orekatua bermatzea.
2. Udaleko giza baliabideen kudeaketan genero ikuspegia txertatu.
 - 2.1. Udalaren argitalpen, baldintza-agiri eta enplegu-eskaintza guztiek genero-ikuspegia barne hartzen dutela bermatzea.
 - 2.2. Enplegu publikoan sartzeko probetan berdintasunari buruzko ezagutzak baloratzea.
3. Udalen kontratazioetan genero ikuspegia txertatu.
 - 3.1. Azpikontrataturako zerbitzuen ebaluaketa egitea genero ikuspegitik.
 - 3.2. Hornitzaileen fitxa egitea, sexuaren arabera bereizitako informazioarekin; berdintasun-planik duten; zuzendaritza-postuetan dauden gizon eta emakume guztiak; enpresa horretan lan egiten duten gizon eta emakume guztiak.
 - 3.3. Busturiko brigadan eta herriko beste espazio maskulinizatu batzuetan emakumeak sar daitezen formakuntzak eta proiektuak egiten jarraitu.
4. Langileen kudeaketan eragitea, berdintasuna lortzea zailtzen duten eta genero arrakalak betikotzen dituzten oztopoak identifikatzea eta ezabatzea.
 - 4.1. Hautaketa-epaimahaietan parte hartzen duten pertsonen generoan formakuntza izatea bermatzea.
 - 4.2. Genero-eraginari buruzko txostenak egitea barne-sustapeneko proba eta prozesu guztietan, aukera-berdintasunerako irizpideak txertatuta.
 - 4.3. Genero-eraginari buruzko txostenak egitea kanpo kontrataziorako proba eta prozesu guztietan, aukera-berdintasunerako irizpideak txertatuta.

Lana, bizitza eta familia uztartzea

5. Langileen zaintza partekatua eta familia bizitzaren, lan bizitzaren eta bizitza pertsonalaren uztartzea bermatzeko beharrezko neurriak ezarri.
 - 5.1. Dauden kontziliazio-neurrien eta horiek eskuratzeko neurrien publikitatea egitea.
 - 5.2. Langileek kontziliazio-neurriekiko duten ezagutza- eta gogobetetze-mailaren bilakaera neurtzea.

Lan espazio seguruak bermatzea

6. Sexua, genero edo identitate sexualarengatiko bazterkeria eta diskriminazioa ekiditea.
 - 6.1. Langile guztiak berdintasunaren inguruko formakuntza jasotzea.
7. Emakumeen aurkako diskriminaziorik eta indarkeriarik gabeko lan-eremua bermatzea.
 - 7.1. Langile guztiak indarkeria matxistaren inguruko formakuntza jasotzea.
8. Lan ingurune segurua eta inklusiboa izateko neurriak ezartzea.
 - 8.1. Lan espazioen segurtasunari buruzko hausnarketa eta diagnostikoa egitea.
9. Berdintasunerako kultura sustatzea barne antolaketan
 - 9.1. Berdintasunaren zeharkakotasuna bermatzeko (kontratazioetan, erabakiguneetan, lan-harremanetan, hierarkien arteko hartu-emanetan...) koordinaziorako gune bat sortzea.

Jazarpen sexuala eta sexu-jazarpena

10. Udalean esparruan laneko jazarpen sexual eta sexu-jazarpena ekiditea.
 - 10.1. Jazarpen sexual eta sexu-jazarpenaren kontrako prebentzio neurriak eta jokabidea arautzeko protokoloa sortzea.

NEURRI ZEHATZEN DESKRIBAPENA, EGUTEGIA, ARDURADUNAK ETA ADIERAZLEAK

ARLOAK	HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	BETETZE URTEA	ADIERAZLEAK
Giza ballabideen kudeaketa	1. Emakumeak azpi-ordezkatuta dauden taldeetan parekidetasunera hurbildu.	1.1. Hautaketa- eta promozio-epaimahaietan sexuaren araberako osaera orekatua bermatzea.	Alkatetza Idazkaritza	24-28	Epaimahaietako osaera sexuz
	2. Udaleko giza ballabideen kudeaketan genero ikuspegia txertatu.	2.1. Udalaren argitalpen, baldintza-agiri eta enplegu-eskaintza guztiak genero-ikuspegia barne hartzen dutela bermatzea.	Alkatetza Idazkaritza	24-28	Dokumentu berriek genero ikuspegia txertatzen dute
		2.2. Enplegu publikoan sartzeko probetan berdintasunari buruzko ezagutzak baloratzea.	Alkatetza Idazkaritza	24-28	Berdintasun ezagutzak baloratu dira
	3. Udalen kontratazioetan genero ikuspegia txertatu.	3.1. Azpikontratutako zerbitzuen ebaluaketa egitea genero ikuspegitik.	Alkatetza Idazkaritza	24-28	Ebaluaketen dokumentuak
		3.2. Hornitzaileen fitxa egitea, sexuaren arabera bereizitako informazioarekin; berdintasun-planik duten; zuzendaritza-postuetan dauden gizon eta emakume guztiak; enpresa horretan lan egiten duten gizon eta emakume guztiak.	Alkatetza Idazkaritza	24-28	Hornitzaileen fitxak. Fitxetan sartutako hornitzaile kopurua
		3.3. Busturiko brigadan eta herriko beste espazio maskulinizatu batzuetan emakumeak sar daitezen formakuntzak eta proiektuak egiten jarraitu.	Alkatetza Idazkaritza	24-28	Ekintza kopurua Ekintzetako parte hartzaile kopurua
	4. Langileen kudeaketan eragitea, berdintasuna lortzea zailtzen duten eta	4.1. Hautaketa-epaimahaietan parte hartzen duten pertsonen generoan formakuntza izatea bermatzea.	Alkatetza Idazkaritza	24-28	Partehartzaileen formakuntza berdintasunean

	genero arrakalak betikotzen dituzten oztopoak identifikatzea eta ezabatzea.	4.2. Genero-eraginari buruzko txostenak egitea barne-sustapeneko proba eta prozesu guztietan, aukera-berdintasunerako irizpideak txertatuta.	Alkatetza Idazkaritza	24-28	Txostenak burutu dira Txosten kopurua
		4.3. Genero-eraginari buruzko txostenak egitea kanpo kontrataziorako proba eta prozesu guztietan, aukera-berdintasunerako irizpideak txertatuta.	Alkatetza Idazkaritza	24-28	Txostenak burutu dira Txosten kopurua

ARLOAK	HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	BETETZE URTEA	ADIERAZLEAK
Lana, bizitza eta familia uzartzea	5. Langileen zaintza partekatua eta familia bizitzaren, lan bizitzaren eta bizitza pertsonalaren uzartzea bermatzeko beharrezko neurriak ezarri.	5.1. Dauden kontzillazio-neurrien eta horiek eskuratzeko neurrien publikizitatea egitea.	Alkatetza Idazkaritza	24-28	Publizitatea egiteko erabilitako dokumentuak
		5.2. Langileek kontzillazio-neurriekiko duten ezagutza- eta gogobetetze-mailaren bilakaera neurtzea inkesta bidez.	Alkatetza Idazkaritza	24-28	Inkesten erantzunak urtero eta sexuz.
		5.3. Langileen zaintza partekatua eta familia bizitzaren, lan bizitzaren eta bizitza pertsonalaren uzartzea bermatzeko beharrezko neurriak ezarri.	Alkatetza Idazkaritza	24-28	Ezarritako neurri berriak

ARLOAK	HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	BETETZE URTEA	ADIERAZLEAK
Lan espazio seguruak	6. Sexua, genero edo identitate sexualarengatiko bazterkeria eta diskriminazioa ekiditea.	6.1. Langile guztiak berdintasunaren inguruko formakuntza jasotzea.	Alkatetza Idazkaritza	24-28	Formakuntza jaso da Parte hartzaileen kopurua sexuz
	7. Emakumeen aurkako diskriminaziorik eta indarkeriarik gabeko lan-eremua bermatzea.	7.1. Langile guztiak indarkeria matxistaren inguruko formakuntza jasotzea.	Alkatetza Idazkaritza	24-28	Formakuntza jaso da Parte hartzaileen kopurua sexuz

	8. Lan ingurune segurua eta inklusiboa izateko neurriak ezartzea.	8.1. Lan espazioen segurtasunari buruzko hausnarketa eta diagnostikoa egitea.	Alkatetza Idazkaritza	2025	Diagnostikoa egin da
	9. Berdintasunerako kultura sustatzea barne antolaketan.	9.1. Berdintasunaren zeharkakotasuna bermatzeko (kontratazioetan, erabakiguneetan, lan-harremanetan, hierarkien arteko hartu-emanetan...) koordinaziorako gune bat sortzea eta mantentzea.	Alkatetza Idazkaritza	24-28	Koordinazio gunea sortu da. Aktak eta parte hartzaileak sexuz

ARLOAK	HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	BETETZE URTEA	ADIERAZLEAK
Jazarpen sexuala eta sexu-jazarpenera	10. Udal esparruan laneko jazarpen sexual eta sexu-jazarpenera ekiditea.	10.1. Jazarpen sexual eta sexu-jazarpeneraren kontrako prebentzio neurriak eta jokabidea arautzeko protokoloa sortzea.	Alkatetza Idazkaritza	2024	Protokoloa sortu da

BEHARREZKO BITARTEKO ETA BALIABIDE MATERIALAK ETA GIZA BALIABIDEAK

Jarraian azalduko diren hiru alderdiak nahitaezkoak dira Berdintasun Plana egikaritu eta malgutasunez garatzeko, bai eta erakundeak berak denboran zehar esperimentatuko dituen egoera berriei erantzun egokia emateko ere.

Ildo horretan, gomendagarria da zenbait egitura eta berariazko baliabideak sortzea Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana koordinatu eta gauzatzeko.

- Plana garatuko duen taldea eta parte hartzea sustatuko duena
- Aurrekontu propioa
- Lan programa

LAN TALDE ERAGILEA

Lantalde edo Egitura Eragilearen helburua da Berdintasun Planaren baitan urte urte zehaztuko diren helburuak eta ekintzak bultzatzea eta koordinatzea, eta horren jarraipena eta ebaluazioa egitea. Egitura bera iraunkorra izango da, baina bere osaketa, aldiz, denboraldi baterakoa, eta, modu horretan, kideak txandakatzeko aukera egongo da.

Planaren ardura zuzendaritzan kokatuko da eta planaren diseinurako sortutako taldea izango da garapenean lagunduko duena.

BALIABIDEAK

Plan hau gauzatzeko, baliabide ekonomikoak behar dira. Horrenbestez, diru-partida bat aurreikusi beharko da erakundearen urteko aurrekontuan.

LAN PROGRAMA, JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA EGITEKO TRESNAK

Planaren baitan, nabarmentzekoa da lan-dokumentuak egitea eta berariazko tresnak sortzea aurreikusten dela, ekintzak inplementatzeko; era berean, horren jarraipena eta ebaluazioa egiteko tresnak ere aurreikusten dira. Ondorioz, lan-dokumentu hauek egingo dira:

- *Urteko Plan Operatiboa. Urtero, lehenengo hiru hilabetearen barruan, berdintasuna kudeatzeko urteko plana egingo da, eta, horren baitan, jakingarri honek azalduko dira: Urteko helburuak eta ekintzak jasoko dituen plangintza; Jarraipen-mekanismoak; Ebaluazio-adierazleak; Aurrekontua.*
- *Urteko Ebaluazio Txostena. Bere helburua izango da planaren gauzatze-maila eta haren eragina azaltzea.*

DESADOSTASUNAK KONPONTZEKO PROZEDURA ETA ALDAKETA-PROZEDURA

Berdintasun-plan hau honako kasu hauetan aldatu ahal izango da:

1. Aurreikusitako jarraipenaren eta ebaluazioaren emaitza aurreikusitako helburuak lortzen ari ez denean.
2. Bat egitea, xurgatzea, eskualdatzea edo enpresaren estatus juridikoa aldatzea.
3. Enpresako plantilla, lan-metodoak, antolamendua edo ordainsari-sistemak nabarmen aldatzen dituen edozein gorabeheraren aurrean, hitzarmena ez aplikatzea eta lan-baldintzen funtsezko aldaketak edo hura egiteko oinarritzat hartu den egoeraren diagnostikoan aztertutako egoerak barne.
4. Agintari eskudun batek aldaketa hori egiteko beharra ezartzen duenean.

Berdintasun Planaren aplikazioan, jarraipenean, ebaluazioan edo aldizkako berrikuspenean desadostasunik sortuz gero, batzordean bertan konponduko dira.

I. ERANSKINA. MARKO LEGALA.

Azken urteotan, lege eta arau juridiko ugari egin dira nazioartean, Europan, estatuan eta tokian tokiko mailan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Eskubidea berariaz aitortzeko.

Lege eta arau horiek, Administrazio Publikoen eremua barne hartzeaz gain, enpresa eta erakunde pribatuetan ere eragiten dute, eta, beraz, Aurten Bai-ko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan hau testuinguru zabal honetan kokatzen da.

NAZIOARTEKOA

- Nazio Batuen Gutuna (San Frantzisko, 1945eko ekainaren 26a).
- Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsala. Nazio Batuen Erakundeak (NBE) onartu zuen, 1948ko abenduaren 10ean.
- Lanaren Nazioarteko Erakundearen 1958eko 111. Konbentzioa, lan eremuko diskriminazioaren ingurukoa.
- Emakumeen Kontrako Diskriminazio Mota Guztiak Desagerrarazteko Konbentzioa (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women: CEDAW). NBEk onartu zuen, 1979ko abenduaren 18an, New Yorken, eta Espainiako Estatuak berretsi, 1983ko abenduaren 16an.
- Emakumearen aurkako Bereizkeria-mota guztiak Ezabatzeko Konbentzioaren Protokolo Fakultatiboa, 1999. urtekoa. Espainiar estatuak 2001ko uztailaren 6an berretsi zuen.
- NBEren 48/104 Ebazpena, Emakumearen Kontrako Indarkeria Desagerrarazteari buruzkoa, NBEren Batzar Nagusiak onartua, Vienan, 1993ko abenduaren 20an.
- Giza Eskubideei buruzko Munduko Konferentziak (NBE).
- Emakumeei buruzko Munduko Konferentziak, zeinetan mundu mailako jardunbide proposamenak jasotzen baitira, nazioarteko beste hainbat tresnaren oinarrian agertzen direnak.
- 2010eko uztailan, NBEren Batzar Nagusiak NBE-Emakumeak atala sortu zuen, hau da, Genero Berdintasunaren eta Emakumeen Ahalduntzearen aldeko NBEren atal berezia.

EUROPAKOA

- Giza Eskubideak eta Oinarrizko Askatasunak Babesteko Europako Hitzarmena, 1950. Urtekoa. 14. artikulua sexuan oinarritutako diskriminazioa debekatzen du eta Giza Eskubideen Europako Auzitegia eratu zuen (Estrasburgo).

- Erromako Ituna (1957ko martxoaren 25ekoa). Honen bidez Europako Ekonomia Erkidegoa eratu zen. Testuaren 14. artikulua berdintasunaren eta sexuagatik bereizkeria ezaren printzipioa aitazten du. Beste alde batetik, 114. artikulua (lehengo 119. artikulua) emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren printzipioa jasotzen du, bai eta lan beragatik edo balio bereko lana egiteagatik lansari bera hartzeko eskubidea ere.
- Maastrichteko Ituna (1992ko otsailaren 9a), zeinaren bidez Europar Batasuna (EB) eratu zen. Testuaren 6. artikulua dionez, berdintasunaren printzipioa ez da eragozpen izango estatu kideek ekintza positiboko neurriak hartzeko.
- Amsterdameko Ituna (EBko hamabost estatu kideetako atzerriko gaietarako ministroek sinatua, 1997ko urriaren 2an). Itun honen bidez, Maastrichteko Itunaren 6. artikulua (lehengo F artikulua) aldatu zen, giza eskubideak eta oinarrizko askatasunak errespetatzeko printzipioa bermatzeko. Beste alde batetik, beste hainbat xedapen jaso zituen emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz.
- Europarentzat Konstituzio bat eratzen duen Ituna, Europako Kontseiluak onartua, Bruselan, 2004ko ekainaren 18an. Berdintasunari dagokionez, I. Zatiaren 1-2 artikulua EBren baliotzat jotzen du emakumeen eta gizonen berdintasuna, eta 1-3 artikulua, berriz, EBk emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatuko duela ezartzen du. 2007ko Lisboako Ituna onartu zenetik loteslea da.
- Europar Batasunaren hainbat zuzentarau, besteak beste, 2006ko uztailaren 5eko 06/54 Zuzentaraia, emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eta aukera-berdintasunaren printzipioak laneko gaietan aplikatzeari buruzkoa (aurreko zuzentarauek esaten duena biltzen du).
- Europako Parlamentuaren Ebazpena, 2010eko ekainaren 17koa, atzeraldi ekonomikoaren eta finantza-krisiaren genero-dimentsioari buruzkoa.
- Europako Parlamentuaren Ebazpena, 2010eko irailaren 7koa, emakumeak zahartzen ari den gizartean duen zereginari buruzkoa.
- Europako Kontseiluaren Gizakien Trafikoen aurkako Hitzarmena (2005, Varsovia) eta emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko eta prebentziorako Hitzarmena (Istanbul, 2011).
- Europar Parlamentuko 2013ko otsailaren 6ko Ebazpena. Pekineko Egintza Plataformaren konpromisua berresten du, bai eta bertan jasotzen diren genero berdintasunaren inguruko ekintzak ere.
- Europako Kontseiluaren 2018-2023 Genero Berdintasunerako Estrategia.

ESTATUKOA

- 1978ko Espainiako Konstituzioa. Testuaren 14. eta 9.2. artikulua.
- 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Lan-arriskuen aurkako prebentziorako.
- 39/1999 Legea, azaroaren 5koa, Langileen familia- eta lan-bizitza uztartzea sustatzekoa.
- 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurkako babes integraleko neurriei buruzkoa. Lege organiko horrek erantzun orokorra eman nahi dio emakumeen aurkako indarkeriari, eta oinarria eskaini, era berean, gaia zehatzago garatuko duen araudiari.
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 28koa, emakumeen eta gizonen berdintasun efektiboari buruzkoa.
- 2/2015 Errege Dekretu Legegilea, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testua eraberritzen duena.
- 8/2015 Errege Dekretu Legegilea, urriaren 30ekoa, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testua eraberritzen duena.
- 9/2017 Legea, azaroaren 8koa, Sektore Publikoen Kontratuen ingurukoa, Europako Parlamentuko 2014/23/EB eta 2014/24/EB Zuzendaritzak Espainiako ordenamendu juridikora barneratzen dituenak.
- 6/2019 Errege Dekretu-legea, lan esparruan emakumeen eta gizonen berdintasunerako presazko neurriena. Berdintasunaren inguruan zuzenean eragiten dituzten lege mailako zazpi arau aldatzen ditu, besteak beste, 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 28koa, emakumeen eta gizonen berdintasun efektiboari buruzkoa.
- 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituena eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzkoa, aldatzen duena (2020/10/14ko BOE).
- 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzkoa (2020/10/14ko BOE).

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKOA (EAE)

- Autonomia Estatutuaren 9.2. artikulua aipamen berezia egiten dio berdintasunari.
- 1988an, EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundea sortzen da Eusko Legebiltzarrean onartutako legearen bitartez.

- 1991n, EAEko Emakumeentzako Ekintza Positiboko I. Plana onartu zen, eta haren oinarrian garatu dira ondorengo Planak ere (gaur egun, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana).
- 2005eko otsailaren 18an, Eusko Legebiltzarrak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea onartu zuen.
- 11/2014 Dekretua, otsailaren 11koa, honako dekretu hau ordeztzen duena: 424/94 Dekretua, azaroaren 8koa, «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea» aitortzea sortzeko, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun handiagoa eta berdintasun hori eragozten duten oztopoak kentzea ahalbidetzen eta sustatzen duten jarduerak egiten dituzten erakunde eta entitate pribatuei. 2022ko ekainean, guztira 133 enpresa eta erakundeak zuten bereizgarri hori EAEn.
- 3/2012 Legea, otsailaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea eta EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeko Legea aldatzen dituena.
- 2015ean, NBEk EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundea saritu zuen (Nazio Batuen Zerbitzu Publikoen Lehen Saria eman zion, Genero Ikuspegiaren Sustapenaren modalitatean).
- 2016ko apirilean, Eusko Jaurlaritzak 3/2016 Legea onartu zuen, zenbait klausula sozial kontratazio publikoan sartzeko.
- 2018-2020 Estrategia eta Akziorako Plan Operatiboa, Euskadin soldata arraila murrizteko. 2022/2025eko II. Ekintza Plana.
- 42/2019 Ebazpena, apirilaren 9koa, Eusko Jaurlaritzarena, Kontratazio publikoan emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerako klausulak eta soldata-arrakalaren aurkako neurriak txertatzeko jarraibidea onartzen duena.
- 1/2022 Legea, martxoaren 3koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistatik gabeko Bizitzetarako Legea onartzen duena, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea aldatzen duena.
- Berdintasunerako foru-araudiak eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako udal-ordenantzak.

