2024KO AZAROA

# LARRABETZUKO UDALEKO BARNE PLANA

# AURKIBIDEA

AURKIBIDEA .......... 2
SARRERA .......... 3
LEGE ESPARRUA .......... 4
PLANA HITZARTZEN DUTEN ALDERDIAK .......... 5
LANGILE, LURRALDE ETA DENBORA EREMUA .......... 6
BERDINTASUNAREN INGURUKO DIAGNOSTIKOA ETA AUDITORIAREN LABURPENA .......... 6
LORTU BEHARREKO HELBURUAK .......... 7
NEURRI ZEHATZEN DESKRIBAPENA, EGUTEGIA, ARDURADUNAK ETA ADIERAZLEAK .......... 8
BEHARREZKO BITARTEKO ETA BALIABIDE MATERIALAK ETA GIZA BALIABIDEAK .......... 14
LAN TALDE ERAGILEA .......... 14
BALIABIDEAK .......... 14
LAN PROGRAMA, JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA EGITEKO TRESNAK .......... 15
DESADOSTASUNAK KONPONTZEKO PROZEDURA ETA ALDAKETA-PROZEDURA .......... 15
I. ERANSKINA. MARKO LEGALA. .......... 16

# 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 ezabatzera bideratuta dagoena.

Berdintasun Plana inbertsio argia da administrazioaren helburu integralak bermatzeko; izan ere, elementu estrategikoa da, administrazioan kudeaketa-modu berritzaileak sartzen dituena 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 iraunkorrean txertatuta, modu eraginkorrean bermatuko du emakumeek eta gizonek 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.

# LEGE ESPARRUA[1]

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 ordezkaritzarekin, 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-arrazoiengatiko jazarpenaren biktimak babesteko protokoloak ere, herri-administrazio guztiek arlo horretan hartu beharreko neurriak hobeto ezagutu, jarraitu eta gardenago egiteko.

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.

---

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

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 osaeran alkatea, berdintasun teknikaria, teknikari bat eta langileen ordezkaria 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. Udalean 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 Larrabetzuko udalean lan egiten duten langile guztiak.

### Denbora eremua

Plana sinatzen den egunetik 2028ko abendura arte egongo da indarrean. Batzordeak konpromisoa hartzen du plan berri bat negoziatzen hasteko hitzarmen honen indarraldia bukatu baino lehen.

# BERDINTASUNAREN INGURUKO DIAGNOSTIKOA ETA AUDITORIAREN LABURPENA

- Plantilla parekidea %55 emakume eta %45 gizon.
- Adina handia da bai gizon bai emakumeetan: 50-51 urte.
- Antzinakotasuna nahiko txikia da: 0 – 14 urteko da.
- Ez dago aniztasun funtzionalik edota jatorri anitzeko pertsonarik langileen artean.
- Harremanari erreparatuz gero, funtzionarioen harremana gailentzen da, langileen %81,8ak izanik, eta emakumeen eta gizonen arteko proportzio antzekoa lortuz. Bestetik, harreman laborala daukan emakume bakarra eta NGF lan harremana daukan gizon bat daude.
- Bereizketa horizontala ematen da: gizonen gehiengoa zerbitzu anitzetako lanak jorratzen dituzte, eta era berean, emakumeen kasuan kontzentrazioa garbitzaile eta administrari postuetan ematen da.
- Segregazio bertikala begiratuz, maila gorenean arkitektoa emakumea eta idazkaria gizona daude. Teknikarien artean, administrazio orokorreko langilea gizona da eta arkitektoa teknikoa edo aparejadorea, berriz, emakumea.
- Zaintza arduren kasuan, 3 emakumek eta gizon batek 12 urte baino txikiagoko seme-alabak dituzte. Berdintasun Planerako zaintza erantzukizunen inguruko informazioa jasotzea proposatzen da.
- Orokorrean soldata arrakala handia da, media %17,99 gizonen alde eta mediana -%4,65 arrakala emakumeen aldekoa da.
- Talde profesionalei erreparatuz gero, bi arrakala topa daitezke; A1 eta AP mailetan, gizonen alde egiten duen arrakala:

    - A1 kasuan administrazio orokorreko soldata handiagoan dago arrazoia.
    - AP mailan, peoiak bataz bestekoaren irabazia, garbitzailearen soldata baino handiago izatean oinarritzen da.
- Sexu-eraso eta sexuagatiko erasoen kontrako protokolorik ez dago Larrabetzun, baina 2024an zehar egingo da.

# LORTU BEHARREKO HELBURUAK

Larrabetzuko Barne Berdintasunerako Planak bi programa nagusi landuko ditu bakoitza bere helburu eta ekintzekin.

Programak hurrengoak dira: KULTURA ETA KOMUNIKAZIO BERDINZALEAREN SUSTAPENA eta UDALEKO PERTSONEN KUDEAKETAN GENERO IKUSPEGIAREN SUSTAPENA

Honekin lotuta, hurrengo helburu espezifikoak zehazten dira programa bakoitzean:

## 1GO PROGRAMA: KULTURA ETA KOMUNIKAZIO BERDINZALEAREN SUSTAPENA

1. Lan harreman berdinzaleak bultzatzen jarraitzea.
2. Berdintasunaren inguruko jardunaldiak bultzatzea.
3. Genero ikuspegidun udal barneko informazio erabilgarria edukitzea.

## 2. PROGRAMA: UDALEKO PERTSONEN KUDEAKETAN GENERO IKUSPEGIAREN SUSTAPENA

4. Udaleko enplegu eskaintzan genero ikuspegia txertatu.
5. Udaleko kanpo kontratazioetan genero ikuspegia txertatu.
6. Langileen zaintza partekatua eta familia bizitzaren, lan bizitzaren eta bizitza pertsonalaren uztartzea bermatzeko beharrezko neurriak ezarri.
7. Errespetuzko lan ingurune osasuntsu eta arduratsua bultzatu.
8. Soldata gardentasuna bultzatu.

# NEURRI ZEHATZEN DESKRIBAPENA, EGUTEGIA, ARDURADUNAK ETA ADIERAZLEAK

## PROGRAMA 1: KULTURA ETA KOMUNIKAZIO BERDINZALEAREN SUSTAPENA

| HELBURUAK | EKINTZAK | ARDURADUNA | BETETZE URTEA 25 | 26 | 27 | 28 | ADIERAZLEAK |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1. Lan harreman berdinzaleak bultzatzen jarraitzea** | 1. Koordinazio bilera orokorren bitartez berdintasun barne planaren ekimenak komunikatzea.<br>Deskribapena: barne planaren ekintzak azaldu eta langileen aportazioak jaso. | Berdintasun Teknikaria | | | | | Barne Planaren ekimenak zenbatetan komunikatu diren |
| | 2. Berdintasuna lan harremanetan bultzatzeko sentsibilizazio ekintzak antolatzea udal langileen artean (elkarlana, kohesioa, komunikazioa, lidergo kolaboratzailea…).<br>Deskribapena: kurtso ezberdinen zerrenda bat zehaztu, adostu eta pilula bat antolatu urtero. | Berdintasun teknikaria eta Berdintasun Lantaldea | | | | | Urtean pilula bat<br>Parte-hartzea sexuz<br>Asebetetze maila sexuz |
| **2. Berdintasunaren inguruko jardunaldiak bultzatzea** | 3. Berdintasunaren inguruko jarduerak antolatzea udalean lana ikusarazteko genero ikuspegia landuz, ikasleekin (*ate irekiak*)<br>Deskribapena: ordu bateko saioan udaleko lana azaldu genero ikuspegia azaleratuz eta lan postu ezberdinetako langileak bere lana deskribatzea. | Berdintasun Lantaldea eta Eskolako atezaina (langileen ordezkaria) | | | | | Bi urtean behin<br>Parte-hartzea sexuz<br>Asebetetze maila sexuz |
| | 4. Langile guztiak berdintasunaren inguruko formakuntza jasotzea.<br>Deskribapena: Berdintasuna eguneroko lanean txertatzeko formakuntzak. | Berdintasun teknikaria | | | | | Urtero formakuntza bat<br>Parte-hartzea sexuz<br>Asebetetze maila sexuz |

| HELBURUAK | EKINTZAK | ARDURADUNA | BETETZE URTEA | | | | ADIERAZLEAK |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 25 | 26 | 27 | 28 | |
| **3. Genero ikuspegidun udal barneko informazio erabilgarria edukitzea** | 5. Urtero jaso beharreko genero-adierazleen sorta bat identifikatzea.<br>Deskribapena: hurrengo adierazleak bilduko dira sexuz: Lan postuak; mailak; kontratu berriak, sustapenak; berdintasunean formatu direnak; aniztasuna; baimenak eta lizentziak eta kanpo kontratazioa. | Berdintasun teknikaria eta Berdintasun Lantaldea | | | | | Genero adierazleen bilketa |
| | 6. Planaren garapenari eta eraginari buruzko urteko memoria egiten jarraitzea.<br>Deskribapena: urtero egindako ekintzak jasoko dira, bere balorazioa egingo da eta hurrengo urterako aurreikuspena jasoko da. | Berdintasun teknikaria | | | | | Memoria egin da |
| | 7. Politikariei eta langileei zuzendutako gida bat egitea genero ikuspegia barne duena, barne funtzionamenduari buruz.<br>Deskribapena: politikarien harrera erraztuko duen dokumentu bat egitea jakiteko nor da nor udalean, zeintzuk diren lan postuen funtzio nagusiak eta harremanetarako informazio garrantzitsua. | Berdintasun teknikaria eta Berdintasun Lantaldea | | | | | Gida egin da |

## PROGRAMA 2: UDALEKO PERTSONEN KUDEAKETAN GENERO IKUSPEGIAREN SUSTAPENA

| HELBURUAK | EKINTZAK | ARDURADUNA | BETETZE URTEA | | | | ADIERAZLEAK |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 25 | 26 | 27 | 28 | |
| **4. Udaleko enplegu eskaintzan genero ikuspegia txertatu.** | 8. Enplegu eskaintzetan genero ikuspegia txertatzeko berdintasun irizpideen kontrol-zerrenda egitea.<br>Deskribapena: dokumentu bat idatzi berdintasun irizpideekin egiten den eskaintza bakoitzean erabiltzeko. | Berdintasun teknikaria | | | | | Kontrol-zerrendaren erabilera<br>Aplikatzen diren Berdintasun irizpideak |
| | 9. Genero-eraginari buruzko azterketa egitea udal kontratazioren proba eta prozesuetan.<br>Deskribapena: enplegu eskaintzetan datuak sexuz bereiztu jarraipena egiteko eta urte amaieran memorian txertatu eta baloratu. | Berdintasun teknikaria eta Berdintasun Lantaldea | | | | | Urtero memoria bat egin |
| | 10. Udaleko lan postuen funtzioak eta zereginak zehaztea genero ikuspegia kontutan izanda.<br>Deskribapena: lan postuen funtzioak zehaztu eta eguneratu. | Berdintasun teknikaria | | | | | Dokumentu bat egin |

| HELBURUAK | EKINTZAK | ARDURADUNA | BETETZE URTEA | | | | ADIERAZLEAK |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 25 | 26 | 27 | 28 | |
| **5. Udaleko kanpo kontratazioetan genero ikuspegia txertatu.** | 11. Hornitzaileen fitxa egitea, sexuaren arabera bereizitako informazioarekin.<br>Deskribapena: fitxa horretan hurrengo informazioa sartuko da: berdintasun-planik duten; zuzendaritza-postuetan dauden gizon eta emakume guztiak; enpresa horretan lan egiten duten gizon eta emakume guztiak. | Berdintasun teknikaria eta Berdintasun Lantaldea | | | | | Hornitzaileen fitxa egin da berdintasun irizpideekin |
| | 12. Kanpo kontratazioaren genero inpaktua aztertzea.<br>Deskribapena: datuak sexuz jaso eta balorazioa eta proposamenak egin genero ikuspegitik. | Berdintasun teknikaria eta Berdintasun Lantaldea | | | | | Urtero memoria bat egin |
| **6. Langileen zaintza partekatua eta familia bizitzaren, lan bizitzaren eta bizitza pertsonalaren uztartzea bermatzeko beharrezko neurriak ezarri.** | 13. Dauden kontziliazio-neurrien eta horiek eskuratzeko neurrien publizitatea egitea. Harrera protokoloan sartu.<br>Deskribapena: dokumentua egitea eta langileen artean komunikatu koordinazio bilera orokor baten bidez. | Langileen ordezkaria | | | | | Urtean behin komunikatu<br>Dokumentua egin da |
| | 14. Langileek kontziliazio-neurriekiko duten ezagutza- eta gogobetetze-mailaren bilakaera neurtzea inkesta bidez.<br>Deskribapena: inkesta diseinatzea uztartzearekin dituzten poztasun maila, beharrak eta proposamenak jasotzeko. | Berdintasun teknikaria | | | | | Bi urtero egin inkesta<br>Identifikatutako proposamenak |
| | 15. Kontziliazio neurri berriak proposatzea.<br>Deskribapena: inkestan jasotako proposamenak aztertu eta neurri berriak negoziatu. | Berdintasun teknikaria | | | | | Neurri berriak kontziliazioan |

| HELBURUAK | EKINTZAK | ARDURADUNA | BETETZE URTEA | | | | ADIERAZLEAK |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 25 | 26 | 27 | 28 | |
| **7. Errespetuzko lan ingurune osasuntsu eta arduratsua bultzatu.** | 16. Langileen osasun emozionala sustatzeko jarduerak antolatzea.<br>Deskribapena: Zerrenda bat prestatu eta kurtsoen informazioa zabaldu. | Berdintasun teknikaria eta Berdintasun Lantaldea | | | | | Parte hartzea sexuz |
| | 17. Sexu-jazarpeneko egoerak eta sexuagatiko jazarpeneko egoerak prebenitzeko, detektatzeko, jarduteko eta konpontzeko Protokoloa egitea, bai eta lan-ingurunean gertatzen diren indarkeria- eta diskriminazio-mota guztien aurrean ere.<br>Deskribapena: Protokoloa diseinatu. | Berdintasun teknikaria eta Berdintasun Lantaldea | | | | | Protokoloaren dokumentua |
| | 18. Protokoloa langile guztiei zabaltzea, sentsibilizazioa, prebentzioa eta detekzioa bermatuz.<br>Deskribapena: urtero sentsibilizazio saio bat antolatuko da langileekin. | Berdintasun teknikaria eta Berdintasun Lantaldea | | | | | Urtean behin |
| | 19. Indarkeria matxistaren biktima diren langileak babesteko erakundeak dituen neurriak zehaztu eta zabaldu.<br>Deskribapena: udalhitzeko neurriak berrikusi eta dokumentu propio bat sortu eta argitaratu. | Berdintasun teknikaria | | | | | Dokumentua argitaratu da |
| | 20. Lan espazioen segurtasunari buruzko hausnarketa aldiro egitea udal langileekin eta gune ez seguruak identifikatzea.<br>Deskribapena: bi urtero behin bilera bat antolatuko da beharrak eta proposamenak jasotzeko. | Berdintasun teknikaria eta Berdintasun Lantaldea | | | | | Bi urtero behin. Dokumentu bat egin |

| HELBURUAK | EKINTZAK | ARDURADUNA | BETETZE URTEA | | | | ADIERAZLEAK |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 25 | 26 | 27 | 28 | |
| 8. Soldata gardentasuna bermatu | 21. Urtero soldata erregistroa egin eta soldata arrakala aztertzea.<br>Deskribapena: Diagnostikoa egiteko erabili den excela urtero eguneratu eta soldaten taulak sexuz bereiztu. | Berdintasun teknikaria eta Berdintasun Lantaldea | | | | | Soldata erregistroa egin urtero |

# 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 urtez 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 Berdintasun zinegotzian kokatuko da eta planaren diseinurako sortutako taldea izango da garapenean lagunduko duena. Berdintasun teknikaria izango da taldea dinamizatuko duena. Talde hau urtean lau aldiz gutxienez batuko da planifikazio, jarraipen eta ebaluaketa aurrera eramateko. Mankomunitateko udalen Barne Planen jarraipena Mankomunitatetik bideratuko da.

## 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 hiruhilekoaren 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. 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, 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 uztailean, 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. artikuluak 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. artikuluak berdintasunaren eta sexuagatik bereizkeria ezaren printzipioa aitatzen du. Beste alde batetik, 114. artikuluak (lehengo 119. artikuluak) 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. artikuluak 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 artikuluak EBren baliotzat jotzen du emakumeen eta gizonen berdintasuna, eta 1-3 artikuluak, 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 Zuzentaraua, 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. artikuluak.
- 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Lan-arriskuen aurkako prebentziorako.
- 39/1999 Legea, azaroaren 5ekoa, 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. artikuluak 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 ordezten duena: 424/94 Dekretua, azaroaren 8koa, «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea» aitorpena sortzekoa, 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 erakundek 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 Matxistarik gabeko Bizitzetarako Legea onartzen duena, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea aldatzen duena.
- Berdintasunerako foru-araudiak eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako udal-ordenantzak.