

MARKINA- XEMEINGO EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO BARNE PLANA 2024 - 2028



markina-xemein
udala



Murgibe

Berdintasun Aholkularitza

AURKIBIDEA

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	8
NEURRI ZEHATZEN DESKRIKAPENA, EGUTEGIA, ARDURADUNAK ETA ADIERAZLEAK.....	9
BEHARREZKO BITARTEKO ETA BALIABIDE MATERIALAK ETA GIZA BALIABIDEAK.....	15
LAN TALDE ERAGILEA	15
BALIABIDEAK	15
LAN PROGRAMA, JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA EGITEKO TRESNAK	15
DESADOSTASUNAK KONPONTZEKO PROZEDURA ETA ALDAKETA- PROZEDURA	16
I. ERANSKINA. MARKO LEGALA.	17

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 ezabatzea 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 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 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 ordezkartzarekin, 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.

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 osieran alkatea, idazkaria, herritartasun koordinatzailea, funtzionarioen ordezkariak eta laboralen ordezkariak 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 Markina-Xemeingo udalean lan egiten duten langile guztiak, eta bere lurralde eremua Markina-Xemeingo herria da.

Denbora eremua

Plana sinatzen den egunetik 2028ko ekainera 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

- Parekidetasuna ematen da: %50 emakume %50 gizon.
- Lan talde gaztea. Emakumeen batez besteko adina gizonena baino urtebete handiagoa da: 46 eta 45 urte, hurrenez hurren.
- Gizonen erdiek eta emakumeen %37,5ak, 0-4 urteko antzinakotasuna dute.
- Aniztasuna ez da ia ematen. Langile bat da, gizona, jatorri ezberdinekoa.
- Bereizketa horizontala ematen da: brigadako langileen %100 gizonak dira, eta bulegoko langileen %100 emakumeak. Emakumeak postu tekniko eta administratiboetan daude eta gizona peoi postuetan dira nagusi.
- Udaltzainenetan parekidetasuna dago eta hau ez da oso ohikoa beste udal administrazioetan.
- Ez da arrakala bertikalik ematen: lau buruetatik bi emakume dira.
- 12 urtetik beherako seme-alabak dituzten pertsona bakar batek lanaldi murrizketa dauka, eta emakumea da.
- Parekidetasuna 50/50 da eta emakumeak postu eta maila altuetan daude. Azpi ordezkatuak dauden arlo bakarria brigada da.
- Orokorrean ez da soldata arrakalarik ematen, arrakala emakumeen aldekoa da, emakumeak orokorrean maila eta antzinakotasun handiagoa daukatelako.
- C1 kategorian gizonen aldeko arrakala antzeman da, udaltzaingoak bulegoetako langileak baino berriazko osagarri handiagoa daukatelako lan postuaren balorazioaren arabera.

- Liburutegiko langile bat egoera berezi baten dago, bere postua baloratua izan da eta soldata handitzea proposatu da.
- Azken urteetan kontratazioetan administrari postuetan emakumeak gailentzen direla eta peoi eta udaltzainetan gizonak.
- Epaimahaitan parekidetasuna ematen da.
- Egonkortze prozesuaren bidez, emakume gehiagok hobetu dituzte bere lan baldintzak.
- Kanpo zerbitzuen kontratazioari dagokionez, 3 zerbitzu kontratatu dira azken urteetan. Zerbitzu hauetako langileak udal langileekin harremana daukate eta udal bulegoetan lan egiten dute. Emakume bat eta gizon bi hain zuzen ere.
- Formakuntza plan zehatzik ez dago baina langileen formakuntza asko baloratzen da eta sustatzen den kontu bat da. Emakumeak dira formatu direnak gehien bat.
- Markina-Xemeingo udalean hainbat neurri daukate bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko Udaltz hitzarmenean jasota daudenak batik bat. Malgutasuna dago lanera sartzeko eta irtetzeko, oporrak hartzeko eta makina bat baimen eta lizentzia dituzte zaintzarako. Gaur egun urte baterako kontziliazio baimen bat eman zaio emakume bati urte baterako adingabeak zaintzeko.
- Markina-Xemeinen ez dago barne mailako protokolorik jazarpen sexuala eta sexu-jazarpenaren aurreko ekintzak antolatu eta koordinatzeko.
- Indarkeria matxistaren biktima diren langileei erakundeak hainbat eskubide bermatu behar dizkie eta berdintasun planerako kontutan izan beharko dira.

LORTU BEHARREKO HELBURUAK

Udalaren 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. Emakumeak azpi-ordezkatuta dauden taldeetan parekidetasunera hurbildu.
5. Udaleko enplegu eskaintzan genero ikuspegia txertatu.
6. Udaleko kanpo kontratazioetan genero ikuspegia txertatu.
7. Langileen zaintza partekatua eta familia bizitzaren, lan bizitzaren eta bizitza pertsonalaren uztartzea bermatzeko beharrezko neurriak ezarri.
8. Errespetuzko lan ingurune osasuntsu eta arduratsua bultzatu.
9. Soldata gardentasuna bultzatu.

NEURRI ZEHATZEN DESKRIBAPENA, EGUTEGIA, ARDURADUNAK ETA ADIERAZLEAK

PROGRAMA 1: KULTURA ETA KOMUNIKAZIO BERDINZALEAREN SUSTAPENA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	BETETZE URTEA	ADIERAZLEAK
1. Lan harreman berdinzaleak bultzatzen jarraitzea	1. Koordinazio bilera orokorren bitartez berdintasun barne planaren ekimenak komunikatzea. Deskribapena: barne planaren ekintzak azaldu eta langileen aportazioak jaso.	Idazkaritza	24-28	Barne Planaren ekimenak zenbatetan komunikatu diren
	2. Berdintasuna lan harremanetan bultzatzeko sentsibilizazio ekintzan antolatzea udal langileen artean (elkarlana, kohesioa, komunikazioa, lidergo kolaboratzailea...). Deskribapena: kurtso ezberdinen zerrenda bat zehaztu, adostu eta bi pilula antolatu urtero.	Berdintasun taldea Komunikazioa	24-28	Urtean bi pilula Parte-hartzea sexuz Asebetetze maila sexuz
2. Berdintasunaren inguruko jardunaldiak bultzatzea	3. Berdintasunaren inguruko jarduerak antolatzea udalaren lana ikusarazteko genero ikuspegia landuz, herriko ikastetxeen artean (<i>ate irekiak</i>) Deskribapena: ordu bateko saioan udaleko lana azaldu genero ikuspegia azaleratuz eta lan postu ezberdinetako langileak bere lana deskribatzea.	Berdintasun taldea Komunikazioa	25-27	Bi urtean behin Parte-hartzea sexuz Asebetetze maila sexuz
3. Genero ikuspegidun udal barneko informazio erabilgarria edukitzea	4. Urtero jaso beharreko genero-adierazleen sorta bat identifikatzea. Deskribapena: hurrengo adierazleak bilduko dira sexuz: Lan postuak; mailak; kontratu berriak, sustapenak; berdintasunean formatu direnak; aniztasuna; baimenak eta lizentziak eta kanpo kontratazioa.	Berdintasuna	24-28	Genero adierazleen bilketa

	<p>5. Planaren garapenari eta eraginari buruzko urteko memoria egiten jarraitzea. Deskribapena: urtero egindako ekintzak jasoko dira, bere balorazioa egingo da eta hurrengo urterako aurreikuspena jasoko da.</p>	Berdintasuna	24-28	Memoria egin da
	<p>6. Politikariei zuzendutako gida bat egitea genero ikuspegia barne duena, barne funtzionamenduari buruz. Deskribapena: politikarien harrera erraztuko duen dokumentu bat egitea jakiteko nor da nor udalean, zeintzuk diren lan postuen funtzio nagusiak eta harremanetarako informazio garrantzitsua.</p>	Berdintasuna	25	Gida egin da

PROGRAMA 2: UDALEKO PERTSONEN KUDEAKETAN GENERO IKUSPEGIAREN SUSTAPENA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	BETETZE URTEA	ADIERAZLEAK
4. Emakumeak azpi-ordezkatuta dauden taldeetan parekidetasunera hurbildu.	7. Brigadetan emakumeak dituzten beste udal batzuen esperientziak ezagutzea. Deskribapena: sindikatuen bitartez beste udal batzuen informazioa jaso berdintasun taldean aztertzeko.	Berdintasun taldea	24-28	5 esperientzia arrakastatsuak identifikatu dira
	8. Sentsibilizazio ekintzak antolatu herrian emakumeak erakartzeko brigadetako lanetara. Deskribapena: brigadetako lanak egiten dituzten emakume erreferenteak bilatuko dira eta ikusarazteko ekintzak antolatuko dira.	Berdintasun taldea Komunikazioa	24-28	Sentsibilizazio ekimen bat antolatzea urtero
5. Udaleko enplegu eskaintzan genero ikuspegia txertatu.	9. Enplegu eskaintzetan genero ikuspegia txertatzeko berdintasun irizpideen kontrol-zerrenda egitea. Deskribapena: dokumentu bat idatzi berdintasun irizpideekin egiten den eskaintza bakoitzean erabiltzeko.	Berdintasuna	24-28	Kontrol-zerrendaren erabilera Aplikatzeko diten Berdintasun irizpideak
	10. Genero-eraginari buruzko azterketa egitea udal kontratazioaren proba eta prozesuetan. Deskribapena: enplegu eskaintzetan datuak sexuz bereiztu jarraipena egiteko eta urte amaieran memorian txertatu eta baloratu.	Berdintasuna	24-28	Urtero memoria bat egin
	11. Udal lan postuen funtzioak eta zereginak zehaztea genero ikuspegia kontutan izanda. Deskribapena: Aspaldiko lan postuen funtzioak berrikusi eta eguneratu.	Berdintasuna Berdintasun Taldea	24-25	Dokumentu bat egin

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	BETETZE URTEA	ADIERAZLEAK
6. Udaleko kanpo kontratazioetan genero ikuspegia txertatu.	12. Hornitzaileen fitxa egitea, sexuaren arabera bereizitako informazioarekin. 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.	Arlo ekonomikoa Berdintasuna	25	Hornitzaileen fitxa egin da berdintasun irizpideekin
	13. Kanpo kontratazioaren genero inpaktua aztertzea. Deskribapena: datuak sexuz jaso eta balorazioa eta proposamenak egin genero ikuspegitik.	Berdintasuna	24-28	Urtero memoria bat egin
7. Langileen zaintza partekatua eta familia bizitzaren, lan bizitzaren eta bizitza pertsonalaren uztartzea bermatzeko beharrezko neurriak ezarri.	14. Dauden kontziliazio-neurrien eta horiek eskuratzeko neurrien publizitatea egitea. Deskribapena: dokumentua egitea eta langileen artean komunikatu koordinazio bilera orokor baten bidez.	Berdintasun taldea	24-28	Urtean behin komunikatu
	15. Langileek kontziliazio-neurriekiko duten ezagutza- eta gogobetetze-mailaren bilakaera neurtzea inkesta bidez. Deskribapena: inkesta diseinatzea uztartzearekin dituzten poztasun maila, beharrak eta proposamenak jasotzeko.	Berdintasun taldea	25-28	Urtero egin inkesta Identifikatutako proposamenak
	16. Kontziliazio neurri berriak proposatzea. Deskribapena: inkestan jasotako proposamenak aztertu eta neurri berriak negoziatu hitzarmen berrian sartzeko.	Berdintasun taldea	25-28	Neurri berriak kontziliazioan

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	BETETZE URTEA	ADIERAZLEAK
<p>8. Errespetuzko lan ingurune osasuntsu eta arduratsua bultzatu.</p>	<p>17. Langileen osasun emozionala sustatzeko jarduerak antolatzea. Deskribapena: Lea Artibai ikastetxeak urtero antolatzen dituen kurtsoen informazioa zabaldu.</p>	<p>Berdintasun taldea</p>	<p>24-28</p>	<p>Parte hartzea sexuz</p>
	<p>18. 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. Deskribapena: Eredu ezberdinak eskuratu eta egokitu udaleko errealitatera. Protokoloen inguruko formakuntza emango zaio berdintasun taldeari.</p>	<p>Berdintasun taldea</p>	<p>24-25</p>	<p>Protokoloaren dokumentua</p>
	<p>19. Protokoloa langile guztiei zabaltzea, sentsibilizazioa, prebentzioa eta detekzioa bermatuz. Deskribapena: urtero sentsibilizazio saio bat antolatuko da langileekin.</p>	<p>Berdintasun taldea</p>	<p>25-28</p>	<p>Urtean behin</p>
	<p>20. Lan espazioen segurtasunari buruzko hausnarketa aldiro egitea udal langileekin eta gune ez seguruak identifikatzea. Deskribapena: bi urtero behin bilera bat antolatuko da beharrak eta proposamenak jasotzeko.</p>	<p>Berdintasun taldea</p>	<p>24-28</p>	<p>Bi urtero behin. Dokumentu bat egin</p>

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	BETETZE URTEA	ADIERAZLEAK
<p>9. Soldata gardentasuna bultzatu</p>	<p>21. Lan postuen balorazioan egiten bada genero ikuspegia aplikatzea. Deskribapena: Berdintasun Ministerioak dituen balore berdineko postuak identifikatzeko tresna erabiltzea proposatzen da.</p>	<p>Alkatetza</p>	<p>24-28</p>	<p>Identifikatutako balore berdineko postuak</p>
	<p>22. Lan postuen balorazioan identifikatutako hobekuntza ekonomikoak gauzatzea. Deskribapena: diagnostikoan detektatu den soldata arrakala zuzentzea.</p>	<p>Alkatetza</p>	<p>24-25</p>	<p>Egindako hobekuntzak</p>
	<p>23. Urtero soldata erregistroa egin eta soldata arrakala aztertzea. Deskribapena: Diagnostikoa egiteko erabili den excella urtero eguneratu eta soldaten taulak sexuz bereiztu.</p>	<p>Berdintasuna</p>	<p>24-28</p>	<p>Soldata erregistroa egin urtero</p>

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 alkatetzan 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.

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 uztailearen 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 Ahalduentzearen aldeko NBEren atal berezia.

EUROPAKOA

- Giza Eskubideak eta Oinarrizko Askatasunak Babesteko Europako Hitzarmena, 1950. Urtekoa. 14. artikulua sexuan oinarritutako diskriminazioa debekatzeko 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 aitatzten 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 balioztat 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 zuzentaraiek 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 30koa, 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 erakunde 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.