

Lehendakaritzaren Ebazpena Resolución de Presidencia:	344 / 2025	Erref. / Ref.:	I.A.O
Gaia / Asunto:	Getxo Kultura Tokiko Erakunde Autonomoaren Berdintasun Plana onartzen duen ebazpena/Resolución por el que se aprueba el Plan de Igualdad del Organismo Autónomo Local Getxo Kultura		
Arloa / Área:	GETXO KULTURA ADMINISTRAZIOA / GETXO KULTURA ADMINISTRACION		
Interesatua / Interesado:			

1.- XEDEA

Getxo Kultura Getxoko Udalaren erakunde autonomo publikoa da eta Getxoko biztanleriari kultur arloko zerbitzuak eskaintzen dizkie. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan honen bitartez, Getxi Kulturaren emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna lortzea eta sexuagatiko diskriminazioa ezabatzea bideratutako neurrien multzo ordenatu bat eratu nahi da.

Helburua aniztasuna errespetatuko duen eta estereotipoa saihestuko duen erakunde bat lortzea da, plantilla osatzen duten pertsona guztiek baldintza berdinetan lan egin ahal izan dezaten, sexuagatiko edo generoagatiko inolako diskriminaziorik gabe.

2.- APLIKAZIO-EREMUA

Berdintasunerako plan hau Getxo Kulturako langile guztiei aplikatuko zaie, bai Plan hau egiten den egunean plantillan daudenei baita plan hau indarrean dagoen bitartean etorkizunean plantillan sartuko direnei.

1.- OBJETO

Getxo Kultura, es un organismo autónomo público perteneciente al Ayuntamiento de Getxo y que ofrece servicios en relación con la cultura a la ciudadanía de Getxo. A través del presente plan para la igualdad de mujeres y hombres, se quiere constituir un conjunto ordenado de medidas adoptadas tendentes a alcanzar en el Organismo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Su finalidad se dirige a conseguir una organización en la que se respete la diversidad, y se evite la estereotipación, y en la que todas las personas que componen la plantilla puedan trabajar en igualdad de condiciones, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo o género.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan para la igualdad será de aplicación a todo el personal de Getxo Kultura, tanto al que está en plantilla a fecha de elaboración de este Plan, como a las futuras incorporaciones en la plantilla a lo largo de la vigencia del mismo.

Era berean, onartzen den egunetik 4 urteko indarraldia izango du

3.- GETXO KULTURAREN EGOERAREN DIAGNOSTIKOA

Berdintasun Plana egin aurretik, diagnostikoa egin da, Getxo Kulturaren egoeraren azterketa kuantitatibo baten bitartez. Zehazki, ondorengo puntu hauek aztertu dira:

0. Datu orokorrak: plantilla eta lanpostuen zerrenda.

Aztertutako datu guztien arabera, plantillaren feminizazio argia dagoela ikus daiteke; plantilla osoaren % 69,46 emakumeak dira.

Ondoriozta daiteke emaitza hori ezin dela ulertu bereizkeriaren ondorio bezala, baizik eta Getxo Kulturako sektore nabarmenen feminizazioen ondorioz (irakaskuntza eta administrazio sektoreak). Hori dela eta, tradizionalki sexu-etako batekin lotu izan diren ohiturak eta rolak betikotzen dituzten oztopoak ezabatzea bultzatu behar da.

1. Hautaketa eta kontratazio prozesua.

Administrazio publikoetako langileak hautatzeko prozedurak publikoak dira, eta berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak jarraitzen duten prozedurak direnez, ez dago beraz ezberdintasun-irizpiderik.

2. Lanbide-sailkapena.

2020ko ekitaldian Getxo Kulturako Lanpostuen Balorazioa egin zen, lanbide-sailkapena sakon ezagutzeko aukera emanez. Egiaztatu da bat datozela lanpostuen balorazioa eta jasotako ordainsaria. Ez dago sexu araberako bereizketarik.

3. Prestakuntza.

Prestakuntza-ekintzak nahitaezkoak edo borondatezkoak izan daitezke, baina, nolatan ere, laguntza eskaintzen da, sexuen

Así mismo, tendrá una vigencia de 4 años desde el día de su aprobación.

3.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE GETXO KULTURA

Previo a la realización del Plan de Igualdad se ha realizado el diagnóstico mediante un análisis cuantitativo de la situación de Getxo Kultura. En concreto, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

0. Datos generales: plantilla y relación de puestos de trabajo.

De acuerdo con la totalidad de los datos analizados nos encontramos ante una clara feminización de la plantilla; más del 69,46% del total de plantilla son mujeres.

Se concluye que este resultado no se puede entender fruto de la discriminación, sino de la feminización de los sectores fundamentales de Getxo Kultura (los sectores de educación y administrativo), por lo que se debe impulsar la eliminación de barreras que perpetúan hábitos y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los sexos.

1. Proceso de selección y contratación.

Los procedimientos de selección del personal laboral de las Administraciones Públicas son públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad, por lo que no existen criterios de desigualdad.

2. Clasificación profesional.

En el ejercicio (2020) se realiza la valoración de Puestos de Trabajo de Getxo Kultura permitiendo un conocimiento profundo de la clasificación profesional. Se comprueba que existe concordancia entre la valoración de puestos de trabajo realizada con la retribución percibida. Por lo tanto no existe diferenciación por razón de sexo.

3. Formación.

Las diferentes acciones formativas pueden ser obligatorias o voluntarias, pero en



arabera inolako bereizketarik egin gabe.

Bestalde, beste ikasgai batzuen prestakuntzan genero-ikuspegia txertatzeko beharra hauteman da.

4. Lanbide-sustapena.

Sustapen profesionala ez da Getxo Kulturako organigramaren barruan landu.

Hala ere, sakonago landu beharreko gaia da, tipifikatu eta normalizatu ahal izateko eta, horrela, balizko kasuistikei erantzuteko, betiere funtzio publikoaren araudiak ezarritako mugen barruan.

5. Lan-baldintzak.

Ordainsarien erregistroa aztertu ondoren, ondorioztatu da lanpostu bakoitzaren araberrako lan-baldintzak berdinak dira gizonentzat eta emakumeentzat. Lanaldia, ordutegia edo txandako lan-erregimena, besteak beste, lanpostu bakoitzaren berezko ezaugarriak dira, eta ez lanpostu horiek betetzen dituzten pertsonen araberrakoak.

6. Bizitza pertsonal, lan eta familiako eskubideen ariketa erantzukidea.

Familia eta lana bateragarri egiteko aukera berberak dituzte langile guztiak. Hala ere, adingabeak edo senitartekoak zaintzeko lanaldi murrizketak eskatu dituzten hiru langileak emakumeak dira. Getxo Kulturari lan egiten duten pertsonen bizitza pertsonal, familiar eta lana uztartzea errazten jarraitu behar da, gizon eta emakumeen arteko erantzukidetasuna sustatuz.

7. Emakumeen ordezkari-tza txikia.

Getxo Kulturari ez dago emakumeen ordezkari-tza txiki-rik, plantillaren % 69,46 emakumeek osatzen baitituzte. Hain feminizatuta dagoen sektore honetan, emakumeen ahaldu-ntzea, genero-kontzientzia hartzea eta emakumeen autonomia garapena sustatu behar dugu, besteak beste.

cualquier caso se ofrece asistencia sin existir ninguna diferenciación por sexos.

Por otro lado, se detecta la necesidad de inclusión de la perspectiva de género en la formación de otras materias.

4. Promoción profesional.

La promoción profesional no se ha abordado dentro del organigrama de Getxo Kultura.

No obstante, es una materia a trabajar con profundidad para poder tipificarla y normalizarla y así dar respuesta a las diferentes posibles casuísticas, siempre dentro de las limitaciones establecidas por la normativa de función pública.

5. Condiciones de trabajo.

Tras realizar el análisis del registro retributivo se concluye que las condiciones laborales en función de cada puesto de trabajo son iguales para hombres y mujeres. Es decir, cuestiones como la jornada de trabajo, el horario, o el régimen de trabajo a turnos, son características propias de cada puesto y no en función de las personas que los ocupan.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar.

Existen las mismas oportunidades de conciliación familiar para todo el personal. Sin embargo, el total de las tres personas que han solicitado reducciones de jornada por cuidado de menores o familiares son mujeres. Se deben continuar facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Getxo Kultura, fomentando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

7. Infrarrepresentación femenina.

En Getxo Kultura no se da la infrarrepresentación femenina ya que el 69,46% de la plantilla son mujeres. En este sector tan feminizado debemos fomentar el empoderamiento de las mujeres, la toma de conciencia de género y promover el desarrollo de la autonomía de las mujeres,





8. Ordainsariak.

Ordainsarien erregistroa egin ondoren, ondorioztatzen da ordainsariak berdinak direla gizonentzat eta emakumeentzat, lanpostu bakoitzaren arabera, Lanpostuen Zerrendan ezarri egiten denez; beraz, bermatuta dago balio bereko lanagatiko ordainsari berdinaren printzipioa, Langile Estatutuaren 28.1. artikuluan ezarritakoaren arabera.

9. Sexu-jazarpen eta sexu oinarritutako jazarpenaren prebentzioa.

Gaur egun, Getxo Kulturak ez du berezko protokolorik sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko, eta horregatik, lehenetsita dago Getxoko Udalak sexu-jazarpen, sexuagatiko jazarpen eta sexu-orientazioagatiko eta/edo genero-identitateagatiko jazarpenaren inguruan prebenitzeko eta tratatzeko duen protokoloa. Hala ere, lan-eremuan sexu-jazarpenaz eta sexuan oinarritutako jazarpenaz sentsibilizatzeko eta horri aurrea hartzeko beharra hauteman da.

10. Genero-indarkeriaren biktimen lan-eskubideak.

Gaur egun, Getxo Kulturak ez da genero-indarkeriako kasurik ezagutzen. Genero-indarkeriako kasu bat egonez gero, Getxo Kulturak biktimei ahalik eta laguntza gehien eskainiko die, ezarritako laguntza-zerbitzuetara zuzenduz eta lagunduz. Hala ere, hautematen da beharrezkoa dela protokolizatzea, langileak genero-indarkeriari buruz eta haren prebentzio eta jarduketari buruz sensibilizatzea.

Diagnostiko horretarik ondoioztatzen da Getxo Kulturako sektore nabarmenenak (hezkuntza eta administrazio sektoreak) feminizatuta daudenez, feminizatutako plantilla baten aurrean gaudela. Aztertutako puntu gehienetan gizon eta emakumeen artean aukera-berdintasun egoerak ematen direla ziurtatu arren, oraindik hobetzeko arloak daude eta, beraz, aurrerago deskribatuko diren helburuak ezarriko dira.

entre otros

8. Retribuciones.

Tras la realización del registro retributivo se concluye que las retribuciones son iguales para hombres y mujeres en función de cada puesto según lo establecido en la Relación de Puestos de Trabajo, por lo que está garantizado el principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1. del Estatuto de los Trabajadores.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En la actualidad Getxo Kultura no dispone de un protocolo propio para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y es por eso, que se acoge por defecto al protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual y/o identidad de género, del Ayuntamiento de Getxo. No obstante, se detecta la necesidad de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

10. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género.

En la actualidad no se conoce ningún caso de violencia de género en Getxo Kultura, en el caso de haber un caso de violencia de género, Getxo Kultura les ofrecerá toda la ayuda posible, acompañándoles y dirigiéndoles a los servicios de ayuda establecido. Aun así detecta la necesidad de protocolizarlo, de sensibilizar al personal sobre la violencia de género y sobre la prevención y actuación ante la misma.

De este diagnóstico se desprende que como los sectores más destacados de Getxo Kultura (los sectores educativo y administrativo) están feminizados, por lo tanto, nos encontramos ante una plantilla feminizada. A pesar de asegurar que en la mayoría de los puntos analizados se dan situaciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aún quedan áreas que mejorar, por lo que se marcarán los



4.- ORDAINSARIEN IKUSKARITZAREN EMAITZAK

Diagnostikoarekin batera, ordainsarien ikuskaritza egin da, Berdintasun Ministerioaren ordainsariak erregistratzeko tresna erabiliz. Hortik ondorioztatzen da ordainsariak berdinak direla gizonentzat eta emakumeentzat, egindako lanpostuen balorazioaren arabera.

Ordainsari-egoeraren diagnostikoa egin aurretik, 2020eko ekitaldian Getxo Kulturako Lanpostuen Balorazioa egin zen. Baloraziorako erabilitako sistema faktoreen konparazioaren arabera izan zen. Negoziazio-mahaian onartutako eskuliburuaren bidez, Balorazio Batzordeak lanpostuen funtzioak eta zereginak baloratu zituen, baita gaitasunak, erantzukizunak, lan baldintzak eta abar. Faktoreetako bakoitzari gradu bat esleituz, lanpostu mailako eta lanpostu bakoitzaren berariazko osagarrien zehaztapena egiteko.

Ondoren, Getxo Kulturako ordainsarien erregistroa eta auditoretza egin da, Berdintasun Ministerioaren ordainsariak erregistratzeko tresna erabiliz. Egiaztatu da bat datozela lanpostuen balorazioa jasotako ordainsariekin, eta ondorioz ez dagoela soldata-arrakalarik. Aurreko guztiarekin balio bereko lanagatik ordainsari berdinen printzipioa bermatuta dagoela berresten da, Langile Estatutuko 28.1 artikuluan ezartzen den baldintzetan.

Ordainsarien auditoretzak, Berdintasun Plan honek duen indarraldi bera izango du.

5.- HELBURUAK:

Getxo Kulturako egoeraren diagnostikoa egin ondoren eta haren ondorio eta berdintasun-egoerei dagokionez, azterketar- larro desberdinei lotutako helburu orokor ta espe- zifikokoak zehaztuko dira.

objetivos que se describirán más adelante.

4.- RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Junto con el diagnóstico se ha realizado la auditoría retributiva, haciendo uso de la herramienta de registro retributivo del Ministerio de Igualdad. De la misma se concluye que las retribuciones son iguales para hombres y mujeres en función de cada puesto según la Valoración de Puestos de Trabajo Realizada.

Previo al diagnóstico de la situación retributiva, en el ejercicio 2020 se realizó la Valoración de Puestos de Trabajo de Getxo Kultura. El sistema utilizado para la valoración fue el de comparación de factores. A través del manual aprobado en la mesa de negociación, el Comité de Valoración valoró las funciones y tareas de los puestos de trabajo, competencias, responsabilidades, condiciones de trabajo, etc. Asignando un grado a cada uno de los factores para la determinación de los complementos específicos de cada nivel de puesto y de cada puesto de trabajo.

Posteriormente, se ha llevado a cabo el registro y auditoría de las retribuciones de Getxo Kultura, utilizando la herramienta de registro retributivo del Ministerio de Igualdad. Se ha comprobado que la valoración de los puestos de trabajo se corresponde con las retribuciones percibidas, por lo que no existe brecha salarial. Con todo lo anterior se reitera la garantía del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor, en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad.

5.- OBJETIVOS:

Tras la realización del diagnóstico de situación de Getxo Kultura y en relación a las conclusiones y situación de igualdad en la misma, se definen objetivos generales y



5.1.- Helburu Orokorra

Berdintasun Planaren helburu orokorra emakume eta gizonen berdintasunaren arloan aurrera egitea ahalbidetzen duten ildo operatiboak ezartzen diren erreferentzia-esparrua izatea da. Horrela, Plana uneoro neurriak martxan jarri, emaitzen jarraipena eta ebaluazioa egitea erraztuko duen lan-gida, errealista eta zehatza izatea da helburua.

5.2.- Helburu Espezifikoak

Getxo Kulturaren egoeraren diagnostikoan lortutako datuen analisisen arabera, ondorengo helburu espezifikoak ezarriko dira emakume eta gizonen berdintasunaren arloan:

- Emakumeen ahalduntzea sustatzea.
- Tradizionalki sexuetako batekin lotu izan diren ohiturak eta rolak betikotzen dituzten oztopoen ezabapena bultzatzea.
- Berdintasunari buruzko prestakuntza eta genero-ikuspegia txertatzea beste gai batzuen prestakuntzan.
- Getxo Kulturaren lan egiten duten pertsonen bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratzen jarraitzea, gizonen eta emakumeen arteko erantzunkidetasuna sustatuz
- Kontratazio-pleguetan berdintasun-irizpideak txertatzen jarraitzea.
- Laneko sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren sensibilizazioa eta prebentzioa.
- Genero-indarkeriari buruzko sensibilizazioa eta biktima izan daitezkeenei laguntzea, dauden arreta-baliabideak eta -programak erabili ahal izan ditzaten.

espezifikoak asociados a las diferentes áreas de análisis.

5.1.- Objetivo General

El Plan de Igualdad tiene como objetivo general ser el marco de referencia donde se establecen las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de mujeres y hombres. De esta manera, el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de resultados.

5.2.- Objetivos Específicos

De acuerdo al análisis de los datos obtenidos en el diagnóstico de situación de Getxo Cultura, se establecen los siguientes objetivos específicos en materia de igualdad de mujeres y hombres:

- Fomentar el empoderamiento de las mujeres.
- Impulsar la eliminación de barreras que perpetúan hábitos y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los sexos.
- Formación en Igualdad e inclusión de la perspectiva de género en la formación de otras materias.
- Continuar facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Getxo Cultura, fomentando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Continuar con la inclusión de criterios de igualdad en los pliegos de contratación.
- Sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Sensibilización sobre violencia de género y acompañamiento a posibles víctimas para que puedan hacer uso de los recursos y programas de atención existentes.

Adierazitako helburu espezifikoak hiru ardatz nagusitan bilduko dira, horietako

Los objetivos específicos señalados quedan agrupados en tres ejes principales, cada uno

bakoitzak gauzatu beharreko ekintza batzuk izango ditu:

- 1. ardatza: Berdintasunerako jardunbide egokiak.
- 2. ardatza: Emakumeen ahalduntzea.
- 3. ardatza: Bizitza pertsonalaren, familia-bizitzaren eta lan-bizitzaren kontziliazio erantzukidea.
- 4. ardatza: Sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari eta emakumeen aurkako indarkeriari buruzko sentsibilizazioa.

de los cuales contendrá una serie de acciones a llevar a cabo:

- Eje 1: Buenas prácticas para la igualdad.
- Eje 2: Empoderamiento de las mujeres.
- Eje 3: Conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 4: Sensibilización sobre acoso sexual y por razón de sexo y la violencia contra las mujeres.

6.- 1. ARDATZA: BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIAK

Helburua: Langile guztiek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana ezagut dezaten bultzatzea, eta Getxo Kulturaren berdintasunari buruzko kultura areagotzea

6.- EJE 1: BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD

Objetivo: Impulsar el conocimiento del Plan de Igualdad de mujeres y hombres por parte de toda la plantilla, así como incrementar la cultura sobre igualdad en Getxo Kultura.

EKINTZA -ACCIÓN	ARDURADUNA-RESPONSABLE	ADIERAZLEA-INDICADOR	BALIABIDEAK-MEDIOS Y RECURSOS
<p>1.1.- Berdintasun Plana langileen eta langile berrien artean zabaltzea</p> <p>1.1.- Difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla y personal de nuevo ingreso.</p>	<p>Berdintasun Batzordea</p> <p>Comisión de Igualdad</p>	<p>Sentsibilizazio-saioen kopurua</p> <p>Nº de sesiones de sensibilización.</p>	<p>Arduradunen lanorduak.</p> <p>Horas de trabajo de las personas responsables.</p>
<p>1.2.- Berdintasunaren, genero ikuspegiaren eta jazarpen sexualaren inguruko formazioak egitea Getxo Kulturaren.</p> <p>1.2.- Hacer formaciones en Getxo Kultura en torno a la Igualdad, la Perspectiva de</p>	<p>Pertsonal eta Administrazio arduraduna</p> <p>Responsable de Personal y Administración</p>	<p>Gaiaren inguruko prestakuntza-ekintzen kopurua</p> <p>Nº de acciones formativas sobre la temática.</p>	<p>Arduradunen lan-orduak eta prestakuntzarako aurrekontu-zuzkidura.</p> <p>Horas de trabajo de las personas responsables y dotación presupuestaria para formación.</p>





Género y el Acoso Sexual			
<p>1.3.- Hornidura-, zerbitzu- eta obra-kontratazioetan berdintasun-irizpideak txertatzen jarraitzea.</p> <p>1.3.- Continuar con la inclusión de criterios de igualdad en las contrataciones de suministros, servicios y obras.</p>	<p>Goi Mailako Administrazio Orokorreko Teknikaria</p> <p>Técnica Superior de Administración General</p>	<p>Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko kontratuak betearazteko klausula bereziak dituzten kontratuen kopurua.</p> <p>Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako esleipen-irizpideak dituzten kontratuen kopurua</p> <p>Nº de contratos con cláusulas especiales de ejecución de los contratos en materia de igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Nº de contratos con criterios de adjudicación relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.</p>	<p>Arduradunen lanorduak.</p> <p>Horas de trabajo de las personas responsables.</p>
<p>1.4.- Hizkuntza ez-sexista eta inklusiboa erabiltzea sustatzea</p> <p>1.4.- Fomentar el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo</p>	<p>Berdintasun Batzordea</p> <p>Comisión de Igualdad</p>	<p>Prestakuntza-saioen kopurua. Prestatutako plantillako langileen kopurua</p> <p>Nº de sesiones formativas. Nº de personal de plantilla formado.</p>	<p>Arduradunen lan-orduak eta prestakuntzarako aurrekontu-zuzkidura.</p> <p>Horas de trabajo de las personas responsables y dotación presupuestaria para formación.</p>

7.- 2. ARDATZA: EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

7.- EJE 2: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Helburua: Genero-kontzientzia eta emakumeen autonomiaren garapena bultzatzea.

Objetivo: Impulsar la toma de conciencia de género y promover el desarrollo de la autonomía de las mujeres.



EKINTZA - ACCIÓN	AEDURADUNA RESPONSABLE	ADIERAZLEA-INDICADOR	BALIABIDEAK-MEDIOS Y RECURSOS
<p>2.1.- Getxo Kulturako Berdintasunerako panel bat sortzea, inguruko Jabekuntza Eskolen eta beste erakunde batzuen jardueren berri emateko.</p> <p>2.1.- Creación de un panel para la Igualdad en Getxo Kultura que informe de las actividades de las diferentes Escuelas de Empoderamiento del entorno, así como de otras entidades.</p>	<p>Berdintasun Batzordea</p> <p>Comisión de Igualdad</p>	<p>Panela sortzea.</p> <p>Urtero zenbat aldiz eguneratzen den informazioa.</p> <p>Creación del panel.</p> <p>Nº de veces por año que se actualiza la información.</p>	<p>Arduradunen lanorduak.</p> <p>Horas de trabajo de las personas responsables.</p>
<p>2.2.- Langileak sensibiltatzea genero-berdintasunari buruz, rol eta estereotipo tradizionalak identifikatuz eta deseginez.</p> <p>2.2.- Sensibilización a la plantilla sobre la igualdad de género mediante identificación y deconstrucción de roles y estereotipos tradicionales.</p>	<p>Pertsonal eta Administrazio arduraduna</p> <p>Responsable de Personal y Administración</p>	<p>Prestakuntza-saioen kopurua.</p> <p>Prestatutako plantillako langileen kopurua</p> <p>Nº de sesiones formativas.</p> <p>Nº de personal de plantilla formado.</p>	<p>Arduradunen lan-orduak eta prestakuntzarako aurrekontu-zuzkidura.</p> <p>Horas de trabajo de las personas responsables y dotación presupuestaria para formación.</p>
<p>2.3.- Erabiltzaileak eta familiak genero-berdintasunaren inguruan sensibiltatzea, rol eta estereotipo tradizionalak identifikatuz eta deseraikiz</p> <p>2.3.- Sensibilización a las personas usuarias y</p>	<p>Diziplina anitzeko taldea</p> <p>Equipo multidisciplinar</p>	<p>Egindako jardueren kopurua</p> <p>Nº de actividades realizadas.</p>	<p>Arduradunen lanorduak.</p> <p>Horas de trabajo de las personas responsables.</p>

familias sobre la igualdad de género mediante identificación y deconstrucción de roles y estereotipos tradicionales.			
--	--	--	--

8.- 3. ARDATZA: BIZITZA PERTSONALAREN, FAMILIAKOAREN ETA LANEKOAREN KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA.

8.- EJE 3: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Helburua: Langileak sentzibilizatzea eta informatzea erantzunkidetasunak duen garrantziaren inguruan.

Objetivo: Sensibilización e información a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad.

EKINTZA - ACCIÓN	ARDURADUNA-RESPONSABLE	ADIERAZLEA-INDICADOR	BALIABIDEAK-MEDIOS Y RECURSOS
<p>3.1.- Langileen arteko erantzunkidetasunaren garrantzia sustatzea, informazioaren eta prestakuntzaren bidez.</p> <p>3.1.- Fomentar la importancia de la corresponsabilidad entre la plantilla a través información y formación.</p>	<p>Berdintasun Batzordea</p> <p>Comisión de Igualdad</p>	<p>Egindako ekintzen kopurua</p> <p>Nº de acciones llevadas a cabo.</p>	<p>Arduradunen lan-orduak eta prestakuntzarako aurrekontu-zuzkidura.</p> <p>Horas de trabajo de las personas responsables y dotación presupuestaria para formación.</p>
<p>3.2.- Kategoria feminizatueneen lana ikusaraztea, balioestea eta prestigioa ematea</p> <p>3.2.- Visibilizar, dar valor y prestigio al trabajo de las categorías más feminizadas.</p>	<p>Berdintasun Batzordea</p> <p>Comisión de Igualdad</p>	<p>Egindako ekintzen kopurua</p> <p>Nº de acciones llevadas a cabo.</p>	<p>Arduradunen lanorduak</p> <p>Horas de trabajo de las personas responsables.</p>

9.- 4. ARDATZA: SEXU-JAZARPENARI, SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI ETA EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARI BURUZKO SENSIBILIZAZIOA

9.- EJE 4: SENSIBILIZACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Helburua: Sexu-jazarpenak eta sexuan oinarritutako jazarpenak prebenitzeko protokoloei buruz sentzibilizatzea eta

Objetivo: Sensibilizar e informar sobre los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como incrementar el



informatzea, baita genero-indarkeriari aurre egiteko prebentzio eta jarduketari buruzko ezagutza areagotzea. conocimiento sobre la prevención y actuación ante la violencia de género.

EKINTZA - ACCIÓN	ARDURADUNA RESPONSABLE	ADIERAZLEA-INDICADOR	BALIABIDEAK-MEDIOS Y RECURSOS
<p>4.1.- Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenak prebenitzeko dauden gaien inguruko protokoloen berrikuspena.</p> <p>4.1.- Revisión de protocolos existentes en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p>Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea</p> <p>Comité de Seguridad y Salud</p>	<p>Protokoloen berrikuspena</p> <p>Revisión de los protocolos</p>	<p>Arduradunen lanorduak.</p> <p>Horas de trabajo de las personas responsables.</p>
<p>4.2.- Sexu-jazarpeneren eta sexuan oinarritutako jazarpeneren prebentzioaren arloan dauden protokoloak zabaltzea</p> <p>4.2.- Difusión de los protocolos existentes en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p>Pertsonal eta Administrazio arduraduna</p> <p>Responsable de Personal y Administración</p>	<p>Protokoloak langileei bidaltzea</p> <p>Remisión al personal de los protocolos.</p>	<p>Arduradunen lanorduak.</p> <p>Horas de trabajo de las personas responsables.</p>
<p>4.3.- Genero-indarkeriaren biktima posibleak detektatzeko eta horien aurrean jarduteko protokoloak sortzea.</p> <p>4.3.- Creación de protocolo para la detección y actuación ante posibles víctimas</p>	<p>Berdintasun Batzordea</p> <p>Comisión de Igualdad</p>	<p>Protokoloa sortzea.</p> <p>Creación del protocolo.</p>	<p>Arduradunen lanorduak.</p> <p>Horas de trabajo de las personas responsables.</p>





de violencia de género.			
<p>4.4.- Genero-indarkeriari buruzko sentsibilizazioa eta genero-indarkeriaren biktima guztientzat Bizkaian dauden baliabideen zabalkundea.</p> <p>4.4.- Sensibilización sobre violencia de género y difusión de los recursos existentes en Bizkaia para todas las víctimas de violencia de género.</p>	<p>Berdintasun Batzordea</p> <p>Comisión de Igualdad</p>	<p>Genero-indarkeriarekiko sentsibilizazioari buruz bidalitako jakinarazpenen kopurua</p> <p>Baliabideak informazio-panelean argitaratzea</p> <p>Nº de comunicaciones sobre sensibilización en violencia de género enviadas. Publicación de los recursos en el panel informativo</p>	<p>Arduradunen lanorduak.</p> <p>Horas de trabajo de las personas responsables.</p>

10.- EKINTZEN PLANGINTZA

EKINTZAK - ACCIONES	2025	2026	2027	2028
<p>1.1.- Berdintasun Plana langileen eta langile berrien artean zabaltzea 1.1.- Difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla y personal de nuevo ingreso.</p>		X	X	X
<p>1.2.- Getxo Kulturaren formazioak egitea Berdintasunaren, Genero Ikuspegiaren eta Jazarpen Sexualaren inguruan 1.2.- Hacer formaciones en Getxo Kultura sobre la Igualdad, la Perspectiva de Género y el Acoso sexual</p>	X	X	X	X
<p>1.3.- Hornidura-, zerbitzu- eta obra- kontratazioetan berdintasun-irizpideak txertatzen jarraitzea. 1.3.- Continuar con la inclusión de criterios de igualdad en las contrataciones de suministros, servicios y obras.</p>		X	X	X
<p>1.4.- Hizkuntza ez-sexista eta inklusiboa erabiltzea sustatzea 1.4.- Fomentar el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.</p>		X	X	X
<p>2.1.- Getxo Kulturako Berdintasunerako panel bat sortzea, inguruko Jabekuntza Eskolen eta beste erakunde batzuen jardueren berri emateko. 2.1.- Creación de un panel para la Igualdad en Getxo Kultura que informe de las actividades de las diferentes Escuelas de Empoderamiento del entorno, así como de otras entidades.</p>	X			
<p>2.2.- Langileak sentsibilizatzea genero-berdintasunari buruz, rol eta estereotipo tradizionalak identifikatuz eta desaginez. 2.2.- Sensibilización a la plantilla sobre la igualdad de género mediante identificación y deconstrucción de roles y estereotipos</p>		X	X	X



tradicionales.				
2.3.- Erabiltzaileak eta familiak genero- berdintasunaren inguruan sensibilizatzea, rol eta estereotipo tradizionalak identifikatuz eta deseraikiz. 2.3.- Sensibilización a las personas usuarias y familias sobre la igualdad de género mediante identificación y deconstrucción de roles y estereotipos tradicionales.		X	X	X
3.1.- Langileen arteko erantzunkidetasunaren garrantzia sustatzea, informazioaren eta prestakuntzaren bidez. 3.1.- Fomentar la importancia de la corresponsabilidad entre la plantilla a través información y formación.		X	X	X
3.2.- Categoría feminizatueneen lana ikusaraztea, balioestea eta prestigioa ematea. 3.2.- Visibilizar, dar valor y prestigio al trabajo de las categorías más feminizadas		X	X	X
EKINTZAK - ACCIONES	2025	2026	2027	2028
4.1.- Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenak prebenitzeko dauden gaien inguruko protokoloen berrikuspena 4.1.- Revisión de protocolos en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	X			
4.2.- Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioaren arloan dauden protokoloak zabaltzea 4.2.- Difusión de los protocolos existentes en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo		X	X	X
4.3.- Genero-indarkeriaren biktima posibleak detektatzeko eta horien aurrean jarduteko protokoloak sortzea. 4.3.- Creación de protocolo para la detección y actuación ante posibles víctimas de violencia de género.				
4.4.- Genero-indarkeriari buruzko sensibilizazioa eta genero-indarkeriaren biktima guztientzat Bizkaian dauden baliabideen zabalkundea. 4.4.- Sensibilización sobre violencia de género y difusión de los recursos existentes en Bizkaia para todas las víctimas de violencia de género.		X	X	X

11.- ALDIZKAKO JARRAIPEN, EBALUAZIO ETA BERRIKUSPEN SISTEMA

11.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Emakumeen eta gizonen berdintasun plan hau “dokumentu bizi” moduan ulertzen da, beraz, planaren jarraipena eta ebaluazioa

El presente Plan de Igualdad para mujeres y hombres se entiende como un “documento vivo” de modo que el seguimiento del

funtsezko elementuak dira, bai plana betetzen dela bermatzeko, bai planaren edukia malgutzeko planaren ezarpenean sortzen diren behar eta zailtasunetara egokitu ahal izateko.

Berdintasun Batzordeak, berdintasun-planaren jarraipena sei hilean behin egingo du. Hala ere, jarraipenak maiztasun txikiagoarekin egin ahal izango dira, Berdintasun Batzordeak hala ezartzen badu. Jarraipenak Batzordearen bileren bidez egingo dira: Planean jasotako ekintzen betetze-maila eta aurrerapena bateratzea.

Urteko jarraipen-txostenak urteko plangintzak egokitzeko aukera emango du.

Era berean, Berdintasun Plana indarrean dagoen bitartean, bi ebaluazio egingo dira:

- Tarteko ebaluazioa: Planaren indarraldia hasi eta bi urtera egingo da.
- Azken ebaluazioa: Planaren indarraldia amaitzean. Getxo Kulturaren Berdintasunerako Plan hau egiteko oinarriak ezartzeko balioko du.

Jarraipenak eta ebaluazioak errazteko, jarraipen-tresna bat izango da, ekintzak, adierazleak, epeak eta abar jasoko dituena.

Planaren edozein aldaketa Berdintasun Batzordeko kideen artean adostuta egingo da.

12.- BERDINTASUNERAKO BATZORDEA: OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA.

12.1.- Osaera

Hauek dira Berdintasun Batzordeko kideak:

- Luz Porset Llantada, Giza Baliabideen arduraduna.
- Xabier Fidel Paya Ruiz, Zuzendari Nagusi gisa.

mismo, así como su evaluación, son elementos fundamentales, tanto para garantizar su cumplimiento como para flexibilizar su contenido con la finalidad de que se pueda ir adaptando a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su implantación.

La Comisión de Igualdad será la que lleve a cabo un seguimiento semestral del plan de igualdad. No obstante, se podrán realizar seguimientos con una periodicidad inferior si así se establece por la Comisión de Igualdad. Los seguimientos se realizarán a través de reuniones de la Comisión: puesta en común del grado de ejecución y avance de las acciones contempladas en el Plan.

El informe de seguimiento anual permitirá adaptar las planificaciones anuales.

Así mismo, a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad habrá dos evaluaciones:

- Evaluación intermedia: Se realizará al de dos años del inicio de la vigencia del Plan.
- Evaluación final: Al término de la vigencia del Plan. Servirá para sentar las bases de elaboración del siguiente Plan para la Igualdad en Getxo Cultura.

Para facilitar los seguimientos y las evaluaciones, se dispondrá de una herramienta de seguimiento en la que figurarán las acciones, los indicadores, los plazos, etc.

Cualquier modificación del Plan se realizará de manera consensuada entre las personas integrantes de la Comisión de Igualdad.

12.- COMISIÓN PARA LA IGUALDAD: COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO.

12.1.- Composición

La Comisión de Igualdad se compone de las siguientes personas:

- Luz Porset Llantada, en calidad de Responsable de Recursos Humanos.
- Xabier Fidel Paya Ruiz, en calidad de





- Ainhoa Ibañez Arana, Getxo Kultu rako langileen ordezkari gisa.
- Manuel Ortega Hidalgo, Getxo Kulturako langileen ordezkari gisa.

Luz Porset Llantada izango da Berdintasun Batzordeko koordinatzailea.

Ibai Amillategi, Antolakuntza eta Giza Baliabideetako teknikaria, izango da plan honi lotutako bileretako idazkaria, eta deialdiak bidaliko ditu eta bileretako aktak jasoko ditu.

12.2.- Eginkizunak.

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren ezarpena koordinatzea.
- Planaren indarraldiaren jarraipena eta ebaluazioa garatzea.
- Berdintasunaren arloan egin beharreko jarduerak proposatzea.

12.3.- Funtzionamendua.

- Sei hilean behin bilerak egingo dira Plan honen inguruan ezarritako neurriak eta ezarritako helburuak lortzeko beharrezkotzat jotzen den informazio guztia aztertzeko.
- Urteko jarraipen-txostena egitea.
- Urteko plangintzak egitea.
- Planaren ebaluazioak egitea: bitartekoa eta azkena.
- Berdintasun Batzordeak egiten dituen bilera guztien akta egitea.
- Plan honen aplikazioan desadostasunik balego, Emakundera joko da.

Director General.

- Ainhoa Ibañez Arana, en calidad de representante del personal de Getxo Kultura
- Manuel Ortega Hidalgo, en calidad de representante del personal de Getxo Kultura

Luz Porset Llantada actuará como coordinadora de la Comisión de Igualdad.


Ibai Amillategi, técnico de recursos humanos y organización, actuará de secretario de las reuniones que se celebren en relación al presente plan, realizando las convocatorias correspondientes y tomando acta de las mismas.

12.2.- Funciones.

- Coordinar la implementación del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres.
- Desarrollar el seguimiento y evaluación de la vigencia del Plan.
- Proponer actividades a realizar en el ámbito de la Igualdad.

12.3.- Funcionamiento.

- Se realizarán reuniones semestrales para el análisis de las medidas establecidas en relación con este Plan y de toda información que se considere necesaria para la consecución de los objetivos que se establecen.
- Elaborar el informe de seguimiento anual.
- Elaborar las planificaciones anuales.
- Realizar las correspondientes evaluaciones del Plan: intermedia y final.
- Levantar acta de todas las sesiones que celebre la Comisión de Igualdad.
- En caso de discrepancias en la aplicación del presente Plan, se acudirá a Emakunde.



Agiri honek eskuz idatzitako sinadurarik ez izenperik ez duen arren, legezko balioa du. Getxoko Udalaren web-orrialdetik (<http://www.getxo.eus/> administrazio elektronikoko bulegoa) agiri honen benetako kopia eskuratu ahal duzu formatu digitalean, ezkerrean ageri den egiaztapen-kode segurua erabiliz

A pesar de no constar firmas manuscritas, este documento tiene validez legal. En la Página Web Municipal (<http://www.getxo.eus/> Oficina de Administración Electrónica) podrá obtener una copia auténtica de este documento en formato digital, mediante el Código Seguro de Verificación que aparece en el margen izquierdo.