

**ZARAUZKO UDALAREN GENERO
BERDINTASUNERAKO I. BARNE
PLANA**
2024-2027



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



ZARAUZKO UDALA

DAITEKE GIZARTE-AHOLKULARITZAREN LAGUNTZA TEKNIKOAREKIN EGINDAKO PROIEKTUA



DAITEKE GIZARTE AHOLKULARITZA



943 43 03 12

| berdintasuna@dalteke.com

| www.dalteke.eus

AURKIBIDEA

1. AURKEZPENA.....	4
1.1. ZER DA BERDINTASUNERAKO BARNE PLANA.....	4
1.2. PROZESUA OSATZEKO ERABILI DEN METODOLOGIA.....	5
2. ARAU-ESPARRUA.....	6
3. BERDINTASUNERAKO PLANAREN EZAUGARRIAK.....	8
3.1. PLANA HITZARTZEN DUTEN ALDERDIAK.....	8
3.2. LANGILE, LURRALDE ETA DENBORA EREMUA.....	9
3.3. ZARAUZKO UDALEKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUN EGOERAREN DIAGNOSTIKO TXOSTENA.....	9
3.4. ORDAINSARIEN AUDITORETZAREN EMAITZA, INDARRALDIA ETA ALDIZKOTASUNA.....	18
4. HELBURUEN ETA ARDATZEN DEFINIZIOA.....	19
5. EKINTZA PLANA: NEURRIEN DEFINIZIOA, GAUZATZE-EPEA, ADIERAZLEAK ETA ARDURADUNAK.....	22
6. KRONOGRAMA.....	49
7. BERDINTASUNERAKO BARNE PLANAREN KUDEAKETA ETA JARRAIPENA.....	52
7.1. JARRAIPEN ETA BERRIKUSPEN SISTEMA.....	52
7.2. JARRAIPEN BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA.....	53
7.3. DESADOSTASUNAK KONPONTZEKO ETA ALDAKETAK EGITEKO PROZEDURA.....	54

1. AURKEZPENA

Zarauzko Udalaren GENERO BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANAK bi helburu ditu: legezko eskakizunak betetzea eta Zarauzko Udaleko langileen arteko genero-desberdintasunak murriztea. Horretarako, neurri sorta bat aplikatuko da administrazioaren egituran eta kudeaketan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak desagerrarazteko.

Aurrez egindako diagnostikotik abiatu da plan hau, diagnostiko horri esker detektatu ahal izan baitira Zarauzko Udalak emakumeen eta gizonen

berdintasunaren arloan dituen indarguneak eta hobetzeko arloak.

Planak izaera estrategikoa du, eta Zarauzko Udaleko lan-ildoak zehaztuko ditu lau urteko indarraldian (2024-2027). Ildo horiek 5 ardatzetan egituratu dira. Ardatz horietan, aldi berean, helburu estrategikoak jaso eta lehentasunezko jarduerak ezarriko dira; hau da, guztira 17 neurri. Gainera, adierazle-sorta bat ere definituko da, neurri horien ezarpen-maila eta Udalean duten eragina ebaluatzeko.

1.1. ZER DA BERDINTASUNERAKO BARNE PLANA

Berdintasunerako barne planetan estrategia-multzo bat ematen da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko. Horien helburua da erakundeetan prozesuak irekitzea eta lan-lerro batzuk ezartzea genero-berdintasuna lortu ahal izateko.

1.2. PROZESUA OSATZEKO ERABILI DEN METODOLOGIA

Dokumentu hau egiteko abiapuntua **Zarauzko Udaleko Emakume eta Gizonen Berdintasun egoeraren diagnostikoa** izan da. Hala, Zarauzko GENERO BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANA prozesu jarraitu baten bidez diseinatu da.

Diagnostikoa zehar ikerketa sozialeko teknika kuantitatibo eta kualitatiboak konbinatu dira, langileen parte-hartzea sustatzeko.

Hona hemen **diagnostikoa eta plana osatzeko lanean diseinatu diren faseen sintesia**:



Langileen parte-hartzea prozesuan zehar:

- > **Langileei zuzendutako galdetegi** 92 pertsonaren erantzunak jaso dira (% 76 emakumeak izan dira, % 23 gizonak eta % 1 beste batzuk). **Zinegotziei zuzendutako galdetegi** 12 erantzun jaso dira (emakumeak % 58 izan dira eta gizonak % 42).
- > **Langileekin osatutako eztabaida-taldetan** guztira 33 pertsonak parte hartu dute (% 48 emakumeak eta % 52 gizonak).

2. ARAU-ESPARRUA

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko apirilaren 12ko 7/2007

Legeak zortzigarren xedapen gehigarrian jasotzen du herri administrazioek tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu behar dutela nahitaez laneko eremuan, neurriak hartu behar dituztela emakumeen eta gizonen artean inolako lan-diskriminaziorik izan ez dadin, eta berdintasun plan bat egin eta aplikatu beharko dutela hitzarmen kolektiboan edo langileek erabili beharreko lan-baldintzen akordioan garatzeko.

Enplegatu publikoei aplikatu beharreko berdintasun-planak **Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 51. artikuluan eta 64. artikuluan** xedatutakoaren arabera arautuko dira, Estatuko Administrazio Orokorreko langileei dagokienez.

Era berean, administrazio publikoetako berdintasun-planen **urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen** testu bateginaren zazpigarren xedapen gehigarrian aurreikusitakoa aplikatuko zaie, **2023rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 23ko 31/2022 Legearen azken xedapenetako hogeita laugarrenak** emandako idazkeraren arabera; honako hau ezartzen du:

1. Administrazio publikoak behartuta daude tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera lan-eremuan, eta, helburu horrekin, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen arteko lan-diskriminazio oro saihesteko.
2. Aurreko paragrafoan xedatutakoari kalterik egin gabe, herri-administrazioek, legegintzaldi bakoitzaren hasieran, emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat onartuko dute, bakoitzak bere eremurako. Plan hori hitzarmen kolektiboan edo funtzionarioen lan-baldintzei buruzko akordioan garatuko da, bertan aurreikusitako baldintzetan.

Planak ezarriko ditu enplegu publikoan tratu- eta aukera-berdintasuna sustatzearen arloan lortu beharreko helburuak, bai eta hori lortzeko hartu beharreko estrategiak edo neurriak ere. Plana negoziatu egingo da, eta, hala badagokio, akordioa lortu, enplegatu publikoen legezko ordezkariekin, Administrazio Publikoko negoziazio kolektiboari buruzko legerian zehazten den moduan, eta urtero ebaluatuko da betetzen den.

3. Hiru hilabeteko epean, Berdintasun Planen Erregistro bat sortuko da, funtzio publikoaren arloko eskumenak dituen sailari atxikita. Administrazio publikoek erregistro horretara bidali beharko dituzte beren berdintasun-planak, bai eta sexu-jazarpenaren biktimak eta sexuan oinarritutako jazarpenaren biktimak babesteko protokoloak ere, herri-administrazio guztiek arlo horretan hartu beharreko neurriak hobeto ezagutu eta jarraitzeko eta gardentasuna zaintzeko.

2023ko martxoaren 21ean, Funtzio Publikoaren Estatu Idazkaritzaren 2023ko martxoaren 16ko Ebazpena argitaratu zen BOEn. Ebazpen horren bidez, Administrazio Publikoetako berdintasun-planen erregistroa eta sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloak sortu ziren.

Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak (emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriarena) eta martxoaren 16ko 1/2023 Legegintza Dekretuak (emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzekoa) adierazten dute botere publikoek kontuan eduki behar dutela, modu aktiboan, emakumeen eta gizonen berdintasuna, arauak, planak, programak eta beste tresna batzuk lantzean eta aplikatzean. Konpromiso hori **4/2005 Legeak** ezarritako legezko betebeharraren barruan sartzen da. Lege hori berriki aldatu eta eguneratu da martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez.

6/2019 Errege Lege Dekretuak, martxoaren 1ekoak, premiazko neurriak sartzen ditu, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko. Erakunde publikoetako berdintasun-planari dagokienez, errege lege-dekretu horrek xedapen garrantzitsuak jasotzen ditu. Berdintasun-planak egiteko eta aplikatzeko betebeharra ezartzen zaie erakunde publikoei, eta, horrela, enpresa eta erakunde guztietara zabaltzen da neurri horren aplikazio-eremua, sektore publikokoak barne.

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak jarduera gisa jasotzen du honako hau: "Kultura eta enpresa praktikak berdintasunerantz aldatzeko ikuspegia txertatzen duten berdintasun planak dituzten erakunde publiko, gizarte agente, enpresa eta erakunde pribatuen kopurua handitzea".

Azkenik, kontuan hartu behar dira geroztik argitaratu diren arauak:

- Ebazpena, 2023ko uztailaren 13koa, Funtzio Publikoko Estatu Idazkaritzarena, 2023ko martxoaren 16ko Ebazpena aldatzen duena. Ebazpen horren bidez, Administrazio Publikoetako Berdintasun Planen Erregistroa eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloak sortu ziren.
- 901/2020 Errege Lege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituena.
- 902/2020 Errege Lege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzkoa.

3. BERDINTASUNERAKO PLANAREN EZAUGARRIAK

3.1. PLANA HITZARTZEN DUTEN ALDERDIAK

Prozesuak hasieratik bermatu du langileen parte-hartzea eta ordezkaritza. Horretarako, Negoziazio Batzordea eratu da. Batzordea 8 ordezkari osatu dute: lau, erakundekoak, eta beste lau, langileenak. Batzordean % 50eko proportzioa egon da generoen artean.

Prozesu osoan zehar, Zarauzko Udaleko Berdintasun Departamentuko arduradun teknikoak eta Giza Baliabideetako Departamentuko arduradun teknikoak parte hartu dute Negoziazio Batzordean, berdintasunaren eta giza baliabideen arloko aditu eta aholkulari gisa.

NEGOZIAZIO BATZORDEAREN OSAERA
UDAL GOBERNUKO ORDEZKARIAK
<ul style="list-style-type: none"> – Gloria Vazquez Herranz, Berdintasunaren arduradun politikoa. – Jesus Arana Gomez, Giza Baliabideen arduradun politikoa. – Inaxio Illaramendi Lizarreta, Kirolen arduradun politikoa. – Garbiñe Oiarbide Iruretagoiena, Hirigintza eta Etxebizitzaren arduradun politikoa
LANGILEEN ORDEZKARIAK
<ul style="list-style-type: none"> – Agustin Gabirondo Zumeta, ELAko ordezkaria. – Garbiñe Berasategi Errazkin, LAB sindikatuko ordezkaria. – Maite Arruti Arakistain, ELAko ordezkaria. – Unai Urtizberea Esnaola, SPVEko ordezkaria.
AHOLKULARITZA ETA LAGUNTZA TEKNIKOAK
<ul style="list-style-type: none"> – Irati Baroja Agirregabiria, Berdintasun Departamentuko arduradun teknikoak. – Irati Suarez Azpiroz, Giza Baliabideetako Departamentuko arduradun teknikoak.

3.2. LANGILE, LURRALDE ETA DENBORA EREMUA

- › **Indarraldia:** Zarauzko Udaleko GENERO BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANAK lau urteko indarraldia izango du (2024-2027). Behin lau urte pasata, 2027an, egindako lana ebaluatzeko eta lan-ildo berriak zehazteko unea izango da. Hala ere, indarraldian, urtero, jarduera bakoitzaren jarraipen eta ebaluazio adierazle gisa adosten diren berrikuspenak eta eguneratzeak egingo dira.
- › **Irismena eta lurralde eremua:** Zarauzko Udalaren zerbitzura dauden langileei aplikatzen zaie; gaur egungoei eta etorkizunekoei.

3.3. ZARAUZKO UDALEKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUN EGOERAREN DIAGNOSTIKO TXOSTENA

Atal honetan, diagnostiko prozesuan identifikatutako ahuleziak eta indarguneak laburbilduko dira. Horiek aintzat hartzea eta lantzea funtsezkoa da GENERO BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANA garatzeko eta plantillaren lan-baldintzak etengabe hobetzeko eta indartzeko konpromiso irmoa hartzeko.

Atal honetan, diagnostikoaren azterketa-kategoria bakoitzari buruz bildutako informazioa jasotzen da ondorio gisa, eta ahulezia edo indargune gisa sailkatzen da.

ARLOA	AHULEZIAK	INDARGUNEAK
1. Langileriaren ezaugarri nagusiak	<ul style="list-style-type: none"> – Langileen artean ez da aniztasun handirik (dibertsitate funtzionala, jatorria...). – Zarauzko Udalean plantilla zahartuta dago; izan ere, plantillaren erdiak baino gehiagok (% 53) 50 urte baino gehiago ditu. Beraz, bi errealitate ditugu kontziliazio-neurrien premietan: alde batetik, baliteke plantillaren erdiak adingabeen zaintzarekin lotutako premiak izatea; eta beste erdiak, besteak beste, adinaren kudeaketarekin, lanbaldintzen hobekuntza eta egokitzapenarekin, ezagutzak transmititzearekin eta erretirora igarotzeko neurriekin... – Langileen legezko ordezkariari dagokionez, Udalean dagoen emakumeen eta gizonen proportzioa ikusita, gizonen presentzia handiago da. 	<ul style="list-style-type: none"> – Emakumeak nagusi dira. Plantilla feminizatuta dago. Zarauzko Udalean 204 langile daude: horietatik % 60,3 (123 langile) emakumeak dira; aldiz, % 39,7 (81 langile) gizonak. – Langile gehienak ados daude barne plana egitearekin (% 69).

ARLOA	AHULEZIAK	INDARGUNEAK
<p>2. Sailkapen profesionala</p> <p>OHARRA: erakunde feminizatua da Zarauzko Udala. Hori kontuan izan da segregazio horizontala eta bertikala aztertzeke garaian.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Zenbateko absolutuetan oinarritutako kategoria profesionalen araberrako azterketan joera feminizatu orokorra aurkitzen da. Kontzentrazio-indizearen araberrako analisisan, ordea, ikusten da gizonen kontzentrazioa C1, C2 eta E kategoriatan dagoela (% 90). Emakumeekin alderatuta (% 58) 32 puntuko aldea dago. – Bulegoen osieran generoaren araberrako lan-banaketa tradizionala ikusten da. Arlo hauetan gehienak gizonak dira: Udaltzaingoa (% 63,8), Kirola (% 70), IKT (% 100), Jaiak (% 66,7) eta Herrilan (% 73,3). Emakumeak, berriz, beste hauetan: Giza baliabideak (% 100), Euskara (% 100), Gazteria (% 100) eta Liburutegia (% 100). – Batzordeetako osieran, gizonen presentzia emakumeena baino handiago da, eta bereziki, Langileen Legezko Ordezkaritzaren kasuan. Hor % 67 gizonak dira. – Eztabaida-taldeetan aipatu da departamentuen berezko zereginetan generoaren araberrako banaketak egoten direla. Bulego edo administrazioko lanak emakumeek egiten dituzte; aldiz, peoi lanetan, gizonak dira gehienak. Aipatu da bereizketa hori politikarietan ere gertatzen dela. Bulego maskulinizatueta gizona izan ohi da zinegotzia, eta feminizatueta emakumea. 	<ul style="list-style-type: none"> – Erabaki-maila altuetan (maila taktikoan) dauden emakume (% 9) eta gizonen (% 5) proportzioen artean 4 puntutako aldea ageri da. – Zeinbat bulegotan azken urteetan aldaketak gertatzen ari direla aipatu da, izan ere, zenbait legek diskriminazio positiboa bultzatzen dute emakumeak barneratzeko. – Langileriaren % 66k goizeko lanaldi jarraitu finkoa du; lanaldi horrek erraztasun gehiago ematen ditu kontziliaziarako.

ARLOA	AHULEZIAK	INDARGUNEAK
<p>3. Bizitza pertsonal, familiar eta laboreko eskubideak erantzunkidetasunez erabiltzea.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Langileei zuzendutako galdera-sortaren bidez, agerian gelditu da "kontziliazio-neurriak hobetzea" dela premia nagusietako bat. Landu beharreko lehenengo gai gisa identifikatu da. Hala diote emakumeen % 73k eta gizonen % 62k. - Egiartzatu denez, bizitza pertsonala eta laborala uztartzeko aukerak desberdinak dira pertsona bakoitzak lan egiten duen zerbitzuaren arabera. Adibidez, kontziliatzeko aukera handiagoa dago herritarren zuzeneko arretan ari ez direnen artean. Aldiz, txandakako lanaldian ari direnek zailagoa dute. - Gehien errepikatzen den iritzietako bat da ez dagoela neurririk, legeak jarritakoez gain, bizitza pertsonala eta lanekoa uztartzeko. Beste erakunde batzuetan Zarauzko Udalean aurreikusten ez diren neurriak daudela errepikatzen da. - Batzuen arabera, bestelako neurririk ez dagoenez, beharrezkoa da lanaldia murriztea bizitza pertsonala eta lana uztartzeko. Talde-etzabaidatan adierazi da zenbaitetan kontziliazio-neurriez baliatzeko prozesuak zailak direla, eta zaila dela, baita, baldintzak interpretatzea eta ulertzea. Antzeko egoeratan langile batzuei eman izan zaiela eta beste batzuei ez, zenbaitetan irizpideak ez direla argiak. 	<ul style="list-style-type: none"> - Langile batzuek adierazi dute orain egoera hobea dela Giza Baliabideen arloan. Lehen, Giza Baliabideen Departamentutik baimenak hartzeko garaian, zailtasunak, malgutasun gutxi, justifikatu beharra eta oztopo asko jartzen ziren. - Galdetegiari erantzun dioten pertsonen kontziliazio- eta malgutasun-neurriekiko gogobetetze-maila 6,6 da emakumeen kasuan, 7,1 gizonen kasuan eta 8 beste genero-identitate batzuk dituzten pertsonen kasuan. - "Inoiz kaltetua izan zara Udalean pertsonak zaintzeko baimenak hartzeagatik?" galdera honi erantzun zioten 92 pertsonetatik % 69,6k ezetz esan zuten, % 19,6k baietz, eta % 10,9k ez zuen erantzun/ez zekien. Erantzun zuten gizonen % 29k baietz esan zuten, eta emakumeen % 17k baietz.

	<p>Adierazi da eragozpen handiak ekartzen dituela epe ertain edo luzeko kontziliazio-neurriak hartzen dituzten langileen ordezkapenik ez egitea.</p> <ul style="list-style-type: none">– Batzuetan baimenak emateko edo langileen eskaerei erantzuteko borondatea badago ere, zaila da ordezkapenak egiteko langileak aurkitzea.– Gehien errepikatzen den beste iritzietako bat ezkonduen eta ezkongabeen arteko aldea da. Ezkongabeak ez dira onuraduntzat hartzen kontziliazio-neurriak hartzerakoan.– Proposatutako hobekuntza-neurriak: ordutegi-malgutasuna, ordu-poltsa bat sortzea, ordutegia hobetzea, erregistro bat sortzea onuradun bat gehitzeko, zenbait kontziliazio-neurriren baldintzak egokitu eta malgutzea (adinak, zainketa beharrak..) telelana, salbuespenezko egoerak kontuan hartzea...	
--	---	--

ARLOA	AHULEZIAK	INDARGUNEAK
4. Trebakuntza eta garapen profesionala	<ul style="list-style-type: none"> - Zinegotzien artean % 14k soilik du prestakuntza berdintasunean. Agerian geratzen da beharrezkoa dela horiei prestakuntza zuzentzea. - Langile gizonen % 71k ez du inolako prestakuntzarik berdintasunean. Garrantzitsua da horien parte-hartzea indartzea berdintasunaren prestakuntza eta gaikuntzan. - Datu guztiak langile eta zinegotziei bidalitako galdetegien bitartez jaso dira. Interesgarria litzateke berdintasun prestakuntzaren eta gaikuntzaren erregistro bat sortzea. 	<ul style="list-style-type: none"> - Zarauzko IV Berdintasunerako Planean jasota daude politikarientzako prestakuntza-ekintzak eta langileen trebakuntza-beharren identifikazioa; horietan oinarrituta osatuko da Prestakuntza Plana. - Berdintasunean prestakuntza-ekintzaren bat osatu duen langile emakumeen zenbatekoa nabaria da (% 64). - Bai langileek (% 38) bai politikariek (% 50) azpimarratu dute beharrezkoa dela berdintasun-gaietan prestakuntza eta gaikuntza gehiago jasotzea.

ARLOA	AHULEZIAK	INDARGUNEAK
5. Hautaketa, promozioa eta erakundea uztea	<ul style="list-style-type: none"> - Datu-bilketaren sistematizazioa hobetzea. - Ardura-maila altuko lanpostuetako baldintzak berrikustea eta mugak jartzea ondorengo helburuak bete daitezen: <ul style="list-style-type: none"> o Sustapen profesionala eta zaintza-lanak bateragarri egitea. o Ardura-postuek eduki dezaketen stres-egoeratik aldentzea. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ordenantzan neurri legalak hartu dira historikoki emakumeei esleitu izan zaien zaintza-lana oztopo izan ez dadin hautaketa eta sustapen profesionalean. - Emakumeen pertzepzioa: uste dute berdintasuna lortzeko aukeretako bat ardura-postuak hartzea dela.

ARLOA	AHULEZIAK	INDARGUNEAK
<p>6. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Gaur egun oso altua da protokoloa ezagutzen ez duen langile kopurua (% 67). Gizonen ehunekoa (% 76) emakumeena (% 67) baino altuagoa da. Etorkizunean mekanismoak txertatu beharko dira langileek protokoloa eta haren funtzionamendu-mekanismoak ezagutzeko. – Langileen ehuneko esanguratsu batek adierazi du (% 40) ez lukeela jakingo nora jo jazarpen kasu baten aurrean. Emakumeen kopurua altuagoa da (% 41) gizonena baino (% 38). "Bai" adierazi dutenen artean jasotako erantzunek agerian uzten dute Udalean jazarpena salatzeke mekanismoak ez direla argiak. – Hainbat emakumek adierazi dute sexu-jazarpena eta/edo sexuan oinarritutako jazarpena jasan dutela (%6). Hala ere, jazarpena jasan duten pertsonak ezagutzen dituztela adierazi dutenen zenbatekoa altuagoa da bai langileen artean (% 13 emakumeak, % 5 gizonak), bai zinegotzi emakumeen artean (%28). Funtsezkoa izango da jazarpena identifikatzeko sentsibilizazio eta prebentzio mekanismoak indartzea. – Langileen % 10ek eta zinegotzien % 8k adierazi dute Udalean diskriminatuta sentitu direla sexu, genero edo identitate sexualagatik. Langile (% 13) eta zinegotzi (% 14) emakumeen artean jasotako zenbatekoak altuagoak dira langile (% 5) eta zinegotzi (% 0) gizonen artekoak baino. Funtsezkoa da generoan oinarritutako jazarpenari 	<ul style="list-style-type: none"> – Zarauzko Udalak protokoloa berrikusi, eguneratu eta langileei helarazteko neurriak jasotzen ditu Berdintasunerako IV. Planean. – Langileen gehiengoak (% 56) uste du prestakuntza gehiago eskaini beharko litzatekeela gai honetan. Berdina gertatzen da zinegotzien kasuan (% 75).

	<p>dagozkion neurriak eta identitate edo orientazio sexualaren kasuistikak barneratzea.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Orokorrean egun dauden prozedurek batezbesteko balorazio baxua jaso dute (5,9 plantillaren kasuan). Neurriak eta jasotako laguntza baloratu duten emakumeen artean hainbat esperientzia negatibo nabarmendu dira. 	
--	---	--

ARLOA	AHULEZIAK	INDARGUNEAK
7. Ordainsarien-politika	<ul style="list-style-type: none"> – Ordenantzan jasota dago Zarauzko Udalak neurriak hartuko dituela soldata-arrakalak detektatzeko eta ezabatzeko. – Datuen sistematizazioa hobetzea. 	<ul style="list-style-type: none"> – Ez dago arrakalarik jasotako datuen arabera.
8. Hautaketa, sustapena eta irteerak	<ul style="list-style-type: none"> – Datu espezifikoak lortzeko izandako zailtasunak. Horrek iradokitzen du sistematizaziorik ez dagoela langileen kudeaketako funtsezko prozesuekin lotutako informazioa biltzeko. 	
9. Lan osasuna	<ul style="list-style-type: none"> – Ez da lortu lan-osasunaren arloko informazio espezifikorik biltzea. Gabezia hori bereziki garrantzitsua da, genero-ikuspegiak berebiziko garrantzia duelako lan-baldintzak ulertzeko. Informazio hori ez jasotzeak mugatu egin dezake lan-ingurunean genero-desberdintasunei modu integralean heltzeko gaitasuna. 	

3.4. ORDAINSARIEN AUDITORETZAREN EMAITZA, INDARRALDIA ETA ALDIZKOTASUNA

Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuaren 7. artikulua adierazten duenez, berdintasunerako plana egiten duten entitate guztiek soldata-auditoretza bat izan behar dute. Halaber, xedatzen du arrakala hori sexu batetik bestera % 25etik gorakoa bada, aztertu eta justifikatu beharko dela diferentzia hori ez dela sexuarekin lotutako arrazoiengatik.

Zarauzko Udaleko GENERO BERDINTASUNERAKO I BARNE PLANAREN aurreko diagnostikoaren esparruan egin da auditoretza. Ikuskaritza horren helburua izan da egiaztatzea ea erakundearen ordainsari-sistemak betetzen duen emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunaren printzipioa.

Batezbestekoak emakumeen aldeko % -0,04ko soldata-arrakala erakusten du, eta medianak % 0koa. Beraz, % 0tik oso gertu dago.

Erakundeak egin duen ordainsari-erregistroan oinarritzen dira datuak. Langile guztien datu kuantitatiboak (soldatak, soldata-osagarriak, etab.), sexuaren arabera bereizita. Lanpostu eta sexu bakoitzeko, azken ekitaldiko batezbesteko soldata kalkulatu da, osagarriak, soldata aldakorra eta gauzazko ordainsaria barne.

Ordainsarien auditoretzak Berdintasunerako Planaren indarraldi bera izango du: 2024-2027.

4. HELBURUEN ETA ARDATZEN DEFINIZIOA

Hona hemen plana egituratzen duten ardatzak eta helburuak:

1. ARDATZA: BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO ESTRATEGIA ETA ANTOLAKETA	
HELBURUAK	NEURRIAK
1.1. BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANAREN ezarpena kudeatzea.	1.1.1. BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANAREN inplementazio, jarraipen eta ebaluazio sistemak eta egiturak definitzea. 1.1.2. BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANAREN eta barne politiken inguruko komunikazioa sustatzeko mekanismoak txertatzea
1.2. Kudeaketa-sistemetan genero-zeharkakotasuna lantzen jarraitzea.	1.2.1. Neurriak adostu eta sistematizatzea barne-kudeaketari buruzko datuak sexuaren eta genero-adierazleen arabera bereizteko.
2. ARDATZA: BERDINTASUNARI BURUZKO PRESTAKUNTZA	
HELBURUAK	NEURRIAK
2.1. Berdintasun, genero-ikuspegi eta feminismo gaitan barne-prestakuntza bermatzea.	2.1.1. BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANAREN kudeaketara bideratutako prestakuntza ekintzak egitea. 2.1.2. Prestakuntza-ekintzak egitea, langileak berdintasunean gaitzeko eta sentsibilizatzeko.

3. ARDATZA:	
TRATU- ETA AUKERA-BERDINTASUNAREN PRINTZIBIOA PERTSONEN KUDEAKETAN	
HELBURUAK	NEURRIAK
3.1. Langileen baldintza eta aukera laboralak berdintasun-irizpideetara egokitzen jarraitzea	3.1.1. Langileen arteko soldata-arrakalak identifikatu, eta neurriak hartzea generoaren arabera aldeak ezabatzeko 3.1.2. Udalak emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatuko du lanpostuak sustatzeko eta betetzeko barne-prozesuetan, eta mekanismoak jarriko ditu karrera profesionalean zeharkako diskriminazioak saihesteko.
3.2. Jarduera sindikal, negoziatio kolektibo eta barne-batzordeetan berdintasuna sustatzea.	3.2.1. Negoziatio kolektiboan generoaren arabera presentzia orekatua sustatzea. 3.2.2. Udalaren barruko batzordeetan generoaren arabera presentzia orekatua sustatzea. 3.2.3. Negoziatio kolektiboan parte hartzen duten pertsonak berdintasunean trebatzea.
4. ARDATZA:	
LAN-OSASUNA	
HELBURUAK	NEURRIAK
4.1. Arriskurik gabeko lan-eremu osasuntsua bermatzea.	4.1.1. Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloaren aplikazioaren jarraipena egitea. 4.1.2. Prebentzioan genero-ikuspegia txertatzen dela bermatzea.

5. ARDATZA: KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA	
HELBURUAK	NEURRIAK
5.1. Zaintzara bideratutako antolaketa-eredu baterantz joatea.	5.1.1. Berdintasun Departamentuak parte hartzea Udaleko Negoziario Mahaian (kontziliazio-gaiak edo plan honen edukiarekin zerikusia duten gaiak lantzen direnean. Kasu horietan, ez du boto-eskubiderik izango). 5.1.2. Kontziliazio-neurriei buruzko komunikazioa sustatzea.
5.2. Kontziliazioa sustatzeko neurriak egokitzea, garatzea eta/edo inplementatzea, diagnostikoan hautemandako eskaerei eta beharrei erantzunez.	5.2.1. Malgutasun espaziala: telelanaren bideragarritasunaren ebaluazioa, diagnostiko baten bidez. 5.2.2. Ordu-tegi- eta lanaldi-malgutasuna sustatzea, kontziliazio-premietara egokituta. 5.2.3. Kontziliazio-neurri gehigarriak jartzea, komunikatzea eta inplementatzea, langileen beharrei modu eraginkorragoan erantzuteko.

5. EKINTZA PLANA: NEURRIEN DEFINIZIOA, GAUZATZE-EPEA, ADIERAZLEAK ETA ARDURADUNAK

01. ARDATZA: BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO ESTRATEGIA ETA ANTOLAKETA

EKINTZA: 1.1.1. BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANAREN implementazio, jarraipen eta ebaluazio sistemak eta egiturak definitzea.

1.1. Helburua	BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANAREN ezarpena kudeatzea.			
Jasotzaileak	– Plantilla osoa.			
Deskribapena	<p>BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANAREN Negoziazio Batzordeko kideek osatuko dute I. BARNE PLANAREN Jarraipen Batzordea. Horiek izango dira BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANAREN ezarpenaren, jarraipenaren eta ebaluazioaren arduradunak.</p> <p>Neurria garatzeko ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Batzordearen bileren aldizkakotasuna ezartzea (hiru bilera urtean). – Urteko ekintza plana eta kronograma egitea. – Urteko jarraipen-txostenak egitea. – Ezarpenaren eta jarraipenaren ardura batzordeko kideen artean banatzea. – Planaren indarraldia bukatzen denean, inpaktua ebaluatzeko diagnostikoa egitea, Berdintasunerako II. Barne Plana diseinatze aldera. 			
Kronograma	2024	2025	2026	2027
	– Ekintza Plana – Jarraipena	– Ekintza Plana – Jarraipena	– Ekintza Plana – Jarraipena	– Ekintza Plana – Ebaluazioa
Arduradunak	Berdintasunerako Barne Planaren Jarraipen Batzordea.			
Diagnostikoaren zein ataletan eragiten duen	– Ez dagokio.			
Baliabideak	– Ez dira behar.			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> – Batzordeak egindako bileren kopurua. – Urteko ekintza plana eta kronograma. – Jarraipen-txostenen kopurua. – Berdintasunerako Planari buruzko komunikazio kopurua. – Planaren ebaluazio eta inpaktu txostenaren emaitzak (2027. urtean). 			
Oharrak	Berdintasuneko eta Giza Baliabideetako adituek eta aholkulariek hartuko dute parte batzordean.			

EKINTZA: 1.1.2. BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANAREN eta barne politiken inguruko komunikazioa sustatzeko mekanismoak txertatzea.				
1.1. Helburua	BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANAREN ezarpena kudeatzea.			
Jasotzaileak	– Plantilla osoa.			
Deskribapena	<p>BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANAREN ezarpena ziurtatzeko garrantzitsua izango da langileek behar besteko informazioa izatea udal berdintasun politikei eta horien betetze mailari buruz. Mekanismoak txertatuko dira prozesuaren gutxieneko informazioa helarazteko :</p> <ul style="list-style-type: none"> – BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANA. – Sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa. <p>Neurria garatzeko ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Urteko komunikazio-kronograma adostu: langileei informatzea eta komunikazioaren aldizkakotasuna, baliabideak eta helburuak ezartzea, urteko kronograma baten bitartez. – Zarauzko Emakume eta Gizonen IV. Berdintasun Planeko GO.3.1.3 eta GO.3.1.4 ekintzekin lerrokatu: langile berrien harrera-planaren barruan berdintasunerako barne politiken inguruko informazioa helaraziko da. 			
Kronograma	2024	2025	2026	2027
	X	X	X	X
Arduradunak	<ul style="list-style-type: none"> – Berdintasunerako Barne Planaren Jarraipen Batzordea. – Dagokion departamentuaren arduraduna. 			
Diagnostikoaren zein ataletan eragiten duen	– Egindako galdetegietan eta osatutako eztabaida-taldeetan, berdintasunerako barne-politiken inguruko komunikazioa indartzeko beharra identifikatu da, bereziki Udalean sartzen diren langile berrientzat.			
Baliabideak	– Ez dira behar.			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> – Informazio eta komunikazio ekintzak jaso dituzten pertsonen kopurua, generoaren arabera. – Harrera Planaren bitartez berdintasunerako barne politiken berri izan duten pertsonen kopurua, generoaren arabera. 			
Oharrak	<ul style="list-style-type: none"> – Dokumentu fisikoak helarazteaz gain, garrantzitsua izan daiteke aurrez aurreko komunikazio ekintzak osatzea, bereziki udal langile berrientzat. – Informazioa eguneratu egingo da, aldaketak gertatuz gero. 			

EKINTZA: 1.2.1. Neurriak adostu eta sistematizatzeari buruzko datuak sexuaren eta genero-adierazlearen arabera bereizteko.				
1.2. Helburua	Kudeaketa-sistemetan genero-zeharkakotasuna lantzen jarraitzea.			
Jasotzaileak	<ul style="list-style-type: none"> – Plantilla osoa. 			
Deskribapena	<p>Barne kudeaketari begira, ondorengo esparruetako datuak jasotzea genero adierazleak kontuan hartuta:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Hautaketa- eta kontratazio-prozesua. – Sailkapen profesionala. – Prestakuntza. – Sustapen profesionala. – Bizitza pertsonal, familiar eta laboreko eskubideak erantzunkidetasunez erabiltzea. – Departamentuen araberrako osaera. – Laneko osasun eta segurtasuna. – Ordainsariak. <p>Neurria garatzeko ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Adierazleak adostu: gutxienez Berdintasan Planeko GO.2.1.1. ekintzan eta ZARAUZKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO UDAL ORDENANTZAREN 22. artikuluan aipatutakoak sartuko dira. – Baliabideak egokitu: informazioa adostutako adierazlearen arabera jasotzeko. – Ekintzen jarraipena osatu: biltzen diren datuei buruz jarraipena eta hausnarketa osatzea, hala badagokio. – Eragina eta inpaktua neurtu: planaren indarraldia bukatuta, datuak eguneratzea. 			
Kronograma	2024	2025	2026	2027
	<ul style="list-style-type: none"> – Adierazleak adostu. – Baliabideak egokitu. 	<ul style="list-style-type: none"> – Datuen jarraipena. 	<ul style="list-style-type: none"> – Datuen jarraipena. 	<ul style="list-style-type: none"> – Inpaktua neurtu.
Arduradunak	<ul style="list-style-type: none"> – Berdintasunerako Barne Planaren Jarraipen Batzordea. – Giza Baliabideak. 			
Diagnostikoaren zein ataletan eragiten duen	<ul style="list-style-type: none"> – Diagnostikoa osatzerakoan, Zarauzko Udaleko berdintasunaren barne-egoeraren inguruko zenbait informazio kuantitatiboaren gabezia identifikatu da. 			
Baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> – Ez dira behar. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> – Adierazleak negoziatzeko egindako bilera-kopurua. – Negoziatu diren adierazlearen tipologia. – Esleitutako baliabideen kopurua. 			

02. ARDATZA: BERDINTASUNARI BURUZKO PRESTAKUNTZA

EKINTZA: 2.1.1. BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANAREN kudeaketara bideratutako prestakuntza ekintzak egitea				
2.1. Helburua	Erakundearen berdintasunarekin, genero-ikuspegiarekin eta feminismoarekin lotutako barne-prestakuntza bermatzea.			
Jasotzaileak	<ul style="list-style-type: none"> – Berdintasunerako Barne Planaren Jarraipen Batzordearen kideak eta aholkulariak. 			
Deskribapena	<p>BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANAREN ondo kudeatzeko prestakuntza-beharrak identifikatzea eta horiek bideratzeko prestakuntza antolatzea.</p> <p>Neurria garatzeko, honako hauek egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Prestakuntza-beharrak identifikatzea: Urteko ekintza plana adostuta, ekintzak garatzerako unean egongo diren prestakuntza-beharrak identifikatuko dira. – Prestakuntza ekintzak bideratzea: Giza Baliabideetako eta Berdintasuneko departamentuek adostu eta bideratuko dituzte prestakuntza-ekintzak. 			
Kronograma	2024	2025	2026	2027
	X	X	X	X
Arduradunak	<ul style="list-style-type: none"> – Berdintasunerako I. Barne Planaren Jarraipen Batzordea. – Berdintasun Departamentua. – Giza Baliabideetako Departamentua. 			
Diagnostikoaren zein ataletan eragiten duen	<ul style="list-style-type: none"> – Ez dagokio. 			
Baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> – Dagozkion baliabide ekonomikoak. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> – Identifikatutako prestakuntza-beharrak. – Bideratutako prestakuntza-ekintzen izaera. – Prestakuntza-ekintzetako parte hartzaileen kopurua, generoaren arabera. 			

EKINTZA: 2.1.2. Prestakuntza-ekintzak egitea, langileak berdintasunean gaitzeko eta sentsibilizatzeko.				
2.1. Helburua	Erakundearen berdintasunarekin, genero-ikuspegiarekin eta feminismoarekin lotutako barne-prestakuntza bermatzea.			
Jasotzaileak	– Plantilla osoa.			
Deskribapena	<p>Zarauzko Emakume eta Gizonen IV. Berdintasun Planeko GO.3.1.2. ekintzarekin lerrokatuko da. Era berean, kontuan hartuko dira ZARAUZKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO UDAL ORDENANTZAREN 26. eta 27. artikulua.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Prestakuntza Plana Ekintza Planaren barruan txertatzea: urteko ekintza planaren barruan, departamentu bakoitzak egingo dituen prestakuntza-ekintzak zehaztea. – Prestakuntza-ekintzak bideratzea: dagokion departamentuak, Giza Baliabideetako Departamentuak eta Berdintasun Departamentuak prestakuntza-ekintzak adostu eta bideratuko dituzte. – Berdintasuneko prestakuntzaren eta gaikuntzaren erregistroa osatzea: Burutzen diren prestakuntza-ekintzen erregistroa egitea (ordu-kopurua, gaia, generoa). 			
Kronograma	2024	2025	2026	2027
	– Prestakuntza Plana	– Urteko formazioak	– Urteko formazioak	– Urteko formazioak
Arduradunak	<ul style="list-style-type: none"> – Berdintasun Departamentua. – Giza Baliabideetako Departamentua. 			
Diagnostikoaren zein ataletan eragiten duen	<ul style="list-style-type: none"> – Ez dago berdintasuneko prestakuntzaren eta gaikuntzaren erregistrorik. <p><u>Osatutako galdetegitik ateratako ondorioak:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Langile gizonen % 71k ez du inolako prestakuntzarik berdintasunean. – Zinegotzien artean % 14k soilik du prestakuntza berdintasunean. – Langileen % 38k eta politikarien % 50ek berdintasunean prestakuntza eta gaikuntza gehiago jasotzearen beharra nabarmendu dute. 			
Baliabideak	– Dagozkion baliabide ekonomikoak.			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> – Identifikatutako prestakuntza-beharrak. – Egindako prestakuntza-ekintzen izaera. – Prestakuntza ekintzatan parte hartu dutenen kopurua, generoaren arabera. 			
Oharrak	<ul style="list-style-type: none"> – Diagnostikoaren bitartez bildutako datuei erreparatuta, uste da interesgarria dela zinegotzi eta langile gizonen parte-hartzea sustatzeko neurriak hartzea. – Langileei zuzendutako ekintza bada ere, zinegotziei ere eragin diezaike. 			

03. ARDATZA: TRATU- ETA AUKERA-BERDINTASUNAREN PRINTZIPIOA
PERTSONEN KUDEAKETAN

EKINTZA: 3.1.1. Langileen arteko soldata-arrakalak identifikatu, eta neurriak hartzea generoaren araberako aldeak ezabatzeko.				
3.1. Helburua	Langileen baldintza eta aukera laboralak berdintasun-irizpideetara egokitzen jarraitzea.			
Jasotzaileak	– Plantilla osoa.			
Deskribapena	<p>Zarauzko Udalak soldata-arrakalak antzemateko eta ezabatzeko neurriak hartuko ditu ordainsarien politikan, ZARAUZKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO UDAL ORDENANTZAREN 28. artikuluan xedatutako moduan.</p> <p>Neurria garatzeko ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Erregistroaren urteroko eguneraketa: erregistroa urtero eguneratuko da. – Auditoretza: BERDINTASUNERAKO I BARNE PLANAREN indarraldia bukatzen denean, bigarrena egiteko diagnostikoa garatuko da, eta hor soldata-auditoretza sartuko da, soldata-arrakalak antzemateko eta, hala badagokio, neurriak hartzeko. 			
Kronograma	2024	2025	2026	2027
		– Erregistroa eguneratu	– Erregistroa eguneratu	– Erregistroa eguneratu. – Auditoretza osatu.
Arduradunak	<ul style="list-style-type: none"> – Berdintasunerako Barne Planaren Jarraipen Batzordea. – Giza baliabideetako Departamentua. 			
Diagnostikoaren zein ataletan eragiten duen	– Diagnostikoa osatu zen momentuan ez zen soldata-arrakalarik identifikatu.			
Baliabideak	– Ez dira behar.			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> – Urteroko soldata-erregistroa. – Soldata-auditoretzaren emaitzak. 			

EKINTZA: 3.1.2. Udalak emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatuko du lanpostuak sustatzeko eta betetzeko barne-prozesuetan, eta mekanismoak jarriko ditu karrera profesionalean zeharkako diskriminazioak saihesteko.

3.1. Helburua	Langileen baldintza eta aukera laboralak berdintasun-irizpideetara egokitzen jarraitzea.			
Jasotzaileak	– Plantilla osoa.			
Deskribapena	<p>Neurria garatzeko ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea erantzukizun-eremu, maila eta departamentu/unitate guztietan. – Hautaketa-, sustapen- eta lanbide-garapeneko prozesuetan aukera-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa errespetatzen dela bermatzea. <p><u>Zarauzko Berdintasunerako Udal Ordenantzan jasota:</u></p> <p>XII. KAPITULUA</p> <p>Berdintasuna enpleguan eta Udaleko langileen bitzta pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratzea:</p> <p>30. artikulua. Sarbidea eta hautaketa.</p> <p>31. artikulua. Sustapena.</p>			
Kronograma	2024	2025	2026	2027
	X	X	X	X
Arduradunak	<ul style="list-style-type: none"> – Berdintasunerako Barne Planaren Jarraipen Batzordea. – Giza baliabideetako Departamentua. 			
Diagnostikoaren zein ataletan eragiten duen	<ul style="list-style-type: none"> – Joera feminizatu orokorra aurkitu daiteke zifra absolutuetan oinarritutako lan-kategorien araberako azterketan. Kontzentrazio-indizearen araberako analisisian, ordea, ikus daiteke gizonen kontzentrazioa C1, C2 eta E kategoriatan gertatzen dela . – Departamentuen osieran generoaren araberako lan-banaketa tradizionala ikusten da. 			
Baliabideak	– Ez dira behar.			
Adierazleak	– Hautaketa, sustapen eta garapen profesionaleko prozesuen jarraipena.			

EKINTZA: 3.2.1. Negoziazio kolektiboan generoaren araberako presentzia orekatua sustatzea.				
3.2. Helburua	Jarduera sindikal, negoziazio kolektibo eta barne-batzordeetan berdintasuna sustatzea.			
Jasotzaileak	– Plantilla osoa.			
Deskribapena	<p>Mekanismoak txertatzea langileen legezko ordezkartzan emakumeen presentzia sustatzeko.</p> <p>Neurria garatzeko ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Jarraipena: langileen legezko ordezkartzaaren osaeran generoaren araberako datuen jarraipena osatzea. – Emakumeen presentzia sustatzeko ekintzak: informazio guneak eta/edo kanpainak osatzea. 			
Kronograma	2024	2025	2026	2027
		X	X	X
Arduradunak	– Berdintasunerako Barne Planaren Jarraipen Batzordea.			
Diagnostikoaren zein ataletan eragiten duen	– Langileen legezko ordezkartzaaren % 67 gizonak dira.			
Baliabideak	– Ez dira behar.			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> – Langileen legezko ordezkartzaaren kide diren pertsonak, generoaren arabera. – Langileen legezko ordezkartzan emakumeen presentzia sustatzeko martxan jarritako neurri kopurua eta izaera. 			

EKINTZA: 3.2.2. Udalaren barruko batzordeetan generoaren araberako presentzia orekatua sustatzea.

3.2. Helburua	Jarduera sindikal, negoziazio kolektibo eta barne-batzordeetan berdintasuna sustatzea.			
Jasotzaileak	– Plantilla osoa.			
Deskribapena	Udalaren barruko batzordeetan generoaren araberako presentziak orekatua izaten jarraituko duela bermatzea. Neurria garatzeko ekintzak: – Jarraipena: barne-batzordeetako osaeran generoaren araberako datuen jarraipena osatzea.			
Kronograma	2024	2025	2026	2027
		X	X	X
Arduradunak	– Berdintasunerako Barne Planaren Jarraipen Batzordea.			
Diagnostikoaren zein ataletan eragiten duen	– Diagnostikoa osatu zen momentuan batzordeetako osaera parekidea zen.			
Baliabideak	– Ez dira behar.			
Adierazleak	– Barne-batzordeen osaera, generoaren arabera.			

EKINTZA 3.2.3. Negoziazio kolektiboan parte hartzen duten pertsonak berdintasunean trebatzea.				
3.2. Helburua	Jarduera sindikal, negoziazio kolektibo eta barne-batzordeetan berdintasuna sustatzea.			
Jasotzaileak	<ul style="list-style-type: none"> - Langileen legezko ordezkariak. - Udal barruko batzordeak (Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea). 			
Deskribapena	<p>Prestakuntza-ekintzak antolatuko dira negoziazio kolektiboan eta batzordeetan genero-ikuspegia txertatzeko. Edukiak egokitu egingo dira jarduera eremuetara.</p> <p>Neurria garatzeko ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prestakuntza-beharrak identifikatzea: genero-ikuspegia sartzeko identifikatzen diren beharrak jasoko dira, langileen legezko ordezkariarekin eta udal barruko batzordeetako kideekin batera. - Prestakuntza-ekintzen garapena: prestakuntza proposamen bat osatuko da. Giza baliabideetako eta Berdintasuneko departamentuek bideratuko dituzte prestakuntza-ekintzak. 			
Kronograma	2024	2025	2026	2027
		X	X	
Arduradunak	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasunerako Barne Planaren Jarraipen Batzordea. - Berdintasun Departamentua. - Giza baliabideetako Departamentua. 			
Diagnostikoaren zein ataletan eragiten duen	<ul style="list-style-type: none"> - Ez dagokio. 			
Baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> - Dagozkion baliabide ekonomikoak. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> - Osatutako prestakuntza-ekintzen izaera. - Prestakuntza-ekintzetan parte hartu duten pertsonak, generoaren arabera. 			

04. ARDATZA: LAN-OSASUNA

EKINTZA: 4.1.1. Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloaren aplikazioaren jarraipena egitea				
4.1. Helburua	Arriskurik gabeko lan-eremu osasuntsua bermatzea.			
Jasotzaileak	– Plantilla osoa			
Deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> – Protokoloaren aplikazioan inplikaturako pertsonak eta lantaldeetako arduradunak sentsibilizatzea eta prestatzea sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioan, detekzioan eta tratamenduan. – Protokoloa bi urtez behin berrikustea, edo, bestela, legealdaketak gertatzen direnean edo hobekuntzak sartzen direnean udal esparruan edo gaiari buruzko ezagutza teknikoetan. – Neurriak inplementatzea, Udalean lan egiten duten pertsona guztiek protokoloa ezagutzen dutela bermatzeko. 			
Kronograma	2024	2025	2026	2027
	X	X	X	X
Arduradunak	<ul style="list-style-type: none"> – Berdintasun Departamentua. – Giza baliabideetako Departamentua. 			
Diagnostikoaren zein ataletan eragiten duen	– Zarauzko Udalak protokoloa berrikusi, eguneratu eta langileei helarazteko neurriak jasotzen ditu Berdintasunerako IV. Planean. Prozesu hori 2024an burutu da.			
Baliabideak	– Ez dira behar.			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> – Egindako prestakuntza-ekintzen kopurua. – Protokoloaren aplikazioan parte hartzen duten pertsona guztietatik prestakuntza jasotzen duten emakumeen eta gizonen ehunekoa. – Jasotako prestakuntzarekiko gogobetetze-maila. – Protokoloa aldatzea (BAI/EZ) – Protokoloa zabaltzea (BAI/EZ) – Protokoloari buruzko informazioa jasotzen duten langileen ehunekoa. 			
Oharrak	Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuarekin koordinatuta egingo da ekintza hau.			

Ekintza: 4.1.2. Prebentzioan genero-ikuspegia txertatzen dela bermatzea.				
4.1. Helburua	Arriskurik gabeko lan-eremu osasuntsua bermatzea.			
Jasotzaileak	– Plantilla osoa			
Deskribapena	Emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa, laneko segurtasun eta osasun arloan: <ul style="list-style-type: none"> – Lan-baldintzetan dauden genero-desberdintasunak aztertzea, arrisku psikosozialak, ergonomikoak, higienikoak eta osasunekoak kontuan hartuta. Beharrezkoa denean, prebentzio-mekanismoak ezartzea. – Laneko gaixotasunei buruzko ikerketak bultzatzea, genero-ikuspegitik, eta horiek emakumeengan eta gizonengan duten eragina aztertzea. – Langileen ugalketa-osasuna, haurdunaldia eta edoskitzea bermatzea. 			
Kronograma	2024	2025	2026	2027
	X	X	X	X
Arduradunak	<ul style="list-style-type: none"> – Berdintasun Departamentua. – Giza baliabideetako Departamentua. 			
Diagnostikoaren zein ataletan eragiten duen	– Diagnostikoa egin zenean, ikusi zen gai horri buruzko informazio gutxi zegoela. Langile emakume batzuek adierazi zuten online galdetegian garrantzitsua zela genero-ikuspegia sartzeko laneko arriskuen prebentzioan eta, batez ere, arrisku psikosozialetan.			
Baliabideak	– Ez dira behar.			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> – Laneko arriskuen ebaluazioa, generoa balorazio-elementu gisa hartuta (BAI/EZ) – Laneko bajei, osasunari eta ezbehar-tasari buruzko datuak sexuaren arabera bereizita aztertzea (BAI/EZ) – Ikerketa egitea (BAI/EZ) 			
Oharrak	Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuarekin koordinatuta egingo da ekintza hau.			

05. ARDATZA: KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA

EKINTZA: 5.1.1. Berdintasun Departamentuak parte hartzea Udaleko Negoziazio Mahaian (kontziliazio-gaiak edo plan honen edukiarekin zerikusia duten gaiak lantzen direnean. Kasu horietan, boto-eskubiderik gabe parte hartuko da).

5.1. Helburua:	Zaintzara bideratutako antolaketa-eredu baterantz joatea.			
Jasotzaileak	– Plantilla osoa			
Deskribapena	<p>Udaleko Negoziazio Mahaian Berdintasun Departamentuaren parte-hartzea eta lankidetzaren adostea.</p> <p>Neurria garatzeko ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Lankidetzaren ezaugarriak eta maiztasuna adostea: Negoziazio Mahaian eta Berdintasun Departamentuaren arteko lankidetzaren adostu: helburuak, rolen eta erantzukizunen definizioa, bileren maiztasuna eta kronograma. – Komunikazio eraginkorrerako bideak zehaztea: interesa duten alderdi guztiei informatzea (besteak beste, langileei eta Berdintasunerako Barne Planaren Jarraipen Batzordeari), batzordearen eta Berdintasun Departamentuaren arteko lankidetzaren helburuari, egiturari eta funtzionamenduari buruz. – Informazio kanalak ezartzea: Batzordearen eta Berdintasun Departamentuaren artean komunikazio-bide eraginkorrak ezartzea, informazio garrantzitsua koordinatu eta trukatzeko. – Ebaluazioa eta doikuntzak: lankidetzaren funtzionamenduari buruzko aldizkako ebaluazioak egitea, eta doikuntzak egitea, lankidetzaren eraginkortasuna eta efizientzia hobetzeko beharrezkoa den heinean. 			
Kronograma	2024	2025	2026	2027
	– Lankidetzaren maiztasuna. – Komunikazio bideak zehaztea. – Informazio kanalak ezartzea.	– Ebaluazioa eta doikuntza.	– Ebaluazioa eta doikuntza.	– Ebaluazioa eta doikuntza.
Arduradunak	<ul style="list-style-type: none"> – Negoziazio Mahaia. – Berdintasun Departamentua. 			
Diagnostikoaren zein ataletan eragiten duen	– Langileei zuzendutako galdera-sortaren bidez agerian geratu zen beharrezkoa zela "kontziliazio-neurriak hobetzea". Horixe da plantillak nabarmentzen duen behar nagusietako bat.			
Baliabideak	– Ez dira behar.			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> – Lankidetzaren ezaugarriak. – Negoziazio Mahaian eta Berdintasun Departamentuaren artean egindako bilerak. – Ebaluazioaren emaitzak eta ezarritako doikuntzak, komunikazioa, funtzionamendua edo eraginkortasuna kontuan izanda. 			

EKINTZA: 5.1.2. Kontziliazio-neurriei buruzko komunikazioa sustatzea.				
5.1. Helburua	Zaintzara bideratutako antolaketa-eredu baterantz joatea.			
Jasotzaileak	– Plantilla osoa			
Deskribapena	<p>Udal langileei zuzendutako kontziliazio-neurriak komunikatzeko bide berriak aztertzea eta martxan jartzea.</p> <p>Neurria garatzeko ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Informaziorako baliabide berriak sortzea: informaziorako baliabide bat sortzea (online edo fisikoa) kontziliazio-neurriak argi eta zehaztasunez deskribatzeko. Adibidez, Udalean kontziliazioaren alorrean aplikagarri diren neurri guztiak bilduko dituen barne erabilerarako gida bat eta langileen artean zabaltzeko eskaera-orriaren eredu egitea. – Informazio-saioak: kontziliazio-neurri berrien inguruko informazio-saioak osatzeko aukeraren inguruan hausnartzea, beharrezkotzat jotzen bada – Baliabideak eguneratzea: kontziliazio-neurriak aldatzen badira, komunikatzeko baliabidea ere moldatu egingo da. 			
Kronograma	2024	2025	2026	2027
		– Baliabidea sortzea	– Eguneraketa	– Eguneraketa
Arduradunak	<ul style="list-style-type: none"> – Berdintasunerako Barne Planaren Jarraipen Batzordea. – Giza baliabideetako Departamentua. 			
Diagnostikoaren zein ataletan eragiten duen	<p>Galdetegiaren eta eztabaida-taldearen bidez lortutako informazioa:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Batzuetan langileek ez dakite zer kontziliazio-neurri har daitezkeen. – Informazio falta dagoela aipatu da, bereziki neurri berriak ezartzen direnean. 			
Baliabideak	– Dagozkion baliabide ekonomikoak.			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> – Informaziorako baliabidea osatu da BAI/EZ. – Informazio-saioen kopurua. – Baliabideetan egindako eguneraketen kopurua. 			
Oharrak	<ul style="list-style-type: none"> – Gaur egun Zarauzko Udaleko kontziliazio-neurrien inguruko informazioa dokumentu batean jasota dago, langile guztientzat eskuragarri. Komunikaziorako baliabide berriak dokumentu horren oinarri bera izango du, eta langileak gidatuko ditu informazio gehigarria ematea beharrezkoa denean. – Diagnostikoa bukatu zenean, "betebehar publiko eta pertsonal saihestezin"-ekin lotutako zalantzak identifikatu ziren. Horrenbestez, onuragarria izan daiteke kontu horiek argitzea, neurrien gardentasuna sustatzeko. 			

EKINTZA: 5.2.1. Malgutasun espaziala: telelanaren bideragarritasunaren ebaluazioa, diagnostiko baten bidez.				
5.2. Helburua	Kontziliazioa sustatzeko neurriak egokitzea, garatzea eta/edo inplementatzea, diagnostikoan hautemandako eskaerei eta beharrei erantzunez.			
Jasotzaileak	– Plantilla osoa.			
Deskribapena	<p>Udalaren barruan telelanerako egokiak diren lanpostuak identifikatzea, udal langile guztiei bidezko aukerak eskaintzeko telelanerako.</p> <p>Neurria garatzeko ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Lantalde bat sortzea: udal barruko lanpostuen diagnostiko zehatza egiteko eta telelanerako egokiak diren erabakitzeko. – Departamentuekin koordinatzea: departamentu bakoitzeko arduradunekin lanpostu bakoitzaren azterketa zehatza egitea honako faktore hauek kontuan hartuta: zerbitzuaren betebeharrak eta funtzioak, azpiegitura edo baliabide espezifikoaren beharra, beste pertsona batzuekin duten elkarreaginaren maiztasuna, etab. – Telelanarekin lotutako behar teknologiko eta azpiegiturei buruzko informazioa biltzea, telelana egin daitekeen lanpostu bakoitzerako, langileek beren eginkizunak urrutitik betetzeko behar dituzten baliabideak izango dituztela bermatzeko. – Diagnostikoaren emaitzak txosten xehatu batean dokumentatzea. Txosten horretan, honako hauek jasoko dira: telematikoki bete daitezkeen lanpostuen zerrenda, horiek ezartzeko gomendioak eta lanpostu horietan telelana errazteko behar den beste edozein neurri osagarri. – Jarraipenerako eta ebaluaziorako mekanismoak ezartzea, telelaneko lanpostuen zerrenda aldiari behin berrikusi eta doitzeko, Udalaren behar operatiboetan izandako aldaketan eta langileen lehentasunen arabera 			
Kronograma	2024	2025	2026	2027
		– Diagnostikoa	– Telelana martxan jartzea	– Telelana martxan jarraitzea
Arduradunak	<ul style="list-style-type: none"> – Berdintasunerako Barne Planaren Jarraipen Batzordea. – Giza baliabideetako Departamentua. – IKT. 			
Diagnostikoaren zein ataletan eragiten duen	<ul style="list-style-type: none"> – Langileek kontziliazio-beharrei erantzuteko egindako eskaera. – Diagnostikoa osatu zen momentuan neurria diskrezionala zen. Baldintza argiak ezartzeko beharra identifikatu zen. 			
Baliabideak	– Baliabide ekonomikoak eta giza baliabideak.			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> – Diagnostikoaren txostena osatu da BAI/EZ. – Telelaneko lanpostuen kopurua; urtero berrituko dira, hala badagokio. 			

	– Ezarritako baldintza eta baliabideen zenbatekoa eta izaera.
Oharrak	Laneko egonkortze-prozesua eta lanpostuen funtzioak ezarrita daudenean jarriko da martxan neurria.

EKINTZA: 5.2.2. Ordutegi- eta lanaldi-malgutasuna sustatzea, kontziliazio-premietara egokituta.	
5.2. Helburua	Kontziliazioa sustatzeko neurriak egokitzea, garatzea eta/edo inplementatzea, diagnostikoan hautemandako eskaerei eta beharrei erantzunez.
Jasotzaileak	<ul style="list-style-type: none"> – Kontziliazio-neurriez baliatzeko baldintzak betetzen dituzten langileak.
Deskribapena	<p>Lan egingo da ordutegi- eta lanaldi-malgutasuneko neurriak egokitzeko, garatzeko eta ezartzeko eta kontziliazioa modu eraginkorragoan errazteko:</p> <p>Neurria garatzeko ekintzak:</p> <p>Sartu eta irteteko tolerantzia-marjina berezia: plan xehatu bat egingo da baldintzak betetzen dituztenentzako sarrera-orduen marjina berezia zabaltzeko. Egungo tolerantzia-marjina eska dezaketen pertsonen ezaugarriak aldatu egingo dira, eguneko gutxieneko lan-orduak doitzeko aukerarekin batera (neurri bat bestearen mendekoa da, neurri bat bideragarria den jakiteko, bi aukerak aztertu beharko dira).</p> <p>Azterketa eta zehaztapen guztien ondoren, honako hauek jasoko dituen dokumentua sortuko da:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Tolerantzia-marjinaren orduak (adibidez, 7:00-10:00) – Zerrenda: langileek zer egoeratan eska dezaketen (adibidez, 2 urteko haurrak zaintzeko arduradunak, gaixotasun larriak edo mendekotasuna duten pertsonak ardurapean dituztenak). – Zein egoeratan aplikatu ahalko den: lana taldean edo txandaka egiten duten langileen kasuetan tolerantzia-marjina aplikatu daitekeen baloratuko da. – Baimen hau emateko arduraduna nor izango den: oinarriak zehaztu ondoren, erabakia nork hartuko duen zehaztuko da. Zalantza edo gatazka badago, esate baterako talde berean egoera berean dauden pertsonak badaude edo norbait ados ez badago hartutako erabakiarekin, baimen hori esleitzeaz nor arduratuko den erabakiko da (adibidez, departamentuko arduradunaz gain, Jarraipen Batzordea ere sar daiteke.) <p>Orduen bankua sortzeko lanak: norberaren aukerako orduen poltsa bat ezarriko da (adibidez, urteko lanaldiaren % 5) Udalean lan egiten duen pertsona bakoitzarentzat. Helburu nagusia ordutegia malgutzeko aukera zabaltzea izango da (orduak lanaldi osoetan metatuz), modu justifikatuan eta ezarritako baldintzak betez gero. Horrez gain, baldintza espezifikoak sortuko dira, eta inplementazioari ekin aurretik kontuan hartuko dira alderdi praktiko eta logistiko guztiak. Garrantzitsua izango da txandaka edo lanaldi zatituan lan egiten duten pertsonen egoera kontuan hartzea. Neurri honen aplikazioa proba pilotu baten bidez balora daiteke.</p>

Kronograma	2024	2025	2026	2027
	<ul style="list-style-type: none"> – Berdintasunerako Barne Planaren Jarraipen Batzordeak, 2024ko abenduaren 31 baino lehen tolerantzia-marjina berezia izango duten egoerak zerrendatuko ditu, egoera ezberdinak lehentasunen arabera bereiziz. – Alderdi guztiek konpromisoa hartzen dute kontziliazio-neurriak beharko dituzten pertsonen egoerak aztertzeko eta zerrendatzeko. – Hori egiteko, Jarraipen Batzordearen kronograma bat egingo da. 	<ul style="list-style-type: none"> – Martxan jarri. – Ordu-bankua sortu (urteko lehen 6 hilabeteetan) 	<ul style="list-style-type: none"> – Ebaluazioa eta aldaketan jarraipena 	
Arduradunak	<ul style="list-style-type: none"> – Berdintasunerako Barne Planaren Jarraipen Batzordea. – Giza baliabideetako Departamentua. – Negoziazio Mahaia. 			
Diagnostikoaren zein ataletan eragiten duen	<ul style="list-style-type: none"> – Langileek kontziliazio-beharrei erantzuteko egindako eskaera. 			
Baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> – Ez dira behar. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> – Sartzeko eta irteteko tolerantzia-marjina berezia malgutu da BAI/EZ. – Alderdi praktiko eta logistiko guztiak hartu dira kontuan birformulazioari, baldintza espezifikoaren ezarpenari eta benetako lanorduen inplementazioari ekin aurretik BAI/EZ – Orduen bankua sortu da BAI/EZ. – Sartzeko eta irteteko tolerantzia-marjina bereziaren onuradunak, generoaren arabera. 			

	<ul style="list-style-type: none">– Orduen bankuaren onuradunak, generoaren arabera.
Oharrak	<ul style="list-style-type: none">– Premiak aztertzeko, kontziliazioko udal-politikak berrikusteko eta beste erakunde batzuekin alderatzeko lanak oinarri gisa erabili dira Berdintasunerako Barne Plana eta aurretiko diagnostikoa egiteko.– Honako edo antzeko ekintzak adostuz gero beharrezkoa izango da neurriak eta baldintzak komunikatzea.

Ekintza: 5.2.3. Kontziliazio-neurri gehigarriak zehaztea, jakinaraztea eta ezartzea, langileen beharrei modu eraginkorragoan erantzuteko

5.2. Helburua	Kontziliazioa sustatzeko neurriak egokitzea, garatzea eta/edo inplementatzea, diagnostikoan hautemandako eskaerei eta beharrei erantzunez.			
Jasotzaileak	– Plantilla osoa.			
Deskribapena	<p>Neurria garatzeko ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Deskonexio digitalaren politika: neurri espezifikoak adostu eta zehaztuko dira. Lan horiek amaitutakoan, hartutako neurrien berri emango zaie langile guztiei. – Indarkeria matxistaren biktimezako baimenen azterketa eta zehaztapena: lan horiek kontziliazioari buruzko informazio-baliabide guztietan txertatuko dira. – Ahaidetasunaren definizioa: aukerak aztertuko dira, eta aukera horiek arauetan duten eragina (adibidez "loturagrama" bezalako aukerak baloratu). – Ahaidetasunaren definizioa hiru fasetan garatuko da: – 1. FASEA: ALTERNATIBEN AZTERKETA: langileek ahaidetasuna definitzeko dituzten aukerak aztertuko dira (erantzun gabeko beharrak eta subjektu "baztertuak" identifikatuz). – ARDURADUNA: LLO eta Berdintasuna – 2. FASEA: ARAUETAN DUEN ERAGINAREN EBALUAZIOA: ahaidetasunaren definizioek Udalaren lan-arau eta -politiketan duten eragina ebaluatuko da, definizio berriak indarrean dagoen araudiarekin bateragarriak direla ziurtatuz. ARDURADUNA: Giza baliabideetako departamentua. – 3. FASEA: INPLEMENTAZIO PILOTUA: departamentu edo zerbitzu jakin batzuetan neurri berrien inplementazio pilotua egingo da, horien eraginkortasuna ebaluatzeko eta, beharrezkoa bada, doikuntzak egiteko. 			
Kronograma	2024	2025	2026	2027
	– Ahaidetasunaren definizioa (1. fasea): alternatibean azterketa.	– Ahaidetasunaren definizioa (2. fasea): arauetan duen eragina aztertu. – Ahaidetasunaren definizioa (3. fasea): Inplementazio pilotua. – Indarkeria matxistaren biktimei	– Neurriak martxan jarri.	– Jarraipena.

		<p>zuzendutako baimenak aztertu eta zehaztu.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Deskonexio digitalaren politika aztertu. 		
Arduradunak	<ul style="list-style-type: none"> – Langileen Legezko Ordezkariak (LLO) – Berdintasunerako Barne Planaren Jarraipen Batzordea. – Negoziazio Mahaia. – Berdintasun Departamentua. – Giza baliabideetako Departamentua 			
Diagnostikoaren zein ataletan eragiten duen	<ul style="list-style-type: none"> – Langileek kontziliazio-beharrei erantzuteko egindako eskaera. 			
Baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> – Ez dagokio. 			
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> – Deskonexio digitalaren politika ezarri da BAI/EZ. – Indarkeria matxistaren biktimei zuzendutako kontziliazio-neurriak aztertu eta jaso dira BAI/EZ. – Ahaidetasunaren definizioa eta arauetan duen eragina aztertu da BAI/EZ. – <i>Loturagrama</i> martxan jarri da BAI/EZ. 			

6. KRONOGRAMA

	2024		2025		2026		2027	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
1. ARDATZA: BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO ESTRATEGIA ETA ANTOLAKETA								
1.1.1. BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANAREN inplementazio, jarraipen eta ebaluazio sistemak eta egiturak definitzea	X	X	X	X	X	X	X	X
1.1.2. BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANAREN eta barne politiken inguruko komunikazioa sustatzeko mekanismoak txertatzea.	X	X	X	X	X	X	X	X
1.2.1. Neurriak adostu eta sistematizatzea barne-kudeaketari buruzko datuak sexuaren eta genero-adierazleen arabera bereizteko		X	X	X	X	X	X	X
2. ARDATZA: BERDINTASUNARI BURUZKO PRESTAKUNTZA								
2.1.1. BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANAREN kudeaketara bideratutako prestakuntza ekintzak egitea.		X	X	X	X	X	X	X
2.1.2. Prestakuntza-ekintzak egitea, langileak berdintasunean gaitzeko eta sentibilizatzeko.		X	X	X	X	X	X	X

	2024		2025		2026		2027	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
3. TRATU- ETA AUKERA-BERDINTASUNAREN PRINTZIPIOA PERTSONEN KUDEAKETAN								
3.1.1. Langileen arteko soldata-arrakalak identifikatu, eta neurriak hartzea generoaren arabera aldeak ezabatzeko.			X	X	X	X	X	X
3.1.2. Udalak emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatuko du lanpostuak sustatzeko eta betetzeko barne-prozesuetan, eta mekanismoak jarriko ditu karrera profesionalean zeharkako diskriminazioak saihesteko.	X	X	X	X	X	X	X	X
3.2.1. Negoziazio kolektiboan generoaren arabera presentzia orekatua sustatzea.			X	X	X	X	X	X
3.2.2. Udalaren barruko batzordeetan generoaren arabera presentzia orekatua sustatzea.			X	X	X	X	X	X
3.2.3. Negoziazio kolektiboan parte hartzen duten pertsonak berdintasunean trebatzea.			X	X	X	X	X	X
4. ARDATZA: LAN OSASUNA								
4.1.1. Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloaren aplikazioaren jarraipena egitea.	X	X	X	X	X	X	X	X
4.1.2. Prebentzioan genero ikuspegia txertatzen dela bermatzea.	X	X	X	X	X	X	X	X

	2024		2025		2026		2027	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
5. ARDATZA: KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA								
5.1.1. Berdintasun Departamentuak parte hartzea Udaleko Negoziazio Mahaian (kontziliazio-gaiak edo plan honen edukiarekin zerikusia duten gaiak lantzen direnean. Kasu horietan, boto-eskubiderik gabe parte hartuko da)..		X	X	X	X	X	X	X
5.1.2. Kontziliazio-neurriei buruzko komunikazioa sustatzea.		X	X	X	X	X	X	X
5.2.1. Malgutasun espaziala: telelanaren bideragarritasunaren ebaluazioa, diagnostiko baten bidez.			X	X	X	X	X	X
5.2.2. Ordutegi- eta lanaldi-malgutasuna sustatzea, kontziliazio-premietara egokituta.		X	X	X	X	X	X	X
5.2.3. Kontziliazio-neurri gehigarriak jartzea, komunikatzea eta inplementatzea, langileen beharrei modu eraginkorragoan erantzuteko		X	X	X	X	X	X	X

7. BERDINTASUNERAKO BARNE PLANAREN KUDEAKETA ETA JARRAIPENA

7.1. JARRAIPEN ETA BERRIKUSPEN SISTEMA

Planaren ekintzak eta helburuak garatzen eta betetzen direla bermatzeko, beharrezkoa da jarraipen- eta ebaluazio-mekanismoak zehaztea, bai eta horien denborazkotasuna eta izaera definitzea ere.

> URTEKO EKINTZA PLANA

Plana indarrean den urte bakoitzean, urteko plan operatiboak edo programazioak osatuko dira, landuko diren ekintzak, baliabideak, arduradunak eta denborazkotasuna zehaztuz. Urteko programazio horiek dagokion urteko lehenengo bileran adostuko dira.

> JARRAIPENA

Bileren aldizkakotasuna: batzordea gutxienez hiru hiletik behin elkartuko da, baina maiztasuna igo dezake planaren garapenerako beharrezkoa bada. Bilera bakoitzaren akta egingo da, eta bertan, besteak beste, landutako gaiak, betebeharrak eta hartutako erabakiak jasoko dira.

Urteko jarraipen-txostena: urte bakoitzaren amaieran jarraipen-txosten bat osatuko da, eta bertan urteko ekintza-planaren inguruko informazioa jasoko da: adierazleen bidez neurtutako betetze-maila, aurkitutako oztopoak eta datozen urteetako ekintza-planak osatzeko baliagarriak diren oharrak.

> EBALUAZIOA

Planaren indarraldia bukatu ondoren egingo da ebaluazioa. Horretarako, kontuan hartuko dira urteko jarraipen txostenak, emaitzen adierazleak eta jasotako informazio kualitatiboa.

7.2. JARRAIPEN BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA

Berdintasunerako I. Barne Planaren Negoziazio Batzordearen kideek osatuko dute I. Barne Planaren Jarraipen Batzordea. Hauek izango dira Berdintasunerako I. Barne Planaren ezarpenaren, jarraipenaren eta ebaluazioaren arduradunak.

I. BARNE PLANAREN JARRAIPEN BATZORDEA
UDAL GOBERNUKO ORDEZKARIAK
<ul style="list-style-type: none"> – Gloria Vazquez Herranz, Berdintasunaren arduradun politikoa. – Jesus Arana Gomez, Giza Baliabideen arduradun politikoa. – Inaxio Illaramendi Lizarreta, Kirolen arduradun politikoa. – Garbiñe Oiarbide Iruretagoiena, Hirigintza eta Etxebizitzaren arduradun politikoa
LANGILEEN ORDEZKARIAK
<ul style="list-style-type: none"> – Agustin Gabirondo Zumeta, ELAko ordezkaria. – Garbiñe Berasategi Errazkin, LABeko ordezkaria. – Maite Arruti Arakistain, ELAko ordezkaria. – Unai Urtizberea Esnaola, SPVEko ordezkaria.
AHOLKULARITZA ETA LAGUNTZA TEKNIKOAK
<ul style="list-style-type: none"> – Irati Baroja Agirregabiria, Berdintasun Departamentuko arduradun teknikoa. – Irati Suarez Azpiroz, Giza Baliabideetako Departamentuko arduradun teknikoa.

Jarraipen Batzordea 17 ekintzetan jasotako alditan bilduko da, eta **eginkizun** hauek izango ditu:

- › Zarauzko Udaleko GENERO BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANAREN helburuen eta ekintzen ezarpena koordinatzea.
- › Helburuak eta ekintzak kudeatzea, erantzukizunak zehaztuz eta horretarako tresna eta metodologia egokiak planteatuz edo iradokiz. Urteko plan operatiboa eta jarraipen-txostena egitea.
- › Planifikatutakoaren betetze-maila kontrolatzea eta hobekuntza-arlo berriak hautematea.
- › Erakundeko arloen arteko koordinazioa eta lankidetzaren sustatzea, beharrezkoa denean.

7.3. DESADOSTASUNAK KONPONTZEKO ETA ALDAKETAK EGITEKO PROZEDURA

BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANeko neurriak edozein unetan berrikusi ahal izango dira, indarrean dauden bitartean, neurriren bat txertatu, birbideratu, hobetu, zuzendu, handitu, arindu edo ezabatzeke, helburuen lorpenari buruz lortutako ondorioen arabera. Berrikuspen horrek berekin ekarriko du berdintasun-planaren diagnostikoa eta neurriak eguneratzea.

BERDINTASUNERAKO BARNE PLANA aldatu behar bada, aldaketak Jarraipen Batzordeak erabakiko ditu, eta diagnostikoa eta dagozkion neurriak eguneratzeko behar diren lanei ekingo die. BERDINTASUNERAKO BARNE PLANA aldatzeko, Jarraipen Batzordearen gehiengo soilaren aldeko botoa beharko da.

Beti ere BERDINTASUNERAKO BARNE PLANAREN aldaketak dagokion organoak onartu beharko du.

BERRIKUSTEKO ETA ALDATZEKO PROZESUA

1. **Aldatzeko beharra hautematea:** Jarraipen Batzordeko edozein kidek proposa dezake BERDINTASUNERAKO BARNE PLANAREN neurriren bat berrikustea, hura ezartzean lortutako emaitzetan eta ondorioetan oinarrituta. Jarraipen Batzordeak ebaluatuko ditu aldaketa-proposamenak, eta hasierako diagnostikoa eguneratuko da, egungo egoera islatzeko eta proposatutako aldaketen egokitasuna zehazteko.
2. **Aldaketa-proposamena:** berrikuspenaren ondoren, Jarraipen Batzordeak BERDINTASUNERAKO BARNE PLANA aldatzeko proposamena egingo du. Proposamen horrek aldaketen justifikazio xehatua jasoko du, diagnostiko berrian eta planaren helburuetan oinarrituta.
3. **Jarraipen Batzordearen bozketa:** BERDINTASUNERAKO BARNE PLANA aldatzeko, Jarraipen Batzordearen gehiengo soilaren aldeko botoa beharko da. Jarraipen Batzordeko kide bakoitzak boto bat emateko eskubidea izango du.
4. **Dagokion organoak azken onarpena ematea:** Jarraipen Batzordeak onartu ondoren, aldaketa-proposamena dagokion organoari bidaliko zaio, azken onarpena eman diezaion. Dagokion organoak berrikusi eta erabakiko du proposatutako aldaketak onartu ala ez. Aldaketak ez dira eraginkorrak izango dagokion organoak formalki onartu arte.
5. **Komunikazioa eta implementazioa:** Onartu ondoren, egindako aldaketen berri emango zaio udal osoari. Jarraipen Batzordeak koordinatuko du BERDINTASUNERAKO BARNE PLANAREN neurri edo doikuntza berrien ezarpena.