

Arrasateko Udalaren barneko I. Berdintasun Plana 2025-2028

[2025eko urtarrila]



ARRASATEKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE MONDRAGÓN



Aurkibidea

Sarrera.....	2
Lege markoa.....	3
Printzipioak eta bermeak.....	5
Plana adostu duten aldeak.....	7
Planaren eragina pertsonak, lurraldea eta denbora.....	7
Udalaren egoerari buruzko diagnostikoaren ondorio orokorrak.....	8
Berdintasun planaren helburu kuantitatibo eta kualitatiboak.....	12
Neurriak, epeak eta adierazleak.....	11
Bitartekoak eta baliabideak.....	17
Jarraipena, ebaluazioa eta berrikuspena egiteko sistema.....	18
Berdintasun Lantaldearen osaketa eta funtzionamendua.....	20
Jarraipen Batzordearen osaketa eta funtzionamendua.....	22
Aldaketak egiteko prozedura.....	22



Sarrera

Arrasateko Udalak langileen enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna bermatzeko ardurari eta betebeharrari erantzunez barneko berdintasun plana diseinatzeko prozesua abiatu du 2024an. Txosten honek langileen eta azpikontratazio bidez udalean modu egonkorrean zerbitzua ematen duten langileen egoeraren diagnostikotik abiatuta, 2025-2028 plangintza jasotzen du.

Planaren diseinu honek Enplegatu Publikoaren oinarrizko estatutuak jasotzen dituen derrigortasunei erantzuten dio, konkretuki; legealdi bakoitzaren hasieran negoziatutako berdintasun plan bat izatea eta hauek erregistratzearen betebeharra jasotzen duen zazpigarren xedapen gehigarriari.



Lege markoa

Nazio Batuen Erakundeak, Europar Batasunak, Espainiar Estatuak zein Euskal Autonomia Erkidegoak azken hamarkadetan hainbat lege eta hitzarmen bultzatu dituzte sexuan oinarritutako bereizkeriarik eza eta administrazioko maila guztietako gobernuek berdintasuna sustatzeko duten betebeharra jasoaz.

Hala deskribatzen du 3/2007 Lege Organikoak, emakumeen eta gizonen berdintasun egingarriakoak, 51. Artikuluan ezartzen diren jardute irizpideetan herri administrazioen ardura:

“Herri-administrazioek, bakoitzak bere eskumenen esparruan eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa aplikatuz, honako betebeharrak hauek izango dituzte:

- a) Edonolako diskriminazioak irautea dakarten oztopoak kentzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorreko baldintzak eskaintzeko enplegu publikorako sarbidean eta lanbide-karreraren garapenean.*
- b) Norberaren bizitza, familia eta lana uztartzea erraztea, sustapen profesionalari kalterik egin gabe.*
- c) Berdintasunari buruzko prestakuntza sustatzea, bai enplegu publikora iristeari dagokionez, bai karrera profesionalean zehar.*
- d) Hautaketa- eta balorazio-organoean emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea.*
- e) Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako babes-neurri eraginkorrak ezartzea.*
- f) Neurri eraginkorrak ezartzea sexuaren ziozko edozein ordainsari-diskriminazio, zuzeneko edo zeharkakoa, ezabatzeke.*
- g) Berdintasun-printzipioaren eraginkortasuna ebaluatzea aldi-aldi, bakoitzak bere jardun-eremuan.”*

Horrez gain, 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuak, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarritutako Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duenak VII. Xedapen gehigarrian honakoa jasotzen du:

- 1. “Administrazio publikoek tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu behar dute lan-eremuan, eta, horretarako, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen arteko edozein lan-bereizkeria saihesteko.*
- 2. Aurreko paragrafoan xedatutakoari kalterik egin gabe, herri-administrazioek, legegintzaldi bakoitzaren hasieran, emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat onartuko dute, nork bere eremurako. Aplikatzekoa den funtzionarioen hitzarmen kolektiboan edo lan-baldintzen akordioan garatuko da plan hori, bertan aurreikusitako baldintzetan. Planak enplegu publikoan tratu- eta aukera-berdintasuna sustatzearen arloan lortu beharreko helburuak ezarriko ditu, baita helburu horiek lortzeko hartu beharreko estrategiak edo neurriak ere. Plana negoziatu eta, hala badagokio, adostu egingo da enplegatu publikoen legezko ordezkariarekin, Administrazio Publikoko negoziazio kolektiboari buruzko legerian zehazten den moduan, eta urtero ebaluatuko da.*
- 3. Hiru hilabeteko epean, Berdintasun Planen Erregistro bat sortuko da, funtzio publikoaren arloan eskumenak dituen sailari atxikia, eta administrazio publikoek bertara bidali beharko dituzte beren berdintasun-planak, bai eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren biktimak babesteko protokoloak ere, administrazio publiko guztiek arlo horretan hartu beharreko neurriak hobeto ezagutu, jarraitu eta gardenago egiteko.”*



Bestalde, aipatutakoez gain, prozesu honi zuzenean aplikagarri zaion gainontzeko lege esparruaren eta esparru programatikoaren zerrenda honakoa hau dugu:

ESPAINIAR ESTATUA

- 3/2007 Lege Organikoa, Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako
- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena
- 901/2020 Errege Dekretua, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen eta, 2010eko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua, lan-hitzarmenen akordioak eta hitzarmenak erregistratzeari eta gordetzeari buruzkoa, aldatzen duena.
- 902/2020 Errege Dekretua, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzkoa

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOA

- 11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoarena.
- 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena.
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 estrategia



Printzipioak eta bermeak

PLANAREN PRINTZPIO GIDARIAK

Udaleko jardunean koherentzia bilatu asmoz, Barneko Berdintasun Planak bere egiten ditu EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen eta EAE-ko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 Estrategiaren printzipio orokorrak. Eta bereziki horietako hauek izango dira plan honetako gidari:

Tratu berdintasuna: Pertsonen sexuan oinarritutako diskriminazio oro debekatzea, bai zuzenekoa, bai zeharkakoa, horretarako erabiltzen den modua edozein dela ere. Arrasateko Udalak diskriminazio anizkoitzari aurre egingo dio, eta emakumeen edo emakume-taldeen oinarritzko eskubideak benetan erabiliko direla bermatuko dute, diskriminazio-egoerak eragin ditzaketen beste faktore batzuk tartean daudenean, besteak beste arraza, kolorea, jatorri etniko edo soziala, hizkuntza, erlijioa, kultura, iritzi politikoak edo bestelakoak, gutxiengo nazional bateko kide izatea, ondarea, jaiotza, familia konfigurazioa, desgaitasuna, adina, sexu-orientazioa, sexu- edo genero-identitatea, genero-adierazpena, landatarra, migratzailea, errefuxiatua, seropositiboa, guraso bakarra izatea, edo beste edozein egoera edo inguruabar pertsonal, sozial edo administratibo.

Aukera berdintasuna: Emakumeek eta gizonak eskubide politikoak, zibilak, ekonomikoak, laboralak, sozialak, kulturalak eta ingurumenekoak berdintasun-baldintzetan baliatzen dituztela bermatzea, baita beste oinarritzko eskubide batzuk ere, besteak beste, boterea eta baliabide eta onura ekonomiko eta sozialak kontrolatu eta haietara sarbidea izatekoa.

Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea: Emakumeen kontrako indarkeria matxista modu eta adierazpen guztietan prebenitu, artatu, konpondu eta desagerrarazteko helburua zeharka txertatzea Arrasateko Udaleko politiketan eta ekintzetan.

Dibertsitatea eta diferentzia errespetatzea: Beren biologiari, bizi-baldintzei, nahiei eta premiei dagokienez emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunak eta aniztasuna errespetatzea, eta emakumeen eta gizonen taldeetan bertan dauden desberdintasunak eta aniztasuna aitortzea.

Genero-ikuspegia txertatzea: Genero-ikuspegia politika eta ekintza guztietan txertatzea, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak agerian uzteko eta ezabatzeke aukera ematen duen lanerako eta analisirako metodologia gisa.

Ekintza positiboa: Arrasateko Udaletik emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreala eta eraginkorra lor dadin sustatzea, bizitzako eremu guztietan sexuagatiko egitatezko desberdintasunak ezabatzeke edo murrizteke neurri espezifikoak eta aldi baterakoak hartuz.

Generoaren araberako rolak eta estereotipoak desagerraraztea: Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen oinarri diren rol sozialak eta genero-estereotipoak ezabatzea sustatzea. Rol eta estereotipo horien arabera, lan batzuk emakumei dagokiela naturalizatzen da, eta beste batzuk, berriz, gizonei esleitzen zaie, balorazio eta aintzatespen ekonomiko eta sozial desberdinarekin



Ikuspegi interseksionala txertatzea: Kontuan hartzea, zeharka, sexua edo generoa nola erlazionatzen eta elkarreragiten duten tratu berdintasunaren printzipio gidarian aipatzen diren gainerako faktoreekin. Erlazio horrek identitate gainjarriak eta interseksionatuak sortzen ditu, baita boterearen eta zapalkuntzaren egoerak eta ardatzak ere.

Ordezkapen orekatua: Erabakiak hartzeko eremu guztietan trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen presentzia orekatua. Ordezkaritza orekatuaren printzipioa aplikatzea hautaketa-epaimahai eta pertsona anitzeko gainerako administrazio-organoen izendapenetan.

Emakumeen ahalduntzea: Emakumeen ahalduntzeari laguntzea, haien dibertsitatea kontuan hartuta. Ahalduntzea prozesu bat da, eta prozesu horren bidez, emakumeek emakume izateagatik aurre egin behar dieten desberdintasun- eta diskriminazio egoera estrukturalaren kontzientzia indibiduala eta kolektiboa hartzen dute, eta beren bizitzaren gaineko eskumena, boterea eta kontrola eskuratzen dute.

Gizonen inplikazioa: Gizonen kontzientziazioa, erantzukizuna, parte-hartzea eta inplikazioa berdintasunaren alde eta indarkeria matxistaren aurka. Berdinzaleak ez diren maskulinitateak zalantzan jartzea eta erauztea, emakumeak ahalduntzeko lehentasunezko lana indartzen eta osatzen laguntzeko, eta pertsona guztien giza garapena berdintasunezkoa, bidezkoa eta jasangarria izan dadin.

Gardentasuna eta kontu-ematea: Langileekin barne berdintasun-politiken gardentasuna bermatzea, udalaren egoeraren berri izateko eta hartutako neurrien bidez emakumeen eta gizonen berdintasunari nola laguntzen zaion jakiteko.

PLANAREN GARAPENERAKO BERMEAK

Berme gisa ulertuko ditugu planaren garapena ziurtatzeko ezinbestetzat jotzen diren baldintza edo bermeak. Izan ere, berdintasunerako barne plana inplementatzeko, oinarritzkoa izango da dagozkion baliabide, denbora eta inplikazioak eskaintzea.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako konpromiso politikoa. Udal gisa barne mailan berdintasun politikak eta genero-zeharlerrotasunaren estrategia garatzeko konpromisoa hartu, horretarako beharrezko bitartekoak bideratu eta koordinazio-egiturak onartuz.

Beharrezkoak diren baliabideak eskaintzea (aurrekontua, giza-baliabideak, baliabide teknikoak). Barneko berdintasun plana garatzeko beharrezko aurrekontua bermatzea, bai eta beharrezko baliabide tekniko eta estrukturalak ere.

Koordinazioa eta elkarlana. Berdintasuna sustatzeko sail guztien erantzunkidetasuna lortzea prozesu bat da: lan egiteko moduak aldatzea eskatzen du (elkarlanean) eta norberaren lana ulertzeko moduak ere aldatzea (orain arte "besteen" gaitzat hartu izan ditugunak geure eginez...). Ondorioz, koordinazioa eta elkarlana ezinbestekoak izango dira prozesu horretan.

Errealista eta egingarria. Arnas luzeko bide bat abiatzen ari garela kontuan izanik, asmo handikoak izateari utzi gabe, lan molde egingarri eta errealistak aurreikustea bilatuko da.

Plana adostu duten aldeak zehaztea

Arrasateko Udaleko barneko berdintasun planerako Mahai Negoziatzailea Udalaren 2 ordezkari eta ordezkari-tza handiena duten sindikatuen 4 ordezkari osatu dute:

Hitza eta botoa duten pertsonak:

Izena	Lanpostua edo Kargua
Kepa Urteaga García	Arrasateko Udaleko zinegotzia (EhBildu)
Garazi Etxeberria San Miguel	Arrasateko Udaleko zinegotzia (EhBildu)
Maite Barreña Ocea	Arrasateko Udaleko langileen ordezkaria (LAB)
Dorleta Kortazar Alkoz	Arrasateko Udaleko langileen ordezkaria (LAB)
David Fernández de Gamarra Egurrola	Arrasateko Udaleko langileen ordezkaria (ELA)
Francisco Moreno Manzano	Arrasateko Udaleko langileen ordezkaria (ESAN)

Botorik ez baina bileretan parte hartu eta hitza izan duten pertsonak:

Izena	Lanpostua edo Kargua
Arantza Maraño Cortés	Arrasateko Udaleko pertsonal saileko arduraduna
Onintza Irigoien Azpitarte	EMUN kooperatibako aholkularia

Planaren eragina pertsonak, lurraldea eta denbora

Adostu da plana Arrasateko Udalaren langile guztientzat izango dela. Erakunde honek kudeatzen dituen lantoki guztietan aplikatuko da eta indarrean egongo da 2025-2028 aldian.

Udalaren egoerari buruzko diagnostikoaren ondorio orokorrak

Prozesu honen lehen urratsean, Arrasateko udaleko emakumeen eta gizonen arteko berdintasun diagnostikoan, antzemandako arrakalak eta lehenetsitako erronkak Arrasateko Udalaren barneko I. Berdintasun Planaren oinarria izango dira.

Jasotako datuek Arrasateko Udalaren argazki konkretu bat eskaintzen digute, eta gaian sakonduz gero, arrakala eta ñabardura gehiago aurkitzen joango ginatekeela badakigu. Arrakala eta ñabardura horien bilaketa aurrera begirako ekintzen artean gehituko dugu

Hurrengo lerroetan azpimarratutakoak dira diagnostiko fasean identifikatu diren ondorio nagusiak:

Udalaren oinarritzko informazioa

- Lan espazioaren antolaketari dagokionez, EJEen emakumeen presentzia oso txikia da. Udaltzaingoa proportzioan emakume kopurua txikia bada ere, kopuru totala ez da hain baxua (10 emakume). Horrez gain, emakumeen txokoa, gazte bulegoa eta ingurumen eskola emakumeak espazioan bakarrik egon daitezkeela identifikatu da. Gainera, emakumeen txokoa, gazte bulegoa eta ingurumen eskola espazio ez seguruak izan daitezkeela ere identifikatu da. Hiru kasuetan, emakumeen lan eta segurtasun baldintzak berriaz aztertzea komeni da, baita beraiek duten pertzepzio jasotzea ere, eta beharrezko neurriak aplikatzea segurtasuna bermatzeko. Gizonez inguratuta edo bakarrik dagoen emakume batek segurtasun pertzepzio baxuagoa izatea eragin dezake eta jazarpen egoera baten aurrean babesgabetasun handiagoa eragin diezaike.
- Batzorde informatiboen osakerari erreparatzen badiogu, batzorde gehienak, zortzi, parekideak dira eta desoreka dagoen horietan emakumeak dira nagusi. Batzorde feminizatueto 3 gizarteko arlo feminizatuoen ingurukoak dira (Feminismoa eta LGTBI+ Batzordea, Hezkuntza Batzordea eta Belaunaldi arteko Batzordea), hirugarrena berriz, arlo maskulinizatua da: Tokiko ekonomia eta enplegu batzordea. Lan taldeen maskulinizazio eta feminizazioak, lan giroan ez ezik arloko politiketan ere eragina izan dezake. Arloaren begirada murriztea, emakumeen beharren azpiordezkaritza, prestigioa edo baliabide pertsonal eta ekonomikoen desoreka, edo bestelako fenomenoak eragin ditzake. Dena den, Arrasateko udalaren kasuan, osakerari dagokionez, ez da adierazle esanguratsurik identifikatu.
- Langileen ordezkaritza organoetako parte-hartzearen argazkia ezberdina da batzordearen arabera. Bereziki azpimarragarria da Segurtasun eta Osasun Komitea, non emakume bakarra eta bost gizonen parte hartzen duten. Desoreka nabarmenena eta emakumeen presentzia txikiena duen batzordea da. Komeniko litzateke aztertzea ea batzorde horren osakerak, prebentzio eta segurtasunari dagokionez, emakumeen errealitateak ere presente izan eta horiei erantzutea baldintzatzen duen. Horrez gain, batzorde guztietan ikuspegi feminista batetik lan egitea bultzatzeko neurriak planifikatu eta garatzea ere komeniko litzateke.
- Azken urteetan langileen berdintasunari zuzendutako konpromisorik ez da hartu udalean eta ez da udal langileen berdintasunari bideratutako aurrekontu propiorik egon. Hala ere, langileen lan baldintzak hobetzeko neurriak bai hartu dira. Propio berdintasuna erdiestera bideratutako neurriak ez hartzeak udaleko emakumeen eta gizonen arteko desorekak eta emakumeenganako diskriminazio egoerak betikotu ditzake. Dena den, diagnostiko txosten hau eta diseinatuko den planak Arrasateko Udalak gai honi heltzeko duen ardura erakusten du.
- Erakundeak ez du sexu-jazarpen eta sexu-arrazoiagatiko protokolorik.
- Langileen artean udaleko berdintasun egoerarekin gogobetetze maila nahiko altua da eta plana martxan jartzearekin adostasuna ere. Batean zein bestean emakumeen eta gizonen artean ezberdintasunak badaude ere, ez dira bereziki esanguratsuak.



Plantillaren analisi kuantitatiboa

- Udalean gizonak baino emakume gehiago dago, nahiz eta aldea ez den handia (%54 emakumeak eta %46 gizonak).
- Emakumeen gehiengoa goi mailako kategoriatan metatzen da (A1 eta A2), eta kategoria horietan dauden emakume kopurua gizonena baino altuagoa da. Bestalde, gizonen gehiengoa berriz C1 eta C2 mailatan metatzen da. Hala ere, esan behar da, C1 mailan gizonen eta emakumeen kopurua orekatua dagoela. E mailan gizonak dira gehiago, baina kopuruak, oro har, txikiak dira.
- Azpikontrataturako zerbitzu iraunkorretan lan egiten duten emakume kopurua handiagoa da (% 61).
- Udalean segregazio horizontal nabarmena dago, orekatuak diren lan arloak gutxiengoa direlarik. Tradizionalki maskulinizatuak izan diren lanpostu batzuetan emakumeen presentzia handiagoa da (enplegua, diruzaintza), nahiz eta beste batzuk nabarmen makulinizatuak jarraitzen duten (bereziki, *OZMA ur eta mantenu lantaldeak, elektrizitatea, hilerriak*). Bestalde, tradizionalki feminizatuak diren sailak feminizatuak daude hemen ere, eta horietan ez da orekarako joera antzematen.
- Antzinasunari dagokionez, antzinasun handiena duen kolektiboan emakumeak dira nabarmen nagusi. 20 urtetik beherako antzinasuna duen kolektiboan berriz, argakia orekatua da.
- Emakumeek ikasketa maila altuagoak dituzte, %72ak goi mailako edo erdi mailako titulazioa duelarik. Gizonen artean berriz, %49ak Lanbide Heziketako titulua dauka, eta %28ak goi mailako titulazioa. Goi mailako ikasketetan eta Lanbide Heziketan dago arrakala handiena gizonen eta emakumeen artean udalean.
- Sexu-genero aldagaiengatik baztertuak sentitu izana emakumeek soilik adierazi dute, emakume izateagatik galdetegia erantzun zuten emakumeen %12ak eta LGTBI+ kolektibokoa izateagatik galdetegia erantzun zuten emakumeen %2ak.

Pertsonen kudeaketa prozesuak

- Hautaketa- eta sustapen- prozesuetan genero ikuspegiarekin lan egiteko borondatea eta inizatiba dago Arrasateko udalean, horren erakusle da generoaren inpaktu txostena egiten hasi izana 2024an.
- Generoaren inpaktu txosten horrek prozesuan neurri zuzentzaileak hartzeko ahal beste eragin izan dezan zein momentutan egin, eta nola eta nora zabaldu pausatuago hausnartzea ondo legoke, hasitako bideari etekin handiagoa ateratzeko.
- Hautaketa- eta sustapen- prozesuetan hautagaiei berdintasunean ezagutza/esperientzia ez da baloratzen. Udaleko langileen profil profesionalak osatu, berdintasun politikak transbertsalizatu eta lan giro berdinzaleagoa sustatze bidean, garrantzitsua litzateke langile guztiek berdintasun arloko formazioa izatea.
- Ez dago epaimahaikideek berdintasunean izan beharreko prestakuntza arautua eta normalean parte hartzen duten pertsonak ez dute gai honetan formaziorik izaten. Epaimahaikideek berdintasunean formazioa ez izateak genero diskriminazio egoerak betikotzea eragin dezake.
- Gizarteko segregazio horizontalak udaleko deialdietan izena ematen duten emakumeen eta gizonen kopurua baldintzatzen du (eta ondoren horrek eragin zuzena du udaleko barne segregazio horizontalean ere). Egoera iraultzeko bideak irudikatzea eta martxan jartzea ondo legoke (lanbide heziketako zentroekin harremanak, etab.)
- Orokorrean 2023an burutu diren prozesuen onartuen zerrendan eta prozesua gainditu duten pertsonen zerrendan emakumeen eta gizonen portzentajeak koherentzian mantentzen dira (gorabeherak badaude ere). Hala ere, kultur ekintzetako laguntzaileen lan poltsan onartuen eta prozesua gainditu duten emakumeen proportzioak nabarmen egiten du behera. Komeniko litzateke prozesu hori genero ikuspegiarekin aztertzea.
- Hautaketetan egiten diren probak genero ikuspegitik berrikusteko beharra eta aukera identifikatu da, bide horri heltzea interesgarria litzateke hautaketak aukera berdintasunez burutzea errazteko.
- Langileen formazioa, orduak, baldintzak eta parte-hartzeari buruzko informazioa, oro har, sistematizatuta dago, nahiz eta ez dagoen horiek aztertu eta ondorioak zein neurri zuzentzaileak hartzeko joerarik.



- Urtero formazio plan bat eskaintzen lantzen da sail ezberdinetako arduradunen eta enpresa komitearen parte hartzearekin.
- Ez dago formazio plan horretan berdintasunari buruzko eskaintza sistematikorik, ezta hori sustatzeko irizpiderik. Berdintasunari buruzko formazio orokorrik ez da eskaini izan eta lanpostu zehatzetako zereginen lotutakoak ere gutxi izan dira (aurten bi eskaini dira, eta horietan lau emakumek hartu dute parte).
- Prestakuntza plan orokorretik kanpoko ikastaroak burutzeko langileak berak egin behar du eskaera eta bere saileko buruak ebazten du.
- Aukerak identifikatu dira berdintasuneko formazio plan bat landu eta hori era sistematizatuan formazio plan orokorrean integratzeko.
- 2023an emakumeek gizonen baino askoz formazio saio gehiago jaso dituzte eta arrakalak ez dio emakume eta gizonen kopuruaren arrakalari erantzuten. Gainera, gizonen parte hartzaile askoko formazioetan parte hartu dute gehiago eta emakumeek bakarrik edo talde txikian. Joera horien atzean dauden arrazoiak eta horren inpaktuan gehiago sakontzea komeniko litzateke.
- Emakumeen artean barne formazioak berdintasunean egiten duen ekarpenaren inguruko zailtasun gehiago dago (%53ak uste du ezetz edo ez daki/ez du erantzun. Gizonen artean berriz handiagoa da baietz uste duen kopurua (%69))
- Langileen %36ak soilik adierazi du berdintasunari buruzko formazioa jaso izana eta datu hori are txikiagoa da soilik gizonen erantzunak aztertzen baditugu, %19koa hain zuzen.

Ordainsari politika

- Guztira arrakala emakumeen aldekoa bada ere, lanpostu multzoka kasu guztietan ez da horrela.
- Soldata osatzen duten kontzeptuen arrakala kalkulatu gero batzuetan gizonen aldeko arrakala eta beste batzuetan emakumeen aldekoa, eta hor, desberdintasun horien oinarrian genero rola eta segregazio horizontala identifikatu da.
- Ondorioak atera eta irakurketak egin ahal izateko datu bilketa eta sistematizazioan findu eta sakondu beharra dago.

Lan baldintzak

- Plantillaren gehiengo nabarmena funtzionarioa da, laboralen presentzia ia ez dagoelarik.
- Kontratu partziala duten langileak gutxiengoa dira (10) eta gizon eta emakumeen arteko oreka dago (5 eta 5)
- Langileek sailera eta beharrezkoa denean lanpostura egokitutako lan ordutegia daukate. Horretarako baldintzak daudenean ordutegi malgurako dute langileek.
- Langileek sailera eta beharrezkoa denean lanpostura egokitutako lan ordutegia daukate. Horretarako baldintzak daudenean ordutegi malgurako dute langileek.
- Emakumeak zaintza eta etxeko lanen arduradun nagusiak izaten jarraitzen duten garai honetan, ordutegi malguk murrizketarik ez eskatzen lagundu dezake eta hortaz, emakume eta gizonen arteko soldata orekatzea.
- Telelanak erraztu dezake langileen kontziliazioa eta erantzunkidetasuna; Arrasateko Udala aukera hori arautze bidean dago gaur gaurkoz. Aukeraren erabilerari jarraipena egitea komeniko litzateke.
- Udalean deskonexiorako eskubidea ez dago arautua, horren inguruko hausnarketa irekitzea ondo legoke langileen lan eta bizi baldintzak bermatze aldera.

Kontziliazio erantzunkidea

- Udalean 47 langilek baliatu zituzten kontziliaziorako neurriak, 39 emakume eta 8 gizonen, aldea nabarmena da eta ez dio udaleko gizon eta emakumeen proportzioari erantzuten, zaintza lanak gaur gaurkoz feminizatua jarraitzearen adierazle izan daitekeelarik. Lana eta familia uztartzeko neurriak erreparatzen badiegu, horiek baliatu dituzten emakumeak 19 dira, eta gizonak 4.
- Iritzi galdetegiaren erantzunetan ikus daiteke zaintza ardurak dituzten emakumeek zailtasun gehiago hautematen dituztela horiek eta jardun profesionala



uztartzeko, eta baita, kontziliazio neurriak baliatzeak aukera profesionaletan eragiten dutela. Dena den, udalaren kontziliazio eta malgutasun neurriekiko asebetetze maila bataz beste 7 baino altuagoa da emakumeen (7,14) zein gizonen (7,56) kasuan.

- Ez dago barne araudi propiorik, legeek eta Udalhitz hitzarmenak aitortutako aukerak erabiltzen dira.
- Kontziliazio neurrien inguruko informazioa modu antolatu eta ordenatuan ez egoteak langileek neurriak hartzeko dituzten aukeren inguruko informazioa mugatu dezake.

Segurtasuna eta lan osasuna

- Arrasateko udalak Laneko Arriskuen Prebentzio teknikaria du eta baina Segurtasun eta Osasun Komitea ere. Komitearen osaera maskulinizatua da, 5 gizon eta emakume 1 (udalaren ordezkaria). Hala ere, langileen ordezkarietan aldaketa aurreikusten da eta kide berria emakumea izatea lehenetsi da.
- Segurtasun eta Osasun Komiteko kideek ez dute prebentzioan genero ikuspegia txertatzeko formaziorik. Horrek arrakalak ez identifikatzea eta betikotzea eragin dezake.
- Arrasateko udalak absentismo datuen jarraipena egiten du. Hala ere, ez da urteko ikuspegi bateratua eskuratzen eta horren arabera ondorioak lantzen.
- 2023an 27 lan istripu erregistratu ziren, horien %29an eragin zuen baja egoera. Gizonen artean istripu zein baja kopurua nabarmen handiagoa da (23 istripu eta horietatik 9 baja). Gehienak (15) Lan Taldeko kideek izan zituzten.
- Arrisku psikosozialen genero-ikuspegidun ebaluaziorik ez egiteak eremu horretan egon daitezkeen errealitatea eta egon daitezkeen genero arrakalak ez identifikatzea eta betikotzea eragin dezake.

Sexu-jazarpenaren eta generoagatiko-jazarpenaren prebentzioa

- Udalak ez dauka sexu- eta generoagatiko- jazarpenaren aurkako protokolorik gaur egun. Protokolo egoki bat edukitzeak benetako bermea eskain diezaieke jazarpena jasaten duten pertsonen, eta, gainera, ezinbesteko tresna da Udalak jazarpen-egoerak modu egoki eta eraginkorrean kudeatu ahal izateko.
- Txiste eta komentario matxisten presentzia "txikia" dela adierazi dute langileek galdetegian. Hala ere, emakumeek horrelakoen presentzia handiagoa hautematen dute gizonen baino.

Genero eta sexu indarkeria

- Genero eta sexu indarkeriaren biktimen lan-eskubideak espezifikoak dira, eta erakundeko pertsonen sailak landu behar ditu. Batez ere, izaera delikatuak eta konfidentzialak duelako.
- Enpresak genero-indarkeriaren biktima den emakume batekiko dituen betebeharrak ezagutzea lagungarria izango da legearen aurrean akatsik ez egiteko eta egoera horretan dauden emakumeei modu egokian erantzuteko. Arrasateko pertsonal sailak badu neurri horien ezagutza.
- Ez da inoiz neurri horien berri emateko komunikaziorik egin. Emakumeek beren eskubideak ez ezagutzeak eragin dezake erakundean biolentzia egoeratik babesteko neurririk ez eskatzea.

Irudia eta hizkera (komunikazio ez sexista)

- Barne komunikazioan ez da bestelako zantzu sexistarik behatu aztertutako komunikazioetan
- Langile guztiek dute informazioa eskuragarri, nahiz eta lanpostuaren ezaugarrien arabera erraztasun gehiago edo gutxiago daukaten.

Azpiktratatutako zerbitzu egonkorretako langileak

- Modu egonkorrean udalarentzat lan egiten duten langile guztien %48 azpiktratatutako enpresetako langileak dira (udalarentzat lan egiten duten emakume guztien %51 eta gizon guztien %44a).

- Azpikontrataturako zerbitzu gehienak feminizatutako zerbitzuak dira eta horietan ari dira Arrasateko udalarentzat azpikontratazio egonkor bidez lanean ari diren pertsonen erdia baino gehiago.
- Azpikontratazio bidez Arrasateko udalean lanean ari diren emakume eta gizon kopuruaren arteko aldea esanguratsua da, guztira 79 gizon, 125 emakume eta pertsona ez binario 1.
- Zerbitzuen maskulinizazio eta feminizazio maila nahiko muturrekoa da, zerbitzu maskulinizatuetan orekatzerako joera pixka bat gehiago ikusten bada ere.
- Pleguen erdiak baino gehiagok berdintasun klausulak jasotzen baditu ere, berariazko lanketarik egiten ez dela eta klausula estandarrak jasotzeko joera dagoela dirudi eta ez da egiaztapen sistematik aurreikusten.
- Kontratazio teknikariak izan ezik Pleguen lanketaz arduratzen diren arloetako gainontzeko teknikariek ez dute berdintasun klausulen inklusiorako formaziorik.
- Berdintasun teknikariak pleguen idazte prozesuetan parte hartzen du batzuetan, irizpideak eta zuzenketa proposamenak bideratzen ditu baina bere parte hartzea ez dago sistematizatuta.

Berdintasun planaren helburu kuantitatibo eta kualitatiboak

Atal honetan jasotzen dira 2025-2028 epealdian eragiteko lehenetsi diren erronka, helburuak, eta helburu bakoitzarentzat aurreikusten diren ekintzak, hauek aurrera eramateko arduradunak eta adierazleak.

Lau erronka definitu dira eta lau horiek izango dira planaren iparra markatuko digutenak:

1. **Erronka: Berdintasunerako gobernantza eredua artikulatu.** Plangintza honen bidez abiatzen den bidean berdintasunerako konpromiso politikoa eta teknikoa finkatu nahi da. Horretarako oinarri eta egitura sendoak eraikitza bideratua egongo da lehenengo erronka hau.
2. **Erronka: Udalaren barne mailako enplegu eta kontziliazio politikak genero ikuspegia integratuta garatzea.** Udaleko langileen bizi eta lan baldintzei zuzenean eragiten dieten enplegu politiketan eragitea bilatuko du bigarren erronkak, horien diseinu zein aplikazioan genero arrakalak ekidin eta erantzunkidetasuna eta parekidetasuna sustatzea bilatuz. Horretarako, erronka honen baitan informazio bilketa eta sistematizazioa, neurri zuzentzaileen diseinua, eta neurri berrien diseinu eta inplementazioa landuko dira.
3. **Erronka: Lantokia eremu segurua izatea.** Lanlekua espazio segurua izatea bilatzen da erronka honen bidez, horretarako prebentzioan, lan eta segurtasun neurrietan eta sexu eta sexuagatiko jazarpenean jarriko da arreta berezia.
4. **Erronka: Administrazio prozedurak genero ikuspegia integratuta garatzea.** Udalak bere jardunean, eta batez ere, bere jardunaren bidez administrazioarentzat edo administrazioaren baliabideekin enplegua sortzen den kasuetan, tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzea izango da erronka honen muina.

Lau erronka horien bidez, lan-harremanetan berdintasun egoera erdiestera bideratutako esku-hartze integral bat garatzea bilatzen da, horrek, Arrasateko Udalak berdintasunaren alde hartutako konpromisoa indartzeaz gain, bere esku-hartze publikoa bidezkoagoa bilakatuko du.

Erronka	Helburu operatiboak	Azpihelburu operatibo kop.	Ekintza kop.
1. Berdintasunerako gobernantza eredua artikulatzea	1.1. Berdintasuna erdiesteko tresna eta egiturak garatu	2	8
	1.2. Udaleko langileak berdintasunean eta berdintasunez gaitu	2	5
2. Udalaren barne mailako enplegu-eta kontziliazio-politikak genero ikuspegia integratuta garatzea	2.1. Enplegu publikorako hautaketa eta sustapen prozesuetan berdintasun irizpidea txertatu	1	6
	2.2. Udaleko lan baldintzetan parekidetasuna bermatu	2	7
	2.3. Kontziliazio erantzunkidea gauzagarri egiteko neurriak hartu	1	3
3. Lantokia eremu segurua izatea	3.1. Laneko osasuna genero ikuspegiarekin ardaztu	2	3
	3.2. Lan eremuan indarkeria matxistaren prebentzio eta artatze egokia bermatu	2	5
4. Administrazio prozedurak genero ikuspegia integratuta garatzea	4.1. Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan genero ikuspegia txertatu	1	4
GUZTIRA		13	41

Hurrengo orrietan jaso dugu 2025-2028 epealdian urtez urte landuko diren helburu eta ekintzak

Neurriak, epeak eta adierazleak

1. BERDINTASUNERAKO GOBERNANTZA EREDUA ARTIKULATZEA	URTEA				Arduraduna	Adierazlea
	2025	2026	2027	2028		
1.1. Berdintasuna erdiesteko tresna eta egiturak garatu						
Barneko berdintasun planerako beharrezko bermeak artikulatzea						
1. Berdintasunerako konpromiso politikoa adierazi					Udal Gobernuia	- Planaren berri emateko mezua bidali da - Udal ordezkariak planaren aurkezpenean parte hartu dute - Planaren jarraipen bileretan eta ebaluazioan parte aktiboa izan dira eta beharrezko bermeak ziurtatu dituzte
2. Planaren jarraipenerako organoak (Berdintasun Lantaldea, Jarraipen Batzordea) izendatu egutegi eta funtzioak jasoz					Pertsonal Saila eta Berdintasun Saila	- Planaren jarraipenerako organoaren osaera, bertako kideen izendapena, funtzio banaketa eta bilera egutegia jasotzen duen dokumentua.
3. Planaren inplementaziorako aurrekontua zehaztu					Udal Gobernuia	- Urteko gestio plana garatzeko nahikoa aurrekontu aurreikusi da
4. Gestio planaren inplementaziorako baliabide pertsonalak zehaztu eta funtzioak jaso					Pertsonal Saila	- Urteko gestio planeko ekintzen arduraduna(k) izendatu dira eta pertsona horien lan karga orekatu da lan horiek burutu ahal izateko.
5. Planaren urte bukaerako eta plangintzaldi erdiko zein bukaerako balorazioak egin eta horri lotutako neurri zuzentzaileak hartu.					Berdintasun lantaldea	- Urtero urteko gestio planaren balorazioa egin da - 2026 bukaeran plangintzaldi erdiko balorazioa egin da eta planean esanguratsuak diren aldaketak egin behar diren aztertu da. - Plangintzaldiaren bukaeran planaren balorazioa egin da.
Udal mailan berdintasun politiken eta neurrien gaineko komunikazioa indartzea						
6. Diagnostikoaren ondorio nagusiak eta planaren helburu nagusiak langile guztiei komunikatu eta plana langile guztien eskura utzi.					Pertsonal Saila eta Berdintasun Saila	- Langileen %100ak diagnostiko eta plana ezagutzeko aukera izan du. - Langileen %100ak edozein momentutan planaren dokumentua kontsultatzeko sarbide zuzena ezagutzen du.

7. Urtero berdintasun planean egindakoa eta hurrengo urterako egitea aurreikusten dena lankide guztiei komunikatu.					Pertsonal Saila	- Langileen %100ak aurreko urtean egindako lanaren memoria eta hurrengo urteko helburuak ezagutzeko aukera izan du.
8. Langile berrien harrera guztietan honako informazio hau helarazten dela bermatu: berdintasun plana eta lantaldea, genero eta sexu indarkeriaren biktimen eskubideak, sexu jazarpena eta generoagatiko jazarpenari aurre egiteko protokoloa eta lan baldintzen inguruko informazioa.					Pertsonal Saila	- Informazio guztia jasotzen duen langile berrien harrerarako dokumentua sortu da eta harreretan hori azaltzea sistematizatu da. - Urtean zehar kontratatu diren langile berrien 100%ari aurkeztu zaio ataria. - Langile guztiek edozein momentutan dokumentu hauek guztiak kontsultatzeko aukera bermatzen da.
1.2. Udaleko langileak berdintasunean eta berdintasunez gaitu						
Berdintasunean gaitzeko formazio ibilbidea irudikatu eta inplementatu						
9. Berdintasunerako barne planak jasotzen dituen erronka eta helburuak gauzatu ahal izateko beharrezkoa den gaikuntzarako formazioa planifikatu eta jarraipena egin, lau urtetara begira.					Pertsonal Saila eta Berdintasun Saila	- Lau urterako formazio plana jasotzen duten dokumentua sortu da.
10. Urtero prestakuntza plan orokorrean berdintasunerako formazio planean aurreikusitako eskaintza integratu eta horietan langileen parte hartzea sustatu					Pertsonal Saila eta Berdintasun Saila	- Urtero garapen planean dagokion formazioa jaso da. - Langileen parte hartzea sustatzeko ekintzak egin dira: sailburuekin, Komiteko kideekin eta abar.
11. Planari jarraipena egin					Berdintasun lantaldea	- Bi urtean behin berdintasunean gaitzeko formazio plana gauzatzen ari dela ziurtatu eta beharrezkoa bada neurri zuzentzaileak hartu dira.
Formaziorako aukeran berdintasuna bermatu udaleko langileen artean						
12. Jasotzen diren formazioen erregistroaren jarraipena egin 2023ko datuek joera orokorra erakusten duten aztertzeko (emakumeek gizonak baino askoz formazio gehiagotan parte hartzea)					Pertsonal Saila	- Formazioaren erregistroaren generoaren arabera irakurketa egin da urtero.
13. Aurreko ekintzatik udalean joera hori identifikatzen bada, horren arrazoiak eta inpaktua aztertu.					Pertsonal Saila eta Berdintasun Saila	- Joera horren arrazoiak identifikatu dira eta inpaktua aztertu da. - Neurri zuzentzaileak irudikatu dira eta horiek 2. Barne planean integratu dira.

2. UDALAREN BARNE MAILAKO ENPLEGU- ETA KONTZILIAZIO- POLITIKAK GENERO IKUSPEGIA INTEGRATUTA GARATZEA	URTEA				Arduraduna	Adierazlea
	2025	2026	2027	2028		
2.1. Enplegu publikorako hautaketa- eta sustapen-prozesuetan berdintasun irizpidea txertatu						
14. Hautagaien berdintasun formazioa baloratu beharreko lanpostuen aukeraketa egin eta lanpostu horietarako hautaketa- eta sustapen- prozesuetan formazio hori baloratzeko irizpideak adostu.					Pertsonal Saila eta Berdintasun Saila	↪ Hautagaien berdintasun formazioa baloratu beharreko lanpostuen aukeraketa egin da eta lanpostu horietarako hautaketa- eta sustapen- prozesuetan formazio hori baloratzeko irizpideak adostu dira. ↪ Lanpostu horien Hautaketa- eta sustapen- prozesu berrien %100ean berdintasunean formazioa baloratu da.
15. Hautaketa- eta sustapen- prozesu guztietan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko araudiari buruz sartzen diren edukiak eguneratzea eta LGTBI kolektiboari buruzko araudiari buruzko edukiak sartzea, bai eta araudi horiek administrazio- jardueran aplikatzeari buruzkoak ere.					Pertsonal Saila eta Berdintasun Saila	↪ Hautaketa- eta sustapen- prozesuetako edukiak eguneratu dira. ↪ Hautaketa- eta sustapen- prozesua berrien %100ean eduki berriak eskatu dira.
16. Hausnartu eta erabaki hautaketa prozesuetan generoaren inpaktu txostena noiz landu eta hori nola eta nora zabaldu ahal beste eragin izan dezan.					Pertsonal Saila	↪ Inpaktu txostena noiz landu eta hori nola eta nora zabaldu daitekeen aztertu eta erabaki da. ↪ Irizpidea fitxa batean jaso da.
17. Gizarteko segregazio horizontalak hautaketetan duen eragina arintzeko bidea irudikatu eta martxan jarri.					Pertsonal Saila	↪ Eremu maskulinizatuetako deialdietan emakumeen parte hartzea sustatzeko neurriak hartu dira: Lanbide Heziketako zentroekin harremanak egin dira, etab.
18. Hautaketetan egiten diren probak genero ikuspegitik berrikusi.					Pertsonal Saila	↪ Hautaketa berriak egin heinetan horietako probak berrikusi dira genero ikuspegitik beharrezko neurri zuzentzaileak adostuz.
19. Hautaketa- eta sustapen-prozesuetan, epaimahaia sortzean, genero ikuspegia bermatzeko ekintza bat burutu					Pertsonal Saila eta Berdintasun Saila	↪ Epaimahaikideek izan beharreko informazioa definitu da. ↪ Prozesu guztietan informazio hori helarazi zaie.
2.2. Udaleko lan baldintzetan parekidetasuna bermatu						
Ordainsari politikan genero arrakalak desagerrarazi						



20. Diagnostikoan jasotako soldata arrakalaren datuen analisia egin: orokorra, soldataren kontzeptu bakoitzarena eta lanpostu multzo bakoitzekoa.						-
21. Urtero ordainsarien erregistroa sortu aurreko urteko soldaten datuak kontuan izanda (gutxienez 902 EDak ezartzen duena).					Pertsonal Saila	- Urtero sortu da aurreko urteko ordainsarien erregistroa.
22. Soldata arrakalari buruzko analisia egin lantaldean					Berdintasun lantaldea	- Analisiaren lerroburuak idatzi dira.
Lan baldintzen erregulazioaren markoa						
23. Lan baldintzen erregulazioaren markoa langileei zabaltzeko sarbidea jakinarazi.					Pertsonal Saila	- Langile guztiek edozein momentutan aplikagarri den araudia eta adostutako hobekuntzak kontsultatzeko aukera bermatzen da.
24. Ze daturi edo adierazle kuantitatibori eta zein maiztasunekin egingo zaion jarraipena erabaki (ikus "Jarraipena, ebaluazioa eta berrikuspina egiteko sistema" ataleko "Adierazle orokorrak" puntua)					Pertsonal Saila	- Jarraipena egingo zaion adierazle kuantitatiboen zerrenda eta jarraipenerako maiztasuna adostu da.
25. Pertsonen datuak kudeatzeko aplikazioa egokitu plan honen jarraipena egiterakoan (ikus "Jarraipena, ebaluazioa eta berrikuspina egiteko sistema" ataleko "Adierazle orokorrak" puntua) ondorengo informazioa izateko: Kontratu partzialak eta lan jardun murriztuak bereizi, lanpostu multzoen eta sailen araberako informazioa, Arrasateko udalean langileak noiz hasi ziren lanean eta kontratu amaiera datak eta arrazoiak.					Pertsonal Saila	- Pertsonen datuak kudeatzeko aplikazioaren hornitzaileak eskatutako aldaketak egin ditu aplikazioan. - Urte hasieran aurreko urteko datu kuantitatiboak sistematik atera ditu GB Sailak. - Informazioa Batzordean aurkeztu da.
26. Deskonexiorako eskubidea arautu					Pertsonal Saila, Enpresa Komitea eta Udal Gobernuak	- Deskonexiorako eskubidea arautzen duen akordioa adostu da.
2.3. Kontziliazio erantzunkidea gauzagarri egiteko neurriak hartu						

27. Kontziliazio neurrien erabileraren jarraipena sistematizatu eta datuen irakurketa egin					Pertsonal Saila	- Kontziliazio neurri bezala zeintzuk ulertzen diren identifikatu eta horien jarraipena genero ikuspegiarekin egin da. - Planaren indarraldiaren bukaerako balorazio txostenean neurrien erabileraren inguruko ondorioak atera dira.
28. Kontziliazio erantzunkidea sustatu langileen artean, eta batez ere, gizonen artean.					Pertsonal Saila, Enpresa Komitea	- Sentsibilizazio ekintzak burutu dira
29. Hobetu daitezkeen lan baldintzak identifikatu eta hauek hobetzeko neurriak hartu: kontratu mota, ordutegiak, telelana, formazio profesionala, kontziliazioa...					Pertsonal Saila, Enpresa Komitea eta Udal Gobernu	- Hobekuntzarako beharrak eta aukerak aztertu dira. - Gutxienez langile guztiei eragiten dien hobekuntza bat onartu da eta lan baldintzen erregulazioaren markoan eskuragarri jarri da/dira.

3. LANTOKIA EREMU SEGURUA IZATEA	URTEA				Arduraduna	Adierazlea
	2025	2026	2027	2028		
3.1. Laneko osasuna genero ikuspegiarekin ardaztu						
Segurtasun eta Osasun Komiteak genero ikuspegiarekin lan egiten duela bermatu						
30. Laneko arriskuen prebentzioan genero ikuspegia txertatzeko formazioa antolatu eta genero inpaktua modu sistematizatu eta egonkor batetan kontutan hartzeko mekanismoak ezarri.					Pertsonal Saila	Formazioa egin da Genero-ikuspegia kontuan hartuz, gutxienez 2 ekintza zuzentzaile identifikatu dira.
31. Laneko istripuen eta bajen (lanekoak eta arruntak) datuei generoaren arabera jarraipena egin eta arrakalak identifikatu					Segurtasun eta Osasun Komitea	Urtero aurreko urteko datu bateratua aztertu da genero ikuspegitik eta lerroburuak idatzi dira.
Arrisku psikosozialen ebaluazioa egin						
32. Arrisku psikosozialen ebaluazio prozesua genero ikuspegitik egin.					Pertsonal Saila	Arrisku psikosozialen ebaluazioa genero ikuspegitik aztertu da. Horren arabera neurri zuzentzaileak identifikatu dira.

3.2. Lan eremuan indarkeria matxistaren prebentzio eta artatze egokia bermatu

Indarkeria matxistaren biktimen lan eskubideak bermatu eta horien erabilera bultzatu beharrezkoa denean

33. Genero eta sexu-indarkeriaren biktima diren emakumeen eskubideen berri ematea langileei eta dokumentu batean langile guztien eskura jarri.					Pertsonal Saila	- Eskubideak Sail guztietako Arduradunek ezagutzen dute. - Langile guztiei informatu zaie. - Langile berrien harrerarako dokumentuan txertatu da hau eskuratzeko sarbidea. - Langile guztiek, edozein momentutan kontsultatu dezakete dokumentua.
Sexu-jazarpena eta generoan oinarritutako-jazarpenaren prebentzio eta esku hartze egokiak bermatu						
34. Sexu-jazarpenaren eta generoagatiko-jazarpenaren aurkako prebentzio eta jardura protokoloa egin eta					Pertsonal Saila eta Berdintasun Saila	- Protokoloa onartu da
35. Sexu-jazarpenaren eta generoagatiko-jazarpenaren aurkako prebentzio eta jardura protokoloa langile guztiei zabaldu, eskuragarritasuna bermatu.					Pertsonal Saila eta Berdintasun Saila	- Langileen 100%ak jaso du protokoloa eta kontsultarako bide zuzena ezagutzen du. - Langile berrien harrerarako dokumentuan txertatu da. - Eskuragarritasuna bermatzen da.
36. Prebentzio ekintzak burutu					Pertsonal Saila eta Berdintasun Saila	- Protokoloak aurreikusten dituen prebentzio ekintzen %100 egin da. - Taldean emakume bakarrak diren edo bakarrik dauden emakume lankideen beharrak identifikatu dira eta ekintza zuzentzaileak ezarri dira hurrengo urtera begira.
37. Emakumeen ahalduntzea sustatu eta jarrera matxistak prebenitzeko formazioak edo hausnarketarako espazioak eskaini langileei.					Pertsonal Saila eta Berdintasun Saila	- Formazio planean txertatu dira hausnarketa eta formaziorako espazioak. - Formazioetan parte hartzeari buruzko datuen jarraipena egin da.

4. ADMINISTRAZIO PROZEDURAK GENERO IKUSPEGIA INTEGRATUTA GARATZEA	URTEA				Arduraduna	Adierazlea
	2025	2026	2027	2028		
4.1. Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan genero-ikuspegia txertatu						
38. Pleguetan genero ikuspegia integratzeko eta horren jarraipena egiteko prozesuan parte diren sailen arteko funtzio eta rol banaketa adostu.					Pertsonal Saila eta Kontratazio Saila	↪ Funtzio eta rolak definitzen dituen dokumentua.
39. Urte hasieran egingo diren kontratazio pleguak identifikatu eta horietan genero ikuspegia txertatzeko neurriak adostu, horien jarraipenen sistemetan azpimarra jarri.					Pertsonal Saila eta Kontratazio Saila	↪ Urte hasieran bilera egin da ↪ Urteko pleguetan klausula egokiak txertatu dira eta jarraipena sistematizatu da.
40. Idazkariak GFak antolatzen duen “genero prozeduretan” programan parte hartzea.					Idazkaritza eta Pertsonal Saila	↪ Teknikariak programan gutxienez %80ko parte hartzea izan du (saio presentzialak, onlinekoak eta banakako ariketak kontuan hartuz).
41. Azpikontrataturako zerbitzuen zuzeneko kontrataziorako aukerak aztertu.					Udal Gobernu eta Pertsonal Saila	↪ Azpikontrataturako dauden zerbitzuen zuzeneko kontratazio aukeren azterketa egin eta dokumentatu da, eta, gutxienez, zerbitzu bat zuzeneko kontratazio bidez kudeatzera pasa da.

Bitartekoak eta baliabideak

Hauek dira helburu eta ekintza bakoitza inplementatu, jarraipena egin eta ebaluatzeko Arrasateko Udalak izango dituen bitarteko eta baliabideak.

BITARTEKO MATERIALAK

Urtero erakundeko aurrekontuak zehaztearekin batera berdintasun planerako aurrekontua erabakiko da.

GIZA BALIABIDEAK

- **Berdintasunerako Koordinatzailea** Pertsonal Saileko arduradun teknikoa izango da eta honek ere izango du aurrerago deskribatuko diren eginkizunak betetzeko behar duen dedikazio guztia.
- **Arduradun politikoa** Pertsonal Saileko arduradun politikoa izango da eta etengabeko lankidetzat izango du Berdintasunerako koordinatzailearekin.
- **Berdintasun Lantaldea.** Barne plana inplementatu, etengabeko jarraipena egin eta ebaluatzeaz arduratuko da. 4 pertsonen osatuko dute eta taldean parte hartzen duten langileek beharrezko dedikazioa izango dute lan orduen barruan aurrerago deskribatuko diren eginkizunak betetzeko.
- **Jarraipen Batzordea** Planaren diseinua negoziatzeko sortu den Mahai Negoziatzaileko kideek osatuko dute eta planaren indarraldian zehar gutxienez bi bilera egingo ditu planaren jarraipena egiteko eta beharrezkoa balitz ekarpenak edo aldaketak proposatzeko.

Jarraipena, ebaluazioa eta berrikuspena egiteko sistema

Planaren jarraipena, ebaluazioa eta berrikustea egiteko bi talde aurreikusten dira:

BERDINTASUN LANTALDEA

Plan hau **inplementatuko** duen lantaldea da. Bertako kide izango da berdintasunerako koordinatzailea.

Ekintzak inplementatzeaz gain, planeko ekintzei ohiko bileretan **jarraipena** egingo dio urteko barneko berdintasun plana erabiliz.

Horretaz gain, planaren urte bakoitzeko eta planaren indarraldiaren bukaerako **ebaluazioa** egingo du eta hurrengo urterako **helburu eta ekintzak** proposatuko ditu.

Ebaluazioa egiteko gutxienez honako tresna hauek erabiliko dira:

- Urteko barneko berdintasun plana. Helburu eta ekintza bakoitzaren adierazleak aztertuko dira eta ekintza horiekin lortutako inpaktua.
- Adierazle orokorrak:
 - Urte bakoitzeko batz besteko soldata arrakala efektiboa guztira eta talde bakoitzeko arrakala eta arrakala horrek urtez urte izan duen bilakaera aztertuko da (soldaten erregistroa egiterakoan kalkulatu da urte bakoitzeko urtarrilean)..

	2025	2026	2027	2028
1. kategoria				
2. kategoria				
3. kategoria				
4. kategoria				
5. kategoria				
GUZTIRA				

- Plangintzaldiaren hasieran adostuko dira bai ze adierazleri egingo zaien jarraipena eta baita zer maiztasuneko ere. Adierazleak ondorengoak izan daitezke:
 - Lantaldearen bilera kopurua
 - Berdintasunean langileek jasotako formazio orduak sexu eta sailaren arabera
 - Lanpostu maskulinizatu eta feminizatu kopurua
 - Langileak kontratu mota eta sexuaren arabera
 - Langileak sexu eta kategoriaren arabera
 - Langileak sailaren eta sexuaren arabera

- Langileak sexua, aniztasun funtzionala zein jatorria eta maila estrategiko, taktiko eta operatiboaren arabera
- Langileak sailaren, sexuaren eta formazioan erabilitako denboraren arabera
- Kontratazioak kategoria eta sexuaren arabera
- Promozioak sexuaren eta promozio motaren arabera (soldata igoera lanpostu berean, lanpostu igoera soldata igoerarekin, kontratu motan hobekuntza)
- Irteerak sexu eta kontratuaren etete motaren arabera
- Bajak sexua eta lanpostuaren arabera
- Kontziliazio neurrien erabilera sexu eta kategoriaren arabera (murrizketak, eszedentziak, telelana, ordutegi malgutasuna...)
- Azpikontratutako langileak sexuaren arabera
- Soldata arrakala efektiboa orokorra eta lanpostu multzoka

Urteko genero berdintasuneko gestio planean urte horretarako aurreikusten diren helburu eta ekintzez gain (ikusi “Neurriak, epeak eta adierazleak” atala) aurreko urtearen ebaluazioan identifikatutako ekintza zuzentzaile eta hobetzekoak hartuko dira kontutan. Urtero zein erronka edota helburuk duten lehentasuna erabakiko da udalak dituen baliabideak neurri handiagoan horietara bideratzeko.

Barneko berdintasun plan hau plangintzaldiaren erdian, 2026 urtearen amaieran, berrikusiko da. Horretarako kontuan hartuko da, alde batetik, benetan inplementatu diren ekintzak zeintzuk eta zenbat izan diren eta, bestetik, ekintza horiek izandako inpaktua helburuak lortzeari begira.

Berrikuspena egiten den garaian baloratuko da planean esanguratsuak diren aldaketak egin behar diren.

Berrikuste hori Berdintasun Lantaldeak egingo du eta Jarraipen Batzordeak onartu beharko du.

JARRAIPEN BATZORDEA

Mahai Negoziatzaileko kideekin osatutako batzorde hau gutxienez behin elkartuko da plana egoki inplementatzen ari dela eta bere **jarraipen eta ebaluazioa** egiten dela ziurtatzeko.

Planaren jarraipena, ebaluazio eta berrikuste sistema hau aldatzea proposatu diezaioke Berdintasun Lantaldeari, beti ere, plana hobetzeko bada.

MAHAI NEGOZIATZAILEA

Behin plangintzaldia amaitutakoan berriz Mahai Negoziatzailea elkartuko da hurrengo plangintzaldiko **diagnostiko eta plana onartu eta erregistratzeko**.

Berdintasun Lantaldearen osaketa eta funtzionamendua

Ondorengoa izango da Berdintasun Lantaldearen osaketa eta funtzionamendua:

OSAKETA:

Berdintasun Lantaldea osatzeko irizpide hauek jarraituko dira:

- Koordinatzailea Pertsonal Saileko Arduradun teknikoa izango da
- Landu beharreko gaiaren arabera beste pertsona batzuk gonbidatu ahal izango dira Berdintasun Lantaldearen bileretara, Arrasateko Udalekoak edo beste erakunde batzuetakoak.

Irizpide horiek kontuan izanda erabaki da plangintzaldi honetan Berdintasun Lantaldea honela osatuko dela:

- Pertsonal Saileko Arduradun politikoa
- Pertsonal Saileko Arduradun teknikoa
- Berdintasun Saileko Arduradun politikoaBerdintasun Saileko Arduradun teknikoa

FUNTZIONAMENDUA:

Berdintasun Lantaldea berdintasun planaren jarraipena, ebaluazioa eta aldizkako berrikuspena egiteaz arduratuko da. Hauek dira bere eginkizunak:

Berdintasun Lantaldearen eginkizunak

- Barneko berdintasun planak jasotako ekintzak inplementatzea.
- Barneko berdintasun planaren jarraipena, ebaluazioa eta berrikuspena egitea.
- Barneko berdintasun plana behar bezala ezartzeko beharrezkoak diren baliabide materialak eta giza baliabideak definitzea. Baliabide horien arabera inplementatuko diren erroka eta helburuen artean lehentasunak ezartzea eta lehentasuna duten helburuen adierazleak eskuratzea.
- Berdintasunaren arloko komunikazioak prestatzea eta bideratzea, batzorde, arlo eta, oro har, Arrasateko Udaleko lantalde osoarekiko harremanak eta komunikazioa eraginkortasunez bideratzeko.

Berdintasun Lantaldeko karguen iraupena

Berdintasun Lantaldeaosatzen duten pertsonak kargu hori beteko dute Berdintasun Planaren indarraldia amaitu arte.

Pertsonaren bat ordezkatu behar bada, Berdintasun Lantaldeak pertsona egokiena aukeratuko du.

Berdintasun Lantaldearen bilerak:

Berdintasun Lantaldeak urtean gutxienez 3 bilera egingo ditu.

Urte hasieran, bileren urteko egutegia ezarriko da.

Berdintasunerako koordinatzailearen eginkizunak:

- Prozesuaren ikuspegi osoa izatea.
- Berdintasun Planeko ekintzak gauzatzen eta horien jarraipena egiten aktiboki parte hartzea.
- Berdintasun Lantaldeko kide izatea eta bileretan parte hartzea.
- Jarraipen Batzordeko eta Berdintasun Lantaldeko beharrezko bilerak antolatzea.
- Arrasateko Udaleko eta berdintasun planean esku har dezaketen kanpoko erakundeen arteko zubi izatea.

Jarraipen Batzordearen osaketa eta funtzionamendua

OSAKETA:

Jarraipen Batzordea plan honen negoziazioan parte hartu duten Mahai Negoziatzaileko kideek osatuko dute.

Jarraipen batzordearen bilera deia berdintasunerako koordinatzaileak egingo du.

FUNTZIONAMENDUA:

Gutxienez plangintzaldian zehar urtean behin elkartuko da plana egoki inplementatzen ari dela eta bere jarraipen eta ebaluazioa egiten dela ziurtatzeko.

Planaren jarraipena, ebaluazio eta berrikuste sistema hau aldatzea proposatu diezaiokie Berdintasun Lantaldeari, beti ere, plana hobetzeko bada.

Aldaketak egiteko prozedura

Hau da planean aldaketak egiteko prozedura, horren aplikazioan, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean sor daitezkeen desadostasunak konpontzeko, baldin eta legeak edo hitzarmen kolektiboko araudiak egokitzea behartzen ez badu:

Berdintasun Lantaldearen barruan edo horren eta arduradun politikoen artean Barneko Berdintasun Plan hau betetzeari, interpretatzeari, irismenari edo aplikatzeari buruzko arazo gatazkatsuren bat konpondu ezin izan bada, Berdintasun Planaren Mahai Negoziatzaileari helaraziko diote arazoa bideratu dezan eta plana inplementatzen jarraitu dadin.