

# II. PLANA

**GASTEIZKO UDALEKO  
ENPLEGU PUBLIKOAREN  
EREMUKO GENERO-  
BERDINTASUNERAKO**

**g**ualdad  
erdintasuna



Ayuntamiento  
de Vitoria-Gasteiz  
Vitoria-Gasteizko  
Udala

## 1.- SARRERA

---

Gasteizko Udaleko 2022-2024 aldirako Enplegu Publikoaren Eremuko Genero-berdintasunerako II. Planari (aurrerantzean II. Plana) forma ematen dioten jardueren proposamena aurkezten da agiri honetan. Horrenbestez, barneko lan-prozesuetan genero-ikuspegia txertatu eta, bidenabar, enplegu publikoan berdintasuna ahalbidetzeko helburuarekin 2012an hasitako lanari jarraipena ematen dio Gasteizko Udaleko Giza Baliabideen Sailak.

2016an onetsi zen Gasteizko Udaleko 2016-2018 aldirako Enplegu Publikoaren Eremuko Genero-berdintasunerako I. Plana (aurrerantzean I. Plana), hainbat urtez eztabaidatu, adostasunak lortu eta entitate publikoko emakume eta gizonen egoeraren diagnostikoa egin ondoren. Aurkezpenean azaldu bezala, izaera espezifikoak zuen I. Plan horrek, eta Udalean egiten zen berdintasunaren arloko lehenengo barne-plana izan zen. Gerora landu eta onetsiko ziren hurrengo planetan jarraipena izateko borondatearen sortu zen.

Bi eratako jarduerak biltzen zituen I. Plan horrek, alde batetik etengabeak eta bestetik finalistak. Martxan jartzea eskatzen dute hasieran etengabeko jarduerak, eta jarraipen bat ondoren, denbora-mugarik gabe iraunarazteko asmoz sortuak izaki, eta, horrenbestez, badira lehendik hasitako hainbat lan-prozesu, II. Plan honetan jarraipena izango dutenak.

Jarduera finalistak, berriz, epe laburrean burutu daitezkeen ekintzak dira, hau da, prozesu baten barruan sartuta ez dauden ekintzak; hortaz, denbora-muga bat dutenak. Era horretako jarduerak izango dira II. Plan honetako berritasunak, I. Planean jasotako gehienak garatu eta burutu baitziren.

Oro har, bi mugarri nagusi ezarri zituen I. Planak. Alde batetik, Giza Baliabideen Sailari atxikitako berdintasun-agente bat dago 2016az geroztik, eta bera arduratzen da plana gauzatzeko bidea urratzeaz eta, orobat, hainbat esparrutako ordezkariak osatutako Berdintasun Batzorde Paritarioa dinamizatu eta bilera-deiak egiteaz.

Bestalde, Generoen arteko soldata-arrakalari buruzko azterlanak<sup>1</sup> —I. Planean jasotako jarduera espezifiko eta finalista— erakutsi zuen badela alderik gizona eta emakumezkoen soldaten

---

<sup>1</sup> Generoen arteko soldata-arrakalari buruzko azterlana. Gasteizko Udala. 2018

artean, eta hainbat jarduera-proposamen jaso zituen, zein oso aintzakotzat hartu baitira II. Plan hau idazteko orduan.

Gainera, egungo arau-markoa aintzakotzat hartu beharra dago, baita kontzeptu-marko zabalagoa eta gainerako udal jarduera eta planekiko ezinbesteko lotura ere.

Testuinguru horretan, ikuspegi inklusiboagoa ageri du II. Planak; ‘emakumeak’ hartzen dira subjektu politikotzat, berdintasunaren aldeko barne jarduerara ere zabaltzen du ikuspegi hori, eta orobat hartzen ditu aintzat generoan arloko diskriminazio-egoerei eta indarkeria matxistari aurre egin behar dieten beste pertsona batzuk ere.

Genero-berdintasuna lortzera eta sexu- eta genero-aniztasunaren inklusioan aurrera egitera zuzendutako helburuei eusten zaie II. Plan honetan, eta giza eskubideen ikuspegitik lan egiten jarraitzen da. Enplegu publikoari eragiten dioten lan-prozesuetan berdintasuna txertatzera zuzendutako jarduera sorta bat jasotzen du, eta genero-kontuekin zerikusia duten desberdintasun eta diskriminazioei aurre egiteko ekintza positiboak proposatzen, abiapuntuko egoera diskriminatzaileak apurka-apurka desagerrarazte aldera. Zentzu horretan —eta Gasteizko Udaleko HARA! Genero Berdintasunerako IV. Planaren ildo beretik—, genero-berdintasunerako plantzat jotzen da II. Plan hau; izan ere, giza eskubideen ikuspegitik, sexu- eta genero-aniztasunaren inklusiorako bidean aurrera egin nahi duen udal-politika publikoaren ispilu dugu, eta orobat heltzen dio LGTBI pertsonen errealitatea aintzat hartzeko erronkari.

Planaren egitura bera da II. Plan honen beste berritasun bat. Alde batetik, bost ildo estrategikotan biltzen dira hurrengo hiru urteetarako jarduerak. Hainbat arrazoiri erantzuten dio erabaki horrek. Batetik, gehiago moldatu da gertueneko administrazioen berdintasun-planetara, hau da, EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. Planera<sup>2</sup>, Arabako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Foru Planera<sup>3</sup> eta Gasteizko Udalaren Genero Berdintasunerako IV. Planera<sup>4</sup>. Bestetik, aurreko planean baino ildo estrategiko gutxiagotan bildu dira helburuak eta jarduerak, helburu orokorraren ikuspegi globalagoa ematen baitu horrek, eta hobeto identifikatzen baitira, hartara, landu beharreko zutabeak.

Azkenik, II. Plana lantzeko orduan, oso kontuan izan da hurrengo urteetarako —batez ere 2019 eta 2020rako— aurreikusitako enplegu-eskaintza publikoa. Bi ekitaldi horietan, Gasteizko Udaleko sail eta zerbitzu ia guztiei eragingo dieten hainbat hautaketa-prozesu egitea aurreikusita dago, eta II. Planean bildu diren jardueretako askok badute zerikusirik errealitate horrekin.

---

<sup>2</sup> EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. Plana. 2018ko maiatzaren 22a. Emakunde

<sup>3</sup> Arabako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Foru Plana, 2016-2020. Arabako Foru Aldundia

<sup>4</sup> HARA! Gasteizko Genero Berdintasunerako IV. Plana (2018-2021)

## 2.- ARAU-MARKOA ETA DOKUMENTAZIOA

---

II. Plana lantzeko orduan aintzat hartu den arau-markoa eta baliatu den dokumentazioa azaltzen dira atal honetan, eta udaleko, autonomia-erkidegoko, estatuko, Europako eta nazioarteko testu nagusiak nabarmentzen.

<i>Udal-esparrua</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• HARA! Gasteizko Genero Berdintasunerako IV. Plana. 2018-2021</li><li>• Gasteizko Udaleko funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen hitzarmena. 2006</li><li>• Gasteizko LGTBI biztanleriaren errealitateen diagnostikoa. 2017</li></ul>
<i>Foru-esparrua</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arabako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Foru Plana. 2016-2020</li></ul>
<i>Autonomia-esparrua</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana. 2018-2021</li><li>• Gizon eta Emakumeen Berdintasunerako 4/2005 Legea.</li><li>• 14/2012 Legea, transexualak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzkoa.</li><li>• Gida: “Enpresetan eta beste entitate batzuetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnostikoak eta planak egiteko tresna”. Emakunde. 2017</li><li>• Estrategia eta ekintza-plan eragilea, Euskadin soldata-arrakala murrizteko. 2018</li></ul>
<i>Estatu-esparrua</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legea.</li><li>• 3/2007 Lege Organikoa, Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunari buruzkoa.</li><li>• 1/2004 Lege Organikoa, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoa.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genero-indarkeriaren kontrako Estatu-ituna, 2017ko abenduan onetsia.</li> <li>• 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena.</li> <li>• Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua, enpleguan eta lanbidean emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa.</li> </ul>
<i>Europako esparrua</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Konpromiso Estrategikoa. 2016-2019</li> <li>• Lunacek txostena, homofobiaren eta sexu-orientazio edo genero-identitateagatiko diskriminazioaren kontrako Europar Batasunaren bide-orriari buruzkoa. 2014</li> <li>• Istanbulerako hitzarmena, emakumeenganako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren kontrako prebentzioari eta borrokari buruzkoa (Espainiak 2014an berretsia).</li> <li>• Homofobiaren kontrako Europako liburu zuria. Sexu-orientazioaren eta genero-identitatearen arloko berdintasun-politika lokalak. 2011</li> </ul>
<i>Nazioartea</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garapen Iraunkorrerako 2030 Agenda. NBE. 2015</li> <li>• Yogyakarta printzipioak: Giza eskubideen nazioarteko legedia sexu-orientazioari eta genero-identitateari dagozkienetan aplikatzeari buruzko printzipioak. 2006</li> <li>• 17/19 ebazpena, sexu-orientazioari eta genero-identitateari buruzkoa. 2011.</li> <li>• Emakumeei buruzko Nazioarteko IV. Biltzarra (Beijing, 1995) eta Beijinggo adierazpena eta ekintza-plataforma, New Yorken 2015ean berrikusi eta berretsia (Pekin+20).</li> </ul>

### 3.- DIAGNOSTIKOA ETA AURREKARIAK

---

II. Planari ekiteko orduan, 2018ko lehen seihilekoan egin zen I. Planaren ebaluaziotik ateratako alderdi nagusiak kontuan izan dira, baita urte horren hasieran argitaratu zen Gasteizko Udaleko generoen arteko soldata-arrakalari buruzko azterlana ere.

I. Planaren ebaluazioak agerian utzi zuen hasiera batean bi urtean garatzea aurreikusitako plan hori asmo handikoa izan zela. Bi urte horietan, I. Planean aurreikusitako jarduera gehienak bukatu ziren, edo abian jarri. Abian jarritako prozesu nagusiak hauek izan ziren: berdintasun-bloga, hautaketa-prozesuetako partaidetza, langileen prestakuntza eta soldata-arrakalari buruzko azterlana.

Udal intraneteko berdintasun-bloga zabalkunderako baliatzen da —albisteak, ikastaroak, kontsulta-materialak eta beste—, eta orobat ematen da bertan kontziliazio-neurriei buruzko informazioa, langileek kontsultatzerik izan dezaten, horrekin zerikusia duten ebazpenen zerrenda argitaratzeaz batera.

Berdintasun-agentea eguneroko lanean inplikatu da, Giza Baliabideen Saileko diziplina anitzeko taldeetan parte hartuz, eta zeharkakotasuna landu du, erakundean berdintasun-printzipioa ezartzeko estrategietako bat den aldetik.

Enplegu publikoan sartzeko nahiz gora egiteko prozesuak hainbat tresnaren bitartez berrikusi dira, Giza Baliabideen Sailari atxikitako berdintasun-agentearen figura berriari esker: hizkera aztertu da, aholkularitza eskaini, txostenak egin eta abar, guztia ere prozesu horietan berdintasun-printzipioa aintzat har dadin, hobeto aplikatu dadin. Lehen plan hori taxutu zenean, Estatuko Aurrekontu Orokorraren Legeak eta beste arau batzuek berritze-tasaren eta kontratazio berrien inguruan ezartzen zituzten mugak oso murriztaileak ziren, hainbat lerrotan adierazten zenez. Gaur egun, aldatu egin da egoera, eta bestelako aurreikuspenak daude. Hori dela eta, jardun handikoa bizi du Giza Baliabideen Sailak, hainbat hautaketa-prozesutan murgilduta baitago, eta, hori dela eta, enplegu publikoan sartzearekin eta hori sustatzearekin zerikusia duten I. Planeko jarduerak berebiziko garrantzi hartu dute, onetsi zenean aurreikusi ez bezalakoa, eta handitu egin da lan-bolumena.

Kontziliazio-neurriei dagokienez, aurreikusitako jardueretako hainbat inplementatu dira, ebazpenen bitartez.

Langile guztiei zuzendutako berdintasunaren arloko oinarrizko prestakuntza eskaintzen jarraitzen da. Prestakuntza-, informazio- eta sentsibilizazio-ikastaroak ematen dira, talde heterogeneoetan, hainbat lanpostutan diharduten pertsonak bilduz.

Hasi ez diren jardueri gagozkielarik, esan daiteke horien inplementazioan eragina izaten ari diren faktore nagusiak direla, batetik, jardueren bolumen handia —guztira 89, bakoitza lan-karga desberdinarekin—, eta bestetik, berriz, gauzatze-aldiak baldintzatzen dituzten barne-prozesuak, aurreratu edo atzeratu egiten baitituzte horiek jarduerak, enplegu publikoaren esparruko egungo koiunturako aldaketak direla eta. Jarduera horiei buruzko hausnarketa egin beharra dago, eta, behar izanez gero, birformulatu egin behar dira, benetako lan-karga eta helburuak betetzeko eraginkorrek diren baloratu.

I. Planeko ‘Ordainsariak’ izeneko 5. ildoan jasotako jarduera bakarra Generoen arteko soldata-arrakalari buruzko azterlana izan zen. Nabarmendu beharra dago giza baliabide eta baliabide material propioekin egin zela, eta datu kuantitatiboen bilketan inplikaturako arloko koordinazioa eta jarrera funtsezkoak eta erabakigarriak izan zirela. Azterlan xehatu bat izan zen emaitza, Gasteizko Udalak sail guztietan egindako kontratuak oro aztertu baitziren bertan.

II. Plana egiteko orduan erabakigarriak izan diren ondorio hauek atera ziren azterketa horretan:

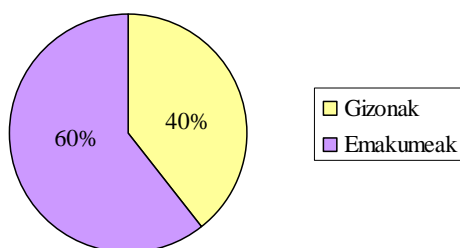
- Emakumeen presentziaren bilakaera positiboa da Gasteizko Udaleko langileen artean; izan ere, emakumeen ehunekoak gora egin du kategoria guztietan urteetan zehar, baina behin-behinekotasuna askoz handiagoa da emakumeen artean.
- Oro har, gizon baino emakume gehiago dago Gasteizko Udalean lanean, baina emakumeek ordu gutxiago egiten dituzte lanean, eta gutxiago kobratzen dute orduko.
- Erantzukizun handieneko kategorietako lanpostuetan, soldata gordinen antzematen da alde, ez horrenbeste orduko soldatan. Baliteke alderdi hori lotuta egotea emakumeen kasuan lanaldiak eta kontratuen indarraldia laburragoak izatearekin.

## **Ondorioak**

- emakumeek batez beste gizonen baino % 15 ordu gutxiago sartzen dute.
- urteko % 24 diru-sarrera gordin txikiagoa dute —% 20 soldata arrunta kontuan hartuta—; batez beste orduko jasotzen dituzten sarrera gordinak % 8 txikiagoak dira, eta orduko sarrera arruntak, % 6 txikiagoak gizonenak baino.

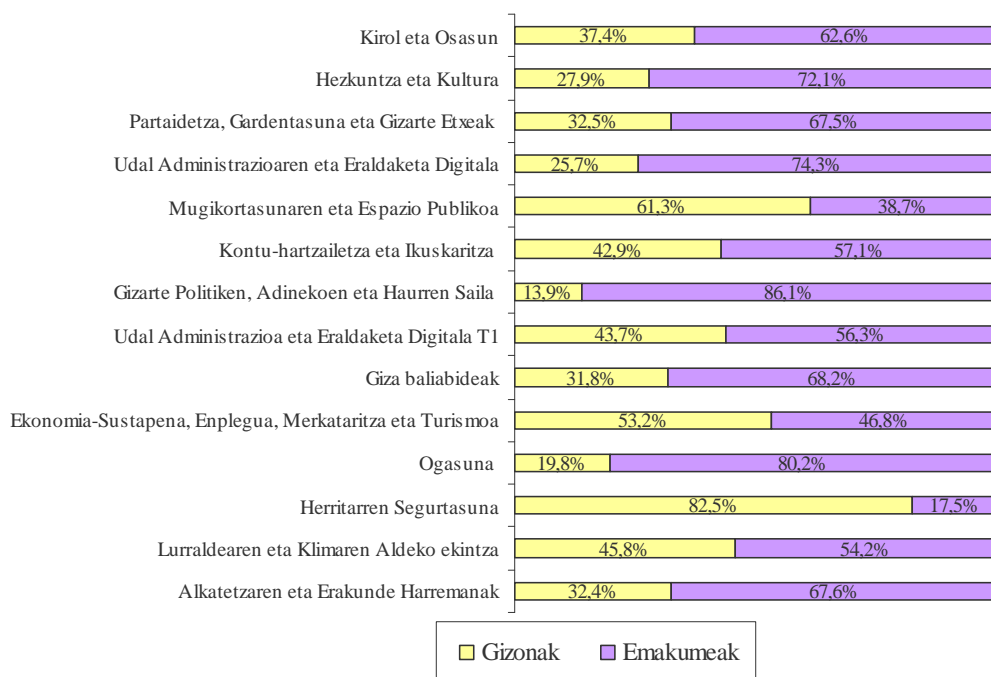
Bi tresna horiek edukitzeaz gain —I. Planaren ebaluazioa eta Generoen arteko soldata-arrakalari buruzko azterlana—, udal-plantillaren datuen diagnosi-azterketa egin zen 2020an:

Guztira, 3.522 pertsonak lan egiten dute Gasteizko Udalaren administrazio lokalean, eta, horietatik, 2.148 emakumeak dira (% 60). Gizonen batez besteko adina 44 urtekoa da; emakumeena, berriz, 43.6 urtekoa.



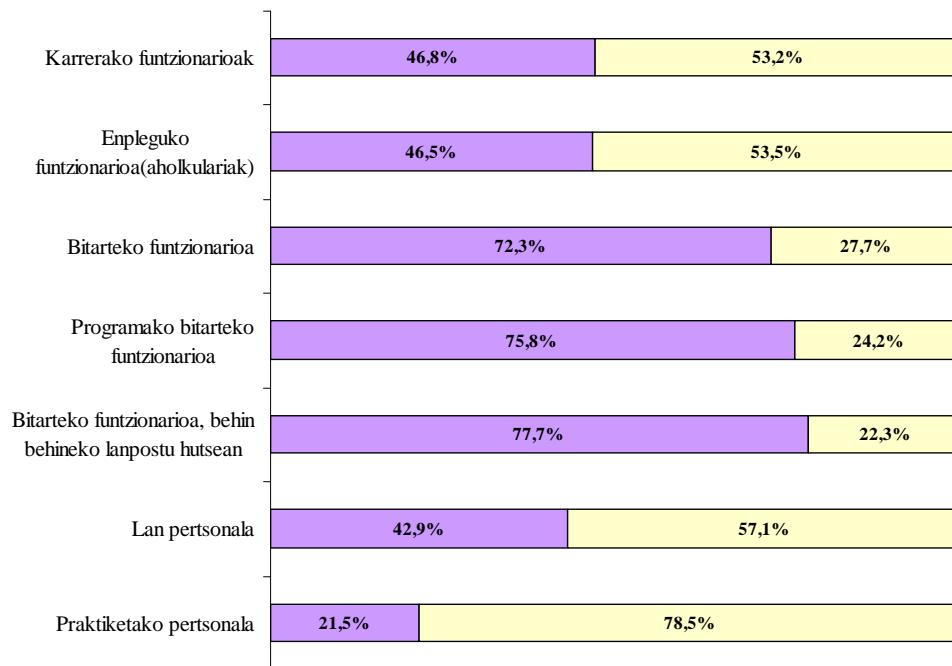
Gizarte Politiken Saila da langile gehien dituen; 749 pertsonak lan egiten dute bertan, eta 645 emakumeak dira (% 84). Sailik feminizatuena da, hau da, langileen artean emakume gehien dagoen saila, bai zenbaki absolutuetan, bai ehunekoetan. Sexuaren arabera, Herritarren Segurtasunaren Saila eta Ingurumenaren eta Osasun Publikoaren Saila dira langileen artean emakume gutxien dagoen sailak —% 17.5 eta % 38.7, hurrenez hurren—, eta, horrenbestez, sail maskulinizatuena dira. Nolabaiteko segregazio horizontala hautematen da, bada.

### Udaleko plantilla Sailen arabera



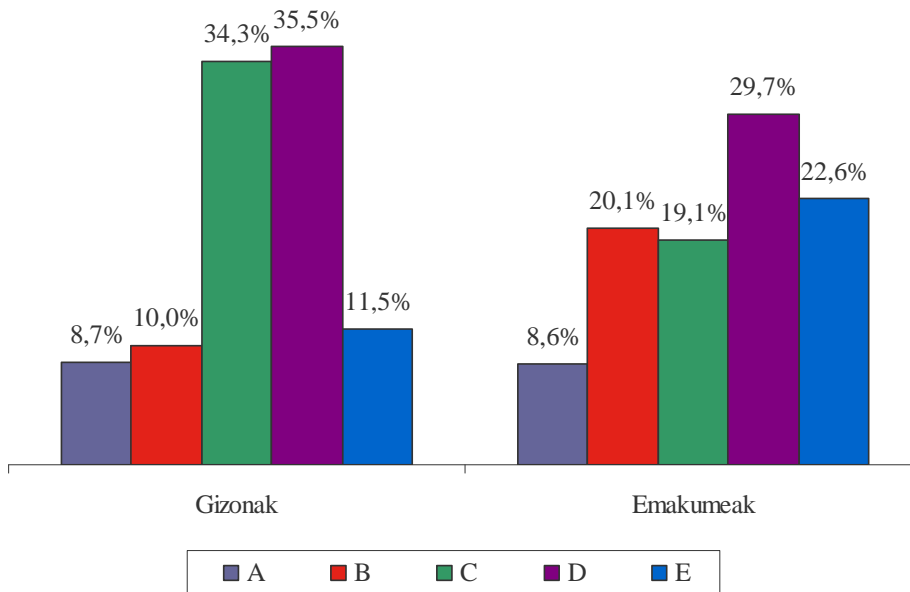


Guztira, 1.328 langile dira karrerako funtzionario, eta, horietatik, % 46.8 emakumeak. Ez da ahaztu behar toki-administrazioako plantilla osoaren ia % 60 emakumeak direla, eta, beraz, alde hori esanguratsua da, agerian uzten baitu bitarteko kontratuak dituzten emakumeen kopurua handiagoa dela.

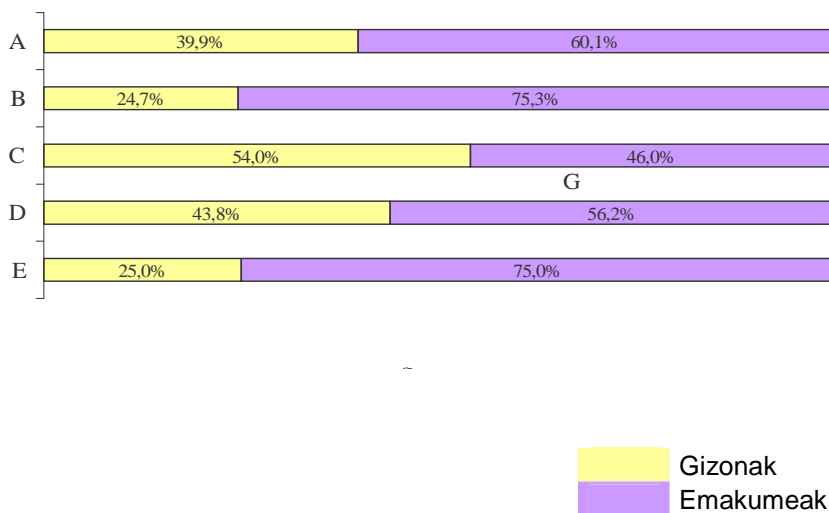


Gizonen eta emakumeen presentzia titulazio-taldearen arabera aztertuz gero, segregazio bertikala ageri da. Emakumeen kasuan, D. Gizonen kasuan, C eta D.

### Plantillaren banaketa tituluaren arabera



### UDALEKO PLANTILLA SEXUAREN ETA TITULAZIOAREN ARABERA

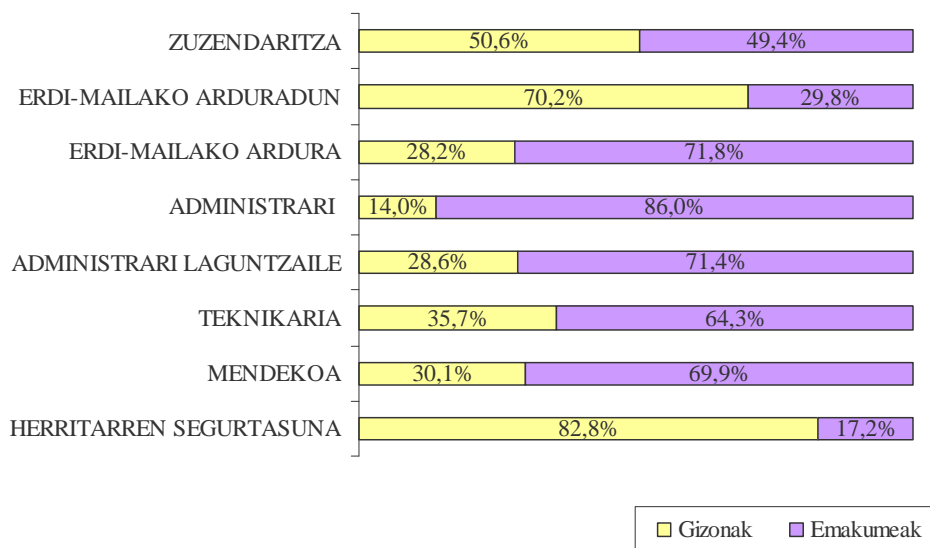


Erantzukizun-funtzioari dagokionez, 'menpekoena' delakoa da langile gehien duena, guztira 1.531, eta horietatik % 69.9 emakumeak dira. Katetoria hori da ohikoena, bi sexuetan.

Emakumeak gehiengo dira administrarien kategorian (% 86), eta, ondoren, tarteko erantzukizunaren eta kudeaketaren kategorian (% 71.8). Aitzitik, emakumeak gutxiengo dira herritarren segurtasunean (% 17.2) eta tarteko arduradunen kategorian, % 29.8 baino ez baitira.

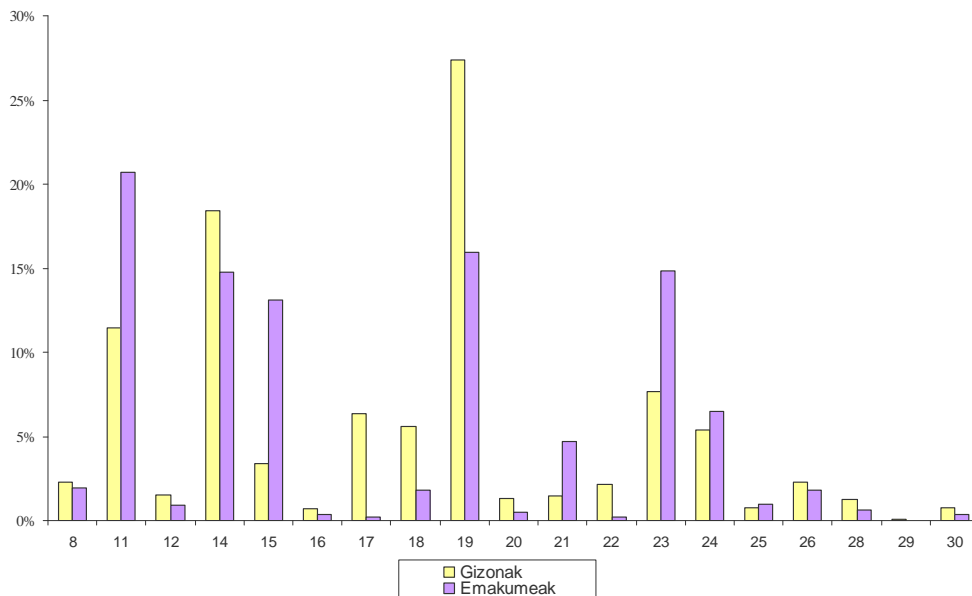
Segregazio horizontala dagoela ikusten da, oraindik ere presente baitaude estereotipo sexistak plantillaren osaeran. Bestalde, tarteko arduradunen artean gehiengo dira, eta zuzendaritza-karguetan orekatua ageri da ehunekoak, nahiz eta ez den ahaztu behar emakumeak plantilla osoaren % 60 direla.

#### Udal plantilla sexuaren eta ardura funtzioaren arabera



Bestalde, ordainsari-maila edo destino-osagarrietan banatzen da plantilla, 11tik 30era arteko mailetan multzokatuta. Oro har, destino-osagarririk ohikoenak 19 eta 11 dira, eta maila horietan % 47.1 eta % 73.4, hurrenez hurren, emakumeak dira. Izatez, gizonen destino-osagarririk ohikoena 19 da, eta emakumeena, aldiz, 11.

**Sexu arteko plantillaren banaketa ordainsari mailaren arabera**

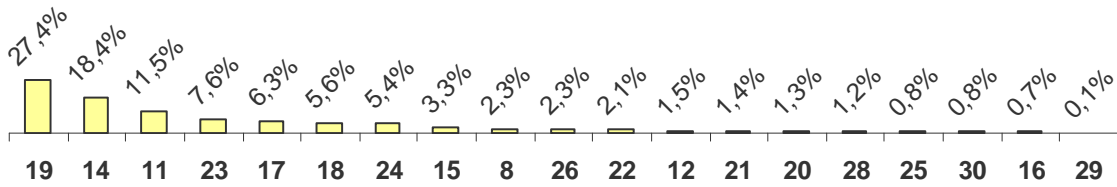


**Udaleko plantilla ordainsari mailaren arabera**

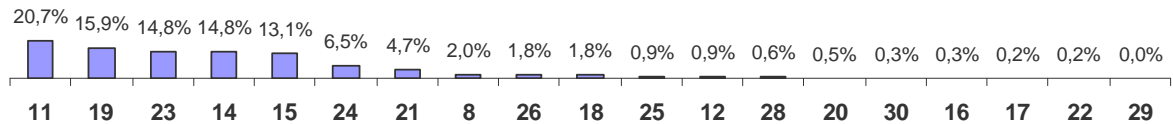


Nolanahi ere, informaziorik gehien ematen digun datua hau da: emakumeen erdia 15etik beherako ordainsari-mailetan daude; aitzitik, gizonen erdiaren ordainsari-maila 18 artekoa da.

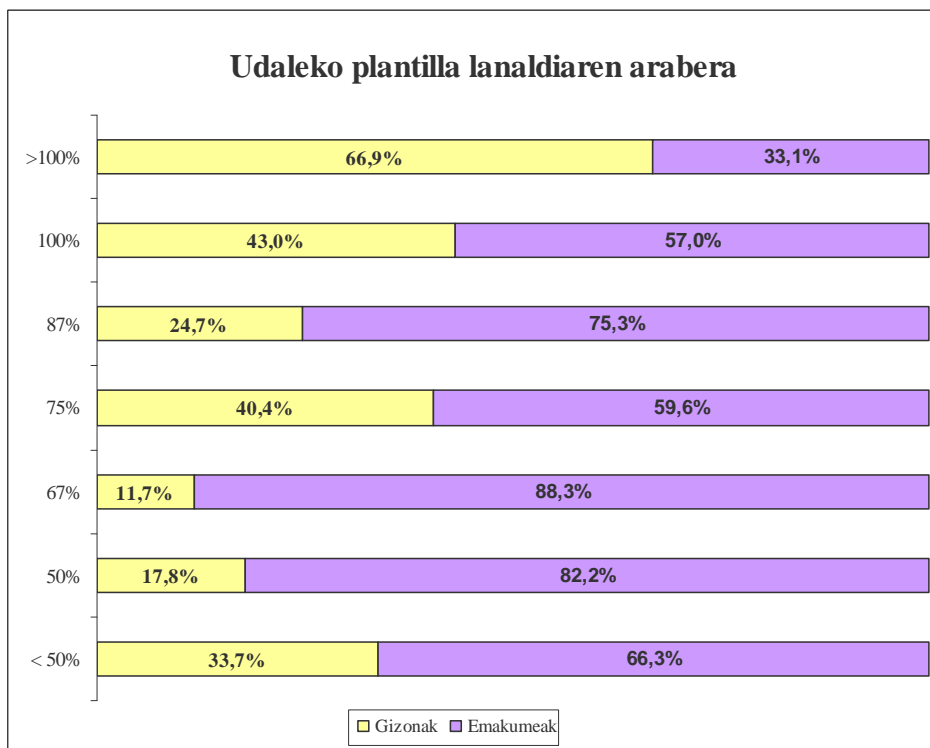
**Gizonen ordainsari maila (ohikoentik ezohikoenetara)**



**Emakumeen ordainsari maila (ohikoenetatik ezohikoenetara)**

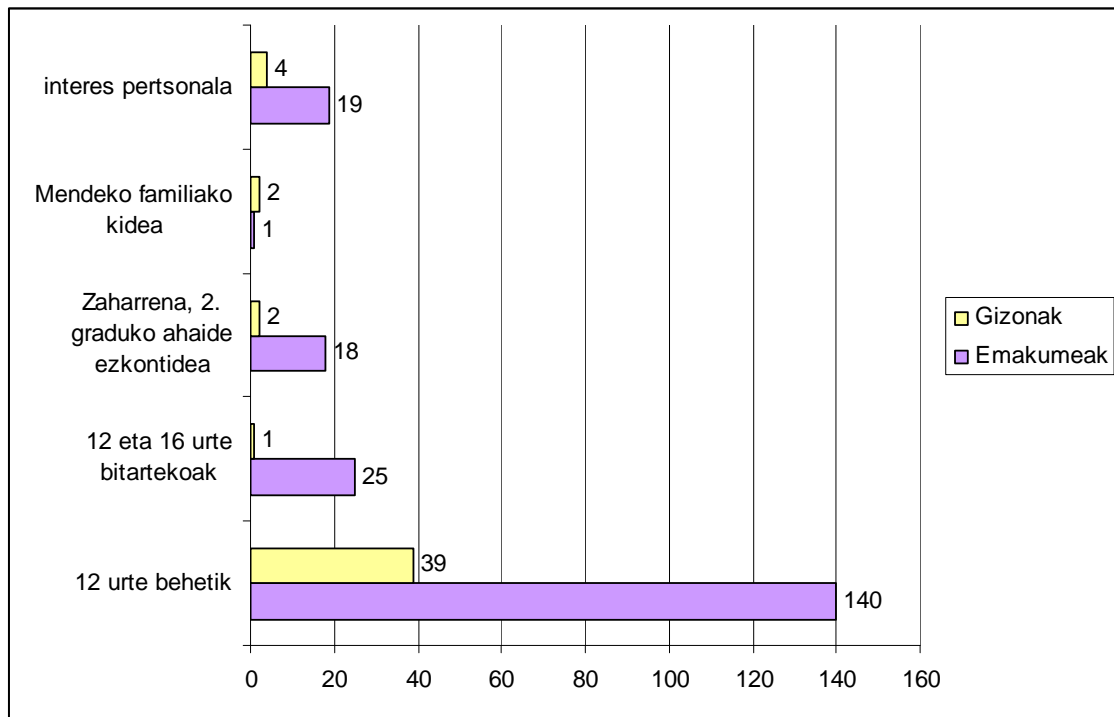


Langile gehienek % 100eko lanaldi osoarekin lan egiten dute —2.529 pertsona, guztira—, eta horietatik % 57 emakumeak dira. Baina datu deigarria hau da: lanaldi partzialarekin lan egiten duten gizonak % 15 dira, eta, aldiz, askoz handiagoa da portzentaje hori emakumeen artean, % 30ek ez baitute lanaldi osorik. Era guztietako lanaldi partzialetan, oso nabarmena da aldea, % 75eko lanaldiaren kasuan izan ezik, hor orekatuago baitago kontua.



## Udal langileriaren lanaldi murrizketak

2020ko bigarren hiruhilekoko datuak



#### 4.- ENPLEGU PUBLIKOAREN EREMUKO GENERO-BERDINTASUNERAKO II. PLANA.

---

##### PLANAREN XEDEA

Barruko lan-prozesuak orientatzea da II. Planaren xedea, 2022-2024 aldian bultzatzen diren politika eta neurriek eragin positiboa izan dezaten, berdintasunari dagokionez, enplegu publikoaren arloan eta entitatean lan egiten duten pertsonen arteko harremanetan, beren generoa gorabehera.

##### FUNTSEZKO PRINTZIPIOAK

Langile guztien eskubideen bermearen ildotik, lan-harremanak bidezkoagoak, ekitatiboagoak eta sexu- edo genero-arrazoiengatiko diskriminaziorik gabeak izan daitezen lagunduko da II. Planarekin. Ikuspegi hori kontuan izanik, I. Planaren printzipio gidariak gogora ekarriko ditugu. Izan ere, berberak dira II. Planerako, eta, funtsean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legean eta Gizon eta emakumeen arteko berdintasun eraginkorrerako 3/2007 Lege Organikoan oinarrituta daude.

*<sup>5</sup>Berdintasunerako 4/2005 Legearen 3. artikulua ezartzen duenez, Euskadiko botere publikoen jardura arautu eta gidatu behar duten printzipio orokorrak hauek dira:*

*1. Tratu-berdintasuna. Legeak debekatu egiten du genero-diskriminazio oro, zuzenekoa nahiz zeharkakoa izan.*

*2. Aukera-berdintasuna. Legeak ezartzen duenez, botere publikoek beharrezko neurriak hartu behar dituzte berdintasunaren printzipioa bermatzeko eta emakumeen eta gizonen eskubideak garatzeko.*

*3. Dibertsitatea eta desberdintasuna errespetatzea. Azpimarratzen denez, ezinbestekoa da beharrezkoak diren bitartekoak jartzea, eta berdintasunaren aldeko prozesua gauzatzeko orduan errespetatu daitezela emakumeen eta gizonen arteko dibertsitatea eta desberdintasuna eta, halaber, emakumeen kolektiboaren baitan eta gizonen kolektiboaren baitan daudenak ere.*

*4. Genero-ikuspegia barneratzea. Ezinbestekoa da politika publiko guztiek diskriminazioa eta genero-desberdintasuna dagoela sistematikoki onartzea.*

*5. Ekintza positiboa. Egitatezko ezberdintasunak ezabatzeko edo gutxitzeko xedea duten aldi baterako neurri zehatzak hartzea beharrezkoa dela azpimarratzen da.*

---

<sup>5</sup> Gasteizko Udalean enplegu publikoaren alorrean genero-berdintasuna lortzeko I. planetik hartua. 2016-2018

6. Rolak eta genero-estereotipoak ezabatzea. Botere publikoek ezabatu egin behar dituzte rolak eta genero-estereotipoak, baita lanaren sexu-banaketarekin zerikusia dutenak ere.

7. Ordezkaritza orekatua. Erabakiak hartzeko orduan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua erdiesteko beharrezkoak diren neurriak hartu behar dira. Horri begira, legeak dioenaren arabera, bi sexu-etako bakoitzak gutxienez % 40ko presentzia duenean jotzen da presentzia orekatutzat.

8. Berdintasunaren alorreko jardueretan elkarlanean eta koordinatuta jokatu behar da, jarduera eraginkorragoa eta onuragarriagoa izan dadin.

Berdintasunerako 2/2005 Legeak ezarritako printzipio hauez gain, Berdintasunerako Lege Organikoak 14. artikuluan ezartzen duenez, ondorengo printzipioek ere gidatuko dute botere publikoen jarduera:

9. Ezabatu egin behar da emakumeen aurkako indarkeria oro eta sexu-jazarpen eta jazarpen sexista edo sexuagatiko jazarpen oro.

10. Amatasuna babestu behar da, haurdunaldiak, erditzeak eta edoskitzeak dituzten ondorioetan arreta berezia jarri.

11. Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa erantzukizunak partekatuz bateragarri egitea.

12. Administrazio alorrean hizkuntzaren erabilera ez-sexista ezarri behar da.

13. Azterlanak eta estatistikak berdintasunaren printzipioaren arabera egokitu behar dira.

14. Berdintasunaren printzipioa partikularren arteko harremanetan.

15. Berdintasunaren alorreko irizpide orokor guztiak garapenaren aldeko nazioarteko lankidetzak-politikara hedatu behar dira.

Printzipio horiez gain, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean ezarritako printzipioak eta bermeak ere oso kontuan izango dira II. Plan honetan.

II. Plana osatzen duten ildo estrategikoek modu integratuan jasotzen dituzte Emakundetik transmititzen diren balioak eta lortu nahi dituen aldaketa eraldatzaileak. Printzipio eta berme horiek zerrendatzen dira ondoren, II. Planaren ildo estrategikoetan berariaz lantzen diren balioak baitira, toki-administrazioko langileen barne-jarduerara eta berdintasunezko lan-harreman eta -baldintzak lortzera bideratuta daudenez gero.

Printzipio eta berme hauek jasotzen ditu Emakundek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean:



<b>PRINTZIOAK</b>	<b>BERMEAK</b>
➤ Paradigma feminista	➤ Gizon eta emakumeen berdintasunaren aldeko benetako konpromiso politikoa.
➤ Genero-ikuspegia	➤ Beharrezko aurrekontu-baliabideak, giza baliabideak eta baliabide teknikoak berdintasun-politika publikoen esku jartzea.
➤ Intersekzionalitatea	➤ Gardentasun-politika eta herritarrei kontu ematea, diru publikoaren bitartez berdintasunari nola laguntzen zaion.
➤ Emakumeen ahalduntzea	➤ Emakume- eta herri-mugimenduek, baita eragile ekonomiko eta sozialek ere, politiken garapenean parte hartzea eta hitz egitea, parte hartzeko eredu demokratikoago batetik, halako moldez non haien ekarpenak aintzat hartuko diren eta eragina izango duten.
➤ Giza garapen iraunkorra	➤ Erakunde guztiek eta horiek osatzen dituzten sailek erantzunkidetasunez jokatu eta laguntzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortze aldera.

Gasteizko Udalak, HARA! Berdintasun Planean, printzipio hauek jasotzen ditu hirirako, zenbaitetan bat baitatoz Emakunderenekin:

• Paradigma feminista
• Behar adinako arreta
• Genero- eta intersekzio-ikuspegia
• Partaidetza eta eragina
• Gardentasuna
• Berdintasun-politiken iraunkortasuna

## 5.- PROZESUA LANDU ETA GARATZEA

---

### APLIKAZIO-EREMUA

Berdintasunerako II. Barne Planeko helburu eta neurriak udal langileei dagozkie, berariaz, eta ez zaizkie aplikatzen udal erakunde publiko eta sozietate publikoetako langileei eta horien enplegu-baldintzei.

### SAIL BULTZATZAILEA

Giza Baliabideen Saila da plana bultzatu, koordinatu eta ebaluatuko duen saila, enplegu publikoaren esparruan eta ez bestetan zentratutako plan bat izaki.

Nolanahi ere, Berdintasunerako Zerbitzuaren laguntza izango da, baita ordezkariak sindikala duten sindikatu etako ordezkariak parte hartzen duten Emakume eta Gizonen arteko Berdintasunerako Batzorde Paritarioarena ere.

### PRESTAKUNTZA-PROZESUA

Berdintasunerako II. Barne Planaren faseak aldi hauetan garatuko dira:

Lantzea: 2018-2021

Ezartzea: 2022-2024

Ebaluazioa: 2025

2012ko uztailaren 10ean eratu zen Emakume eta Gizonen arteko Berdintasunerako Batzorde Paritarioa, Giza Baliabideen Sailak bultzatu eta koordinatuta. Batzorde horrek hainbat bilera egin zituen I. Plana idazteko, bertan sartu beharreko alderdi guztiak xehetasunez aztertu ondoren, eta jarduera-ildo, helburu eta jarduera batzuk definitu ziren.

2018ko irailaren 18an egindako bileran, II. Plan hau idazteko lehenengoa idazteko erabilitako metodologia bera baliatzea erabaki zuen batzorde horrek. Dokumentu hau lantzen hasteko kontuan izan ziren, eta aztertu, ordura arte garatutako ekintzek emandako informazioa, I. Planaren ebaluazioa, Generoen arteko soldata-arrakalari buruzko azterlan eta horren diagnosi-analisia.

Informazio hori abiapuntutzat hartuta, aurreko jarduerak aztertu eta helburu eta jarduera berriak proposatzen diren bi lan-dokumentu aurkeztu zitzaizkion batzorde paritarioari. Dokumentu horiek Giza Baliabideen Sailean aztertu eta osatu ziren, zerbitzuetako arduradunekin batera. 2018ko azken hiruhilekoan hasi eta 2019ko apirilean bukatu, hainbat bileratan aztertu eta eztabaidatu ziren lan-dokumentu horiek. Batzorde paritarioko kideek egindako proposamenak eta oharrak txertatu ondoren, dokumentu-proposamen bat idatzi zuen berdintasun-agentek, kanpoko laguntza teknikoarekin, eta sindikatu-ordezkariekin negoziatu zen hori.

Gerora, Gasteizko Udaleko Enplegu Publikoaren Eremuko Genero-berdintasunerako II. Planaren (2022-2024) behin betiko proposamena landu zen, eta Udaleko Gobernu Batzarrak 2022ko urtarrilaren 28an onetsi zuen.

Berdintasunerako II. Barne Plana martxan jarri eta ezartzeko ezinbestekoa da lankidetzaren eta koordinazio-ahalegin handia egitea, eraginkorragoa izango baita bertan egiten den planteamendua esku hartzen duten egitura eta eragileen artean lankidetzaren eta koordinazioa ahalbidetuko duten sinergiak sortzen diren neurrian.

Plana ezartzeko, bada, ezinbestekoa da komunikazioan eta barne-partaidetzan oinarritutako lan-prozesu bat. Horrek, helburuak lortzen laguntzeaz gain, eragileek eta udal plantillak berezkoak dituzten gaitan parte hartzea ere ekarriko du berekin; besteak beste, erakundea bera eta beren lan-baldintzak berdintasun-printzipiora hobeto egokitzeari dagozkionetan. Eta, horrela, Berdintasunerako II. Barne Planaren ezarpenaren, jarraipenaren eta ebaluazioaren fase guztietan kontuan hartu beharreko lan-printzipioak bilakatuko dira komunikazioa eta partaidetza.

Helburuak erdiesteko orduan eraginkortasuna izateak badu loturarik ezarpen-fasearen jarraipen eta hobekuntzarekin, eta horrexegatik, Berdintasunerako II. Barne Planaren kudeaketa-ereduaren parte da jarraipen hori, baita ebaluazio-eredua ere, eta hala, ezarpena hasten den momentutik diseinatu eta jarri da abian, Berdintasunerako II. Barne Planaren parte izanik.

## 6.- JARDUERA-PLANA. ILDO ESTRATEGIKOAK

---

Bost jarduera-eremutako hainbat kontu jorratzen dituzten bost ildo estrategikotan bildu dira II. Plan honetako neurriak eta ekintzak. Ildo estrategikoetako bakoitza helburu orokor batzuen inguruan egituratzen da, eta horien haritik hainbat jarduera espezifiko zehazten dira. Era berean, jarduera bakoitza sail bati edo batzuei lotuta dago, eta horiek izango dira neurria garatzeaz arduratuko direnak. Jardueretako bakoitzean deskribatzen diren adierazleek neurri bakoitzaren magnitudea ulertzen lagunduko dute, eta, aldi berean, datuak sistematizatzen, II. Planaren ebaluazioari begira.

Bestalde, esan beharra dago etengabeko jarduerak eta jarduera finalistak jasotzen direla II. Planean. Beraz, etengabeko jardueren kasuan, jarduera abian jartzeari dagokio lehenengo urtea, luzatu egingo baita hurrengoetan. Jarduera finalistei dagokienez, berriz, ekintza jakin bati ekiten zaion eta hura garatzen den urteari dagokio gauzatze-urtea.

Jarraipenean eta ebaluazioan adieraziko da, xeheki, jarduera bakoitzaren garapen-maila, eta orobat zehaztuko zein jarduerak ekarri duten berekin prozesu bati ekitea eta zein jarduera burutu diren, ekintza zehatzagoak izaki.

Honela egituratuko da II. Plana:

- **1. ILDO ESTRATEGIKOA. ORGANIZAZIOAREN KULTURA.** Ildo honetan, toki-administrazioaren barruan antolakuntza berdinzaleagoaren aldeko kultura sustatzera zuzendutako jarduerak sartzen dira: informazioa, prestakuntza, sentsibilizazioa, komunikazioa, partaidetza, hizkuntzaren eta irudiaren erabilera inklusiboa, azterlan eta estatistikak berdintasun-printzipiora egokitzea.

- **2. ILDO ESTRATEGIKOA. ENPLEGU PUBLIKORAKO SARBIDEA, BARNE-SUSTAPENA ETA KARRERA PROFESIONALA GARATZEA.** Ildo honetan, enplegu publikoan sartzeko, gora egiteko nahiz maila estrategiko eta taktikoko lanpostuetara sartzeko orduan aukera-berdintasuna bermatzera zuzendutako jarduerak bildu dira. Eta, orobat, enplegu publikoarekin zerikusia duten organoetan gizon eta emakumeen presentzia orekatua bermatzera zuzenduak.

- **3. ILDO ESTRATEGIKOA. LANPOSTUEN ZERRENDIA ETA ORDAINSARIAK.** Ildo honetan, lanpostuen zerrendan —baita ordainsarrietan ere— berdintasun-printzipioa bermatzera zuzendutako jarduerak jaso dira.

- **4. ILDO ESTRATEGIKOA. LANEKO OSASUNA ETA SEGURTASUNA.** Ildo honetan, laneko osasunaren eta segurtasunaren eremuan dauden desberdintasunak desagerraraztera zuzendutako jarduerak bildu dira. Kontuan hartzen da, era berean, Lan- eta sexu- jazarpenaren eta jazarpen sexistaren edo sexu-arrazoizkoaren eta genero-identitate eta adierazpenegatiko jazarpenaren aurkako prebentzio- eta jardute-protokoloa, eta arreta berezia eskaintzen zaie indarkeria matxistaren biktima diren emakumeei.

- **5. ILDO ESTRATEGIKOA. KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA ETA KONTZILIAZIO-NEURRIAK.** Ildo honetan, langileen kontziliazioa erraztera zuzendutako jarduerak bildu dira, zaintzaren garrantzia nabarmenduz.

Ondoren, banan-banan aurkezten dira ildo estrategikoak, esku-hartzearen esparrua bere testuinguruan jarri, eta helburuak eta jarduerak zerrendatzen.

Emakundek dioen bezala, *“berdintasunean aurrera egiteko, organizazioaren kultura aldatu behar da: soilik ekoizpena kontuan hartzeari utzi behar zaio, eta pertsonak eta haien errealitate desberdinak ere hartu behar dira aintzat”*<sup>6</sup>. Hau da, garrantzitsua da erakundea osatzen duten pertsonak nahikoa informazio eta prestakuntza edukitzea, egitura bera eta pertsonen arteko harremanak aldatzen joan ahal izateko, bizitza, zaintza eta aniztasuna aintzat hartuko diren eredu inklusiboago, berdinzaleago bat lortzeko. Horretarako, era berean da beharrezkoa aukera-berdintasuna sustatzea enplegu publikoan.

Zentzu horretan, denik eta tresnarik baliagarriena izango da II. Plana, Giza Baliabideen Saileko berdintasun-agenteak jarduerak sustatu eta garatzerik izan dezan; funtsean, enplegu publikoan jada martxan dauden prozesuetan eragiteko, eta, bidenabar, teknikariei laguntza emateko, apurka-apurka genero-ikuspegia, zeharka, prozedura guztietan integratu dezaten, horiek edonolakoak direlarik ere.

Hain zuzen ere, “Organizazioaren kultura” deritzo II. Planaren lehen ildo estrategiko honi, bertan bildu baitira komunikazioarekin, informazioarekin eta prestakuntzarekin zerikusia duten jarduerak, baita erakundean lan egiten duten guztiak sensibilizatzea eta lan-prozesuan berdintasuna txerta dezaten haien partaidetzara sustatzera zuzendutakoak ere. Prestakuntza-prozesuei dagokienez, badute loturarik HARA! Genero Berdintasunerako IV. Planarekin. Izan ere, organizazioaren kulturaren aldakuntza sustatzeko helburua bi planetan dago jasota.

Hortaz, II. Planean ere sartu dira hizkuntzaren eta irudiaren erabilera inklusiboa sustatzeko jarduerak, baita berdintasun-printzipiora egokitutako azterlan eta estatistikak egitea ere, etorkizunera begira antzeman daitezkeen generoan oinarritutako desberdintasunak ezabatzeko ekintzak diseinatzeke funtsezko datuak eskainiko baitituzte.

Bost helburu orokorren inguruan egituratzen da lehen ildo estrategiko hau, eta berriazko jarduerak gauzatzen:

### **1.1 helburua. Giza Baliabideen Saileko berdintasunerako atala edo egitura sendotzea:**

**1.1.1. jarduera.** Lan-baldintzak arautzen dituen hitzarmenean berdintasun-planei buruzko artikulua bat sartzea, eta beste bat berdintasunaren sustapenari buruzkoa.

**1.1.2. jarduera.** II. Plana ezartzeko prozesua —Giza Baliabideen Saileko berdintasun-agentea dela medio— aurrera eramateko beharrezko diren baliabide ekonomikoak eta giza baliabideak jartzea, hartara bertan jasotako konpromisoak gauzatzerik izan dadin.

### **1.2 helburua. Plana dela eta, komunikazio- eta partaidetza-bideak ezartzea udal plantillarekin.**

**1.2.1. jarduera.** Berdintasun-bloga mantentzea, informazioa aldi-aldi eguneratuz eta lehendik eskaintzen diren edukiak berrikusi eta hobetuz.

**1.2.2. jarduera.** Zabalkunde-kanpainak egitea, udal intraneta erabiltzeko modurik ez duten kolektiboak kontuan hartuz eta informazioa langile guztiengana iristen dela bermatuz.

<sup>6</sup> Enpresetan eta beste entitate batzuetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnostikoak eta planak egiteko tresna. Entitate publikoetan eta pribatuatan berdintasuna sustatzeko kudeaketa. Emakunde, 2017.

1.2.3. jarduera. II. Planean jasotako alderdien antena hartzaile eta igorle izango diren pertsonen sarea sortzea, sailen artekoa.

### **1.3 helburua. Udal langileak berdintasunaren arloan gaitzea, organizazioaren kulturaren aldakuntza sustatzeko.**

**1.3.1. jarduera.** Udal langile guztiei genero-berdintasunaren arloko oinarrizko eta nahitaezko prestakuntza ematea.

**1.3.2. jarduera.** Lanposturako egoki diren prestakuntza-ekintzak aztertu eta gauzatzea.

**1.3.3. jarduera.** Gizonen zuzendutako berdintasunaren arloko prestakuntza-ekintzak egitea, Udaltzaingoan.

**1.3.4. jarduera.** II. Planaren jarraipenari lotutako Berdintasun Batzorde Paritarioan parte hartzen duten pertsonak berdintasunaren arloan gaitzea.

**1.3.5. jarduera.** Udal langileei prestakuntza eskaintzeaz arduratzen diren langileei zuzendutako gida didaktiko bat lantzea, non udal prestakuntzan genero-ikuspegia integratzeko beharrezko diren jarraibideak jasoko baitira —ikastaroetan eta bertan ematen den materialean hizkera inklusiboa erabiltzea, sexuaren arabera bereizitako datuak ematea eta abar—, Gasteizko Udalak egiten duen komunikazioan hizkuntzaren erabilera sexista izan ez dadin Berdintasun Zerbitzuak landutako jarraibidea oinarritzat hartuta. Gida hori prestakuntza-prozesuetan parte hartzen duten guztiei banatzea.

**1.3.6. jarduera.** Udal plantillako prestakuntza-arrakalaren analisia, desberdintasunak antzeman eta berdintasuna sustatzeko mekanismoak ezartzeko.

### **1.4 helburua. Giza Baliabideen Sailaren prozesuetan, estatistika eta azterlanak berdintasun-printzipiora egokitzea:**

**1.4.1. jarduera.** Hautaketa-prozesuen jarraipena egiteko aukera emango duen informazio-sistema bat ezartzea, prozesuaren fase guztietan sexuaren arabera bereizitako datuak lortze aldera, zeinek, era berean, aukera emango baitu aurreko beste prozesu batzuekin alderatzeko eta informazioa Giza Baliabideen Saileko sistema informatikoetan integratzeko.

### **1.5 helburua. Hizkuntzaren eta irudien erabilera inklusiboa egitea enplegu publikoan.**

**1.5.1. jarduera.** Giza Baliabideen Sailak erabiltzen dituen testu, logotipo eta irudiak —paperezkoak, Udalaren webgunekoak, intranetekoak eta publizitate-euskarrietakoak— berrikusi eta, behar izanez gero, hizkuntzaren eta irudiaren erabilera inklusibora egokitzea, Gasteizko Udalak egiten duen komunikazioan hizkuntzaren erabilera sexista izan ez dadin Berdintasun Zerbitzuak landutako jarraibidea oinarritzat hartuta.

<b>1.1 helburua. Giza Baliabideen Saileko berdintasunerako atala edo egitura sendotzea:</b>		
<b>1.1.1. jarduera.</b> Lan-baldintzak arautzen dituen hitzarmenean berdintasun-planei buruzko artikulua bat sartzea, eta beste bat berdintasunaren sustapenari buruzkoa.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	
	<b>Urtea:</b>	
<b>1.1.2. jarduera.</b> II. Plana ezartzeko prozesua —Giza Baliabideen Saileko berdintasun-agentea dela medio— aurrera eramateko beharrezko diren baliabide ekonomikoak eta giza baliabideak jartzea, hartara bertan jasotako konpromisoak gauzatzetik izan dadin.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024	
<b>1.2 helburua. Plana dela eta, komunikazio- eta partaidetza-bideak ezartzea udal plantillarekin.</b>		
<b>1.2.1. jarduera.</b> Berdintasun-bloga mantentzea, informazioa aldian-aldian eguneratuz eta lehendik eskaintzen diren edukiak berrikusi eta hobetuz.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024	
<b>1.2.2. jarduera.</b> Zabalkunde-kanpainak egitea, udal intraneta erabiltzeko modurik ez duten kolektiboak kontuan hartuz eta informazioa langile guztiengana iristen dela bermatuz.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	<b>Sail laguntzailea:</b> Berdintasun Batzorde Paritarioa
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024	
<b>1.2.3. jarduera.</b> II. Planean jasotako alderdien antena hartzaile eta igorle izango diren pertsonen sarea sortzea, sailen artekoa.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	<b>Sail laguntzailea:</b> Berdintasun Batzorde Paritarioa
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024	
<b>1.3 helburua. Udal langileak berdintasunaren arloan gaitzea, organizazioaren kulturaren aldakuntza sustatzeko.</b>		
<b>1.3.1. jarduera.</b> Udal langile guztiei genero-berdintasunaren arloko oinarritzko eta nahitaezko prestakuntza ematea.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024	
<b>1.3.2. jarduera.</b> Lanposturako egoki diren prestakuntza-ekintzak aztertu eta gauzatzea.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024	
<b>1.3.3. jarduera.</b> Gizonei zuzendutako berdintasunaren arloko prestakuntza-ekintzak egitea, Udaltzaingoan.	<b>Sail arduraduna:</b> Herritarren Segurtasuna	<b>Sail arduraduna:</b> Berdintasun Zerbitzua
	<b>Urtea:</b> 2023	
<b>1.3.4. jarduera.</b> II. Planaren jarraipenari lotutako Berdintasun Batzorde Paritarioan parte hartzen duten pertsonak berdintasunaren arloan gaitzea.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024	
<b>1.3.5. jarduera.</b> Udal langileei prestakuntza eskaintzeaz arduratzen diren langileei zuzendutako gida didaktiko bat lantzea, non udal prestakuntzan genero-ikuspegia integratzeko beharrezko diren jarraibideak jasoko baitira —ikastaroetan eta bertan ematen den materialean hizkera inklusiboa erabiltzea, sexuaren arabera bereizitako datuak ematea eta abar—, Gasteizko Udalak egiten duen komunikazioan	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	
	<b>Urtea:</b> 2022-2023	

hizkuntzaren erabilera sexista izan ez dadin Berdintasun Zerbitzuak landutako jarraibidea oinarritzat hartuta. Gida hori prestakuntza-prozesuetan parte hartzen duten guztiei banatzea.		
<b>1.3.6. jarduera.</b> Udal plantillako prestakuntza-arrakalaren analisia, desberdintasunak antzeman eta berdintasuna sustatzeko mekanismoak ezartzeko.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	
	<b>Urtea:</b> 2023	
<b>1.4 helburua. Giza Baliabideen Sailaren prozesuetan, estatistika eta azterlanak berdintasun-printzipiora egokitzea</b>		
<b>1.4.1. jarduera.</b> Hautaketa-prozesuen jarraipena egiteko aukera emango duen informazio-sistema bat ezartzea, prozesuaren fase guztietan sexuaren arabera bereizitako datuak lortze aldera, zeinek, era berean, aukera emango baitu aurreko beste prozesu batzuekin alderatzeko eta informazioa Giza Baliabideen Saileko sistema informatikoetan integratzeko.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024	
<b>1.5 helburua. Hizkuntzaren eta irudien erabilera inklusiboa egitea enplegu publikoan.</b>		
<b>1.5.1. jarduera.</b> Giza Baliabideen Sailak erabiltzen dituen testu, logotipo eta irudiak —paperezkoak, Udalaren webgunekoak, intranetekoak eta publizitate-euskarrietakoak— berrikusi eta, behar izanez gero, hizkuntzaren eta irudiaren erabilera inklusibora egokitzea, Gasteizko Udalak egiten duen komunikazioan hizkuntzaren erabilera sexista izan ez dadin Berdintasun Zerbitzuak landutako jarraibidea oinarritzat hartuta.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024	



Enplegu-eskaintza publikoetako hautaketa-prozesuen inguruko jarduera guztiak bildu dira ildo estrategiko honetan, baita karrera profesionala sustatu eta garatzearen ingurukoak ere. Tradizionalki maskulinizatuta egon izan diren lanpostuetara emakumeak sartzea xede duten hainbat ekintza zerrendatu dira, baita emakumeak tarteko erantzukizuneko eta zuzendaritzako karguetara sartzea ere, edo egituraren barruko lanpostuen arteko mugikortasuna. Genero-estereotipoek zaildu egiten dute emakumeen lanbide-sustapena Gasteizko Udalean ere. Horregatik, sustapen- eta sarbide-oztopoak desagerraraztea da II. Plan honen epe luzeko helburuetako bat, baina, horretarako, zehatz-mehatz jakin beharra dago zein diren emakumeek enplegu publikoan aurkitzen dituzten mugapen horiek.

Soldata-arrakalari buruzko azterlanak eta datu eguneratuak erakusten dute emakumeen batez besteko soldata txikiagoa dela, kontratuen tipologia desberdina dela sexuaren arabera, eta lanaldi partzialak gehien bat emakumeei dagozkiela, eta, hortaz, sustapen-aukera gutxiago dituztela. Errealitate horren aurrean, azpimarratzekoa da tratu-berdintasuna bermatu beharra dagoela enplegurako sarbidean, lan-prestakuntzan, lanbide-sustapenean eta lan-baldintzetan, legearen aginduz, eta, horrenbestez, ekintza positiboek onspen politiko, juridiko eta soziala dutela, aukera-berdintasunaren benetako sustapena xede dutenez; kasu honetan, enplegu publikoan. Arrazoi beragatik, hautaketa-prozesuen genero-inpaktua ezagutzeko alde aurreko ebaluazio-txostenak egitera bideratuta daude bigarren ildo estrategiko honetan jasotzen diren jardueretako batzuk, eta esparru guztietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatu sustatzera. Alderdi horiek munta berezia izango dute II. Plan honen indarraldian, aldi horretarako aurreikusita dagoen enplegu-eskaintza publikoa dela eta.

Hori kontuan izanda, emakumeak enplegu publikoan sartzeko, irauteko eta sustatzeko neurriak jasotzen ditu 2. ildo estrategiko honek —“Enplegu publikorako sarbidea, karrera profesionala sustatu eta garatzea”—. Hiru helburu orokorren inguruan egituratzen dira:

### **2.1 helburua. Berdintasun-helburuak hautaketa-prozesuetan integratzeko erraztasunak ematea, genero-desberdintasunak ezabatzen lagunduz.**

**2.1.1. jarduera.** Genero-eraginaren alde aurreko ebaluazioak egitea, Emakundek eta Eusko Jaurlaritzak emandako argibide eta jarraibideak aintzat hartuta eta diseinatutako tresnak baliatuta.

**2.1.2. jarduera.** Udalaren hautaketa-prozesuen jarraipena egitea, berdintasun-agentek horretarako eratutako lantaldeetan parte hartzen duelarik, eta berdintasunari buruzko txostenak egitea, Giza Baliabideen Sailak bideratzen dituen enplegu-eskaintza publikoen oinarri orokor eta berariazkoen, lanpostuak betetzeko prozesuen, sustapenaren eta zerbitzu-eginkizunen gainean.

**2.1.3. jarduera.** Hautaketa-prozesuetan txertatu beharreko klausulen proposamen berriak aztertzea, horietan genero-ikuspegia hobeto jasotze aldera.

**2.1.4. jarduera.** Hornikuntza-prozesuetako eta barne-sustapeneko ibilbideen azterketa, lanpostu feminizatuetan. Lanpostuen arteko mugikortasuna ahalbidetuko duten neurriak ezartzea, hala nola lanpostukoaz bestelako prestakuntza-espezialitateetan sartzea ahalbidetzen duten prestakuntza-prozesuak, barne-mugikortasuneko prozesuetan kategoria maskulinizatu eta feminizatuetan prestakuntza orekatzen lagunduko dutenak, eta beste lanpostu batzuetarako sarbidea eskainiko.

**2.1.5. jarduera.** Udal plantillako lanpostuen mapa bat egitea, sektore feminizatu eta maskulinizatuak identifikatzeko aukera eman dezan, horiek betetzen dituzten pertsonen arabera.

### **2.2 helburua. Hautaketa-prozesuak prestatu eta gauzatzen diharduten langileei laguntzea,**

**fase eta eduki guztietan integra dadin genero-ikuspegia.**

**2.2.1. jarduera.** Hautaketa-prozesu guztietan jarraitu beharreko jardueren gida bat egin eta eguneratuta mantentzea, non jasoko baitira, lege-aginduez gain, berdintasunari buruzko klausula berriak. Gida hori hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten guztiei zabaltzea, prozesuak diseinatzen direnetik bertatik hasi eta burutu bitartean.

**2.2.2. jarduera.** Berdintasunaren arloko berariazko prestakuntza, hautaketa-prozesuetako epaimahaiak osatzen dituztenentzat, prozesuaren fase guztietan adierazten direlarik genero-ikuspegia txertatzeko kontuan hartu beharreko alderdiak.

**2.2.3. jarduera.** Enplegu-deialdietako gai-zerrendak prestatzean berdintasunaren arloko gaiak berrikusi eta eguneratzea.

**2.3 helburua. Emakumeak presentzia txikia duten lanpostuetan sar daitezela sustatzea:**

**2.3.1. jarduera.** Emakumeek ordezkaritza txikiegia duten lanpostuak eskuratzeko deialdiak direla eta, hautapen-proben diseinua berdintasun-printzipioaren arabera egokitzeko irizpide teknikoak lantzea.

**2.3.2. jarduera.** Emakumeak lanpostu maskulinizatueta sartzera bideratutako estrategiak diseinatzea.

**2.3.3. jarduera.** Emakumeak eta gizonak enpleguko edo enplegu-heziketako programetara eta udal lanpostuetara modu orekatuan sartzeko neurriak finkatzea.

**2.3.4. jarduera.** Emakumeek —hornikuntza- eta sustapen-prozesuetan, zerbitzu-eginkizunetan eta bestetan— zuzendaritza-lanpostuak eskuratzeko dituzten zailtasunen azterketa.

<b>2.1 helburua. Berdintasun-helburuak hautaketa-prozesuetan integratzeko erraztasunak ematea, genero-desberdintasunak ezabatzen lagunduz.</b>	
<b>2.1.1. jarduera.</b> Genero-eraginaren aldez aurreko ebaluazioak egitea, Emakundek eta Eusko Jaurlaritzak emandako argibide eta jarraibideak aintzat hartuta eta diseinatutako tresnak baliatuta.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024
<b>2.1.2. jarduera.</b> Udalaren hautaketa-prozesuen jarraipena egitea, berdintasun-agenteak horretarako eraturako lantaldeetan parte hartzen duelarik, eta berdintasunari buruzko txostenak egitea, Giza Baliabideen Sailak bideratzen dituen enplegu-eskaintza publikoen oinarri orokor eta berariazkoen, lanpostuak betetzeko prozesuen, sustapenaren eta zerbitzu-eginkizunen gainean.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024
<b>2.1.3. jarduera.</b> Hautaketa-prozesuetan txertatu beharreko klausulen proposamen berriak aztertzea, horietan genero-ikuspegia hobeto jasotze aldera.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024
<b>2.1.4. jarduera.</b> Hornikuntza-prozesuetako eta barne-sustapeneko ibilbideen azterketa, lanpostu feminizatueta. Lanpostuen arteko mugikortasuna ahalbidetuko duten neurriak ezartzea, hala nola lanpostukoaz bestelako prestakuntza-espezialitateetan sartzea ahalbidetzen duten prestakuntza-prozesuak, barne-mugikortasuneko prozesuetan kategoría maskulinizatu eta feminizatueta prestakuntza orekatzen lagunduko dutenak, eta beste lanpostu batzuetarako sarbidea eskainiko.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024
<b>2.1.5. jarduera.</b> Udal plantillako lanpostuen mapa bat egitea, sektore feminizatu eta maskulinizatuak identifikatzeko aukera eman dezan, horiek betetzen dituzten pertsonen arabera.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024
<b>2.2 helburua. Hautaketa-prozesuak prestatu eta gauzatzeko diharduten langileei laguntzea, fase eta eduki guztietan integra dadin genero-ikuspegia.</b>	
<b>2.2.1. jarduera.</b> Hautaketa-prozesu guztietan jarraitu beharreko jardueren gida bat egin eta eguneratuta mantentzea, non jasoko baitira, lege-aginduez gain, berdintasunari buruzko klausula berriak. Gida hori hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten guztiei zabaltzea, prozesuak diseinatzeko diren bertatik hasi eta burutu bitartean.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024
<b>2.2.2. jarduera.</b> Berdintasunaren arloko berariazko prestakuntza, hautaketa-prozesuetako epaimahaiak osatzen dituztenentzat, prozesuaren fase guztietan adierazten direlarik genero-ikuspegia txertatzeko kontuan hartu beharreko alderdiak.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024
<b>2.2.3. jarduera.</b> Enplegu-deialdietako gai-zerrendak prestatzean berdintasunaren arloko gaiak berrikusi eta	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak

eguneratzea.	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024
<b>Objetivo 2. 3. Fomentar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en los que están subrepresentadas</b>	
<b>2.3.1. jarduera.</b> Emakumeek ordezkariak txikiak direla eta, hautapen-proben diseinua berdintasun-printzipioaren arabera egokitzeko irizpide teknikoak lantzea	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024
<b>2.3.2. jarduera.</b> Emakumeak lanpostu maskulinizatueta sartzerako bideratutako estrategiak diseinatzea.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024
<b>2.3.3. jarduera.</b> Emakumeak eta gizonak enplegu-edo enplegu-heziketako programetara eta udal lanpostuetara modu orekatuan sartzeko neurriak finkatzea.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024
<b>2.3.4. jarduera.</b> Emakumeek —hornikuntza- eta sustapen-prozesuetan, zerbitzu-eginkizunetan eta bestetan— zuzendaritza-lanpostuak eskuratzeko dituzten zailtasunen azterketa.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak
	<b>Urtea:</b> 2024

I. Planaren haritik egin zen Generoen arteko soldata-arrakalari buruzko azterlanetik ateratako ondorioak kontuan izan dira II. Plan hau egiteko orduan. Ildo estrategiko hau da azterlan horrekin loturarik zuzenena duena; izan ere, ordainsariei eta lanpostuen zerrendari dagokienez benetako berdintasuna lortzea du helburu, hain zuzen ere. Beraz, egin beharreko aldaketa guztietan genero-ikuspegia txertatzea da helburu nagusia, bereziki kontuan hartuta osagarriekin edo bereizketa horizontalarekin zerikusia duten alderdiak.

Orobat hartzen dira oso kontuan, ildo estrategiko honetako helburu eta jardueretan, lanaldi partzialak eta kontraturik prekarioenak. Izan ere, soldata-arrakalari buruzko datuetan ikus daitekeenez, erabakigarriak dira horiek gizon eta emakumeen soldaten arteko arrakala aztertzeke orduan. Nolanahi ere, soldata-arrakalari buruzko azterlan hori sakondu beharra dago, lan-baldintzetan eta ordainsarrietan dauden desberdintasunei modu eraginkorragoan aurre egin ahal izateko, eta, horregatik, horri buruzko berariazko jarduera bat sartu da.

Hortaz, hiru helburu orokorren inguruan bildu dira ildo estrategiko honetako jarduerak:

### **3.1 helburua. Lanpostuen zerrendan eta horri lotutako dokumentuetan genero-ikuspegia txertatzea:**

**3.1.1. jarduera.** Egungo zereginen katalogoaren berrikuspenean genero-ikuspegia txertatzea —katalogoa kudeatzeko batzordean parte hartuko du berdintasun-agenteak, horretarako—.

**3.1.2. jarduera.** Genero-ikuspegia txertatzea honako hauetan egiten diren aldakuntzetan: lanpostuen zerrenda, lanpostuen katalogoa, lanpostuak baloratzeko eskuliburua, balorazio- eta ordainsari-proposamenak, eta alderdi hauekin zerikusia duten bestelako agiriak: lanpostuetako zereginak, lanaldi-portzentajea, destino-osagarria eta berariazko osagarriak, eta abar. Hori guztia, berdintasun-agenteak dokumentu horiek kudeatzen dituzten lantaldeetan parte hartzen duelarik.

**3.1.3. jarduera.** Lanpostuen balorazioa egitean genero-ikuspegia txertatzea, arreta berezia jarritz tradizionalki feminizatuta egon diren eta maskulinoak izan diren antzeko lanpostuek baino balorazio eskasagoa izan duten lanpostuetan.

### **3.2 helburua. Lan-baldintzetan emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea.**

**3.2.1. jarduera** % 100etik beherako dedikazioa duten lanpostuen zerrendako lanpostuetako lanaldia % 100era igortzeko moduak aztertzea

**3.2.2. jarduera** Lanaldi osoko kontratazioa aztertzea ordezkapen-kontratuetan, arreta berezia eskainik lanpostu feminizatuei. Lanaldi osoko kontratazioak egitera bideratutako formulak erabiltzea: lantalde ibiltariak, txandaz txandakakoak eta abar, zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen dutelarik.

**3.2.3. jarduera.** Enplegu publikoa egonkortzeko neurriak aztertzea aldian-aldian, izaera estrukturalako programa-kontratuak udal egituran —lanpostuen zerrendan— sartzera jotzeko, enplegu-eskaintza publikoetan ateratzerik izan dadin.

### **3.3 helburua. Soldata-arrakalari eragiten dioten faktoreen ezagutzan aurrera egitea.**

**3.3.1. jarduera.** Generoaren araberako soldata-arrakalari eragiten dioten faktoreen azterketan sakontzea, lanpostu, kategoria, sail eta abarretako ordainsarien azterketa konparatiboa eginez, eta soldata-arrakala hori murrizten lagunduko duten neurriak hartzea.

**3.3.2. jarduera.** Udaleko ordainsarrietan dagoen generoaren araberako soldata-arrakalaren errealitatearen azterketa konparatiboa, lanpostu-hornikuntza, barne-sustapena eta enplegu publikoaren eskaintza burutu ondoren.

<b>3.1 helburua. Lanpostuen zerrendan eta horri lotutako dokumentuetan genero-ikuspegia txertatzea:</b>	
<b>3.1.1. jarduera.</b> Egungo zereginen katalogoaren berrikuspenean genero-ikuspegia txertatzea — katalogoa kudeatzeko batzordean parte hartuko du berdintasun-agenteak, horretarako—.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024
<b>3.1.2. jarduera.</b> Genero-ikuspegia txertatzea honako hauetan egiten diren aldakuntzetan: lanpostuen zerrenda, lanpostuen katalogoa, lanpostuak baloratzeko eskuliburua, balorazio- eta ordainsari-proposamenak, eta alderdi hauekin zerikusia duten bestelako agiriak: lanpostuetako zereginak, lanaldi-portzentajea, destino-osagarria eta berariazko osagarriak, eta abar. Hori guztia, berdintasun-agenteak dokumentu horiek kudeatzen dituzten lantaldeetan parte hartzen duelarik.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024
<b>3.1.3. jarduera.</b> Lanpostuen balorazioa egitean genero-ikuspegia txertatzea, arreta berezia jarritz tradizionalki feminizatuta egon diren eta maskulinoak izan diren antzeko lanpostuek baino balorazio eskasagoa izan duten lanpostuetan.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak
	<b>Urtea:</b> Lanpostuen balorazioa egiterakoa
<b>3.2 helburua. Lan-baldintzetan emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea.</b>	
<b>3.2.1. jarduera</b> % 100etik beherako dedikazioa duten lanpostuen zerrendako lanpostuetako lanaldia % 100era igortzeko moduak aztertzea	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024
<b>3.2.2. jarduera</b> Lanaldi osoko kontratazioa aztertzea ordezkapen-kontratuetan, arreta berezia eskainik lanpostu feminizatuei. Lanaldi osoko kontratazioak egitera bideratutako formulak erabiltzea: lantalde ibiltariak, txandaz txandakakoak eta abar, zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen dutelarik.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024
<b>3.2.3. jarduera.</b> Enplegu publikoa egonkortzeko neurriak aztertzea aldi-aldi, izaera estrukturalako programa-kontratuak udal egituran —lanpostuen zerrendan— sartzera jotzeko, enplegu-eskaintza publikoetan ateratzerik izan dadin.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024
<b>3.3 helburua. Soldata-arrakalari eragiten dioten faktoreen ezagutzan aurrera egitea.</b>	
<b>3.3.1. jarduera.</b> Generoaren araberako soldata-arrakalari eragiten dioten faktoreen azterketan sakontzea, lanpostu, kategoria, sail eta abarretako ordainsarien azterketa konparatiboa eginez, eta soldata-arrakala hori murrizten lagunduko duten neurriak hartzea.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak
	<b>Urtea:</b> 2023

<b>3.3.2. jarduera.</b> Udaleko ordainsarrietan dagoen generoaren araberako soldata-arrakalaren errealitatearen azterketa konparatiboa, lanpostu-hornikuntza, barne-sustapena eta enplegu publikoaren eskaintza burutu ondoren..	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak
	<b>Urtea:</b> 2024

Lau dira laugarren ildo estrategiko hau osatzen duten helburu orokorrak: bi, laneko osasunean eta segurtasunean genero-ikuspegia txertatzera bideratuak, eta beste biak, berriz, erakundeetan generoan oinarritutako jazarpena desagerraraztera eta bizitza pertsonalean indarkeria matxistari aurre egin behar dioten langileei dauden baliabideei buruzko informazioa ematera bideratuak.

Lehenik eta behin, Udalean lan egiten dutenen artean benetako berdintasuna sustatzeko orduan, ezin ahaztu laneko osasunaren eskubidea bermatzea dela premisetako beste bat, eta, horretarako, beharrezkoa dela horren inguruko jarduerak eta erabaki guztietan genero-ikuspegia txertatzea. Kontuan izanik lanpostu feminizatuak eta maskulinizatuak daudela, lanpostuen arteko ezberdintasunak ez ezik horiek betetzen dituzten ezberdintasun morfologiko eta soziologikoak ere kontuan hartuta aztertu behar dira arrisku fisikoak eta psikosozialak, baita zeinek bere gain hartutako erantzukizunen ondorio diren lan-kargak ere. Era berean, eta arrazoi berberengatik, beharrezkoa da osasuna zaintzeaz arduratzen diren Giza Baliabideen Saileko langileek behar den prestakuntza edukitzea, ebaluazioak ere sexu- eta genero-aniztasuna kontuan hartuta aztertu eta egiten jakin dezaten.

Bigarrenik, Lan- eta sexu- jazarpenaren eta jazarpen sexistaren edo sexu-arrazoizkoaren aurkako prebentzio- eta jardute-protokoloa berrikustearen inguruko jarduerak jasotzen da ildo estrategiko honetan, sexu-orientazioaren eta -identitatearen eta genero-adierazpenaren ondoriozko jazarpenaren aurkako jarraibideak ere jasotze aldera.

Azkenik, ildo hau ixten duten bi jarduerak helburu dute genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak babestera zuzendutako baliabideak ezagutzera ematea —Enplegu Publikoaren Oinarrizko Estatutuan jasotakoak eta Espainiako Udalerrien Federazioak berriki hartutako akordioaren ondorio direnak—, bizitza pertsonalean genero-indarkeriari aurre egin beharrean egokitzen diren emakume langileen mugikortasuna errazte aldera.

Laburbilduz, hauek dira 4. ildo estrategiko honetako helburuak eta jarduerak:

#### **4.1 helburua. Genero-ikuspegia txertatzea enplegu publikoaren arloko lan-osasun eta -segurtasunean.**

**4.1.1. jarduera.** Arrisku-ebaluazioetan genero-ikuspegia txertatzea, OSALANek edo antzeko beste organismo batzuek eskainitako tresnak baliatuz, eta gomendatutako jarraibideak aplikatzea, lanpostuak betetzen dituzten ezberdintasun morfologikoak eta horietako lan-kargak kontuan hartuta.

**4.1.2. jarduera.** Emakumeen eta LGTBI pertsonen laneko osasunari buruzko prestakuntza-ekintzak, Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuko eta sindikatu-tako langileei zuzenduak, horrekin zerikusia duten arrisku psikosozialak aztertu eta osasun-zaintzari buruzko gai espezifikokoak lantzeko.

**4.1.3. jarduera.** Gehienbat emakumeek betetzen dituzten lanpostuetako lan-kargak eta egin beharreko zereginak aztertzea, eta egin beharreko lanak emakumeen egoera fisiko edo psikosozialarekin eta, egokituz gero, lanerako ezintasun iragankorrekin, bigarren jarduerak bat edukitzearekin nahiz ezgaitasun-erretiroekin zerikusirik duen.

**4.1.4. jarduera.** Gaur egun gertaerak eta istripuak komunikatzeko dauden formulario eta protokoloak berrikustea —komunikatzeko moduak, epeak, dokumentazioa eta abar—, prozesu osoan genero-ikuspegia txertatzeko.

**4.1.5. jarduera.** Lanpostu feminizatu-tako gertakari eta istripuak genero-ikuspegitik aztertzea.

**4.1.6. jarduera.** Emakumeek bakarka lan egiten duten lan-zentroen kokapena aztertzea eta lan-



zentroan bertan edo bertara sartzean edo ateratzean segurtasun-eza eragiten duten egoeren prebentziorako neurriak hartzea.

#### **4.2 helburua. Enplegu publikoan haurdunaldi-egoerak babestea:**

**4.2.1. jarduera.** Haurdun edo edoskitze naturaleko aldian dagoen langilea babesteko prozedura zabaltzea plantillan.

#### **4.3 helburua. Langileak generoan oinarritutako jazarpenaren kontrako prebentzioaren eta jardunaren arloan informatu eta prestatzea**

**4.3.1. jarduera.** Lan- eta sexu- jazarpenaren eta jazarpen sexistaren edo sexu-arrazoizkoaren eta genero-identitate eta adierazpenagatiko jazarpenaren aurkako prebentzio- eta jardute-protokoloa berrikustea.

**4.3.2. jarduera.** Lan- eta sexu- jazarpenaren eta jazarpen sexistaren edo sexu-arrazoizkoaren eta genero-identitate eta adierazpenagatiko jazarpenaren aurkako prebentzio- eta jardute-protokoloa landu eta zabaltzea.

**4.3.3. jarduera.** Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuko eta sindikatuetao langileak gaitzea, generoan oinarritutako jazarpenaren kontrako prebentzioaren eta jardunaren arloan eta berrikusitako protokoloaren inguruan.

#### **4.4 helburua. Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeak babesteko dauden baliabideei buruzko informazioa ematea.**

**4.4.1. jarduera.** Indarkeria matxistaren biktimak babesteko baliabideei buruzko informazioa zabaltzea plantillan —Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuan eta enpleguaren arloko beste dokumentu batzuetan jasota daudenak—.

**4.4.2. jarduera.** Espainiako Udalerrien Federazioak genero-indarkeria egokitzen den kasuetan toki-administrazioen artean langileen mugikortasuna errazteko hartutako erabakiari zabalkundea ematea.

<b>4.1 helburua. Genero-ikuspegia txertatzea enplegu publikoaren arloko lan-osasun eta -segurtasunean.</b>		
<b>4.1.1. jarduera.</b> Arrisku-ebaluazioetan genero-ikuspegia txertatzea, OSALANek edo antzeko beste organismo batzuek eskaintako tresnak baliatuz, eta gomendatutako jarraibideak aplikatzea, lanpostuak betetzen dituzten ezberdintasun morfologikoak eta horietako lan-kargak kontuan hartuta.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024	
<b>4.1.2. jarduera.</b> Emakumeen eta LGTBI pertsonen laneko osasunari buruzko prestakuntza-ekintzak, Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuko eta sindikatuetao langileei zuzenduak, horrekin zerikusia duten arrisku psikosozialak aztertu eta osasun-zaintzari buruzko gai espezifikoak lantzeko.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	<b>Sail laguntzailea:</b> Berdintasun Zerbitzua
	<b>Urtea:</b> 2022-2023-2024	
<b>4.1.3. jarduera.</b> Gehienbat emakumeek betetzen dituzten lanpostuetako lan-kargak eta egin beharreko zereginak aztertzea, eta egin beharreko lanak emakumeen egoera fisiko edo psikosozialarekin eta, egokituz gero, lanerako ezintasun iragankorrekin, bigarren jarduera bat edukitzearekin nahiz ezgaitasun-erretiroekin zerikusirik duen.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	
	<b>Urtea:</b> 2024	
<b>4.1.4. jarduera.</b> Gaur egun gertaerak eta istripuak komunikatzeko dauden formulario eta protokoloak berrikustea —komunikatzeko moduak, epeak, dokumentazioa eta abar—, prozesu osoan genero-ikuspegia txertatzeko.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	<b>Sail laguntzailea:</b> Berdintasun Batzorde Paritarioa
	<b>Urtea:</b> 2022	
<b>4.1.5. jarduera.</b> Lanpostu feminizatuetao gertakari eta istripuak genero-ikuspegitik aztertzea.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	
	<b>Urtea:</b> 2023-2024	
<b>4.1.6. jarduera.</b> Emakumeek bakarka lan egiten duten lan-zentroen kokapena aztertzea eta lan-zentroan bertan edo bertara sartzean edo ateratzean segurtasun-eza eragiten duten egoeren prebentziorako neurriak hartzea	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	
	<b>Urtea:</b> 2024	
<b>4.2 helburua. Enplegu publikoan haurdunaldi-egoerak babestea:</b>		
<b>4.2.1. jarduera.</b> Haurdun edo edoskitze naturaleko aldi dagoen langilea babesteko prozedura zabaltzea plantillan.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	
	<b>Urtea:</b> 2022	

<b>4.3 helburua. Langileak generoan oinarritutako jazarpenaren kontrako prebentzioaren eta jardunaren arloan informatu eta prestatzea</b>		
<b>4.3.1. jarduera.</b> Lan- eta sexu- jazarpenaren eta jazarpen sexistaren edo sexu-arrazoizkoaren eta genero-identitate eta adierazpenagatiko jazarpenaren aurkako prebentzio- eta jardute-protokoloa berrikustea.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	<b>Sail laguntzailea:</b> Berdintasun Zerbitzua
	<b>Urtea:</b> 2022	
<b>4.3.2. jarduera.</b> Lan- eta sexu- jazarpenaren eta jazarpen sexistaren edo sexu-arrazoizkoaren eta genero-identitate eta adierazpenagatiko jazarpenaren aurkako prebentzio- eta jardute-protokoloa landu eta zabaltzea.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	
	<b>Urtea:</b> 2023	
<b>4.3.3. jarduera.</b> Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuko eta sindikatuetakako langileak gaitzea, generoan oinarritutako jazarpenaren kontrako prebentzioaren eta jardunaren arloan eta berrikusitako protokoloaren inguruan.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	
	<b>Urtea:</b> 2023	
<b>4.4 helburua. Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeak babesteko dauden baliabideei buruzko informazioa ematea.</b>		
<b>4.4.1. jarduera.</b> Indarkeria matxistaren biktimak babesteko baliabideei buruzko informazioa zabaltzea plantillan —Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuan eta enpleguaren arloko beste dokumentu batzuetan jasota daudenak—.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	
	<b>Urtea:</b> 2022	
<b>4.4.2. jarduera.</b> Espainiako Udalerrien Federazioak genero-indarkeria egokitzen den kasuetan toki-administrazioen artean langileen mugikortasuna errazteko hartutako erabakiari zabalkundea ematea.	<b>Sail arduraduna:</b> Giza baliabideak	
	<b>Urtea:</b> 2022	

Ildo estrategiko honetan, udal-langileen lan-bizitza, bizitza pertsonala eta familia-bizitza kontziliatzeko jarduerak jasotzen dira, baita zaintza-lanen erantzunkidetasuna errazteko jarduerak ere. Sozialki onartuta dago kontziliazioa dela etxetik kanpo lan egiten dutenek aurre egin behar dioten zailtasunik handienetako bat, batez ere zaindu beharreko menpekoak dituztenek. Hain zuzen ere, beste inor —baita norbere burua ere— zaintzeko beharra ukatzea edo ez ikusiarena egitea da zailtasun horren jatorria. Zaintzarik gabe ez dago bizitzarik, eta bizitzarik gabe ez dago lanik; beraz, pentsamoldea aldatzeko, II. Plan honen 5. ildo estrategikoan lantzen den organizazioaren kultura behar da, pertsonen oinarritzko beharrei duten balioa aitortzeko.

Alderdi horren inguruko daturik ere ematen du generoen arteko soldata-arrakalari buruzko azterlanak. Zaintza-lana, gizartean pixkanaka baloratzen hasten bada ere, oraindik ere ez dago aitortuta dirutan eta ekonomikoki, eta gehienbat emakumeei egokitzen zaie. Horrek ondorio negatiboak ditu emakumeen independentzia ekonomikoari, lan-egonkortasunari, lan-baldintzei, lanaldiei eta besteri dagokienez. Ikusi denez, emakumeek gizonen baino maizago hartu ohi dute beren gain zaintzen ardura, eta, beraz, proportzionalki, gehiago dira lanaldi partzialeko kontratuak dituzten emakumeak, osagarri txikiagoak dituztenak, kontratu prekarioagoak, eta orduko ordainsariaren arrakala areagotzen du horrek. Hain zuzen ere, emakumeak dira, era berean, gehienbat eszedentziak edo lanaldi-murrizketak eskatzen jarraitzen dutenak. Horregatik, familia-bizitza eta lan-bizitza kontziliatzeko lanaldi-murrizketa eta eszedentziak hartzean sortzen den soldata-arrakala murrizteko, kontziliazio hori errazten lagunduko duten bestelako neurriak eskaintzeko lan egin beharra dago —nahitaez soldata-murrizketa ekarriko ez duten neurriak—, hala nola ordutegi-egokitzapenak, malgutasuna, telelana, zaintzarako ordu-poltsa eta abar.

Laburbilduz, hauek dira 5. ildo estrategiko honetako helburuak eta jarduerak:

### **5.1 helburua. Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa erantzukizunak partekatuz bateragarri egiteko dauden neurriei buruz plantillari informazioa ematea.**

**5.1.1. jarduera.** Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa erantzukizunak partekatuz bateragarri egiteko neurrien gida mantendu, eguneratu eta zabalkundea ematea.

**5.1.2. jarduera.** Ohiko galderen atal bat prestatzea Minfoweb atalean, bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa erantzukizunak partekatuz kontziliatzearen eta baimenak eta lizentziak interpretatzearen inguruan, egiaztatze-baldintzak Datuak Babesteko Legera moldatuta.

**5.1.3. jarduera.** Kontziliazio erantzunkidearen arloan aurkezten diren eskabideak aztertzen dituen batzorde bat dagoela jakinaraztea.

### **5.2 helburua. Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa erantzukizunak partekatuz bateragarri egiteko neurriak hobetzea.**

**5.2.1. jarduera.** Egutegiaren negoziazioetan arlo horretan okerren dauden kolektiboen ordutegiak-malgutzeko neurriak bultzatzea, ordutegi-malgutasuneko neurriak orokortzea ahalbidetze aldera, prestazioaren izaerak horretarako aukera ematen duelarik.

**5.2.2. jarduera.** Ohiko ordutegitik kanpo egin beharreko lan-bileretarako, izaera orokorrarekin, berandueneko bukaera-ordu bat jartzea, 20:30etan. Ezinezkoa bada, justifikatu egin beharko da salbuespen-egoera.

**5.2.3. jarduera.** Udalaren prestakuntza-prozesuak kudeatzeko jarraibideetan, kontuan hartzea txandaka lan egiten dutenen etengabeko prestakuntza nagusiki lanaldiaren barruan egin beharrekoa dela, eta horretarako behar diren neurriak hartzea. Gainera, online prestakuntza bultzatzeko ahaleginak egingo dira —hala nahi duten kolektiboentzat—, prestakuntzaren izaerak horretarako aukera ematen duelarik.

**5.2.4. jarduera.** Genero-ikuspegia txertatzea plantillaren lan-baldintzen negoziazioetan, familia, lana eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko baliabide eta neurri berriak garatzea ahalbidetzeko, eta erantzukidetasuna bultzatzeko.

**5.1 helburua. Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa erantzukizunak partekatuz bateragarri egiteko dauden neurriei buruz plantillari informazioa ematea.**

**5.1.1. jarduera.** Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa erantzukizunak partekatuz bateragarri egiteko neurrien gida mantendu, eguneratu eta zabalkunde ematea.

**Sail arduraduna:**  
Giza baliabideak

**Urtea:** 2022-2023-2024

**5.1.2. jarduera.** Ohiko galderen atal bat prestatzea Minfoweb atalean, bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa erantzukizunak partekatuz kontziliatzearen eta baimenak eta lizentziak interpretatzearen inguruan, egiaztatze-baldintzak Datuak Babesteko Legea moldatuta.

**Sail arduraduna:**  
Giza baliabideak

**Urtea:** 2022-2023-2024

**5.1.3. jarduera.** Kontziliazio erantzukidearen arloan aurkezten diren eskabideak aztertzen dituen batzorde bat dagoela jakinaraztea.

**Sail arduraduna:**  
Giza baliabideak

**Sail laguntzailea:**  
Berdintasun Batzorde Paritarioa

**Urtea:** 2022

**5.2 helburua. Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa erantzukizunak partekatuz bateragarri egiteko neurriak hobetzea.**

**5.2.1. jarduera.** Egutegiaren negoziazioetan arlo horretan okerren dauden kolektiboaren ordutegiak-malgutzeko neurriak bultzatzea, ordutegi-malgutasuneko neurriak orokortzea ahalbidetze aldera, prestazioaren izaerak horretarako aukera ematen duelarik.

**Sail arduraduna:**  
Giza baliabideak

**Urtea:**  
2022-2023-2024

**5.2.2. jarduera.** Ohiko ordutegitik kanpo egin beharreko lan-bileretarako, izaera orokorrarekin, berandueneko bukaera-ordu bat jartzea, 20:30etan. Ezinezkoa bada, justifikatu egin beharko da salbuespen-egoera.

**Sail arduraduna:**  
Giza baliabideak

**Urtea:** 2022-2023-2024

**5.2.3. jarduera.** Udalaren prestakuntza-prozesuak kudeatzeko jarraibideetan, kontuan hartzea txandaka lan egiten dutenen etengabeko prestakuntza nagusiki lanaldiaren barruan egin beharrekoa dela, eta horretarako behar diren neurriak hartzea. Gainera, online prestakuntza bultzatzeko ahaleginak egingo dira —hala nahi duten kolektiboentzat—, prestakuntzaren izaerak horretarako aukera ematen duelarik.

**Sail arduraduna:**  
Giza baliabideak

**Sail laguntzailea:**  
Berdintasun Batzorde Paritarioa

**Urtea:** 2022-2023-2024

**5.2.4. jarduera.** Genero-ikuspegia txertatzea plantillaren lan-baldintzen negoziazioetan, familia, lana eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko baliabide eta neurri berriak garatzea ahalbidetzeko, eta erantzukidetasuna bultzatzeko.

**Sail arduraduna:**  
Giza baliabideak

**Urtea:** 2022-2023-2024

## **7.- KUDEAKETA-SISTEMA: EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA**

---

Erakundeko sail eta organo guztien lankidetzeta eta koordinazioaren premia dago II. Plana onetsi eta abian jartzeko. Hortaz, II. Plana garatzeko eta orobat jardueren jarraipena nahiz bukaerako ebaluazioa egiteko, bultzatzaile jardungo du Giza Baliabideen Sailak, eta funtzionamendu egokirako beharrezkoa diren koordinazioaren eta komunikazioaren dinamizatzaile.

Etengabeko ekintzak eta finalistak jasotzen dira II. Plan honetan. Beraz, garrantzitsua da horien jarraipena egitea; izan ere, egokitzen diren zirkunstantzietara moldatzeko gaitasunaren mende egongo baita arrakasta. Oraingo honetan, etengabeko jarduerak indar handiagoa hartzen dute; izan ere, toki-administrazioko plantillari eragingo dioten prozesu luzei lotuta daude, eta II. Plana indarrean dagoen urteetan egingo diren enplegu-eskaintza publikoak funtsezko kontua izango dira jarduerak aplikatu eta garatzeko orduan. Horregatik, jarraipen-sistema bat planteatzen da, tarteko eta bukaerako ebaluazioa erraztuko dituen, eta, gainera, informazio eguneratua eta egiazkoa emango duena epe laburrean, eta neurriak sortzen ari diren beharretara egokitzen lagunduko du horrek.

Gainera, baditugu lan-egitura batzuk, eta organo horietan aurkeztu ahal izango ditu berdintasun-agentek emaitzak epe laburrean eta luzean, baita sortzen diren beharrak eta zailtasunak ere.

### **7.1. LAN-EGITURAK**

#### **MAILA POLITIKOA:**

- Gasteizko Udaleko Gobernu Batzarra: Udaleko Gobernu Batzarra alkate jaunaren edo andrearen lehendakaritzapean eta batzarkide guztien laguntzarekin dagokion zuzendaritza politikoaren eginkizuna betetzen duen organoa da, eta horren barruan eztabaidatzen eta onesten dira berari dagozkion neurriak.
- Giza Baliabideen Batzordea: Udalbatzaren batzorde iraunkor bat da, udalbatzaren erabakiaren mende jarri beharreko II. Planeko neurriak aztertu, txostena egin eta kontsultatzeko ardura duena eta, hala egokituz gero, horiei buruzko ebazpena ematekoa ere bai, udalbatzak batzorde hor horretarako eskuordetzen duenean.

#### **MAILA TEKNIKOA:**

→ II. Planaren ardura duen saila: Giza Baliabideen Saila da II. Plana ezartzearen ardura duena. Zeregin hauek ditu:

- II. Plana bultzatu eta koordinatzea
- Gauzatzea
- Parte hartzen duten eragile guztiekin elkarrizketatzea
- Informazioa eta komunikazioa
- Jarraipena eta ebaluazioa

Bestalde, bikoiztasunak ekiditeko, eta Gasteizen II. Plana eta Genero Berdintasunerako IV. Plana koordinatuta egon daitezen, Berdintasun Zerbitzuaren eta Giza Baliabideen Saileko berdintasun-agentearen arteko koordinazioa izango da.

### **LANEKO BESTE UDAL EGITURA BATZUK:**

→ Gasteizko Udaleko Emakume eta Gizonen arteko Berdintasun Batzorde Paritarioa: Giza Baliabideen Saileko langileek (besteak beste saileko berdintasun-agentek), Berdintasunerako Zerbitzukoek eta Udalean ordezkariak duten sindikatuen ordezkariak osatzen dute Gasteizko Udaleko Emakume eta Gizonen arteko Berdintasunerako Batzorde Paritarioa, eta berak landu du II. Plana.

Horrez gain, II. Planean aurreikusitako jardueretako batzuk aurrera eramaten laguntzea dagokio, eta halaber, horien jarraipenean eta ebaluazioan parte hartzea.

## **7.2. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA**

### **JARRAIPENA**

II. Planean aurreikusitako jardueren garapena behatzeko, neurtzeko eta aztertzeko etengabeko prozesua da jarraipena, zeinek xedea baita:

-Honen berri edukitzea:

- Zer egiten den eta nola egiten den
- Aurreikusitako jardueren betetze-maila
- Jarduerak, lan-prozesuak eta kudeaketa-eredua abian jartzeak dituen indarguneak eta ahuleziak

-Erabakiak hartzea:

- Jarduerak hautemandako premien arabera berregokitzeko
- Jardueren, lan-prozesuen eta kudeaketa-ereduaren ezarpena hobetzeko

-Hauek dira jarraipenaren helburuak:

- Aurreikusitako jarduerak nola betetzen diren eta zer balio duten neurtu, aztertu eta egiaztatzea
- Hasierako agiria hobetzea eta, behar izanez gero, egin daitezkeen aldaketan inguruko erabakiak hartzea
- II. Plana garatzen hasten denetik urte eta erdira, jardueren ezarpenari buruzko informazioa ematea langileei eta jarraipenean inplikaturik dauden lan-egiturei.
- II. Planaren azken ebaluazioa erraztea, jarduerak bete edo gauzatzeari dagokionez.



-Jarraipena egiteko metodologia hau izango da:

- Jarduera bakoitzerako aurreikusitako adierazleen inguruko datuak biltzea
- II. Planean aurreikusitako jardueren jarraipen-taula betetzea
- II. Plana garatzen hasten denetik urte eta erdira, jarraipen-txosten bat egitea

-Hobekuntza-proposamenak aztertu, eztabaidatu eta eskuratzea, hauengandik:

- Udal langileak
- Berdintasun Batzorde Paritarioa
- Giza Baliabideen Batzordea

Jarraipen hori errazte aldera, taula-eredu bakarra izango da, zein baliatuko baita bai jarraipena, bai Berdintasun Batzorde Paritarioaren bukaerako baterako ebaluazioa egiteko. Hurrengo orrialdean ageri da eredu hori:

<b>ILDOA.</b>	
<b>_. helburua.</b>	
<b>_. jarduera.</b>	<b>Sail arduraduna:</b>
	<b>Sail laguntzailea:</b>
	<b>Adierazleak eta emaitza:</b>
	→
	→
	→
	<b>Baliabideak:</b>
	<b>Urtea:</b>
<p><b>JARRAIPENA:</b>          Jarduera bukatu da? (finalista bada): Bai / Ez           Jarduera hasi da? (etengabea bada, edo prozesuaren hasiera): Bai / Ez           Sail arduradunak espero bezala jardun du?           Sail laguntzailea inplikatu da?           Betetze-mailaren balorazioa, adierazleen arabera:           Zein baliabide bideratu dira horretara?           Berdintasun-agentearen balorazio kualitatiboa:</p>	

## EBALUAZIOA

Ebaluazioa funtsezko prozesu bat da, eta informazio ugari eskaintzen du bai jardueren emaitzei buruz eta bai emaitza positiboak lortzen ari diren kudeaketa-ereduei buruz ere, baina baita ere, hobetu beharreko gauzak dituztenei buruz eta horretarako abian jar daitezkeen ekintzei buruz.

II. Planaren ebaluazioan ondorengo alderdiak hartuko dira kontuan:

**Etengabea:** Jarduerari ekin ahala, eta behin bide bat egiten dutelarik —prozesu bati hasiera ematea dakarten etengabeko jardueren kasuan— edo bukatzen direlarik —jarduera finalistak—, aurreko atalean jasotako jarraipen-taula beteko du berdintasun-agenteak. II. Planaren garapen-eta betetze-mailaren etengabeko jarraipena egingo da hartara, hots, etengabeko ebaluazioa. Tarteko txosten bat aurkeztuko du berdintasun-agenteak II. Plana hasten denetik urte eta erdira (2020ko bigarren seihilekoa), planaren bilakaera baloratu eta behar diren aldakuntza edo hobekuntzak sartzeko balioko baitu. 2021. urtearen azken aldirian egingo da bukaerako ebaluazioa —II. Planaren indarraldiaren hiru urteetan egindako etengabeko jarraipenean lortutako emaitzak aztertuko dira—.

**Batzailea.** Etorkizuneko jardueren inguruko erabakiak hartzen laguntzera bideratuta egongo da bukaerako ebaluazioa. Hortaz, premia berriak zedarrarituko dira bertan, eta enplegu publikoaren arloko berdintasunaren hurrengo planifikazioa edota jarduera berriak lantzeko hasierako diagnostikoaren parte izango da.

**Parte-hartzailea.** Berdintasun-agentea, Berdintasun Batzorde Paritariorekin batera, II. Planean jasotako jardueren inguruan langileek duten iritzia edo esperientzia jasotzen saiatuko da, hurrengo plana egiteko informazio baliagarria lortuko baita hartara.

Helburuak. II. Plana abian jartzearen emaitzak ezagutzera eman nahi dira ebaluazioaren bitartez. Hortaz, gauzatzearen, prozesuaren eta emaitzen ebaluazioa egitea da helburua:

- Aurreikusitako ekintzen betetze-maila, analisia kuantitatiboaren bitartez
- Espero ziren emaitzekiko hurbiltze- edo urruntze-maila, balorazio kualitatiboa dela medio —lortutako emaitzak, planifikatuen aldean—.
- II. Planaren balorazioa, bertan inplikaturako hiru aktoreengandik —Giza Baliabideen Saila, Berdintasunerako Batzorde Paritarioa eta udal langileria— jasotako ekarpenak kontuan izanik.

# Ekualdad Erdintasuna



Ayuntamiento  
de Vitoria-Gasteiz  
Vitoria-Gasteizko  
Udala