



Centro  
de Estudios Ambientales

CEA

Ingurugiro  
Gaietarako Ikastegia

# **INGURUGIRO GAIETARAKO IKASTEGIAREN GENERO BERDINTASUNERAKO I. PLANA 2023-2027**

# AURKIBIDEA

---

1. TESTUINGURUAN JARTZEA
  - 1.1. ERAKUNDEAREN EZAUGARRI OROKORRAK
  - 1.2. GENERO BERDINTASUNERAKO I. PLANAREN APLIKAZIO-EREMUA ETA INDARRALDIA
  - 1.3. SORTUTAKO LANTALDEAK
  
2. GENERO BERDINTASUNARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA
  - 2.1. AHULGUNEAK ETA INGARGUNEAK
  - 2.2. SOLDATA AUDITORETZAREN EMAITZA
  
3. INGURUGIRO GAIETARAKO IKASTEGIAREN GENERO BERDINTASUNERAKO I. PLANA 2023-2027
  - 3.1. JARDUTEKO ILDO NAGUSIAK
  - 3.2. HELBURUEN LABURPEN-TAULA, ESKU HARTZE ARLOEN ARABERA
  - 3.3. NEURRIAK GARATZEA
  - 3.4. GAUZATZE-KRONOGRAMA
  - 3.5. EZARPEN-ESTRATEGIA
  - 3.6. KOMUNIKAZIOA
  - 3.7. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

## 1.TEXTUINGURUAN JARTZEA

### 1.1. ERAKUNDEAREN EZAUGARRI OROKORRAK

<b>JARDUERA</b>	
<b>Sektorea</b>	Erakunde publikoa. Udal organo autonomoa
<b>EJSN</b>	7490
<b>Jardueraren deskribapena</b>	Zerbitzuak
<b>DIMENTSIOA (2022/12/31)</b>	
<b>Batez besteko plantilla</b>	22
<b>Emakumeak plantillan*</b>	11
<b>Gizonak plantillan*</b>	11
<b>PERTSONEN ANTOLAMENDUA ETA KUDEAKETA (2022/12/31)</b>	
<b>Maila estrategikoa</b>	Gizon 1
<b>Maila taktikoa</b>	Emakume 1 y 2 gizon
<b>Maila operatiboa</b>	10 emakume y 8 gizon
<b>Ordezkaritza sindikala</b>	ESK: ordezkari 1 (emakumea)

\* Plantilla. Ordezkoak ez dira kontuan hartu.

Ingurugiro Gaietarako Ikastegia (aurrerantzean CEA) Ingurumen Ikerketa, Hezkuntza eta Prestakuntzarako Erakunde Publikoa da, tokiko erakunde autonomoaren izaerarekin, 85. Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen 7/1985 Legearen bis artikulua, abenduaren 16ko 57/2003 Legeak emandako idazkeran.

CEAren helburua ingurumena sustatzea, ikertzea eta aztertzea da, bere alderdi eta adierazpen guztietan, ingurumena zaintzen lagunduz, hori guztia Vitoria-Gasteizko udalerraren lurralde-eremuan, edo beste eremu batzuetan, erakunde, entitate edo bestelako pertsona indibidual edo juridikoekin hitzartutako hitzarmen edo ekintzetatik eratorritako lankidetzaren bidez, egoitza udalerrri honetan izan edo ez.

CEA Vitoria-Gasteizko Udaleko Ingurumen Zinegotzigoari atxikita dago, eta CEAREN jardueraren emaitzak ebaluatu eta kontrolatzen dizkio, eta, bereziki, pertsonal-gastuen eta giza baliabideen kudeaketaren bilakaerari eta erakunde autonomoaren eraginkortasunaren kontrolari dagozkienak, hori guztia Vitoria-Gasteizko Udalaren Kontu-hartzailatza Nagusiari esleitutako eskumenei kalterik egin gabe, Gasteizko Udalaren tokiko sektore publikoa osatzen duten erakunde publikoen emaitzen ebaluazioari eta kontrolari dagokionez.

CEAk Nortasun juridiko publiko berezia du, berezko ondarea eta diruzaintza, bai eta kudeatzeko autonomia eta gaitasun juridiko eta jarduteko gaitasun osoa ere, eta, bere eskumen-esparruaren barruan, bere helburuak betetzeko behar dituen administrazio-ahalak dagozkio.

❖ Hauek dira CEAREN **gobernal-organak**:

1º Organo kolegiatua:

A) Zuzendaritza Kontseilua.

2º Kide bakarreko organak:

A) Lehendakaritza.

B) Lehendakariordetza.

C) Zuzendaritza.

Zuzendaritza Kontseilua kide hauek osatzen dute:

- Lehendakaria, Vitoria-Gasteizko Udaleko alkatea izango dena
- Udaleko talde politiko bakoitzeko kontseilari-ordezkaririk bat, Udalbatzak zinegotzien artean izendatua.
- Idazkaria. Udaleko Aholkularitza Juridikoko letradu bat izango da.

Lehendakaritza

CEAREN lehendakaritza Vitoria-Gasteizko Udaleko alkateari dagokio. Alkateak CEAREN lehendakari gisa dituen eskuduntzak Zuzendaritza Kontseiluko edozein kideren esku utzi ahal izango ditu, osorik edo zati batean.

Lehendakariordetza

Zuzendaritza Kontseiluko kideen artean alkateak izendatuko du lehendakariorde bat.

### Zuzendaritza.

CEAren Zuzendaritza administrazio publikoetako karrerako edo lan-kontratuko funtzionario bat edo sektore pribatuko profesional bat izango da. Bi kasuetan goi-mailako tituludunak izango dira, eta bigarrenean 5 urte baino gehiago eman beharko dituzte lanean. Vitoria-Gasteizko Udalean zuzendaria zuzendaritza-organotzat hartuko da. Zuzendaria lehendakariak izendatuko du, Zuzendaritza Kontseiluak proposatuta.

### ❖ **Langileen erregimena.**

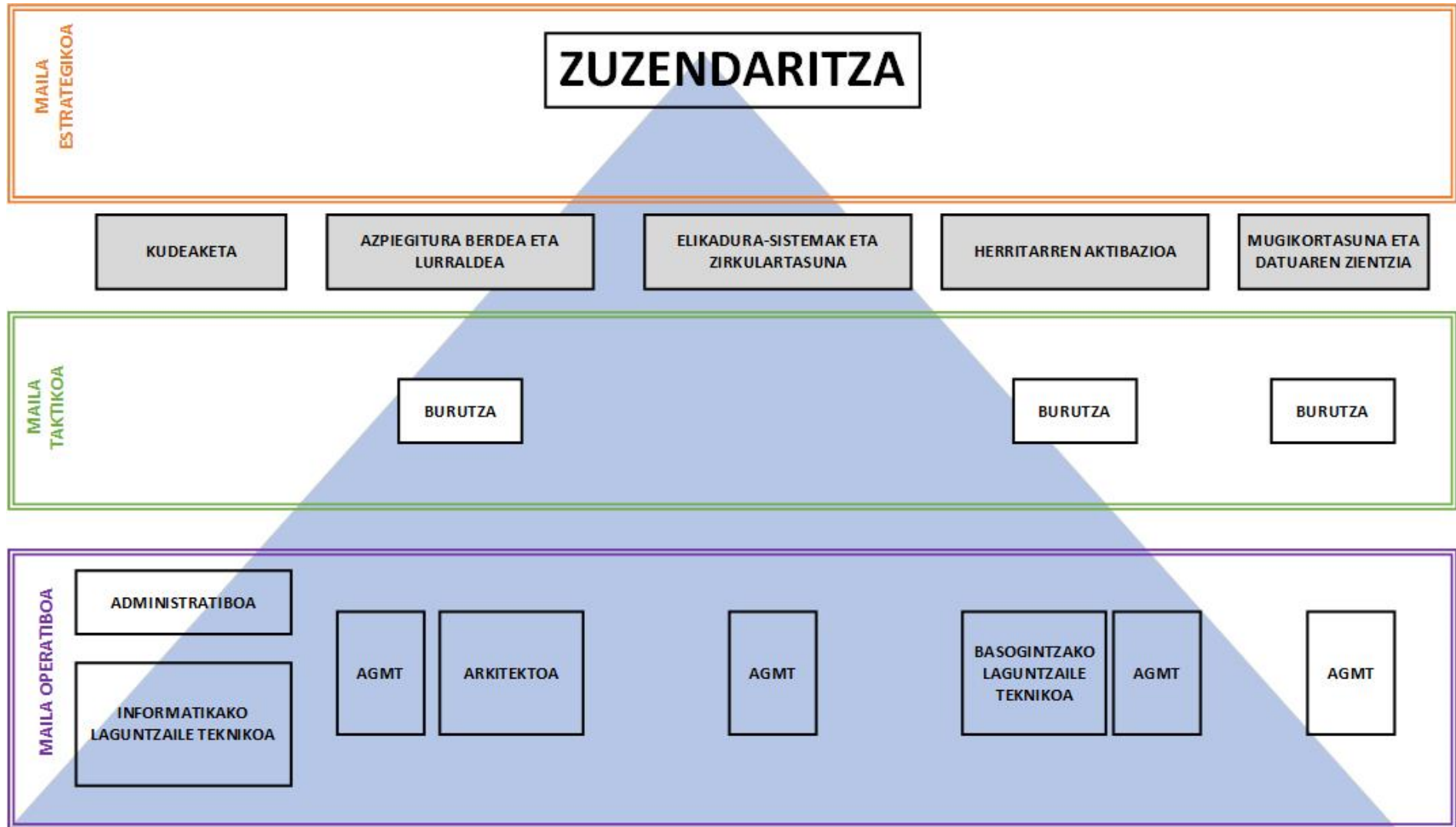
Honako hauek osatzen dute CEAn langileria:

- A) CEAn destinoa duten langile funtzionarioak
- B) CEAn kontratatutako lan-kontratupeko langileak

Prestakuntza aldian dauden langileek eta bekadunek, hau da, doktoratu aurreko, doktoratu osteko edo ikerketa-hastapeneko nahiz bestelako beka direla medio beren prestakuntza hobetzeko jarduerak egiten dituztenek, ez dute lotura juridiko-laboralik izango CEArekin.

### ❖ CEAn erakundearen euskarri diren **bost area funtzional edo zerbitzuren** bidez egituratzen da.

- Kudeaketa-arloa
- Mugikortasunaren eta datuaren zientziaren arloa
- Azpiegitura berdearen eta lurraldearen arloa
- Elikadura Sistemaren eta zirkularitatearen arloa
- Herritarrak aktibatze arloa



## 1.2. GENERO BERDINTASUNERAKO I. PLANAREN APLIKAZIO EREMUA ETA INDARRALDIA

---

Berdintasun Plan hau honako hauei aplikatuko zaie:

- CEako langileei.
- CEArekin nolabaiteko lan-harremana duten enpresetako langileak.
- Praktiketako ikasleak, bekadunak edo bekarik gabekoak, CEAn dauden bitartean.

Planak lau urteko indarraldia izango du, 2023an hasi eta 2027an amaituko da. Ekintza bakoitza egiteko epe bat ezarri da, baina legezko xedapenak aldatuz gero, epe hori alda daiteke. Ekintza batek iraunkorra izan behar duela uste denean, gauzatzeko epea planaren iraupenarekin bat etorriko da.

Plana onartzean berdintasunaren arloan hobekuntza ekar dezakeen aldaketaren bat gertatzen bada edo aurreikusi ezin den aukeraren bat sortzen bada, bertan aurreikusi gabeko ekintzak sartu ahal izango dira, betiere Negoziazio Batzordeak onartuta.

## 1.3. SORTUTAKO LANTALDEAK

---

CEAren genero berdintasunari buruzko diagnostikoa idazteko eta, ondoren, Genero Berdintasunerako I. Plana garatzeko, bi lantalde sortu dira, bi dokumentu nagusiak garatzeko esparrua eta horietatik eratorritako neurri eta akordio guztiak ezartzeko.

### ❖ **Berdintasun Batzordea edo Negoziazio Batzordea:**

Berdintasunerako batzordea kontsultarako eta jarraipenerako organoa da, eta erakundeko (zuzendaritza) eta langileen (ordezkaritza sindikala) ordezkariak osatzen dute modu paritarioan. Erakundeko berdintasun-arduradunak ere osatzen du lantalde hori, bai eta CEaren barruan egiten dituzten lanengatik haren kudeaketa zehatz-mehatz ezagutzen duten beste batzuek ere.

Batzordearen azken helburua CEAn generoen arteko aukera-berdintasuna zaintzea eta bermatzea da, baita erakundeko langileei berdintasunaren inguruko informazioa eta/edo aholkuak ematea ere.

❖ **Aholkularitza konfidentziala:**

Aholkularitza Konfidentziala CEAREN barruan sexu-jazarpenagatiko edo sexuagatiko salaketak jasotzeko eskumena duen organoa da, eta Berdintasun Batzordeak eta zuzendaritzak erabaki dute.

Berdintasunaren eta sexu-jazarpenaren edo/eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arloko prestakuntza duen pertsona-talde batek osatzen du.

Aholkularitza osatzen duten pertsonen identitatea eta haiekin komunikatzeko mekanismoak langile guztiei aurkeztu zaien sexu-jazarpena eta/edo sexuagatiko jazarpena prebenitzeko protokoloan ezartzen dira.

Hauek dira Aholkularitza Konfidentzialaren eginkizun nagusiak:

- Sexu-jazarpenagatiko edo sexuan oinarritutako jazarpenagatiko salaketak zuzenean izapidetzea.
- Biktimari laguntzea eta informazioa ematea bere eskubideei buruz eta jarduteko modu guztiei buruz.
- Inplikaturako alderdi guztiei salaketaren berri ematea.
- Salaketa eragin duten gertaerekin zerikusia duten agiriak eta adierazpenak bildu, aztertu eta zaintzea.
- Biktima babesteko har daitezkeen kautelazko neurrien gomendioa.
- Kasu bakoitzaren ebaluazio- eta jarraipen-txostena idaztea eta zaintzea. Gutxienez, honako hauek jaso behar ditu: inguruabarrak, hartutako neurriak eta ondorioak.
- Urteko txostena idaztea.

## 2. GENERO BERDINTASUNARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA

Genero Berdintasunari buruzko diagnostikoa erakundearen antolaketa-egituraren datu kuantitatibo eta kualitatiboen azterketa batean oinarritzen da. Datu horiek, elkarrekin lotuta, emakume eta gizonen berdintasunaren garapen-maila zehatz-mehatz eta egituratuta ezagutzeko sintesi eta interpretazio batera iristea ahalbidetzen dute. Horretarako, hainbat tresna erabiltzen dira lehen eta bigarren mailako iturrietatik informazioa lortzeko.



Diagnostiko hori egiteko erabilitako metodologiak arlo horretan adituak diren erakundeetatik lortu dira, hala nola EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundetik. EMAKUNDEk enpresaren zuzendaritzaren konpromiso irmoa izateko beharra ezartzen du, bai eta prozesuaren definizioan eta bildutako informazioa kontrastatzen eta interpretatzen parte hartuko duten pertsonen osatutako lantalde bat osatzeko beharra ere.

Proiektuaren fase honetan, CEA osatzen duten alderdi guztien ordezkari bermatu da Berdintasun Batzordearen bidez. Enpresa zuzendaritzak ordezkari du, eta langileen alderdia, berriz, ordezkari sindikalak.

Horrez gain, langile guztien parte-hartzea sustatu nahi izan da, idatzizko komunikazioen bidez (zuzendaritzaren konpromisoa, etab.) eta iritzi-inkesta anonimo eta borondatezkoak bidaliz.

Gainera, prozesu osoan zehar, EMAKUNDEk enpresetan berdintasun-planak egiteko eta ezartzeko homologatutako aholkularitza-enpresa baten kanpo-aholkularitza eduki da.

Honako analisi-sistematika hauek erabili dira:

- Dokumentuen berrikuspena
- Bilera eta elkarrizketak
- Lortutako informazioa eta genero-adierazleak genero-ikuspegitik interpretatzea. AI\_BERDINTASUNA taulan, analisi deskriptiboaren eta indarguneetan eta ahulezietan dauden eten nagusietako bakoitzaren adierazleak sailkatu ditu.

## 2.1. AHULGUNEAK ETA INGARGUNEAK

Diagnostikoaren ondorioak AI taulan agertzen dira (ahulguneak eta indarguneak):

GENERO ARRAKALA	AHULGUNEAK	INDARGUNEAK
ENPLEGURAKO SARBIDEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maila taktikoan eta estrategikoan erantzukizuneko lanpostuak kontuan hartuta, % 75 gizonak betetzen dituzte. Bereizketa bertikala.</li> <li>• Administrazio-postuan dauden pertsonen % 100 emakumeak dira. Lanpostu feminizatua.</li> <li>• Gainkualifikazioa emakumeek betetzen dituzten lanpostuetan bakarrik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantilla orekatua dago: % 50 Gizonak eta beste % 50 Emakumeak (Ez dira ordezkapenak kontuan hartzen).</li> <li>• Hautaketa-prozesuen oinarriak berdintasun-irizpideen arabera idazten dira.</li> <li>• Hautaketa-prozesuen oinarri arautzaileak sarbide publikokoak dira.</li> <li>• Hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten pertsonen buruzko sexuaren arabera informazioa biltzen da, baita prozesuen emaitzei buruzkoa ere.</li> <li>• Genero femeninoko eta genero maskulinoko langileen % 100ek uste du langileen hautaketak generoen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzen duela.</li> <li>• Ordezkaritza sindikala emakume batek egiten du.</li> </ul>
ENPLEGUA UZTEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ez dira antzeman</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aztertutako aldiaren izandako irteeren arrazoia ez da kaleratzea izan.</li> </ul>



<p>MAILA ESTRATEGIKO ETA TAKTIKOKO LANPOSTUAK ESKURATZEA</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Inkestatutako genero femeninoko % 22,22k uste du egiten dituzten lanak ez datozela bat beren lanbide-kategoriarekin, eta goragoko kategorietako zereginak esleitzen zaizkiela. Gauza bera gertatzen da genero maskulinoko % 20arekin.</li><li>• Emakumeen % 44,45ek eta gizonen % 40k uste dute ez dela bermatzen generoen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna CEAREN barne-sustapenean.</li><li>• Ez da barne-sustapeneko prozesurik egin ofizialki CEAN ikertutako aldian.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gizonen eta emakumeen presentzia maila taktikoan.</li></ul>
<p>KONTRATAZIO POLITIKA</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Behin-behinekotasuna handiagoa da emakumeen artean: % 36,36k aldi baterako kontratua du, eta gizonen artean, berriz, % 27,27k.</li><li>• Behin-behinekotasunak gora egin du azken 4 urteetan</li><li>• Inkesta egin zaien pertsonen artean, genero maskulinoko % 60k adierazi du lan-ordutegitik kanpoko prestasuna eskatzen dela, eta genero femeninokoen artean, berriz, % 33,33k.</li><li>• Aplikatu beharko litzaiekeenaz bestelako aparteko orduak konpentsatzeko neurrien aplikazioa: Vitoria-Gasteizko Udaleko Funtzionarioen Lan Baldintzak Araitzen dituen Akordioa.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ingurugiro Gaietarako Ikastegiko 2022ko lan-eskaintza publikoko 5 plaza egonkortzeko salbuespenezko deialdia, enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legearen 2. artikuluan ezarritakoaren arabera.</li></ul>

<p>ORDAINSARI POLITIKA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkestatutako genero femeninoko pertsonen % 22,22k uste du ordainsariak ez duela bermatzen generoen arteko arteko tratu- eta aukera-berdintasuna.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CEako langileek jasotzen dituzten ordainsariak publikoak dira eta araututa daude.</li> <li>• Ordainsarien auditoretzarako, Lanpostuen Baloraziorako eta Ordainsarien Erregistrorako tresna bateratuak erabili dira, 902/2020 Errege Dekretuaren eskakizunen arabera, balio bereko lanpostuak identifikatuz eta oinarritzko Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioak proposatutako ordainsarien erregistroa eta soldata-auditoretza egiteko.</li> </ul>
<p>KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CEako langileei aplikatu dakizkiekeen kontziliazio-neurrien akordio erregularrik eza. Zer neurri har ditzaketen ez jakitea.</li> <li>• Inkestari erantzun dioten genero femeninoko pertsonen % 33,33k uste du bateragarritasun-neurriak hartzeak aukerak galtzea dakarrela, gainerako pertsonen uste dute ez dutela edo ez dakitela.</li> <li>• Emakume batek bakarrik hartu ditu kontziliazio-neurriak (bakarra dago hartzeko egoeran), eta egoera berean gizon baino emakume gehiago daudelarik, 4 gizon eta emakume bat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkesta egin zaion genero maskulinoko plantillaren % 10ek soilik uste du lanaren barne-antolamenduak ez duela lana eta bizitza pertsonala bateratzen laguntzen. Gainerako inkestatuen ustez, lanaren barne-antolaketa aldekoa bada edo ezagutzen ez dutela esaten dute.</li> <li>• Inkestatutako inork ez du alderik ikusten CEak gizonen eta emakumeen kontziliazio-neurriak hartzeko ematen dizkien erraztasunetan</li> </ul>

ARRISKU PSIKOSOZIALAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genero femeninoko pertsona batek eta ez bitar generoko beste pertsona batek esan dute badakitela CEAn sexu-jazarpeneko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak gertatu direla.</li> <li>• CEAn ez dago sexu-jazarpenagatiko eta/edo sexuagatiko salaketa aurkeztu izanaren ebidentziarik; hala ere, emakume batek adierazi du sexu-jazarpenera eta/edo sexuagatiko jazarpenera jasan duela.</li> <li>• Langileei egindako inkestan, modu bateratuan galdetzen zaie sexu-jazarpenerekin eta sexuan oinarritutako jazarpenarekin zerikusia duten gaiak buruz, eta zaila egiten da gertakariak zehatz-mehatz ezagutzea.</li> <li>• Identifikatutako arriskuen ebaluazioak ez du aztertzen lanpostuei lotutako arrisku bakoitza, pertsona bakoitzaren sexua edo genero-identitatea kontuan hartuta lanpostu horietara egokitzen dela bermatzeko, ezta aldi baterako egoerara ere, haurtxoaren haurdunaldien edo zaintza-aldien kasuan bezala.</li> <li>• Ez da genero-ikuspegia duen osasun-azterketarik egiten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prebentzio-zerbitzu mankomunatuak arriskuen ebaluazioa egitea.</li> </ul>
KOMUNIKAZIOA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ez dira antzeman.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CEAk egiten ituen argitalpen guztiek hizkuntza inklusiboa erabiltzen dute.</li> </ul>

Ahuleziek CEAn egon daitezkeen genero-arrakalak erakusten dizkigute, eta horietan oinarrituta definituko dira Genero Berdintasunerako I. Planaren helburuak eta neurriak.

## 2.2. SOLDATA AUDITORETZAREN ONDORIOAK

---

Soldata-auditoretzari esker, 6/2019 Errege Lege Dekretuan sexuen arteko ordainsari-berdintasunaren helburua zenbateraino bete den jakin ahal izan da. Gainera, aukera ematen die pertsona guztiei beren enpresan dagoen ordainsari-arrakalaren berri izateko, eta horrek garrantzi handia du, informazioak ekintzara eramaten baitu.

Egindako azterketaren emaitza gisa, eta ondorioetatik abiatuta, honako neurri hauek proposatzen dira ordainsarien arteko aldeak zuzentzeko eta prebenitzeko honako jardun-eremu hauetan:

- Lanbide-taldeak edo eskalak bereizi gabe, hau da, langile guztiak aztertuta, gizonen aldeko soldata-arraila % 6koa da oinarrizko soldataren batez bestekoan, soldata-osagarrien % 21ekoa eta ordainsari parekatuen gutzizkoaren % 11koa. CEAREN barne-antolaketa kontuan hartuta, plantillaren azterketa orokorrean gizonen aldeko soldata-arraila espero zen; izan ere, erantzukizun handieneko eta, beraz, ordainsari handieneko lanpostuak gizonek betetzen dituzte % 75ean (maila estrategikoa eta taktikoa).

Erantzukizuneko lanpostuetan gizonen eta emakumeen presentzia berdintzeko, hautaketa-prozesuetan ekintza positiboko neurriak hartuko dira, egokitasun- eta gaitasun-baldintza baliokideetan emakume bat sar dadin.

- Berdintasun Batzordea osatzen duten pertsonak lanpostuen balorazioa egin dute, eta lanpostu bakoitzaren jarduna baldintzatzen duten faktoreak eta azpifaktoreak aztertu dituzte, langileek jasotzen dituzten ordainsariak konparatzeko esparru bat ezartzeko, erakundeak zerbitzua emateari ematen dion "garrantziaren" arabera, dagokien lanbide-kategoria kontuan hartu gabe.

Lortutako emaitza puntukako kategorizazio bat da, eskalatan ordenatzen dena, eta kasu gehienetan ez dator bat Enplegatutako Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuak ezartzen dituen lanbide-kategoriekin, Administrazioako enplegatu publikoen sailkapena arautzen baitu.

Horrek eragotzi egin du balorazioaren arabeko ordainsari-analisia, lanbide-kategoria desberdinetako kide izateagatik soilik justifika daitezkeen arrakalak lortu direlako. Beraz, bi urteko epean lanpostuen balorazio berri bat egitea proposatzen da, eta soldata-aldeak berriro aztertzea, balorazio berritik lortzen diren eskalak kontuan hartuta.

Lanpostuen hurrengo balorazioan lanpostu bakoitzari emandako puntuazioa ez badator bat bere lanbide-kategoriarekin, lanpostuen berregituraketa edo gaitasunen esleipena planteatzeko oinarriak ezar ditzake.

Soldata-auditoretza honetan hautemandako ahuleziak konpontzeko hartu beharreko neurriak CEAREN Genero Berdintasunerako I. Planean jasotzen dira, zehazki 6. helburuan, 6.1, 6.2 eta 6.3 neurrietan.

### 3. INGURUGIRO GAIETARAKO IKASTEGIAREN GENERO BERDINTASUNERAKO I. PLANA 2023-2027

#### 3.1. JARDUTEKO ILDO NAGUSIAK

---

CEAn egindako Genero Berdintasunerako I. Plana bost jarduera-ildo hauetan oinarritzen da:

- KUDEAKETA ESTRATEGIKOA ETA ANTOLAKETA-KULTURA
- HAUTAKETA ETA KONTRATAZIO PROZESUA
- KONTZILIAZIOA ETA ERANTZUNKIDETASUNA
- LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA
- ORDAINSARI-POLITIKA

### 3.2. HELBURUEN LABURPEN-TAULA, ESKU-HARTZE ARLOEN ARABERA

<b>KUDEAKETA ESTRATEGIKOA ETA ANTOLAKETA-KULTURA</b>	
<b>HELBURUA</b>	<b>NEURRIAK</b>
1. Berdintasuna erakundearen kudeaketan txertatzea.	1.1. Berdintasun Planaren jarraipena, ebaluazioa eta komunikazioa egitea bertan ezarritako ekintzak gauzatu ahal izateko giza baliabideak eta baliabide materialak bermatuz.
	1.2. CEAn berdintasunerako kudeaketa finkatzea.
<b>HAUTAKETA ETA KONTRATAZIO PROZESUA</b>	
<b>HELBURUAK</b>	<b>NEURRIAK</b>
2. Barne-sustapeneko prozedura guztiak bermatzaileak direla eta aplikagarri zaien araudia betetzen dutela ziurtatzea.	2.1. Sarbide- eta sustapen-prozesuen berrikuspen eta definizio dokumentatua, prozesuaren gardentasuna eta objektibotasuna bermatzeko irizpide neutro eta objektiboekin.
<b>KONTZILIAZIOA ETA ERANTZUNKIDETASUNA</b>	
<b>HELBURUA</b>	<b>NEURRIAK</b>
3. Erantzunkidetasunaren kultura sustatzea	3.1. CEAREN dokumentu propio bat egitea, Vitoria-Gasteizko Udalean aplikatu beharreko adiskidetzeneurrien hobekuntzak jasotzeko, legeak ezarritakoen aldean.
	3.2. Erantzunkidetasunerako sentsibilizatzea eta eskura dauden kontziliazio-neurriak zabaltzea.
<b>LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA</b>	
<b>HELBURUAK</b>	<b>NEURRIA</b>
4. Osasunaren zaintzako prebentzio-espezialitatean genero-ikuspegia txertatzea.	4.1. Langile guztiei genero-ikuspegia duten mediku-azterketak eskaintzea.
5. Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena izan daitezkeen lan-egoerak desagerraraztea.	5.1. Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko protokoloa langile guztiek ezagutzeko komunikazio-mekanismo eraginkorrak bilatzea



	5.2. CEAn gertatu diren sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak ikertzea eta hartutako prozedura ebaluatzea egokia den jakiteko.
<b>ORDAINZARI-POLITIKA</b>	
<b>HELBURUA</b>	<b>NEURRIAK</b>
6. Lanbide-kategoria bereko edota balio bereko kategorietako emakume eta gizonen artean soldata-arrakalarik ez dagoela bermatzea.	6.1. Urteko ordainsarien erregistroa sistematizatzea, Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren tresna aplikatuta.
	6.2. Lanpostuen balorazioa egitea, Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren tresnaren bidez.
	6.3. Ordainsari-auditoretzak egitea, lanpostuen barne-balorazioa eta langile bakoitzaren lanbide-kategoria kontuan hartuta.



### 3.3. NEURRIEN GARAPENA

<b>KUDEAKETA ESTRATEGIKOA ETA ANTOLAKETA-KULTURA</b>	
<b>HELBURUA 1</b>	Berdintasuna erakundearen kudeaketan txertatzea
<b>NEURRIA 1.1.</b>	Berdintasun Planaren jarraipena, ebaluazioa eta komunikazioa egitea bertan ezarritako ekintzak gauzatu ahal izateko giza baliabideak eta baliabide materialak bermatuz
<b>PROZEDURA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko Zuzendaritzaren konpromisoa hartzea eta zabaltzea.</li><li>○ Negoziazio Batzordeari beharrezko baliabideak (lanorduk) ematea, ezarritako neurriak gauzatu ahal izateko.</li><li>○ Negoziazio Batzordea mantentzea eta sei hilean behin bilerak egitea, jarraipena eta ebaluazioa egin ahal izateko.</li></ul>
<b>GAUZATZE DATA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 2023-2027</li><li>○ 2023-2027</li><li>○ 2023-2027</li></ul>
<b>ARDURADUNA (K)</b>	Zuzendaritza Nagusia eta Negoziazio Batzordea
<b>BALIABIDEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dedikazio-denbora: 30 ordu urtean + 20 ordu 1. urtean + 20 ordu 4. urtean</li><li>○ Baliabide ekonomikoak: 3000 € urtean</li></ul>
<b>ADIERAZLEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Zuzendaritzaren konpromisoa sinatuta BAI/EZ.</li><li>○ Negoziazio Batzordearen dedikazio-orduak.</li><li>○ Neurriak lortzeko inbertitutako baliabide ekonomikoak.</li><li>○ Negoziazio Batzordearen bilerak sei hilean behin egitea.</li></ul>



<b>KUDEAKETA ESTRATEGIKOA ETA ANTOLAKETA-KULTURA</b>	
<b>HELBURUA 1</b>	Berdintasuna erakundearen kudeaketan txertatzea.
<b>NEURRIA 1.2.</b>	CEAn genero berdintasunerako kudeaketa finkatzea.
<b>PROZEDURA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Berdintasun-plana alderdi interesdunen artean zabaltzea (talde profesionala, hornitzaileak eta erabiltzaileak edo herritarrak).</li><li>○ "Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea" aitortpena eskatzea Emakunderi.</li><li>○ Langile guztiarekin urtean behin bilera bat egitea, planaren jarraipena eta betetze-maila jakinarazteko.</li><li>○ Berdintasun-plana, jazarpen-protokoloa eta hizkuntza inklusiboaren eskuliburua zabaltzea sartu berrien artean.</li></ul>
<b>GAUZATZE DATA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 2023-2027</li><li>○ 2024</li><li>○ 2024-2027</li><li>○ 2023-2027</li></ul>
<b>ARDURADUNA (K)</b>	Zuzendaritza Nagusia eta Negoziazio Batzordea
<b>BALIABIDEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dedikazio-denbora: 10 ordu urtean</li></ul>
<b>ADIERAZLEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Planaren zabalkundea alderdi interesdunen artean BAI/EZ.</li><li>○ "Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea" aitortzeko eskaera BAI/EZ.</li><li>○ "Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea" aitortpena lortzea BAI/EZ.</li><li>○ Langileekin egindako bileren kopurua.</li><li>○ Informatutako langile berrien kopurua (berdintasun-plana, jazarpen-protokoloa eta hizkuntza inklusiboko eskuliburua).</li></ul>



<b>HAUTAKETA ETA KONTRATAZIO PROSEZUA</b>	
<b>HELBURUA 2</b>	Barne-sustapeneko prozedura guztiak bermatzaileak direla eta aplikagarri zaien araudia betetzen dutela ziurtatzea.
<b>NEURRIA 2.1</b>	Sarbide- eta sustapen-prozesuen berrikuspen eta definizio dokumentatua, prozesuaren gardentasuna eta objektibotasuna bermatzeko irizpide neutro eta objektiboekin.
<b>PROZEDURA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Prozedura bat egitea, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateginaren arabera (urriaren 30eko 5/2015 Errege Lege Dekretua, TREBEP), non karrera profesionalerako eskubidea, barne-sustapena eta enplegatu publikoen jardunaren ebaluazioa arautzen dituzten arauak deskribatzen diren.</li><li>○ Adierazleak (genero-identitatea, adina) definitzea eta jasotzea sarbide- eta sustapen-prozesuetan, prozedura hasten denetik amaitzen den arte.</li></ul>
<b>GAUZATZE DATA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 2025</li><li>○ 2023-2027</li></ul>
<b>ARDURADUNA (K)</b>	Zuzendaritza Nagusia eta Negoziazio Batzordea
<b>BALIABIDEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ EMAKUNDEren hautaketa-prozesu ez-diskriminatzaile baterako gida</li><li>○ EMAKUNDEren kontratazioan berdintasunari buruzko enpresentzako gida</li><li>○ Dedikazio-denbora: 20 ordu</li></ul>
<b>ADIERAZLEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Pertsonak genero-ikuspegitik kudeatzeko prozedura bat sortzea BAI/EZ</li><li>○ CEAn sartzeko hautagaitzeara aurkezten diren emakumeen eta gizonen kopurua</li><li>○ Eskainitako lanpostu berriak edo goragoko mailako lanpostuak eskuratzen dituzten emakumeen eta gizonen kopurua.</li></ul>

<b>KONTZILIAZIOA ETA ERANTZUNKIDETASUNA</b>	
<b>HELBURUA 3</b>	Erantzunkidetasunaren kultura sustatzea
<b>NEURRIA 3.1.</b>	CEAren dokumentu propio bat egitea, Vitoria-Gasteizko Udalean aplikatu beharreko adiskidetze-neurrien hobekuntzak jasotzeko, legeak ezarritakoen aldean.
<b>PROZEDURA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gasteizko Udaleko langileei aplika dakizkiekeen kontziliazio-neurriak aztertzea eta CEAn ezartzeko aukera baloratzea.</li> <li>○ Neurri horiek guztiak jasotzen dituen dokumentu propio bat egitea eta eguneratuta edukitzea, gerta daitezkeen arau-aldaketan eta Gasteizko Udalean aplikatutakoen arabera. Zuzendaritzak eta ordezkariak sindikalak adostu behar dute dokumentu hori.</li> <li>○ Gasteizko Udalean kontziliazioaren arloan egiten diren hobekuntzen etengabeko jarraipena egitea.</li> </ul>
<b>GAUZATZE DATA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2023</li> <li>○ 2023-2027</li> <li>○ 2023-2027</li> </ul>
<b>ARDURADUNA (K)</b>	Zuzendaritza Nagusia, ordezkariak sindikala eta Negoziazio Batzordea
<b>BALIABIDEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dedicazio-denbora: 15 ordu leheengo urtean + 4 ordu gainontzeko urteetan</li> </ul>
<b>ADIERAZLEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Azterketa egin da BAI/EZ.</li> <li>○ Kontziliazio-neurri buruzko dokumentu propioa egin da BAI/EZ</li> <li>○ Gasteizko Udalean aplikatutako kontziliazio-arloko hobekuntzen jarraipena urtero egiten da. BAI/EZ</li> </ul>



## KONTZILIAZIOA ETA ERANTZUNKIDETASUNA

<b>HELBURUA 3</b>	Erantzunkidetasunaren kultura sustatzea.
<b>NEURRIA 3.2.</b>	Erantzunkidetasunerako sentsibilizatzea eta eskura dauden kontziliazio-neurriak zabaltea.
<b>PROZEDURA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Pertsonak kontziliazio erantzukidearen garrantziaz sentsibilizatzea.</li><li>○ Erakundeetan eskuragarri dauden kontziliazio-neurriak langileen eta langile berrien artean zabaltea.</li></ul>
<b>GAUZATZE DATA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 2024</li><li>○ 2023-2027</li></ul>
<b>ARDURADUNA (K)</b>	Zuzendaritza Nagusia, ordezkariak sindikala eta Negoziazio Batzordea
<b>BALIABIDEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dedikazio-denbora: 4 ordu urtean</li></ul>
<b>ADIERAZLEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Erantzunkidetasunari buruzko sentsibilizazio-jardunaldietara joan diren pertsonak (langileen %)</li><li>○ Kontziliazio-neurriak zabalduak BAI/EZ</li></ul>

<b>LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA</b>	
<b>HELBURUA 4</b>	Osasunaren zaintzako prebentzio-espezialitatean genero-ikuspegia txertatzea.
<b>NEURRIA 4.1</b>	Langile guztiei genero-ikuspegia duten mediku-azterketak eskaintzea.
<b>PROZEDURA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ . Gasteizko Udaleko prebentzio-zerbitzu mankomunatuako arduradunari jakinaraztea CEAKo langileei eskaintzen zaizkien azterketa medikoak genero-ikuspegitik egiteko asmoa.</li> <li>○ Azterketa medikoak genero-ikuspegiarekin egitea bideragarria bada, langile guztiei eta langile berriei jakinaraztea.</li> </ul>
<b>GAUZATZE DATA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2024</li> <li>○ 2024-2027</li> </ul>
<b>ARDURADUNA (K)</b>	Zuzendaritza Nagusia eta Negoziazio Batzordea
<b>BALIABIDEAK</b>	Dedikazio-denbora: 5 horas
<b>ADIERAZLEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gasteizko Udaleko prebentzio-zerbitzu mankomunatuako arduradunari jakinaraztea langileei eskaintzen zaizkien osasun-azterketak genero-ikuspegiarekin egiteko asmoa dutela. BAI/EZ</li> <li>○ Osasunaren zaintza genero-ikuspegiarekin egitea lortu da BAI/EZ.</li> <li>○ Langileen artean genero-ikuspegidun azterketak egiteko aukera zabaltzea. BAI/EZ</li> <li>○ Azterketa medikoak genero-ikuspegiarekin egitea BAI/EZ.</li> </ul>

<b>LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA</b>	
<b>HELBURUA 5</b>	Sexu-jazarpenera edo sexuan oinarritutako jazarpenera izan daitezkeen lan-egoerak desagerraraztea.
<b>NEURRIA 5.1</b>	Sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako protokoloa langile guztiek ezagutzeko komunikazio-mekanismo eraginkorrak bilatzea
<b>PROZEDURA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sexu-jazarpeneraren eta sexuan oinarritutako jazarpeneraren protokoloa sartzea langile berri guztiei eman beharreko dokumentazioan eta informazioan, CEArekin duten lan-harremana edozein dela ere (prestatzen ari diren pertsonak, bekak, azpikontratazioak, etab.).</li> <li>○ Langileek protokolo honen existentzia eta edukia ezagut dezaten indartzea, komunikazio erakargarrien bidez, bi urtean behin.</li> <li>○ Protokoloaren dokumentua zerbitzarian sartzea, nahi duenak kontsultatu ahal izan dezan.</li> </ul>
<b>GAUZATZE DATA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2023-2027</li> <li>○ 2023-2027</li> <li>○ 2023</li> </ul>
<b>ARDURADUNA (K)</b>	Zuzendaritza Nagusia, Aholkularitza Konfidentziala eta Negoziazio Batzordea.
<b>BALIABIDEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dedikazio-denbora: 5 horas</li> </ul>
<b>ADIERAZLEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sexu-jazarpenerari eta sexuan oinarritutako jazarpenerari buruzko protokoloa sartzea langile berri guztiei ematen zaien dokumentazioan eta informazioan. BAI/EZ</li> <li>○ Langileek protokolo honen existentzia eta edukia hobeto ezagutzea, bi urtean behin komunikazio erakargarriak eginez. BAI/EZ</li> <li>○ Protokoloaren dokumentua zerbitzarian sartzea, nahi duenak kontsulta dezan BAI/EZ</li> </ul>





<b>LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA</b>	
<b>HELBURUA 5</b>	Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena izan daitezkeen lan-egoerak desagerraraztea.
<b>NEURRIA 5.2</b>	CEAn gertatu diren sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak ikertzea eta hartutako prozedura ebaluatzea, egokia den jakiteko.
<b>PROZEDURA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Aholkularitza Konfidentzialeko kideei prestakuntza ematea sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruz.</li><li>○ Langileei inkesta anonimoak egitea, sexu-jazarpenari edo sexuan oinarritutako jazarpenari buruz zuzenean galdetzeko.</li><li>○ Inkestetan lortutako emaitzen azterketa eta hausnarketa</li><li>○ Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko neurrien ezarpena baloratzea, sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko protokoloa egin eta aurkezteaz haratago.</li></ul>
<b>GAUZATZE DATA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 2023</li><li>○ 2023</li><li>○ 2023</li><li>○ 2024</li></ul>
<b>ARDURADUNA (K)</b>	Zuzendaritza Nagusia, Aholkularitza Konfidentziala eta Negoziazio Batzordea.
<b>BALIABIDEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dedikazio-denbora: 10 ordu</li></ul>
<b>ADIERAZLEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Langileei inkesta anonimoak egitea, sexu-jazarpenari edo sexuan oinarritutako jazarpenari buruz zuzenean galdetzen zaielarik. BAI/EZ</li><li>○ Aholkularitza Konfidentzialeko kideei prestakuntza ematea sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruz. BAI/EZ</li><li>○ Inkestetan lortutako emaitzen azterketa eta hausnarketa. BAI/EZ</li><li>○ Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko neurrien ezarpena baloratzea. BAI/EZ</li></ul>



## ORDAINZARI-POLITIKA

<b>HELBURUA 6</b>	Lanbide-kategoria bereko edota balio bereko kategorietako GENERO artean soldata-arrakalarik ez dagoela bermatzea.
<b>NEURRIA 6.1</b>	Urteko ordainsarien erregistroa sistematizatzea, Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren tresna aplikatuta.
<b>PROZEDURA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Ordainsarien erregistroa urtero egitea, Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren tresna aplikatuta</li></ul>
<b>GAUZATZE DATA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 2023-2027 Urtean behin</li></ul>
<b>ARDURADUNA (K)</b>	Zuzendaritza nagusia eta giza baliabideak.
<b>BALIABIDEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dedikazio-denbora: 40 ordu urtean</li></ul>
<b>ADIERAZLEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Ordainsarien Erregistroa urtero egitea, Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren tresna aplikatuta. BAI/EZ</li></ul>



## ORDAINZARI-POLITIKA

<b>HELBURUA 6</b>	Lanbide-kategoria bereko edota balio bereko kategorietako GENERO artean soldata-arrakalarik ez dagoela bermatzea.
<b>NEURRIA 6.2</b>	Lanpostuen balorazioa egitea, Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren tresnaren bidez.
<b>PROZEDURA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Plantilla berri batetik abiatuta, CEAn dauden lanpostuak berriro baloratzea.</li><li>○ Lortutako emaitzak konparatzea 2023ko ekainean betetako taularekin</li></ul>
<b>GAUZATZE DATA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Bi urtean behin</li></ul>
<b>ARDURADUNA (K)</b>	Zuzendaritza nagusia, giza baliabideak eta Negoziazio-Batzordea
<b>BALIABIDEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dedikazio-denbora: 50 horas/2 años</li></ul>
<b>ADIERAZLEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Plantilla berri batetik abiatuta, CEAn dauden lanpostuak berriro baloratzea. BAI/EZ</li><li>○ Lortutako emaitzak konparatzea 2023ko ekainean betetako taularekin. BAI/EZ</li></ul>



## ORDAINZARI-POLITIKA

<b>HELBURUA 6</b>	Lanbide-kategoria bereko edota balio bereko kategorietako emakume eta gizonen artean soldata-arrakalarik ez dagoela bermatzea.
<b>NEURRIA 6.3</b>	Ordainsari-auditoretzak egitea, lanpostuen barne-balorazioa eta langile bakoitzaren lanbide-kategoria kontuan hartuta.
<b>PROZEDURA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Ordainsarien auditoretza egitea.</li><li>○ Lortutako emaitzak 2023an egindako ordainsari-auditoretzarekin alderatzea.</li></ul>
<b>GAUZATZE DATA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Lau urtean behin</li></ul>
<b>ARDURADUNA (K)</b>	Zuzendaritza nagusia, giza baliabideak eta Negoziazio-Batzordea
<b>BALIABIDEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dedikazio-denbora: 20 horas</li></ul>
<b>ADIERAZLEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Ordainsarien auditoretza egitea. BAI/EZ</li><li>○ Lortutako emaitzak 2023an egindako ordainsari-auditoretzarekin alderatzea. BAI/EZ</li></ul>



### 3.4. GAUZATZE-KRONOGRAMA

URTEA		2023	2024				2025					2026				2027		
HIRUHILABETEA		T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	
<b>NEURRIAK</b>	<b>KUDEAKETA ESTRATEGIKOA ETA ANTOLAKETA-KULTURA</b>																	
	Berdintasun Planaren jarraipena, ebaluazioa eta komunikazioa egitea bertan ezarritako ekintzak gauzatu ahal izateko giza baliabideak eta baliabide materialak bermatuz.		X		X		X		X		X		X		X		X	
	CEAn berdintasunerako kudeaketa finkatzea.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	<b>HAUTAKETA ETA KONTRATAZIO PROZESUA</b>																	
Sarbide- eta sustapen-prozesuen berrikuspen eta definizio dokumentatua, prozesuaren gardentasuna eta objektibotasuna bermatzeko irizpide neutro eta objektiboekin.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	



<b>NEURRIAK</b>	<b>KONTZILIAZIOA ETA ERANTZUNKIDETASUNA</b>																	
	CEAren dokumentu propio bat egitea, Vitoria-Gasteizko Udalean aplikatu beharreko adiskidetzeneurrien hobekuntzak jasotzeko, legeak ezarritakoen aldean.			X	X	X												
	Erantzunkidetasunerako sentsibilizatzea eta eskura dauden kontziliazio-neurriak zabaltzea.					X							X					
	<b>LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA</b>																	
	Langile guztiei genero-ikuspegia duten mediku-azterketak eskaintzea.				X				X				X					X
	Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko protokoloa langile guztiek ezagutzeko komunikazio-mekanismo eraginkorrak bilatzea				X								X					
	CEAn gertatu diren sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak ikertzea eta hartutako prozedura ebaluatzea egokia den jakiteko.			X	X													



ORDAINZARI-POLITIKA																	
NEURRIAK	Urteko ordainsarien erregistroa sistematizatzea, Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren tresna aplikatuta.				X					X					X		X
	Lanpostuen balorazioa egitea, Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren tresnaren bidez.				X										X		
	Ordainsari-auditoretzak egitea, lanpostuen barne-balorazioa eta langile bakoitzaren lanbide-kategoria kontuan hartuta.																X

### 3.5. EZARPEN-ESTRATEGIA

---

Ezarpren-fasean, jarraipen- eta ebaluazio-mekanismoak aktibatzen dira, diseinu-fasean hartutako neurrietatik ondorioztatzen direnak.

Berdintasun Batzordea Zuzendaritzerakin batera CEAn Genero Berdintasunerako I. Planean ezarritako neurriak ezartzeaz arduratuko dira, bai eta ezarpen-aldian (2023-2027) neurri horien ezarpenaren jarraipena eta ebaluazioa egiteaz ere.

Berdintasun batzordeak eginkizun hauek izango ditu:

- Genero Berdintasunerako I. Planean adostutako neurriak betetzen direla zaintzea
- Genero Berdintasunerako I. Planari buruz plantillan sortzen diren zalantzak argitzea eta aholkatzea.
- Genero Berdintasunerako I. Planean aldaketak proposatzea edo neurri eta jarduera berriak sartzea.
- Genero Berdintasunerako I. Planaren komunikazio-, jarraipen- eta ebaluazio-lanak egitea.
- Jarraipen- eta ebaluazio-txostenak idaztea gobernu-organoentzat.
- Genero-berdintasunaren arloko legeria betetzen dela zaintzea, eta, hala badagokio, CEAn aukera-berdintasunaren printzipioa bermatzeko beharrezkotzat jotzen diren prebentzio- eta zuzenketa-neurriak proposatzea.

Genero Berdintasunerako I. Plana ezartzeko, Negoziazio Batzordeak 3.3. ataleko neurrien tauletan deskribatutako jarraibideei jarraituko die, bai eta horietan markatutako denbora-plangintzari ere, oro har, gauzatze-kronograman (3.4. atala) ageri denari.

### 3.6. KOMUNIKAZIOA

---

Berdintasun Batzordeak kudeatuko du CEAn Genero Berdintasunerako I. Planaren jakinarazpena, komunikazio-prozeduran zehazten den bezala.

Hauek dira Genero Berdintasunerako I. Planari buruzko komunikazio-jarduerak:



- Berdintasun egoeraren diagnostikoa eta berdintasun-plana ezartzeko prozesuaren hasieraren jakinarazpena.

Plana diagnostikatzeko eta ezartzeko prozesuaren hasieran, prozesuaren hasieraren eta negoziazio-batzordearen eraketaren berri emango zaie langile guztiei.

- Genero Berdintasunerako I. Plana langile guztiei jakinaraztea

Berdintasun Planaren dokumentu osoa eskuragarri egongo da CEako pertsona guztientzako zerbitzarian.

- Genero Berdintasunerako I. Plana CEaren webgunean argitaratzea

Genero Berdintasunerako I. Planaren helburu eta neurrien informazioa eman eta web orrian argitaratuko dira, Plana ezagutu nahi duten pertsonak bertan sartzeko aukera izan dezaten.

- Genero Berdintasunerako I. Planaren ezarpenean izandako aurrerapen-mailaren eta hurrengo urtean hartu beharreko neurri berrien urteko jakinarazpena.

Garatutako ekintza nagusiak zerbitzari partekatuaren bidez helaraziko dira urtero.

- “Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea”ren aitortzea lortu izanaren jakinarazpena.

EMAKUNDEK emandako GENERO Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundearen aitortzea lortu dutela jakinaraziko zaie langileei, Patronatuari eta erabiltzaileei. Gainera, webgunean argitaratuko da.

### 3.7. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

---

CEaren Genero Berdintasunerako I. Planaren jarraipena eta ebaluazioa sei hilean behin egingo da, eta Negoziazio-Batzordea arduratuko da lan horiek koordinatzeaz eta garatzeaz, ezarritako neurrien jarraipena egiteko sortutako adierazleen bidez.

Ebaluazioak honako helburu hauek izango ditu:

- Genero Berdintasunerako I. Planaren helburuen betetze-maila ezagutzea.
- Genero Berdintasunerako I. Planaren garapenaren analisia egitea

- Ekintza zehatzen jarraitutasunari buruzko hausnarketa (ekintza jakin batzuek denbora gehiago behar baitute helburu hori lortzeko).
- Erakundearen berdintasuna lortzeko behar berriak identifikatzea.

Era berean, urtero Jarraipen Txostena egingo dute Zuzendaritzak eta Berdintasun Batzordeak, urteko ekintzak berrikusteko, ekintzen egoera zehazteko eta beharrezko egokitzapenak egiteko. Horretarako, komenigarria izango da honako informazio hau biltzea:

- Urte horretarako aurreikusitako neurri bakoitza gauzatzea edo garatzeko unea.
- Datu horien hartzaileak eta arduradunak, eta, hala badagokio, sexuaren araberako sailkapena.
- Planaren kronograma betetzen ari den zehaztea.
- Neurri bakoitzaren jarraipenaren eta emaitzen adierazleak jasotzea (ekintza bakoitzaren fitxaren azken atala).
- Neurria gauzatzeko zailtasunak edo oztopoak, eta, bestalde, lorpenak eta emaitzak.
- Neurriarekin jarraitzeko egin daitezkeen egokitzapenak, osagarriak eta/edo txertaketak.
- Neurria gauzatu ondoren sortutako behar berriak zerrendatzea.

Berriaz jaso daitezkeen eta ezarritako neurri eta helburuen edukiarekin koherenteak izan beharko duten berrikuspen-epeak alde batera utzi gabe, berdintasun-plana berrikusi egin beharko da honako inguruabar hauek gertatzen direnean:

- Jarraipenaren eta ebaluazioaren emaitzen ondorioz egin behar denean.
- Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren jardueraren ondorioz lege- eta erregelamendu-eskakizunetara egokitzen ez dela edo nahikoa ez dela adierazten denean.
- Erakundearen estatus juridikoa fusionatu, xurgatu, eskualdatu edo aldatzen denean.
- Erakundearen plantilla, lan-metodoak, antolamendua edo ordainketa-sistemak funtsean aldatzen dituen edozein gorabehera dela medio, hitzarmena ez aplikatzea, lan-baldintzen funtsezko aldaketak edo diagnostikoa egiteko oinarritzat hartu diren berdintasun-diagnostikoan aztertutako egoerak barne.
- Ebazpen judizial batek erakundea zigortzen duenean sexuagatiko zuzeneko edo zeharkako diskriminazioagatik, edo berdintasun-plana lege- edo erregelamendu-eskakizunetara ez egokitzea dakarrenean.
-

Behar bezala arrazoitutako inguruabarrak direla-eta beharrezkoa denean, berrikuspenak, diagnostikoa eta berdintasun-planeko neurriak eguneratzea ekarriko du behar den neurrian.

Negoiazio Batzordea osatzen duten alderdien artean planaren aplikazioan, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean desadostasunik sortuz gero, Negoiazio Batzordea osatzen duten pertsonen eta lantaldea osatzen duten gainerako pertsonen arteko bozketa egingo da. Berdintasunerako arduradunak jardungo du idazkari gisa, eta gehiengo soilez ebatziko da.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundearen aitortzea lortu ondoren, bi urtean behin jakinaraziko zaio EMAKUNDEri Berdintasun Planaren ezarpen-maila, hori Zuzendaritza Nagusiaren ardura izango delarik.

Planaren indarraldia amaitutakoan, planaren ebaluazioa eta balorazioa egingo da, gauzatze-maila zehaztuz edo gauzatze-egoera argituz, egindako urteko jarraipenean oinarrituta eta emaitza-adierazleak eta diagnostikoan atzemandako genero-arrakalak murrizteari dagokionez duen eragina azpimarratuz. Egindako lorpenak, oraindik lortu ez direnak eta erraztasunak, zailtasunak, oztopoak, beharrak eta abar azpimarratuko dira, etorkizunari edo hurrengo planari begira kontuan hartzeko. Azterketa hori osatzeko, gogoeta kualitatibo bat egingo da aurkitutako zailtasunei buruz, horiek konpontzeko moduari buruz, baliabideei buruz eta identifikatutako funtsezko estrategiei buruz.

Vitoria-Gasteizen, \_\_\_\_\_ ko \_\_\_\_\_ren \_\_\_\_\_a