

ERRENTERIAKO UDALAREN EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANA

2024ko apirila



**ERRENTERIA
UDALA**

AURKIBIDEA

1. SARRERA	3
2. ARAUDI MARKOA	4
3. PLANAREN XEDEA ETA BERMEAK.....	6
3.1. Planaren xedea.....	6
3.2. Bermeak	6
4. PLANAREN INDARRALDIA	7
5. PLANAREN LAN-ILDO ETA HELBURUAK.....	8
6. DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO NAGUSIAK	13
7. EKINTZA-PLANA	19
8. PLANAREN KUDEAKETA-SISTEMA.....	24
8.1. Plana koordinatu, jarraipena egin eta ebaluatzeko egitura	24
8.2. Planaren ebaluazio-sistema.....	25
9. PLANAREN KOMUNIKAZIOA.....	27
9.1. Plan berria ezagutaraztea:.....	27
9.2. Berdintasunerako Planaren garapenak irauten duen bitartean	27
9.3. Planaren amaierako komunikazioa	27

1. SARRERA

Errenteriako Udalak **lan-esparruari dagokion bere lehen Berdintasunerako Barne Plana** (hemendik aurrera Berdintasunerako Barne Plana) jarriko du martxan. Izan ere, Euskal Enplegu Publikorako legeak mota honetako planak izatera behartuko du administrazioa 2024ko abendutik aurrera.

Berdintasunerako Barne Plana egiteko udal langileen eta giza baliabideen politiken inguruko diagnostiko bat egin du lehenik, diagnostikotik abiatuta aurrera begirako erronkak identifikatu eta lau urteko iraunaldia duen Plan bat osatzeko. Plan honen iraupena “Langile Publikoen Oinarrizko Estatutuak 5/2015 Errege Dekretu Legegileak” ezartzen du bere 7. Xedapen gehigarrian; *legealdi bakoitzeko hasieran*.

Diagnostikoa nahiz Plana **era negoziatuan osatu da, langileen ordezkariekin eta udalaren ordezkariekin osatutako Berdintasunerako Negoziazio Mahai baten bueltan**. Helburu horri heltzeko, hau da, udal langile guztiak prozesuaren parte izateko, udal langile guztiei berdintasunaren inguruko galdetegi bat banatu zitzaizen 2023ko udazkenean zehar. Horrez gain, Plana bera ezagutarazteko bitartekoak jartzeko konpromisoa hartu du udalak.

Txosten honetan Errenteriako Udalaren Emakume eta Gizonen Berdintasunerako barne-plana jasotzen da. Diagnostikoa aparteko dokumentu batean dago jasota, bere sakontasun-maila dela eta. Hala ere, Txosten honetan diagnostikoaren ondorio nagusiak jasotzen dira hirugarren atalean.

Diagnostikoa egiteko ezinbestekoa izan da datuak sexuaren arabera jasotzea, desberdintasunak, bereizkeriak eta arrakalak identifikatzeko. Horrez gain, genero-rol eta estereotipoak aztertu dira, bai eta LGTBI pertsonen eskubideen urraketarik ematen den ere, pertsonen identitate anitzak eta askeak sustatzeko helburuarekin. Diagnostikoan zortzi eremu aztertu dira; segregazio horizontala, segregazio bertikala, enplegu publikorako sarbidea, barne-sustapena eta trebakuntza, ordainsarien politika, denboren erabilera eta kontziliazioa, lan osasuna eta segurtasuna, eta azkenik, sexu-jazarpena, sexuagatikoa eta LGTBIQ+ kolektiboen kontrako jazarpenak.

Berdintasunerako Barne-Planaren dokumentuak zortzi atal nagusi ditu:

- ✓ Araudi markoa
- ✓ Diagnostikoaren ondorio nagusiak
- ✓ Planaren xedea, printzipioak eta bermeak
- ✓ Planaren indarraldia
- ✓ Planaren lan-ildo eta helburuak
- ✓ Planaren ekintza-plana
- ✓ Planaren kudeaketa sistema
- ✓ Planaren komunikazioa

Txostena ulergarria egiten saiatu gara, eta zure interesa piztuko duela espero dugu.

2. ARAUDI MARKOA

Administrazio publikoek aspaldidanik dute lan-esparruan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzeko betebeharra. Azken urteetan ordea, legeen bidez, besteak beste, betebehar horrekiko zehaztasunak eta zorrotasunak ezarri dira.

- **Emakumeen eta Gizonen berdintasuna lortzeko eta Emakumeen kontrako Indarkeria Matxistarik gabe bizitzeko legearen 1/2023 testu bateratua.** Lege aitzindaria izan zen 2005 urtean. 2022an zenbait berrikuntza egin zitzaizkion eta bere eragite esparruan zehaztapenak ekarri ditu. Egitasmo honi lotuta, batetik, 3. artikuluan jasotzen da administrazio publikoek berdintasuna sustatu behar dutela beren jarduera ororen bidez, eta bestetik, 16. artikuluko 8. puntuan esaten da administrazio publikoek lan esparruko berdintasun-planak izan behar dituztela.
- **Emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoa.** Lege honetako, 5. artikuluan esaten da “*Tratu- eta aukera-berdintasuna enplegua lortzean, lanbide-prestakuntzan eta -sustapenean, eta lan-baldintzetan*” sustatu behar dutela administrazio publikoek beren jarduera printzipioen artean. Bestetik, 15. artikuluan ezartzen da Estatuko administrazio publiko guztiek genero-zeharkakotasunaren printzipioarekin eta, tratu eta aukera berdintasunaren printzipioekin lan egin behar dutela beren jarduera guztietan.
- **Estatuko Aurrekontu Orokorretako Legea 2023. Langile Publikoen Oinarrizko Estatutuko (5/2015 Errege Dekretu Legegilea) 7. xedapen gehigarria aldatzen du.**

Zazpigarren xedapen gehigarria. Berdintasunerako planak

1. Administrazio publikoak behartuta daude lan esparruan tratu eta aukera berdintasuna errespetatzera, eta, horretarako, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen arteko edozein lan bereizkeria saihesteko.

2. Aurreko paragrafoan xedatutakoa deusetan galarazi gabe, administrazio publikoek, legegintzaldi bakoitzaren hasieran, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako plan bat onetsiko dute, kasuan kasuko esparrurako. Plan hori funtzionarioen hitzarmen kolektiboan edo lan-baldintzen akordioan garatuko da, hitzarmenean aurreikusitako moduan.

Planak ezarriko ditu enplegu publikoan tratu eta aukera berdintasuna sustatzeko lortu beharreko helburuak, bai eta hori lortzeko hartu beharreko estrategiak edo neurriak ere. Plana negoziatu egingo da, eta, hala badagokio, langile publikoen legezko ordezkariekin ados jarriko da, Administrazio Publikoko negoziazio kolektiboari buruzko legerian zehaztutako moduan, eta urtero ebaluatuko da betetzen den.

3. Hiru hilabeteko epean, Berdintasunerako Planen Erregistroa sortuko da, funtzio publikoaren arloan eskumenak dituen sailari atxikia. Administrazio publikoek berdintasunerako planak bidali beharko dizkiote, bai eta sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren biktimak babesteko protokoloak ere, arlo horretan administrazio publiko guztiek hartu beharreko neurriak hobeto ezagutu, jarraitu eta gardena izan dadin.

ERRENTERIAKO UDALAREN EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO I. BARNE PLANA

- **11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoari buruzkoa.** Legea 2022ko abenduaren 27an sartu zen indarrean eta EAE-n da aplikagarri.

HAMABOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Berdintasun-planak.

1.– Euskal administrazio publikoak behartuta daude tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera lan-eremuan eta, helburu horretarako, neurri batzuk hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen arteko edozein motatako lan-diskriminazioa eragozteko.

2.– Aurreko atalak xedatu duena gorabehera, euskal administrazio publikoek berdintasun-plan bat prestatu, onartu eta aplikatu beharko dute, zeina aldez aurretik negoziatu beharko duten langileen ordezkariak sindikalarekin. Euskal administrazio publikoek onartuta eduki beharko dute berdintasun-plan hori bi urteko epean lege hau indarrean jartzen denetik aurrera.

- **Funtzio Publikoaren Estatu Idazkaritzaren 2023ko uztailaren 13ko Ebazpena, 2023ko martxoaren 16ko Ebazpena aldatzen duena.** Horren bidez, Administrazio Publikoen Berdintasun Planen eta sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako protokoloen Erregistroa sortzen da.

Ebazpen honetan jasotzen da Berdintasunerako barne-plan bat eta jazarpen protokolo bat dituzten Administrazio publikoko erakundeek hauek erregistratzeko betebeharra ere badutela. Horrez gain, informazio xeheagoa ere jasotzen da erakundearen zein barne-planaren beraren edukien inguruan, honen eragina zenbatekoa den eta zer inpaktu izango duen neurtu ahal izateko.

Jaso beharreko datuen artean daude, besteak beste, Administrazioa osatzen duten langileen kopurua; Planaren indarraldia; bitarteko ebaluazio-mekanismoak ba ote dauden; diagnostikotik eratorritako datu nagusiak eta lortu beharreko helburuak.

Halaber, informazioa eskatzen da enplegu publikoan eta ibilbide profesionalean emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra bermatzeko neurriei buruz; bizitza pertsonala, familia eta lana bateratzearen inguruan hartutako neurriei buruz; berdintasuneko prestakuntzari buruz; hautaketa-organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua bermatzeko neurriei buruz; sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren kontrako neurriei buruz; eta ordainsarien politikan diskriminaziorik ez emateko neurriei buruz.

Guzti horrekin, udaleko giza baliabideen politikaren azterketa eta udal-langileen egoerari buruzko diagnostikoa egiteko behar diren datuak eta informazioa lortu nahi dira.

- **Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko 4/2023 Legeak** ezartzen du administrazio publikoek sustatzen dituzten politiken bidez, beren kompetentzien barruan aipatutako pertsonen eta kolektiboak babestu behar dituztela (4. artikuluan) eta enplegu publikoan neurriak hartuko dituztela kolektibo hauek ez diskriminatu eta tratu berdintasuna sustatzeko (11. artikulua).

3. PLANAREN XEDEA ETA BERMEAK

Berdintasunerako Barne Plana diseinatzeko prozesuak 3 helburu orokor eta hainbat helburu zehatz izan ditu. Hauxek izan dira:

3.1. Planaren xedea

Planaren xede nagusia hau da:

Errenteriako udalak emakumeen eta gizonen arteko edozein motatako lan-diskriminazioa eragozte eta berdintasuna sustatzea erakundearen antolamenduan nahiz bere langileekiko harremanetan.

3.2. Bermeak

Plana behar bezala garatzeko ezinbesteko hiru berme izarri zaizkio planari. Batetik, Plana udal gobernuaren eta langileen ordezkarien artean negoziatua egotea. Bestetik, planaren garapena bermatzeko baliabideak eta jarraipenerako eta ebaluaketarako tresnak ezartzea. Azkenik, Planaren garapenaren inguruko informazioa eta gardentasuna udal langile guztiengana iristea.

Eskema honetan jaso ditugu bermeak:



4. PLANAREN INDARRALDIA

Legeak ezartzen du administrazio bakoitzak legealdi bakoitzeko plan bat izan behar duela. Gauzak horrela, Berdintasunerako Barne Plan honen indarraldia 4 urtekoa izango da, 2024tik 2027ra bitartekoa.

2024	2025	2026	2027
11 ekintza	14 ekintza	17 ekintza	15 ekintza



5. PLANAREN LAN-ILDO ETA HELBURUAK

Planak 8 lan ildo izango ditu. Bakoitzean helburu zehatz bat ezarri da eta hauek garatzeko hainbat ekintza. Beheak ikus daiteke Planaren egitura.

LAN ILDOAK	HELBURUA	EKINTZAK
1. SEGREGAZIO HORIZONTALA	Errenteriako Udal departamentuetan eta lanpostu mota ezberdinetan genero-rol eta estereotipoak deseraikitzen laguntzea.	5
2. SEGREGAZIO BERTIKALA	Erabaki organoetan emakume eta gizonen ordezkariak orekatua bermatzeko konpromisoa hartzea udaleko agente guztiek.	2
3. ENPLEGU PUBLIKORAKO SARBIDEA ETA BARNE-SUSTAPENA	Udal langileen artean emakume eta gizonen presentzia orekatzeko lanpostu publikorako oinarriak eta enplegu planak egokitzea; batez ere Udaltzaingoa eta Hiri-mantentzean.	3
4. BERDINTASUN GAIETAN TREBAKUNTZA	Udal administrazioko departamentu guztien beharretara egokitutako Berdintasun gaietan trebatzeko Plangintza diseinatu eta martxan jartzea.	2
5. ORDAINSARIEN POLITIKA	Sexuaren araberako soldata arrakala gutxitzeko lanketa egitea elkarlanean langileen ordezkariarekin.	5
6. DENBOREN ERABILERA eta KONTZILIAZIOA	Lana, bizitza eta zaintza bateragarri egiteko neurriak zabalitzea.	3
7. LAN SEGURTASUNA	Herritarrekin zuzenean lan egiten duten lanpostuetan bizi duten arriskuari aurre egiteko bitartekoak jartzea.	1
8. JAZARPEN SEXISTA eta LGTBIFOBIAKOAK	Jarrera desagokiak eta egoera deserosoak identifikatzen laguntzeko esku-hartzeak hobetu protokoloaren, sentsibilizazioaren eta trebakuntzaren bidez.	4
GUZTIRA	8	30

Lan ildo bakoitzak zer esan nahi duen hobeto ulertzeko, jarraian azalpen sorta bat dago ondorengo orrialdeetan.

LAN ILDOA

AZALPENA

**1.SEGREGAZIO
HORIZONTALA**

- Lan-munduko segregazio horizontala aztertzeaz ari garenean, lan merkatuan eta enplegu sektore ezberdinetan emakume eta gizonak duten presentzia aztertzeaz ari gara.
- Izan ere, enpleguari dagokionez, emakumeak gain-ordezkatuta egoten dira zenbait sektoreetan eta gizonak aldiz beste batzuetan.
- Sektore batean emakumeak gain-ordezkatuta daudenean, hau da, haien presentzia % 60koa baino gehiago denean, sektorea feminizatua dagoela esaten da.
- Aldiz, gizonen presentzia sektore edo arlo horretan % 60 baino handiagoa denean, arloa maskulinizatua dagoela esatean da.
- Enplegu moten maskulinizazio- eta feminizazio-tasetan arreta jartzea da segregazio horizontalari erreparatzea.
- Fenomeno honek ondorio zuzenak ditu enpleguen baldintzetan, esaterako kontziliaziorako aukeretan edota soldata arrakalan.

**2.SEGREGAZIO
BERTIKALA**

- Lan-munduko segregazio bertikala aztertzeaz ari garenean, erakundearen egiturari, eta batez ere, ardura edo erabakiguneetako postuetan emakume eta gizonak duten presentzia aztertzeaz ari gara.
- Horretarako bi eremu aztertu ditugu. Batetik, udaleko organo kolegiatuetan emakume eta gizonen presentzia, eta bestetik, udaleko ardura-postuetan dauden emakume eta gizonak.
- Erabaki-organoak parekideak izan behar direla ezartzen du legeak (% 40-60 proportzioan gutxienez). Horrez gain, ikertua dago erabaki-organo anitz batek kosmobisio zabalagoa duela eta, beraz, kudeaketa zabalagoa eta arazoaren aurrean irtenbide anitzagoak eman ohi dituela.
- Ardura-postuei dagokionez, jakina da emakumeek ardura-postuetan denbora gutxiago irauten ohi dutela gizonak baino. Arrazoiak askotarikoak dira; botere guneak hostilagoak izan ohi dira emakumeentzat, ardura-postuetan kontziliazio neurriak hartzeko aukera gutxiago egon ohi da edota lidergo-ereduak ezaugarri maskulinoekin lotzeko joera zabalduago dagoela.

**3. ENPLEGU
PUBLIKORAKO
SARBIDEA**

- Administrazio publikoetan hautaketa-prozesuak arlo pribatuan baina askoz gardenagoak izan ohi dira. Horrez gain, prozedimendu zehatz batzuk jarraitu behar dira, non gaur egun, legeak berak emakume eta gizonen berdintasuna sustatzeko zenbait derrigorrezko klausula ezartzen dituen.
- Prozedurak publikoak eta gardenak dira, eta derrigorrez kontzienteki berdintasuna sustatu behar dutenak. Baina horrek ez du esan nahi emakumeek emakume izateagatik oztoporik ez dutenik.
- Oro har, oztopo nagusia zaintza-ardurak izaten dira, baita genero-rol eta -estereotipoei ez erantzuteak dakartzan zailtasunak ere.
- Batez ere sektore maskulinizatuetan emakumeen sarbiderako aukerak berdintasunean ematea da neurri nagusia, esaterako; Hiri-mantentzean eta Udaltzaingoan. Horretarako, Euskadiko Polizia Legeak, 66. artikulua, batez ere, emakumeentzako plazak erreserbatzeko aukera ematen du, besteak beste.

**4. BARNE SUSTAPEN
POLITIKAK eta
TREBAKUNTZA**

- Langile publiko orok du, Euskal Enplegu Publikoaren legearen arabera, karrera profesionalerako eskubidea. Hau da, norberaren enpleguan hobetzeko, postuz aldatzeko, edo egituraren barruan promozionatzeko aukerak izatea, besteak beste.
 - Trebakuntzari dagokionez, 1/2023 Berdintasunerako Legeak 18. artikuluan ezartzen du administrazio publikoak langile guztiei emakumeen eta gizonen berdintasunaren eta genero-ikuspegiaren arloan derrigorrezko oinarrizko prestakuntza mailakatu eta iraunkorra eskaini behar diela, administrazio-jardueran genero-ikuspegia benetan txertatzea ahalbidetuko duen jakintza praktikoa bermatzeko.
 - Errenteriako Udalean formakuntzak bi eratan sailkatzen dira; komenigarriak (ordu kopuruz mugatuak eta kostua mugatuak dituztenak), eta derrigorrezkoak (ez dago ordu mugarik).
-

5. ORDAINSARIEN POLITIKA

- Ordainsarien sistema, administrazio publikoan oso arautua dago Euskal Funtzio Publikoaren Legeak eta Errenteriako Udaltzuek zehazten dutenaren baitan.
- Soldata sistema gardena izateak abantaila asko ditu soldata arrakalak ekiditeko. Hala ere, praktikan, emakume eta gizonen arteko soldata arrakala ematen dira oraindik, baita administrazio publikoan ere.
- Sexuen arteko soldata arrakala da emakumeek beren enpleguaren truke jasotzen duten ordainsarien eta gizonen beren enpleguaren truke jasotzen duten ordainsarien arteko diferentzia.
- Soldata arrakala hauek ez dira beti diskriminazio zuzenak, sexu-genero sistemari erantzuten dioten balorazio edo joeren ondorio dira. Arrakalan eragiten dute gizarte arauak, erakundearen praktikek eta norbanakoen erabakiek. Baina beren ondorioetan emakume eta gizonen arteko zeharkako diskriminazioak ekartzen ditu.
- Soldata arrakalan eragiten dute, batez ere, urtean zehar egindako lan ordu kopuruak, soldata osagarriak banatzeko sistemak, eta enplegu feminizatu eta maskulinizatuak baloratzeko sistemak, lanpostu bakoitzari aitortzen zaion kategoria (eskatzeko den ikasketa-maila eta ezagutza).

6. DENBOREN ERABILERA eta KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA

- Denboren erabilera sexuaren arabera neurtzea lege betebeharra da Euskal Administrazioarentzat. Izan ere, denbora oso neurgailu baliagarria da ekonomia, bizi kalitatea, osasuna, baita **ezberdintasun sozialak neurtzeko**, baita emakume eta gizonen arteko ezberdintasunak ere.
- Lan harremanetan, eta beraz, lan hitzarmenetan, soldatez eta segurtasunaz bezainbeste edo gehiago hitz egiten da denborei buruz (lan orduak, bazkaltzeko denborak, deskantsu denborak, zaintzarako edo kontziliaziorako denborak...).
- Horregatik, atal honetan denboren erabilera aztertuko dugu genero ikuspegitik, hau da, emakume eta gizonen nola erabiltzen dituzten enplegurako denborak eta lan eskubideak aitortutako denborak.
- Kontziliazio neurriek espazio berezia dute atal honetan, zaintzarako denboretan baitago arrakala gehien emakume eta gizonen artean.

**7. LAN OSASUNA eta
SEGURTASUNA**

- 1/2023 Berdintasun Legeak, bere 47. artikuluan ezartzen du Euskal administrazio publikoak bere lanerako osasunaren eta segurtasunaren arloan genero-ikuspegia txertatuko duela.
- Horretarako, generoaren arabera analisiak egin beharko dira lanerako osasun politketan, hau da, kontuan hartu beharko dira emakumeen behar espezifikoak, ezaugarri anatomikoak, fisiologikoak eta psikosozialak.
- Atal honetan, laneko ongizatea, asetasuna eta segurtasunaren inguruko pertzepzioa hartu ditugu kontuan, hainbat galdetegiarekin ateratako informazioarekin.
- Bestetik, Errenteriako Udalean egin berri den arrisku psikosozialen azterketa hartu dugu kontuan.

**8. JAZARPEN SEXISTA
ETA LGTBIFOBIA**

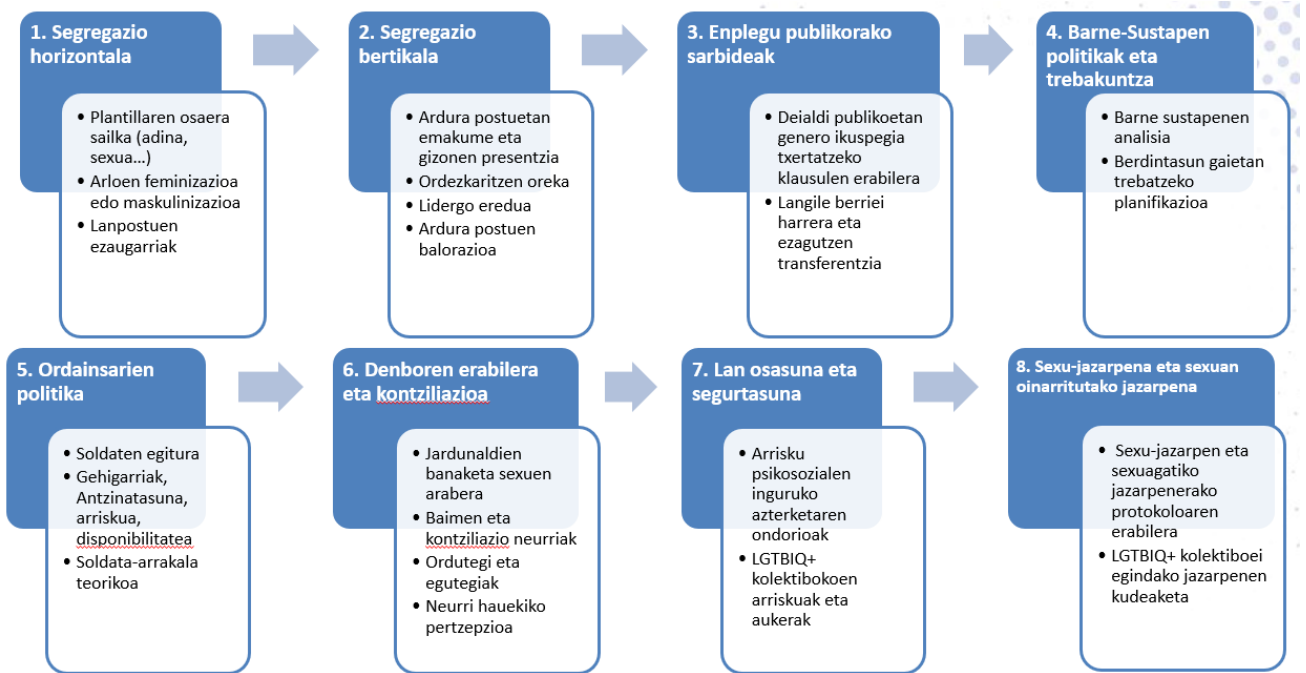
- Administrazio publikoak beren langileen lan-segurtasuna bermatzean kontuan hartu behar dute espreski sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena ez gertatzea. Horretarako, protokoloak aurreikusi eta aplikatu behar dituzte.
 - Hala dio 31/1995 lan-arriskuen prebentziorako legeak, 5/2015 Enplegu Publikorako Oinarrizko Estatutuak, 1/2023 Emakume eta gizonen berdintasunerako legeak, 3/2007 Berdintasunerako Lege organikoak, eta 10/2022 Sexu-askatasunaren berme integralari buruzko Lege Organikoak.
 - Horrez gain, trans pertsonen eta LGTBI kolektiboko pertsonen eskubideak bermatze aldera, protokolo hauek ere kontuan hartu beharko dituzte pertsona hauen aurkako jazarpenak.
 - Errenteriako Udalak 2022an bi dokumentu eguneratu zituen jazarpen hauei aurre egiteko eta horien prebentzioa lantzeko: *“Errenteriako Udalean Barne-jazarpen alorreko gatazkak eta bestelako arrisku psikosozialak aurreikusi eta konpontzeko jarduketa-protokoloa”* eta *“Erabiltzaileen jokabide desegokien aurrean Errenteriako Udaleko langileek jarduteko protokoloa”*.
-

6. DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO NAGUSIAK

Aurrez esan bezala, udal barruko lan-harremanen inguruko emakume eta gizonen berdintasunari buruzko diagnostikoa egiteko **Berdintasunerako negoziazio-mahai** bat osatu da Errenteriako Udalean (2023ko azaroren 9an).

Diagnostikoa egiteko hainbat material erabili dira: udaleko araudiak, giza-baliabideetako datuak, talde elkarrizketak eta udal langileei egindako galdetegiak, besteak beste.

Eremu hauek aztertu dira:



Egindako analisia bi berdintasunerako negoziazio-mahaietan eztabaidatu da, 2023ko azaroaren 9koan eta 2024ko otsailaren 21ean.

Emaitzen laburpena ondorengo tauletan dago bilduta, aipatutako zortzi ataletan.



1. SEGREGAZIO HORIZONTALA

- Emakume eta gizonen presentzia nahiko orekatua da Errenteriako Udalean. 210 emakume eta 189 gizon, haien artean ez-bitar bat. Emakumeak plantillaren % 52,63 dira, baina kontuan hartu behar da Errenteriako biztanleriaren % 51,35 direla emakumeak.
- Baina departamentu eta postu ezberdinetan daude kokatuta emakumeak eta gizonak. Karrerako funtzionarioen artean gizonak dira nagusi, eta emakumeak behin-behineko funtzionarioen eta laboralen artean.
- Udal langile gizonetatik, 4tik 3k Udaltzaingoan edo Hiri mantentzean egiten dute lan. Gizonak 22 departamentuetatik 15etan daude presente.
- A1 kategoriko postuetan gehiengoak emakumeak dira, aldiz, AP, C1 eta C2 kategorietako postuetan daude gizon gehien.
- C1 eta C2 kategorietan dauden emakumeak administrari postuetan edo etxez etxeko langile postuetan daude. Hala ere, badira bi udal zerbitzu emakumeen enplegua sortzen dutenak AP, C1 eta C2 kategorietakoak; Garbiketa zerbitzua eta Etxez Etxeko Laguntza zerbitzua.
- Hori guztia ikusirik, esan daiteke genero-rol eta –estereotipoei erantzuten diela lanpostuen banaketek. Jakina da sexuaren arabera segregazio horizontal horrek eragina duela lanerako kulturaren, zaintza arduraren eta soldata arrakalan besteak beste.

2. SEGREGAZIO BERTIKALA

- Organo kolegiatuetan, hau da erabaki organo gehienetan emakume eta gizonen presentzia parekoa da, hau da, % 60-40ko ordezkariak du sexu bakoitzak.
- Hala ere, erronka langileen ordezkarien artean dago, gizonak baitira nagusi (Pertsonen batzordean 10 gizon eta 3 emakume, Lan segurtasuna eta osasun batzordean 6 gizon eta bi emakume).
- Arduradunen artean emakume gehiago daude gizonak baino (% 64 emakumeak, gizonak % 36), baina gizonak presente dauden departamentuen artean alderatuz gero arduradunen erdia dira gizonak eta erdia emakumeak.
- Ardura postuen balorazioa positiboa da, oro har, langileen aldetik eta arduradunen aldetik. Baloratzen den eredia elkarlanarena eta taldeak kudeatzeko gaitasuna bultzatzearena dira.

3. ENPLEGU PUBLIKORAKO SARBIDEA

- Lanpostuen Zerrenda (LZ) urtero argitaratzen da eta egokitzapenak egiten dira. Orain arte egindako egokitzapenetako askok onurak ekarri dizkiete lanpostu feminizatuei, beraz, gehien bat emakumeei (Etxez etxeko langileak AP tik C2ra pasatzea, edo Gizarte Zerbitzuetako administratzaile-laguntzaileak administrari postura igotzea). 2020an lege dekretuz Udaltzainak C2tik C1era pasa ziren, eta aldaketa horrek onura ekarri die enplegu maskulinizatuei.
- Hala ere, LZn eskatzen diren zenbait baldintza berrikusteko beharra sumatu da genero ikuspegitik; udaltzainena, hiri mantentzearena edo ingurumenenarena (emakumeen sarbidea oztopatzen den edo errazten den ikusteko). Bestalde, A1 eta A2 taldeetako teknikariei eskatu behar zaizkien titulazioak berrikustea, eta, hala, ikasketei lotutako bereizketa aztertzea, edo lanpostu horien balorazioan sexu-genero sisteman oinarritutako aurreiritzien eragina dagoen aztertzea.
- Deialdi publikoetan berdintasun klausulak ezartzen dira, eta oro har, eragin positiboa dutela baloratzen da.
- Udaltzainen artean emakume eta gizonen presentzia orekatua sustatzeko Euskal Polizia Legeak ezartzen dituen kuotak jartzeko aukera positiboki baloratzen da.
- Hiri-mantentzeko peoien artean, oraindik “kurirositate edo berezitasun” bezala ikusten da emakumeen presentzia, genero-rol eta – estereotipoei oso lotuak daudelako, baina enplegu planen bidez, bai imajinarioan, bai eta lantaldean aldaketa eragiteko aukerak daudela ikusten da.
- Langile berriei egiten zaien harreran Udalak eta Departamentuak harrera egiteko tresna badago berritze fasean. Baina aurrez aurreko harrerak hobetzeko aukera dago oraindik, batez ere, udal eraikinean ez dauden departamentuetan. Harrera hauetan, erakundearen eta departamentuaren konpromiso eta zereginak berdintasunarekin ezagutaraztea garrantzitsua da.

4. BARNE SUSTAPENA eta TREBAKUNTZA

- Administrazio publiko barruan barne-sustapenerako aukera gehiago dituzte emakumeek arlo pribatuan baino, prozeduren gardentasuna dela medio eta sustapena ikasketei eta esperientzia urteei lotuagoa dagoelako (balorazio subjektiboetan baino).
- Baina askok uste dute kontziliazio-neurriak hartzeak barne sustapenerako aukeretan eragin dezakeela (% 24ak, horietatik 10etik 7k emakumeak).
- Udal langileek beren eginkizunetan genero-ikuspegiarekin lan egin dezaten berdintasun gaietan trebakuntzak eskaintzen dira, baina departamentu gutxi batzuk hartzen dute parte hauetan (5-6 inguru).
- Badago, hala ere, 2023-2026 urteei begirako Berdintasunerako Trebakuntza Plana diseinatuta, udal langileentzako oinarrizko trebakuntza eta bakoitzari dagokion postuaren arabeko trebakuntza jasotzeko planteamendua egiten duena. Oraindik ez da derrigorrezkoa.

5. ORDAINSARIEN POLITIKA

- Lanpostuen definizioa genero ikuspegitik egiteko lehen pausoa Lanpostuen Zerrendan taldeetan departamentu feminizatuetan eta maskulinizatuetan eskatu ohi diren ikasketak eta lanpostu horietan egiten diren zereginak errebisatzean dago gakoa. Hau da, zergatik den postu bat A1, A2, C1, C2, edo AP. Egun, kategoria berri bat sortu da, B kategoria (goi-mailako lanbide heziketa).
- Aipatutako lanpostu taldeen artean, oinarrizko soldatak kontuan harturik, ez dago sexuaren araberako arrakalarik.
- Ordainsariaren zati nagusiak osagarrien bidez jasotzen dira, eta hauetan egon liteke soldata arrakalak sortzeko aukera. Osagarriak nola banatzen diren aztertu behar da genero-ikuspegitik genero-arrakalak ez bultzatzeko. Lanpostu mailako osagarriak definitzea udalari dagokio, langileen ordezkariekin batera negoziatuz.
- A1 kategorian, soldaten osagarriak direla eta, soldata-arrakala emakumeen aldekoa da, osagarri horiek erantzukizuneko lanpostuak saritzen baitituzte batez ere. Erantzukizun handieneko karguak emakumeek betetzen dituzte. C1 eta C2 kategorietan, soldata-arrakalak gizonen alde egiten du, soldata osagarriek enplegu maskulinizatuen ezaugarriak saritzen baitituzte gehien bat.
- Ordainsarien politika sakonago aztertu eta soldata-arrakalak ekiditeko ezinbestekoa izango da lanpostuen balorazioak genero ikuspegitik egitea (negoziazio mailetan emakume eta gizonen presentzia orekatuz eta genero gaietan ezagutza espezifikoak bermatuz).

6. DENBOREN ERABILERA eta KONTZILIAZIOA

- Oro har, lan jarduna murrizten dutenak emakumeak dira Errenteriako Udalean ere (gizartean bezala), baina oso gutxi dira proportzioan lanaldia murrizten duten langileak. Bestalde, lan ordutegitik kanpo ordu gehiago sartzen dituztenak, gehien bat gizonak dira. Horrek ondorioak ditu zaintzarako ardurak banatzeko aukeretan, enplegurako aukeretan eta soldatan. Batez ere Udaltzaingoa eta Hiri mantentzean ematen dira ordu extrak.
- Kontziliazio neurriei dagokionez, oro har oso positiboki baloratzen dituzte langileek (1-10 eskalan, 8 batekin emakumeek eta 7,75 ekin gizonak).
- Hala ere, lanpostu guztiek ez dituzte aukera berdinak kontziliazio neurriei dagokionez. Hiri-mantentzean “ezinezkoa” dela diote (nahiz eta praktikan badagoen peoi bat murrizketarekin); Udaltzainen artean asetasun maila baxuagoa sumatzen da; azkenik, arduraren postuetan ere zaila dela baloratzen da.

7. LAN SEGURTASUNA

- Errenteriako udal langileen artean motibazio altua dago bakoitzaren lanari dagokionez, 1-10 eskalak 8tik gorakoa.
- Baina langileen % 28ak uste du duten lan baldintzekin alderatuta lan karga handiegia dela, eta % 14ak ez du argi.
- Arrisku psikosozialen ikerketa egin du udalak 2023an eta ondorioek bat egiten dute lan zamaren inguruan dagoen iritziarekin. Lan erritmo altua da udal departamentu guztietan gehien ematen den arriskua. Arrisku honek, gehien bat aurrez aurre pertsonekin lan egiten duten lanpostuetan ematen dira, eta beraz, gehien bat emakumeak dauden lanpostuetan. Exijentzia emozionala da gehien ematen den bigarren arriskua. Arrisku hau antzeko pairatzen dute emakumeek eta gizonak, departamentu feminizatuek gain, Udaltzaingoa ere nabarmen bizi dutelako. Azkenik, hirugarren arrisku nabarmena oso lotua dago departamentuetako barne komunikazioa eta koordinazioa hobetzeko behararekin. Azken arrisku hau arduradunen artean eta Udaltzaingoa nabarmentzen da, eta horregatik gizonak emakumeek baino gehiago pairatzen dute. “Aurreikusgarritasuna” hitzarekin izendatzen da dokumentuan.
- Arrisku psikosozialen ikerketaren ostean identifikatutako beharrei erantzuteko planean genero ikuspegia txertatu beharko da.

8. SEXU JAZARPENA eta SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA

- Udal langileen artean ez dira identifikatu erakunde barruan emandako erasorik. Kasurik ere ez da kudeatu berariaz. Baina jarrera desegokiez bai hitz egin dutela langileek.
- Udaltzaingoan, Kiroletan eta Gizarte Zerbitzuetan identifikatu dituzte, batez ere, jarrera desegokiak, sexistak, sexualak edota LGTBIfobikoak. Jarrera hauek puntualak izan direla diote; batzuk udal langileenak eginak eta beste batzuk erabiltzaileengatik etorriak.
- Udalak baditu 2022an eguneratutako bi protokolo jarrera hauei aurre egiteko; bata barne-mailakoa eta bestea erabiltzaileen jazarpenei aurre egitekoa. Horrez gain, 2022 eta 2023 urtean zehar, udal langile guztiek jaso dute lan-jazarpenaren prebentzioari buruzko ikastaroa.
- Hala ere, jazarpen sexistak eta LGTBIfobikoak zeintzuk diren identifikatzeko prebentzioa, sentsibilizazioa eta protokoloen ezagutzan sakontzeko beharra dago.
- Jakina da, ordea, ematen diren jarrera desegokietako askori ez zaiela mugarik jartzen. Horregatik, lan-jazarpenen protokoloez gain, jarrera desegokien aurrean nola jokatu aztertzeko lanketa egitea aurreikusten da Udalean ondorengo urteetarako.

7. EKINTZA-PLANA

Planaren helburuak garatzeko, aurrez aipatu bezala, 30 ekintza aurreikusi dira. Jarraian, taula batean zerrendatu dira. Ekintzez gain, ekintzen arduradunak eta zein urteetan garatzea espero den jasotzen ditu taulak kronograma baten bidez.

ILDOAK	EKINTZAK	ARDURADUNAK	2024	2025	2026	2027
1. SEGREGAZIO HORIZONTALA	1.1. Udal langileek bizi ditzaketen sexu bereizkeriak identifikatzeko, giza baliabideetan informazioa sexuaren arabera desagregatua jaso , hiru aldagai kontuan hartuz (emakume/gizon/ez-bitar); baita bestelako adierazleak ere (zaintza baimenak, berdintasunari buruzko trebakuntzak,...)	GB	X	X	X	X
	1.2. Langileen batzarretan emakume eta gizonen partaidetzaren inguruko datuak jaso, parte hartze parekideagoa bultzatzeko neurriak identifikatzeko.	Sindikatuak	X	X	X	X
	1.3. Genero-rol eta estereotipoei aurre egiteko udal langileen artean dagoen aniztasuna islatzeko kanpaina bat egin herritarrei zuzendua. Kanpaina hau 3.2 ekintzari lotua egingo da, batez ere, enplegu publiko babestua sortzeko kanpainei begira.	Komunikazioa / Berdintasuna			X	
	1.4. Lanpostuen Zerrenden berrikuspena egin genero-ikuspegia txertatuz; kontuan hartuz lanpostuen ardura maila, egiten diren zereginak genero-rol eta estereotipoei lotutakoak ez izateko.	GB	X	X	X	

**ERRENTERIAKO UDALAREN
EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO I BARNE PLANA**

	1.5. Azpikontrataturako zerbitzu feminizatuen publikazio-prozesua abiatzea: diagnostikoa eta plangintza lantzea	GB / Kontratazioa			X	X
2. SEGREGAZIO BERTIKALA	2.1. Erabaki organoen eta batzordeen osaketan, udal ordezkariak ez direnei konpromisoa eskatzea organo horietara ordezkari parekatua eraman saiatzeko. Horretarako, beharrezkoa bada, organoak handitu edo ordezkoen figurak erabili.	Idazkaritza/ Sindikatuak/ GGBB			X	X
	2.2. Barne-trebakuntza eta prozesuak egin langileen artean eta, batez ere, aduradunen artean, lidergo eredu horizontalagoak sustatu eta lantaldeen potentzialitatean arreta jartzeko.	GB/ Arduradunak	X	X	X	X
3. ENPLEGU PUBLIKORAKO SARBIDEA ETA BARNE-SUSTAPENA	3.1. Harrera protokoloa egokitu eta departamentuko inplementazioa landu; bertan, berdintasun gaiekiko betebeharrak ezagutzen direla bermatzeko (udal Plana, lege betekizunak, jazarpen protokoloak eta arrisku psikosozialen prebentzioa bezalakoak)	GB	X	X		
	3.2. Enplegu-babesturako planetan sektore maskulinizatueta emakumeak kontratatzeke neurriak hartu, kontziliaziorako aukerak emanaz besteak beste.	GB	X	X	X	X

ERRENTERIAKO UDALAREN

EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO I BARNE PLANA

	3.3. Poliziaren legeak baimentzen duen moduan, udaltzaingoan emakume eta gizonen presentzia orekatzeari begira , deialdi bakoitzean legeak baimendutako legezko plaza kopurua emakumeentzat erreserbatu.	GB /Udaltzaingoa	X	X	X	X
4. BERDINTASUN GAIETAN TREBAKUNTZA	4.1. Berdintasunerako trebakuntza plana zabaldu eta helburu zehatzak adostu: 4 urteren mugan, departamentu guztietako partaideek gutxienez oinarrizko ikastaroetan. Horretarako, berdintasunari buruzko trebakuntza sustatzeko neurriak hartu.	Berdintasuna		X	X	X
	4.2. Udal-langileen trebakuntza beharrei erantzungo dien trebakuntza-planean genero-ikuspegia txertatu .	Berdintasuna		X	X	
5. ORDAINSARIEN POLITIKA	5.1. Ordainsarien jarraipen indibidualizatua egiteko eta soldata-arrakala erreala identifikatzeko neurriak hartu.	GB			X	X
	5.2. Lanpostuen balorazio prozesua egin genero ikuspegiarekin: horretarako, balorazio-mahaian , emakume eta gizonen presentzia orekatua eta lanbide feminizatu eta maskulinizatu etako ordezkariak daudela bermatuz.	GB / Sindikatuak			X	X
	5.3. Lanpostuen balorazioa egiteko laguntza teknikoari genero-berdintasunean ezagutza eta esperientzia duela eskatzea.	GB			X	X

ERRENTERIAKO UDALAREN

EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO I BARNE PLANA

	5.4. Lanpostuen balorazio prozesua hasi aurretik, negoziazio-mahaiean parte hartuko duten partaideekin berdintasunerako trebakuntza bat antolatu, batez ere, osagarrien inguruko hausnarketa genero ikuspegitik aztertzeko gaitasunez hornitzeko negoziazio-mahaia.	GB / Sindikatuak			X	X
	5.5. Ordu extren konpensazioek sortzen duten sexuen araberako soldata-arrakalari aurre egiteko , negoziazio-mahaiean ordu extrak konpentsatzeko bidez hausnartzea, irtenbide parekideagoak bultzatzeko.	GB / Sindikatuak			X	X
6. DENBOREN ERABILERA eta KONTZILIAZIOA	6.1. Lan hitzarmenean kontziliazioan aurrera pausoak emateko aukerak aztertzea : baimen muga ez izatea hilabeteka, baizik eta urteka; eta binkulazioa zuzeneko senidetasunetik haratago zabaltzea.	GB / Sindikatuak			X	
	6.2. Udal langileei begira, gizonei zuzendutako kanpaina bat egin zaintza arduetan beren parte hartzea bultzatzeko (ekintza hau 6.3 ekintzarekin batera garatu).	Komunikazioa / GB			X	X
	6.3. Lanpostu maskulinizatueta kontziliazioa eta malgutasuna ahalbidetzeko hartu daitezkeen neurriak aztertzea	GB			X	X

**ERRENTERIAKO UDALAREN
EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO I BARNE PLANA**

7. LAN SEGURTASUNA	7.1. Arrisku psikosozialei aurre egiteko planean genero-ikuspegia txertatu; hau da, emakumeei eragiten dieten arriskuen kontrako neurriak hartu, bai eta enplegu feminizatueta duten eraginak kontuan hartu ere.	Prebentzio atala	X	X		
8. JAZARPEN SEXISTA eta LGTBIFOBIKOAK	8.1. Sentsibilizazio eta trebakuntza jarduerak egin jarrera desegokiak identifikatzen lagundu eta hauek neutralizatzen ikasteko.	Prebentzio	X	X	X	X
	8.2. Kode Etiko bat sortu udal langile eta ordezkariarentzat, tratu ona eta jarrera egokien inguruan.	GB / Idazkaritza		X		
	8.3. Jazarpen-protokoloak egokitzea: batetik, jokaera desegokiak nola kudeatu jasotzeko; bestetik, kasuen kudeaketa berezietan, sexuagatikoa edo sexuala denean, edo LGTBifobikoa denean, ikerketa batzordean berdintasun teknikaria edo berdintasunean aditua den norbaitek parte hartzeko aukera zabaltzeko	GB / Prebentzioa / Berdintasuna	X			
	3.4. Jazarpen-protokoloak gehiago ezagutarazi , urtean behin, emailaz eta kartelen bidez gogoraraziz.	Prebentzioa	X	X	X	X

8. PLANAREN KUDEAKETA-SISTEMA

Plana behar den bezala garatzen dela bermatzeko kudeaketa-sistema bat aurreikusi zaio planari. Kudeaketa planak 2 arlo ditu:

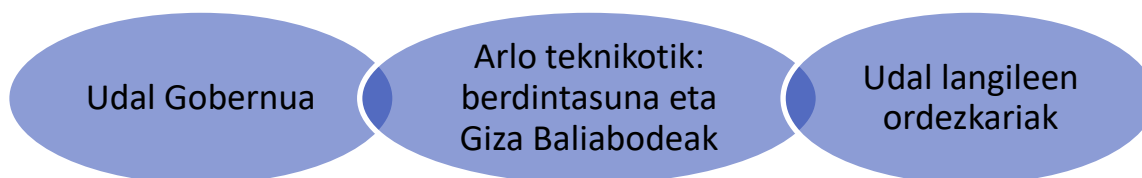
1. Plana koordinatu, jarraipena egin ebaluatzeko egitura: Berdintasunerako negoziazio-mahaia.
2. Planaren betetze-maila neurtzeko adierazle sistema.

8.1. Plana koordinatu, jarraipena egin eta ebaluatzeko egitura

2023ko azaroaren 9an eratu zen Berdintasunerako negoziazio-mahaia. **Bere funtzioak hauek dira:** *Planaren jarraipena egitea, planaren betetze-maila ezagutzea, plana ebaluatzea eta planaren helburuak garatzen direla bermatzeko proposamenak egitea.*

Egitura honen osaera honakoa izango da: udal gobernuaren ordezkariak udal funtzionamenduaren eta langileen arduradun gisa; Giza baliabideen atala eta Berdintasun arloa, laguntza teknikoa eta planaren garapenean laguntzeko arduradun gisa; eta udal langileen ordezkariak, Planaren garapena behar bezala bermatzen dela behatzeko eta proposamen berriak egiteko arduradun gisa.

Berdintasunerako negoziazio-mahaia: OSAERA

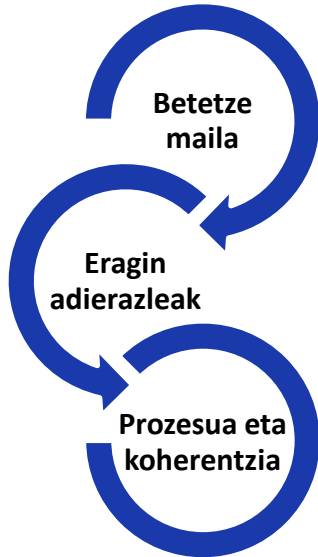


Egitura elkartzeko maiztasuna: gutxienez urtean behin elkartuko da barne-planari jarripena egin eta, ekintzak nahiz planaren osotasuna ebaluatzeko.

Plana garatzeko urteko programazioak egingo dira eta Berdintasunerako negoziazio-mahaian aurkeztuko dira.

8.2. Planaren ebaluazio-sistema

Planaren ebaluazio sistema 3 mailatan egingo da.



Batetik, **betetze maila** neurtuko da, ekintza bakoitza, urtez urte eta banan-banan bete ote den ikusiz. Horretarako ekintzen betetze maila jasotzen duen taula batean eskala honetan: *Hasi gabe, aurreikusi bezala, atzeratuta, ez aurrera-ez atzera, bukatuta*.

Ekintzen betetze maila nolakoa den irizteko adierazleak dituzte ekintzek. Informazio hau Giza Baliabideen atalak jasoko ditu. Berdintasunerako negoziazio-mahaian urtero kontu emango da.

Bestetik, Planaren **helburuak bete ote diren neurtzeko adierazle sorta** bat proposatu dugu, helburu beste adierazle. Aldaketak eman diren ikusteko denbora behar denez, gomendioa da helburuen adierazleak planaren amaieran neurtzea.

Hasieran aipatutako **helburuen betetze-maila neurtzeko eragin adierazle** sorta hau izango da:

LAN-ILDOAK	HELBURUAK	Inpaktu-adierazleak
1. SEGREGAZIO HORIZONTALA	Errenteriako Udal departamentuetan eta lanpostu mota ezberdinetan genero-rol eta estereotipoak deseraikitzen laguntzea.	Udaletako langileen kopurua; departamentuen, kategorien eta sexuaren arabera, 2022ko datuekin alderatuta.
2. SEGREGAZIO BERTIKALA	Erabaki organoetan emakume eta gizonen ordezkariak orekatua bermatzeko konpromisoa hartzea udaleko agente guztiek.	Ordezkaritza organoen osaera sexuaren arabera, 2022ko datuekin alderatuta.
		Lidargo ereduaren inguruan egindako lanketari buruzko asetasun-maila.
3. ENPLEGU PUBLIKORAKO SARBIDEA ETA BARNE-SUSTAPENA	Udal langileen artean emakume eta gizonen presentzia orekatzeko	Karrerako funtzionarioen feminizazio-tasa.
	lanpostu publikorako oinarriak eta enplegu planak egokitzea; batez ere Udaltzaingoan eta Hiri-mantentzean.	Udaltzaingoko eta Hiri-mantentzeko lantaldean sartu diren emakume kopurua.

4. BERDINTASUN GAIETAN TREBAKUNTZA	Udal administrazioiko departamentu guztien beharretara egokitutako Berdintasun gaietan trebatzeko Plangintza diseinatu eta martxan jartzea.	Udal langileek planak iraun duen bitartean jaso duten trebakuntza kopurua (orduka eta gaia sailkatuta) sexuaren arabera eta trebakuntzekiko asetasuna
5. ORDAINSARIEN POLITIKA	Sexuaren araberako soldata arrakala gutxitzeko lanketa egitea elkarlanean langileen ordezkariarekin.	Udal langileen arteko soldata-arrakala erreala
		Diruz ordaindutako ordu extra kopurua, 2022ko datuekin konparatuta
6. DENBOREN ERABILERA eta KONTZILIAZIOA	Lana, bizitza eta zaintza bateragarri egiteko neurriak zabaltzea.	Lan-hitzarmenean txertatu diren aldatetak
		Lan-hitzarmenean lana, bizitza eta zaintza bateragarri egiteko neurri buruzko langileen asetasun-maila
7. LAN SEGURTASUNA	Herritarrekin zuzenean lan egiten duten lanpostuetan bizi duten arriskuari aurre egiteko bitartekoak jartzea.	Arrisku psikolozialaren planaren betetze-maila
8. JAZARPEN SEXISTA eta LGTBIFOBIKOAK	Jarrera desagokiak eta egoera deserosoak identifikatzen laguntzeko esku-hartzeak hobetu protokoloaren, sentsibilizazioaren eta trebakuntzaren bidez.	Identifikatu diren jarrera desagokiaren kopurua, jazartua eta jazarlearen sexua, antzinasuna, arduraren eta arloaren arabera
		Protokoloak zabaltzeko egindako ekintza kopurua

Guztira, 13 eragin-adierazle dira. Adierazle hauek jasotzearen arduraren Giza Baliabideena eta Berdintasun arloena izango da.

Azkenik, Planaren garapenak izan duen bilakaera, prozesua, ekarri duen lan zama, berme eta printzipioen betetze-mailari buruzko **ebaluaketa kualitatibo** bat egingo da Plana amaitzean, hurrengo Berdintasunerako Barne-planaren diseinua egin ahal izateko abiapuntua jarriko duen ebaluazio izanik. Ebaluazio kualitatibo hau udal ordezkarien, teknikoen eta udal langileen ordezkarien iritzi eta ekarpenak jasoz egingo da.

9. PLANAREN KOMUNIKAZIOA

Planarekiko asetasuna lortze aldera, giltzarria izango da Planaren ezagutza eta kudeaketa gardena, hau da, langile guztiek ezagutzeko ahalegina egitea. Horretarako komeni da komunikazio-estrategia bat garatzea.

Hori dela eta, komunikazioa eta informazioaren gardentasuna etengabe landu beharreko lan ildo izango da. Hiru momentu planifikatu ditugu:



Planaren onarpenarekin



Garapenean zehar



Plana ebaluaztean

9.1. Plan berria ezagutaraztea:

- ◆ Udal langileen ordezkariak prozesuan parte hartu dutenez, ordezkarien bidez langileengana informazioa iritsiko da.
- ◆ Ordezkaritza politiko guztiek kudeaketari buruzko informazio batzordean izango dute Barne-Planaren berri.
- ◆ Giza Baliabideen atalek, intranet bidez eta email bidez, udal langile guztiei emango zaie Planaren berri.
- ◆ Arlo bakoitzeko arduradunen bidez departamentu bakoitzean Planaren berria zabalduko da esku-orri baten bidez.

9.2. Berdintasunerako Planaren garapenak irauten duen bitartean

- ◆ Berdintasunerako negoziatio-mahaiaren bidez egingo da Planaren jarraipena eta jarraipenaren emaitza udal ordezkarien bidez, eta intranet bidez, langile guztiei jakin araziko zaie urtean behin.
- ◆ Ordezkaritza politiko guztiei kudeaketari buruzko informazio batzordean izango dute Barne-Planaren garapenaren berri.

9.3. Planaren amaierako komunikazioa

Plana amaitzean Berdintasunerako Barne-planaren ebaluazioa egingo da. Bertan udal langile guztiei emango zaie aukera ebaluazioan parte hartzeko galdetegi baten bidez, lehen plan hau diseinatzeke baliatu den antzeko galdetegi baten bidez.

Ebaluazioaren emaitza udal ordezkari guztiekin, langileen ordezkariarekin eta udaleko langile guztiekin partekatuko da Batzorde Informatzaileen eta intranetaren bidez.