

Azpeitiko Udaleko I. barne berdintasun plana 2025-2028

[2025ko martxoa]

Azpeitia
Denontzat



Aurkibidea

Sarrera.....	2
Lege markoa.....	3
Printzipioak eta bermeak.....	4
Planaren printzipio gidariak.....	4
Tratu berdintasuna:	4
Aukera berdintasuna:.....	4
Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea:	4
Planaren GARAPENERAKO bermeak.....	6
• Emakumeen eta gizonen berdintasunerako konpromiso politikoa.....	6
• Beharrezkoak diren baliabideak eskaintzea (aurrekontua, giza-baliabideak, baliabide teknikoak).....	6
• Koordinazioa eta elkarlana.....	6
• Errealista eta egingarria.....	6
Plana adostu duten aldeak zehaztea	7
Botorik ez baina bileretan parte hartu eta hitza izan duten pertsonak:.....	7
Planaren eragina pertsonak, lurraldea eta denborari dagokionez	8
Udalaren egoerari buruzko diagnostikoaren ondorio orokorrak.....	8
Berdintasun planaren helburu kuantitatibo eta kualitatiboak.....	11
Neurriak, epeak eta adierazleak.....	11
Bitartekoak eta baliabideak	17
BITARTEKO MATERIALAK	17
GIZA BALIABIDEAK.....	17
Jarraipena, ebaluazioa eta berrikuspena egiteko sistema	18
Berdintasun Lantaldea.....	18
Jarraipen batzordea.....	20
Mahai negoziatzailea.....	20
Berdintasun Lantaldearen osaketa eta funtzionamendua.....	20
OSAKETA:.....	20
FUNTZIONAMENDUA:.....	21
Jarraipen Batzordearen osaketa eta funtzionamendua.....	23
OSAKETA:.....	23
FUNTZIONAMENDUA:.....	23
Aldaketak egiteko prozedura	24

Sarrera

Azpeitiko Udalak, langileen enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna bermatzeko ardurari eta betebeharrari erantzunez, barne berdintasun plana diseinatzeko prozesua abiatu du 2024an.

Jarraian, prozesu horren emaitza den Azpeitiko Udaleko I. Barne Berdintasun Plana (2025-2028) jasotzen da. Azpeitiko Udalak neurri honetako plana osatzen duen lehen aldia da, eta enplegu publikoan berdintasun neurriak ahalbidetzea du helburu. Jakin badakigu berdintasunean aurrerapausoak egiteko enpresa-kulturan aldaketak egin behar direla, eta ildo horretan urrats garrantzitsu bat da dokumentu hau.

Berdintasun plan honen helburua Azpeitiko Udalean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurriak adostea eta onartzea izan da, 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloetan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzeko presazko neurriei buruzkoak agindu bezala. Horrez gain, Azpeitiko Udaleko I. Barne Berdintasun Plan (2025-2028) honek Enplegatu Publikoaren oinarritzko estatutuak jasotzen dituen derrigortasunei erantzuten dio, konkretuki; hau da, legealdi bakoitzaren hasieran negoziatutako berdintasun plan bat izatea eta hauek erregistratzearen betebeharra jasotzen duen zazpigarren xedapen gehigarriari.

Prozesu guztiaren gidaritza Udaleko Giza Baliabideetako sailak eta Parekidetasun sailak eraman dute elkarlanean, eta Emun Euskara eta Berrikuntza aholkularitzaren laguntza izan dute. Diagnostikoaren kasuan, ordainsarien politikaren atala Emun aholkularitzak osatu du, eta gainerakoan, Giza Baliabideak arduratu dira datuen bilketaz, eta Parekidetasun Saila diagnostikoa osatzeaz eta erredakzioaz.

Nagore Alkorta, Azpeitiko alkatea

Lege markoa

Illo horretan, Azpeitiko berdintasun-plana egiteko orduan, honako legediari erreparatu diogu bereziki: gaur egungo berdintasun-planei buruzko araudia, Toki Administrazioan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea eta emakumeen aurkako indarkeria matxista, baita 901/2020 Errege Dekretua (berdintasun- planak) eta 902/2020 Errege Dekretua (ordainsari-berdintasuna) ere. Azpeitiko barneko Berdintasun Plana eguneratzeko, honako arau-esparru hau hartuko da erreferentziazat:

- 3/2007 Lege Organikoak lan-ingurunean emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera berdintasuna betetzea arautzen du (sarbidea, prestakuntza, sustapena eta lan-baldintzak), eta, aldi berean, Berdintasun Plan batek landu behar dituen arloak identifikatzen ditu eta lana, bizitza pertsonala eta familia bateragarri egiteko eskubideak.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testuategina, 1/2023 Legegintzako Dekretuak aipatzen du administrazioek, beren eskumenen esparruan, emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izan dadin, norberaren konturako lana lortzeko baldintzetan.
- 6/2019 Errege Lege Dekretuak 3/2007 Legeak ezarritako Berdintasun Plan bat izateko betebeharra duten enpresen tamaina aldatzen du. 250 langiletik 50era igaro da, eta plan horiek onartzeko eta aplikatzeko aldi iragankor bat zehaztu da, tamainaren arabera (901/2020 eta 902/2020 errege lege-dekretuen bidez, urriaren 13koa). Beste berrikuntza bat kontziliazio erantzukidea da: errege-dekretuak jaiotza-baimenaren iraupena aldatzen du (aurreko aitatasun-baimena), bi gurasoen iraupena pixkanaka parekatu arte 16 astera.
- 5/1015 Legegintzako Erre Dekretua, enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legaren testuategina onartzen duena
- 901/2020 Errege Lege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituena, honako hauek jasotzen dituena: berritasunak: berdintasun-planen nahitaezotasuna enpresentzat, tamainaren eta langileen zenbaketa egiteko moduaren arabera; berdintasun-plana langileen legezko ordezkartzearekin edo, halakorik ezean, negoziatio-batzorde batekin negoziatzeko prozedura; diagnostikoek eta berdintasunerako planek jaso behar dituzten edukiak, planen erregistroa eta planak izan behar duen indarraldia. 8. artikulua berdintasun-planen gutxieneko edukia ezartzen du.
- Urriaren 13ko 902/2020 Errege Lege Dekretua, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari berdintasunari buruzkoa. Funtsezko bi printzipio arautzen ditu; ordainsari-berdintasuna enpresetan: ordainsarien gardentasunaren printzipioa (horri esker informazio nahikoa eta esanguratsua lor daiteke ematen dio langileen ordainsariari, eta printzipio hori integratu eta aplikatzea zuzeneko edo zeharkako diskriminazioak identifikatzeko) eta balio bereko lansari berdinen printzipioa, erakundeei plantilla osoaren ordainsari-erregistroa izatea eskatzen diena.

Horrez gain, hainbat plan, txosten eta hitzarmen ere badira egitasmo honen aterre:

- Azpeitiko I. Berdintasun Plana
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Foru Plana Gipuzkoan

- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Foru plana
- Estrategia eta ekintza-plan eragilea, Euskadin soldata-arrakala murrizteko
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Konpromiso estrategikoa (2016-2019)
- Istanbulleko hitzarmena, emakumeenganako indarkeriaren eta etxeko indarkerian kontrako prebentzioari eta borrokari buruzkoa (Espainiak 2014an berretsia)
- Garapen Iraunkorrerako 2030 Agenda. NBE. 2015
- Emakumeei buruzko Nazioareko IV. Biltzarra (Beijing, 1995) eta Beijinggo adierazpena eta ekintza-plataforma, New Yorken 2015ean berrikusi eta berretsia (Pekin+20)

Printzipioak eta bermeak

PLANAREN PRINTZPIO GIDARIAK

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PLANAREN GARAPENERAKO BERMEAK

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

- **Emakumeen eta gizonen berdintasunerako konpromiso politikoa.** Udal gisa barne mailan berdintasun politikak eta genero-zeharlerrotasunaren estrategia garatzeko konpromisoa hartu, horretarako beharrezko bitartekoak bideratu eta koordinazio-egiturak onartuz.
- **Beharrezkoak diren baliabideak eskaintzea (aurrekontua, giza-baliabideak, baliabide teknikoak).** Barne berdintasun plana garatzeko beharrezko aurrekontua bermatzea, bai eta beharrezko baliabide tekniko eta estrukturalak ere.
- **Koordinazioa eta elkarlana.** Berdintasuna sustatzeko sail guztien erantzunkidetasuna lortzea prozesu bat da: lan egiteko moduak aldatzea eskatzen du (elkarlanean) eta norberaren lana ulertzeko moduak ere aldatzea (orain arte "besteen" gaitzat hartu izan ditugunak geure eginez...). Ondorioz, koordinazioa eta elkarlana ezinbestekoak izango dira prozesu horretan.
- **Errealista eta egingarria.** Arnas luzeko bide bat abiatzen ari garela kontuan izanik, asmo handikoak izateari utzi gabe, lan molde egingarri eta errealistak aurreikustea bilatuko da.

Plana adostu duten aldeak zehaztea

Azpeitiko Udaleko barne berdintasun planerako Mahai Negoziatzailea Udalaren 5 ordezkari eta ordezkari-tza handiena duten sindikatuen 5 ordezkari osatu dute:

Hitza eta botoa duten pertsonak:

Udalaren ordezkari politiko gisa:

Izena	Kargua
Leire Goenaga Uzkudun	EH Bilduko ordezkari politikoa
Leire Sarasua Odriozola	EH Bilduko ordezkari politikoa
Ander Larrañaga Zinkunegui	EH Bilduko ordezkari politikoa
Miren Arrieta Artola	EH Bilduko ordezkari politikoa
Idurre Zabaleta Salegui	EH Bilduko ordezkari politikoa

Langileen ordezkari gisa:

Izena	Sindikatuak
Ainhoa Etura Aguirre	ELAko langileen ordezkaria
M. Lourdes Camarón de Jesus	ELAko langileen ordezkaria
M. Rosario Alberdi Sesma	ELAko langileen ordezkaria
Idoia Alkorta Eizagirre	LABeko langileen ordezkaria
Igor Lopez Muniozguren	LABeko langileen ordezkaria
Aitor Uribarri Zenekorta	ESANKo langileen ordezkaria

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

Izena	Lanpostua eta funtzioa
Malen Aldalur Azpillaga	Parekidetasun teknikaria
Irati Alkorta Garcia	Giza Baliabideetako arduraduna
Onintza Irigoien Aizpitarte	Emun Aholkularitzako aholkularia

Planaren eragina pertsonak, lurraldea eta denborari dagokionez

Adostu da plana Azpeitiko Udalaren langile guztientzat izango dela. Erakunde honek kudeatzen dituen lantoki guztietan aplikatuko da, Euskara eta Kirol patronatua eta Azpeitia Berritzen barne, eta indarrean egongo da 2025-2028 aldian.

Udalaren egoerari buruzko diagnostikoaren ondorio orokorrak

Prozesu honen lehen urratsean, Azpeitiko udaleko emakumeen eta gizonen arteko berdintasun diagnostikoan, antzemandako arrakalak eta lehenetsitako erronkak Azpeitiko Udaleko I. barne berdintasun planaren oinarria izango dira.

Izan ere, azken urteetan Azpeitiko Udalerrira bideratutako berdintasun politikak garatu badira ere, udal mailako neurriak ez dira maila berean aplikatu. Orokorrean, erakunde publikoetan egitura zaharkitu eta zurrunen aurrean aurkitzen gara; oso arau marko sendoarekin, baina modernizatzeko oztopo nabarmenekin.

Jasotako datuek Azpeitiko Udalaren argazki konkretu bat eskaintzen digute, eta gaian sakonduz gero, arrakala eta ñabardura gehiago aurkitzen joango ginatekeela badakigu. Arrakala eta ñabardura horien bilaketa bera ere bada aurrera begirako erronken artean gehitu genezakeen helburuetako bat.

Hurrengo lerroetan azpimarratutakoak dira diagnostiko fasean identifikatu diren ondorio nagusiak:

Udalaren oinarrizko informazioa

- Batzordeetako ordezkartza politikoari dagokionez, Gizarte beharrak eta Parekidetasun batzordean ematen da feminizazio handiena, eta estrategia eta hirigintza batzordean eta kirol batzordean, aldiz, maskulinizazio handiena.
- Ez dago jasota pertsonak kudeatzeko prozedura propiorik, araurik edo akordiorik, langileen lan baldintzak tokiko testuingurura egokitzen lagunduko luketenik.
- Langileen ordezkartza organoetako parte-hartzea orekatua da.
- Azken urteetan langileen berdintasunari zuzendutako konpromisorik ez da hartu.
- Udal langileen genero berdintasunari bideratutako aurrekonturik ez da aurreikusi orain arte.

Plantillaren analisi kuantitatiboa:

- Lanpostuen maskulinizazio eta feminizazioari dagokionean, hainbatetan genero estereotipoak mantentzen dira. Zaintza eta garbiketa lanekin lotura zuzena duten lanbideak emakumeen esku, eta espazio publikoan egiten dena, hau da, kalean, gizezkoen esku.

- Emakume ugari daude goi mailako postuetan, eta tradizionalki gizonezkoak izan diren esparru bakan batzuk, hirigintza kasu, feminizatuta daude, nahiz eta goi karguetan edo mailarik altuenetan gizonezkoak egon.
- Adinari dagokionean, ez da bereziki ezer aipagarririk jaso.
- Antzinasunari lotuta, azken inkorporazio gehienak emakumezkoak dira.

Pertsonen kudeaketa prozesuak

- 2023an emakume gehiago kontratatu dira gizonezkoak baino, nahiz eta aldea txikia izan. Maila altuetan kontratu direnen artean gehiago dira emakumezkoak, eta mailarik baxuenean gehiago dira gizonezkoak.
- Kontratazio berrietan lanpostuen maskulinizazio eta feminizazioa mantendu egin da, nahiz eta emakume batzuk sartu diren sektore maskulinizatuetan, udaltzaingoan eta brigadan, kasu.
- Jardunaldi murritzak diren postu guztiak emakumez osatuak daude.
- Irteeren kasuan gizonezkoak izan dira gehien, hemen ere alde txikiarekin. Irteera gehien maila baxuenetan eman dira, bai emakumeen kasuan baita gizonezkoen ere. Horrek, jaietarako kontratazioarekin ere harremana izan dezake.
- Irteeren kasuan ere, jardunaldi murritzuan zeuden guztiak emakumeak ziren.
- Langileei zuzendutako genero berdintasunari buruzko formazioa ez dago araututa edo sistematizatuta. Eta 2023an ez da udal langileentzat berdintasunari buruzko barne formakuntzarik sustatu.
- Langileek duten formazio kopurua, orduak, aukerak, baldintzak eta parte-hartzeari buruzko informazioa ez dago sistematizatuta. Mugarik ezarrita ez badago ere, ez da emakumeen eta gizonen formaziorako aukera berdintasuna sustatzeko neurririk aplikatzen.

Ordainsari politika:

- % 3ko batezbesteko soldata arrakala dago efektiboan. Arrakala orokorra oso txikia da, baina taldeetan badaude ezberdintasunak.
- 3. taldean, arrakala altua da (% 35 efektiboan eta % 32 ekiparatuan). Emakumeak dira murritzetan dauden 5 emakumeak, eta horietatik 4 3. taldean daude. Ardura postu gehienak gizonek dituzte talde honetan, eta segregazio horizontalak emakumeekiko eragin negatiboa du (udaltzainak gizonak; administrariak emakumeak).
- Emakumeek dute antzinasun handiena (11 urte; gizonak 9), baina horrek ez du izan zezakeen adinako eraginik arrakalan. Antzinasun handieneko emakumeetako batzuk administrari laguntzaile lanpostuan daude. Administrari lanpostuan baino gutxiago jasotzen dute antzinasunagatiko osagarrietan.
- 2. taldean, arrakala destino eta berariazko osagarrietan % 22 eta %32koa da, hurrenez hurren, ekiparatuetan. Segregazio horizontala nabarmena da talde honetan ere. Gizonak ingeniari teknikoa, kirol ekintzen arduraduna eta zerga bilketako teknikaria dira. Emakumeak, berriz, gizarte langileak, museoko teknikariak eta beste arlo batzuetako teknikariak.

Lan baldintzak

- Langileen ordutegi, kontratu mota eta bestelako lan baldintzei buruzko datu bereiziei ez zaie jarraipenik egiten.
- Ordutegiari eta bestelako lan baldintzei buruzko akordio espezifikoaren marko orokorrik ez dago.

- Azpeitiko Udalean murrizketan dauden 5 pertsonetatik 5ak emakumeak dira, eta horietako batek txandetan egiten du lan.
- Azpeitiko Udalak arautua du telelana, horretarako langileek bete beharreko baldintzak zehaztu dituelarik, besteak beste, arduradun teknikoaren onespena behar dute aukera baliatu ahal izateko.
- Kontratu motari dagokionean, alde handirik ez badago ere, kontratu mugagabeen dauden gehiengoa gizonetzkoak izatea, eta aldi baterakoan emakumezkoak.
- Txandakako kontratuetan gizonetzkoak dira gehiengoa.
- Jardun jarraian gehiengoa gizonetzkoak dira, eta jardun zatituan emakumezkoak, aldea handia ez bada ere.

Kontziliazio erantzunkidea

- Ez dago barne araudi propiorik, legeek eta Udalhitz hitzarmenak aitortutako aukerak erabiltzen dira.
- Ez dago kontziliazio neurrien inguruko informazioa modu antolatu eta ordenatuan jaso.

Segurtasuna eta lan osasuna

- Azpeitiko Udalean bajen %56,7 gizonetzkoek hartu dituzte.
- Gaixotasun arruntak dira gehiengoa, eta lan- istripuen bajak gizonetzkoek soilik hartu dituzte. Lan istripuen baja guztiak C1 eta C2 kategorietan eman direla.

Sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa

- Udalean lan-jazarpenaren aurkako protokolorik ez dago.
- Genero eta sexu indarkeriaren biktimen lan-eskubideak espezifikoen inguruko komunikazio lanketarik ez da egin inoiz.

Udala bere osotasunean (Kirol eta Euskara Patronatuak eta Azpeitia Berritzen barne)

- Lanpostuen maskulinizazio eta feminizazioari dagokionean ez dago aldaketa nabarmenik, genero estereotipoak mantentzen dira, datuak alderatuta, kirol saila da orekatzen den bakarra.
- Adinari dagokionean, ez da bereziki ezer aipagarririk jaso. Dena den, datuak alderatuta pixka bat igotzen da adin tarte nagusia, udala bere osotasunean aintzat hartuta, eta emakumeak dira gehien bai zaharrenen artean baita gazteenen artean ere.

Azpikontrataturako zerbitzu egonkorretako langileak

- Modu egonkorrean udalarentzat lan egiten duten langile guztien %52 azpikontrataturako enpresetako langileak dira (udalarentzat lan egiten duten emakume guztien %57a eta gizon guztien %41a).
- Azpikontrataturako zerbitzu gehienak arlo feminizatueto zerbitzuak dira.
- Azpikontratazio bidez Azpeitiko Udalean lanean ari diren emakume eta gizon kopuruaren arteko aldea nahiko handia da, guztira 49 gizon eta 114 emakume
- Zerbitzu feminizatueto gehienak emakumeak dira eta zerbitzu maskulinizatueto emakume eta gizonen kopuruak parekoak dira, edo gizonetzkoak bakarrik daude.
- Pleguetan legea betetzen dela ziurtatzen da, eta Gizarte arloko pleguetan arreta berezia jartzen zaio.
- Ez da teknikarientzat berdintasun klausulen inklusiorako formaziorik egin, idazkaria soilik ari da egiten.

Berdintasun planaren helburu kuantitatibo eta kualitatiboak

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

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

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

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

Erronka	Helburu operatiboak	Azpihelburu operatibo kop.	Ekintza kop.
1. Berdintasunerako gobernantza eredua artikulatzea	1.1. Berdintasuna erdiesteko tresna eta egiturak garatu	2	8
	1.2. Udaleko langileak berdintasunean eta berdintasunez gaitu	2	4
2. Udalaren barne mailako enplegu- eta kontziliazio-politikak genero ikuspegia integratuta	2.1. Enplegu publikorako hautaketa eta sustapen prozesuetan berdintasun irizpidea txertatu	1	2
	2.2. Udaleko lan baldintzetan parekidetasuna bermatu	2	6

garatzea	2.3. Kontziliazio erantzunkidea gauzagarri egiteko neurriak hartu	1	2
3. Lantokia eremu segurua izatea	3.1. Laneko osasuna genero ikuspegiarekin ardaztu	2	2
	3.2. Lan eremuan indarkeria matxistaren prebentzio eta artatze egokia bermatu	2	5
4. Administrazio prozedurak genero ikuspegia integratuta garatzea	4.1. Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan genero ikuspegia txertatu	1	3
GUZTIRA		13	32

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

Neurriak, epeak eta adierazleak

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

¹ Giza Baliabideak, aurrerantzean, GB.

						planaren dokumentua kontsultatzeko sarbide zuzena ezagutzen du.
7. Urtero berdintasun planean egindakoa eta hurrengo urterako egitea aurreikusten dena lankide guztiei komunikatu.					GB Saila, Parekidetasun Saila eta Komunikazio arduraduna	Langileen %100ak aurreko urtean egindako lanaren memoria eta hurrengo urteko helburuak ezagutzeko aukera izan du.
8. Langile berrien harrera guztietan honako informazio hau helarazten dela bermatu: berdintasun plana eta batzordea, genero eta sexu indarkeriaren biktimen eskubideak, sexu jazarpena eta generoagatiko jazarpenari aurre egiteko protokoloa eta lan baldintzen inguruko informazioa.					GB Saila	- Informazio guztia jasotzen duen atari bat sortu da. - Urtean zehar kontratatu diren langile berrien 100%ari aurkeztu zaio ataria. - Langile guztiek edozein momentutan dokumentu hauek guztiak kontsultatzeko aukera bermatzen da.
1.2. Udaleko langileak berdintasunean eta berdintasunez gaitu						
Berdintasunean gaitzeko formazio plana egin						
9. Berdintasunerako barne planak jasotzen dituen erronka eta helburuak gauzatu ahal izateko beharrezkoa den gaikuntzarako formazioa planifikatu eta jarraipena egin, lau urtetara begira.					GB Saila eta Parekidetasun Saila	Lau urterako formazio plana jasotzen duten dokumentua sortu da.
10. Giza Baliabideen Saileko kideei beraien lana burutzeko formazio plan espezifiko aurreikusi.					GB Saila eta Parekidetasun Saila	Giza baliabideetako Saileko kideen behar zehatzak identifikatu dira eta formazio plana diseinatu da. Hau lau urterako formazio plan orokorrean integratu da.
11. Planari jarraipena egin					Berdintasun lantaldea	Bi urtean behin berdintasunean gaitzeko formazio plana gauzatzen ari dela ziurtatu eta eta beharrezkoa bada neurri zuzentzaileak hartu dira.
Formaziorako aukeran berdintasuna bermatu udaleko langileen artean						
12. Jasotzen diren formazioen (guztien) erregistro bateratua sortu eta generoaren araberako datu bilketa eta azterketa egin.					GB Saila	- Formazioen erregistroa sortu da. - Urtero langileek jaso dituzten formazioen datuak jaso dira. - Plangintzaldiaren bukaeran generoaren araberako irakurketa egin da eta arrakalak identifikatu badira horietarako neurri zuzentzaileak aurreikusi dira.

2. UDALAREN BARNE MAILAKO ENPLEGU- ETA KONTZILIAZIO-POLITIKAK INTEGRATUTA GARATZEA	URTEA				Arduraduna	Adierazlea
	2025	2026	2027	2028		
2.1. Enplegu publikorako hautaketa- eta sustapen-prozesuetan berdintasun irizpidea txertatu						
13. Hautagaien berdintasun formazioa baloratu beharreko lanpostuen aukeraketa egin eta lanpostu horietarako hautaketa- eta sustapen- prozesuetan formazio hori baloratzeko irizpideak adostu.					Parekidetasun Saila eta GB Saila	↪ Hautagaien berdintasun formazioa baloratu beharreko lanpostuen aukeraketa egin da eta lanpostu horietarako hautaketa- eta sustapen- prozesuetan formazio hori baloratzeko irizpideak adostu dira. ↪ Lanpostu horien Hautaketa- eta sustapen- prozesu berrien %100ean berdintasunean formazioa baloratu da.
14. Hautaketa- eta sustapen- prozesu guztietan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko araudiari buruz sartzen diren edukiak eguneratzea, bai eta araudi horiek administrazio-jardueran aplikatzeari buruzkoak ere.					Parekidetasun eta GB Saila	↪ Hautaketa- eta sustapen- prozesuetako berdintasuneko edukiak eguneratu dira. ↪ Hautaketa- eta sustapen- prozesua berrien %100ean berdintasuneko eduki berriak eskatu dira.
15. Hautaketa- eta sustapen- prozesuetan LGTBI kolektiboari buruzko araudiari buruzko edukiak sartu beharreko lanpostuen aukeraketa egin eta lanpostu horietako hautaketa- eta sustapen- prozesuetan eduki horiek sartzea, bai eta araudi horiek administrazio-prozeduran aplikatzeari buruzkoak ere.					Parekidetasun eta GB saila	↪ LGTBI kolektiboari buruzko araudiari buruzko edukiak sartu beharreko lanpostuen aukeraketa egin da. ↪ Lanpostu horietako hautaketa- eta sustapen- prozesu berrien %100ean LGTBI kolektiboari buruzko eduki berriak eskatu dira.
2.2. Udaleko lan baldintzetan parekidetasuna bermatu						
Ordainsari politikan genero arrakalak desagerrarazi						
16. Urtero ordainsarien erregistroa sortu (gutxienez 902 EDak ezartzen duena).					GB Saila	↪ Urtero sortu da aurreko urteko ordainsarien erregistroa.
17. Ordainsarien erregistroa egiteko datu bilketa sistematizatu					GB Saila	↪ Ordainsariei buruzko datuak automatizatu dira.

18. Garbiketako (kale eta eraikin garbitzaile) langileen arteko soldata arrakala sakonago aztertu, batez ere arduradunena, eta hori ekiditeko neurri zuzentzaileak hartu					GB	↪ Garbiketako arduradunen arteko soldata arrakala %5 baino txikiagoa da.
19. Lanpostuen balorazio berriak ordainsariaren arrakalan izan duen inpaktua aztertu eta neurri zuzentzaileak behar diren baloratu					GB Saila eta Parekidetasun Saila	↪ Lanpostuen balorazio berriak ordainsariaren arrakalan izan duten aztertu da eta, beharrezkoa bada, neurri zuzentzaileak identifikatu dira.
Lan baldintzen erregulazioaren markoa						
20. Lan baldintzen erregulazioaren markoa langileei zabaltzeko eskuratzeko sarbidea bermatu.					GB Saila	↪ Langile guztiek edozein momentutan aplikagarri den araudia eta adostutako hobekuntzak kontsultatzeko aukera bermatzen da.
21. Ze daturi edo adierazle kuantitatibori eta zein maiztasunekin egingo zaion jarraipena erabaki (lanpostuen egonkortzea, soldata arrakala, segregazio horizontala eta bertikala, batzordeen osaera, hautaketak, promozioak, irteerak, garapen profesionalerako formazio orduak, berdintasunari buruzko formazio orduak, kontziliazio neurrien erabilera, bajak, azpikontrataturako langileen inguruko informazioa...).					GB Saila eta Parekidetasun Saila	↪ Jarraipena egingo zaion adierazle kuantitatiboen zerrenda eta jarraipenerako maiztasuna adostu da.
22. Datuen jasotzea sistematizatu eta jarraipena egin.					GB Saila	↪ Datuak urtero modu sistematizatuan biltzeko sistemak antolatu da. ↪ Urte hasieran aurreko urteko datu kuantitatiboak sistematik atera ditu GB Sailak. ↪ Datuen bilakaeraren grafikoak sortu ditu parekidetasun teknikariak 4 urteko ebaluazioan genero ikuspegia duen datuen irakurketa egiteko.
2.3. Kontziliazio erantzunkidea gauzagarri egiteko neurriak hartu						
23. Kontziliazio neurrien erabileraren jarraipena sistematizatu eta datuen irakurketa egin					GB Saila	↪ Kontziliazio neurri bezala zeintzuk ulertzen diren identifikatu eta hauen jarraipena egin da. ↪ Planaren indarraldiaren bukaerako balorazio txostenean neurrien erabileraren inguruko ondorioak atera dira.

24. Hobetu daitezkeen lan baldintzak identifikatu eta hauek hobetzeko neurriak hartu: kontratu mota, ordutegiak, telelana, formazio profesionala, kontziliazioa...					GB Saila, Enpresa Batzordea eta Udal Gobernua	- Hobekuntzarako beharrak eta aukerak aztertu dira. - Gutxienez langile guztiei eragiten dien hobekuntza bat onartu da eta lan baldintzen erregulazioaren markoan eskuragarri jarri da/dira.
--	--	--	--	--	---	---

3. LANTOKIA EREMU SEGURUA IZATEA	URTEA				Arduraduna	Adierazlea
	2025	2026	2027	2028		
3.1. Laneko osasuna genero ikuspegiarekin ardaztu						
Prebentzio Batzordeak genero ikuspegiarekin lan egiten duela bermatu						
25. Prebentzio Batzordean parte hartzen duen GB Saileko kidea Laneko arriskuen prebentzioan genero ikuspegia txertatzeko formatu eta genero inpaktua modu sistematizatu eta egonkor batetan kontutan hartzeko mekanismoak ezarri.					GB Saila eta Parekidetasun saila	- Formazioa egin da - Genero-ikuspegia kontuan hartuz, gutxienez 2 ekintza zuzentzaile identifikatu dira.
Arrisku psikosozialen ebaluazioa egin						
26. Arrisku psikosozialen ebaluazio prozesua genero ikuspegitik egin.					GB Saila	- Arrisku psikosozialen ebaluazioa genero ikuspegitik aztertu da. - Horren arabera neurri zuzentzaileak identifikatu dira.
3.2. Lan eremuan indarkeria matxistaren prebentzio eta artatze egokia bermatu						
Indarkeria matxistaren biktimen lan eskubideak bermatu eta horien erabilera bultzatu beharrezkoa denean						
27. Genero eta sexu-indarkeriaren biktima diren emakumeen eskubideen berri ematea langileei eta dokumentu batean langile guztien eskura jarri.					GB Saila eta Parekidetasun saila	- Urtero Azaroak 25eko boletinean eskubideen berri eman da. - Langile berrien harreran dokumentu hau non dagoen azaldu da (gutxienez 2027tik aurrera) - Langile guztiek, edozein momentutan

						konsultatu dezakete dokumentua.
Sexu-jazarpena eta generoan oinarritutako-jazarpenaren prebentzio eta esku hartze egokiak bermatu						
28. Lan jazarpenaren –bereziki sexu jazarpenaren eta generoan oinarritutako jazarpenaren– aurkako prebentzio eta jarduera protokoloa onartu.					GB saila eta Parekidetasun saila	- Protokoloa onartu da
29. Sexu eta generoan oinarritutako jazarpen protokoloa langile guztiei zabaldu, eskuragarritasuna bermatu.					GB Saila eta Parekidetasun saila	- Langileen 100%ak jaso du protokoloa eta kontsultarako bide zuzena ezagutzen du. - Langile berrien harrerarako dokumentuan txertatu da. - Eskuragarritasuna bermatzen da.
30. Prebentzio ekintzak burutu					GB Saila eta Parekidetasun saila	- Protokoloak aurreikusten dituen prebentzio ekintzen %100 egin da. - Taldean emakume bakarrak diren edo bakarrik dauden emakume lankideen beharrak identifikatu dira eta ekintza zuzentzaileak ezarri dira hurrengo urtera begira.
31. Emakumeen ahalduntzea sustatu eta jarrera matxistak prebenitzeko formazioak edo hausnarketarako espazioak eskaini langileei.					GB saila eta Parekidetasun saila	- Formazio planean txertatu dira hausnarketa eta formaziorako espazioak. - Formazioetan parte hartzeari buruzko datuen jarraipena egin da.

4. ADMINISTRAZIO PROZEDURAK GENERO IKUSPEGIA INTEGRATUTA GARATZEA	URTEA				Arduraduna	Adierazlea
	2025	2026	2027	2028		
4.1. Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan genero-ikuspegia txertatu						
32. Kontratazioko teknikariarekin urtero argitaratuko diren pleguen azterketa eta jarraipena egiteko gunea sortu, bertara beharrezkoa den pertsonak ere gonbidatuz, beharren arabera.					Parekidetasun saila eta Kontratazio Saila	- Gunea sortu da. - Kontratazio prozesuan parte hartzen duten agente ezberdinen funtzio eta rol banaketa adostu da, eta kontratuaren arduradun izan daitezkeen guztiek ezagutzen dute. - Berdintasun klausulen jarraipenerako sistemak eta pertsonak adostu dira.

						- Urtero beharrezko bilerak egin dira eta genero ikuspegia plegutan integratzea sistematizatu da.
33. Kontratazio teknikariak GFAk antolatzen duen “genero prozeduretan” programan parte hartzea.					Idazkaritza eta Parekidetasun Sails	- Teknikariak programan gutxienez %80ko parte hartzea izan du (saio presentzialak, onlinekoak eta banakako ariketak kontuan hartuz).
34. Azpikontrataturako zerbitzuen zuzeneko kontratazioarako aukerak aztertu.					Udal Gobernu eta GB Sails	- Azpikontrataturako dauden zerbitzuen zuzeneko kontratazio aukeren azterketa egin eta dokumentatu da, eta, gutxienez, zerbitzu bat zuzeneko kontratazio bidez kudeatzera pasa da.

Bitartekoak eta baliabideak

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

BITARTEKO MATERIALAK

Urtero erakundeko aurrekontuak zehaztearekin batera berdintasun planerako aurrekontua erabakiko da. Hau da 2025eko ekintzak aurrera eramateko aurreikusi den aurrekontua:

- 2024rako aurrekontua: 9.000 €

GIZA BALIABIDEAK

- **Berdintasunerako Koordinatzailea Parekidetasun teknikaria** izango da eta honek ere izango du aurrerago deskribatuko diren eginkizunak betetzeko behar duen dedikazio guztia.

- **Arduradun politikoa Giza Baliabideetako** arduradun politikoa izango da eta etengabeko lankidetzat izango du Berdintasunerako koordinatzailearekin.

- **Berdintasun Lantaldea.** Berdintasun Batzordea, barne plana inplementatu, etengabeko jarraipena egin eta ebaluatzeaz arduratuko da. **Bi** pertsonak osatuko dute eta taldean parte hartzen duten langileek beharrezko dedikazioa izango dute lan orduen barruan aurrerago deskribatuko diren eginkizunak betetzeko.

- **Jarraipen batzordea** Planaren diseinua negoziatzeko sortu den Mahai Negoziatzaileko kideek osatuko dute eta planaren indarraldian zehar gutxienez bi bilera egingo ditu planaren jarraipena egiteko eta beharrezkoa balitz ekarpenak edo aldaketak proposatzeko.

Jarraipena, ebaluazioa eta berrikuspena egiteko sistema

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

BERDINTASUN LANTALDEA

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

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

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

Ebaluazioa egiteko gutxienez honako tresna hauek erabiliko dira:

- Urteko barne berdintasun plana. Helburu eta ekintza bakoitzaren adierazleak aztertuko dira eta ekintza horiekin lortutako inpaktua.
- Adierazle orokorrak:
 - Urte bakoitzeko batz besteko soldata arrakala efektiboa guztira eta talde bakoitzeko arrakala aztertuko da (soldaten erregistroa egiterakoan kalkulatu da urte bakoitzeko urtarrilean). Informazio horren analisisia egingo du Berdintasuneko Lantaldeak. Horretarako adierazle horien urte arteko bilakaera ere aztertuko du.

	2024	2025	2026	2027
1. kategoria				
2. kategoria				
3. kategoria				
4. kategoria				
5. kategoria				
GUZTIRA				

- Urtero adostu diren adierazleei egingo zaio jarraipena ondorengo taula baliatuz:

Adierazlea nagusia	Bigarren mailako	Hirugarren	Emakumeak	Gizonak
--------------------	------------------	------------	-----------	---------

	adierazlea	mailako adierazlea		
Batzordeen osaera				
Langileak kontratu mota eta sexuaren arabera				
Langileak sexu eta kategoriaren arabera				
Langileak sailaren eta sexuaren arabera				
Langileak sexua, aniztasun funtzionala zein jatorria eta maila estrategiko, taktiko eta operatiboaren arabera				
Langileak sexua eta formazio mailaren arabera				
Langileak sailaren, sexuaren eta formazioan erabilitako denboraren arabera				
Kontratazioak kategoria eta sexuaren arabera				
Promozioak sexuaren eta promozio motaren arabera (soldata igoera lanpostu berean, lanpostu igoera soldata igoerarekin, kontratu motan hobekuntza)				
Irteerak sexu eta kontratuaren etete motaren arabera				
Bajak sexua eta lanpostuaren arabera				
Berdintasunean jasotako formazio orduak sexu eta sailaren arabera				
Garapen profesionalerako formazioei eskainitako denbora sexu eta sailaren arabera				
Kontziliazio neurrien erabilera sexu eta kategoriaren arabera (murrizketak, eszedentziak, telelana, ordutegi malgutasuna...)				
Azpiktratatutako langileak				

Helburu eta ekintzak proposatzeko dokumentuan urte horretarako aurreikusitako helburu eta ekintzak eta aurreko urtearen ebaluazioan identifikatutako ekintza zuzentzaile eta hobetzekoak hartuko dira kontutan.

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

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

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

JARRAIPEN BATZORDEA

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

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

MAHAI NEGOZIATZAILEA

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

Berdintasun Lantaldearen osaketa eta funtzionamendua

Ondorengo izango da Berdintasun Lantaldearen osaketa eta funtzionamendua:

OSAKETA:

Berdintasun Lantaldea osatzeko irizpide hauek jarraituko dira:

- Koordinatzailea **Parekidetasun teknikaria izango** da
- Landu beharreko gaiaren arabera beste pertsona batzuk gonbidatu ahal izango dira Berdintasun Lantaldearen bileretara, Azpeitiko Udalekoak edo beste erakunde batzuetakoak.

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

- Parekidetasun Teknikaria
- Giza Baliabideetako Arduraduna
- Giza Baliabideetako arduradun politikoa

FUNTZIONAMENDUA:

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

Berdintasun Lantaldearen eginkizunak

- Barne berdintasun planak jasotako ekintzak inplementatzea.
- Barne berdintasun planaren jarraipena, ebaluazioa eta berrikuspena egitea.
- Barne berdintasun plana behar bezala ezartzeko beharrezkoak diren baliabide materialak eta giza baliabideak definitzea.
- Berdintasunaren arloko komunikazioak prestatzea eta bideratzea, batzorde, arlo eta, oro har, Azpeitiko Udaleko lantalde osoarekiko harremanak eta komunikazioa eraginkortasunez bideratzeko.

Berdintasun Lantaldeko karguen iraupena

Berdintasun Lantaldea osatzen duten pertsonen kargu hori beteko dute Berdintasun Planaren indarraldia amaitu arte.

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

Berdintasun Lantaldearen bilerak:

Berdintasun Lantaldeak urtean gutxienez 3 bilera egingo ditu.

Urte hasieran, bileren urteko egutegia ezarriko da.

Berdintasunerako koordinatzailearen eginkizunak:

- Prozesuaren ikuspegi osoa izatea.
- Berdintasun Planeko ekintzak gauzatzen eta horien jarraipena egiten aktiboki parte hartzea.
- Berdintasun Lantaldeko kide izatea eta bileretan parte hartzea.
- Jarraipen Batzordeko eta Berdintasun Lantaldeko beharrezko bilerak antolatzea.

- Azpeitiko Udaleko eta berdintasun planean esku har dezaketen kanpoko erakundeen arteko zubi izatea.

Jarraipen Batzordearen osaketa eta funtzionamendua

OSAKETA:

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

Udalaren ordezkari politiko gisa:

Izena	Kargua
Leire Goenaga Uzkudun	EH Bilduko ordezkari politikoa
Leire Sarasua Odriozola	EH Bilduko ordezkari politikoa
Ander Larrañaga Zinkunegui	EH Bilduko ordezkari politikoa
Miren Arrieta Artola	EH Bilduko ordezkari politikoa
Idurre Zabaleta Salegui	EH Bilduko ordezkari politikoa

Langileen ordezkari gisa:

Izena	Sindikatura
Ainhoa Etura Aguirre	ELAko langileen ordezkaria
M. Lourdes Camarón de Jesus	ELAko langileen ordezkaria
M. Rosario Alberdi Sesma	ELAko langileen ordezkaria
Idoia Alkorta Eizagirre	LABeko langileen ordezkaria
Igor Lopez Muniozguren	LABeko langileen ordezkaria
Aitor Uribarri Zenekorta	ESANKo langileen ordezkaria

Jarraipen batzordearen bilera deia berdintasunerako koordinatzaileak egingo du.

FUNTZIONAMENDUA:

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

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

Aldaketak egiteko prozedura

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

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