

2023

I. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANA

DEBAGOIENeko MANKOMUNITATEA



DEBAGOIENeko MANKOMUNITATEA

**DAITEKE, GIZARTE AHOLKULARITZAREN LAGUNTZA
TEKNIKOAREKIN EGINDAKO PROIEKTUA**

Aurkibidea

1.	Aurkezpena	2
1.1.	Zertan datza Berdintasunerako Plana?	2
2.	Arau eta kontzeptu esparrua	3
2.1.	Arau esparrua	3
2.2.	Kontzeptu esparrua	4
3.	Berdintasunerako Planaren ezaugarriak	6
3.1.	Hitzarmena hitzartzen duten alderdiak	6
3.2.	Langile, lurralde eta denbora eremua	6
3.3.	Egoera diagnostikoari buruzko txostena	6
3.4.	Ordainsarien auditoretzaren emaitza, indarraldia eta aldizkotasuna	7
4.	Helburuen definizioa	9
5.	Berdintasunerako Planaren kudeaketa eta jarraipena	10
5.1.	Aldizkako jarraipen, ebaluazio eta berrikuspen sistema	10
5.2.	Berdintasun Batzordearen osaera eta funtzionamendua	10
5.3.	Egon daitezken desadostasunak eta aldaketak konpontzeko prozedura	11
6.	Debagoieneko Mankomunitatearen I. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana	12

1. Aurkezpena

Debagoieneko Mankomunitateak Debagoieneko 8 udalerrik osatzen dute: Antzuola, Aretxabaleta, Arrasate, Bergara, Elgeta, Eskoriatza, Leintz-Gatzaga eta Oñati.

Lurralde-eremu honetan 3 arlotan egiten du lan:

- Garapen agentzia: garapen ekonomikorako tresna, ekonomia sustatzeko helburuarekin.
- Ingurumena: eskualdeko herritarrei eta enpresei hainbat zerbitzu eskaintzen dizkie hondakinak biltzeko.
- Turismoa: turismo-informazioko zerbitzuak eta turismo-jardueren garapena eskaintzen ditu.

1.1. Zertan datza Berdintasunerako Plana?

Berdintasunerako Planak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gauzatzera bideratutako estrategia-multzo bat duten jarduera-esparruak dira. Horien helburua erakundeetan prozesu bat irekitzea da, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzea ahalbidetzen duen lan-ildo egonkor bat.

Helburu hori lortzeko, Berdintasunerako Plan honek Debagoieneko Mankomunitateak abian jarriko dituen estrategia batzuk finkatzen ditu. Hauek dira estrategia horien ezaugarriak:

- Berdintasunarekin lotuta lortzeko helburu estrategiko eta zehatzak.
- Helburu horiek lortzeko garatu beharreko ekintzak/jarduerak, eta beharrezko bitartekoak.
- Finkatutako helburuen jarraipena eta horiek ebaluatzeko sistema eraginkorrak.

2. Arau eta kontzeptu esparrua

2.1. Arau esparrua

Debagoieneko Mankomunitatearen I. Berdintasunerako Plana antolatzeke arau-esparrua EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ezartzen dute. Bi lege horiek, besteak beste, erakundeek berdintasunaren arloan dituzten legezko betebeharrak zerrendatzen dituzte.

Horrela, lehenik eta behin, erakundeek tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu behar dute lan-eremuan, eta, horregatik, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen arteko lan-diskriminazio mota oro saihesteko.

- Tratu-berdintasuna: pertsonen sexuan oinarritutako diskriminazio oro debekatzen da, bai zuzenekoa, bai zeharkakoa, horretarako erabiltzen den modua edozein dela ere.
- Zuzeneko bereizkeria egongo da pertsona bat beste bat baino modu txarragoan tratatzen denean, sexuan edo sexuarekin zuzenean lotutako inguruabarretan, hala nola haurdunaldian edo amatasunean.
- Zeharkako bereizkeria egongo da itxuraz neutroa den egintza juridiko, irizpide edo praktika batek sexu bereko kideen proportzio nabarmen handiago bati kalte egiten dionean, salbu eta egintza juridiko, irizpide edo praktika hori egokia eta beharrezkoa denean eta sexuarekin lotuta ez dauden irizpide objektiboekin justifikatu daitekeenean.
- Aukera-berdintasuna: EAEko botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeek eta gizonek eskubide politikoak, zibilak, ekonomikoak, sozialak eta kulturalak eta arauetan aitor daitezkeen gainerako oinarritzko eskubideak berdintasun-baldintzetan baliatzen dituztela bermatzeko, boterea eta baliabide eta onura ekonomiko eta sozialak kontrolatzea eta eskuratzea barne.

Bestalde, Autonomia Erkidegoko eta Estatuko legeriak berdintasunerako planak egiteko eta ezartzeko beharra ezartzen du, eta Estatukoak, gainera, plan horien definizioa, zer gairi eragin behar dien eta Enpresen Berdintasun Planen Erregistroan nahitaez inskribatu behar direla adierazten du (46. artikulua). Azken bi gai horiek Enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzko martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren bidez sartu ziren, eta 50 langile baino gehiago dituzten enpresa guztiek Berdintasunerako Plan bat izan behar dute.

Lan-ingurunean sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren presentzia da gure gizartean oraindik dagoen desberdintasun errealaren adierazpenik nabarmenena. Beraz, erakunde edo enpresa bakoitzaren esparruan horrelako jokabideen aurkako prebentzio-, babes- eta erantzun-bide eraginkorrak eta praktikoak antolatu behar dira. Ildo horretan, nazioarteko eta Europako gomendio guztiek, Estatuko legeriaz gain, adierazten dute sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako politika definitzea eta ezartzea funtsezko tresna dela aurkeztzen diren kexa eta/edo salaketei irtenbidea emateko.

Azkenik, kontuan hartu behar dira 2020ko urrian Estatuko araudiaz geroztik argitaratu diren berrikuntzak:

- Ebazpena, 2023ko uztailaren 13koa, Funtzio Publikoko Estatu Idazkaritzarena, 2023ko martxoaren 16ko Ebazpena aldatzen duena. Ebazpen horren bidez, Administrazio Publikoetako Berdintasun Planen Erregistroa eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloak sortu ziren.
- 901/2020 Errege Lege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen.
- 902/2020 Errege Lege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzkoa.

2.2. Kontzeptu esparrua

Arau-esparruan garatu den bezala, Debagoieneko Mankomunitatearen I. Berdintasunerako Planak erakundean lan egiten duten emakume eta gizonentzako tratu- eta aukera-berdintasuna du helburu.

Berdintasun formala eta berdintasun erreala

Egungo egoeran berdintasunari buruz hitz egiten denean, berdintasun formala eta berdintasun erreala kontzeptuak argitu behar dira.

Aurreko atalean -arau-esparrua- berdintasun formala garatu da, hau da, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen duten erakundeen eta entitateen lege, arau eta gidalerroen multzoa. Hala ere, arau-berdintasun horrek ez dakar berekin benetako berdintasuna, hau da, pertsonaren sexuan oinarritutako erabateko diskriminaziorik eza.

Praktikak erakutsi du, araudi osoa gorabehera, berdintasun hori aitortzen dela, emakumeek eta gizonek posizio sozial desberdinak dituztela eta behar eta esperientzia desberdinak dituztela; beraz, ez da nahikoa izango modu berean tratatzea, baizik eta posizio bakoitzean gertatzen diren

desberdintasun-egoerak zuzentzeko politikak eta neurriak diseinatu beharko dira. Horri aukera-berdintasuna esaten zaio.

Ekintza positiboak

Neurri zuzentzaileak dira, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun eraginkorra lortzea helburu dutenak. Berariazko eta aldi baterako neurriak dira, bizitzaren eremu guztietan sexuan oinarritutako desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.

Ekintza positiboa desabantailaz abiatzen direnei mesede egiten dien estrategia bat da, harik eta abantaila dutenen mailara iritsi arte eta, horrela, aukera-berdintasunera iritsi arte. Hau da, abiapuntuan eragiten dute, baina, berez, ez dute emaitza bermatzen.

Genero-ikuspegiaren mainstreaming-a edo zeharkakotasuna

Genero-ikuspegia edo mainstreaming-aren aplikazioa txertatzeaz hitz egiten denean, emakumeen eta gizonen inplikazioak edozein ekintza-planetatik ebaluatzen diren prozesu bat da, legeriak, politikak, programak edo arloak barne, eta maila guztietan.

Ikuspegi hori ez da mugatzen emakumeen bizi-baldintzak hobetzera bideratutako neurri espezifikoak garatzera – ekintza positiboen kasuan, esaterako –, baizik eta lehendik dauden berdintasun-politika espezifikoak osatzea helburu duen estrategia bat da, baina ikuspegi global baten bidez.

Berdintasunerako Plan honetan genero-ikuspegia txertatzea prozesu osoan honako hauek kontuan hartzea da:

- **Genero-harremanak daudela**, eta, beraz, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun-harremanak, bai eta sexu bakoitzaren portaerei, ezaugarrirei edo itzaropenei atxikitako estereotipoak ere.
- **Genero-harreman horiek birdefinitzea**, emakumeen errealitatea ikusaraziz, haien beharrak eta interesak aintzat hartuz eta gizarteari egiten dizkioten ekarpenen balioa handituz.
- **Lanaren eta boterearen banaketa desorekatuan oinarritutako gizarte-ordena dagoela**, eta hori, materialki eta sinbolikoki, kaltegarria dela emakumeentzat.

3. Berdintasunerako Planaren ezaugarriak

3.1. Hitzarmena hitzartzen duten alderdiak

Debagoieneko Mankomunitatearen I. Berdintasunerako Plana Negoziazio Batzordeak egindako lanaren emaitza izan da. Honako pertsona eta kargu hauek parte hartu dute:

- Entitatearen ordezkariak:
 - Leire Ucin Soraluze, Idazkari-kontuhartzailea.
 - Koldo Azkoitia Zubizarreta, Garapen Agentziako arduraduna.
- Langileen ordezkariak:
 - Rakek García Motrel, ESK sindikatua (funtzionarioen ordezkaria).
 - David Carrasco León, LAB sindikatua (lan-kontratudunen ordezkaria).

3.2. Langile, lurralde eta denbora eremua

I Berdintasunerako Planak 4 urteko indarraldia du; 2024-2027. Epe hori igaro ondoren, 2028an, egindako lana ebaluatuko da eta jarraibide berriak zehaztuko dira.

Plana, gaur egun eta etorkizunean Debagoieneko Mankomunitatean lan egiten duten funtzionarioen eta laboralen plantilla osoari aplikatzen zaio.

Entitatea da bere lurralde eremua.

3.3. Egoera diagnostikoari buruzko txostena

Debagoieneko Mankomunitateko 45 langileetatik %53 emakumeak dira eta %47 gizonak, baina emakumeen eta gizonen antolaketa, lanpostuka zein bulegoka, desorekatua da erakundearen barruan.

Teknikarien artean %88 emakumeak dira eta %12 gizona, eta administrazio langileen %100 emakumeak dira; beraz lanpostu horiek feminizatuta daude. Laboralen artean, %6 baino ez dira emakumeak eta %94 gizonak; hori dela eta, lanpostu hori maskulinizatuta dago.

Zaintza ardurei dagokionez, entitatean dauden 24 emakumeetatik 13k adingabeko seme-alabak dituzte ardurapean, hau da, emakumeen %54k. Bestalde, gizonen %47k adingabeko seme-alabak dituzte bere ardurapean.

Debagoieneko Mankomunitatean dauden kontratazio modalitateen artean daude funtzionarioak direnak eta lan-kontrata dutenak. Sexuaren arabera bereizitako lan-harremanak aztertzean, alde handiak daude emakume eta gizonen artean. Hala, emakumeen

%96 funtzionarioak dira, eta gizonen %81ek lan-kontratua du. Lanaldiak eta kontratuak aztertuz, emakumeen %92k lanaldi osoa du eta %8k lanaldi partziala. %62k lanaldi osoko kontratu mugagabea du, %19k lanaldi osoko aldi baterako kontratua, %4k lanaldi partzialeko kontratu mugagabea eta %4k lanaldi partzialeko aldi baterako kontratua. Gizonen kasuan, %95ek lanaldi osoko kontratua du, eta %5ek lanaldi partzialekoa. %62k lanaldi osoko kontratu mugagabea du, %33k lanaldi osoko aldi baterako kontratua eta %5ek lanaldi partzialeko aldi baterako kontratua.

Prestakuntza mailan alde handiak ikusi daitezke ere bai. Emakumeek, kargu teknikoak eta administratiboak dituztenez, beren prestakuntza-maila altua da, ia gehienak unibertsitate ikasketak egin dituzte. Aitzitik, gizonen kasuan Lanbide Heziketa da gehien egin dutena. Entitateak ez du Prestakuntza Planik.

Debagoieneko Mankomunitateak, erakunde publikoa denez, hautaketa- eta kontratazio-prozesuak irizpide objektiboetan oinarrituta egiten ditu, administrazio publikoaren araudiaren arabera. Hala ere, orain arte, lan-politsek eta oposizioek ez dute genero-ikuspuntua kontuan hartu. Bestalde, azken 4 urteetan ez da barne-sustapenik izan entitatean.

Entitateak badu laneko jazarpen-kasuetan prebenitzeko eta horien aurrean jarduteko protokolo bat, baina, ez da espezifikoa sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzeko.

Azkenik, komunikazio inklusiboari dagokionez, erakundeak ez du protokolorik.

3.4. Ordainsarien auditoretzaren emaitza, indarraldia eta aldizkotasuna

Lanpostuak baloratzeko erabilitako sistema analitikoa berdintasun Ministerioak eta Lan eta Gizarte Ekonomia Ministerioak argitaratutako "Lanpostuen tresna" izan da.

Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/202 Errege Dekretuaren 7. artikulua ezartzen duenez, berdintasunerako Plana egiten duten enpresa guztiek soldata-ikuskaritza bat egin behar dute. Halaber, xedatzen du arrakala hori sexu batarekiko edo bestearekiko %25etik gorakoa bada, diferentzia hori sexuarekin lotutako arrazoiengatik ez dela aztertu eta justifikatu beharko dela.

Debagoieneko Mankomunitateak I. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren aurretiko diagnostikoaren esparruan egin du auditoretza.

Ikuskaritza horren helburua erakundearen ordainsari-sistemak emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunaren printzipioa betetzen duen egiaztatzea izan da. Horretarako, soldata-desberdintasunak aztertu dira, soldata-arrakala edo soldata-desberdintasuna ere deiturikoak.

Erakundeko soldata-arraila % -0,12koa da emakumeen alde.

Ordainsarien auditoretzak Berdintasunerako Planaren indarraldi bera izango du; 2024-2027.

4. Helburuen definizioa

Debagoieneko Mankomunitatearen I. Berdintasunerako Planaren helburu orokorrak honako hauek dira:

- Erakundean emakumeen eta gizonen arteko aukera- eta tratu-berdintasuna bermatzea.
- Erakundearen kudeaketan eta estrategian genero-ikuspegia txertatzen aurrera egitea.
- Emakumeen eta gizonen arteko erantzukidetasuna sustatzea, erakundeko langileen lana, bizitza pertsonala eta familia-bizitza bateratzen laguntzeko.
- Erakundeko langileen lana, bizitza pertsonala eta familia-bizitza bateratzen laguntzea eta emakumeen eta gizonen arteko erantzukidetasuna sustatzea.
- Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak saihesteko prebentzio-neurriak izatea eta jokabide sexistarik gabeko lan-ingurunea sustatzea.
- Eragile gisa jardutea gizartean eragiteko duen gaitasunaren ikuspegitik, eta berdintasunarekiko duen portaera ikusaraztea.

Helburu kuantitatibo eta kualitatibo espezifikoaren definizioari dagokionez, Planean planteatzen diren ekintza-ildoetako bakoitzean definituta daude.

5. Berdintasunerako Planaren kudeaketa eta jarraipena

5.1. Aldizkako jarraipen, ebaluazio eta berrikuspen sistema

Debagoieneko Mankomunitatearen I. Berdintasunerako Plana gauzatzeko eta ebaluatzeko ardura erakundeko langileek izango dute. Horretarako, Berdintasun Batzorde bat eratu da, eta haren ardura izango da erakundeko Berdintasunerako Planaren planifikatutako ekintzak dinamizatzea eta behar bezala jarraitzen direla bermatzea.

Ebaluazioa planteatutako neurri-ildo bakoitzaren prozesu-adierazleen eta helburuen arabera egingo da.

Planaren eta neurrien berrikuspena honako hau izango da:

- Sei hilean behin:
 - Berdintasunerako Planaren jarraipen bilera.
- Urteko azken hiruhilekoan:
 - Hurrengo urteko programazio operatiboa egitea, eta, egoki iritziz gero, planaren ekintza berriak sartzea edo aldatzea.
- Urtero:
 - Dagokion Plan Operatiboaren txostena egitea, egindako ekintzak eta horien balorazioa adierazita, eta atzeratzea erabakitzen diren ekintzen kasuan, arrazoiak adierazi.
 - Berdintasunerako Plana ebaluatzeko bilera.

5.2. Berdintasun Batzordearen osaera eta funtzionamendua

Berdintasun Batzordea orekatua izango da langileen sexuari dagokionez, eta ahalik eta paritarioena izaten saiatuko da. Kargu hauek osatzen dute:

Kargua	Pertsona kopurua
Idazkari-kontuhartzailea	1
Tarteko arduraduna	1
Funtzionarioen ordezkaria	1
Laboralen ordezkaria	1

Berdintasun Batzordea gutxienez dokumentu honen 5.1. puntuan adierazitako epeetan bilduko da, eta honako **eginkizun** hauek izango ditu:

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren helburuen eta ekintzen ezarpena koordinatzea.
- Helburuak kudeatzea, erantzukizunak zehaztuz eta horretarako tresna eta metodologia egokiak planteatuz edo iradokiz.
- Urteko Kudeaketa Plana eta ebaluazio-txostena egitea.
- Planaren jarraipena egitea.
- Planifikatutakoaren betetze-maila kontrolatzea, hobekuntza-arlo berriak detektatzea.
- Erakundeko arloen arteko etengabeko elkarrikitza egitea genero-gaien arloan.
- Berdintasunerako Plana gehiago garatzeko ekimen eta ekintza-ildo berriak proposatzea.
- Berdintasunerako Planak jasotzen dituen neurrien jarraipena egitea. Berdintasunaren arloan proposamenak egitea eta jarraibideak ezartzea. Erakundean sexuagatiko diskriminazio-praktikak detektatzea (zuzenean edo plantillako pertsonen kexen bidez).
- Sortzen ari diren beharrak detektatzea eta neurri zuzentzaile berriak proposatzea.

5.3. Egon daitezken desadostasunak eta aldaketak konpontzeko prozedura

Berdintasun Batzordeak, urte bakoitzeko azken hiruhilekoan egingo duen bileraren bidez, Berdintasunerako Planean erabakitzen dituen aldaketak eta txertaketak egingo ditu.

Interpretazioan, ekintzak egitean edo beste edozein arrazoitara sor daitezkeen desadostasunak Berdintasun Batzordearen barruan ebartziko dira, negoziazioaren eta bitartekaritzaren bidez.

6. Debagoieneko Mankomunitatearen I. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana

Debagoieneko Mankomunitatearen I. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana 2024-2027 urteetarako ildo estrategikoak jasotzen ditu, honako hauek kontuan hartuta:

- **Helburu kuantitatiboak eta kualitatiboak** zehaztea.
- **Neurri zehatzen deskribapena.**
- **Gauzatzeko epea.**
- Jarraipena eta bilakaera egiteko **adierazleak lehenestea.**
- Ezarpenerako, jarraipenerako eta ebaluaziorako **baliabide eta baliabide materialak eta giza baliabideak.**
- Kronograma edo **egutegia.**

Illo estrategikoak eta ekintzak 6 jarduera-ardatzetan banatuta daude, eta guztira 14 ekintza daude.

Honako ardatz estrategiko hauetan oinarrituta planteatzen dira dagozkion helburuak:

Zbk	Jarduera ardatza	Neurri kopurua
1	Zuzendaritza eta kudeaketa estrategikoa bultzatzea	3
2	Pertsonak kudeatzeko prozesuak	2
3	Prestakuntza eta sensibilizazioa	5
4	Norberaren, familiaren eta lanaren kontziliazioa	2
5	Lan osasuna	1
6	Komunikazio inklusiboa	1

1. ARDATZA	ZUZENDARITZA ETA KUDEAKETA ESTRATEGIKOA BULTZATZEA						
HELBURUA	1.1. Berdintasunaren printzipioa babestea eta emakumeen eta gizonen artean benetan aplika dadin sustatzea.						
EKINTZA	1.1.1. Berdintasunerako Plana indarrean dagoen 4 urteetan bideragarria izango dela bermatzeko behar diren giza baliabideak eta baliabide ekonomikoak ezartzea.						
DESKRIBAPENA	- Erantzukizunak eta rolak banatzea Berdintasun Batzordea osatzen duten pertsonen artean. - Berdintasunerako Plana gauzatuko dela bermatzeko beharrezkoa den urteko partida ekonomikoa esleitzea. Horretarako, Berdintasun Batzordea osatzen duten pertsonak beharrezko aurrekontuak enkargatuko dituzte, eta, era berean, urteko aurrekontu bat ezarriko dute, egin beharreko ekintzen arabera. - Berdintasunerako Plana gauzatzeko behar diren bileretarako deialdia egitea.						
HARTZAILEAK	Debagoieneko Mankomunitateko langileak						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA				
			2024	2025	2026	2027	
	Berdintasun Batzordea	Ordenagailuak eta bulegoko materiala.	X	X	X	X	
AURREKONTUA	Zehazteke.						
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Egindako bileren aktak.						

1. ARDATZA	ZUZENDARITZA ETA KUDEAKETA ESTRATEGIKOA BULTZATZEA						
HELBURUA	1.1. Berdintasunaren printzipioa babestea eta emakumeen eta gizonen artean benetan aplika dadin sustatzea.						
EKINTZA	1.1.2. Langileen eta Berdintasun Batzordearen artean informazio-bideak irekitzea.						
DESKRIBAPENA	– Berdintasunerako Plana langile guztiei zabaltzea: hasierako komunikazioa, diagnostikoa eta plana barne, aurreikusitako ekintza eta helburuekin. – Egindako ekintzen eta lortutako adierazleen urteko jakinarazpena, baita hurrengo urterako aurreikusitako ekintzena ere. – Berdintasun arloko komunikazioak kudeatzeko email (edo komunikazio-kanal) eskusibo bat ezartzea eta horren kudeaketa. Langileen artean difusioa egitea.						
HARTZAILEAK	Debagoieneko Mankomunitateko langileak						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA				
			2024	2025	2026	2027	
	Berdintasun Batzordea	Ordenagailuak eta bulegoko materiala.	X	X	X	X	
AURREKONTUA	Zehazteke.						
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Sortutako komunikazio-kanala. – Langileei egindako jakinarazpen kopurua, idatzizko ebidentziekin. – Komunikazioa egin zaien pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita.						

1. ARDATZA	ZUZENDARITZA ETA KUDEAKETA ESTRATEGIKOA BULTZATZEA						
HELBURUA	1.2. Dokumentu estrategikoetan berdintasun-printzipioa sartzea, eta zeharka erakunde osoan.						
EKINTZA	1.2.1. Debagoieneko Mankomunitatearen estatutuak aldatzea, berdintasun-printzipioa sartzeko eta erakundea Garapen Iraunkorreko 5. Helburura egokitzeko.						
DESKRIBAPENA	– Estatutueta genero-berdintasunaren printzipioak sartzeko aldaketa bat egitea.						
HARTZAILEAK	Debagoieneko Mankomunitateko langileak						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA				
			2024	2025	2026	2027	
	Berdintasun Batzordea. Zuzendaritza.	Ordenagailuak eta bulegoko materiala.					X
AURREKONTUA	Zehazteke.						
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Estatutu berriak erregistratu diren ziurtagiria.						

2. ARDATZA	PERTSONAK KUDEATZEKO PROZESUAK					
HELBURUA	2.1. Entitatean sartzen diren pertsonen barne berdintasun-politikak ezagutaraztea.					
EKINTZA	2.1.1. Berdintasunerako Plana pertsona berri guztiei ezagutaraztea					
DESKRIBAPENA	– Laneko lehen astean, berri sartu diren guztiei Berdintasunerako Plana aurkeztea, baita planaren ekintzak eta helburuak ere. – Berdintasunerako sortutako komunikazio-kanala ezagutaraztea eta Berdintasun Batzordearen osaera.					
HARTZAILEAK	Debagoieneko Mankomunitateko langileak					
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA			
			2024	2025	2026	2027
	Berdintasun Batzordea. Giza baliabide arduraduna.	Ordenagailuak eta bulegoko materiala.	X	X	X	X
AURREKONTUA	Zehazteke.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Komunikazioa egin zaien pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita.					

2. ARDATZA	PERTSONAK KUDEATZEKO PROZESUAK					
HELBURUA	2.2. Laboral lanpostuetan dagoen emakumeen ordezkartza txikia murriztea.					
EKINTZA	2.2.1. Lan-poltsetan eta oposizioetan egin daitezkeen aldaketak aztertzea, emakumeek gizonak dituzten aurkezteko aukera berberak izan ditzaten.					
DESKRIBAPENA	– Oposizioetan eta lan-poltsetan sartzeko baldintzak aztertzea. – Oposizioetako eta lan-poltsetako probak eta azterketak aztertzea, genero-ikuspegia txerta dezaten.					
HARTZAILEAK	Debagoieneko Mankomunitateko langileak					
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA			
			2024	2025	2026	2027
	Berdintasun Batzordea.	Ordenagailuak eta bulegoko materiala.	X	X	X	X
AURREKONTUA	Zehazteke.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Lan-poltsetara eta oposizioetara aurkezten diren pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita. – Debagoieneko Mankomunitatean lanera sartzen diren pertsonen kopuruari buruzko urteko txostena, sexuaren eta lanpostuaren arabera bereizita					

3. ARDATZA	PRESTAKUNTZA ETA SENTSIBILIZAZIOA						
HELBURUA	3.1. Prestakuntzarako sarbidea irizpide neutroen eta genero-irizpideen arabera egiten dela bermatzea.						
EKINTZA	3.1.1. Prestakuntza Plan bat egitea.						
DESKRIBAPENA	– Prestakuntza Plan bat egitea, ikastaroetara, jardunaldietara eta abarretara sartzeko irizpideak ezarriko dituen, baita prestakuntza horietan langileen kontziliazioa bermatuko duen ere. – Prestakuntza Planaren berri ematea langileei eta sartzen diren langile berriei.						
HARTZAILEAK	Debagoieneko Mankomunitateko langileak						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA				
			2024	2025	2026	2027	
	Berdintasun Batzordea. Zuzendaritza.	Ordenagailuak eta bulegoko materiala.		X	X	X	
AURREKONTUA	Zehazteke.						
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Sortutako Prestakuntza Planaren dokumentua. – Urtero, langileek egindako prestakuntza-kopuruari buruzko txostena, sexuaren arabera bereizita.						

3. ARDATZA	PRESTAKUNTZA ETA SENTSIBILIZAZIOA						
HELBURUA	3.2. Erakundearen prestakuntza-planean genero-ikuspegia sustatzea.						
EKINTZA	3.2.1. Langileak oinarrizko berdintasunaren arloan sentsibilizatzea.						
DESKRIBAPENA	– Berdintasunaren arloan sentsibilizatzeko prestakuntza ematea langile guztiei. – Komunikazioa ziurtatu eta erakundeaosatzen duten pertsona guztien parte-hartzea sustatu beharko da.						
HARTZAILEAK	Debagoieneko Mankomunitateko langileak						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA				
			2024	2025	2026	2027	
	Berdintasun Batzordea.	Ordenagailuak eta bulegoko materiala. Kanpoko enpresa.	x				
AURREKONTUA	Zehazteke.						
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Formazioa egin duten pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita.						

3. ARDATZA	PRESTAKUNTZA ETA SENTSIBILIZAZIOA					
HELBURUA	3.2. Erakundearen prestakuntza-planean genero-ikuspegia sustatzea.					
EKINTZA	3.2.2. Bulegoko pertsonen prestakuntza ematea, beren lana genero-ikuspegiarekin egin dezaten.					
DESKRIBAPENA	– Bulegoko lanpostuetarako berariazko prestakuntza komunikazio inklusiboan eta genero ikuspegiko pleguak sortzeko.					
HARTZAILEAK	Debagoieneko Mankomunitateko langileak					
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA			
			2024	2025	2026	2027
	Berdintasun Batzordea.	Ordenagailuak eta bulegoko materiala. Kanpoko enpresa.		X		
AURREKONTUA	Zehazteke.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Formazioa egin duten pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita.					

3. ARDATZA	PRESTAKUNTZA ETA SENTSIBILIZAZIOA						
HELBURUA	3.2. Erakundearen prestakuntza-planean genero-ikuspegia sustatzea.						
EKINTZA	3.2.3. Gizonei maskulinitate osasungarriei buruzko prestakuntza ematea.						
DESKRIBAPENA	– Gizonentzako maskulinitate osasungarriei buruzko berariazko prestakuntza.						
HARTZAILEAK	Debagoieneko Mankomunitateko langileak						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA				
			2024	2025	2026	2027	
	Berdintasun Batzordea.	Ordenagailuak eta bulegoko materiala. Kanpoko enpresa.			X		
AURREKONTUA	Zehazteke.						
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Formazioa egin duten pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita.						

3. ARDATZA	PRESTAKUNTZA ETA SENTSIBILIZAZIOA					
HELBURUA	3.2. Erakundearen prestakuntza-planean genero-ikuspegia sustatzea.					
EKINTZA	3.2.4. Isilpeko Aholkularitza (edo antzeko organoa) osatzen duten pertsonen sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko prestakuntza ematea.					
DESKRIBAPENA	– Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko prestakuntza ematea, Isilpeko Aholkularitza (edo antzeko organoari) izendatutako eginkizunak bete ahal izateko. – Inplikaturako pertsona guztien parte-hartzea bermatzea.					
HARTZAILEAK	Debagoieneko Mankomunitateko langileak					
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA			
			2024	2025	2026	2027
	Berdintasun Batzordea.	Ordenagailuak eta bulegoko materiala. Kanpoko enpresa.	X			
AURREKONTUA	Zehazteke.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Formazioa egin duten pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita.					

4. ARDATZA	NORBERAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN KONTZILIAZIOA					
HELBURUA	4.1. Erakundea osatzen duten pertsonen bizitza pertsonala, familia eta lana modu erantzukidean uztartzeko eskubideak gauzatzea erraztea.					
EKINTZA	4.1.1. Langileei entitateko langile gisa dituzten kontziliazio-neurriei buruzko informazioa ematea eta neurri horien erabilera aztertzea.					
DESKRIBAPENA	– 2024an dokumentu bat idaztea, entitateko langileek dituzten neurri, baimen eta lizentzia guztiak jasotzeko. Dokumentu hori langile guztiei bidaltzea eta leku eskuragarri baten jartzea. – Urtero, langileei oroigarri bat bidaltzea, baita entitatean sartzen diren pertsona berri guztiei ere.					
HARTZAILEAK	Debagoieneko Mankomunitateko langileak					
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA			
			2024	2025	2026	2027
	Berdintasun Batzordea.	Ordenagailuak eta bulegoko materiala.	X	X	X	X
AURREKONTUA	Zehazteke.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Langileek har ditzaketen neurri, baimen eta lizentzien dokumentua. – Langile guztiei egindako komunikazioen eta gogorapenen frogak.					

4. ARDATZA	NORBERAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN KONTZILIAZIOA					
HELBURUA	4.1. Erakundea osatzen duten pertsonen bizitza pertsonala, familia eta lana modu erantzukidean uztartzeko eskubideak gauzatzea erraztea.					
EKINTZA	4.1.2. Zerbitzuen neguko eta udako ordutegiak aztertzea eta langileen kontziliazioa hobetzeko egin daitezkeen doikuntzak egitea.					
DESKRIBAPENA	– 2025ean, lanpostu eta zerbitzuen udako eta neguko ordutegien azterketa egitea (oporrak barne), langileen kontziliazioa hobetzeko. Ezarri beharreko aldaketak eta hobekuntzak proposatzea eta aurrera eramatea. – 2026an eta 2027an neurrien ezarpenaren analisia eta gogobetetze-inkesta bat egitea langileei, haien egoera hobetu den ikusteko					
HARTZAILEAK	Debagoieneko Mankomunitateko langileak					
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA			
			2024	2025	2026	2027
	Berdintasun Batzordea. Zuzendaritza.	Ordenagailuak eta bulegoko materiala.		X	X	X
AURREKONTUA	Zehazteke.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Egindako aldaketen kopurua. – Egindako analisi-dokumentuak. – Gogobetetze-inkesten txostenak.					

5. ARDATZA	LAN OSASUNA					
HELBURUA	5.1. Lan-ingurune segurua bermatzea, laneko sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari dagokienez.					
EKINTZA	5.1.1. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa egitea.					
DESKRIBAPENA	- Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko protokoloa diseinatzea. - Horren berri ematea enpresako langile guztiei (eta langile berriei), eta bi urtean behin (2026) komunikazio bat bidaltzea, Isilpeko Aholkularitzaren osaerarekin eta harekin komunikatzeko bideekin.					
HARTZAILEAK	Debagoieneko Mankomunitateko langileak					
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA			
			2024	2025	2026	2027
	Berdintasun Batzordea.	Ordenagailuak eta bulegoko materiala.	X		X	
AURREKONTUA	Zehazteke.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	- Protokoloaren dokumentua. - Egindako jakinarazpenen kopurua.					

6. ARDATZA	KOMUNIKAZIO INKLUSIBOA						
HELBURUA	6.1. Erakundearen irudia eta komunikazioa inklusiboak eta ez-sexistak direla bermatzea, bai barruan, bai kanpoan.						
EKINTZA	6.1.1. Komunikazio inklusiboko gida bat sortzea.						
DESKRIBAPENA	- Erakundearen berezko gida bat sortzea, komunikazio inklusiborako hizkuntza, irudiak eta audioak erabiltzeko jarraibideak ematen dituenak. Gidak barneko zein kanpoko komunikazioa hartuko ditu kontuan, baita bi hizkuntza ofizialak ere. - Materiala langile guztien artean zabaltzea.						
HARTZAILEAK	Debagoieneko Mankomunitateko langileak						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA				
			2024	2025	2026	2027	
	Berdintasun Batzordea.	Ordenagailuak eta bulegoko materiala. Kanpoko enpresa.	X				
AURREKONTUA	Zehazteke.						
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	- Sortutako dekalogo argitaratzea. - Plantillari dekalogo jakinarazi izanaren ebidentziak.						