



DONOSTIA  
SAN SEBASTIÁN

2025

**DONOSTIAKO UDALAREN  
EMAKUME ETA GIZONEN  
BERDINTASUNERAKO  
III. BARNE PLANA**

2028

# AURKIBIDEA

<b>1</b>	<b>AURKEZPENA.....</b>	<b>4</b>
1.1	ERAKUNDEA IDENTIFIKATZEKO DATUAK.....	5
1.2	ERAKUNDEAREN EZAUGARRIAK .....	5
<b>2</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>7</b>
2.1	DIAGNOSTIKOA .....	7
2.2	INKESTA.....	8
2.3	IRITZI-TALDEAK.....	9
2.4	PLANA.....	9
<b>3</b>	<b>DIAGNOSTIKOA .....</b>	<b>10</b>
3.1	ANALISI DESKRIBATZAILEA.....	11
3.1.1	SEGREGAZIO HORIZONTALA ETA BERTIKALA .....	11
3.1.2	ANIZTASUNA .....	22
3.1.3	ZAINTZA ARDURAK.....	23
3.1.4	IKASKETA-MAILA ETA BERDINTASUNARI BURUZKO PRESAKUNTZA .....	23
3.1.5	ANTZINATASUNA .....	23
3.1.6	AZPIKONTRATAZIOAK .....	23
3.2	GENERO-ARRAKALA NAGUSIEKIKO EGOERA .....	24
3.2.1	ENPLEGURAKO SARBIDEA.....	24
3.2.2	SUSTAPENA .....	25
3.2.3	IRTEERAK.....	26
3.2.4	LAN-HARREMAN, KONTRATU ETA LANALDI MOTA.....	27
3.2.5	BARNE PRESTAKUNTZA.....	29
3.2.6	ORDAINSARIEN GAINEKO POLITIKA.....	31
3.2.7	KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA.....	36
3.2.8	LAN OSASUNA.....	39
3.2.9	ERAKUNDEAREN KULTURA .....	46
3.3	ONDORIOAK.....	49
<b>4</b>	<b>PLANA.....</b>	<b>53</b>
4.1	HITZARMENA HITZARTZEN DUTEN ALDERDIAK.....	54
4.2	LANGILE-, LURRALDE- ETA DENBORA-EREMUA .....	54
4.3	EGITURA .....	54
4.4	NEURRIEN LABURPENA, ESKU-HARTZE EREMUAREN ARABERA .....	55
4.5	NEURRIAK, LAN ILDOEN ARABERA.....	57

4.5.1	BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA .....	57
4.5.2	KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA.....	65
4.5.3	LAN-OSASUNA.....	69
4.6	KRONOGRAMA.....	76
4.7	BERDINTASUNERAKO III. PLANAREN PLANGINTZA, JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA .....	77
4.7.1	SUSTAPEN- ETA JARRAIPEN-EGITURA.....	77
4.7.2	URTEKO PROGRAMAZIOAK.....	77
4.7.3	JARRAIPENA .....	77
4.7.4	TARTEKO EBALUAZIOA.....	77
4.7.5	AZKEN EBALUAZIOA .....	77

# 1 AURKEZPENA

Urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren zazpigarren xedapen gehigarriak xedatzen du administrazio publikoek tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu behar dutela nahitaez laneko eremuan, eta, helburu hori betetzeko, hartu beharreko neurriak hartu behar dituztela emakumeen eta gizonen artean inolako diskriminaziorik izan ez dadin. Halaber, xedapen horen 2. zenbakiak aurreikusten du administrazio publikoei berdintasun-plana egin eta aplikatu beharko dutela, hitzarmen kolektiboan edo funtzionarioentzat erabiltzekoa den lan-baldintzen akordioan garatzeko, betiere, planean bertan ezarritako moduan.

Halaber, planak enplegu publikoan tratu- eta aukera-berdintasuna sustatzeko lortu beharreko helburuak ezarriko dituela, baita helburu horiek lortzeko hartu beharreko estrategiak edo neurriak ere. Plana enplegatu publikoen legezko ordezkariekin negoziatu beharko dela, eta, hala badagokio, adostu, Administrazio Publikoko negoziazio kolektiboari buruzko legerian zehazten den moduan, eta haren betetze-maila urtero ebaluatuko dela.

Honen harira, Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen hamabosgarren xedapen gehigarriak xedatzen du euskal administrazio publikoak behartuta daudela tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera lan eremuan eta, helburu horretarako, neurri batzuk hartu beharko dituztela emakumeen eta gizonen arteko edozein motatako lan-diskriminazioa eragozteko; eta hartara, besteak beste, euskal administrazio publikoek berdintasun-plan bat prestatu, onartu eta aplikatu beharko dutela, zeina alde zuzenetik negoziatu beharko duten langileen ordezkariarekin. Azkenik, administrazio publikoek onartu beharko dutela berdintasun-plan hori bi urteko epean lege hau indarrean jartzen denetik aurrera, hau da, 2024ko abenduaren 27a baino lehen.

Arau-esparru horrekin, eta berdintasunerako kudeaketa-ibilbide hasi bati jarraipena emanez, Donostiako Udalak 2024an ekin zion Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Barne Plana garatzeari, erakundearen barruan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko diagnostikoa eginez.

“Donostiako Udaleko langileen aukera berdintasuna eta diskriminaziorik eza bermatzeko Batzorde Teknikoa” udalaren kontsulta erregularrak eta aldizkako ekintzak burutzeko partaidetzako organo paritarioa eta kolegiatua da, lan eremuan edo profesionalean emakumeen eta gizonen arteko edozein diskriminazio mota saihesteko. 2008ko martxoaren 20an osatu zen.

Batzorde horrek gidatu du Udalaren berdintasunerako I. eta II. Barne Planaren definizioa eta jarraipena, eta horren baitan eratu da Berdintasunerako III. Barne Planaren Negoziazio Batzordea.

Proiektua Pertsona eta Berdintasun Sailek sustatu dute, eta prozesua definitzen eta garatzen aktiboki lagundu duen Negoziazio Batzordean negoziatu da.

### III BERDINTASUNERAKO BARNE PLANA SORTZEKO NEGOZIAZIO BATZORDEA

<b>Udalaren izenean:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ane Oyarbide Ochoa, bigarren alkateordea. Berdintasunako, Ekonomia eta Tokiko Enpleguko zinegotzia</li> <li>• Kerman Orbegozo Uribe, Pertsonak, Ekonomia eta Aurrekontua kudeatzeko zinegotzi ordezkaria</li> <li>• Alfonso Jimenez Grandes, Pertsonen kudeaketako zuzendaria</li> <li>• Naiara Garate Mantzizidor, Berdintasun agentea</li> <li>• M<sup>a</sup> Jose Alvarez Fernandez, Proiektu, Plan eta Komunikazioa teknikaria</li> </ul>	<b>Langileen izenean:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Iñaki Rodriguez Martin, ELA</li> <li>• Lorea Martinez Ramos, LAB</li> <li>• Alaitz Rodriguez Gonzalez, CCOO</li> <li>• Nekane Moledo Martinez, ERNE</li> <li>• Ilune Gorbea Lorenzo, ESAN</li> </ul>
--	---

## 1.1 ERAKUNDEA IDENTIFIKATZEKO DATUAK

Sozietatearen izena	DONOSTIAKO UDALA
IFK	P2007400A
Helbidea	Ijentea 1, 20003 Donostia
Telefonoa	943 48 10 00
<b>ERAKUNDEAREN ARDURADUNA</b>	
Izena	Eneko Goia Laso
Kargua	Alkatea
<b>PERTSONEN-GAIEN ARDURADUNA</b>	
Izena	Kerman Orbegozo Uribe
Kargua	Pertsonak, Ekonomia eta Aurrekontua kudeatzeko Ordezkaritza
<b>BERDINTASUN-GAIEN ARDURADUNA</b>	
Izena	Ane Oyarbide Ochoa
Kargua	Ekonomia, Tokiko Enplegua eta Berdintasuneko Ordezkaritza

## 1.2 ERAKUNDEAREN EZAUGARRIAK

<b>JARDUERA</b>			
Izena	Administrazio publikoa		
EJSN nagusia (4 digitu)	8411		
Langileak	Emakumeak	Gizonak	Guztira
	713	872	1.585

PERTSONEN KUDEAKETA ETA ANTOLAKUNTZA		
Hitzarmenaren izena	Donostiako Udaleko langileen lan-baldintzak arautzen dituen akordioa	
	Emakumeak	Gizonak
Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritza	26	9
Ordezkaritza sindikala Ordezkatutako sindikatuak: ELA, LAB, ERNE, CCOO, ESAN	8	15
Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea	3	9
Kudeaketa tresnak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobernu Plana</li> <li>• Plan estrategikoa</li> <li>• Zuzendaritzen eta erakundeen kudeaketa planak</li> <li>• Zerbitzu-gutunak</li> <li>• Kalitatearen kudeaketa</li> <li>• Laneko arriskuen prebentzioa</li> <li>• Segurtasuna eta higiena</li> <li>• Hizkuntza-normalizazioa</li> <li>• Memoriak</li> </ul>	

## 2 METODOLOGIA

### 2.1 DIAGNOSTIKOA

Diagnostikoa egiteko, informazio kuantitatiboa eta kualitatiboa bildu da. Informazio kuantitatiboa Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen (2017) "Diagnostikoa: genero-adierazleak" berdintasunerako kudeaketa-tresna erabiliz bildu da. Tresna hori berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua eta emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretua betetzeko egokitu da. Tresna horri esker, erakundearen datuak eta langileen iritziak genero-adierazle bihur daitezke, eta langileen genero-azterketa eta erakundearen estrategia laburbiltzen dituzte. Horrela, enpleguaren eta enpresaren eremuko genero-arrakala esanguratsuenekiko erakundearen errealitatea ikusten da.

<b>ERAKUNDEAREN IDENTIFIKAZIOA</b>	<b>AZTERKETA DESKRIBATZAILEA</b>
<b>PLANTILLA:</b> Emakumeen eta gizonen banaketa mailen eta lanpostuen arabera, sailak, adina, zaintza-ardurak, aniztasuna, ikasketak eta berdintasuneko prestakuntza.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Plantillaren sexuaren arabeko banaketa</li><li>• Segregazio horizontala</li><li>• Segregazio bertikala</li><li>• Adinaren arabeko oreka</li><li>• Zaintza-erantzukizunak</li><li>• Aniztasuna</li><li>• Azterlanak</li><li>• Langileen berdintasunari buruzko prestakuntza</li><li>• Azpikontratazioak</li></ul>
<b>LAN-BALDINTZAK:</b> Lan-harreman mota, kontratua eta lanaldia; ordutegiak: lanaldi motak; antzinatasuna, ordainsari-politika; lana eta lana bateratzeko eta malgutzeko neurriak; segurtasuna eta osasuna.	<b>GENERO-ARRAKALA HAUETAN</b>
<b>PERTSONEN KUDEAKETA:</b> Kontratazioak, irteerak, barne-sustapenak, barne-prestaketa	<ul style="list-style-type: none"><li>• Enplegua lortzea</li><li>• Enpleguaren irteera</li><li>• Barne prestakuntza</li><li>• Maila estrategiko eta taktikoko lanpostuetarako sarbidea</li><li>• Kontratazio-politika</li><li>• Ordainsari-politika</li><li>• Kontziliazio erantzukidea</li><li>• Lan osasuna eta arrisku psikosozialak</li><li>• Erakunde-kultura</li></ul>
<b>ERAKUNDEAREN KANPO-DIMENTSIOA:</b> Azpikontratazioak.	
<b>IRITZI-INKESTA</b>	

Datu-bilketa konplexua izan da. Alde batetik, jasotako datuak data desberdinei dagozkie, eta langile-kopurua ez dator bat. Bestetik, ezin izan da eskatutako atal askoren informazioa bildu. Atal bakoitzean eskatzen den informazioak sarbide desberdina du udaletxean, eta ezin dira datu hauek modu gurutzatuan ustiatu; gainera, kasu askotan, datu horiek ez daude sexuaren arabera berezita.

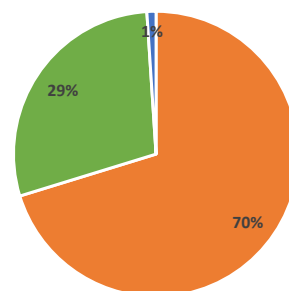
## 2.2 INKESTA

195 pertsonak erantzun dute: 137 emakumek (%70), 56 gizonak (%29) eta 2 pertsona ez-bitarrek (%1). Inkestako erantzunen sexuaren arabera banaketa oso desberdina da langileen sexuaren arabera banaketarekin alderatuta, emakumeen pisua 25 puntu handiagoa baita inkestaren kasuan.

Zuzendaritzek erabiltzen dituzten zifrak aintzat hartuta, **Udalan lan egiten duten emakumeen %19,2k eta gizonen %6,4k erantzun dute.**

Inkestaren erantzunak

Emakumeak Gizonak Ez-bitarrak



Erantzun baxu hori, hein handi batean, plantillan pisu handia duten zuzendaritzen erantzun eskasak azaltzen du: Udaltzaingoko Zuzendaritzan (plantillaren %25), taldea osatzen duten 400 pertsonetatik 20k erantzun dute (%5). Hiri Mantentze eta Zerbitzuen Zuzendaritzak ere pisu esanguratsua du plantillan (%13) eta soilik zuzendaritza hau osatzen dutenen %5ak erantzun du inkesta. Nabarmenezkoa da azken kasu honetan 13 emakumeetatik 4k erantzun dutela (%30,8), eta 122 gizonetatik 3k baino ez (%2,5). Gizarte Ekintzako zuzendaritzaren kasuan ere plantillaren %9 biltzen da bertan, eta inkestaren erantzuna txikia da izan da (%8).

Zuzendaritzak	Langileak		Erantzunak					Guztira
	E	G	E	%	G	%	Ez-B	
Alkatetza	36	32	5	<b>%13,9</b>	3	<b>%9,4</b>		8
Finantza Zuzendaritza	50	20	12	<b>%24,0</b>	1	<b>%5,0</b>		13
Lege Zuzendaritza	13	3	1	<b>%7,7</b>	0	<b>%0,0</b>		1
Gizarte Ekintzaren Zuzendaritza	113	27	9	<b>%8,0</b>	2	<b>%7,4</b>		11
Hirigintza Sostengagarriko Zuzendaritza	42	23	10	<b>%23,8</b>	3	<b>%13,0</b>		13
Osasun eta Ingurumen Zuzendaritza	21	24	6	<b>%28,6</b>	2	<b>%8,3</b>		8
Udaltzaingoko Zuzendaritza	111	289	6	<b>%5,4</b>	13	<b>%4,5</b>	1	20
Kontuhartzaitza eta Kontabilitate Zuzendaritza	16	2	2	<b>%12,5</b>	0	<b>%0,0</b>		2
Gizarte Sustapenaren eta Hezkuntzaren Zerbitzua	40	3	16	<b>%40,0</b>	2	<b>%66,7</b>		18
Proiektu eta Obren Zuzendaritza	13	14	4	<b>%30,8</b>	3	<b>%21,4</b>		7
Mugikortasun Zuzendaritza	59	107	20	<b>%33,9</b>	8	<b>%7,5</b>		28
Euskara Zerbitzua	15	7	8	<b>%53,3</b>	3	<b>%42,9</b>		11
Prebentzio, Su Itzalketa eta Salbamendu Zuzendaritza	13	122	4	<b>%30,8</b>	3	<b>%2,5</b>		7
Lehendakaritza Zuzendaritza	72	39	15	<b>%20,8</b>	6	<b>%15,4</b>	1	22
Hiri Mantentze eta Zerbitzuen Zuzendaritza	57	146	8	<b>%14,0</b>	3	<b>%2,1</b>		11
Ekonomia Kudeaketaren Zuzendaritza	15	3	3	<b>%20,0</b>	0	<b>%0,0</b>		3
Zeharkako Zerbitzuak Koordinatzeko Zuzendaritza	1	2	1	<b>%100,0</b>	0	<b>%0,0</b>		1
Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritza	26	9	7	<b>%26,9</b>	4	<b>%44,4</b>		11
<b>Guztira</b>	<b>713</b>	<b>872</b>	<b>137</b>	<b>%19,2</b>	<b>56</b>	<b>%6,4</b>	<b>2</b>	<b>195</b>

## **2.3 IRITZI-TALDEAK**

Lau iritzi-taldeetarako deialdia egin da eta langileei parte hartzeko gonbitea egin zaie, borondatez. Bi emakume-talde planteatu dira, bata lanpostu/arlo maskulinizatuetao langileentzat eta bestea lanpostu/arlo feminizatuetao langileentzat, eta bestalde, beste bi talde misto. Solik horietako bi burutzea lortu da: lanpostu/arlo maskulinizatuetao emakumezko langileena eta talde misto bat. Guztira 15 emakumek eta 3 gizonek parte hartu dute. Iritzi-taldeen bitartez lortutako informazioaz gain, lanpostu/arlo feminizatuetao hiru emakumezko langileen iritziak jaso dira idatziz, iritzi-talderako zenbait galdera irizpidetzat hartuta.

Parte ez hartzeko adierazitako arazoien artean, zuzeneko arretan ari den jendeak parte hartzeko duen zailtasuna adierazten da, eta baita zenbait postutan parte hartzea erabakitzeo duten aukera gabezia ere.

## **2.4 PLANA**

Araudi- eta programa-esparrua aintzat hartuta eta diagnostikoan lortutako emaitzetatik abiatuta, Negoziazio Batzordearekin lan-saioen bidez egin da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Barne Planaren diseinua.



---

# **DIAGNOSTIKOA**

---



## 3.1 ANALISI DESKRIBATZAILEA

### 3.1.1 SEGREGAZIO HORIZONTALA ETA BERTIKALA

SEGREGAZIO HORIZONTALA emakumeak eta gizonak hainbat sektore, jarduera, postu edo zereginetan kontzentratzeari dagokio. Banaketa parekidetzat jotzen da sexu baten edo besteren pisua %40-%60 tartearen barruan mantentzen denean, banaketa maskulinizatua izango da gizonen pisua %60 baino gehiago denean eta feminizatua emakumeen pisua %60tik gorakoa denean.

Donostiako Udaleko plantilla 1.585 pertsonak osatzen dute, 713 emakumek (%45) eta 872 gizonak (%55). **Banaketa paritarioa da**, EAEko toki-erakundearen batez bestekoaren antzekoa (Eustat, 2023): %49 emakumeak dira eta %51 gizonak. Hortaz, Donostiako Udalean emakumeen pisua 4 puntu txikiagoa da.

EJSN: 8411 - Herri Administrazioaren jarduera orokorrak. EJ 84 (EIN, 4. hiruhilekoa 2023): %45,4 emakumeak eta %54,6 gizonak.

Eustat. Euskal AEko administrazio publikoetan langile enpleguak, administrazio motaren arabera, sexuari jarraiki. 2023/01/01: Euskal administrazioak, guztira (emakumeak: %63,8; gizonak: %36,2); Tokiko erakundeak (emakumeak: %49,2 gizonak: %50,8); Tokiko erakundeak Gipuzkoan (emakumeak: %47,4; gizonak: %52,6).

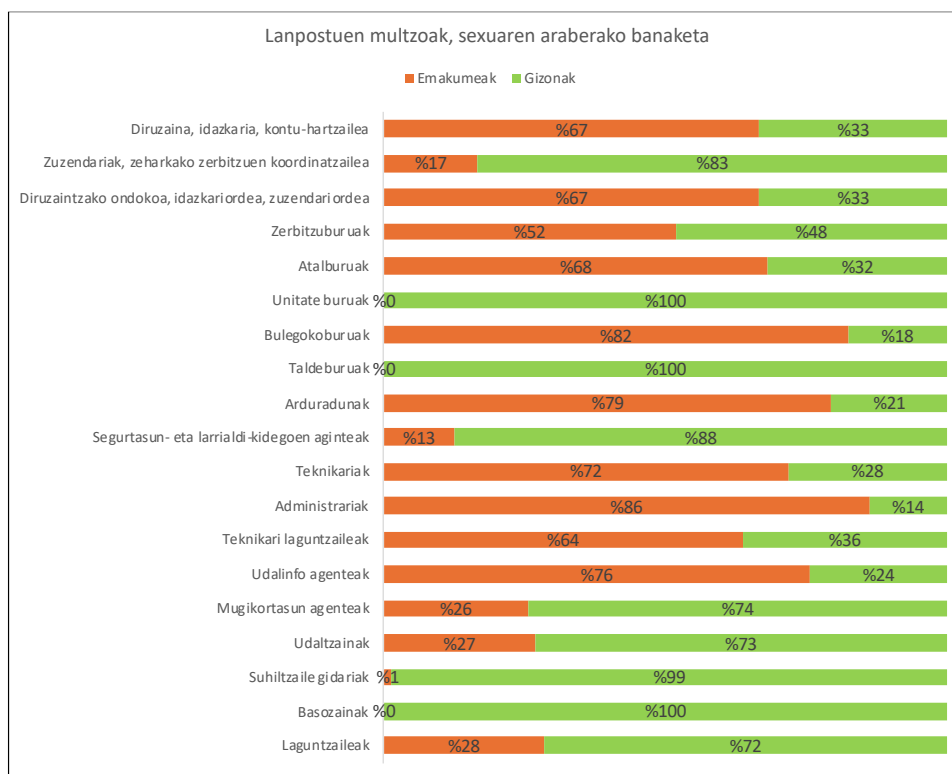
- LANPOSTU-MAILAK ETA -MULTZOAK

Hurrengo taulan Udalaren antolaketa jasotzen da, mailen eta balio bereko lanpostu-taldearen arabera. 19 multzo bereizten dira, 2 maila estrategikoan, 8 maila taktikoan eta 9 maila operatiboan.

	Emakumeak	Gizonak
<b>MAILA ESTRATEGIKOA</b>		
Gaikuntza nazionaleko lanpostuak (Diruzaina, idazkaria, kontu-hartzailea)	2	1
Zuzendariak, zeharkako zerbitzuen koordinatzailea	2	10
<b>Maila estrategikoaren guztizko partziala</b>	<b>4</b>	<b>11</b>
<b>MAILA TAKTIKOA</b>		
Diruzaintzako ondokoa, idazkariordea, zuzendariordea	2	1
Zerbitzuburuak	15	14
Atalburuak	15	7
Unitate buruak	0	2
Bulegoburuak	14	3
Taldeburuak	0	6
Arduradunak	31	8
Segurtasun- eta larrialdi-kidegoen aginteak	12	84
<b>Maila taktikoaren guztizko partziala</b>	<b>89</b>	<b>125</b>
<b>MAILA OPERATIBOA</b>		
Teknikariak	180	71

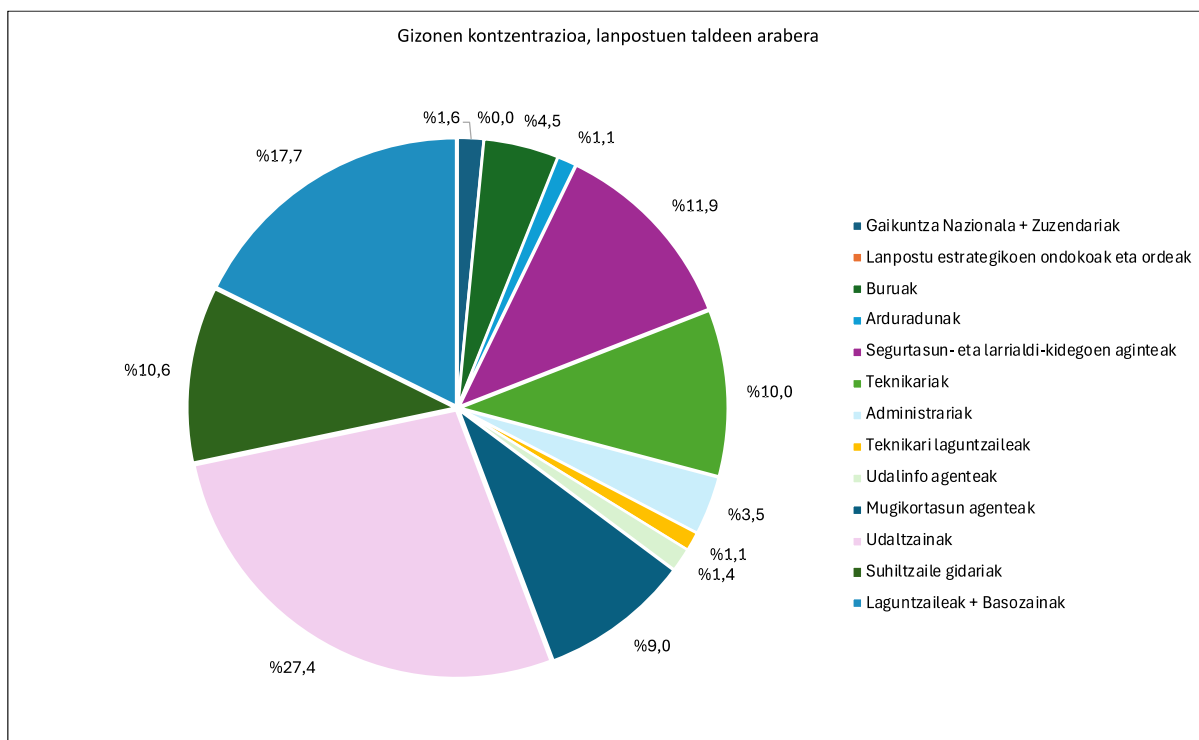
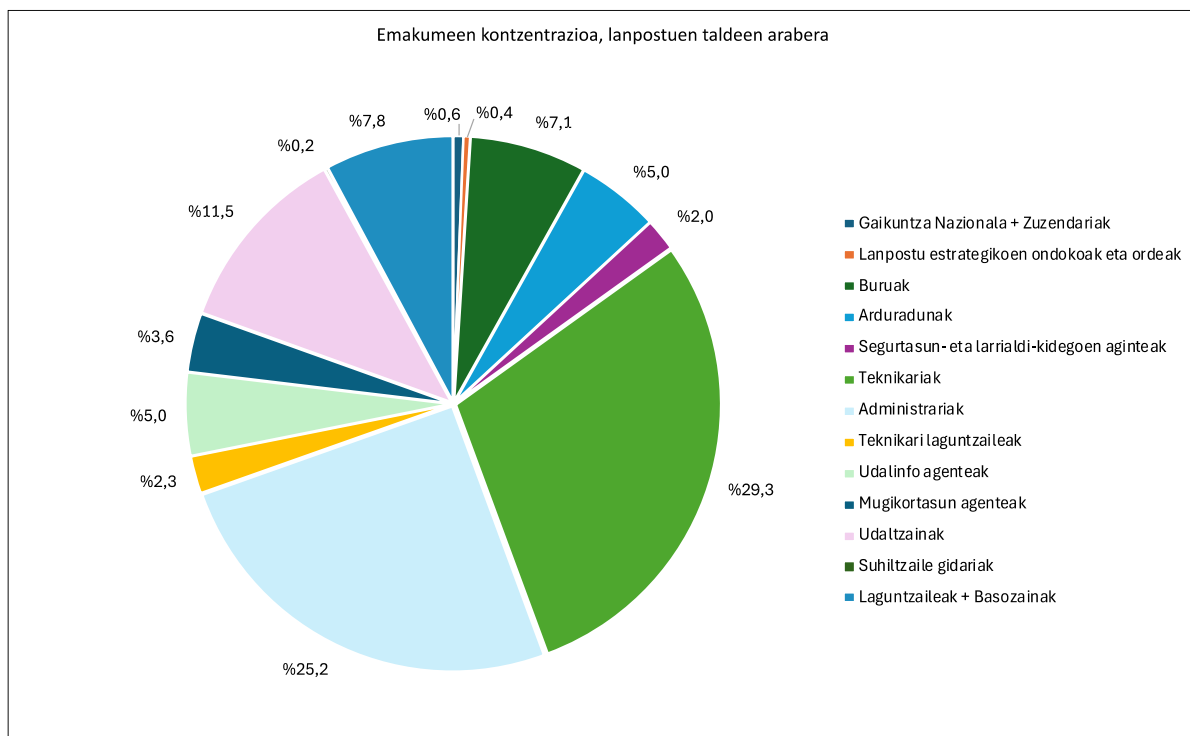
Administrariak	155	25
Teknikari laguntzaileak	14	8
Udalinfo agenteak	31	10
Mugikortasun agenteak	22	64
Udaltzainak	71	194
Suhiltzaile gidariak	1	75
Basozainak	0	4
Laguntzaileak	48	121
<b>Maila operatiboaren guztizko partziala</b>	<b>522</b>	<b>572</b>
<b>GUZTIRA</b>	<b>615</b>	<b>708</b>

Lehenik eta behin, lanpostu talde bakoitzaren sexuaren araberako banaketari dagokienez (sexuen arteko azterketa), **talde batek banaketa parekidea, 9 taldek banaketa feminizatua eta 9 taldek maskulinizatua** dutela azpimarratu beharra dago. Zerbitziburuen banaketa parekidea da (%52 emakume eta %48 gizon). Lanpostu feminizatuenak, %75 emakume baino gehiago dutenak, administrariak (%86 emakumeak), bulego-buruak (%82 emakumeak), arduradunak (%79 emakumeak) eta udalinfoko agenteak (%76 emakumeak) dira. Eta maskulinizatuenak, %75 gizon baino gehiago dutenak, unitateko buruak (2 gizon) eta basozaintzako 4 lanpostuak (gizonez osatuak), suhiltzaile-gidariak (%99 gizonak), segurtasun- eta larrialdi-agintariak (%88 gizonak) eta zuzendariak (%83 gizonak).



Barne-sexu azterketa eginez, emakumeak nagusiki teknikari (%29,3), administrari (%25,2) eta udaltzain (%11,5) lanpostuetan kontzentratzen dira. Ez dago emakumerik unitateko buru gisa (bi postu baino ez daude), taldeko buru gisa (6 postu) edo basozain gisa (4 postu). Suhiltzaile gidari bezala emakume bakarra topa daiteke. Gizonak, batez ere, udaltzain (%27,4), laguntzaile (%17,1), segurtasun eta larrialdietako agintari

(%11,9), gidari suhiltzaile (%10,6) eta teknikari (%10,0) lanpostuetan kontzentratzen dira. Ez dago gizonik ez dagoen lanpostu multzorik.



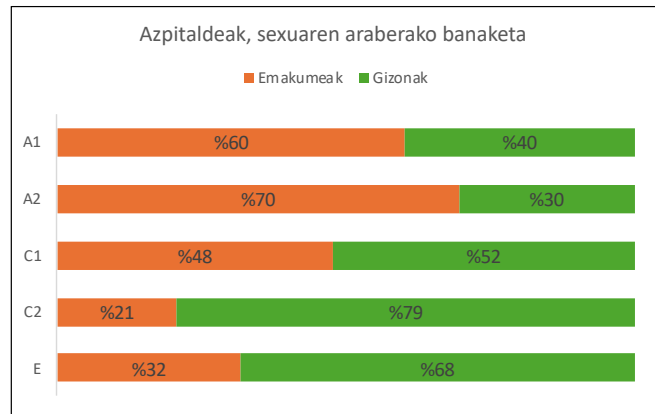
Suhiltzaileei dagokionez, aldaketa esanguratsuak lortzeko, emakumeen pisua gutxienez %10-15 izan beharko litzatekeela diote. Aldi berean, eztabaidatzen da ea ez ote den garrantzitsuagoa sail eta lanpostu feminizatuei balioa ematea, emakumeak lanpostu/arlo maskulinizatuetan sartzea lehenestea baino, horien kultura ez baita aldatu eta oso gogorrek baitira emakumeentzat.

SEGREGAZIO HORIZONTALA			
Presentzia-oreka, lanpostuen multzoka	Emakumeen egungo %-a, multzoaren arabera	% horren bilakaera azken 4 urteetan	Erakundeetan multzo honetan dauden emakumeen %-a
Gaikuntza nazionalako lanpostuak	%67		%0,3
Zuzendariak, zeharkako zerbitzuen koordinatzailea	%17		%0,3
Diruzaintzako ondokoa, idazkariordea, zuzendariordea	%67		%0,3
Zerbitzuburuak	%52		%2,4
Atalburuak	%68		%2,4
Unitate buruak	%0		%0,0
Bulegoko buruak	%82		%2,3
Taldeburuak	%0		%0,0
Arduradunak	%79		%5,0
Segurtasun- eta larrialdi-kidegoen aginteak	%13		%2,0
Teknikariak	%72		%29,3
Administrariak	%86		%25,2
Teknikari laguntzaileak	%64		%2,3
Udalinfo agenteak	%76		%5,0
Mugikortasun agenteak	%26		%3,6
Udaltzainak	%27		%11,5
Suhiltzaile gidariak	%1		%0,2
Basozainak	%0		%0,0
Laguntzaileak	%28		%7,8

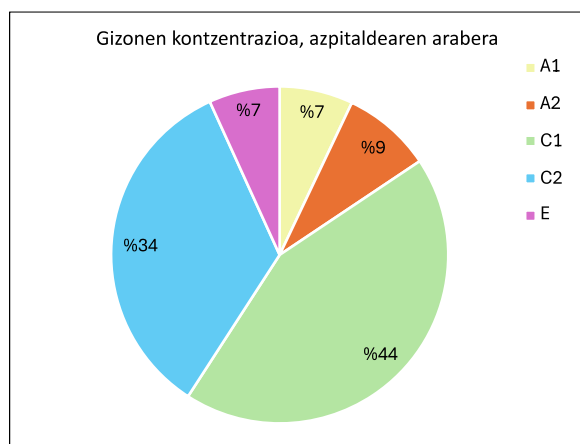
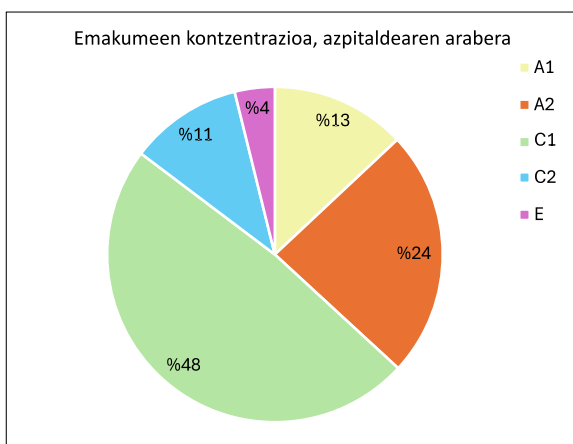
- SAILKAPEN-AZPITALDEAK

	2023/12/31		2016/12/31	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
A1	91	60	69	56
A2	167	73	140	73
C1	339	371	321	394
C2	76	290	53	273
E	27	58	16	53
<b>Guztira</b>	<b>700</b>	<b>852</b>	<b>599</b>	<b>849</b>

Sailkapen-azpitaldeen arabeko segregazioa aztertuz gero, banaketa paritarioa A1 (%60 emakumeak, %40 gizonak) eta C1 (%48 emakumeak, %52 gizonak) ataletan mantentzen dela ikusiko da. A2 azpitaldean banaketa feminizatua dago, emakumeen pisua %70ekoa da; C2 eta E azpitaldeetan banaketa maskulinizatua dago, gizonen pisua %79 eta %68koa baita, hurrenez hurren.



Emakumeen eta gizonen kontzentrazioa sailkapen-azpitaldeen arabera aztertuz gero, emakumeen ia erdia (%48) C1 mailan kontzentratzen da. Gizonen kasuan ere gehien biltzen dituen azpitaldea da, zehazki %44. Emakumeen artean, hurrengo azpitalderik garrantzitsuena A2 da (%24), eta gizonen artean, berriz, C2 (%34).



SEGREGAZIO HORIZONTALA			
Presentzia-oreka, azpitaldeka	Emakumeen egungo %-a, azpitaldearen arabera	% horren bilakaera azken 4 urteetan	Erakundearen azpitalde honetan dauden emakumeen %-a
A1	%60	5	%13
A2	%70	4	%24
C1	%48	3	%48
C2	%21	5	%11
E	%32	9	%4

• **LANPOSTUAK ETA SAILKAPEN AZPITALDEAK**

Lanpostuen multzoak eta sailkapen azpitaldeak gurutzatuta, honako hau adierazi behar da:

- Zerbitzuburuetan, emakumeen %73 A1 da, eta gizonen %57. Gainerakoak A1/A2 dira.
- Arlo-burutzetan emakumeen %40 eta gizonen %14,5 A1 dira. Gizon gehienak A2 dira, %71, eta emakumeak, berriz, %27. Emakumeen %33 A1/A2 dira eta gizon bat A2/C1.
- Bulegoko buruzagitzan denak C1 dira, A2 gizona izan ezik.

- Arduradunak askotarikoak dira: A1, A1/A2, A2, C1, C2. Emakumeak batez ere A2 gisa kontzentratzen dira (%68), eta gizonak gehiago banatzen dira sailkapenen artean.
- Segurtasun eta larrialdietako aginteetan, emakume eta gizon gehienak C1 dira, %58 eta %68, hurrenez hurren.
- Teknikariei dagokienez, emakumeen %64 eta gizonen %56 A2 dira, emakumeen %32 eta gizonen %37 A1, eta gainerakoak A1/A2.
- Lan-kontratuko langileek ere hainbat kategoria dituzte: C1, C1/C2, C2, C2/E, E. Emakume langileen %58 eta langileen %64 C2 dira, eta emakumeen eta gizonen %31.

		Emakumeak		Gizonak	
<b>MAILA ESTRATEGIKOA</b>					
Gaikuntza nazionalako lanpostuak (Diruzaina, idazkaria, kontu-hartzailea)	A1	2		2	
Zuzendariak, zeharkako zerbitzuen koordinatzailea	A1	2		9	
<b>Maila estrategikoaren guztizko partziala</b>		4		11	
<b>MAILA TAKTIKOA</b>					
Diruzaintzako ondokoa, idazkariordea, zuzendariordea	A1	1		1	
	A1/A2	1		0	
Zerbitzuburuak	A1	11	%73	8	%57
	A1/A2	4	%27	6	%43
Atalburuak	A1	6	%40	1	%14,5
	A1/A2	5	%33	0	%0,0
	A2	4	%27	5	%71
	A2/C1	0	%0,0	1	%14,5
Unitate buruak	A1	0		2	
Bulegoburuak	C1	14	%100	2	%0
	A2	0	%0	1	%100
Taldeburuak	C2	0		6	
Arduradunak	A1	3	%10	1	%13
	A1/A2	1	%3	0	%0
	A2	21	%68	2	%25
	C1	6	%19	3	%38
	C2	0	%0	2	%25
Segurtasun- eta larrialdi-kidegoen aginteak	A1	1	%8	2	%2
	A2	2	%17	3	%4
	C1	7	%58	57	%68
	C2	2	%17	22	%26
<b>MAILA OPERATIBOA</b>					
Teknikariak	A1	57	%32	26	%37
	A1/A2	8	%4	5	%7
	A2	115	%64	40	%56
Administrariak	C1	155		25	
Teknikari laguntzaileak	C1	14		8	
Udalinfoko agenteak	C1	31		10	

Mugikortasuneko agenteak	C2	22	64		
Udaltzainak	C1	71	194		
Suhiltzaile gidariak	C2	1	75		
Basozainak	C2	0	4		
Laguntzaileak	C1	1	%2	2	%2
	C1/C2	0	%0	1	%1
	C2	28	%58	77	%64
	C2/E	4	%8	4	%3
	E	15	%31	37	%31

- ANTOLAKETA: ZUZENDARITZAK

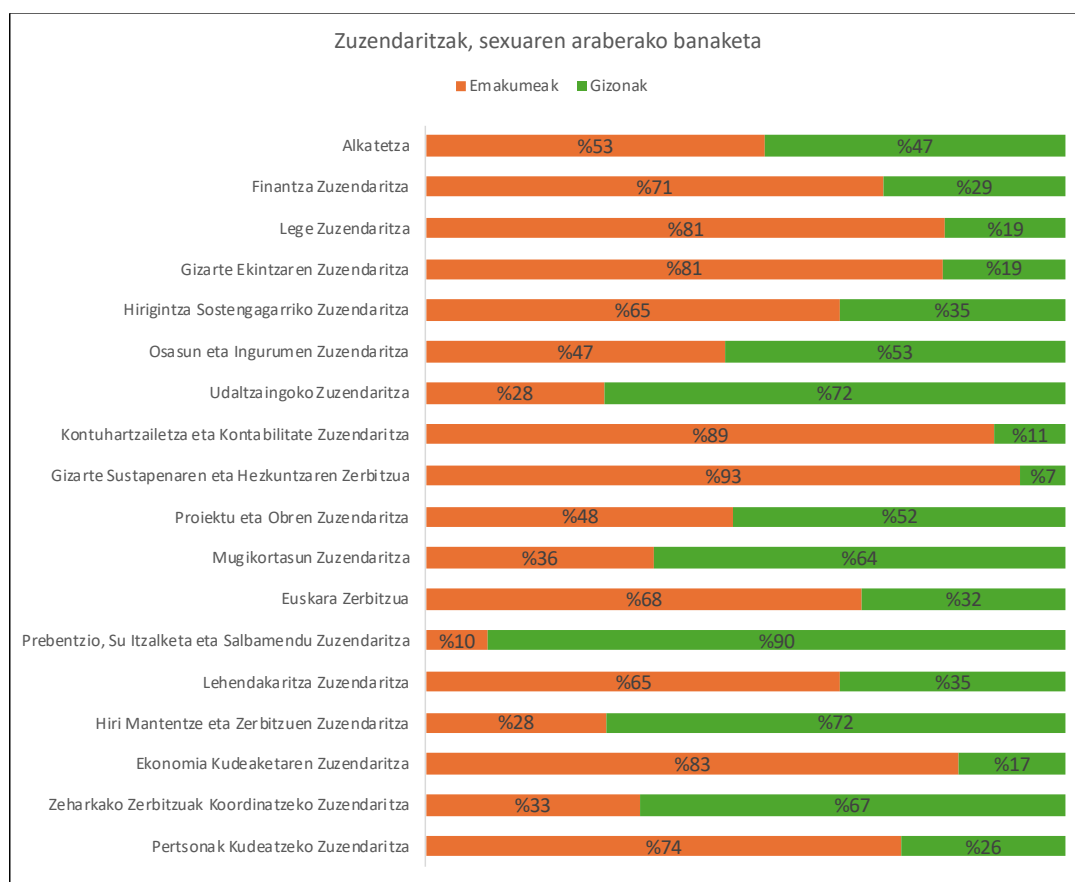
Antolaketa aldetik, Udala 18 zuzendaritzatan egituratzen da.

	2023/12/31		2016/12/31	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
Alkatetza	36	32	29	30
Finantza Zuzendaritza	50	20	59	27
Lege Zuzendaritza	13	3	11	3
Gizarte Ekintzaren Zuzendaritza	113	27	104	25
Hirigintza Sostengagarriko Zuzendaritza	42	23	52	22
Osasun eta Ingurumen Zuzendaritza	21	24	16	24
Udaltzaingoko Zuzendaritza	111	289	72	319
Kontuhartzaitza eta Kontabilitate Zuzendaritza	16	2	12	3
Gizarte Sustapenaren eta Hezkuntzaren Zerbitzua	40	3	56	40
Proiektu eta Obren Zuzendaritza	13	14	13	18
Mugikortasun Zuzendaritza	59	107	44	93
Euskara Zerbitzua	15	7	15	8
Prebentzio, Su Itzalketa eta Salbamendu Zuzendaritza	13	122	7	113
Lehendakaritza Zuzendaritza	72	39	85	37
Hiri Mantentze eta Zerbitzuen Zuzendaritza	57	146	29	29
Ekonomia Kudeaketaren Zuzendaritza	15	3	0	0
Zeharkako Zerbitzuak Koordinatzeko Zuzendaritza	1	2	0	0
Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritza	26	9	0	0
<b>Guztira</b>	<b>713</b>	<b>872</b>	<b>604</b>	<b>863</b>

Udaltzaingoa da langile gehien dituen Zuzendaritza, 400 pertsona, hau da, langileen %25,2. Ondoren, plantillaren %10 baino gehiagoko pisuarekin, Hiri Mantentze eta Zerbitzuak (%12,8) eta Mugikortasuna (%10,5). Beste muturrean, zuzendaritza txikiak honako hauek dira: Zeharkako Zerbitzuen Koordinazioa, 3

pertsonoz osatutakoa (%0,2); Zuzendaritza Juridikoa, 16 pertsonakoa (%1); eta Kudeaketa Ekonomikoaren Zuzendaritza eta Euskara Zerbitzua, bakoitza 18 pertsonakoa (%1,1).

Sexuaren araberako banaketari dagokionez, 18 zuzendaritzetatik 3k banaketa parekidea dute: Alkatetza, Osasun eta Ingurumena, eta Proiektu eta Obrak, langileen %8,8 biltzen dutenak. Feminizatua 10 zuzendaritzek: Finantza, Lege, Gizarte Ekintza, Hirigintza Sostengagarri, Kontuhartzailtza eta Kontabilitate, Gizarte Sustapena eta Hezkuntza, Euskara, Lehendakaritza, Ekonomia Kudeaketa, Pertsonen Kudeaketa- langileen %33,9 suposatzen dutenak, eta maskulinizatua 5 zuzendaritzek -Udaltzaingoa, Mugikortasuna, Prebentzio, Su Itzalketa eta Salbamendua, Hiri Mantentze eta Zerbitzuak, Zeharkako Zerbitzuak Koordinatzea-, langileen %57,2 kontzentratzen dutenak.

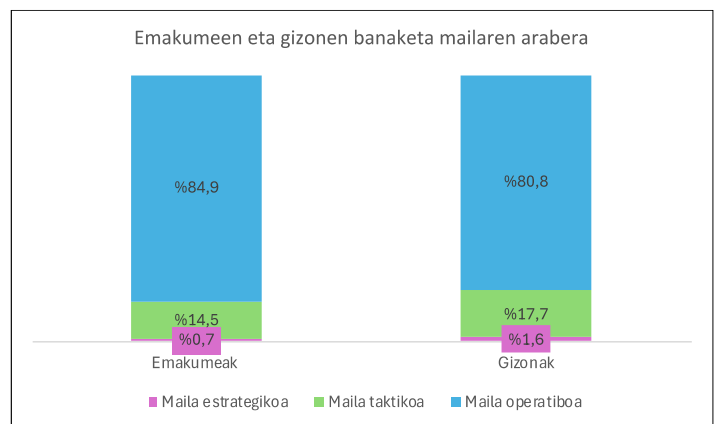
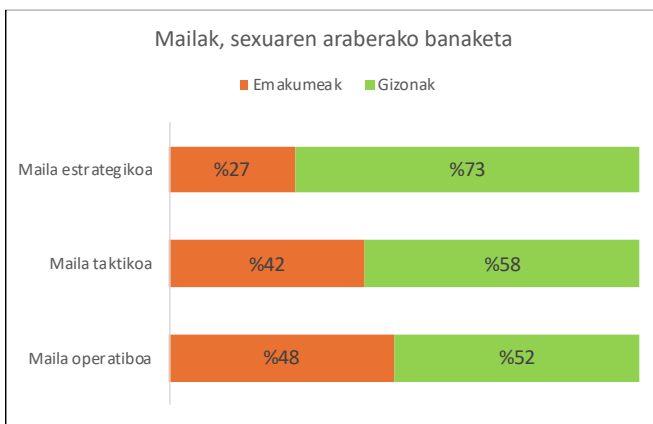


<b>SEGREGAZIO HORIZONTALA</b>			
Presentzia-oreka, zuzendaritzak	Emakumeen egungo %-a, zuzendaritzaren arabera	% horren bilakaera azken 4 urteetan	Erakundearen zuzendaritza honetan dauden emakumeen %-a
Alkatetza	53	4	5
Finantza Zuzendaritza	71	3	7
Lege Zuzendaritza	81	3	2
Gizarte Ekintzaren Zuzendaritza	81	0	16
Hirigintza Sostengagarriko Zuzendaritza	65	6	6
Osasun eta Ingurumen Zuzendaritza	47	7	3

Udaltzaingoko Zuzendaritza	%28	9	%16
Kontuhartzaitza eta Kontabilitate Zuzendaritza	%89	9	%2
Gizarte Sustapenaren eta Hezkuntzaren Zerbitzua	%93	35	%6
Proiektu eta Obren Zuzendaritza	%48	6	%2
Mugikortasun Zuzendaritza	%36	3	%8
Euskara Zerbitzua	%68	3	%2
Prebentzio, Su Itzalketa eta Salbamendu Zuzendaritza	%10	4	%2
Lehendakaritza Zuzendaritza	%65	5	%10
Hiri Mantentze eta Zerbitzuen Zuzendaritza	%28	6	%8
Ekonomia Kudeaketaren Zuzendaritza	%83		%2
Zeharkako Zerbitzuak Koordinatzeko Zuzendaritza	%33		%0
Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritza	%74		%4

**SEGREGAZIO BERTIKALA** erantzukizuneko lanpostuen banaketa hierarkikoari dagokio, sexuaren arabera.

	Emakumeak	Gizonak
Maila estrategikoa	4	11
Maila taktikoa	89	125
Maila operatiboa	522	572



Mailen sexuaren araberako banaketak maila operatiboaren eta taktikoaren banaketa parekidea dela erakusten du, eta maila estrategikoaren banaketa maskulinizatua, gizonen pisua batetik bestera handituz: maila operatiboa (%52), maila taktikoa (%58), maila estrategikoa (%73).

Barne-analisiak, termino erlatiboetan, argazki hori indartzen du: emakumezko langileen %0,7k maila estrategikoko lanpostuak betetzen dituzte, gizonzko langileen %1,7ren aldean, eta emakumezko langileen %14,5ek maila taktikoan kokatzen dira, gizonzko langileen %17,7ren aldean. Horrek esan nahi du emakumeen/gizonen arrakasta-tasa erlatiboa 0,79koa dela. Hau da, maila estrategiko eta taktikoko postuetan dagoen gizon bakoitzeko, 0,79 emakume daude maila horietan.

- MAILA ESTRATEGIKOA

	Emakumeak	Gizonak
<b>MAILA ESTRATEGIKOA</b>		
Gaikuntza nazionalako lanpostuak (Diruzaina, idazkaria, kontu-hartzailea)	2	1
Zuzendariak, zeharkako zerbitzuen koordinatzailea	2	10
<b>Maila estrategikoaren guztizko partziala</b>	<b>4</b>	<b>11</b>

Maila estrategikoa 4 emakumek eta 11 gizonek osatzen dute. Gaikuntza nazionalako lanpostuak -diruzaina, idazkaria, kontu-hartzailea-, bi emakumek eta gizon batek betetzen dituzte, aldaketa nabarmena aurretiko diagnostikoekin alderatuta, orain arte hirurak gizonek betetzen baitzituzten. Zuzendaritza-postuak eta zeharkako zerbitzuen koordinatzailea izendapen politikoko postuak dira eta gehienbat gizonek betetzen dituzte: 10 gizonek eta 2 emakumek. Prozesu honetan parte hartu dutenek egoera hori nabarmendu dute.

- MAILA TAKTIKOA

MAILA TAKTIKOA	Emakumeak	Gizonak
Diruzaintzako ondokoa, idazkariordea, zuzendariordea	2	1
Zerbitzuburuak	15	14
Atalburuak	15	7
Unitate buruak	0	2
Bulegoburuak	14	3
Taldeburuak	0	6
Arduradunak	31	8
Segurtasun- eta larrialdi-kidegoen aginteak	12	84
<b>Maila taktikoaren guztizko partziala</b>	<b>89</b>	<b>125</b>

Maila taktikoa 89 emakumek eta 125 gizonek osatzen dute. Emakumeak arduradun gisa kontzentratzen dira (%35), zerbitzuburu gisa (%17), atalburu gisa (%17) eta bulegoburu gisa (%16). Gizonak segurtasun eta larrialdietako agintari (%67) eta zerbitzuburu (%11) lanpostuetan. Bi zerbitzu buru izendapen politikoko postuak dira, euskara zerbitzu burua eta gizarte sustapen eta hezkuntzaren zerbitzu burua. Bat emakume batek okupatzen du eta bestea gizon batek.

- ORDEZKARITZA-ORGANOAK

#### Organo politikoak

	Emakumeak	Gizonak
Tokiko Gobernu Batzarra	3	7
Osoko Bilkura	12	15

Udaleko ordezkari-organoean emakumeek eta gizonen duten presentziari dagokionez, Osoko Bilkurak banaketa parekidea du: % 44 emakumeak dira eta % 56 gizonak; Gobernu Batzarrak, berriz, banaketa maskulinizatua du: % 30 emakumeak dira eta % 70 gizonak.

### Langileen Batzordea

	Emakumeak	Gizonak
ELA	4	4
LAB	3	4
CCOO	1	2
ERNE	0	3
ESAN	0	2
<b>Guztira</b>	<b>8</b>	<b>15</b>

ELA, LAB, CCOO, ERNE eta ESAN sindikatuetak 8 emakumek (%35) eta 15 gizonak (%65) ordezkatzeko dute une honetan langileen ordezkariak. Banaketa maskulinizatua da, eta gizonen pisua plantillan dutena baino 10 puntu handiagoa da.

### Segurtasun eta Osasun Batzordea

	Emakumeak	Gizonak
Udala	1	5
Sindikatuak	2	4

Enpresa/ordezkariak sindikalaren organo parekidea da, Udalaren 6 ordezkariak eta sindikatutako beste 6 ordezkariak osatzen baitute. Gaur egun (2024/08/07), Segurtasun eta Osasun Batzordeko hitza eta botoa duten kideak, 3 emakume eta 9 gizon dira.

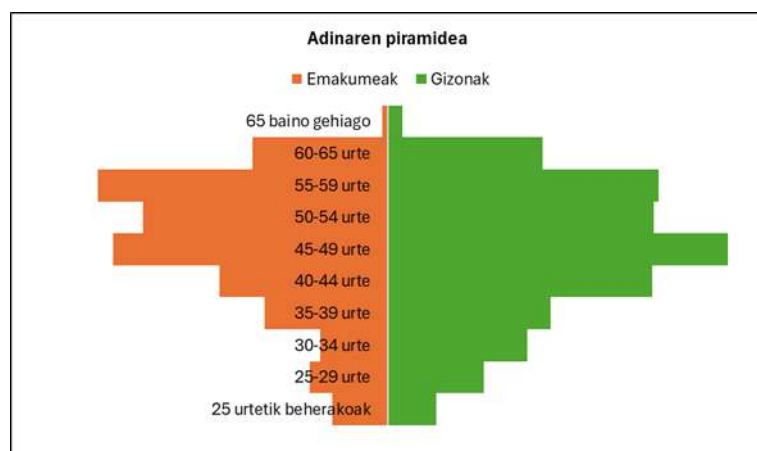
<b>SEGREGAZIO BERTIKALA</b>	Emakumeek betetako maila estrategikoko lanpostuen %-a	%27
	Azken 4 urteotan % horrek izandako bilakaera	---
	Emakumeek betetako maila taktikoko lanpostuen %-a	%42
	Azken 4 urteotan % horrek izandako bilakaera	---
	Emakumeen/gizonen arrakasta-tasa erlatiboa, maila estrategiko eta taktikoa langile guztiekin alderatuta	0,79
	Langileen ordezkariak sindikaleko organoetako emakumeen %-a	%35
	Donostiako Udaleko Tokiko Gobernu Batzarreko emakumeen %-a	%30
	Donostiako Udaleko Osoko Bilkurako emakumeen %-a	%44
	Izendapen askeko lanpostuetako emakumeen %-a (zeharkako zerbitzuen koordinatzailea, zuzendariak eta bi zerbitzu buruak).	%21

### 3.1.2 ANIZTASUNA

Udaleko emakumeen eta gizonen batez besteko adina altua da: 47 urte emakumeen artean eta 46 gizonen artean. Emakumeen %68 eta gizonen %65 40 eta 60 urte bitartean kontzentratzen dira.

Langile guztiek Espainiako nazionalitatea dute, sartzeko baldintza baita. Hala badute ere, ez da jatorriaren daturik jasotzen, baina gehienak Gipuzkoakoak eta arraza zurikoak direla esan liteke. Jatorriaren ondorioz, esan liteke ere udaleko langile gehienek komunitate-sare nahiko egonkorragoa dutela. Bestalde, emakume langileen ehuneko handia euskalduna da, lanpostu gehienetan euskara mailaren bat eskatzen baita. Gehiengo handi batek aniztasun funtzional normalizatua du.

	Emakumeak	Gizonak
25 urtetik beherakoak	33	29
25-29 urte	46	57
30-34 urte	40	83
35-39 urte	73	97
40-44 urte	100	157
45-49 urte	163	202
50-54 urte	145	158
55-59 urte	172	161
60-65 urte	80	92
65 urte baino gehiago	3	9



	Emakumeak	Gizonak
Desgaitasun bat duten langileak	16	17

Printzipioz, plazak baino ez dakizkite. Une honetan desgaitasun intelektuala dutenen 4 plaza daude (4 gizon) eta desgaitasunen bat duten 8 administrari (5 emakume eta 3 gizon). Lanpostuari buruzko alerta publiko guztietan plazaren eskaintzaren %7 erreserbatzen da desgaitasuna duten pertsonentzat.

Enpresa-medikuntzako datuen arabera, 2024ko abuztuaren 7an 33 pertsonak zuten desgaitasunen bat, 16 emakumek eta 17 gizonak.

<b>ADIN</b> Aren araberako oreka	25 urtetik beherako emakume/gizonen presentzia-tasa erlatiboa	1,39
	25 eta 34 urte arteko emakume/gizonen presentzia-tasa erlatiboa	0,75
	35 eta 50 urte arteko emakume/gizonen presentzia-tasa erlatiboa	0,90
	50 urtetik gorako emakume/gizonen presentzia-tasa erlatiboa	1,16
<b>JATORRI</b> Aren araberako oreka	Maila estrategiko eta taktikoan dauden emakume/gizonen atzerritarren presentzia-tasa erlatiboa	<i>Ez da informazio hau ezagutzen</i>
	Maila operatiboan dauden emakume/gizon atzerritarren presentzia-tasa erlatiboa	
	Emakume atzerritarren %-a	
<b>ANIZTASUN FUNTZIONAL</b> Aren araberako oreka	Maila estrategikoan dauden eta desgaitasuna duten emakume/gizonen presentzia-tasa erlatiboa	<i>Ez daude</i>
	Maila taktikoan dauden eta desgaitasuna duten emakume/gizonen presentzia-tasa erlatiboa	<i>Ez daude</i>
	Maila operatiboan dauden eta desgaitasuna duten emakume/gizonen presentzia-tasa erlatiboa	1,15
	Desgaitasuna duten emakumeen %-a	%48,5

### 3.1.3 ZAINZA ARDURAK

Ez dute atera daitekeen daturik.

### 3.1.4 IKASKETA-MAILA ETA BERDINTASUNARI BURUZKO PRESAKUNTZA

Ez dute ezagutzen langileen hezkuntza-maila, soilik lanposturako eskatzen den ikasketa-maila edo titulazioa.

### 3.1.5 ANTZINATASUNA

Ez dago sexuaren arabera bereizitako daturik.

### 3.1.6 AZPIKONTRATAZIOAK

Azpikontratatzeko diren zerbitzuak besteak beste hurrengoak dira: eraikinen garbiketa, kale garbiketa, brigadak, etxez etxeko laguntza zerbitzua, mantenua... Nahiz eta ez dauden eskuragarri Udalean azpikontratatuak enpresen bidez lan egiten duten emakumeei eta gizonei buruzko informaziorik, segregazio horizontala errealitate argia da.

Interesgarria izango litzateke datuak generoaren arabera bereizita izateaz gain, interseksionalitatearen ikuspegitik ere aztertzea.

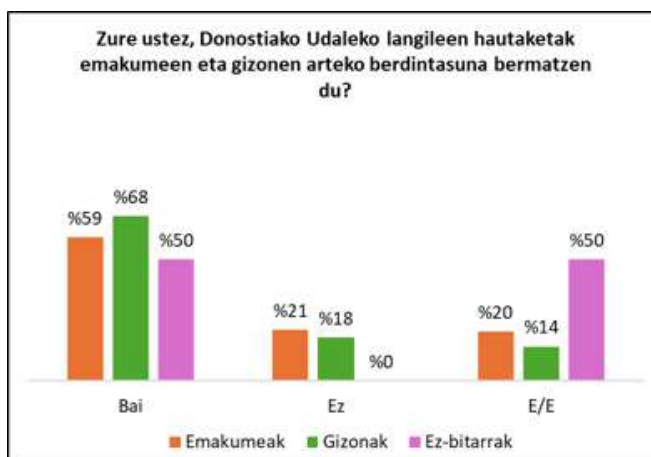
## 3.2 GENERO-ARRAKALA NAGUSIEKIKO EGOERA

### 3.2.1 ENPLEGURAKO SARBIDEA

Azken 4 urteetan 5 emakume (%31) eta 11 gizon (%69) sartu dira maila estrategikoan. Ez daude eskuragarri gainerako lanpostu-multzoetarako sarreraren datuak sexuaren arabera bereizita.

Inkesta erantzun duten gehienek uste dute hautaketak berdintasuna bermatzen duela enplegua lortzean, emakumeen %59k, gizonen %68k eta bitarrak ez diren 2 pertsonetatik 1ek hala adierazi dute.

Hala ere, hainbat iradokizun ere jaso dira. Suhiltzaile oposaketei dagokionez, proba fisikoak birpentsatzeko beharra dagoela azaldu da, azken oposaketetako 6 metroko soka eta dominadak proba nahikoa diskriminatzaileak izan direlako emakumeentzat eta ez doazelako lanarekin bat. Lanarekin lotura estuagoa duten beste zenbait proba fisikoak bilatzea eskatu da, egokiagoak eta berdintasuna gehiago bermatzen dutenak. Iragarkiak plazaratzean postu batzuetarako emakumeak oposaketetara aurkeztu daitezzen animatzea ere iradoki da. Gizon batek hautaketa-prozesu batzuk emakumeen onurarako direla esan du.



Proba fisiko batzuetan baremo desberdinak egoteari buruz eztabaidatu da, eta aipatu da elastikotasun-probetan gizonentzat puntuazio baxuagoa duten baremoak ez direla hain ezagunak.

ENPLEGURAKO SARBIDEA	Azken 4 urteetan lanera sartutako emakumeen %-a	Ez dago informaziorik		
	INKESTA	EMAKUMEAK	GIZONAK	EZ BITARRAK
	Langileen aukeraketak emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzen duela uste dutenen %-a	%59	%68	%50

### 3.2.2 SUSTAPENA

Ez dago azken 4 urteetako sustapenei buruzko informazioa sexuaren arabera berezita ateratzeko aukerarik.

Inkestan, sustapenari dagokionez, berdintasuna bermatzen dela adierazi duten gizonen ehunekoa hautaketako bera da. Emakumeen kasuan ehunekoa %48ra murriztu da; 20 puntuko aldea dago batzuen eta besteen artean.

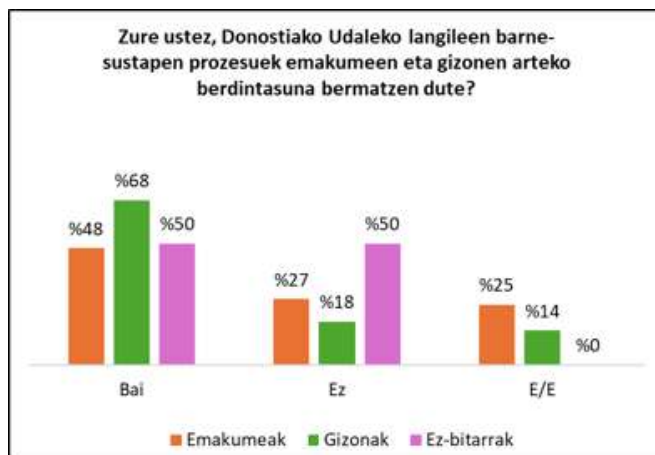
Udaltzaingoari dagokionez, Arkautetik antolatzen diren agente arruntentzako oposizioetan berdintasuna bermatuago dagoela diote, Udalak kudeatzen dituen barneko oposaketekin alderatuta. Adibide gisa honakoa partekatzen da azken barne-oposizioari dagokionez: alde batetik, bulegoko lan

baterako 1000 metro korrika egiteak unibertsitateko karrera bat izateak baino azkoz gehiago puntuatzen duela azaltzen da, eta bestetik, lasterketa-proban, 80 pertsonatik 3 emakume zeuden eta 3 txanda antolatzen ziren. Emakumeek txanda berean egitea eskatu zuten, taldean korri egiteak eta bakarka ez egiteak ematen duen abantailagatik. Eskatu arren, aukera hori ukatu zitzaion.

Oro har, zalantzan jartzen da proba fisikoen eta lanpostuan jardutearen arteko oreka. Zalantzan jartzen da beharrezkoa ote den trafikoko agentea izateko igeriketa probak egin behar izatea edota ofiziozko profesionalek hondarrean korrika egin behar izatea, are gehiago gero langileen forma fisikoaren jarraipena egiten ez denean. Sustapen-prozesuei dagokionez, proba fisikoak egiterakoan batzuetan haurdunaldia eta gero osatzeko denbora nahikoa errespetatu ez dela azpimarratu da. Horrez gain, deigarria da ere gizon askok proba fisikoek balio handiagoa izatea eskatu izana.

Inkestan ere Udaltzaingo baten egoera diskriminatzailea kontatzen da. Bertan, antza denez, emakume agente bat zerbitzu-eginkizunetan ofizial izendatu beharrean, lan-poltsan haren aurreko lanpostu bat betetzen zuen agenteak 2024/06/17an ofizialordearen jabetzako lanpostua sinatu arte itxaron da, Udaltzaingoko langileen sailak 2024/06/18an ofizialen bi zerbitzu-eginkizun hutsak betetzea eskatzeko. Ofizial gisa hutsik zeuden bi plazak bete gabe zeuden 2023ko azarotik, eta ez dago emakume bat ere 7 ofizialen lanpostua betetzen duenik. Emakume agenteak idazkiak egin zituen estaldura garaiz eta behar bezala egitea eskatzeko, eta ez zaio konponbiderik eman.

Sustapenari buruzko hainbat gogoeta eta proposamen jaso dira. Adibidez, historikoki emakumeon arloak izan diren eta izan ez diren artean barne sustapenerako aukerak parekatzea; alegia, gizarte arloko atalak hirigintza edo arlo zientifikoagoekin parekatzea eta lan sustapenerako denek aukera berdinak izatea (lanpostuaren mailak parekatuz) edo lanpostuen arteko mugikortasuna sustatzea, erraztea, eta kontziliazio neurriak hartzen dituzten emakume edo gizonak ez zigortzea.



<b>MAILA ESTRATEGIKO ETA TAKTIKOKO LANPOSTUAK ESKURATZEA</b>	Maila estrategikoko lanpostuetara azken 4 urteetan sartutako emakumeen %-a	%31		
	Maila estrategikoko lanpostuetarako barne-sustapenetan azken 4 urteetan egondako emakumeen %-a	Ez dago informaziorik		
	Maila taktikoko lanpostuetara azken 4 urteetan sartutako emakumeen %-a	Ez dago informaziorik		
	Maila taktikoko lanpostuetarako barne-sustapenetan azken 4 urteetan egondako emakumeen %-a	Ez dago informaziorik		
	<b>INKESTA</b>	<b>EMAKUMEAK</b>	<b>GIZONAK</b>	<b>EZ BITARRAK</b>
	Barne-sustapenak emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzen duela uste dutenen %-a	%48	%68	%50

### 3.2.3 IRTEERAK

Arrazoa	Emakumeak	Gizonak
Kargutik kentzea	50	133
Uko-egitea	50	33
Erretiroa	19	33

2024ko irteerei dagokienez, 183 kargu-uzte, 86 uko eta 52 erretiro izan dira. Kargu uzteen artean, %27 emakumeei dagokie; uko egiteen artean % 60 eta erretiroen artean, %37.

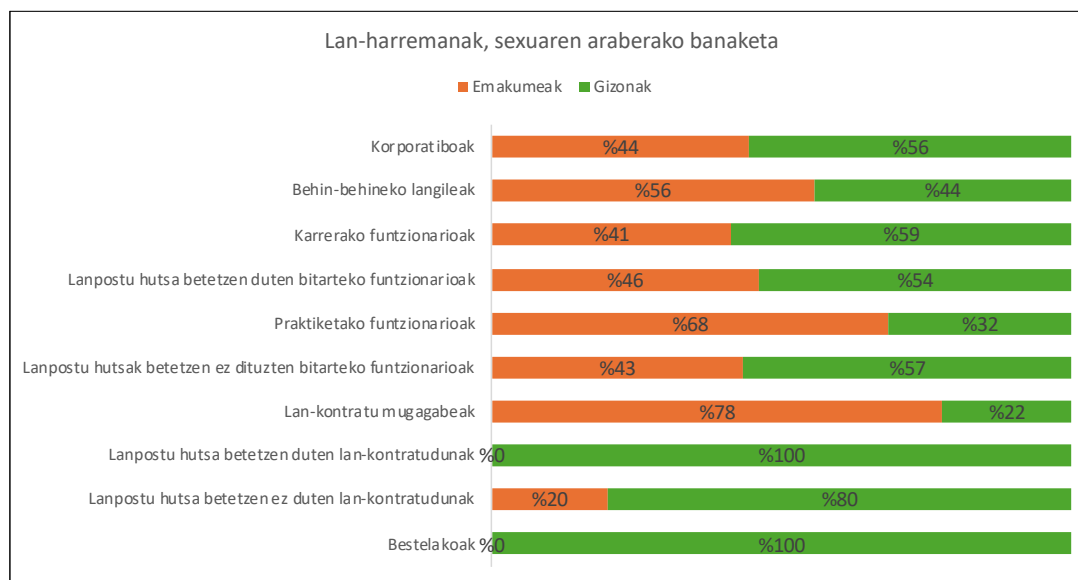
<b>ENPLEGUA UZTEA</b>	2024an kargutik kentzeen tasa erlatiboa	0,46
	2024an uko egiteen tasa erlatiboa	1,85
	2024an erretiroen tasa erlatiboa	0,70

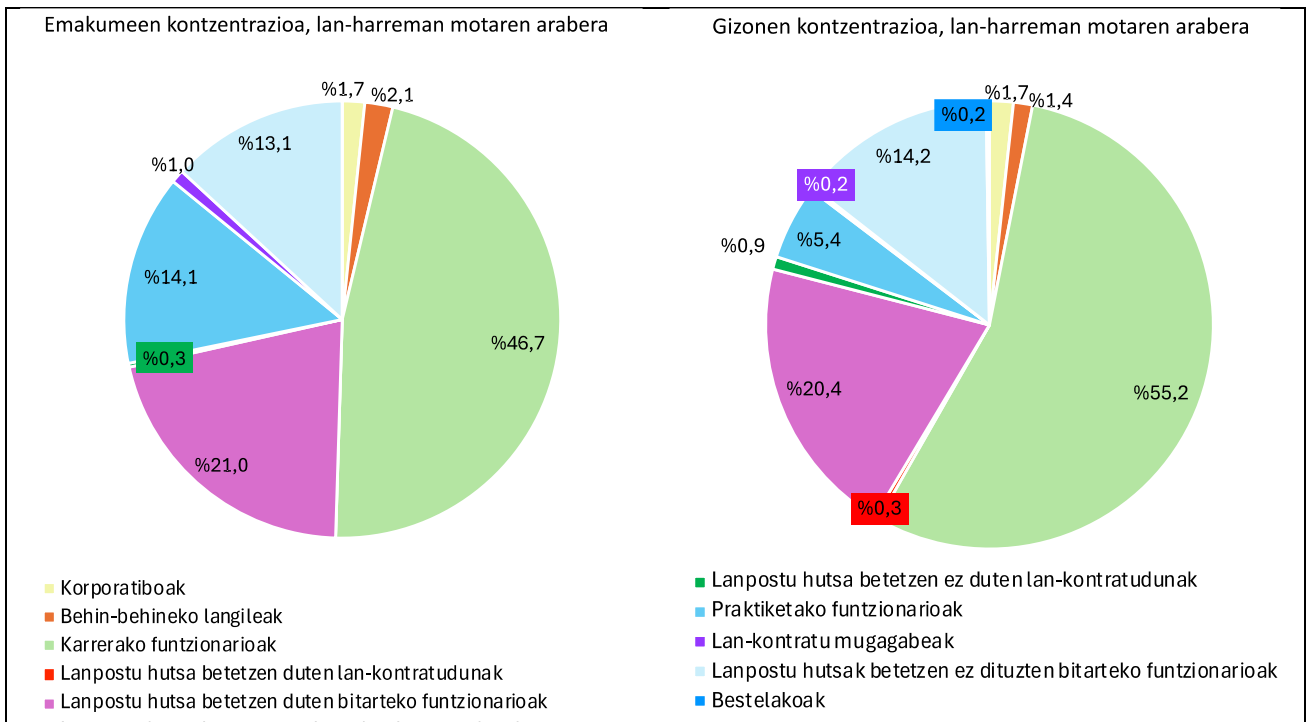
### 3.2.4 LAN-HARREMAN, KONTRATU ETA LANALDI MOTA

- LAN-HARREMAN MOTA

Lan-harremana	Emakumeak	Gizonak
Korporatiboak	12	15
Behin-behineko langileak	15	12
Karrerako funtzionarioak	338	481
Lanpostu hutsa betetzen duten bitarteko funtzionarioak	152	178
Praktiketako funtzionarioak	102	47
Lanpostu hutsak betetzen ez dituzten bitarteko funtzionarioak	95	124
Lan-kontratu mugagabeak	7	2
Lanpostu hutsa betetzen duten lan-kontratudunak	0	3
Lanpostu hutsa betetzen ez duten lan-kontratudunak	2	8
Bestelakoak	0	2
Guztira	723	872

Lan-harremanari dagokionez, langile gehienak (emakumeen %94,9 eta gizonen %95,2) 4 harreman motatan biltzen dira: karrerako funtzionarioak (emakumeen %46,7 eta gizonen %55,2), lanpostu hutsa betetzen duten bitarteko funtzionarioak (emakumeen %21,0 eta gizonen %20,4), praktiketako funtzionarioak (emakumeen %14,1 eta gizonen %5,4 aldean) eta lanpostu hutsak betetzen ez dituzten bitarteko funtzionarioak (gizonen %14,2 eta emakumeen %13,1).





Langile gehienek, 709 emakumek (%99) eta 847 gizonek (%97), lanaldi osoa dute.

Azkenik, ez dago emakumeek eta gizonen dituzten ordutegi motei buruzko daturik. Ordutegi-tipologia asko daude, eta ez dago jasota zenbat emakumek eta gizonen erabiltzen duten ordutegi bakoitza.

<b>KONTRATAZIO-POLITIKA</b>	Aldi baterako kontratua duten emakumeen/gizonen presentzia-tasa erlatiboa	1,50
	Lanaldi partziala duten emakumeen/gizonen presentzia-tasa erlatiboa	Ez dago informaziorik
	Lanaldi aldakorra duten emakumeen/gizonen tasa erlatiboa	Ez dago informaziorik
	Funtzionarioaren lan-harremana duten emakume/gizonen presentzia-tasa erlatiboa	0,99

### 3.2.5 BARNE PRESTAKUNTZA

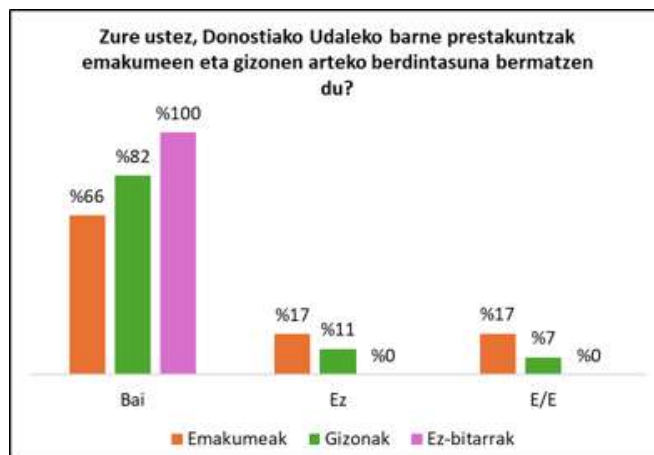
	Emakumeak	Gizonak
<b>PRESTAKUNTZA JASO DUTEN PERTSONAK</b>		
Azken urtean	434	416
Aurreko urtean	402	421
<b>PRESTAKUNTZA ORDUAK</b>		
2023an prestakuntzan emandako batz besteko ordu-kopurua/prestatutako pertsona	5.830	
<b>2023AN EGINDAKO IKASTAROAK ETA PARTE HARTU DUTEN PERTSONAK</b>		
Kanpo-prestakuntzako ikastaroetara (masterrak, graduondokoak, etab.) joateko laguntza ekonomikoa jaso duten pertsonak.	14	7
Garapen profesionaleko planetako parte-hartzaileak	Ez dago	
Lanpostuko aldaketetara egokitzeko prestakuntza jaso duten pertsonak	Ez dago	
Funtsezko gaitasunei buruzko prestakuntza jasotzen duten pertsonak (informatika, denboraren kudeaketa, lidergoa...)	Ez dago	
Azterketetara joateko baimenak	Eskatzen duten guztiek	
Prestakuntza-ikastaroetara joateko ohiko lanaldia aldatu duten pertsonak	Ez da beharrezkoa	

2023an 850 pertsonak jaso zuten prestakuntza, 434 emakumek eta 416 gizonen; kontuan hartu behar da ez dutela zertan pertsona desberdinak izan, behin baino gehiagotan parte hartu duten langileak egon daitezke-eta. Urte horretan 5.830 prestakuntza-ordu jaso ziren, hau da, batz beste 6,9 ordu pertsonako. Ez da ezagutzen sexuaren arabera bereizitako datua, ezta prestakuntzak lanorduetan edo lanorduetatik kanpo izan ziren ere.

Inkesta erantzun duten gizonen %82k eta emakumeen %66k adierazi dute barne-prestakuntzak berdintasuna bermatzen duela uste dutela; 16 puntuko aldea batzuen eta besteen artean.

Berdintasun gaietako formakuntza atala bitan banatzen da, alde batetik Berdintasun politikak garatzeko tresnen inguruko formakuntza eta bestetik Indarkeria matxisten inguruko espezializazio formakuntza. Espezifikoki, 2023an berdintasun gaietan, hauek landu ziren: Genero klausulak kontratazio publikoan eta dirulaguntzetan; Interseksionalitatea, begirada desberdinak txertatzen gizarte eta hezkuntza sailetan. Indarkeriari dagokionez, autodefentsa feminista landu da eta indarkeria matxista prozesuetan dauden emakumeen arreta hobetzeko eta eskuhartzeak indartzeko prozedurak sustatu dira, begirada eraldatuz emakume/ama interseksionalitatetik.

Formakuntza jaso duten langileen profilak gaiaren arabekoak dira; eta indarkeria gaietan adibidez, gizarte langile eta udaltzaintetan zentratzen da formakuntza. Klausulen gaien formakuntza, kontratuak lantzen dituzten erdi eta goi mailako teknikariek jaso dute eta baita TAG edo aholkulari juridikoek ere.



Interseksionalitatearen gaia gazte eta gizarte proiektuak diseinatu eta burutzen dituzten langileei zuzendu zaie.

Berdintasunerako Planerako hainbatek proposatu dute berdintasunari eta indarkeriari buruzko prestakuntza sartzea. Azpimarragarria da Berdintasun legeak jasotzen duen 18. artikulua kontutan hartuta III Planari begira formakuntza plan egokia izateko, funtzionarioen eginkizun eta ardurei dagokien formakuntza plan zehatza diseinatu eta burutu behar dela.

<b>BARNE PRESTAKUNTZA</b>	2023an prestakuntza jaso duten emakumeen %-a	%51		
	INKESTA	EMAKUMEA K	GIZONAK	EZ BITARRAK
	Barne prestakuntzak emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzen duela uste dutenen %-a	%66	%82	%100

### 3.2.6 ORDAINSARIEN GAINEN POLITIKA

Taula honetan urteko batez besteko guztizko soldata gordinak jasotzen dira (antzinatasun-osagarria izan ezik), mailen eta lanpostu-multzoen arabera, sexuaren arabera berezita.

		GUZTIZKO SOLDATA GORDINAK. BATEZ BESTEKOA		
		Emakumeak	Gizonak	Aldea
<b>MAILA ESTRATEGIKOA</b>				
Gaikuntza nazionaleko lanpostuak (Diruzaina, idazkaria, kontu-hartzailea)	A1	132.420,98 €	106.772,98 €	-%24,0
Zuzendariak, zeharkako zerbitzuen koordinatzailea	A1	90.023,10 €	92.296,29 €	%2,5
<b>Maila estrategikoaren guztizko partziala</b>		111.222,04 €	93.612,36 €	-%18,8
<b>MAILA TAKTIKOA</b>				
Diruzaintzako ondokoa, idazkariordea, zuzendariordea	A1	71.936,38 €	88.086,16 €	%18,3
	A1/A2	77.895,06 €	---	---
	Guztizko partziala	74.915,72 €	88.086,16€	%11,6
Zerbitzuburuak	A1	72.731,01 €	72.929,03 €	%0,3
	A1/A2	74.706,84 €	70.056,67 €	-%6,6
	Guztizko partziala	73.257,90 €	71.696,01 €	%2,2
Atalburuak	A1	56.698,44 €	52.835,14 €	-%7,3
	A1/A2	57.508,65 €	---	---
	A2	60.760,54 €	55.104,32 €	-%10,3
	A2/C1	---	65.704,24 €	---
	Guztizko partziala	56.736,58 €	56.294,43 €	-%0,8
Unitate buruak	A1	---	85.280,14 €	---
Bulegoburuak	C1	43.013,11 €	47.026,65 €	%8,5
	A2	---	47.057,14 €	---
	Guztizko partziala	43.013,11 €	47.036,81 €	%8,6
Taldeburuak	C2	---	42.773,05 €	---
Arduradunak	A1	71.936,38 €	56.745,66 €	-%26,8
	A1/A2	73.973,38 €	---	---
	A2	50.735,16 €	50.710,30 €	-%0,05
	C1	40.071,45 €	40.947,04 €	%2,1
	C2	---	37.609,66 €	---
	Guztizko partziala	51.472,57 €	44.528,34 €	-%15,6
Segurtasun- eta larrialdi-kidegoen aginteak	A1	82.269,50 €	82.269,50 €	%0,0
	A2	71.605,60 €	79.114,70 €	%9,5
	C1	54.177,41 €	54.762,56 €	%1,1
	C2	38.091,28 €	50.868,96 €	%25,1
	Guztizko partziala	56.742,10 €	55.267,45 €	-%2,7
<b>Maila taktikoaren guztizko partziala</b>		55.938,05 €	56.423,37 €	%0,9

<b>MAILA OPERATIBOIA</b>				
Teknikariak	A1	55.998,84 €	57.513,48 €	%2,6
	A1/A2	49.243,71 €	49.178,09 €	-%0,1
	A2	46.037,82 €	47.338,78 €	%2,7
	Gutzizko partziala	49.334,63 €	51.194,26 €	%3,6
Administrariak	C1	35.377,96 €	35.358,14 €	-%0,1
Teknikari laguntzaileak	C1	56.935,08 €	38.023,75 €	-%49,7
Udalinfoko agenteak	C1	38.059,02 €	38.059,02 €	%0,0
Mugikortasuneko agenteak	C2	36.345,88 €	36.345,88 €	%0,0
Udaltzainak	C1	45.417,11 €	45.281,80 €	-%0,3
Suhiltzaile gidariak	C2	47.100,08 €	47.100,08 €	%0,0
Basozainak	C2	---	38.087,34 €	---
Laguntzaileak	C1	38.111,14 €	38.111,14 €	%0,0
	C1/C2	---	34.129,08 €	---
	C2	37.041,66 €	35.857,02 €	-%3,3
	C2/E	34.586,48 €	32.138,57 €	-%7,6
	E	30.308,49 €	30.803,33 €	%1,6
	Gutzizko partziala	34.755,22 €	34.211,73 €	-%1,6
<b>Maila operatiboaren gutzizko partziala</b>		41.763,05 €	42.200,71 €	%1,0
<b>GUZTIRA</b>		44.266,16 €	45.510,54 €	%2,7

Honako talde hauen arteko aldeak nabarmentzen dira, %25etik gorakoak:

- A1 arduradunak. %26,8 emakumeen alde. Alde honen arrazoa emakumeek betetzen dituzten lanpostuak erantzukizun eta konfidentzialtasun handiagokoak direla da.
- C2 segurtasun- eta larrialdi-aginteak. %25,1 gizonen alde. Alde honen arrazoa gizonen artean suhiltzaileak daudela da, soldata handiagoa dutenak.
- C1 teknikari laguntzaileak. %49,1 emakumeen alde. Arrazoietakoa bat teknikari horien artean, obrako inspektoreek gehiago kobratzen dutela da.

Guztira, gionezko langileen batez besteko soldata emakumezko langileen batez besteko soldata baino %2,7 handiagoa.

Mediana aztertuz gero, hau da, talde bakoitzaren tarteko posizioan dagoen soldata-balioa, %25etik gorako aldeak talde horietako bitan mantentzen dira:

- A1 arduradunen kasuan, aldea bera da, langileen kopuruagatik media eta mediana berdinak baitira.
- C2 segurtasun- eta larrialdi-aginteetan, aldea %30,3ra handitzen da, gizonen alde.

Mailen arabera, nabarmentzekoa da maila operatiboaren medianaren kalkuluan dagoen aldearen hazkundera, %1etik %10,4ra igaro baita (9,4 puntu), gizonen alde. Maila estrategikoko emakumeen aldeko diferentzia ere handitu egin da: %18,8tik %23,5era (4,7 puntu) eta maila taktikoko gizonen aldekoa %0,9tik %2ra (puntu 1,1). Plantilla osoaren aldea, berriz, gizonen alde %2,7tik %0,4ra (2,3 puntu) jaitsi da.

		GUZTIZKO SOLDATA GORDINAK. MEDIANA		
		Emakumeak	Gizonak	Aldea
<b>MAILA ESTRATEGIKOA</b>				
Gaikuntza nazionaleko lanpostuak (Diruzaina, idazkaria, kontu-hartzailea)	A1	132.420,98 €	106.772,98 €	-%24,0
Zuzendariak, zeharkako zerbitzuen koordinatzailea	A1	90.023,10 €	90.023,10 €	%0,0
<b>Maila estrategikoaren guztizko partziala</b>		111.222,04 €	90.023,10 €	-%23,5
<b>MAILA TAKTIKOA</b>				
Diruzaintzako ondokoa, idazkariordea, zuzendariordea	A1	71.936,38 €	88.086,16 €	%18,3
	A1/A2	77.895,06 €		---
	Guztizko partziala	77.895,06 €	88.086,16 €	%11,6
Zerbitzuburuak	A1	71.936,38 €	71.936,38 €	%0,0
	A1/A2	74.186,46 €	71.936,38 €	-%3,1
	Guztizko partziala	71.936,38 €	71.936,38 €	%0,0
Atalburuak	A1	56.698,44 €	52.835,14 €	-%7,3
	A1/A2	56.698,44 €		---
	A2	54.184,74 €	54.184,74 €	%0,0
	A2/C1		65.704,24 €	---
	Guztizko partziala	56.698,44 €	54.184,74 €	-%4,6
Unitate buruak	A1		85.280,14 €	---
Bulegoburuak	C1	42.825,36 €	47.026,65 €	%8,9
	A2		47.057,14 €	---
	Guztizko partziala	42.825,36 €	47.057,14 €	%9,0
Taldeburuak	C2		44.357,22 €	---
Arduradunak	A1	71.936,38 €	56.745,66 €	-%26,8
	A1/A2	73.973,38 €		---
	A2	50.927,10 €	50.710,30 €	-%0,4
	C1	40.503,04 €	40.947,04 €	%1,1
	C2		37.609,66 €	---
	Guztizko partziala	50.927,10 €	41.018,57 €	-%24,2
Segurtasun- eta larrialdi-kidegoen aginteak	A1	82.269,50 €	82.269,50 €	%0,0
	A2	71.605,60 €	85.649,80 €	%16,4
	C1	53.269,22 €	49.904,88 €	-%6,7
	C2	38.091,28 €	54.627,10 €	%30,3
	Guztizko partziala	55.415,31 €	54.627,10 €	-%1,4
<b>Maila taktikoaren guztizko partziala</b>		53.556,32 €	54.627,10 €	%2,0

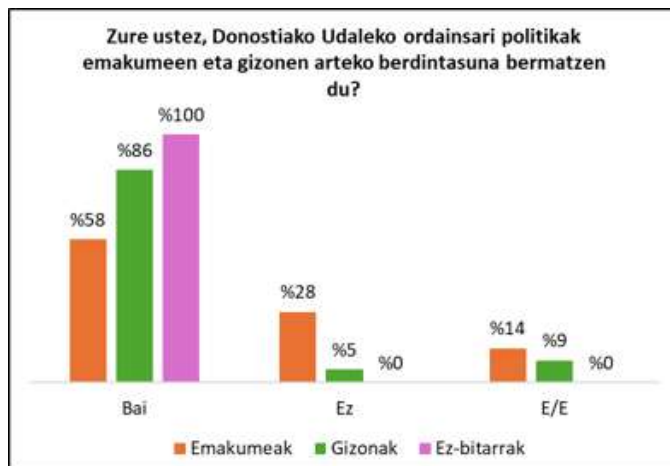
MAILA OPERATIBOIA				
Teknikariak	A1	52.837,84 €	52.837,84 €	%0,0
	A1/A2	49.708,40 €	49.708,40 €	%0,0
	A2	45.368,18 €	47.057,14 €	%3,6
	Gutzizko partziala	45.368,18 €	48.001,82 €	%5,5
Administrariak	C1	35.275,82 €	35.275,82 €	%0,0
Teknikari laguntzaileak	C1	36.608,40 €	37.722,10 €	%3,0
Udalinfoko agenteak	C1	38.059,02 €	38.059,02 €	%0,0
Mugikortasuneko agenteak	C2	36.345,88 €	36.345,88 €	%0,0
Udaltzainak	C1	45.313,46 €	45.313,46 €	%0,0
Suhiltzaile gidariak	C2	47.100,08 €	47.100,08 €	%0,0
Basozainak	C2		38.087,34 €	---
Laguntzaileak	C1	38.111,14 €	38.111,14 €	%0,0
	C1/C2		34.129,08 €	---
	C2	36.567,52 €	36.063,52 €	-%1,4
	C2/E	35.479,10 €	31.908,60 €	-%11,2
	E	30.123,18 €	30.123,18 €	%0,0
	Gutzizko partziala	32.840,32 €	33.330,56 €	%1,5
<b>Maila operatiboaren gutzizko partziala</b>		40.605,98 €	45.313,46 €	%10,4
<b>GUZTIRA</b>		45.114,92 €	45.313,46 €	%0,4

Batez besteko soldatak sailkapen-azpitaldeen arabera aztertuz gero, gizonen aldeko aldea dago guztietan. Emakumeen aldeko aldea soilik 8 lanpostutan ematen da, C2 eta E azpitaldetan. Bereziki nabarmentzen dira C1, %14,7 eta A1, %11 eta %4 taldeetan dauden aldeak.

	Emakumeak		Gizonak		Aldea
<b>BATAZ BESTEKO SOLDATA, SAILKAPEN-AZPITALDEKA</b>					
A1	83	62.012,88 €	52	70.024,71 €	11,4%
A1/A2	19	59.588,88 €	11	60.566,41 €	1,6%
A2	142	47.368,41 €	51	50.095,97 €	5,4%
A2/C1	0		1	65.704,24 €	
C1	299	39.013,66 €	301	45.740,82 €	14,7%
C1/C2	0		1	34.129,08 €	
C2	53	36.982,23 €	250	40.891,83 €	9,6%
C2/E	4	34.586,48 €	4	32.138,57 €	-7,6%
F	15	30.308,49 €	37	30.803,33 €	1,6%

Gizarte-onurei dagokienez, 409 emakume (emakumeen %66,4) eta 425 gizon (gizonen %59,9) Elkarkidetza BGAera atxikita daude. Bertan, langileek ematen duten kuota bakoitzeko, udalak kopuru bera jartzen du.

Inkesta erantzuten dutenen artean, gehienek uste dute soldata-politikak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzen duela, nahiz eta alde handia dagoen hala adierazten duten emakumeen eta emakumeen ehunekoaren (%58) eta gizonen ehunekoaren artean (%86), hau da, 28 puntuko aldea. Emakumeen %28k adierazi du politika horrek ez duela berdintasuna bermatzen, gizonen %5en aldean, eta emakumeen %14k ez du erantzun, gizonen %9ren aldean. Bitarrak ez diren bi pertsonak uste dute soldata-politikak berdintasuna bermatzen duela.



Oro har, sail eta lanpostu guztiak ez dira berdin baloratzen. Balorazio desberdina, botere desberdina balioesten da. Balorazio onena jaso dutenen artean, hirigintza aipatzen da. Balorazio txarrena jaso dutenen artean, gizarte-ekintza eta Udalinfo topatzen dira, publikoari begira egoteak nekea dakarrelako, eta administrari lanpostua. Maskulinizatutako sail eta lanpostuek botere handiagoa dute. Feminizatuetoako sailetan <<personen proiektuak eramaten ditugu>> eta <<Emakumeok emakumeak zaintzen ditugu>> gisako pentsamoldeak daude ; gainerakoek ez daukate hain argi proiektu guztiak pertsonari zuzenduta daudela.

Gizarte langile, administrari, zaintzaile lanpostuak eta abar sortu ziren unean lanpostu feminizatuak izanik, gutxieneko balorazio batekin sortu ziren. Gaur egun soldata igoerak edo eskubide hobeak dituzten arren, ez dira maskulinizatuen igoerekin konparagarriak ezta hasierako akats horren zuzentzaileak ere.

Hainbat pertsonak adierazi dute lanpostuen balorazio zorrotza eta genero ikuspegitik egin behar dela, eta erabiltzen den lanpostuen baloraziorako tresna berrikustea ezinbestekoa dela, zaharkituta dagoelako. Gainera, beharrezkoa da maskulinizatuagoak eta feminizatuagoak dauden lanbideak alderatzea, garrantzi- edo erantzukizun-irizpideak berrikustea, herritarrekiko harreman zuzena duten eta zaintzari lotutako lanak diren kontuan izatea, lanpostu eta kargu batzuen izenak zein irizpideren arabera bereizten diren jakitea...

ORDAINSARIEN GENERO POLITIKA			
		Guztizko soldata batz-bestekoa	Guztizko soldata mediana
SOLDATA ALDEA EHUNekoETAN LANPOSTUEN ARABERA. SOLDATA NORMALIZATUAK	<b>MAILA ESTRATEGIKOA</b>		
	Gaikuntza nazionalako lanpostuak	-%24,0	-%24,0
	Zuzendariak, zeharkako zerbitzuen koordinatzaileak	%2,5	%0,0
	<b>MAILA TAKTIKOA</b>		
	Diruzaintzako ondokoa, idazkariordea, zuzendariordea	%11,6	%11,6
	Zerbitzuburuak	-%2,2	%0,0
	Atalburuak	-%0,8	-%4,6
	Unitate buruak	---	---
	Bulegoko buruak	%8,6%	%9,0
	Taldeburuak	---	---
Arduradunak	-%15,6	-%24,2	

	Segurtasun- eta larrialdi-kidegoen agenteak	-%2,7	-%1,4	
	<b>MAILA OPERATIBOA</b>			
	Teknikariak	%3,6	%5,5	
	Administrariak	-%0,1	%0,0	
	Teknikari laguntzaileak	-%49,7	%3	
	Udalinfo agenteak	%0,0	%0,0	
	Mugikortasun agenteak	%0,0	%0,0	
	Udaltzainak	-%0,3	%0,0	
	Suhiltzaile gidariak	%0,0	%0,0	
	Basozainak	---	---	
	Laguntzaileak	-%1,6	%1,5	
INKESTA	Ordainsari politikak sexu-genero berdintasuna bermatzen duela uste dutenen %-a	EMAKUMEA	GIZONAK	EZ BITARRAK
		%58	%86	%100

### 3.2.7 KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA

	Emakumeak	Gizonak
Amatasun/aitatasun baimena	12	33
Murrizketak	77	24
Legezko zaintzagarik edo mendeko pertsonengarik lanaldia murriztea	57	8
Hiru urtetik beherako adintxikikoak zaintzeko eszedentzia	5	1
Adintxikikoak edo mendeko pertsonak zaintzeko ordu-poltsa	4	0
Arrazoi pertsonalengatik eszedentzia	15	16
Telelana: eskaerak	77	33

Azken urtean, 12 emakumek eta 33 gizonak amatasun- eta aitatasun-baimena erabili dute, hurrenez hurren.

Gaur egun 101 lanaldi-murrizketa daude Udalean; horietatik 77 emakumeei dagozkie (%76) eta 24 gizonei (%24). Eta 65 murrizketa legezko zaintzagarik edo mendeko pertsonengarik; horietatik 57 emakumeei dagozkie (%88).

6 pertsona eszedentzia-egoeran daude 3 urtetik beherako seme-alaba zaintzeko, eta horietatik 5 (%83) emakumeak dira. Bestalde, 31 pertsona dira, 15 emakume eta 16 gizon, arrazoi pertsonalengatik eszedentzian daudenak.

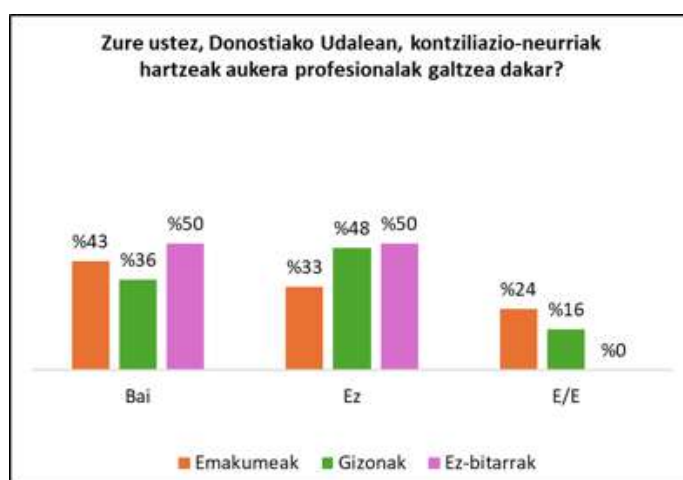
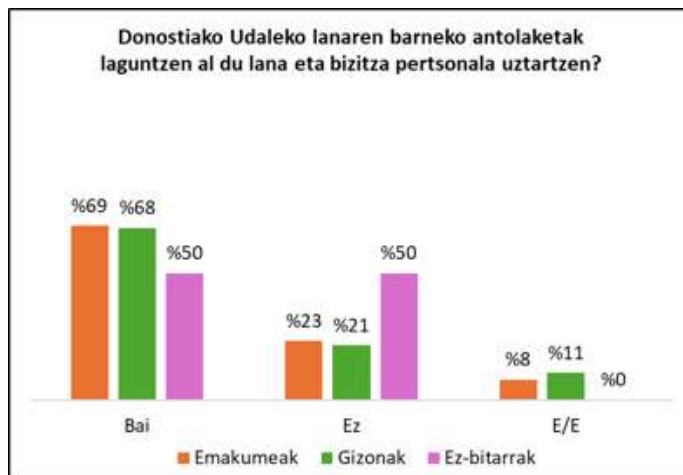
Soilik 4 emakumek erabili dute ordu-poltsa adintxikikoak edo mendeko pertsonak zaintzeko. Horrek zerikusia izan dezake jasotako hurrengo iritziarekin. Zaintzagaritiko ordu-poltsa erabiltzeko izapidea oso korapilatsua dela balioetsi da. Ordu horiek jendea zaintzeko erabiliko dituzula frogatu behar duzu; horregatik, askotan, langileek oporrak hartzea edo lanaldia murriztea aukeratzen dute. Eta kasu konplexuetan, ospitaleratzeekin, senideen gaixotasunekin... bajak hartzen dituzte.

Kontziliazioari buruzko azken datua 110 telelan- eskaera jaso direla da, eta horietatik %70 emakumeei dagozkiela eta %30 gizonei.

Ordutegi-malgutasunari dagokionez, murrizketak dituzten pertsonak dituzten egutegi bereziak eta beren lanpostuen ezaugarrietara egokitutako ordutegiak izan ezik, bulegoen egutegi guztietan dago sartzeko eta irteteko malgutasuna. Nahitaezkoa da 9:00etatik 14:00etara lan egitea, eta goizeko 7:30etik 9:00etara sartzeko malgutasuna dute. Arratsaldean 14:00ak eta 18:00ak bitartean irten daiteke, gehienez 8 ordu eta erdiko lanaldi jarraituarekin. Langileen beste premia batzuetara egokitzen diren 52 egutegi daude, arestian azaldutakoari dagokionez; 43 emakumeei (%83) dagozkie eta 9 gizonei (%17).

Langile guztiek dute oporrak zatika erabiltzeko aukera.

Inkesta erantzun dutenen artean, emakume langileen %69k eta gizonezko langileen %68k uste dute Udalean lanaren antolaketa bizitza pertsonala eta enplegua uztartzea errazten duela.



Aldea handiagoa da kontziliazio-neurriak hartzeak lan-aukerak galtzea dakarren ala ez erantzun dutenean. Emakumezko langileen %43k eta gizonezko langileen %36k baietz uste du. Gizonen artean gehiengoa dira ezetz uste dutenak, %48 (emakumeen artean, berriz, %33 dira). Emakumeen %24k eta gizonen %16k ez du galdera hau erantzun.

Uztartzeko neurrien batez besteko balorazioa 6,92 da gizonen artean, 6,58 emakumeen artean eta 4 bitarrak ez diren pertsonen artean.

Taldeetan, enplegua eta zaintza uztartzeari buruz eztabaidatzen da, eta gaia zailtzat, konplexutzat jotzen da.

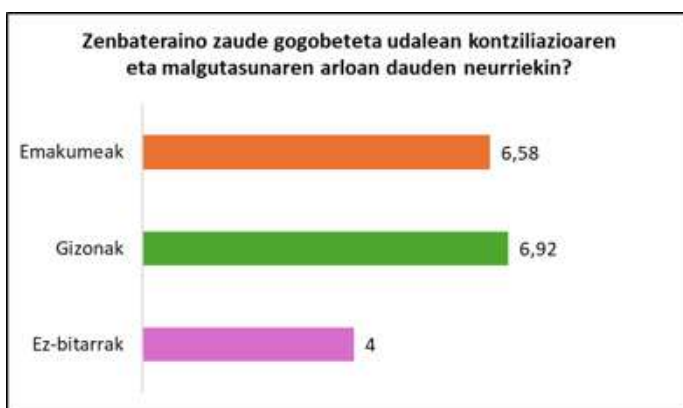
Udalean, erakundearen kultura dela-eta, kontziliazioa adintxikikoen eta bigarren maila batean, adinekoen zaintzarekin lotzen da batez ere. Bikotekidea zaintzeko, ezkondua egon behar da edo izateko bikotea izan behar da.

Arreta zuzeneko arloetan kubritu beharreko zerbitzuaren gutxienekoa betetzeak dakar zailtasuna. Kontziliatzeko, telelanerako, oporretarako eta abar adostasuna bilatzea zaila da, baten faltak besteren lan kargari eragiten diolako.

Udaltzaingoan, "Kontziliatuei" bulegoko lana esleitzen zaie. Trafikoan, bulegoetako eremu txarrenak esleitzen zitzaizkiela adierazi dute, baina hori zertxobait hobetu dela ere aipatzen da. Lanaldi-murrizketa izanda, lanpostu batzuk ezin omen direla aukeratu diote, irratikoa adibidez.

Kontziliazioaren inguruan hainbat ideia jaso dira. Malgutasun handiagoa eskatzen da (sartzeko eta irteteko, telelana) eta kontziliazioa errazten duten egoerak zabaltzea (adinekoren zaintza, familiaz gain bestelako harremanak kontuan hartu). Egoera zehatzak planteatzen dira, hala nola adintxikikoei eta adinekoei mediku kontsultetara laguntzeko malgutasuna izatea, ordu-poltsa bat sortzea, bileren ordutegiak finkatzeko murrizketak kontuan izatea, telelana esleitzeko irizpideak berrikustea, udara edo hurren oporralkidurako plangintza bereziak egitea, ez-ohiko beharreatatik edo lanpostuaren zeregin puntualengatik arratsaldetan lan egiten denean hurrengo egunean goiz osoan edo ordu batzuetan etxetik lan egiteko aukera ematea, "epe sabatikoak" egin ahal izatea ordezkapenekin... Ordezkapenak eta plangintza on batek asko lagunduko lukeela gehitzen da.

Badira Donostian bizi ez diren pertsonentzat erraztasun gehiago eskatzen dutenak eta kanpoan bizi direnen errealitateak Donostian bizi den jendeari kalte egiten diola uste dutenak. Kontziliazioak Udalaren aldetik konfiantza gehiago eskatzen duela adierazi da. Zaintza lanetarako baimenak hartzen dituzten gizonetako saritzea ere planteatzen da.



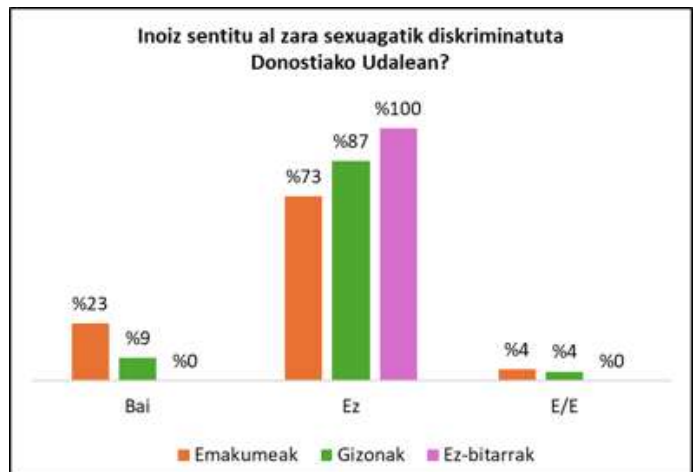
<b>KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA</b>	LANA ETA FAMILIA UZTARTZEKO NEURRIAK	Neurriez baliatzen direnen tasa erlatiboa	Emakumeen %-a neurriez baliatzen direnetan
	Amatasun-baimena		
	Aitatasun baimena		
	Edoskitze-baimena		Daturik gabe
	Legezko zaintzagatik edo mendeko pertsonengatik lanaldia murriztea		%88
	Adintxikikoak (3 urtetik beherakoak) zaintzeko eszedentzia		%16,7
	Adintxikikoak edo mendeko pertsonak zaintzeko ordu-poltsa		%100,0
	Arrazoi pertsonalengatik eszedentzia		%48,4
	LANA ETA FAMILIA BATERATZEN LAGUNTZEKO ZERBITZUAK	Neurriez baliatzen direnen tasa erlatiboa	Emakumeen %-a neurriez baliatzen direnetan
	Ez daude		
	LAN-DENBORAREN ETA -LEKUAREN MALGUTASUNA	Neurriez baliatzen direnen tasa erlatiboa	Emakumeen %-a neurriez baliatzen direnetan
	Sartzeko eta irteteko malgutasuna		Daturik gabe
	Eguerdian gelditzeko malgutasuna		Daturik gabe

	Ordu-tegiaren malgutasun negoziatua		Daturik gabe	
	Arrazoi pertsonalen ondorioz lanaldia murriztea		Daturik gabe	
	Arrazoi pertsonalengatiko eszedentzia ordaindua		Daturik gabe	
	Arrazoi pertsonalengatiko eszedentzia ordaindu gabea		Daturik gabe	
	Telelana: eskaerak		%70	
	Bizilekura gerturatzea		Daturik gabe	
	Oporraldia modu zatikatuan hautatzeko aukera		Daturik gabe	
	INKESTA	EMAKUMEAK	GIZONAK	EZ BITARRAK
	Lanaren barneko antolaketak enplegua eta bitzita pertsonala bateratzen laguntzen duela uste dutenen %-a	%69	%68	%50
	Bateratzeko neurriez baliatzeak aukera profesionalak galtzea dakarrela jotzen dutenen %-a	%43	%36	%50
Bateratzeari eta malgutasunari buruzko neurriei batez beste emandako puntuazioa	6,58	6,92	4	

### 3.2.8 LAN OSASUNA

**31 emakume eta 5 gizon sexuagatik diskriminatuta sentitu dira Udalean, hau da, inkesta erantzun dutenen %23 eta %9, hurrenez hurren. 21 emakumek (%68) adierazi dute egoera hori azken 4 urteetan gertatu dela; gizonen kasuan, berriz, bostek diote denbora-tarte horretan gertatu dela.**

Emakume hauek zuzendaritza hauetakoak dira: Mugikortasun Zuzendaritza (7), Gizarte Sustapenaren eta Hezkuntzaren Zerbitzua (4), Udaltzaingoko Zuzendaritza (4), Hiri Mantentze eta Zerbitzuen Zuzendaritza (3), Hirigintza Sostengagarriko Zuzendaritza (3), Gizarte Ekintzaren Zuzendaritza (2), Finantza Zuzendaritza (2), Lehendakaritza Zuzendaritza (2), Euskara Zerbitzua (1), Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritza (1), Prebentzio, Su Itzalketa eta Salbamendu Zuzendaritza (1), eta Proiektu eta Obren Zuzendaritza (1). Eta gizonak hauetakoak: Mugikortasun Zuzendaritza (2), Udaltzaingoko Zuzendaritza (2), Hirigintza Sostengagarriko Zuzendaritza (1).



- SEXU-JAZARPENA ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA PREBENITZEA ETA HORREN AURREAN JARDUTEA

	Sexu-jazarpena	Sexuan oinarritutako jazarpena
Azken 4 urteetako salaketak	0	3

Azken urteotan 3 jazarpen sexista kasu salatu dira Udalean. Ikerketa batzordeak 3 kasu horietatik 2 ireki ditu jakinarazpen bidez, beste kasua judizializatu egin zen.

**Sexu-jazarpenari dagokionez, 13 emakumek (%9), gizon 1ek (%2) eta bitarra ez den pertsona 1ek adierazi dute lehen pertsonan jasan dutela.** 5 emakumek, gizonak eta bitarra ez den pertsonak adierazi dute azken 4 urteetan izan dela. Eta 26 emakumek (%19) eta 8 gizonak (%14) pairatu duen pertsonaren bat ezagutzen dutela aipatu dute, horietatik 11 emakumek eta 5 gizonak adierazi duten azken 4 urteetan gertatu direla.

Haiengan jasan dutela esan emakumeak zuzendaritza hauetakoak dira: Udaltzaingoko Zuzendaritza (4), Gizarte Sustapenaren eta Hezkuntzaren Zerbitzua (2), Finantza Zuzendaritza (1), Proiektu eta Obren Zuzendaritza (1), Mugikortasun Zuzendaritza (1), Euskara Zerbitzua (1), Prebentzio, Su Itzalketa eta Salbamendu Zuzendaritza (1), Hiri Mantentze eta Zerbitzuen Zuzendaritza (1) eta Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritza (1). Hori bera aipatu duen gizona Mugikortasun Zuzendaritzako langilea da, eta ez bitarra, Lehendakaritza Zuzendaritzakoa.

**Eta sexuagatiko jazarpenari dagokionez, 13 emakumek (%9) eta 3 gizonak (%5) adierazi dute jasan dutela, 8 emakumek eta 2 gizonak azken 4 urteetan.** 28 emakumek (%20) eta 7 gizonak (%13) adierazi dute hirugarren pertsonan kasuak ezagutzen dituztela; horietatik 15 eta 4, hurrenez hurren, azken 4 urteetan izandako egoerei buruzkoak dira.

Haiengan jasan dutela esan duten emakume hauek zuzendaritza hauetakoak dira: Udaltzaingoko Zuzendaritza (3), Mugikortasun Zuzendaritza (3), Gizarte Sustapenaren eta Hezkuntzaren Zerbitzua (2), Finantza Zuzendaritza (1), Gizarte Ekintzaren Zuzendaritza (1), Euskara Zerbitzua (1), Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritza (1) eta Prebentzio, Su Itzalketa eta Salbamendu Zuzendaritza (1). Gizonak berriz, zuzendaritza hauetakoak dira: Hirigintza Sostengagarriko Zuzendaritza (1), Udaltzaingoko Zuzendaritza (1) eta Prebentzio, Su Itzalketa eta Salbamendu Zuzendaritza (1).

Zuzendaritza	Langileak		Inkesta			Sexuagatik Diskriminazioa		Sexu-jazarpena 1.pertsona			Sexuan oinarritutako jazarpena 1.pertsona	
	E	G	E	G	Ez-B	E	G	E	G	Ez-B	E	G
Alkatetza	36	32	5	3								
Finantza Zuzendaritza	50	20	12	1		2		1				
Lege Zuzendaritza	13	3	1	0								
Gizarte Ekintzaren Zuzendaritza	113	27	9	2		2						
Hirigintza Sostengagarriko Zuzendaritza	42	23	10	3		3	1					1
Osasun eta Ingurumen Zuzendaritza	21	24	6	2								
Udaltzaingoko Zuzendaritza	111	289	6	13	1	4	2	4			3	1

Kontuhartzailletza eta Kontabilitate Zuzendaritza	16	2	2	0								
Gizarte Sustapenaren eta Hezkuntzaren Zerbitzua	40	3	16	2		4		2				
Proiektu eta Obren Zuzendaritza	13	14	4	3		1		1				
Mugikortasun Zuzendaritza	59	107	20	8		7	2	1	1		3	
Euskara Zerbitzua	15	7	8	3		1		1				
Prebentzio, Su Itzalketa eta Salbamendu Zuzendaritza	13	122	4	3		1		1			1	1
Lehendakaritza Zuzendaritza	72	39	15	6	1	2				1		
Hiri Mantentze eta Zerbitzuen Zuzendaritza	57	146	8	3		3		1				
Ekonomia Kudeaketaren Zuzendaritza	15	3	3	0								
Zeharkako Zerbitzuak Koordinatzeko Zuzendaritza	1	2	1	0								
Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritza	26	9	7	4		1		1				
<b>Guztira</b>	<b>713</b>	<b>872</b>	<b>137</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>3</b>

Kontuan izan behar da beti ez direla pertsona desberdinak. 4 emakumek adierazi dute sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena jasan dutela eta diskriminatuta sentitu direla, beste batek sexu-jazarpena eta diskriminazioa jasan dituela, hiru emakumek sexuagatiko jazarpena eta diskriminazioa jasan dutela, eta bi emakumek sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena jasan dutela. Gizonen artean, bata diskriminazioa eta sexu-jazarpena jasan dituela adierazi du eta beste batek, diskriminazioa eta sexuagatiko jazarpena jasan dituela.

Lan-eremu maskulinizatu batzuetan, egunero egoera deseroso edo gogaikarriei aurre egin behar izaten dietela kontatzen da; horietako asko normalizatuta daude. Eta oro har, langile berriak sartzen direnean, sartu eta denbora gutxira jarrera eta portaera horiek errepikatzen dituzte eta mimetizatu egiten dira. Gainera, askotan, arazoak daudenean, emakumea lekuz aldatzeko erabakia hartu izan dela aipatzen da, arazoa bere horretan konpondu gabe. Esparru horietan, eta bereziki herritarrekiko esku-hartzean, autoritatea aitortzea funtsezkoa da. Kasu askotan, jendeak desberdin erreakzionatzen du emakumeekin eta gizonekin, eta lehenengoan autoritatea gutxiago errespetatzen du. Agresibitate handia jasaten dute. <<Oso zakarra izan behar zara, adarra ez jotzeko>>. Egoera hori barne-ekipoetan ere errepikatzen da.

Eremu horietako batzuetan, herritarrei arreta emateko eta defentsa pertsonala egiteko prestakuntza jasotzen dute, eta prestakuntza hori beharrezkotzat jotzen duten arren, ikastaro laburrak dira eta ez oso praktikoak. Batzuetan, emakumeen arteko aliantza ere aipatzen da egoera hauei aurre egiteko estrategia gisa.

Inkesta erantzuten duten emakumeen %56k, gizonen %62k eta 2 ez bitarrek adierazi dute jakingo luketela zer egin Udalean lanean sexu-jazarpena edota sexuan oinarritutako jazarpena jasoz gero.

Udalean txiste eta iruzkin matxistak ohikoak ote diren galdetzerakoan, gehienek, emakumeen %75ek, gizonen %79k eta bitarrak ez diren bi pertsonak ezetz diote. Emakume batek dio gero eta ezohikoagoak direla. Beste batek, aldiz, gizonen artean oso ohikoak direla dio, baina emakumeen aurrean ez esaten ikasi dutela.

Galdera irekietan hainbat egoera aipatzen dira. <<Emakumeak diren nire lankideengatik jasaten dudan tratua alderantziz izango balitz, sortuko zuten iskanbila entzutekoa izango zen>> esaten du gizon batek edo <<Emakumez inguratuta lan egiten dugun gizonezkoak ere kontuan hartzea berdintasun neurriak hartzerakoan>> beste batek. <<Emakumeen ahotsa ez da berdin entzuten/ez da kontuan hartzen. Batzuetan histerikotzat eta erotzat jotzen dira>> gehitzen du emakume batek.

Bileretan emakumeen ahotsak duen presentziari buruz hitz egiten da baita ere. Bileretan eta bestelako egoera askotan ez zaie emakumeei entzuten eta ez zaie autoritaterik ematen; ezta erreferentziarik egiten ere.

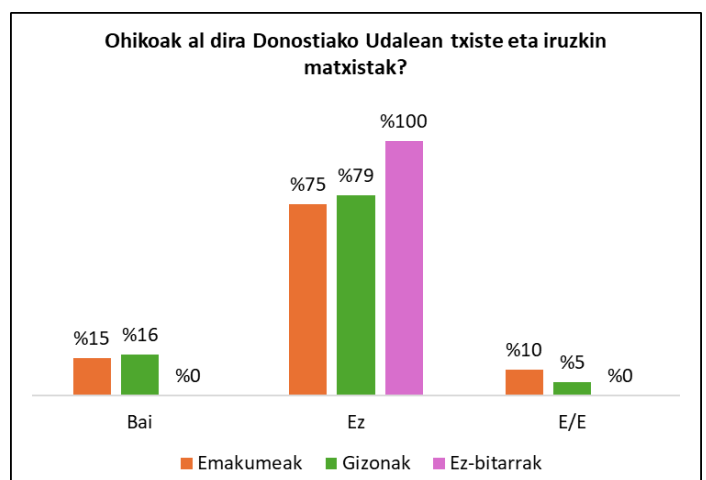
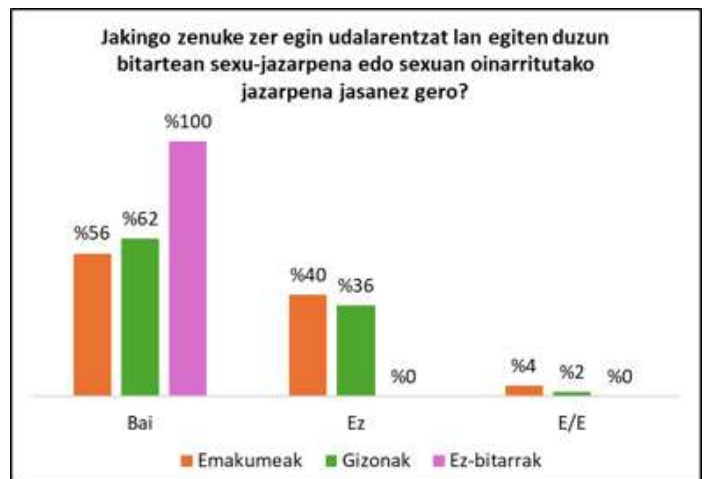
Berdintasunerako Planari dagokionez, hainbat pertsonak adierazi dute lan-eremuan indarkeriaren prebentzioa eta esku-hartzea hobetu behar direla: jazarpen-egoeren aurrean erantzuna eta babesa hobetzea (hierarkia, sail-aldaketak, kasuen ikerketa), protokoloa hobetzea eta jazarpenagatiko salaketa-bideak gehiago zabaltzea (batez ere langile berrientzat).

- GENERO INDARKERIAREN BIKTIMA DIREN LANGILEENTZAKO ARRETA

Horrez gain, indarkeria matxistaren biktima diren langile emakumeentzat laguntza erreal, praktiko eta konfidentzialeko protokolo bat ezartzea eskatu da, biktima diren emakume langileei neurri eta baliabide eraginkorrekin laguntzeko.

- LANEKO BESTE ARRISKU BATZUEN PREBENTZIOA

Inkestak laneko osasunaren beste adierazle batzuekin lotutako hainbat galdera biltzen ditu.



Enpleguko egonkortasunari dagokionez, inkesta erantzun duten pertsona gehienek adierazi dute beren lanpostuan egonkortasuna dutela; zehazki, emakumeen %67k, gizonen %70ek eta bitarrak ez diren bi pertsonak.

Lan-karga beren lan-baldintzetara egokitzen ote den galdetuta, nahiz eta gehienek baietz uste duten (gizonen %62k, emakumeen %52k eta bitarrak ez diren bi pertsonetako batek), emakumeen %41ek, gizonen %36k eta bitarra ez den beste pertsonak ezetz uste dute.

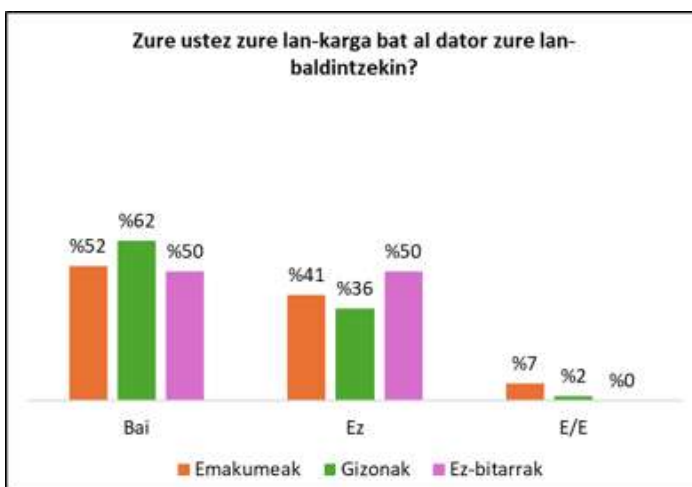
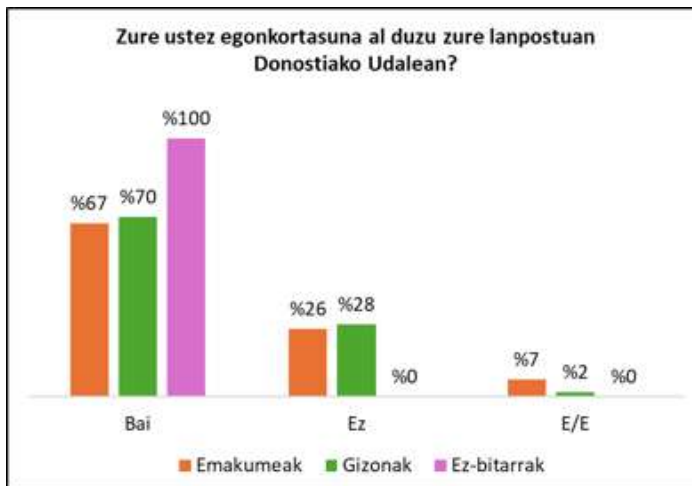
Inkesta erantzun dutenen artean, lanarekiko batez besteko motibazioa 7 da: 7,18 emakumeen kasuan, 6,96 gizonenean eta 7,5 bitarrak ez diren pertsonenean.

Motibazio-faktoreen artean, segurtasuna, zerbitzu publikorako bokazioa, emaitzak ikusteko aukera ematen duen herritarrekiko hurbiltasuna, lantaldearen giro ona, beste esparru batzuetako jendearekin lan egitea, esku hartzeko programak diseinatzea... aipatzen dira.

Aitzitik, nekatzen eta desmotibatzen duten faktoreen artean honako hauek aipatzen dira: lan-karga, sailen arteko komunikazio-falta, lan-tresnarik eza, zerbitzuen pribatizazio-mehatxua, esaten denaren eta egiten denaren arteko aldea eta programa batzuen beharra behin eta berriz defendatu beharra.

- AMATASUNA

Maskulinizatutako eremu eta lanpostuetako (mugikortasuna, ur-brigada, udaltzaingoa) emakume langileen amatasunari dagokionez, oso antzeko egoerak jasotzen dira. Haurdunaldiko arriskuengatik une horretako lanpostua betetzea ezinezkoa denez, ez dituzte emakumezko langileak lan-edukia duten beste lanpostu batzuetan birkokatzen. << Ez dakite zer egin gurekin>>, <<traba egiten diegula ematen du, nahiago dute baja hartzen badugu >>, <<soto batean utzi ninduten mahai batean, ez nuen ezer egiteko>>. Horietako askok azkenean baja hartzera bultzatzen dituztela esaten dute.



- EKIPAMENDUAK

Ekipamenduak egokitzeko beharrari buruzko iradokizun batzuk jaso dira:

Aldagelei dagokionez, tradizioz gizonek betetzen dituzten eremu operatiboetan, emakumeentzat aldagela egoki eta nahikorik ez dagoela salatzen da. Adibidez, ur-brigadan emakumeen aldagelak ez ditu beharrezko baldintzak betetzen irisgarritasunari, tenperaturari eta abarri dagokienez, eta trafikoko agenteen kasuan, emakumeenak ez du aireztapenik. Aurreikuspenik ez dagoela eta ekipamendu berrietan emakumeen beharrak kontuan hartzen ez direla aipatzen da. Komunen antolaketa berrikustearen beharra jasotzen da ere bai.

Motorrak eta bizikletak gizonentzat pentsatua daudela ere partekatzen da. Trafikoko agenteen artean, emakume bakarra dago motorra gida dezakeena eta berak ere ezin dio hanka jarri. Motorrez hornitzea eta txikiagoak izatea eskatzen da.

Laneko arropari dagokionez, hobetu egin dela adierazi da. Jantzi askotan emakumeen neurriak daude eta jantziak emakumeen morfologiara egokitu dira. Badira hobetzeko gauzak ere, trafikoko agenteen kasuan, adibidez, jertsea ez zaiela bularretik ondo sartzen eta itogarria dela adierazten da, eta ur-brigadaren kasuan, galtzak oraindik ere gizonen neurrira egindakoak direla.

- ISTRIPUAK, BAJAK ETA ABSENTISMOA

Hurrengo taulan, 2023ko bajei eta istripuei buruzko datuak jasotzen dira. Lan-istripuen kopurua askoz handiagoa da gizonen artean emakumeen artean baino, batzuek eta besteek betetzen dituzten lanpostu-motei lotuta. Absentismoa ere handiagoa da gizonen artean, puntu bat, %4,12, %3,02 izan beharrean.

2023ko bajak eta istripuak	Emakumeak	Gizonak
Lanekoa ez den istripuagatik	3	5
Gaixotasun arruntagatik	703	791
Laneko istripuagatik, bajarekin	15	41
Laneko istripuagatik, bajarik gabe	16	78
Absentismoa	%3,02	%4,12

Inkestako galdera irekietan laneko osasunari eta lan-giroari buruzko hainbat iruzkin jaso dira; adibidez, langileen antsietateari eta horren ondorioz sortutako bajei arreta jartzea, lan arloan harreman orekatu eta positiboak sortzea, dagoen kontrol hertsatzailea tratatzea eta buru eta azpikoen arteko komunikazioa eta elkar ezagutzea sustatzea, sail/lanpostu maskulinizatuek feminizatuekiko duten jokabide hierarkikoa aintzat hartzea (udalinfo, administrazioa); hainbat ikuspuntutara aukera-berdintasuna bideratzeko lan-estiloak bultzatzea.

<b>ARRISKU PSIKOSOZIALAK</b>	Azken 4 urteotan salatutako sexu-jazarpen kasuen kopurua	0		
	Azken 4 urteotan salatutako sexuan oinarritutako jazarpen kasuen kopurua	3		
	<b>INKESTA</b>	<b>EMAKUMEAK</b>	<b>GIZONAK</b>	<b>EZ BITARRAK</b>
	Inkestan sexu-jazarpenera jaso dutela esan duten pertsonak.	13	1	1
	Inkestan sexuan oinarritutako jazarpena jaso dutela esan duten pertsonak.	13	3	0
	Inkestan sexu-jazarpen kasuak ezagutzen dituztela esan duten pertsonak.	26	8	0
	Inkestan sexuan oinarritutako jazarpena kasuak ezagutzen dituztela esan duten pertsonak	28	7	0
	Txiste eta iruzkin matxistak ohikoak direla uste dutenen %-a	%15	%16	%0
	Udalarentzat lan egiten duten bitartean sexu-jazarpenera edo sexuan oinarritutako jazarpena jasanez gero zer egin jakingo zenuketen %-a	%56	%62	%100
	Udalan sexuagatik diskriminatuta sentitu diren pertsonak	31	5	0
	Lanpostuan egonkortasuna dutela uste dutenen %-a	%67	%70	%100
	Lan-karga beren lan-baldintzekin bat datorrela uste dutenen %-a	%52	%41	%7
	Motibazioa lanarekin. Emandako batez besteko puntuazioa	7,18	6,96	7,5

### 3.2.9 ERAKUNDEAREN KULTURA

- GENERO ESTEREOTIPOAK ETA ROLAK

Inkestan genero-estereotipoek Udaleko emakumeen lan-baldintzetan eta -aukeretan eragiten duten ala ez galdetzerakoan, erantzuna oso desberdina da emakumeen eta gizonen artean. Emakumeen artean, %42k baietz uste du, eta ia kopuru berak, %41k ezetz uste du. Gizonen artean, %64k uste du ez dutela eraginik, eta %23k baietz. Bitarrak ez diren pertsonetako batek ezetz uste du, eta besteak ez du erantzun.

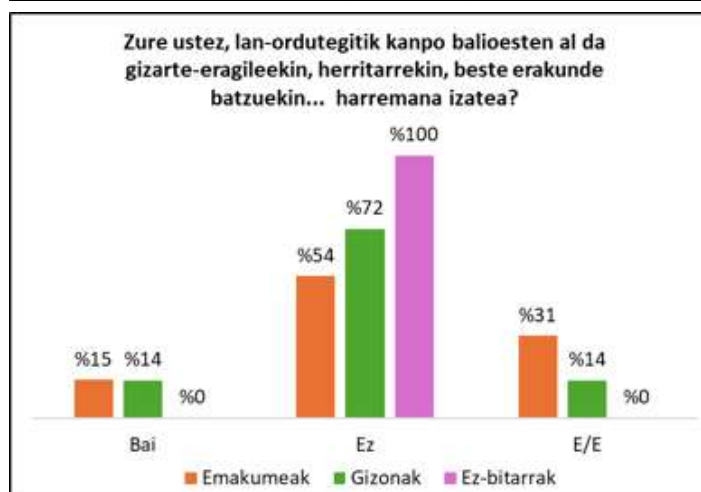
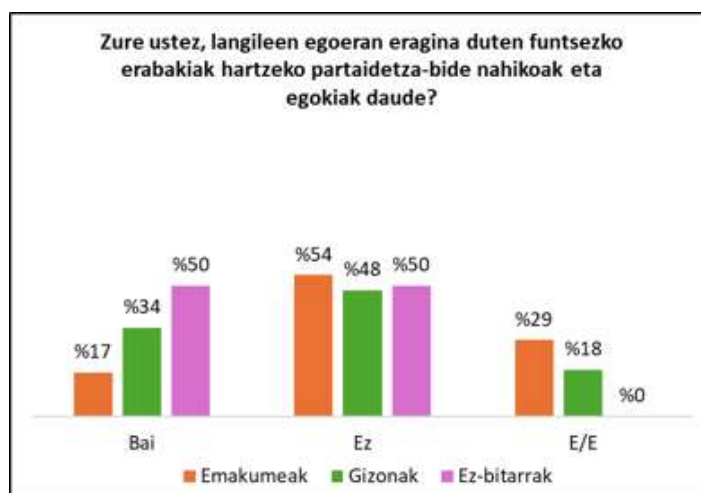
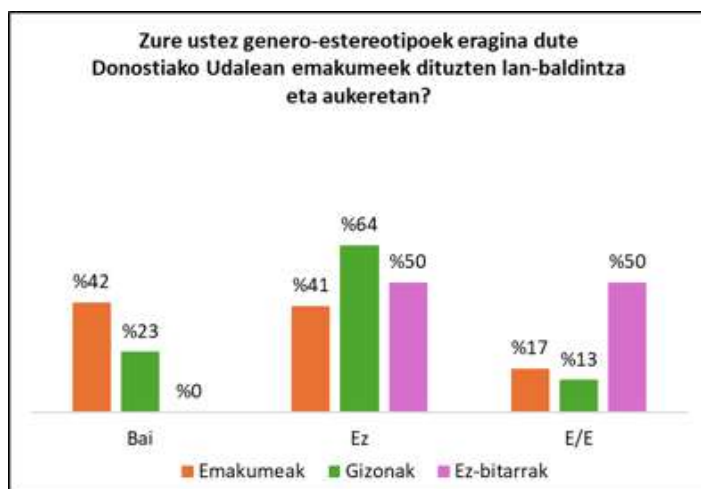
Lan operatiboaren eremuetan, indarrari, zaintzari, herritarrekiko esku-hartzei eta abarri lotutako genero joerak daudela aipatzen da.

- PARTE HARTZEKO AUKERAK

Langileen egoeran funtsezko eragina duten erabakietan parte hartzeko aukerei dagokienez, erantzun gehienek ezetz diote, zehazki emakume langileen %64k (%17k baietz uste du), gizonen %48k (%34k baietz uste du) eta ez-bitarretako batek (besteak baietz uste du).

Honi aurre egiteko sail barruko eta sail arteko lantaldeak antolatzea eta lantaldeetako koordinazioa hobetzea planteatzen da.

Proiektu honen esparruan egindako iritzi-taldeetan arreta zuzeneko langileek parte hartzeko izandako zailtasunak eztabaida sortu du, parte-hartzea maila eta lanpostu batzuetan zentratzen baita, lan teknikoa egiten dutenen artean batez ere, eta horren ondorioz, ez da langileen ehuneko handi baten ahotsa entzuten.

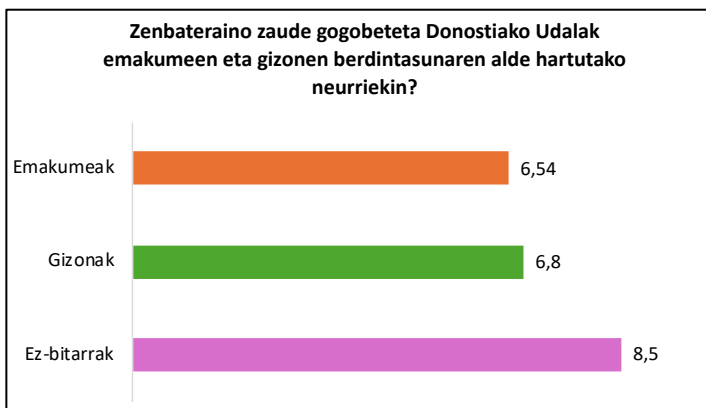


- **ESKURAGARRITASUNAREN KULTURA**

Gehienek diote ez dela balioesten lanetik kanpo (gizarte-eragileekin, herritarrekin...) harremana izatea, zehazki, bitarrak ez diren bi pertsonak, gizonen %72k eta emakumeen %54k. Nabarmentzekoa da ez dakiten eta galdera horri erantzuten ez dioten emakumeen ehunekoa handia dela (%31).

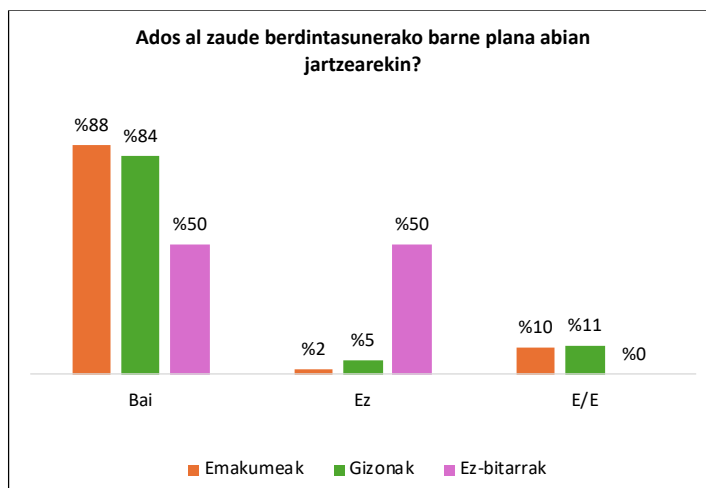
- **BERDINTASUNERAKO BARNE POLITIKA**

Udaleko berdintasun-neurriei buruz galdetuta, emakumeek batez beste 6,5 puntu eman dituzte, gizonak 6,8 eta bi pertsona ez-bitarrek 8,5.



Emakume langileen % 88k, langileen % 84k eta bitarrak ez diren bi pertsonetako batek adierazi dute ados daudela barne-berdintasunerako plana abian jartzearekin. Plan praktikoa eta eraginkorra izatea eskatzen da.

Langileen partaidetza erreala egotea planteatzen da; berdintasun gaiak ez daitezela Udal ordezkari, pertsonaleko atal, Berdintasun atal edo sindikatuen kontu bat bakarrik izan, baizik eta hauek osatzeko langileen bizipenak, iritzi eta ekarpenak ere gehitzeko baliabideak jartzea.



Berdintasun-batzordeak erabakitzen dituen neurriak balio loteslea izatea proposatzen da, ez soilik informazioa emateko eta legea betetzeko.

Halaber, behin baino gehiagotan adierazten da Planaren ezarpenaren jarraipena eta emaitzak partekatzearen garrantzia.

Genero-errealitateen aniztasuna txertatzeko beharrari buruzko hainbat ekarpen jasotzen dira ere, emakumeen eta gizonen arteko binarismoaz harago.

ERAKUNDEAREN KULTURA	INKESTA	EMAKUMEAK	GIZONAK	EZ BITARRAK
	Genero-estereotipoek udalean emakumeek dituzten lan-baldintza eta aukeretan eragiten dutela uste dutenen %-a	%42	%23	%0
	Langileen egoeran eragina duten funtsezko erabakiak hartzeko partaidetza-bide nahikoak eta egokiak daudela uste dutenen %-a	%17	%34	%50
	Udalean lan-ordutegitik kanpo prestutasuna eskatzen dela uste dutenen %-a	%15	%14	%0
	Gizonen eta emakumeen barne berdintasunerako plana abian jartzearekin ados daudenen %-a	6,54	6,8	8,5
	Donostiako Udalak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde hartutako neurriekin gogobeteta egotea. Emandako batez besteko puntuazioa	%88	%84	%50

### 3.3 ONDORIOAK

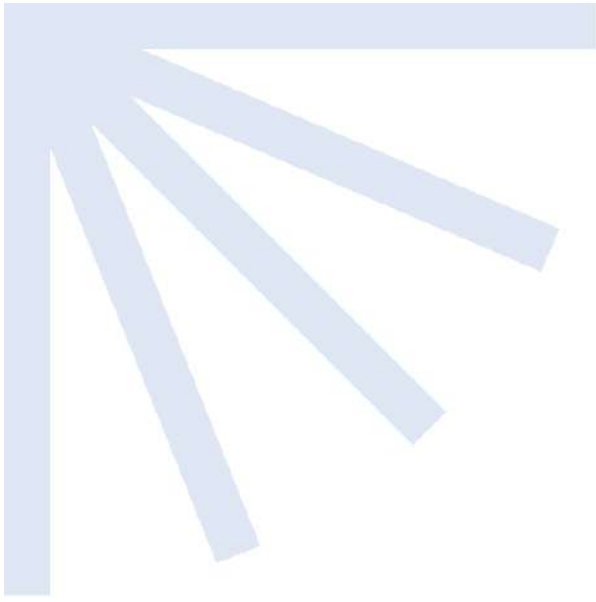
Atal honetan, diagnostikoaren ondorio gisa, indarguneetan eta ahulezietan sailkatutako adierazle eta datu giltzarriak jasotzen dira, baita Berdintasun Plan berria sortzeko esku-hartze ildoak ere.

	INDARGUNEAK	AHULEZIAK	LAN ILDOAK
<b>GOBERNU ONA</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Analisirako datu egokirik ez izatea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EAEko Berdintasun Legea. 17. artikulua– Estatistikak eta azterlanak.</li> <li>Datu eta adierazleen kudeaketa: Sexuaren arabera bereizitako informazio-bilketa, ustiapena eta kontsulta.</li> <li>Aginte-taula: Funtsezko genero-adierazleak aukeratzea.</li> </ul>
<b>ANALISI DESKRIPTIBOA: SEGREGAZIO HORIZONTALA ETA BERTIKALA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantillaren banaketa paritarioa (%45 emakume)</li> <li>Gaikuntza nazionaleko lanpostuak bi emakumek eta gizon batek betetzen dituzte, aldaketa nabarmena aurreko diagnostikoekin alderatuta (hirurak gizonak ziren).</li> <li>Maila taktikoaren %42 emakumeak dira.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lanpostu talde parekide bat, 9 taldek banaketa feminizatua eta 9 taldek maskulinizatua dute. Genero estereotipoekin lotura zuzena.</li> <li>Zuzendaritzak: 3k banaketa parekidea dute, 10k feminizatua eta 5k maskulinizatua.</li> <li>Maila estrategiakoaren %73 gizonak dira.</li> <li>Emakumeen/gizonen arrakasta-tasa erlatiboa: 0,79.</li> <li>Langileen batzordean eta Segurtasun eta Osasun Batzordean gizonak plantillan baino pisu handiagoa dute.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Langileen batzordeko parekidetasuna bermatzea.</li> </ul>
<b>ANALISI DESKRIPTIBOA: ANIZTASUNA ETA AZPI-KONTRATAZIOAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desgaitasuna duten emakumeen presentzia: %48,5.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Profila oso antzekoa da.</li> <li>Udaleko emakumeen eta gizonen batez besteko adina altua da.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adinaren kudeaketa, genero-ikuspegiarekin.</li> <li>Funtsezko ardatzak identifikatzea interseksionalitatearen ikuspegitik.</li> </ul>

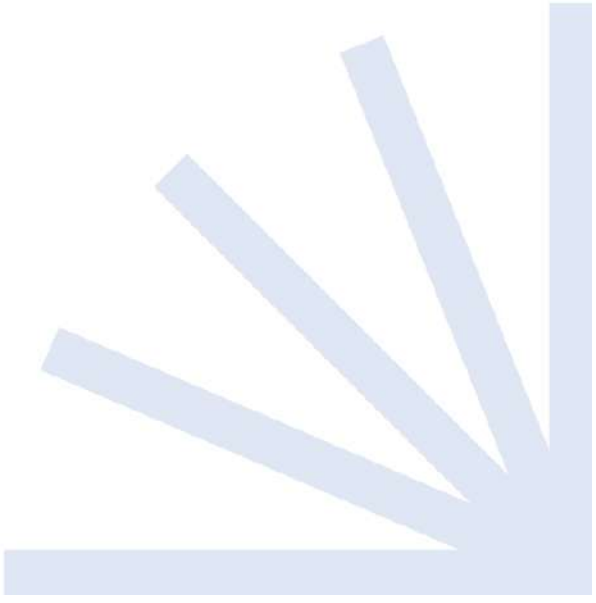
<b>ENPLEGURAKO SARBIDEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emakumeen %59k, gizonen %68k eta bitarrak ez diren 2 pertsonetatik 1ek uste dute hautaketak berdintasuna bermatzen duela.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proba fisikoen inguruko hainbat salaketa jasotzen dira.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EAEko Berdintasun Legea. 21. artikulua.</li> </ul>
<b>SUSTAPENA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkestan, gizonen %68k eta bitarrak ez diren 2 pertsonetatik 1ek berdintasuna bermatzen duela adierazi dute.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkestan, emakumeen %27k adierazi du sustapenak ez duela berdintasuna bermatzen, eta % 25ek ez duela erantzun. Guztira, %52.</li> <li>• Diskriminatzailetzat jotzen diren hainbat egoera jasotzen dira.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sustapenaren irizpideak berrikusi, proba fisikoetan arreta berezia jarritz.</li> </ul>
<b>KONTRATAZIO POLITIKA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funtzionarioaren lan-harremana duten emakume/gizonen presentzia-tasa erlatiboa 0,99koa da.</li> <li>• Ia langile guztiek lanaldi osoa dute.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sailkapen-azpitalde desberdinak biltzen dituzten lanpostu multzo asko daude.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Balio bereko lanpostuen balorazioa.</li> </ul>
<b>BARNE PRESTAKUNTZA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkestan, gizonen %82k eta emakumeen %66k adierazi dute barne-prestakuntzak berdintasuna bermatzen duela.</li> <li>• Urtero antolatzen da berdintasunerako prestakuntza.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdintasunerako prestakuntza.</li> <li>• EAEko Berdintasun Legea. 18. artikulua.</li> </ul>
<b>ORDAINSARIEN GAINEKO POLITIKA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkestan, gehienek, gizonen %86k, emakumeen %58k eta ez bitarrek uste dute soldata-politikak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzen duela.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gizonezko langileen batez besteko soldata emakumezko langileen batez besteko soldata baino %2,7 handiagoa.</li> <li>• Lanpostuen balorazio desberdinari buruzko iritziak jasotzen dira; maskulinizatutako lanpostuena hobea da eta feminizatuena okerragoa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Balio bereko lanpostuen balorazioa.</li> </ul>
<b>KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkestan, emakumeen %69k eta gizonen %68k uste dute Udalean lanaren antolaketak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkestan, emakumeen %43k eta gizonen %36k kontziliazio-neurriak hartzeak lan-aukerak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontziliazio prozedura birpentsatu, egoera anitzak barne hartuz.</li> </ul>

	<p>bizitza pertsonala eta enplegua uztartzea errazten duela.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkestan, uztartzeko neurrien batez besteko balorazioa 6,92 da gizonen artean eta 6,58 emakumeen artean.</li> </ul>	<p>galtzea dakarrela uste dute.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Udalean kontziliazioa adintxikikoen eta bigarren maila batean, adinekoen zaintzarekin lotzen denaren iritzia jaso da.</li> <li>• Bikotekidea zaintzeko, ezkontuta egon behar da edo izatezko bikotea izan behar da.</li> <li>• Zaintzagatiko ordu-poltsa erabiltzeko izapidea oso korapilatsua denaren iritzia jaso da.</li> </ul>	
<p><b>LAN OSASUNA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jazarpen protokoloa indarrean dago eta azken urteotan 3 jazarpen sexista kasu salatu dira Udalean.</li> <li>• Inkestan, emakumeen %56k, gizonen %62k eta 2 ez bitarrek adierazi dute zer egin jakingo luketela.</li> <li>• Inkestan, emakumeen %75ek, gizonen %79k eta bitarrak ez diren bi pertsonak Udalean txiste eta iruzkin matxistak ohikoak ez direla diote.</li> <li>• Inkestan, emakumeen %67k, gizonen %70ek eta bitarrak ez diren bi pertsonak lanpostuan egonkortasuna dutela diote.</li> <li>• Inkestan lanarekiko batez besteko motibazioa 7 da: 7,18 emakumeen kasuan, 6,96 gizonenean eta 7,5 bitarrak ez diren pertsonenean.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkestan, 31 emakume eta 5 gizon sexuagatik diskriminatuta sentitu dira Udalean.</li> <li>• Sexu-jazarpenari dagokionez, 13 emakumek, gizon 1ek eta bitarra ez den pertsona 1ek adierazi dute lehen pertsonan jasan dutela. Eta 26 emakumek eta 8 gizonak pairatu duen pertsonaren bat ezagutzen dutela aipatu dute.</li> <li>• Sexuagatiko jazarpenari dagokionez, 13 emakumek eta 3 gizonak adierazi dute jasan dutela. 28 emakumek eta 7 gizonak adierazi dute hirugarren pertsonan kasuak ezagutzen dituztela.</li> <li>• Lan-eremu maskulinizatu batzuetan, egunero egoera deseroso edo gogaikarriei aurre egin behar izaten dietela kontatzen da; horietako asko normalizatuta daude.</li> <li>• Inkestan, nahiz eta gizonen %62k, emakumeen %52k eta bitarrak ez diren bi pertsonetako batek lan karga beren baldintzetara egokitzen dela esan,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jazarpen protokoloa eguneratzea.</li> <li>• Jazarpen-egoeren aurrean erantzuna eta babesa hobetzea.</li> <li>• Indarkeria matxistaren biktima diren langile emakumeentzat protokoloa.</li> <li>• Emakumeentzako ekipamendu egokiak.</li> <li>• Hirigintza feministatik espazioak berrikustea.</li> <li>• Lan-arriskuen prebentzioan genero-arriskuak sartzea.</li> </ul>

		<p>emakumeen %41k, gizonen %36k eta bitarra ez den pertsona batek lan karga beren baldintzetara egokitzen ez dela esaten dute.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amatasun-esperientzia diskriminatzaileak maskulinizatutako eremu eta lanpostuetan (mugikortasuna, ur-brigada, udaltzaingoa).</li> <li>• Ekipamenduak emakumeei egokitzeko beharrari buruzko iradokizun batzuk jasotzen dira.</li> </ul>	
<p><b>ERAKUNDEAREN KULTURA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkestan, bitarrak ez diren bi pertsonak, gizonen %72k eta emakumeen %54k diote ez dela balioesten lan-ordutegitik kanpo eragile ezberdinekin harremana izatea.</li> <li>• Udaleko berdintasun-neurriari buruz galdetuta, emakumeek batez beste 6,5 puntu eman dituzte, gizonak 6,8 eta bi pertsona ez-bitarrek 8,5.</li> <li>• Emakume langileen %88k, langileen %84k eta bitarrak ez diren bi pertsonetako batek adierazi dute ados daudela barne-berdintasunerako plana abian jartzearekin.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkestan, nahiz eta gizonen %64k eta emakumeen %41k uste dute genero-estereotipoek Udaleko emakumeen lan-baldintzetan eta -aukeretan eragiten ez dutela esan, emakumeen %42k uste dute genero-estereotipoek Udaleko emakumeen lan-baldintzetan eta -aukeretan eragiten dutela.</li> <li>• Inkestan, emakumeen %64, gizonen %48k eta ez-bitarretako batek langileen egoeran funtsezko eragina duten erabakietan parte hartzeko aukerak ez daudela diote.</li> <li>• Parte hartzeko zailtasunak lanpostu feminizatu batzuetan (arreta zuzenagatik, erabakitze aukera ezagatik).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arlo batzuen diagnostiko kualitatiboak: udaltzainak, brigadak, udalinfo... Proiektu pilotua. Entzute aktiboko espazioak. Ikuspegi intersektionala.</li> <li>• Berdintasuna sortzeko komunikazioa.</li> </ul>



# PLANA



## 4.1 HITZARMENA HITZARTZEN DUTEN ALDERDIAK

Plana Donostiako Udalaren Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako III. Barne Planaren Negoziazio Batzordean onartu da, zuzendaritzaren eta langileen lan ordezkartzaren ordezkartza paritarioarekin.

## 4.2 LANGILE-, LURRALDE- ETA DENBORA-EREMUA

Donostiako Udalaren Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako III. Barne Planak erakundeko langile guztiengan du eragina eta 2025-2028 arteko indarraldia izango du.

## 4.3 EGITURA

Lehenik eta behin, ondorioetan jasotako ahuleziak eta indarguneak aztertuta, berdintasunerako esku-hartzeari lehentasuna eman zaio LAN ILDO hauetan, eta HELBURU bat definitu da horietako bakoitzerako:

- **BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA.** Udalaren kudeaketa-sistemetan eta -tresnetan genero-ikuspegia txertatzea.
- **KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA.** Udaleko langileen enpleguaren eta bizitza pertsonalaren jasagarritasuna sustatzea.
- **LAN-OSASUNA.** Genero ikuspegitik lan espazio seguruak eta osasungarriak bermatzea.

Horiek lortzeko garatu beharreko neurriak definitu dira, eta lan ildo bakoitzaren bukaeran diagnostikoaren adierazleak txertatu dira, eremu bakoitzean dauden neurriak garatzeak diagnostikoaren adierazle horietan izango baitu eragina. Hortaz, diagnostiko-adierazle horiek Planaren emaitza-adierazleak dira.

## 4.4 NEURRIEN LABURPENA, ESKU-HARTZE EREMUAREN ARABERA

<b>BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>1.1 Berdintasunerako datuak eta adierazleak</li><li>1.2 Hautaketa eta sustapena genero-ikuspegitik</li><li>1.3 Berdintasunari buruzko prestakuntza-plana</li><li>1.4 Prestakuntza prozedura, genero ikuspegitik</li><li>1.5 Lanpostuak genero-ikuspegitik baloratzea</li><li>1.6 Berdintasuna sortzen duen komunikazioa</li></ul>
<b>KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>2.1 Kontziliazio-araudia berrikustea</li><li>2.2 Langileen beharrak eta erakundearen kultura aztertzea kontziliazio erantzukideari dagokionez</li><li>2.3 Kontziliazioa hobetzeko proposamen bat diseinatzea</li></ul>
<b>LAN-OSASUNA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>3.1 Laneko espazio fisikoetan emakumeen segurtasuna hobetzea</li><li>3.2 Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta horien aurrean jarduteko protokoloa egokitu</li><li>3.3 Emakumeentzat ekipamendu egokiak eskaini</li><li>3.4 Lan-arriskuen prebentzioan genero-arriskuak txertatu</li><li>3.5 Erakundearen kultura aztertu maskulinizatuta edota feminizatuta dauden sail eta zerbitzuetan</li><li>3.6 Indarkeria matxistaren biktima diren langile emakumeentzat protokoloa egitea</li></ul>

Neurri bakoitzerako deskribapen-fitxa bat garatu da, honako atal hauekin:

<b>LAN ILDOA</b>				
<b>NEURRIA</b>				
<b>EKINTZAK</b>				
<b>KRONOGRAMA</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>ARDURADUNA</b>				
<b>BALIABIDEAK</b>				
<b>GAUZATZE ADIERAZLEAK</b>	<b>KOMUNAK</b>	●Gauzatze-maila	<b>BERARIAZKOAK</b>	
		●Inbertsioa		
		●Parte hartzea		

\*EKINTZAK: neurriak azpibanatzen dituzten jarduerak.

\*ARDURADUNA: neurria gidatzen duen eta haren garapenaren jarraipenaren erantzukizuna duen pertsona edo egitura.

\*KRONOGRAMA: ezartzea aurreikusita dagoen urtea edo urteak.

\*BALIABIDEAK: dedikazio-denbora, baliabide ekonomikoak eta tresnak edo bestelako baliabide materialak.

\*GAUZATZE-ADIERAZLEAK: neurriaren garapenari lotutako adierazleak. Neurri guztietan komunak diren gauzatze-maila adierazleez gain (amaituta, hasita, jorratu gabea), inbertsioa (dedikazio-orduak eta gastu ekonomikoa) eta parte-hartzea (garapenean parte hartzen duten emakume zein gizon langileen kopurua), kasu batzuetan neurriaren adierazle espezifikoak sartuko dira.

## 4.5 NEURRIAK, LAN ILDOEN ARABERA

Hurrengo orrietan, definitutako neurri guztiak jasotzen dira.

### 4.5.1 BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA

LAN ILDOA	BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA			
<b>1.1. NEURRIA</b>	<b>BERDINTASUNERAKO DATUAK ETA ADIERAZLEAK</b>			
<b>EKINTZAK</b>	<p>EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen 17. artikuluari eta diagnostikoan ageritako beharrari erantzunez, datuen bilketa eta ustiapena berrikusi, generoaren araberrako datuak izateko eta genero-adierazleak kalkulatu ahal izateko.</p> <p>Horretarako:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Sexuaren aldagaia langileen datu-bilketa guztietan sistematikoki sartzea.</li> <li>● Datu eta adierazleei buruzko akordio estrategikoak. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Genero-berdintasunaren zer alderdi espezifiko neurtuko diren, nola neurtuko diren eta zein helbururekin erabaki.</li> <li>○ Adierazleak definitu eta haiek kalkulatzeko beharrezkoak diren datuak identifikatu.</li> </ul> </li> <li>● Informazioa sartzeko eta ustiatzeko mekanismoa sortu.</li> </ul>			
<b>KRONOGRAMA</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>ARDURADUNA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pertsonen zuzendaritza</li> </ul>			
<b>KOLABORATZAILEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Donostia Tik</li> <li>● Lehendakaritza UMI</li> </ul>			
<b>BALIABIDEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 800 ordu</li> </ul>			
<b>GAUZATZE ADIERAZLEAK</b>	<b>KOMUNAK</b>	●Gauzatze-maila	<b>BERARIAZKOAK</b>	
		●Inbertsioa		
		●Parte hartzea		

LAN ILDOA	BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA			
1.2. NEURRIA	HAUTAKETA ETA SUSTAPENA GENERO-IKUSPEGITIK			
<b>EKINTZAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hautaketa-prozesua berrikusi, EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko <b>legearen 21. artikulua</b>ren mandatuak jaso: <ul style="list-style-type: none"> <li>Klausula bat, zeinaren bidez, <b>gaikuntza-berdintasuna egonez gero, emakumeei lehentasuna emango zaien emakumeak % 40 baino gutxiago diren Udalaren kidego, maila, eskala eta kategorietan (...).</b></li> <li>Klausula bat, <b>hautaketa-epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua</b> izango dela bermatzeko, guztiek ere trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia dutela.</li> <li>Aurreikuspenak, hautagaiaren lanbide-esperientzia baloratzeko <b>merezimendu-baremoetan</b> honako hauek ere kontuan izan: (1) zenbat denbora egon den hautagaia eszedentzia-egoeran, senideak zaintzeagatik edo genero-indarkeriagatik; (2) zenbat denbora eman duen hautagaiak amatasuna eta aitatasuna babesteko edo bitzita pertsonala, familia eta lana erantzunkidetasunez kontziliatzeko lanaldi-murrizketetan edo baimenetan; (3) emakumezko enplegatu publikoek zenbat denbora eman duten genero-indarkeriagatik baimenak baliatzen.</li> <li>Neurri batzuk hautaketa-prozesuak, lanpostuak betetzeko prozesuak eta mailaz igotzeko prozesuak garatzerakoan <b>amatasunari behar bezalako babesa</b> emateko bai jaio aurreko aldietan bai jaiotza ondoko aldietan, aintzat hartuta guraso bakarreko familiek kontziliaziorako duten zailtasun erantsia, sexuan oinarritutako diskriminazio-egoerarik ez gertatzeko (...).</li> </ul> </li> <li>Eta <b>18. artikulua</b>ren hurrengoak: <ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko programak sustatu eta diseinatzeko eta aholkularitza teknikoa eskaintzeko lanpostuetan, ezagutzei buruzko berariazko betekizunak ezarri.</li> <li>Enplegu publikoko lanpostuak lortzeko eta lanpostuz igotzeko hautaketa-prozesuen gai-zerrendetan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioari eta horrek administrazio-jardueran duen aplikazioari dagozkion edukiak sartu.</li> <li>Berdintasun-teknikarien plazei buruzko kalitate-estandarrek bermatu, sailkapen-talde profesionalari, dedikazio eta lanaldi motari eta eskatutako prestakuntzari dagokienez.</li> </ul> </li> <li>Hautaketa- eta sustapen-prozesuetan egindako <b>proba fisikoen egokitasuna eta genero-eragina</b> aztertzea eta, hala badagokio, horiek aldatzea edo ezabatzea.</li> <li><b>Egiten diren GEEen emaitzen eta ikaskuntzen jarraipena egitea</b>, maskulinizatuta dauden arloetan arreta berezia jarritz.</li> <li>Emakumeen sarbidea zuzendaritza- eta erabaki-postuetara indartzeko barne-sustapenerako ekintza positiboko irizpideak onartzea.</li> <li>Ordezkaritza gutxitua dagoen postuetarako "Lekualdatze-lehiaketan" oinarrietan diskriminazio positiboko neurrien txertaketa aztertzea.</li> </ul>			
<b>KRONOGRAMA</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>ARDURADUNA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pertsonen zuzendaritza Hautaketa zerbitzua</li> </ul>			
<b>KOLABORATZAILEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun saila</li> </ul>			
<b>BALIABIDEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EHU eta Emakundeko proposamenak</li> <li>Kanpoko aholkularitza teknikoaren kostua proba fisikoak aztertzeko</li> <li>160 ordu</li> </ul>			
<b>GAUZATZE ADIERAZLEAK</b>	<b>KOMUNAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gauzatze-maila</li> <li>Inbertsioa</li> <li>Parte hartzea</li> </ul>	<b>BERARIAZKOAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aztertutako proba fisiko kop.</li> <li>Egindako GEE kop.</li> </ul>

LAN ILDOA	BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA			
1.3. NEURRIA	BERDINTASUNARI BURUZKO PRESTAKUNTZA-PLANA			
<b>EKINTZAK</b>	<p>EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko legearen 18. artikuluari eta diagnostikoan ageritako beharrari erantzunez, prestakuntza-planak egin eta gauzatuko dira, dauden lanpostuen mota bakoitzerako emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan beharrezkoak diren gaitasunak kontuan hartuta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Aztertzen ari garen <b>prestakuntza-edukien artean, hauek aurreikusten ditugu:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Lidergo-estiloak eta autoritatea, generoari dagokionez.</li> <li>○ Laneko arriskuen prebentzioa genero-ikuspegitik.</li> <li>○ Autodefentsa feminista.</li> <li>○ Berdintasunerako sormena eta komunikazioa.</li> <li>○ Sexu eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa eta eskuhartzea. formakuntza mailaketa antolatzea karguen arduren arabera; ardura politikoa, zuzendaritzakoa, ikerketa batzordeko balizko kideentzako...</li> <li>○ Gizonen erantzukidetasunarekin eta maskulinitate berdinezaleak.</li> <li>○ Emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko prestakuntza</li> <li>○ Prozedura desberdinetan inplikaturako langileentzat irizpide bateratuak ezagutzeko eta inplementatzeko lanketak egitea genero-ikuspegia txertatzeko; oinarrietan, epaimahaietan.</li> </ul> </li> <li>● Udaleko langile guztientzat eta sartzen diren <b>langile berrientzat berdintasunari buruzko oinarritzko pilula</b> bat garatzea.</li> <li>● <b>Teleprestakuntza-modalitateko</b> prestakuntza-jardueren kopurua handitzea, kontziliazio-neurriak dituzten pertsonen asistentzia errazteko.</li> <li>● <b>Kontziliazioarekin</b> lotutako baimen edo eszedentzia baten ondoren hasten direnei lehentasuna edo <b>lehentasunezko sarbidea</b> ematea prestakuntza-ikastaroetan.</li> </ul>			
<b>KRONOGRAMA</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>ARDURADUNAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pertsonen zuzendaritza. GGBB antolatzeko eta kudeatzeko zerbitzua</li> <li>● Berdintasun saila</li> </ul>			
<b>BALIABIDEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Udal formakuntza plana</li> <li>● 900 ordu</li> <li>● Kurtsoen kostea</li> </ul>			
<b>GAUZATZE ADIERAZLEAK</b>	<b>KOMUNAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●Gauzatze-maila</li> <li>●Inbertsioa</li> <li>●Parte hartzea</li> </ul>	<b>BERARIAZKOAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●Ikastaroen kopurua/urte</li> <li>●Ikastaroen balorazioa, sexuaren arabera berezita</li> </ul>

LAN ILDOA		BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA			
1.4. NEURRIA		PRESTAKUNTZA PROZEDURA, GENERO IKUSPEGITIK			
EKINTZAK	<p>EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko legearen 18. artikuluari eta diagnostikoan ageritako beharrari erantzunez, <b>genero-ikuspegia txertatuko da emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzkoa ez den prestakuntzan</b>. Horretarako:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestakuntza-premiak identifikatzean, tradizionalki feminizatuta egon diren kolektiboen premiak (administrarienak, esaterako) kontuan hartzen direla bermatu.</li> <li>• Kanpoko profesionali prestakuntza-proposamenak eskatzean, genero-klausulak sartu, hala nola: edukietan genero-pilulak sartzea, hala badagokio; berdintasun-desberdintasunak eta -aurrerapenak bistaratzea, hala badagokio; hizkuntzan erabilera ez-sexista egitea materialetan eta ahozko irakaskuntzan; jarraipen-adierazleak badaude, sexu-aldagaia sartzea eta ustiatzea, eta adierazle espezifiko baten aukera baloratzea, etab.</li> <li>• Prestakuntza-eskaintzak aztertuko dira eta dagozkion egokitzapenak egingo.</li> <li>• Sistematizatzeko, gai horiek prestakuntza-prozeduran sartu.</li> <li>• Formakuntzaz arduratzen diren langileekin lan talde bat eratzea.</li> </ul>				
KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	
ARDURADUNAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertsonen zuzendaritza</li> <li>• Berdintasun saila</li> <li>• Saitetako formakuntza arduradunak</li> </ul>				
BALIABIDEAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udal formakuntza plana</li> <li>• 80 ordu</li> </ul>				
GAUZATZE ADIERAZLEAK	KOMUNAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Gauzatze-maila</li> <li>•Inbertsioa</li> <li>•Parte hartzea</li> </ul>	BERARIAZKOAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Berdintasun-pilulak jasotzen dituzten prestakuntza-ekintzen %a.</li> <li>•Lan taldearen bilera kopurua</li> <li>•Berdintasun pilulak txertatu dituzten kurtsoen %a.</li> </ul>	

LAN ILDOA		BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA			
1.5. NEURRIA		LANPOSTUAK GENERO-IKUSPEGITIK BALORATZEA			
EKINTZAK	<p>Balio bereko lanagatik ordainsari berdina izatearen printzipioaren arabera, eta kontuan hartuta lan batek beste batek adinako balioa izango duela benetan agindutako eginkizunen edo zereginen izaerak, lan horretan aritzeko eskatzen diren hezkuntza-, lanbide- edo prestakuntza-baldintzek, beren jardunarekin hertsiki lotutako faktoreek eta lan-baldintzek jarduera horiek baliokideak direnean, hurrengoak egingo dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Baloraziorako batzorde teknikoaren</b> berdintasun ezagutza eta partaidetza orekatua bermatzea, sail eta sexu banaketa kontuan hartuta.</li> <li>• Lanpostuak baloratzeko <b>egungo tresna genero-ikuspegitik berrikustea</b>.</li> <li>• <b>Lanpostuen balorazioa egitea</b>, balio bereko lanetarako soldata berdinen printzipioa kontuan hartuta.</li> <li>• <b>Genero-estereotipoak</b> eta gizarte-balioespen desberdina identifikatzea, lan-eremuei, balioespen-faktoreei eta abarri dagokienez.</li> </ul>				
KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	
ARDURADUNA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertsonen zuzendaritza</li> </ul>				
BALIABIDEAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad (2022). <a href="https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm">https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm</a></li> <li>• Kanpoko aholkularitza teknikoaren kostua</li> <li>• 400 ordu</li> </ul>				
GAUZATZE ADIERAZLEAK	KOMUNAK	•Gauzatze-maila	BERARIAZKOAK	•Tresna berriarekin baloratutako lanpostu kop.	
		•Inbertsioa		•Tresna berriarekin baloratutako lanpostuen %	
		•Parte hartzea			

<b>LAN ILDOA</b>	<b>BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA</b>			
<b>1.6. NEURRIA</b>	<b>BERDINTASUNA SORTZEN DUEN KOMUNIKAZIOA</b>			
<b>EKINTZAK</b>	<p>Komunikazioa Berdintasun barne-plana bultzatzeko eta kudeatzeko tresna gisa erabiltzeko ideia batzuk jasotzen dira.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planaren lan ildo edo neurriei buruzko <b>komunikazio-baliabide arinak eta kanpainak sortzea</b> eta zabaltzea.</li> <li>• Antolatzen diren <b>berdintasun-prestakuntzetatik ateratako pilulak</b> zabaltzea.</li> <li>• <b>Udalaren kontakizunak</b>: lidergo-istorio eraldatzaileak, berdintasunezko praktikak, emakume erreferenteak eta abar kontatzea.</li> <li>• <b>Nazioarteko datak</b> baliatzea, <b>lan eremuan</b> emakumeen eta gizonen berdintasunarekin eta indarkeriaren prebentzioarekin lotutako mezuak, binetak eta abar zabaltzeko.</li> <li>• Berdintasunarekin lotutako <b>entzute aktiboko espazioak irekitzea</b>. Adibidez, martxoaren 8aren inguruan eztabaida-mahai batzuk antolatzea; planaren gairen batekin lotutako galdera bat egitea; erantzunak jaso eta aztertzea; eta infografia edo audio labur batean lortutakoa itzultzea, etc.</li> <li>• <b>Harrera-eskuliburuan</b> barne berdintasun-planari eta berdintasunerako eta indarkeriaren prebentziorako kudeaketa-tresnei buruzko informazioa <b>eguneratzea</b> (jazarpen protokolo, kontziliazio-araudia...).</li> <li>• <b>Plan honen onspenaren</b> zabalkundea, <b>ezarpenari</b> eta urteko <b>jarraipenari</b> buruzko informazioa eta <b>ebaluazioaren</b> berri ematea, ezarpena amaitzean.</li> <li>• <b>Berdintasun-postontzia aktibatzea</b>; email bidez edo berdintasun atarian sortzea.</li> <li>• <b>Intranetean hizkuntza eta irudien erabilera ez sexista indartu.</b></li> </ul>			
<b>KRONOGRAMA</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>ARDURADUNA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertsonen zuzendaritza. Giza baliabideak antolatzeko eta kudeatzeko zerbitzua</li> </ul>			
<b>KOLABORATZAILEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehendakaritza</li> <li>• Berdintasun saila</li> </ul>			
<b>BALIABIDEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Barne komunikazio tresnak (GuGeu. Berdintasun ataria, mailing...)</li> <li>• 500 ordu</li> </ul>			
<b>GAUZATZE ADIERAZLEAK</b>	<b>KOMUNAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Gauzatze-maila</li> <li>•Inbertsioa</li> <li>•Parte hartzea</li> </ul>	<b>BERARIAZKOAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Ekimenen kopurua/urtean</li> </ul>

**BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA LAN ILDOAREN EMAITZA-ADIERAZLEAK**

<b>BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA</b>	
<i>Udalaren kudeaketa-sistemetan eta -tresnetan genero-ikuspegia txertatzea</i>	
<b>DIAGNOSTIKOAREN ZEIN ADIERAZLETAN ERAGITEN DUEN</b>	<b>DIAGNOSTIKOAREN BALIOA (2024)</b>
<b>ANALISIRAKO DATU EGOKIRIK EZ IZATEA</b>	
Segregazio horizontala eta bertikala	Langileen kopuru zehatz bat ez dago Orain dela 4 urteetako datuak ez dira ezagutzen Ezin dira datuak sexuaren arabera bereizita ustiatu. Eskuz egin da.
Zaintza ardurak	Ez dira ezagutzen
Ikasketa-maila eta berdintasunari buruzko prestakuntza	Ez da ezagutzen langileen hezkuntza-maila, soilik lanposturako eskatzen den ikasketa-maila edo titulazioa
Antzintasuna	Sexuaren arabera berezitako datuak
Azpikontatrazioak	Azpikontatutako zerbitzu bakoitzeko langileak, sexuaren arabera bereizita.
Enplegurako sarbidea	Azken 4 urteetako sarrerak, lanpostu-multzoaren eta sexuaren arabera.
Sustapena	Azken 4 urteetako sustapenak, lanpostu taldearen eta sexuaren arabera.
Ordutegiak	Langileak, ordutegi motaren arabera eta sexuaren arabera bereizita.
Ordainsarien gaineko politikak	Ezin dira datuak lanpostu multzoen eta sexuaren arabera bereizita ustiatu. Eskuz egin da. Soldataren analisia, elementuaren arabera ezin izan da kalkulatu Soldata erreala ezin izan da kalkulatu
Kontziliazio erantzukidea	Ez da ezagutzen nortzuk daukaten eskubidea neurriak hartzeko
<b>UDALEKO DATUAK</b>	
Plantilla emakumeen %a	%45
Lanpostu taldeen sexu bereizketa	Lanpostu talde parekide bat, 9 taldek banaketa feminizatua eta 9 taldek maskulinizatua dute.
Maila estrategikoen emakumeen %a	%27
Maila taktikoaren %a	%42
2023an prestakuntza jaso duten emakumeen %-a	%51
Berdintasunerako prestakuntza	Urtero ikastaroak antolatzen dira

<b>INKESTA ETA IRITZI TALDEETAN JASOTAKO PERTZEPZIOAK</b>	
Langileen aukeraketak emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzen duela uste dutenen %-a	Emakumeen %59; gizonen %68; 2 ez bitarren 1
Barne-sustapenak emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzen duela uste dutenen %-a	Emakumeen %48; gizonen %68; 2 ez bitarren 1
Hautaketa eta sustapeneko prozesuak	Proba fisikoen inguruko hainbat salaketa jasotzen dira.
Barne prestakuntzak emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzen duela uste dutenen %-a	Emakumeen %66; gizonen %82; 2 ez bitarrak
Ordainsari politikak sexu-genero berdintasuna bermatzen duela uste dutenen %-a	Emakumeen %58; gizonen %86; 2 ez bitarrak
Motibazioa lanarekin. Emandako batez besteko puntuazioa	Emakumeak (7,18); gizonak (6,96), ez bitarrak (7,5)
Langileen egoeran eragina duten funtsezko erabakiak hartzeko partaidetza-bide nahikoak eta egokiak daudela uste dutenen %-a	Emakumeen %17; gizonen %34; 2 ez bitarren 1

## 4.5.2 KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA

LAN ILDOA	KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA			
2.1. NEURRIA	KONTZILIAZIO-ARAUDIA BERRIKUSTEA			
EKINTZAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Kontziliazio-neurriak eskatzeko <b>prozedura eta izapideak nola sinplifikatu</b> daitezkeen aztertzea. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Emakume langileen lagin bati galdetzea zer zailtasun izan dituzten kontziliazio-neurriak eskatzerakoan, bereziki mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko ordu-poltsari dagokionez.</li> <li>○ Bereziki mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko ordu-poltsak aztertu.</li> <li>○ Familia eredu berrietara lizentzia eta baimenen eskubideak moldatzeko aukerak aztertu.</li> </ul> </li> <li>● Lanaldi-murrizketekiko edo beste kontziliazio neurriekiko <b>bateraezintasunak berrikustea</b>. Informatu eta justifikatu zeintzuk diren.</li> <li>● Kontziliazioari buruzko <b>galderetarako kanala irekitzea</b>.</li> <li>● Eskura dauden <b>kontziliazio-neurrien eta haien erabileraren inguruko informazioa zein akordioa, erraz irakurtzeko dokumentu</b> batean zabaldu.</li> <li>● Lanaldi osoko kontratazioa bultzatuko duen politika sustatzea, <b>kontziliazioari lotutako neurri espezifikoekin</b>.</li> </ul>			
KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
ARDURADUNAK	● Pertsonen zuzendaritza. Langileria kudeatzeko eta Administrazio zerbizua			
BALIABIDEAK	● 100 ordu			
GAUZATZE ADIERAZLEAK	KOMUNAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>●Gauzatze-maila</li> <li>●Inbertsioa</li> <li>●Parte hartzea</li> </ul>	BERARIAZKOAK	●Moldaketa kop.

LAN ILDOA	KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA			
2.2. NEURRIA	LANGILEEN BEHARRAK ETA ERAKUNDEAREN KULTURA AZTERTZEA KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEARI DAGOKIONEZ			
EKINTZAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Norberaren bitzitza eta lana uztartzeari buruz bildu beharreko <b>informazioa zein den identifikatzea</b> datuen babeserako legea kontuan hartuz. Adibidez, kontziliazio-neurriak, zailtasunak eta beharrak, zaintza-erantzukizunak (familiakoak eta familiakoak ez direnak) eta norberaren zaintzarako laguntza-sareak baliatu dituzten pertsonen esperientziak ezagutarazi.</li> <li>Generoaz gain, informazioa ustiatzeko garaian kontuan hartu beharreko <b>beste datu eta aldagai batzuk zehaztea</b>, adibidez: kontratu mota, zerbitzu mota edo lanpostua.</li> <li><b>Kontziliazioaren inguruan dauden mikrokulturak eta usteak</b> identifikatzea.</li> <li><b>Informazioa biltzeko tresna egokienak aukeratzea</b>, erakundearen tamaina eta ezaugarriak eta eskatutako informazioa kontuan hartuta: formularioa, inkesta, iritzi-taldeak.</li> <li>Informazioa <b>genero-ikuspegitik eta ikuspegi intersektzionaletik</b> aztertzea.</li> </ul>			
KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
ARDURADUNA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pertsonen zuzendaritza</li> <li>Berdintasuna</li> </ul>			
BALIABIDEAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>100 ordu</li> </ul>			
GAUZATZE ADIERAZLEAK	KOMUNAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gauzatze-maila</li> <li>Inbertsioa</li> <li>Parte hartzea</li> </ul>	BERARIAZKOAK	

LAN ILDOA	KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA			
2.3. NEURRIA	KONTZILIAZIOA HOBETZEKO PROPOSAMEN BAT DISEINATZEA			
EKINTZAK	<p>2.2. neurriko analisiaren emaitzetan oinarrituta, esku hartzeko estrategiak eta neurriak diseinatzea, erakundearen antolamenduarekin eta jarduerarekin jasangarriak izan daitezen eta kultura gai horri dagokionez mugiaraz dezaten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beste erakunde batzuen kontziliazio erantzukideko estrategien <b>erreplikagarritasuna</b> aztertzea.</li> <li>• <b>2024an egindako diagnostikoan jasotako ideiak aztertzea</b> (sartzeko eta irteteko malgutasun gehiago, adintxikikoei eta adinekoei mediku kontsultetara laguntzeko malgutasuna eta ordu-poltsa bat sortzea, bileren ordutegiak finkatzeko murrizketak kontuan izan, telelana esleitzeko irizpideak berrikustea, udara edo haurren oporraldirako plangintza bereziak egitea, ez-ohiko beharreatatik edo lanpostuaren zeregin puntualengatik arratsaldetan lan egiten denean hurrengo egunean goiz osoan edo ordu batzuetan etxetik lan egiteko aukera ematea, "epe sabatikoak" egin ahal izatea ordezkapenekin...).</li> <li>• Landutakoan, <b>negoziazio-mahaira eraman</b>.</li> </ul>			
KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
ARDURADUNA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertsonen zuzendaritza</li> </ul>			
BALIABIDEAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 ordu</li> </ul>			
GAUZATZE ADIERAZLEAK	KOMUNAK	•Gauzatze-maila	BERARIAZKOAK	
		• Inbertsioa		
		• Parte hartzea		

## KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA LAN ILDOAREN EMAITZA-ADIERAZLEAK

<b>KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA</b>	
<i>Udaleko langileen enpleguaren eta bizitza pertsonalaren jasangarritasuna sustatzea</i>	
<b>DIAGNOSTIKOAREN ZEIN ADIERAZLETAN ERAGITEN DUEN</b>	<b>DIAGNOSTIKOAREN BALIOA (2024)</b>
Legezko zaintzagatik edo mendeko pertsonengatik lanaldia murrizten dutenen artean emakumeen %a	%88
Adintxikikoak (3 urtetik beherakoak) zaintzeko eszedentzia erabiltzen dutenen artean emakumeen %a	%16,7
Adintxikikoak edo mendeko pertsonak zaintzeko ordu-poltsa erabiltzen dutenen artean emakumeen %a	%100,0
Arrazoi pertsonalengatiko eszedentzia erabiltzen dutenen artean emakumeen %a	%48,4
Telelanaren eskaerak eskatzen dutenen artean emakumeen %a	%70
Beste kontziliazio neurrien erabileraren datuak (Neurriez baliatzen direnen tasa erlatiboa eta emakumeen %a)	Ezin izan dira kalkulatu
<b>INKESTA ETA IRITZI TALDEETAN JASOTAKO PERTZEPZIOAK</b>	
Lanaren barneko antolaketak enplegua eta bizitza pertsonala bateratzen laguntzen duela uste dutenen %-a	Emakumeen %69; gizonen %68; 2 ez bitarren 1
Bateratzeko neurriez baliatzeak aukera profesionalak galtzea dakarrela jotzen dutenen %-a	Emakumeen %43; gizonen %36; 2 ez bitarren 1
Bateratzeari eta malgutasunari buruzko neurriei batez beste emandako puntuazioa	Emakumeak (6,58); gizonak (6,92); ez bitarrak (4)

### 4.5.3 LAN-OSASUNA

LAN ILDOA	LAN-OSASUNA			
3.1. NEURRIA	LANEKO ESPAZIO FISIKOETAN EMAKUMEEN SEGURTASUNA HOBETZEA			
<p><b>EKINTZAK</b></p>	<p>10/2022 Lege Organikoak, irailaren 6koak, sexu-askatasunaren berme integralari buruzkoak espazio publikoak seguruak izan daitezen 16. artikuluan aipatzen duen betebeharrari heldu: Estatuko Administrazio Orokorrak eta gai horretan eskumenak dituzten autonomia-erkidegoek laguntza emango diete toki-erakundeei genero-ikuspegidun hirigintza- eta segurtasun-politikak gara ditzaten, udalerrietako espazio publikoak emakume eta haur guztientzat seguruak eta irisgarriak izango direla bermatzeko.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Lantalde</b> bat osatu, Laneko Arriskuen Prebentzio Batzorde eta Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordearekin.</li> <li>● <b>Azterketa nola egingo den erabaki:</b> Lehenetsunak finkatu aztertuko diren azpiegituren aukeraketan. Esate baterako emakumeak dauden espazio maskulinizatuak, sexu-jazarpenagatiko salaketak egon diren lantokiak. Parte hartzaileak zeintzuk izango diren adostu; sexuaren arabera, lanpostuak, zerbitzuak). Lanketarako teknikak: inkesta, iritzi-taldeak, bisitak, behaketa....</li> <li>● Gaiari lotutako <b>kontzeptuak</b> argitu eta haien inguruan hausnartu. Adibidez: hirigintza feminista eta segurtasuna ikuspegi feministatik.</li> <li>● Hautatuko tekniken bitartez, <b>puntu kritikoak jaso</b>.</li> <li>● Bildutako puntu kritikoak ikuspegi feministatik <b>aztertu eta lehenetsunezkoak identifikatu</b>.</li> <li>● Genero ikuspegitik lehenetsitako puntu kritikoak murriztu, ezabatu edo ekiditeko <b>esku-hartzeak landu</b>.</li> </ul>			
<b>KRONOGRAMA</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>ARDURADUNAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pertsonen zuzendaritza. Laneko arriskuak prebenitzeko zerbitzua</li> <li>● Lehendakaritza</li> <li>● Berdintasuna saila</li> </ul>			
<b>KOLABORATZAILEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lan osasun eta segurtasun batzordea</li> <li>● Hiriko Puntu Kritikoaren Mapak egiten dituen taldea.</li> </ul>			
<b>BALIABIDEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Relief maps</li> <li>● Donostiako puntu kritikoaren maparen metodologia</li> <li>● 200 ordu</li> </ul>			
<b>GAUZATZE ADIERAZLEAK</b>	<b>KOMUNAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●Gauzatze-maila</li> <li>●Inbertsioa</li> <li>●Parte hartzea</li> </ul>	<b>BERARIAZKOAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●Aztertutako espazio kop.</li> <li>●Egindako esku-hartzeko kop.</li> </ul>

LAN ILDOA	LAN-OSASUNA			
3.2. NEURRIA	SEXU-JAZARPENA ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA PREBENITZEKO ETA HORIEN AURREAN JARDUTEKO PROTOKOLOA EGOKITU			
EKINTZAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean prebenitzeko eta jarduteko egungo protokoloa azken urteetako berdintasun arloko arau berritasunetara egokitzea: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ LANeren 190 Hitzarmena, indarkeriari eta jazarpenari buruzkoa: <b>aplikazio-eremua</b> zabaltzea, <b>ziberjazarpena</b> kontuan hartzea.</li> <li>○ 10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, sexu-askatasunaren berme integralari buruzkoa. 13. artikulua. Sexu-askatasunaren eta osotasun moralaren aurkako beste jokabide batzuk sartzea; <b>indarkeria digitala edo ziberindarkeria</b>.</li> <li>○ 15/2022 Legea, uztailaren 12koa, tratu-berdintasunari eta diskriminaziorik ezari buruzkoa. <b>Elkartzeagatiko diskriminazioa, erreteagatiko diskriminazioa, diskriminazio anizkoitza edo interseksionala</b>.</li> <li>○ 2/2023 Legea, arauhausteei eta ustelkeriaren aurkako borrokari buruzko informazioa ematen duten pertsonen babesa arautzen duena. <b>Salaketa-kanala; konfidentzialtasuna</b>.</li> </ul> </li> <li>• <b>Sare sozialetan salatutako kasuen kudeaketa</b> txertatu protokoloan.</li> <li>• Protokoloaren <b>aplikazioaren ondorioz</b> antzemandako <b>hobekuntzak</b> egin.</li> <li>• Protokoloa langile guztiei <b>zabandu</b>, intranet bidez, kartelekina eta diptikoekin.</li> </ul>			
KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
ARDURADUNAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertsonen zuzendaritza. Laneko arriskuak prebenitzeko zerbitzua</li> <li>• Berdintasuna saila</li> </ul>			
KOLABORATZAILEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langileen batzordea</li> </ul>			
BALIABIDEAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emakunderen protokolo eredua</li> <li>• 100 ordu</li> </ul>			
GAUZATZE ADIERAZLEAK	KOMUNAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Gauzatze-maila</li> <li>•Inbertsioa</li> <li>•Parte hartzea</li> </ul>	BERARIAZKOAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Egindako hobekuntza kop.</li> </ul>

<b>LAN ILDOA</b>	<b>LAN-OSASUNA</b>			
<b>3.3. NEURRIA</b>	<b>EMAKUMEENTZAT EKIPAMENDU EGOKIAK ESKAINI</b>			
<b>EKINTZAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Laneko tresna eta jantziak</b> emakumeei egokitu, euren morfologia kontuan izanik eta genero estereotipoak indartzen ez dituztela bermatuz. Besteak beste: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Txirringa zein motorren forma, tamaina eta pisua emakumeei egokitu.</li> <li>○ Laneko jantzietan emakumeen neurriak eskaini.</li> </ul> </li> <li>• Emakumeentzako <b>kalitatezko aldagela eta komun nahiko eskaintzea</b>, arreta jarri eremu maskulinizatutako emakumeen aldagelak irisgarriak izan daitezen eta berogailuz, ur beroz eta aireztapen egokiz hornituak.</li> </ul>			
<b>KRONOGRAMA</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>ARDURADUNAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehendakaritza. Zerbitzu orokorrak.</li> <li>• Mugikortasuna</li> <li>• Udaltzaingoa</li> <li>• Suhiltzaileak</li> </ul>			
<b>KOLABORATZAILEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdintasuna saila</li> </ul>			
<b>BALIABIDEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 200 ordu</li> <li>• Tresna eta jantzien kostua</li> <li>• Aldagelak eta komunen obren kostua</li> <li>• Klausulak</li> </ul>			
<b>GAUZATZE ADIERAZLEAK</b>	<b>KOMUNAK</b>	•Gauzatze-maila	<b>BERARIAZKOAK</b>	•Egindako kontratuen kop.
		•Inbertsioa		•Moldatutako espazioen kop.
		•Parte hartzea		

<b>LAN ILDOA</b>	<b>LAN-OSASUNA</b>			
<b>3.4. NEURRIA</b>	<b>LAN-ARRISKUEN PREBENTZIOAN GENERO-ARRISKUAK TXERTATU</b>			
<b>EKINTZAK</b>	<p>Lan-arriskuen prebentziorako tresnan honako arrisku psikosozialak aztertu: inguruneko jazarpena, ikasitako babesgabetasuna, kontakizun bakarra, eta zaintza eta arreta zuzenagatiko nekea, besteak beste.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Prebentzio-zerbitzuko langileei prestakuntza</b> ematea, generoaren ikuspegitik.</li> <li>• Arrisku bakoitzaren berri ematen duten <b>seinaleak (desberdinkeria-mekanismoak, biziraupen-estrategiak eta osasun-ondorioak)</b> zeintzuk diren <b>identifikatu</b>.</li> <li>• Arrisku bakoitzari lotutako seinaleak antzemateko <b>galderak sortu</b>.</li> <li>• Galdera horiek udalaren <b>prebentzio-tresnan txertatu</b> (inkestak, elkarrizketak, iritzi-taldeak...).</li> <li>• Informazioa sexuaren arabera jasotzeaz gain, bestelako zein <b>ardatzen arabera</b> jasoko den erabaki, adibidez: saila, lanpostua, adina.</li> <li>• <b>Emaitzak aztertu</b> eta arriskuak saihesteko <b>estrategiak martxan jarri</b>, genero ikuspegitik.</li> <li>• <b>Bajen azterketa kuantitatiboa egin</b>.</li> </ul>			
<b>KRONOGRAMA</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>ARDURADUNAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laneko arriskuak prebenitzeko zerbitzua</li> <li>• Berdintasun saila</li> </ul>			
<b>BALIABIDEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan integratzeko jarraibideak. Tresna erabilgarriekin eguneratua (Osalan, 2019)</li> <li>• Emakunde/BAI SAREAKo "LAP seinale moreak" tresna</li> <li>• Kanpoko aholkularitza teknikoaren kostua</li> <li>• 200 ordu</li> </ul>			
<b>GAUZATZE ADIERAZLEAK</b>	<b>KOMUNAK</b>	•Gauzatze-maila	<b>BERARIAZKOAK</b>	• Prebentzio-tresnan txertatutako galdera kop.
		•Inbertsioa		• Genero ikuspegitik martxan jarritako estrategia kop.
		•Parte hartzea		

LAN ILDOA	LAN-OSASUNA			
3.5. NEURRIA	ERAKUNDEAREN KULTURA AZTERTU MASKULINIZATUTA EDOTA FEMINIZATUTA DAUDEN SAIL ETA ZERBITZUETAN			
EKINTZAK	<p>“Bestaldeko bertsioak”: Uxue Alberdi Estibaritzek <i>Kontrako Eztarritik</i> liburua idazteko egin zuen ibilbidea oinarritzat hartuta, oso maskulinizatuta (Udaltzaingoa, Trafikoa, Suhiltzaileak) eta feminizatuta dauden sailtako (Udalinfo, Gizarte Ekintza) emakumeen bizipenak jaso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sail bakoitzarekin landuko diren <b>gaiak erabaki</b>: Udaltzaingoarekin inguruneke jazarpena eta autoritatea, eta Udalinfoko emakumeekin lan-karga eta erabakietan parte hartzeko kultura, besteak beste.</li> <li>• Sail bakoitzeko <b>emakumeekin entzute espazioak sortu</b>, aurretik adostutako gaien inguruan emakumeek antzematen dituzten desberdinkeriak, oztopoak eta aurre egiteko estrategiak partekatzeke.</li> <li>• Genero eta interseksionalitate ikuspegitik errepikatzen denaren eta esaten denaren <b>azterketa egin</b>, hala nola, ardatz hauetan arreta berezia jarritz: sail maskulinitzatua/feminizatua, lanpostu mota, udalean lanean daramaten denbora eta adina.</li> <li>• <b>Esku hartzeak</b> identifikatu eta martxan jarri.</li> <li>• <b>Emakumeen Bestaldeko Bertsioak ezagutzera eman</b>.</li> <li>• Entzute <b>espazioak emakumeen erreferentziako espazio seguru bihurtzea</b> eta esperientzia <b>beste sail batzuetan errepikatzea baloratu</b>.</li> </ul>			
KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
ARDURADUNAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laneko arriskuak prebenitzeko zerbitzua</li> <li>• Berdintasun batzordea</li> </ul>			
BALIABIDEAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uxue Alberdi Estibaritzen Kontrako Eztarritik liburua</li> <li>• Kanpoko aholkularitza teknikoaren kostua</li> <li>• 200 ordu</li> </ul>			
GAUZATZE ADIERAZLEAK	KOMUNAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Gauzatze-maila</li> <li>•Inbertsioa</li> <li>•Parte hartzea</li> </ul>	BERARIAZKOAK	

<b>LAN ILDOA</b>	<b>LAN-OSASUNA</b>			
<b>3.6. NEURRIA</b>	<b>INDARKERIA MATXISTAREN BIKTIMA DIREN LANGILE EMAKUMEENTZAT PROTOKOLOA EGITEA</b>			
<b>EKINTZAK</b>	<p>1/2004 Lege Organikoak, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurkako babes osorako neurriei buruzkoak 21, 24, 25, 26. artikuluetan eta 11/2022 Legeak, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoarenak 114 eta 145 artikuluetan aipatzen dituzten betebeharreri heldu eta protokoloa egiterakoan honako gaiak landu:</p> <p><b>Lan-baldintzak egokitzea eta eskubideak bermatzea</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Biktimak lan-merkatuan sartzea sustatzea eta lan-baldintzak egokitzea (lanaldi-murrizketak, eszedentziak, ordutegiaren berrantolaketa, lantokiaren aldaketa, segurtasun eta osasun-neurriak).</li> <li>• Lan-baldintzen aldaketak (ordutegia, lantokia, telelana) erasotzailearekin harremana saihesteko eta errekupeazioa errazteko.</li> </ul> <p><b>Babes soziala eta juridikoa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gehienez 6 hilabeteko ordaindutako baimena (luzatzeko aukerarekin), osasun-tratamenduetarako, laguntza psikologikorako edo izapide juridikoetarako.</li> <li>• Langilearen lan eskubide eta sozialei buruzko aholkularitza juridikoa.</li> </ul> <p><b>Osasuna eta segurtasuna</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indarkeria matxistaren ondorio fisiko eta psikologikoengatik aldi baterako ezintasunagatiko bajak.</li> <li>• Lanpostua edo lantokia aldatzea segurtasuna bermatzeko eta arrisku-egoerak saihesteko.</li> <li>• Laguntza psikologikoa, enpresako osasun-programetan eskaintzen bada.</li> </ul> <p><b>Berrintegrazio segurua</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lanera modu gradualean itzultzeko neurriak hartzea, ingurune segurua bermatuz.</li> </ul>			
<b>KRONOGRAMA</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>ARDURADUNAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laneko arriskuak prebenitzeko zerbitzua</li> <li>• Berdintasun saila</li> </ul>			
<b>BALIABIDEAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 ordu</li> </ul>			
<b>GAUZATZE ADIERAZLEAK</b>	<b>KOMUNAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Gauzatze-maila</li> <li>•Inbertsioa</li> <li>•Parte hartzea</li> </ul>	<b>BERARIAZKOAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Protokolo jasotzen dituen konpromisoen kop.</li> </ul>

LAN-OSASUNA LAN ILDOAREN EMAITZA-ADIERAZLEAK

<b>LAN-OSASUNA</b>	
<i>Genero ikuspegitik seguruak diren espazioak sustatzea</i>	
<b>DIAGNOSTIKOAREN ZEIN ADIERAZLETAN ERAGITEN DUEN</b>	<b>DIAGNOSTIKOAREN BALIOA (2024)</b>
Azken 4 urteetan salatutako sexu-jazarpen kasuen kopurua	0
Azken 4 urteetan salatutako sexuan oinarritutako jazarpen kasuen kopurua	3
<b>INKESTA ETA IRITZI TALDEETAN JASOTAKO PERTZEPZIOAK</b>	
Udalean sexuagatik diskriminatuta sentitu diren pertsonak	31 emakume; 5 gizon
Sexu-jazarpena jaso dutela esan duten pertsonak	13 emakume; Gizon 1; Ez-bitar 1
Sexuan oinarritutako jazarpena jaso dutela esan duten pertsonak	13 emakume; 3 gizon
Sexu-jazarpen kasuak ezagutzen dituztela esan duten pertsonak	26 emakume; 8 gizon 1
Sexuan oinarritutako kasuak ezagutzen dituztela esan duten pertsonak	28 emakume; 7 gizon
Txiste eta iruzkin matxistak ohikoak direla uste dutenen %-a	Emakumeen %15; gizonen %16; Ez-bitar batek ere ez
Lan-karga beren baldintzekin bat datorrela uste dutenen %-a	Emakumeen %52; gizonen %41; Ez-bitarren %7
Lanarekiko motibazioari batez beste emandako puntuazioa	Emakumeak (7,18); gizonak (6,96); ez bitarrak (7,5)
Genero-estereotipoek udalean emakumeek dituzten lan-baldintza eta aukeretan eragiten dutela uste dutenen %-a	Emakumeen %42; gizonen %23; Ez-bitar batek ere ez
Langileen egoeran eragina duten funtsezko erabakiak hartzeko partaidetza-bide nahikoak eta egokiak daudela uste dutenen %-a	Emakumeen %17; gizonen %34; Ez-bitarren %50

## 4.6 KRONOGRAMA

	2025	2026	2027	2028
<b>BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA</b>				
1.1 Berdintasunerako datuak eta adierazleak				
1.2 Hautaketa eta sustapena genero-ikuspegitik				
1.3 Berdintasunari buruzko prestakuntza-plana				
1.4 Prestakuntza prozedura, genero ikuspegitik				
1.5 Lanpostuak genero-ikuspegitik baloratzea				
1.6 Berdintasuna sortzen duen komunikazioa				
<b>KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA</b>				
2.1 Kontziliazio-araudia berrikustea				
2.2 Langileen beharrak eta erakundearen kultura aztertzea kontziliazio erantzukideari dagokionez				
2.3. Kontziliazioa hobetzeko proposamen bat diseinatzea				
<b>LAN-OSASUNA</b>				
3.1 Laneko espazio fisikoetan emakumeen segurtasuna hobetzea				
3.2 Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta horien aurrean jarduteko protokoloa egokitu				
3.3 Emakumeentzat ekipamendu egokiak eskaini				
3.4 Lan-arriskuen prebentzioan genero-arriskuak txertatu				
3.5 Erakundaren kultura aztertu maskulinizatuta edota feminizatuta dauden sail eta zerbitzuetan				
3.6 Indarkeria matxistaren biktima diren langile emakumeentzat protokoloa egitea				

## 4.7 BERDINTASUNERAKO III. PLANAREN PLANGINTZA, JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

### 4.7.1 SUSTAPEN- ETA JARRAIPEN-EGITURA

Kudeaketa gidatu eta bultzatzeko ardura “Donostiako Udaleko langileen aukera berdintasuna eta diskriminaziorik eza bermatzeko batzorde teknikoak du. Batzorde honen funtzionamendu-arauak errebisatu eta hala badagokio berriztuko da plan hau onartu ondoren. Eginkizun hauek ditu:

- Donostiako Udalaren Berdintasunerako III. Barne Planean adostutako neurriak betetzen direla ikuskatzea.
- Donostiako Udalaren Berdintasunerako III. Barne Planaren inguruan plantillan sortzen diren zalantzak argitu eta aholkua ematea.
- Donostiako Udalaren Berdintasunerako III. Barne Planean aldaketak proposatzea edo neurri eta jarduera berriak sartzea.
- Donostiako Udalaren Berdintasunerako III. Barne Planaren komunikazio-, jarraipen- eta ebaluazio-lanak egitea.

Jarraipen Batzordetik harago, funtsezkoa da Planaren sustapenean eta garapenean inplikaturako arloek **haien funtzioetan berdintasuna txertatuta duten eta gaian ezagutza duten langileak** izatea.

### 4.7.2 URTEKO PROGRAMAZIOAK

Planaren indarraldiko urte bakoitzean, urteko plan operatiboak edo programazioak egingo dira, jorratuko diren proiektuak, neurriak eta ekintzak zehazten joateko. Urteko programazio horiek Batzordearen urteko hasierako bileran adostuko dira.

Programazio horretan, erabiliko den **aurrekontua** ezarriko da, eta, hala badagokio, adostutako neurriak eta ekintzak garatzeko beharrezkoak diren **lantaldeak** eratuko dira. Komeni da urtero Plana garatzeko behar den aurrekontua dagozkien aurrekontu-programetan sartutako partida moreen bidez lotzea.

### 4.7.3 JARRAIPENA

Jarraipena Batzordearen lau hilean behingo bileren bidez egingo da.

### 4.7.4 TARTEKO EBALUAZIOA

Bi urtera, Berdintasunerako Planaren ezarpen-mailari buruzko txostena egingo da.

### 4.7.5 AZKEN EBALUAZIOA

2028ko azken lauhilekoan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Barne Plana ebaluatuko da, urteko jarraipen txostenetan, emaitza adierazleetan eta jasotako informazio kualitatiboan oinarrituta.