

ZURRIOLA IKASTOLAKO **EMAKUME ETA GIZONEN** **BERDINTASUNERAKO I. PLANA**

2021eko otsailean



Laguntza teknikoa: Daiteke Gizarte Aholkularitza

Urdaneta Kalea, 18, Donostia.

www.daiteke.eus



Jabegi EEA OI JB

Aurkibidea

1.Sarrera.....	4
2.Hitzarmena egiten duten alderdien zehaztapena	5
3. Arauen esparrua	7
3.1. Kontzeptu-esparrua	10
4. Planaren indarraldia	12
4.1. Berdintasunerako Plana aplikatzeko lurralte-eremu eta eremu funtzionala.....	12
5. Planaren ezaugarriak.....	13
6. Egoeraren diagnostikoaren laburpena	14
7. Soldata auditoretzaren emaitzak	15
8. Planaren lerro estrategikoak	15
8.1. Berdintasun-planen jarraipena, ebaluazioa eta aldizkako berrikuspena egiteaz arduratzen den batzorde edo organo paritarioaren osaera eta funtzionamendua	15
9. Planaren egitura/edukiak.....	17
9.1. Berdintasun-planaren helburu kualitatibo eta kuantitatiboak zehaztea	17
9.2. Neurri zehatzten deskribapena.....	18
10. Bitartekoak eta baliabideak identifikatzea, neurrien jarraipena eta ebaluazioa eta jardueren egutegia.....	22
11. Planaren jarraipena, ebaluazio eta errebisio sistema.....	41
11.1. Baloraziorako Taulak.....	45
12. Aldaketa-prozedura, aplikazioan, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean sora daitezkeen desadostasunak konpontzeko prozedura barne, legezko araudiak edo araudi konbentzionalak hura egokitzena behartzen ez duen bitartean.....	46



1.Sarrera

Dokumentu honetan, **Zurriola Ikastolaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana** aurkezten da. Bertan, erakundeak datozen **4 urteetarako (2021-2024)** estrategia sistematizatua jasotzen da, erakundean emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra sustatzeko eta aurrera egiteko.

Une honetan, gure erakundeak 135 langile ditu, eta, beraz, 2021 urtetik aurrera berdintasun-plan bat izatera behartuta gaude, lege-eskakizuna bete ahal izateko. Baino, hala ere, hau ez da prozesu hau martxan jartzeko arrazoi bakarra; izan ere, erabat sinesten dugu berdintasunerako plan bat izatea beharrezko tresna dela, guzti honegatik prozesu hau martxan jarri dugu. Urteak daramatzagu berdintasunean lanean eta aurrera egiten jarraitu nahi dugu.

I. Berdintasun Plan hau egiteko, Emakundek egindako "enpresetan Berdintasun Plana eta Diagnostikoa egiteko metodologia" erabili da jarduketa-plan bat diseinatzeko gida gisa, erakundearen errealtitara egokituta. Planaren diseinua bat dator "emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea" aitorpena arautzen duen otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuan ezarritako eskakizunekin, eta plan honi erantsitako ekintzetako bat da eskaera aktibatzea. Erakundeak prozesu honetarako, aholkularitza eta laguntza eskatu dio **Daiteke Aholkularitzari**, berdintasun-planak diseinatzen adituak.



Lehenengo atalean, berdintasun-politiken araudi-testuingurua laburbiltzen da, eta, ondoren, gai honetan zeharkako lana egiteko gure konpromiso esplizitua kokatzen duten oinarriak eta printzipioak, lehen jarduketa-plan honen ezaugarriak eta horien gauzatzea bermatzeko egitura egonkorra eta lotutako baliabideak.

Bosgarren atalean planaren lerro estrategikoak eta kudeaketa sistema azaltzen da, pertsona edo arlo arduradunekin lotutako alderdiak. Seigarren atalean, helburuak eta neurriak aurkezten dira, eta baliabide, epea, espero diren emaitzak, prozesuaren adierazleak eta helburuen jarraipena eta ekintzen kronograma zehazten dira. Ebaluazio eta jarraipen sistema dokumentuaren zortzigarren atalean zehazten dira.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plan honen bidez, ikastolaren parekidetasun eraginkorrean aurrera egin nahi dugu, eta, horrez gain, definitzen eta gidatzen gaituzten printzipioei eta balioei erantzun nahi diegu; besteak beste, benetako berdintasuna, diskriminaziorik ezaren printzipioa eta osatzen dugun pertsonen eta gure lan profesionala zuzentzen zaienen aniztasunarekiko errespetua. Gainera, aipatzea gure ikastetxeen ematen den idiosinkrasia: enpresa bat izateaz gain, irakaskuntza-zentro bat ere dela.

Gure konpromisoa emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorraren alde egitea da, sinesten dugulako batetik, parekidetasuna justizia soziala kontua dela, baina baita pentsatzen dugulako I. Berdintasun planak onura ugari dakarzkigula, esate baterako, erakundeak hobeto ezagutzea, giza baliabideak optimizatzea eta ikastetxearen bikaintasuna eta lehiakortasuna hobetzea.

2. Hitzarmena egiten duten alderdien zehaztapena

Alderdi guztiak aztertu eta berrikusi dute Zurriola Ikastola enpresaren I. Berdintasun Planaren azken dokumentua.

Zurriola Ikastolako langileen ordezkariek eta enpresaren ordezkariek adierazi dute ados daudela Zurriola Ikastolako I. Berdintasun Plana sinatzearekin, eta horren kopia erantsi diote dokumentu honi, eranskin gisa.

Alderdiek, ekitaldi honetan, Garbiñe Muñoa pertsona arduradun eta baimendu izendatu dute, Zurriola Ikastolako Berdintasun Plana REGCONen aurrean erregistratzeko egin beharreko izapideak egiteko.



3. Arauen esparrua

EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ezartzen dute berdintasun-plan honen arau-esparrua. Era berean, kontuan hartu da Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean jasotakoa. Aurreko bi legeek, besteak beste, erakundeek berdintasunaren arloan dituzten legezko betebeharrak zerrendatzen dituzte.

4/2005 Legea, otsailaren 18ko, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa		3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22ko, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirakoa
Esparrua	Euskal Autonomia Erkidegoa	Espaniako Estatua
Tratu-berdintasuna eta aukera- berdintasuna	3.Art	3,5.ART

Hala, lehenik eta behin, erakundeak behartuta daude lan-eremuan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzen, eta, horregatik, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen arteko edozein lan-diskriminazio saihesteko.

Tratu-berdintasuna: debekatuta dago pertsonen sexuan oinarritutako diskriminazio oro, zuzenekoa zein zeharkakoa, horretarako erabilitako modua edozein dela ere.

- Zuzeneko diskriminazioa egongo da, pertsona bat beste bat baino modu txarragoan tratatzen denean, izan denean edo izan daitekeenean antzeko egoeran, bere sexuagatik edo sexuarekin zuzenean lotutako inguruabarrengatik, hala nola haerdunaldiagatik edo amatasunagatik.



- Zeharkako diskriminazioa egongo da itxuraz neutroa den egintza jurídiko, irizpide edo eginera batek sexu bereko kideen proportzio nabarmen handiago bati kalte egiten dionean, salbu eta egintza jurídiko, irizpide edo eginera hori egokia eta beharrezkoa denean, eta sexuarekin lotuta ez dauden irizpide objektiboen bidez justifika daitekeenean.

Aukera-berdintasuna: Euskal herri-aginteeak neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeek eta gizonek eskubide politikoak, zibilak, ekonomikoak, sozialak eta kulturalak, eta arauetan aitor daitezkeen gainerako oinarrizko eskubideak, boterea eta baliabide eta onura ekonomiko eta sozialak kontrolatzea eta eskuratzea barne, benetan baliatzen dituztela bermatzeko, berdintasun-baldintzetan.

		<i>4/2005 Legea, otsailaren 18koan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoan,</i>	<i>3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrirakoan</i>
Esparrua	Euskal Autonomia Erkidegoa	Espaniako Estatua	
Berdintasunerako planak	40. Art	45*, 46*, 47, 49. Art	

* Artikulu horiek berriki aldatu ditu martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoak.

Bestalde, autonomia-erkidegoko eta estatuko legeriak **berdintasun-planak** egiteko eta ezartzeko beharra ezartzen du, eta estatukoak, gainera, planak nola definitu behar diren, zer arlotan eragin behar duen eta Enpresen Berdintasun Planen Erregistroan inskribatu behar diren adierazten du (46. artikulua). Azken bi gai horiek sartu ditu martxoaren 1eko Errege Lege Dekretuak, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-

berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoak. Horrez gain, 50 langile baino gehiago dituzten enpresa guztiak berdintasun-plan bat izan behar dute nahitaez.

		<i>4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa,</i>	<i>3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrirakoak</i>
Esparrua	Euskal Autonomia Erkidegoa	Espaniako Estatua	
Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa	43.art	48.art	

Lan-ingurunean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena egotea da gure gizartean oraindik dagoen benetako desberdintasunaren adierazpenik nabarmenena. Beraz, beharrezko da horrelako jokabideak prebenitzeko, babesteko eta horiei aurre egiteko bide eraginkorrik eta praktikoak antolatzea, erakunde edo enpresa bakoitzaren esparruan. Ildo horretan, nazioarteko eta Europako gomendio guztiak, Estatuko legediaz gain, adierazten dute sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako politika definitzea eta ezartzea funtsezko tresna dela aurkezten diren kexa eta/edo salaketei irtenbidea emateko.

Zurriola Ikastolaren kasuan, jarduera-protokolo bat egitea planteatzen da, arrisku psikosozialak prebenitzeko politikaren barruan. Emakundek gomendatzen duen bezala, helburua da sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena jasateko lan-arriskua ahal den neurrian ezabatzea edo murriztea, eta, ondorioz, protokoloa salbuespenez aplikatzea prebentzio-neurriek huts egin dutenean.

Lehen aipatu bezala, Zurriola Ikastola izanik, sistemarako **II. Hezkidetza Plana, berdintasunaren eta tratu onaren bidean (2019-2023)** kontuan hartu da plana diseinatzerako orduan. Plan honen bidez, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailak euskal hezkuntza-sistemari eta,

zehatzago esateko, Haur Hezkuntzako, Lehen Hezkuntzako eta Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako etapei aurretik aipatutako hezkidetza- eskolan urratsak ematen jarraitzeko aukera eskaintzen die. Bertan, berdintasunaren bidean aurrera egiteko beharrezko urratsen kontzeptu-gakoak aurkituko dituzte, baina, halaber, hori errealitate egiteko behar diren material eta tresnak eskainiko dira.

Planak hiru helburu estrategiko ditu:

- Hezkuntza Saila eta hezkuntza- sistema hornitzea hezkidetza- eskola eredu sustatuko duten egituraz eta pertsonez.
- Bultzada ematea ikastetxeek genero-ikuspegia beren kulturan, politiketan eta jardunbideetan txertatzeari.
- Emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean prebentzioa, detekzio goiztiarra eta erantzun eraginkorra lortzeko mekanismoak martxan jartzea.

Helburu horiek berriak eta lortzen errazak ez badira ere, berdintasunerantz abiatzeko nahitaezkoa da egitura, material eta gidak dituzten irakasleak izatea, norabide horretan urratsak emateko modu bakarra baita.

3.1. Kontzeptu-esparrua

Arau-esparruan garatu den bezala, Zurriola Ikastolako Berdintasunerako I. Planaren helburua erakunde bakoitzaren barruan lan egiten duten emakume eta gizonentzako tratu- eta aukera-berdintasuna lortzea da.

➡ BERDINTASUN FORMALA ETA BERDINTASUN ERREALA

Egungo egoeran berdintasunaz hitz egiten dugunean, beharrezko da bi kontzeptu argitzea: berdintasun formala eta berdintasun erreala.

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

Praktikak erakutsi du, berdintasun hori aitortzen duen araudi guztia gorabehera, emakumeek eta gizonek posizio sozial desberdinak dituztela eta behar eta esperientzia desberdinak dituztela; beraz, ez da nahikoa izango modu berean tratatzea, baizik eta posizio bakoitzean gertatzen diren desberdintasun-egoerak zuzentzeko politikak eta neurriak diseinatu beharko dira. Horri aukera-berdintasuna deitzen zaio.

➡ EKINTZA POSITIBOAK

Neurri zuzentzaileak dira, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreala eta eraginkorra lortzea helburu dutenak. Neurri espezifikoak eta aldi baterakoak dira, bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz dauden desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.

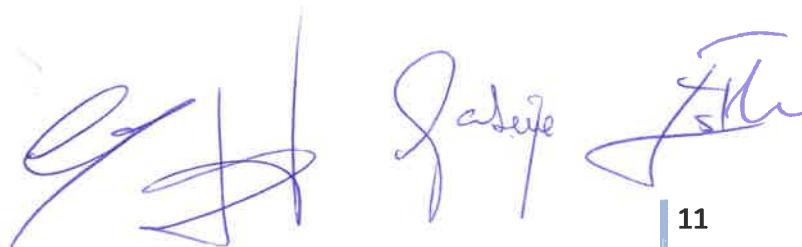
Ekintza positibo estrategia bat da, desabantailaren abiatzen direnei laguntzen diena, abantaila dutenen maila irits daitezen eta, horrela, aukera-berdintasuna lor dezaten. Hau da, abiapuntuau eragiten dute, baina, berez, ez dute emaitza bermatzen.

➡ MAINSTREAMING EDO GENERO-IKUSPEGIAREN ZEHARKAKOTASUNA

Genero-ikuspegia txertatzeaz edo mainstreaminga aplikatzeaz hitz egiten denean, emakumeen eta gizonen implikazioak edozein ekintza-planetatik ebaluatzen dituen prozesu bat da, legediak, politikak, programak edo arloak barne, maila guztietan.

Ikuspegi hori ez da emakumeen bizi-baldintzak hobetzena bideratutako neurri espezifikoak garatzera mugatzen (ekintza positiboen kasuan bezala), baizik eta lehendik dauden berdintasun-politika espezifikoak osatzeko estrategia bat da, baina ikuspegi global baten bidez.

Berdintasun-plan honetan genero-ikuspegia txertatzeak esan nahi du prozesu osoan honako hauek kontuan hartzea:

Three handwritten signatures in blue ink are displayed side-by-side. From left to right: a signature that appears to be 'G. H.', a signature that appears to be 'J. A. G.', and a signature that appears to be 'F. I.'.

- › Genero-harremanak daudela, eta, beraz, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak daudela, bai eta estereotipoak ere, sexu bakoitzari jokabide, ezaugarri edo itxaropen bereiziak atxikitzen dizkiotenak.
- › Genero-harreman horiek birdefinitzea, emakumeen errealtitatea ikusaraziz, haien beharrak eta interesak kontuan hartuz eta gizarteari egiten dizkioten ekarpenei balioa emanez.

Lanaren eta boterearen banaketa desberdinean oinarritutako gizarte-ordena dago, eta banaketa hori, materialki eta sinbolikoki, kaltegarria da emakumeentzat

4. Planaren indarraldia

Zurriola Ikastolaren I. Planak lau urteko indarraldia izango du, 2021-2024.

Behin lau urte pasata, 2025ean, egindako lana ebaluatzeko eta gidalerro berriak zehazteko momentua izango da.

4.1. Berdintasunerako Plana aplikatzeko lurrealde-eremua eta eremu funtzionala

Zurriola Ikastolako Berdintasun Plana langileria osoari aplikatzen zaio, eta haren jarduera-eremua eremua (lurrealdekoa eta funtzionala) Gipuzkoakoako da.

5. Planaren ezaugarriak

Asmoa da Berdintasun Plana etengabeko hobekuntza-prozesu bat izatea, erakundeak emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzeko, ezarritako jarduerak denborarekin berrikusiz eta hobetuz. Etengabeko ebaluazioa egin behar da egoera desberdinei eta, beraz, bidegabeei irtenbideak ematen dizkieten hobekuntzak eta aldaketak egiaztatzeko.

Zeharkakoa

Berdintasunaren printzipioa zeharka integratzen du erakundean.

Adostasunetan oinarrituta

Prozesuan ikastetxeko pertsona ezberdinek parte hartu dute, zuzendaritzak, berdintasunerako batzordea, irakasleak... Honetarako propio eratutako lan-taldea esparrukako ekintza-proposamenak zehaztu dituzte.

Errealista

Elkarlanetik sortutako dokumentu hau, aurrerapauso bat izango da berdintasun eraginkorraren lorpenerako. I. Plan honek, eguneroko errealtitara egokiturik dago eta ekintzak egingarriak proposatzen ditu.

Pedagogia feminista

I. Planak aitorta egiten dio feminismoari, bere dimensio guztietai, eta, beraz, jendartea genero-berdintasunean antolatzea proposatzen duen ikuspegi teoriko eta praktiko feministatik abiatzen da.

Parte hartzalea

Ikastetxeko pertsona guztiak parte hartza sustatu da prozesuan zehar. Zurriola Ikastolan modu horizontalean egiten dugu lan eta erabakiak adostasunez hartzen ditugu.

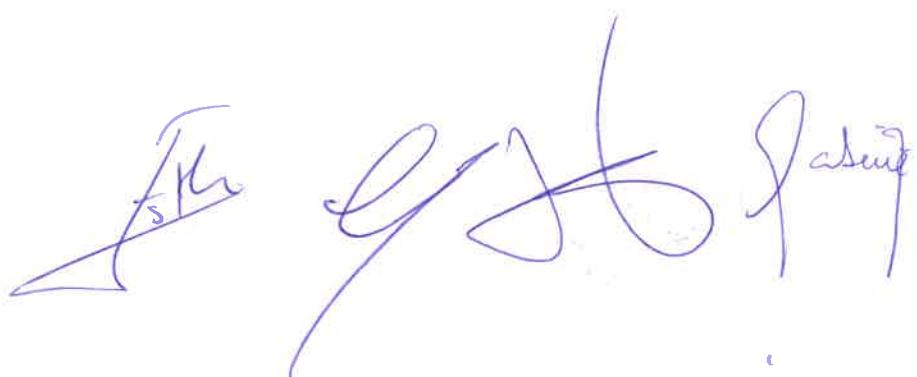
Dinamikoa

Progresiboa da eta etengabeko aldaketen mende dago.



6. Egoeraren diagnostikoaren laburpena

Eranskina 1



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Aitor Gómez Ibarra". The signature is fluid and cursive, with "Aitor" on the left, "Gómez" in the center, and "Ibarra" on the right.

7. Soldata auditoretzaren emaitzak.

Diagnostikoa egiteak aukera ematen du ordainsarien arloan emakumeen eta gizonen artean egon daitezkeen diskriminazio-egoerak identifikatzeko. Ordainsarien gaineko auditoretza osatu da, Zurriola Ikastolako berdintasun Planak duen indarraldi berdina izango du.

Hau honela, lan postuen ebaluazioa eta ordainsarien arteko aldea eragiten duten beste faktore batzuen garrantzia aztertu dira. Hala ere, azterketa eta emaitza “beste batzuk” atalean jarri da eskuragarri.

8. Planaren lerro estrategikoak

8.1. Berdintasun-planen jarraipena, ebaluazioa eta aldizkako berrikuspena egiteaz arduratzen den batzorde edo organo paritarioaren osaera eta funtzionamendua

Zurriola Ikastolako berdintasun planaren exekuzioaren eta ebaluazioaren erantzukizuna erakundeko langileena izango da. Zentzu honetan, Negoziazio Batzorde bat eratu da, zein Berdintasun planean proposatutako ekintzen jarraipen egokia bermatu eta berauek dinamizatzeaz arduratuko den.

NEGOZIAZIO BATZORDEA	
Parte hartzialeak	
Esther Amondarain _ Zuzendaria	
Garbiñe Muñoa _ Gerentea	
Iker Irazusta_ Langileen ordezkaritzako kidea	
Eneko Apalategi_ Langileen ordezkaritzako kidea	
Funtzioak	
–Berdintasunerako planaren helburuen eta ekintzen ezarpena koordinatzea.	
–Helburuak kudeatzea, ardurak zehatztuz eta horretarako beharrezko diren baliabideak eta metodologiatik proposatuz.	
–Planaren jarraipena egin.	
–Planifikatutakoaren betetze maila kontrolatu eta hobekuntza arloak identifikatu.	
–Arlo ezberdinen artean etengabeko hartu-emana burutu, berdintasun gaien inguruan.	

- Egitasmo eta ekintza berriak proposatu, berdintasun planaren garapen zabalago baterako.
- Berdintasun planak jasotzen dituen neurrien jarraipena.
- Proposamenak egin eta jarraibideak ezarri berdintasun arloan.
- Erakundean egon daitezkeen praktika diskriminatzaileak identifikatu (zuzenean edo hezkuntza komunitateko kideen kexen bidez).
- Arlo bakoitzeko beharrak identifikatu eta neurri zuzentzaileak proposatu.
- Ermakunderen erakunde lagunzaile aitorpenaren tramitazioa burutu, eta berdintasun planaren indarraldia amaitutakoan berdintasuneko bereizgarria berritu.

Lan-prozesua

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sei hilean behin | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Berdintasun planaren jarraipen bilera ▪ Iradokizunen postontzian edo antzekoan planteatutako ekarpenak aztertzea (1.2.1 ekintza) |
| Urteko azken hiruhilekoa | <ul style="list-style-type: none"> ○ Hurrengo urteko programazio operatiboa egitea, eta, egoki iritziz gero, planean ekintza berriak sartzea edo aldatzea. |
| Urtero | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dagokion plan operatiboaren memoria egitea, burututako ekintzak eta haien balorazioa adierazita, bai eta, atzeratzea erabakitzzen den ekintzen kasuan, ekintza horiek denboran atzeratzea erabakitzeko arrazoiak adierazita ere. |
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Berdintasun plana ebaluatzeko bilera |

9. Planaren egitura/edukiak

Berdintasunerako I. Planaren egitura eta edukiak bat datozen 4.2. artikuluarekin, "Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea" aitorpena arautzen duen otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuarena.

Horrekin, gainera, diseinuko eta ebaluazioko gaitasun teknikoari buruzko berme metodologiko bat egituratu da aintzatespen hori lortzeko, eta haren bilakaeraren ikuspegia ahalbidetzen du.

9.1. Berdintasun-planaren helburu kualitatibo eta kuantitatiboak zehaztea

Oro har, berdintasun-plana barne-aktibazioko egiturak, baliabideak, tresnak eta oinarriak aktibatzeko beharretan oinarritzen da, erakundeko lehen berdintasun-plana baita.

Horregatik, ekintza zehatzak diseinatzean diagnostikoaren adierazleak kontuan hartzen badira ere, Planean lehentasuna eman zaio lehen urte hauetan egitura sendo eta gaitu bat ezartzera bideratutako helburu eta neurrien garapenari, bai eta datuak modu sistematizatuan biltzeko aukera ematen duten prozesu eta tresnai ere, I. Berdintasun Plan honetan hasten den berdintasun-politikan eboluzio-ikuspegiari eutsi ahal izateko. Genero-ikuspegitik irizpide sistematizatuak ezartzea hainbat arlotan, hala nola

Diseinatutako helburuak eta neurriak **5 programa** hauen inguruan antolatu dira:



[Handwritten signatures in blue ink]

9.2. Neurri zehatzten deskribapena

PROGRAMA	HELBURUA	EKINTZAK
1. Berdintasunerako antolamendua eta kudeaketa estrategikoa	1.1. Berdintasuneko politikak txertatzeko eta egonkortasuna eta jarraipena era sistematikoan bermatzeko lan prozesu bat zabalteko baldintza egokiak finkatzea.	<p>1.1.1. Berdintasunerako planaren ezauden prozesuaren jarraipena bermatu, lan taldearen egonkortasunaren bidez, eta urtero horretarako bideratutako beharrezko aurrekontuari esker.</p> <p>1.1.2. Emakunderen "Emakumeen eta gizonen aukera berdintasunerako erakunde laguntzaile" bereizgarria lortzeko lan egitea.</p>
		<p>1.1.3. Eskabide-prozesua egitea, "Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea" aitorpena arautzen duen ortsallaren 11ko 11/2014 Dekretuan ezarritako irizpideetan oinarrituta.</p> <p>1.1.4. Lortuz gero, barneko eta kanpoko hedapena eta logotipoa erabiliztea kanpo-komunikazioan (webgunea, posta elektronikoko sinadurak, memoriaik, etab.)</p>
1.2. Nortasunaren berdintasunaren arloko konpromisoa sistematizatzea.	1.2.1. Berdintasunarekiko konpromezua, enpresako xedean, ikuspegian eta balioen artean txertatzea.	<p>1.2.1. Berdintasunarekiko konpromezua, enpresako xedean, ikuspegian eta balioen artean txertatzea.</p>
		<p>1.3. Berdintasunerako Batzordeareen finkapena eta formazioa.</p> <p>1.3.1. Berdintasun Batzordearen barne-erregelamendua egitea (osaera, eginkizunak, arduradunaren irudia, bilera-kopurua, beste organo batzuekiko harremana).</p> <p>1.3.2. Berdintasunerako Batzordea gutxienez urtean 3 bilera egitea Planaren jarraipena egiteko.</p> <p>1.3.3. Berdintasun Batzordeari prestakuntza teknikoa emateko prestakuntza-saloak egitea (dinamizazioa, ekintzen garapena, jarraipena eta ebaluazioa, etab.).</p>
		<p>1.4. Berdintasuna kudeaketa-ereduan txertatzea.</p> <p>1.4.1. Genero Berdintasun politika eta prozesuak Kalitate Sistemaren Kudeaketan txertatzea.</p>
		<p>1.5. Emakumeen/gizonen ordezkaritzaz oreaktua mantentzea erantzukizuneko karguetan.</p> <p>1.5.1. Zuzendaritzako, koordinazioko eta abarreko lanpostuetara igotzeko prozesu berrien aurrean, parekidasuna kontuan hartzen jarraitzea.</p>

PROGRAMA	HELBURUA	EKINTZAK
2. Lan baldintzak	<p>2.1. Langileen baldintzak berdintasun irizpideetara egokitzea eta ordainsari-politikaren aplikazioa zaintza.</p> <p>2.2. Langileen bizitza personala, familiakoa eta lanekoa uztarzea, eta, horretarako, neurriak ezartza eta emakumeek zein gizonek bizitza hori erabil dezaten sustatzea, erantzunkidetasunean aurrrera egiteko.</p> <p>2.3. Genero-ikuspegia Laneko Arriskuen Prebentziorako politika orokorrean integratzen aurrrera egitea.</p> <p>2.4. Hezkidetza taldearen garrantzia altortzea eta lan ezberdinak egin ditzaten erraztasunak ematea, baldintzak zehatzuz.</p>	<p>2.1.1. Urteko erregistro bat egitea, langile guztien soldaten, soldatu-osagarrien eta soldatzaiz kanpoko ordainsarien batez besteko balioekin, sexuaren arabera bereizita eta lanbide-kategorien edo balio bereko edo berdineko lanpostuen arabera banatuta. Erregistro hori urtero eguneratuko da.</p> <p>2.2.1. Kontziliaziori dagokionez, langileriak dituen beharrak aztertzea eta jasotzea. Hauen bitartez aplikatzen diren kontziliazio neurrien gaineko hobekuntza suposatuko duten neurriak eta zerbitzuak identifikatzea.</p> <p>2.2.2. Langileen beharrak kontuan izanda, erakundearen kontziliazio politikak batuko dituen dokumentua eratzea. Balta hauek eskatzeko prozedurak ere.</p> <p>2.2.3. Langileek aldi baterako telelana egiteko aukera duten lan postuetan aukerak aztertu.</p> <p>2.3.1. Jazarpen sexualaren egoeren eta/edo sexuan oinarritutako jazarpen egoeren aurrean prebenitzeko eta jarduteko protokoloa egitea.</p> <p>2.3.2. Jazarpen sexualaren egoeren eta/edo sexuan oinarritutako jazarpen egoeren aurrean prebenitzeko eta jarduteko protokoloaren jarrailpen eta ebaluazio periodikoak egitea.</p> <p>2.4. Zurriola ikastolako hezkidetza taldearen balioa airtortzen jarraitzea, urteroko plangintza aurre ikusiz.</p>

PROGRAMA	HELBURUA	EKINTZAK
3. Pertsonen kudeaketa	<p>3.1. Kontratazioan emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzea, hautaketa-prozesu gardenak eta objektiboak eginez.</p> <p>3.2. Erakundean berdintasunarekin, genero-ikuspegiarekin eta feminismoarekin lotutako barne-prestakuntza bermatzea.</p>	<p>3.1.1. Langileak hautatzeko prozesua sistematizatuarekin jarraitzea, berdintasunezko hautaketa-prozesuak egingo direla bermatzeko.</p> <p>3.1.2. Kontratutako pertsona berriei Zurriola ikastolako berdintasun-politikari buruzko informazioa ematea (harrera dokumentazioirekin batera).</p> <p>3.2.1. Berdintasunari buruzko prestakuntza egiten jarraitzea. Formakuntza hau Zurriolako langileria osoari eskainiz. Lan eremuaren betekizunak eta beharrak kontuan hartuta.</p> <p>3.2.2. Jasotako formazioaren erabilera eta erabilgarritasunaren gaineko jarrapena egin, bereziki berdintasun arloan.</p>
4. Komunikazioa	<p>4.1. Erakundeak sortzen dituen dokumentu eta euskarri guztietan, barne zein kanpo komunikazioak, hizkuntzaren erabilera ez sexista orokortzea.</p> <p>4.2. Kanpo-hedapena (hezkuntza-komunitatea, parte hartzen duten sareak, hornitzaleak, etab.) Zurriola ikastolarengan berdintasunaren aldeko konpromisoa ikusaraztea eta I. Berdintasun Plana zabaltea.</p>	<p>4.1.1. Hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren irizpideak ezartzea eta zabaltea kanpo komunikazio, zein barne komunikazioko baliabidetan (Webgunea, zurriola ataria, e-mailak, liburuxkak...)</p> <p>4.2.1. Berdintasunaren aldeko konpromisoa eta I. Berdintasun Planaren prestasuna web gunean argitaratzea.</p> <p>4.2.2. Ikastolan berdintasunarekin harremana duten antolatzen diren ekintza guztien berri ematen jarraitzea, kanpo komunikazioako baliabideak erabiliz.</p>

PROGRAMA	HELBURUA	EKINTZAK
5. Kanpo dimentsioa eta ingurunearekin harremana	<p>5.1. Indarkeria matxitaren prebentzioari, sensibilizazioari eta salaketari laguntzea.</p> <p>5.2. Ekonomiak eta gizarte-antolakuntza eraldatzea.</p>	<p>5.1.1. Berdintasunari dagokionez gazteekin egiten den lanarekin jarraitzea eta sistematizatzea.</p> <p>5.1.2. Berdintasunari eta indarkeria matxistei buruzko karpainak edo ekimenak (instituzionalak edo ez) zabaltzea eta egun berezietaan (azaroak 25, martxoak 8, maiatzak 17, ekainak 28...) berdintasunaren aldeko adierazpen publikoak egiten jarraitzea.</p> <p>5.2.1. Lanbide heziketako eskaintzan, zein batxillergoko ikasketa aukerakketan genero-irizpidea kontuan izatea. Tradizionalki maskulinotzat jo diren lanbideetara emakumeak erakarritz, eta alderantziz.</p> <p>5.2.2. Eskolaz kanpoko ekintzatan, sexuaren araberako parte hartzearen azterketa osatzea aldzika, neskak ekintza maskulinotan parte hartu dezaten ekimenak osatuz eta alderantziz.</p>

10. Bitartekoak eta baliabideak
identifikatzea, neurrien jarrapena eta
ebaluazioa eta jardueren egutegia



[Handwritten signatures in blue ink]

1. PROGRAMA: Berdintasunerako antolamendua eta kudeaketa estrategikoa

1.1. HELBURUA: Berdintasun politikak txertatzeko eta hauen egonkortasuna eta jarrapena era sistemaitikoan bermatzeko lan prozesu bat zabalteko baldintza egokiak finkatzea.

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
1.1.1. Berdintasunerako planaren ezarpen prozesuaren jarrapena bermatu, lan taldearen egonkortasunaren bidez, eta urtero horretarako bideratutako beharrezko aurrekontuari esker.	Berdintasunerako batzordea	BB dedikazio-orduak	2021 2022 2022 2024	• Berdintasun planaren jarraipen bileren aktak.
1.1.2. Emakunderen "Emakumeen eta gizonen aukera berdintasunerako erakunde laguntzaile" bereizgarria lortzeko lan egitea.	Berdintasunerako batzordea	BB dedikazio-orduak	2021 2022 2023	• Plan honen ekintzen arteko laurden bat gutxinez burutu direla erakusten duen ebidentzia.

ESPERO DIREN EMAITZAK: Urtean ordu minimo bat horretara bideratzea, bermatzeko enpresen berdintasun plana aurerra eramatzen ari dela.

1. PROGRAMA: Berdintasunerako antolamendua eta kudeaketa estrategikoa

1.1. HELBURUA: Berdintasun politikak txertatzeko eta hauen egonkortasuna eta jarrapena era sistematikoan bermatzeko lan prozesu bat zabalteko baldintza egokiak finkatzea.

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
1.1.3. Eskabide-prozesua egitea, "Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Batzordea Berdintasunerako Lankidetza Erekundea" aitorpenea ● Eskabidea betetzeko aitzazten duen otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuan beharrezkoak diren beste agente batzuek emandako orduak ezarritako irizpideetan oinarrituta.	● BB dedikazio-orduak ● Eskabidea betetzeko ● Beharrezkoak diren beste agente batzuek emandako orduak eragile batzuk.	2024	● Eskiera burutu. ● "Emakumeen eta gizonen berdintasunerako laguntzale" bereizgarria lortu izana.	
1.1.4. Lortuz gero, barneko eta kanpoko hedapena eta logotipoa erabiliztea kanpo-komunikazioan (webgunea, posta elektronikoko sinadurak, memoriaik, etab.)	● Berdintasunerako Batzordea ● Langile guztialak	2024	● BB dedikazio-orduak ● Beste langile batzuek emandako orduak	● Egindako difusioak. (Ebazpenaren dataren arabera)

ESPERO DIREN EMAITZAK:

- "Emakume eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzale" bereizgarria lortzea.
- Aitorpenaren barne eta kanpo-hedapena egitea.

1. PROGRAMA: Berdintasunerako antolamendua eta kudeaketa estrategikoa

1.2. HELBURUA: Nortasunaren dokumentazioan berdintasunaren arloko konpromisoa sistematizatzea.

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
1.2.1. Berdintasunarekiko konpromezu, enpresako xedean, ikuspegian eta balioen artean txertatzea.	Zuzendaritza Berdintasunerako Batzordea	• Zuzendaritza dedikazio-orduak • BB dedikazio-orduak • Estatutuetan aldaketa egiteko kontsulta juridikoa	2021	<ul style="list-style-type: none">• Berdintasunaren aldeko konpromiso-klausula duten estatutuak, hizkera inklusiboa dutenak.• Konpromiso esplitztua duten erreferentiazko beste dokumentu batzuk.

ESPERO DIREN EMAITZAK: Berdintasunaren aldeko konpromisoa sistematizatzea Zurriola Ikastolako nortasun-agirietan, berdintasunaren arloko jardueraren funtsezko hasiera gisa.

1. PROGRAMA: Berdintasunerako antolamendua eta kudeaketa estrategikoa

HELBURUA: 1.3. Berdintasunerako Batzordearen finkapena eta formazioa.

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
1.3.1. Berdintasun Batzordearen barne-erregelamendua egitea (osaera, eginkizunak, arduradunaren irudia, bilera-kopurua, beste organo batzuekiko harremana).	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun Batzordea 	<ul style="list-style-type: none"> • BB dedikazio-orduak 	2021	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun planaren jarraipen bileren aktak.
1.3.2. Berdintasunerako Batzordea gutxinez urtean 3 bilera egitea Planaren jarraipena egiteko.	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun Batzordea 	<ul style="list-style-type: none"> • BB dedikazio-orduak 	2021 2022 2023 2024	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun planaren jarraipen bileren aktak.

ESPERO DIREN EMAITZAK:

BBren funtzionamendua sistematizatzea

BBren gaitasun teknikoa handitzea, Planaren sustapen-, dinamizazio-, ekintza- eta jarraipen-funtzioak errazteko.

1. PROGRAMA: Berdintasuneko antolamendua eta kudeaketa estrategikoa

HELBURUA: 1.3. Berdintasunerako Batzordearen finkapena eta formazioa.

EKINTZA	EGITURA	PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
1.3.3. Berdintasun Batzordeari prestakuntza teknikoa emateko prestakuntza-saiok egitea (dinamizazioa, ekintzen garapena, jarraipena eta ebaluazioa, etab.).	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun Batzordea Berdintasunerako aholkularitza teknika 	<ul style="list-style-type: none"> BB dedicazio-orduak Aholkularitza orduak 	2021	<ul style="list-style-type: none"> Egindako prestakuntza (20 ordu) Prestakuntzaren ebaluazioa 	

ESPERO DIREN EMAITZAK:

- BBren funtzionamendua sistematizatzea.
- BBren gaitasun teknikoa handitzea, Planaren sustapen-, dinamizazio-, ekintza- eta jarraipen-funtziak errazteko.

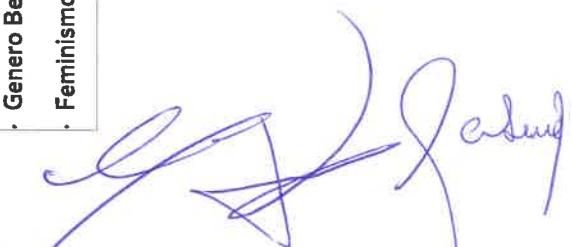
1. PROGRAMA: Berdintasuneko antolamendua eta kudeaketa estrategikoa

HELBURUA: 1.4. Berdintasuna kudeaketa-ereduan txertatzea.

EKINTZA	PERTSONA ARDURADUNA	EGITURA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
1.4.1. Genero Berdintasun politika eta prozesuak Kalitate Sistemaren Kudeaketan txertatzea.	<ul style="list-style-type: none">• Zuzendaritza• Berdintasun Batzordea	<ul style="list-style-type: none">• Dedikazio-orduak	<ul style="list-style-type: none">2021202220232024	<ul style="list-style-type: none">• Genero politika eta prozesuak• Kalitate Sistemaren kudeaketan txertatzeko egindako bileren akta dokumentuak.	

ESPERO DIREN EMAITZAK:

- Genero Berdintasun politika eta prozesuak Kalitate Sistema Kudeaketan oinarrituta egotea.
- Feminismoa entitatearen ezaugarri zeharkakoa izatea



1. PROGRAMA: Berdintasuneko antolamendua eta kudeaketa estrategikoa

HELBURUA 1.5. Emakumeen/gizonen ordezkartzia orekatua izatea erantzukizuneko karguetan.

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
1.5.1. Zuzendaritzako, koordinazioko eta abarreko lanpostuetara igotzeko prozesu berrien aurrean, parekidetasuna kontuan hartzen jarraitzea.	Zuzendaritza	<ul style="list-style-type: none"> • Erantzukizuneko lanpostuak hautatzeko prozesuak • Dediakazio-orduak 	<ul style="list-style-type: none"> 2021. 2022 2023 2024 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordezkaritza egindako lanpostuera prozesuak/erantzukizuneko igotzeko prozesuak/ emaitzak (% 40-60 baremoa)

ESPERO DIREN EMAITZAK:

- Maila guztietan generoaren araberako ordezkartzia paritarioa bermatzea.

1. PROGRAMA: Lan baldintzak

Helburua: 2.1. Langileen baldintzak berdintasun irizpideetara egokitzea

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
2.1.1. Urteko erregistro bat egitea, langile guztien soldaten, soldato-osagarrien eta soldatz kanpoko ordainsarien batez besteko balioekin, sexuaren arabera bereizita eta lanbidetzagorien edo balio bereko edo berdinako lanpostuen arabera banatuta. Erregistro hori urtero eguneratuko da.	Zuzendaritza • Berdintasun Batzordea	• Dediakazio-orduak • Dediakazio-orduak	2021 2022 2023 2024	-Soldaten azterketa Ikuspegitik. -Proposatutako aurrera neurri zuzentzaleak.

ESPERO DIREN EMAITZAK:

Langileen benetako soldato-egoera ezagutzea, soldato-arrakala dagoen jakitea eta nola kompondu,

2. PROGRAMA: Lan baldintzak

Helburua: 2.2. Langileen bitzza pertsонаla, familiakoa eta lanekoa hobeto uztartzea, eta, horretarako, neurriak ezartzea eta emakumeek zein gizonek bizitza hori erabil dezaten sustatzea, erantzunkidetasunean aurrera egiteko.

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
2.2.1. Kontziliatori dagokionez, langileriak dituen beharrak aztertea eta jasotzea. Hauen bitartez aplikatzen diren kontziliazio neurrien galineko hobekuntza suposatuko duten neurriak eta zerbitzuak identifikatzea.	Zuzendaritza • Berdintasun Batzordea	Dedikazio-orduak • Berdintasun Batzordea	2021 2022 2023 2024	<ul style="list-style-type: none"> Kontziliazio politikak batzen dituen dokumentu Kontziliazio beharrak aztertzen diren bilerako akta
2.2.2. Langileen beharrak kontuan izanda, erakundearen kontziliazio politikak batuko dituen dokumentua eratzea. Baita hauek eskatzeko prozedurak ere.	Zuzendaritza • Berdintasun Batzordea	Dedikazio-orduak • Berdintasun Batzordea	2022	<ul style="list-style-type: none"> Kontziliazio politikak batzen dituen dokumentu Kontziliazio beharrak aztertzen diren bilerako akta

ESPERO DIREN EMAITZAK:

- Kontziliazio-neurriak garatzeko premiei eta aukerel buruzko barne-ezagutza handitzea
- Lana eta familia bateragarri egiteko neurriak areagotzea
- Gaur egun dauden kontziliazio-neurriei buruz langileek duten informazioa handitzea.

2. PROGRAMA: Lan baldintzak

Helburua: 2.2. Langileen bizitza pertsonala, familiako eta laneko hobeto uztarrea, eta, horretarako, neurriak ezartzea eta emakumeek zein gizonek bitzitzera hori erabil dezaten sustatzea, erantzunkidetasunean arrrera egiteko.

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
2.2.3. Langileen aldi baterako telelana egiteko aukera duten lan postuetan aukerak aztertu.	Zuzendaritza • Berdintasun Batzordea	Dedikazio-ordua • Berdintasun Batzordea	2021	-Azterketa prozesura horretan erabilitako balibideak edo bileren aktak.
ESPERO DIREN EMAITZAK:				
<ul style="list-style-type: none">Kontzillazio-neurriak garatzeko premiel eta aukerel buruzko barne-ezagutza handitzeaLana eta familia bateragarri egiteko neurriak areagotzeaGaur egun dauden kontzillazio-neurriei buruz langileek duten informazioa handitzea.				

2. PROGRAMA: Lan baldintzak

Helburua: 2.3. Genero-ikuspegia Laneko Arriskuen Prebentzioko politika orokorean integratzaren aurrera egitea.

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
2.3.1. Jazarpen sexualaren egoeren eta/edo sexuan Zuzendaritza oinarritutako jazarpen egoeren aurrean prebenitzeko eta: Berdintasun Batzordea jarduteko protokoloa egitea.	• Laguntza teknikoa: Daitetako aholkularitza	• Dediakazio-orduak	2021	-Protokoloaren onarpena -Protokoloa martxan jartzeko eginiko ekintzak.
2.3.2. Jazarpen sexualaren egoeren eta/edo sexuan Zuzendaritza oinarritutako jazarpen egoeren aurrean prebenitzeko eta: Berdintasun Batzordea jarduteko protokoloaren jarraipen eta ebaluazioa: periodikoak egitea.	• Laguntza teknikoa: Daitetako aholkularitza	• Dediakazio-orduak	2021 2022 2023 2024	-Jasotako formazioaren helburuen betetze malla. -Parte hartzale kopurua. -Bilera kopurua.

ESPERO DIREN EMAITZAK:

- Genero-ikuspegia txertatzea Laneko Arriskuen Prebentzioko politikan.
- Sexu-jazarpenaren eta/edo generoagatikoa jazarpenaren kasuan jarduteko barne-protokoloa egitea, Emakunderen ereduaren eta hedapenaren arabera.

2. PROGRAMA: Lan baldintzak

Helburua: 2.4. Hezkidetza taldearen garrantzia aitortzea eta lan ezberdinak egin ditzaten erraztasunak ematea, baldintzak zehatztuz.

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
2.4.1. Zurriola ikastolako hezkidetza taldearen aitortzen jarraitza, urteroko plangintza aurre ikusiz.	Zuzendaritza • Berdintasun Batzordea Hezkidetza taldea	• Dediikazio-orduak -Bilieren akta	2021 2022 2023 2024	-Hezkidetza taldearen urteko plangintza -Bilieren akta
ESPERO DIREN EMAITZAK:				

- Berdintasuna bultzatzeko barne baliabideak erabilta, barne lanketa egiten jarraitza.

3. PROGRAMA: Pertsonen kudeaketa

Helburua: 3.1. Kontratazioan emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzea, hautaketa-prozesu gardenak eta objektiboak eginez, eskalinitako lanposturako eskatzen diren gaitasunak eta gaitasunak baloratzearekin soiliak lotuta.

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
3.1.1. Langileak hautatzeko prozesua sistematizatuarekin jarraitza, berdintasun Batzordea hautaketa-prozesuak egingo direla bermatzeko.	Zuzendaritzar Berdintasun Batzordea	.	2021 2022 2023 2024	
3.1.2. Kontrataturako pertsona berriei Zurriola Ikastolako berdintasun-politikari buruzko informazioa ematea. (harrera liburuxkarekin batera)	Zuzendaritzar Berdintasun Batzordea	Sortutako dokumentazioa	2023 2024	· Zenbat pertsona sartu diren/zenbat pertsonari eman zaien.

ESPERO DIREN EMAITZAK:

- Hautaketa prozesuak jaso, bete beharreko baldintzak eta emaitzen komunikazioa.
- Horretarako EMAKUNDEren gida har daitete erreferentzia gisa " Diskriminatzalea ez den hautaketa-prozesu battetako gida".
- Ikastolan sartzen diren pertsona guztiei Zurriolaren berdintasun-politikari buruzko informazioa bermatzea.
- Nortasunari lotutako berdintasun-sustappenaren balioa atxikitzeko elementuak ematea.

3. PROGRAMA: Personen kudeaketa

Heiburuia: 3.2. Erakundean berdintasunarekin, genero-ikuspegiairekin eta feminismoarekin lotutako barne-prestakuntza bermatzea.

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
3.2.1. Berdintasunari buruzko prestakuntza egitea aldzka, hau Zurriolako langileria osoari eskainiz. Lan eremuaren betekizunak eta beharrak kontuan hartuta.	• Zuzendaritza	<ul style="list-style-type: none"> Dedikazio-orduak Prestakuntza baliabideak 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 2022 2023 2024 	<ul style="list-style-type: none"> Burututako formazio eta informazio ekintzen balorazioak.
3.2.2. Berdintasunari buruzko prestakuntzaren sistematizazioa osatzea. Noliz, nori eta zertarako eskainiko den zehaztuz.	• Zuzendaritza	<ul style="list-style-type: none"> Dedikazio-orduak Prestakuntza baliabideak 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 2023 2024 	<ul style="list-style-type: none"> Burututako formazio eta informazio ekintzen balorazioak.
ESPERO DIREN EMAITZAK:		<ul style="list-style-type: none"> Sentsibilizazio-formazio plan honek periodikoki landu eta aztertu beharko ditu pertsona bakotzaren behar formatiboak zeintzuk diren berdintasun galetan, barne-formazioa zehaztu beharko du, autoformakuntza (gida edo dokumentazio espezializatuaren bidez) eta kampo formazioa, beharrezkoa ikussten denean, inkorporazio berrien formazio beharrak zehaztuz batez ere. 		

4. PROGRAMA: Komunikazioa

Helburua: 4.1. Erakundeak sortzen dituen dokumentu eta euskarri guztietai, barne zein kanpo komunikazioak, hizkuntzaren erabilera ez sexista orokortzea.

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
4.1.1. Hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren irizpideak ezartzea eta zabaltzea kanpo komunikazio, zein barne komunikazio balibidetan (Webgunea, surriola ataria, e-mailak, liburuskak...)	Komunikazio arloa • Komunikazio arloa orduak	Dedikazio-orduak	2022	<ul style="list-style-type: none"> Dokumentua sortzea. Komunikazio barneratzallerako jarraibideak (hizkuntza eta irudiak) webguneko argitalpenetan.

ESPERO DIREN EMAITZAK:

- Bezero guztiiek baita lankideek ere berdintasunaren aldeko esperientziak ezagutzea

4. PROGRAMA: Komunikazioa

Helburua: 4.2. Kanpo-hedapena (hezkuntza-komunitatea, parte hartzen duten sareak, hornitzaleak, etab.), Zurriola ikastolaren berdintasunaren aldeko konpromisoa ikusaraztea eta I. Berdintasun Plana zabaltzea.

EKINTZA	EGITURA PERSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
4.2.2. Berdintasunaren aldeko konpromisoa eta I. Berdintasun Planaren prestasuna web gunean argitaratzea.	• Komunikazio arloa	• Dediakazio-orduak	2022	Dokumentuak argitaratu diren ebidentzia.
4.2.2. Ikastolan berdintasunarekin harremana duten ekintza guztien berri ematen jarraitzea, kanpo komunikazioako baliabideak erabiliz.	• Komunikazio arloa	• Dediakazio-orduak	2021 2022 2023 2024	Dokumentuak argitaratu diren ebidentzia.

ESPERO DIREN EMAITZAK: Zurriola ikastolako bezero, lankide, zein publiko orokorra, kanpainen berri izan eta parte hartzea.

Two handwritten signatures in blue ink are present at the bottom right of the page. One signature is more prominent and appears to be 'J. M. J. de la Torre', while the other is partially visible below it.

5. PROGRAMA: Kanpo dimentsioa eta ingurunearrekin harremana

Helburua: 5.1. Indarkeria matxistaren prebentzioari, sentsibilizazioari eta salaketari laguntzea.

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
5.1.1. Berdintasunari dagokionez gazteekin egiten den lanarekin jarraitza eta sistematizatza.	<ul style="list-style-type: none"> • Zuzendaritza • Hezkidetza taldea 	<ul style="list-style-type: none"> • Zuzendaritzaren dedikazio-orduak • Dediakazio-orduak 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 2022 2023 2024 	<ul style="list-style-type: none"> • Jarduera kopurua eta tipologia.
5.1.2. Berdintasunari eta indarkeria matxistei buruzko kanpainak edo ekimenak (instituzionalak edo ez) zabaltzea eta egun berezietai (azaroak 25, martxoak 8, maiatzak 17, ekainak 28...) berdintasunaren aldeko adierazpen publikoak egiten jarraitza.	<ul style="list-style-type: none"> • Zuzendaritza Arlo guztiek 	<ul style="list-style-type: none"> • Zuzendaritzaren dedikazio-orduak • Dediakazio-orduak 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 2022 2023 2024 	<ul style="list-style-type: none"> • Jarduera kopurua eta tipologia.

ESPERO DIREN EMAITZAK:

- Indarkeria matxistari aurre egitea.
- Genero sistema binarioari eta hegemonikoari aurre egitea.

5. PROGRAMA: Kanpo dimentsioa eta ingurunearekin harremana

Helburua: 5.2.. Ekonomiak eta gizarte-antolakuntza eraldatzea

EKINTZA	EGITURA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
5.2.1. Lanbide heziketako eskaintzan, zein batxillergoko ikasketa aukeraketan genero-irizpidea kontuan izatea. Zuzendaritza Trasdisionalki maskulinotzat jo diren lanbideetara. Arlo guztiek emakumeak erakarriz, eta alderantziz.	<ul style="list-style-type: none"> Zuzendaritzaren dedikazio-orduak Dedikazio-orduak Orientatzalee akademikoak 	<ul style="list-style-type: none"> Zuzendaritzaren dedikazio-orduak Dedikazio-orduak Egindako erakartze kanpainak 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 2023 2024 	<ul style="list-style-type: none"> Errebisatutako dokumentu kopurua (zenbakitan eta ehunekotan). Egindako erakartze kanpainak
5.2.2. Eskolaz kanpoko ekintzatan, sexuaren araberako- Zuzendaritza parte hartzearen azterketa osatzea aldzika, neskak ekintza- Arlo guztiek maskulinotan parte hartu dezaten ekimenak osatuz eta-Eskolaz kanpoko ekintzen arduradunak.	Zuzendaritzaren dedikazio-orduak	Zuzendaritzaren dedikazio-orduak	<ul style="list-style-type: none"> Aztertutako datuak. Egindako erakartze kanpainak. 	<ul style="list-style-type: none"> 2024

ESPERO DIREN EMAITZAK:

"Ikasketa maskulinizatueta edo eskolaz kanpoko ekintza maskulinizatueta neska gehiago egotea eta alderantziz.

11. Planaren jarraipena, ebaluazio eta errebisio sistema

Berdintasun-planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteak helburuen betetze-maila baloratzen lagunduko digu, eta etorkizuneko helburuak prestatzeko eta lortu gabeko helburuak lortzeko estrategia berriak ezartzeko balioko digu.

Ebaluazioak erakutsiko digu ezarritako helburuen baitan garatutako ekintzak egokiak izan diren, eta gainera hauek erakundean izan duten eragina aztertzen lagunduko digu. Ebaluazioari esker ezagutuko dugu helburu orokorrera eginiko hurbiltze maila, erritmoa eta suposatu duen kostua. Hala, beharrezkoa balitz, planifikazioa egokitzeko aukera izango genuke.

Jarraipena

Jarraipenaren bidez, prozesua nola kudeatzen ari den ikusi ahal izango dugu. Horrela, ekintzetan zentratuko gara; nola garatzen ari den eta hasieran finkatutako helburuak betetzen ari diren aztertuko dugu. Jarraipen urtean hirutan osatuko da.

Ekintzen betetze-maila horrela jasoko dugu: ekintzak erabat burutu diren, erdizka burutu diren edo burutzeko geratu diren eta zergatik.

Planean aurreikusitako neurriak eta planaren jarraipena aldi berean gauzatzeak aukera ematen du, edozein unetan, neurriak berrikusteko, gehitzeko, birorientatzeko, hobetzeko, zuzentzeko, areagotzeko, arintzeko edo neurriren bat aplikatzeari uzteko, hautematen diren ondorioen arabera.

Three handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. From left to right: a signature that appears to start with 'J', a signature that looks like 'G', and a signature that looks like 'Sabin'. To the right of the signatures, the number '41' is written vertically.

Jarraipena osatzeko taula

EKINTZEN JARRAIPENERAKO GIDA			
EKINTZA	(ZEHAZTU)		
PERTSONA EDO SAIL ARDURADUNAK			
EZARPEÑA DATA			
JARRAIPEN DATA			
NORK BETEA			
JARRAIPEN ADIERAZLEAK			
EKINTZA PLANEAN DAUDEN ADIERAZLEAK ZEHAZTU			
EMAITZA ADIERAZLEAK			
BETETZE MAILA	<input type="checkbox"/> EZ DA BURUTU	<input type="checkbox"/> ERDIZKA BURUTU DA	<input type="checkbox"/> BURUTU DA
ZERGATIK BURUTU DA EDO ERDIZKA BURUTU DA	Giza baliabide falta Baliabide materialen falta Denbora falta Parte hartze falta Sailen arteko koordinazio falta Garatzean jakintza falta Beste batzuk (zehaztu)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
PROZEDURA ADIERAZLEAK			
Esleitutako baliabideak egokitasuna			
Ezartzeko zaitasunak eta oztopoak			
Hartutako konponbideak			
INPAKTU ADIERAZLEAK			
Desberdintasunak murriztea			
Egindako hobekuntzak			
Etorkizunerako proposamenak			
Neurria gauzatu dela egiaztatzen duten agiriak			

Urtero, Planaren betetze-maila eta inpaktuari buruzko informazioa jasoko da dokumentu batean eta Berdintasun Batzordean partekatu eta aztertuko dira emaitzak. Hau guztia, kontuan hartuta zehaztuta da hurrengo urteko kudeaketa-plana.

Jarraipen txosten honetan jasoko dira:

Ekintzez hitz egiten dugunean, honako galderak izango ditugu kontuan :

- Gauzatze-mailari, plangintzaren betetze-mailari eta helburuen lorpenari buruzko datuen laburpena.
- Orain arte burututako ekintzek helburu orokorra lortzen lagunduko digute?
- Bideratutako baliabideak nahikoa dira ekintzak aurrera eraman ahal izateko?
- Jasotako emaitzek justifikatzen dute eginiko inbertsioa?
- Planean jasotako neurriak aldatzeko edo neurri berriak hartzeko proposamenak, jarraipenaren ondorioetatik beharrezkotzat jotzen bada.

Baina aldi berean, prozesua aztertu ahal izateko, aurreko galderez gain honakoak ere txertatzea komenigarria litzateke:

- Zenbat emakumek eta zenbat gizonek parte hartu dute prozesuan?
- Zein funtziotzak emakumeek eta gizonek prozesuaren eboluzioan? nola banatzen dira ardurak?
- Nola hautematen dute prozesua parte hartu duten pertsonak? izan du zerikusirik kolektibo bezala enpresa barruan edo maila pertsonalean biziako ahalduntze prozesuak (sentsibilizazioaren bidez, ikasketa bezala, sareak eratuz...)?

Errebisioa

Neurriak betearaztearekin eta horien jarraipena egitearekin batera, berrikusi ere egingo dira, neurri horietako bat gehitu, birbideratu, hobetu, zuzendu, areagotu, arindu edo aplikatzeari uzteko, baldin eta ikusten bada neurri horiek gauzatzeak ez dituela proposatutako helburuei dagokienez espero diren ondorioak eragiten. Errebisio hau kasuistika hauen aurrean jarri daiteke martxan:



- Agerian geratzen denean ez datorrela bat lege- eta erregelamendu-betekizunekin, edo ez dela nahikoa Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileta jarduketa baten ondorioz.
- Enpresaren bat egitea, eskualdatzea edo enpresaren forma juridikoa aldatzea ematen denean.
- Plantilla, lan-metodoak, antolaketa edo ordainsari-sistemak nabarmen aldatzen dituen edozein gorabehera gertatuz gero, hitzarmena ez aplikatzea eta lan-baldintzen funtsezko aldaketak ematen badira, zeintzuek diagnosia osatze lanetan oinarritzkoak izan diren.

Ebazpen judizial batek enpresa kondenatzen duenean sexuagatiko zuzeneko edo zeharkako bereizkeriagatik, edo Berdintasun-plana lege- edo erregelamendu-eskakizunetara egokitu beharragatik

Ebaluazioa

Ebaluazioek lagunduko digute planaren helburu orokorraren gaineko egoera ezagutzen. Jarraipenaren bidez jasotako informazioaz gain, erdi mailako helburuek eta helburu orokorrak emandako erreferentziak erabiliko ditugu. Honako informazioa erabiliko dugu analisia burutzeko:

- Jarraipenaren bitarte eskuratutako ondorioak
- Langileen iritzi eta uste subjektiboak

Planaren etengabeko jarraipena egingo da, eta urtean behin planaren betetze-mailan sakonduko da. Planaren indarraldia amaitu ondoren, ebaluazio sakonagoa egingo da, Planaren betetze-maila, ekintzak eta eragina baloratzeko.

Hori 2025eko lehen seihilekoan egitea aurreikusten da, Planaren indarraldia amaitu eta datuak ebaluatu ahal izan ondoren. Ebaluazio hori egiteko, oso lagungarriak izango dira urtez urte egindako ebaluazioak eta egindako jarraipena.

11.1. Baloraziorako Taulak

Ebaluazio-momentua	Mota	Helburua	Prozesua	Adierazleak	Informazio-iturriak	Produktua
Ekintzak gauzatzean	Jarraia	Ekintzen garapena eta eragina aztertzea	Arduradunek dagokion ekintza-fitxa osatzea eta, ondoren, emaitza aztertea.	Ekintza bakoitzari ezarritako adierazlea	Ekintzaren memoria orria	Ekintzaren ebaluazio-orria
Diseinua amaitzean	Puntuala	Plana diseinatzeko prozedurak eta diseinuak berak ezarritako helburua bete duten aztertza	Datuak biltzea, antolatzea eta aztertza	Diseinuaren helburuak	Prozesuan bildutako materiala eta bileren jarraipen-orriak	Berdintasunerako Plana ezartzeko ablapuntuari buruzko dokumentua
Urte bakoitzamaitzean	Puntuala	Urteko kudeaketa-planaren betetze-mailaren jarraipena eta balorazioa egitea	Koordinazio- eta ebaluazio-bilerak arduradunekin, denbora, plangintza eta ebaluaziorako tresnak adostea	Egindako ekintzen kopurua eta egindako gastua	Bileren aktak	Egindako ekintzen Planifikatutako ekintzen jarraipen-fitxak
		Hobekuntzak identifikatzea hurrengo plangintzarako	Helburuak, aurrekontua eta kronograma	Urteko kudeaketa-Planaren balorazioari buruzko memoriaik		
		informazioa biltzea	Programa guztiei buruzko informazioa biltzea	Ekintzen jarraipen-fitxak baloratzea		

12. Aldaketa-prozedura, aplikazioan, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean sor daitezkeen desadostasunak konpontzeko prozedura barne, legezko araudiak edo araudi konbentzionalak hura egokitzena behartzen ez duen bitartean

Atal honetan aldaketa-prozedura adieraziko da, aplikazioan, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean sor daitezkeen desadostasunak konpontzeko prozedura barne.

Berdintasun Planaren indarraldia amaitutakoan, Zurriolak ebaluazioa egingo du, eta Berdintasun Batzordeak onartu beharko du. Ebaluazioa alderdi hauei buruzkoa izango da, eta ebaluazioaren hiru alderdietako bakoitzean biltzen diren datuak bilduko ditu. (Inpaktuarena, prozesuarena eta emaitzena).

Ebaluazio horren emaitzak Berdintasun Planaren Ebaluazio Txosten batean jaso beharko dira. Txosten hori Berdintasun Batzordeak onartu beharko du, eta Berdintasun Planaren parte izango da. Txosten horretan, ebaluazioen emaitzak ez ezik, Zurriola ikastolako II. Berdintasun Plana egiteko oinarriak ere jaso behar dira.

Txosten hori Zurriola Ikastolako I. Berdintasun Plana idazteko oinarri izan zen diagnostiko-txostena egiteko erabili diren informazio kuantitatiboari eta kualitatiboari buruzko datuak berriro bildu ondoren egingo da. Konparazio horrekin eta lau urteko indarraldiaren ondoren lortutako emaitzakin, nahikoa informazio izango da Planak espero ziren emaitzak eman dituen ala ez eta zer ekintza berri jarri beharko diren abian aurkitutako etsipenak gainditzeko edo alderdi horiek hobetzeko.

1. EMAITZEN EBALUAZIOA

Ebaluazioaren atal honetan, planean aurreikusitako ekintzak gauzatu diren eta espero ziren emaitzak lortu diren egiaztago nahi da, ekintza bakoitzaren onuradun izan diren pertsonen kopuruaren zenbaketa barne (ahal dela), sexuaren arabera bereizita.



2. PROZESUAREN EBALUAZIOA

Ebaluazioaren atal honetan, funtsean, Berdintasun Planeko ekintzak ezartzeko prozesu osoan zehar aurkitutako desberdintasunak aztertzen dira. Alderdi hauei buruzko informazioa jaso daiteke:

- Langileen arteko informazio- eta hedapen-maila.
- Giza baliabideen egokitasun-maila.
- Baliabide materialen egokitasun-maila.
- Informazioa biltzeko tresnen egokitasun-maila.
- Gorabeherak eta zaitasunak ekintzak abiaraztean.
- Martxan jartzean izandako gorabeherei eta zaitasunei buruz emandako irtenbideak.
- Abian jarritako aldizkako jarraipenerako mekanismoak (ekintza-fitxetan jasotakoak).

3. ERAGINAREN EBALUAZIOA

Informazio-atal honetan, Berdintasun Planak langileek genero-berdintasunari buruz, oro har, eta emakumeek enpresan duten eginkizunari buruz, oro har, duten pertzepzioan eta sentsibilizazioan aldaketarik eragin duen jakin nahi da. Atal honetan jaso beharreko informazioa datu kuantitatiboen bilketaren bidez lor daiteke, baina, batez ere, langileen iritzi-galdeketaren bidez (genero-diagnostikoaren datu kualitatiboak), galdera berriak izango baititu honako hauei buruz:

- Enpresan Berdintasun Plana indarrean sartu zenetik plantillan gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak murriztu diren.
- Enpresan segregazio bertikala eta horizontala murriztu den.
- Langileen portaeretan, interakzioan eta erlazioan aldaketarik egon den

Zuzendaritza, gizonen eta emakumeen arteko berdintasun handiagoa identifikatzen duena.

- Langileen balorazioan aldaketarik egon den emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez.



- Enpresaren irudian aldaketarik egon den (merkataritza-dokumentuak, publizitatea, etab.).
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko ezagutza eta kontzientzia zioa areagotu egin den genero-diagnostikoari dagokionez.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Aitor Gabilondo".