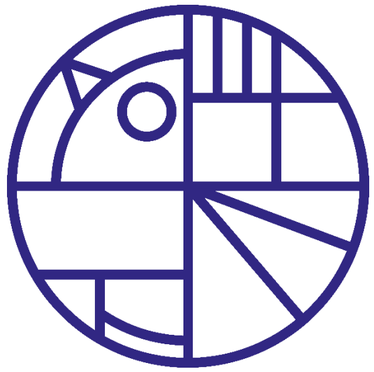
I. BERDINTASUN PLANA



ANDRAMARI
ZORNOTZAKO IKASTOLA

Genero-berdintasuna, emakumeek eta gizonek gizartearekiko daukagun konpromisoa da. Ezinbesteko baldintza baita gizarte bideragarriagoa, bidezkoagoa eta garatuagoa lortu ahal izateko.

NNBB - Garapen sustengarrirako helburuak

hezi2de

ANDRAMARI
ZORNOTZAKO IKASTOLA

ANDRAMARI ZORNOTZAKO IKASTOLA, I. BERDINTASUN PLANA

1. I. Berdintasun Planean diharduten aldeen determinazioa
2. Andramari Zornotzako Ikastola. Jarduera, aurkezpena eta planaren motibazioa
3. I. Berdintasun Planaren indarraldia, lurralde eremua, langilego eremua
   - 3.1.- Berdintasun Planaren lurralde eremua
   - 3.2.- Berdintasun Planaren langile eremua
4. Diagnostikoaren ondorioak aztertutako datu kuantitatiboak eta kualitatiboak
5. Berdintasunerako Negoziazio Mahaia, osaketa eta funtzionamendua
   - 5.1.- Andramari Zornotzako Ikastola, Negoziazio Mahaiaren osaketa
   - 5.2.- Negoziazio Mahaiaren funtzionamendua
   - 5.3.- Berdintasun Planaren aldaketak eta desadostasunak kudeatzeko prozedimendua
6. Zuzendaritzaren Konpromisoa

hezi2de

ANDRAMARI
ZORNOTZAKO IKASTOLA

7. **I. Berdintasun Plana, lan ildoak, helburuak, ekintza zehatzak, exekuzio epeak, lehentasunak, baliabideak, jarraipenerako adierazleak eta ebaluazioa**
8. **902/2020 Errege dekretuaren araberako Ordainsarien Auditoretza**
9. **Andramari Zornotzako Ikastola, I. Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa**
10. **Eranskinak**

hezi2de

1. I. BERDINTASUN PLANEAN DIHARDUTEN ALDEEN DETERMINAZIOA

Andramari Zornotzako Zornotzako Ikastolaren I. Berdintasun Plana enpresako zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariek burututako negoziazio-prozesuaren emaitza da. Negoziazio mahaia plana prestatzeko prozesuaren berme izan da prozesuaren fase bakoitzean. Erregistroan aurkezten den I. Berdintasun Planarekin batera negoziazio-mahaiaren eraketa-akta eta planaren onespen-akta aurkezten dira.

2. ANDRAMARI ZORNOTZAKO ZORNOTZAKO ZORNOTZAKO IKASTOLA. JARDUERA, AURKEZPENA ETA PLANAREN MOTIBAZIOA

Zornotzako Andramari Zornotzako ikastola 1960ko hamarkadaren erdialdean sortu zen eta 1972az geroztik gurasoen kooperatiba da. Gertutasunaren babesa eta ikasle bakoitzarenganako konfiantza ditu oinarri, bihar-etziko zornotzarrak euskaldun osoak, bikain prestatuak, kritikoak eta euren buruarekin zein inguruarekin arduratsuak izan daitezen.

Ikastolen Europar Kooperatibaren barruan dago Andramari Zornotzako. Euskal curriculuma lantzeko pedagogia eta metodologia propioa sortzen, erabiltzen eta berritzen dihardu etengabe. Ziklo bakoitzerako material propioa ez ezik, hizkuntza, aniztasuna, hezkidetza, teknologia, aisialdia eta bizimodu osasungarria lantzeko egitasmo berritzaileak ere badaramatza aurrera.

Hezkuntza proiektu euskaldun eta aurrerakoi horren baitan, Andramari Zornotzako Ikastolak irakasle talde egonkorra dauka 0 urtetik 18ra bitarteko heziketa eskaintzen: Haur Hezkuntza, Lehen Hezkuntza eta Bigarren Hezkuntza Zornotzan bertan, eta Batxilergoa eta Lanbide Heziketa Durangoko Ibaizabal ikastolan.

Kooperatiba bat da, Herri Onurako Kooperatiba. Euskadiko Irakaskuntza Kooperatiben Federazioko kideak dira. Ikastola Zornotzar guztiontzat zabalik dagoen proiektua da eta Ikastolen mugimenduaren baitan kokatzen dira, gaur egun Euskal Herriko Ikastolak Europar kooperatibaren bazkide direlarik.

3. I. BERDINTASUN PLANAREN INDARRALDIA

I. Berdintasun Planaren diseinua 2023 urtean zehar burutu da, hortaz, honen indarraldia 2023 (azaroa)-2027 (azaroa) bitartean ezarri da. Dena den, urtero ebaluazioa egingo da eta dagozkion egokitzapenak eta moldaketak egingo dira. Indarraldiaren amaieran, 2027an, I. Berdintasun Planaren ebaluazio orokorra burutuko da.

3.1. I. BERDINTASUN PLANAREN LURRALDE EREMUA

Andramari Zornotzako Ikastola, Bizkaiko Zornotza herrian dago kokatua. Bere jarduera eraikin bakarrean garatzen du, hortaz lurralde eremuari dagokionez I. Berdintasun Plan honen eragina kokapen zehatz honetan finkatzen da.

3.2. I. BERDINTASUN PLANAREN LANGILE EREMUA

Andramari Zornotzako Ikastolaren I. Berdintasun Planak bertan lan egiten duten 44 emakume eta 15 gizonengan izango du eragin zuzena. Honez gain, entitatearen jarduna hezkuntza eremua izanik, bere komunitate osoa I. Berdintasun Plan honen onuraduna izango dela aurreikus daiteke, hots, irakasleak, langile ez irakasleak, ikasleak eta familiak.

4. DIAGNOSTIKOAREN ONDORIOAK AZTERTUTAKO DATU KUANTITATIBOAK ETA KUALITATIBOAK

Andramari Zornotzako Ikastolaren I. Berdintasun Plana diseinatzeko lehenik eta behin entitatearen diagnostikoa burutu da. Diagnostikoa honako **atal** hauen analisian oinarritu da:

- Andramari Zornotzako Ikastolaren aurkezpena eta ezaugarriak
- Diagnostikoaren ezaugarriak
- Ezaugarri kuantitatibo orokorrak
- Datuen analisi kualitatiboa – galdetegiaren ondorioak
- Aztertutako beste gai batzuk
- Langilegoaren galdetegia
- Ondorioak
- Eranskina 1: galdetegia

Erabilitako **metodologiari** dagokionez, diagnostikoa burutu ahal izateko datu bilketa kuantitatiboa eta kualitatiboa burutzeko tresna egokituak eta parte hartzaileak erabili dira. Datuen bilketa hau egin ahal izateko Emakundek enpresen eskura jarritako diagnostiko tresna erabili da.

ANDRAMARI
ZORNOTZAKO IKASTOLA

Andramari Zornotzako Ikastolaren I. Berdintasun Plana diseinatzeko entitatearen diagnostikoa burutu da. Diagnostikoan 901/2020 Errege Dekretuaren 7. Artikuluan adierazten duenaren arabera, honako atalak aztertu dira:

A. Aukeraketa eta kontratazio prozesua.
B. Sailkapen profesionala.
C. Prestakuntza.
D. Sustapen profesionala.
E. Lan baldintzak. 902/2020 Dekretuaren araberako Soldata Auditoretza.
F. Bizitza profesionala, familiartekoa eta pertsonalaren arteko kontziliazio erantzunkidea.
G. Emakumeen ordezkaritza gutxitua.
H. Soldatak eta ordainsariak.
I. Sexu jazarpen eta jazarpen sexistaren inguruko prebentzioa.

Emakume eta gizonen berdintasunerako eremu hauen inguruko diagnostikoa entitatearen lanpostu guztietan egin da eta prozesuaren inguruan langilego osoak jaso du informazioa.

DIAGNOSTIKOAN PARTAIDETZA

	EMAKUMEAK	GIZONAK	DENERA
DIAGNOSTIKOAREN UNIBERTSOA	44	15	59
DIAGNOSTIKOAN PARTAIDETZA	39	6	44

Langilegoaren partaidetza orokorra % 74koa izan da.

hezi2de

Diagnostikotik bertatik ondorioztatutakoa zein Emakunderen *Berdinbide,* erakundean emakumeen eta gizonen berdintasunari laguntzen dioten neurriak identifikatzeko diseinatutako gida edo tresna baliatuta, entitateko datu kuantitatiboak eta kualitatiboak bildu dira, eta hauen analisia kontuan hartuz hauek dira **ONDORIO NAGUSIAK;**

LANPOSTUEN BANAKETA SEXUEN ARABERA

DEPARTAMENTUAK	EMAKUMEAK	GIZONAK
ZUZENDARITZA	**2**	1
ADMINISTRAZIOA	**2**	**0**
IRAKASLEGOA	**34**	**13**
HEZITZAILEAK	**6**	**0**
MANTENIMENDUA	**0**	1

Diagnostikoa egin den momentuan, Andramari Zornotzako Ikastolak 59 langile ditu, horietatik 44 (%74a) emakumeak eta 15 (%26) gizonak; hortaz, argi ikusten denez, emakume kopuruak gizonena gainditzen du. Sektorea eta jarduera kontuan hartuta, hezkuntza, bere inguruko entitateen joerarekin bat dator eta feminizatutako plantilla baten aurrean gaude.

Langilegoaren %71, 36 eta 65 urte bitartean kokatzen dela ikusita, kontziliazioari dagokionez, adin tarte hauek lotura zuzena izan dezakete adin txikikoen zein pertsona helduen zaintzak sortzen dituzten behar eta eginkizunekin. Egun, Andramari Zornotzako Ikastolan kontziliazio mailan indarrean dauden neurrien erabilpena adin txikikoen zaintzara bideratzen da nabarmen. Egungo errealitatea hau izanik ere, I. Berdintasun Planak adin txikiko zein menpekotasuna duten eta pertsona helduen zaintza lanek sor ditzaketen beharrak aurreikusi eta erantzuteko gaitasuna izan beharko du.

Aplikatzen diren neurrien artean, ordutegiaren inguruan eman daiteken flexibilitatea jardun murrizketa duten langileen kasuan ematen da soilik.

Langilegoaren ikasketa mailari dagokionez, gehiengoak, %81ak unibertsitate mailako prestakuntza dauka eta %19k Lanbide Heziketa ikasketak.

Kontratu motari erreparatzen badiogu, egun Andramari Zornotzako Ikastolan langileen gehiengoak du kontratu mugagabea, hots, %85ak, eta aldagai honetan ez da sexuen arteko arrakalarik somatzen.

Langileen aukeraketa entitateak aurrez ezarrita dituen oinarri batzuen arabera gauzatzen da. Horretarako zuzendaritza eta artezkaritzako kideak osatutako hautaketa taldea dago eta bertan eramaten da aurrera aurrez finkatuta dagoen langileen hautaketarako prozedimendua.

Hau horrela, I. Berdintasun Planak entitateak egun indarrean dituen oinarriez gain, langileen aukeraketa modu ez sexistan egin ahal izateko irizpideak finkatuko ditu eta barne promozioan ere, emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatu beharko du.

Entitatea ikastetxea izanik, lan ordutegia eskaini beharreko eskola orduetara moldatu behar da. Goiz eta arratsaldez burutzen da lan jarduna. Goizeko sarrera 8:40-8:50 tartean eta arratsaldekoa 16:30etan dago finkatuta. Lanaldi jarraia finkatzen den asteetan, sarrera ordua 8:40-8:50 tartean eta irteera ordua 15:00eta izan ohi da.

Ikastetxeak badu langilegoak erabil dezaken otorduak egin ahal izateko espazioa (jantokia) eta honek lan jardunaldiaren denboraren aprobetxamendua ahalbidetzen du.

Andramari Zornotzako Ikastolak diagnostiko hau burutu den unean 54 langile izanik, 44 izan dira galdetegi hau erantzuten parte hartu dutenak, langilegoaren %81ak alegia. Zentzu honetan laginaren kalitatea oso ona dela esan daiteke. Sexuen araberako partaidetzari erreparatuz ere, bertan lanean diharduten emakumeen %82ak eta gizonen %78ak hartu du parte galdetegia erantzuterakoan.

Andramari Zornotzako Ikastolan galdetegia erantzun duten langileek berdintasun plana zer den eta honen diseinuari dagokion prozesuareninguruko informazioa jaso izana adierazi dute. Prozesuaren hasieran honen helburu eta nondik norakoen inguruko informazioa langilego guztiari aurrez-aurre helarazi zitzaion, Berdintasun Batzordeak adostutako prozedimenduaren bitartez. Beraz, Berdintasun Planaren elaborazio prozesu honetan barne komunikazioak izan behar duen ezinbesteko zeharkakotasuna bermatu da hasieratik.

Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren pertzepzioari dagokionez langilegoak aho batez adierazi du (%100) Andramari Zornotzako Ikastolan tratu eta aukera berdintasuna aintzat hartzen dela.

Entitateak langileen aukeraketarako erabiltzen duen prozeduraren inguruan, langilegoaren %79,5ak uste du berdintasun irizpideak bermatuz ematen dela. Hala ere adierazgarria da galdera honetan "Ez dakit/ Erantzunik ez" aukeratu duen langilegoaren zenbatekoa, %21,2 emakumeen kasuan eta %18,1 gizonenean. Entitateak aukeraketa prozeduretarako hainbat irizpide finkatuta izan arren, langilegoak hauekiko izan dezaken ezagutza mugatua da. Berdintasun Planak berak bere lan ildo, helburu eta ekintzen artean langile aukeraketa prozedura landuko du, bertan emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko irizpide zehatzak finkatu eta bermatuz.

Lanbide sustapenari dagokionez ere, galdetegia erantzun duen langilegoaren %88,6ak uste du berdintasun irizpideen arabera ematen dela. Arlo honetan, aukeraketaren kasuan bezala, Berdintasun Planak sustapenerako prozedura landu ahal izateko helburu eta ekintzak aurreikusiko ditu.

Andramari Zornotzako Ikastolak lan arloan aplikagarria den jazarpen sexual eta sexistari aurre hartzeko protokoloa dauka, zeina Lan Hitzarmenean jasotzen den. Galdetegia erantzun duen langilegoaren %75ak horrelako egoera pairatuko balu norengana jo jakingo lukeela adierazi du. Sexuen araberako irakurketa eginez gero, emakumeen %78,7ak jakingo luke norengana jo. Gizonen kasuan datu hau %63.6ankokatzen da. Andramari Zornotzako ikastolan langilego guztiak eskura du aipatutako protokoloa eta berdintasun planean honen ebaluazioa eta beharrezkoa balitz, egokitze eta hobetze neurriak txertatuko dira. I. Berdintasun planean garrantzi handia duen lan ildoa da hau, hortaz, esku artean dugun protokoloaren egokitasuna, hedapena eta eraginkortasuna aztertu beharko dira besteak beste.

Enpresako berdintasun planean pixu gehien duen ataletako bat, kontziliazioarena da. Zentzu honetan, hiru alderdi aztertu dira; batetik, ikastetxeak indarrean dituen neurrien inguruko ezagutza. Bestetik kontziliatzeko erraztasunak bai arlo profesionala eta pertsonala kontuan hartuta (aisialdia, afizioak, tramiteak…) eta arlo profesionala eta familiartekoa kontuan hartuta.

Kontziliazio neurrien ezagutzari dagokionez zabalkunde handirik ez duela gelditu da agerian. Orokorrean hartuta, gehiengoak %75ak alegia, ez ditu entitateak indarrean dituen neurriak ezagutzen. Arlo honetan, galdetegia erantzun duten hainbat langilek entitatean emakume eta gizonen arteko berdintasunean aurrera pausuak emateko indarrean dauden kontziliazio neurriak langileen artean hedatu eta ezagutzera ematea proposatzen dute.

Ezagutza datu hauen atzean arrazoi desberdinak egon daitezke, batetik kontziliazio neurri horiek orain arte edo gaur egun behar ez izana eta hori kontuan hartuta ezagutzarik ez izatea, edo eta ikastetxeak kontziliazio neurrien dokumentu bereizturik ez izatea. Baita ere kontziliaziorako egoera eta kasuistika ugari egotea eta guztien berri dutenik ez kontsideratzea. Ondorioz, ikastetxeak indarrean dituen kontziliazio neurriekiko langilegoak duen ezagutza oso handia ez dela ikusita, berdintasun planaren helburuetako bat neurri hauen hedapena ahalbidetzea izango da.

Kontziliazioa nola bizi duten galdetzerakoan bi dira aztertu diren esparruak, batetik bizitza profesionalaren eta familiarraren arteko oreka eta bestetik bizitza profesionalaren eta pertsonalarena. Galdetegia erantzun duen langilegoaren ia %25ak, bizitza profesionala eta familiarra uztartzeko arazoak dituela adierazi du. Sexuen araberako irakurketa egiterakoan, emakumeen %27 adierazi du arazoak dituela, gizonen kasuan datu hau %18an kokatzen da.

Bizitza profesionala eta familiarra orekatzeko arazoen artean nabarmentzen dira hezkuntza jarduerak ordutegiei dagokionez dituen mugak (lan karga garaiak, etxera lana eramatea, lana eta zaintza eginkizunen arteko harreman zaila...), zeinak zaildu egiten duen lana eta familia uztartzea.

Lana eta arlo pertsonala kontziliatzeari dagokionez, aurrean adierazitako antzeko datuekin egiten dugu topo, %31,8ak arazoak dituela adierazi du. Emakumeak dira hein handi batetan arazoak adierazten dituztenak. Atal honetan kasuistika partikularrak hartu behar dira kontuan; lan karga, nekea, zaintza arloko betebeharrak eta denbora falta aipatzen dira nagusiki.

Orohar Andramari Zornotzako Ikastolan kontziliazioarekiko langilegoak duen asebetetze maila orokorra 7,34 (0= -10 eskalan) puntutan kokatzen da. Sexuka begiratuta, asebetetze maila hau emakumeen kasuan 7,18 puntutakoa da eta gizonen kasuan 7,82koa.

Berdintasun Planaren beste atal garrantzitsuetako bat sentsibilizazio eta prestakuntza atala da. Galdetegia erantzun duen langilegoaren %81ak ikastetxeak eskaintzen duen formazioa emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasun baldintzetan egiten dela adierazi du. Zentzu honetan, langilegoak adierazitako interesaren arabera, lan arriskuen prebentzioa genero ikuspegitik, emakume eta gizonen arteko aukera berdintasun ezaren oinarria, genero rol eta estereotipoen eraikuntza, hizkuntza ez sexista eta berdintasuna enpresan inguruko gaiak diralehentasunez jorratu beharrekoak. Gai orokor hauez gain ere, kontziliazio neurrien inguruko lanketa egitearen inguruko proposamena jaso da galdetegian.

Andramari Zornotzako Ikastolan emakume eta gizonen arteko berdintasunean urratsak emateko proposamenen artean nabarmentzen dira formazioa, kontziliazio neurrien hedapena eta ezagutzaren inguruko ekimenak lantzea eta lan arriskuak genero ikuspegitik aztertu eta esku hartzeko baliabideak lantzea.

Datu kuantitatiboak eta pertzepzioaz gain, Berdinbide, Emakunderen lan tresna kontuan hartuta beste hainbat aldagai aztertu dira. Andramari Zornotzako Ikastolaren jardunean genero ikuspegia oso kontuan hartzeak ardura handia sortzen du lantaldean eta entitatean, orokorrean. Zentzu honetan, badituzte jarraibide batzuk baina sistematizazio eta zabalkunde beharra egon daiteke atal honetan. Plana barne antolaketari begira egiten bada ere, baditu zenbait baliabide zerbitzuaren doitzerako.

Soldata politika argia dute eta funtzioen araberako langile guztientzat berdina da. Langileek soldatarako ezarritako irizpideak argi dituzte eta guztientzat ikusgai daude. Ez da sexuen arteko ezberdintasunik ematen.

Langile eta ikasleen datuak sexuaren arabera, bereizita ustiatzen dira. Ikasleen kasuan gelen antolaketarako ezinbesteko baldintza.

Berdintasunerako gaiei dagokionez, lantalde sendoa osatu da eta bertan, ardura eta erabakiak hartu ditzaketen pertsonak daude. Berdintasun Plana ibilbide estrategikoaren parte izango da. Entitateak berdintasunean aurrera egiteko interesgarriak diren sare eta taldeetan parte hartzeko prestutasun osoa du.

Komunikazio atalean langile guztiek jaso dute lehen mailako jakinarazpena planaren inguruan. Era berean, diagnostikoaren emaitzaren eta planak jasotzen dituen ekintzen berri jasoko dute.

Berdintasunerako neurriak ezartzeko denbora, baliabideak eta interesa badago. Entitateak onura ugari lortuko du; esate baterako, berdintasun arloan lan filosofiarekin lerrokatuta egotea, lan giroaren hobekuntza, lanean segurtasun eta gogobetetze maila areagotzea, langileen fidelizazioa, kudeaketa hobetzea… Legedi aldetik, 50 langiletik gorako enpresa izanik berdintasun plana egitera legez behartuta dago. Horrela, Martxoaren 1eko 6/209 Errege Dekretua, enpleguari eta lanbideari dagokienez emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko neurri urgenteei buruzkoak dioen bezala eta langile kopuruan baldintzatuta 2022ko martxorako plana izan beharko du. Planak aurreikusitako ekintzak eta prozedurak 901/2020 eta 902/2020 dekretuek planteatutako prozedurarekin bat etorriko dira.

5. BERDINTASUNERAKO NEGOZIAZIO BATZORDEA, OSAKETA ETA FUNTZIONAMENDUA

5.1.-ANDRAMARI ZORNOTZAKO IKASTOLA, NEGOZIAZIO MAHAIAREN OSAKETA

IZEN ABIZENAK	ORDEZKARITZA
Ibai Etxeandia	Langileen Ordezkari Legala (*)
Olaia Zugazaga	Hezkidetza Arduraduna
Garbiñe Bernedo	Administrazio Zuzendaria
Iker Martinez de Lagos	Zuzendari Kudeatzailea (*)

(*)Andramari Zornotzako Ikastolaren I. Berdintasun Planaren negoziazioaren eskuduntza Iker Martinez de Lagos (Zuzendari Kudeatzailea) eta Ibai Etxeandiak (Langileen Ordezkari Legala) izan dute. Mahaian agertzen diren gainontzeko kideak ez dute boto eskubiderik izan negoziazio prozesuan, baina datozen 4 urteetan honen lan ildo, helburu eta ekintzen garapenean zein jarraipen eta ebaluazioan parte hartuko dute.

5.2.- NEGOZIAZIO MAHAIAREN FUNTZIONAMENDUA

BERDINTASUNERAKO NEGOZIAZIO BATZORDEA

- Erabaki gunea maila teknikoan (eztabaida eta adoste gunea).
- Prozesuaren diseinu, planifikazio eta garapena.
- Prozesuaren inguruko komunikazioa bermatzea, langilego guztiari helaraziz.

LANGILEGOA: Diagnostikoan parte hartu eta Berdintasun Planaren bitartez garatuko diren ekintzen onuradun izango da.

- Berdintasun Batzordearen bilerak akta eta dagokion erregistroa izan beharko dute.
- I. Berdintasun planaren garapenerako Berdintasun Batzordean enpresa barnean landuko den araudi propioa izateko aukera izango du.
- Berdintasun Batzordea gutxienez urtean hiru aldiz bilduko da eta honen deialdiaren arduraduna planaren dinamizatzailea izangoda. Berdintasun Batzordeko edozein kidek ez ohiko bilera eskaria egin ahal izango du, aldez aurretik arrazoiak jakinaraziz.
- Berdintasun Planaren ezarpen, jarraipen eta ebaluazioan desadostasunak ematen direnean, erabakia berau osatzen duten kideen bozketa bidez ebatziko da. Dinamizatzaileak idazkari lanak egingo ditu eta ebazpenerako nahikoa izango da gehiengo sinplea.
- Berdintasun Batzordean baja bat ematen denean, hilabeteko epean departamentu edo kategoria berdineko pertsona bat bilatuko da ordezkapena egiteko.

ZUZENDARITZA

- Maila goreneko erabaki gunea.
- Emakume eta gizonen berdintasunean urratsak ematen jarraitzeko konpromisoa.
- Andramari Zornotzako Ikastolaren I. Berdintasun Planaren onarpena eta exekuzioa.
- Genero arloko prestakuntzari dagokionez, borondate eta konpromisoa.

KANPO AHOLKULARITZA

- Erabaki hartzean bidelagun izango da.
- Genero mailan kualifikazioa eskatzen duten zereginetan aholkularitza.
- Prozesuan zehar egon daitezken zalantza eta beharrei erantzuna emateko tresnak eskainiko ditu.

5.3.- BERDINTASUN PLANAREN MODIFIKAZIOAK ETA DESADOSTASUNAK KUDEATZEKO PROZEDIMENDUA

Berdintasun Plan hau berrikusi egin beharko da, betiere, Urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren 9.2. artikuluan aurreikusten diren egoera hauetan;

a) 4. eta 6. ataletan aurreikusitako jarraipena eta ebaluazioaren emaitzen ondorioz egin behar denean.

b) Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren jarduketaren ondorioz legezko eta erregelamenduzko baldintzetara ez egokitzen dela edo aski ez dela adierazten denean.

c) Enpresaren estatus juridikoa fusionatu, xurgatu, transmititu edo aldatzen denean.

d) Enpresako plantilla, lan-metodoak, antolamendua edo ordainketa-sistemak nabarmen aldatzen dituen edozein gorabehera, hitzarmenaren aplikaziorik ezak, lan-baldintzen funtsezko aldaketak edo horiek egiteko erabili den egoeraren diagnostikoan aztertutako egoerak barne.

e) Ebazpen judizial batek enpresa kondenatzen duenean sexuagatiko zuzeneko edo zeharkako bereizkeriagatik, edo berdintasun-plana legezko edo erregelamenduzko eskakizunetara ez egokitzea erabakitzen duenean.

Guzti hau abian jartzeko ardura izango duen talde motorea, Berdintasunerako Negoziazio Batzordea da, zeinak neurriak bideratzeko erabaki ahalmena duen. Dena den, langilego osoaren inplikazioa behar beharrezkoa da eta zentzu honetan guztienganako komunikazio, sentsibilizazio eta formaziorako bidea irekita eta aktibo mantenduko da. Era berean Berdintasun Plan honen sorrera eta aplikazioa ikastolako langileen ordezkariekin elkarlanean eta adostasunean gauzatzen da. Berdintasun Plan hau erregistratu aurretik, langileen ordezkariekin partekatu da, haien iritzia eta ekarpenak jaso direlarik.

Berdintasuna modu berezkoan lantzeko talde bat sortu bada ere, prozesuaren zeharkako izaera aintzat hartuta, gerta liteke momentu jakin batzuetan, zenbait gai edo atal aurretik sortutako beste lantaldeekin batera tratatzea.

Kostuei dagokionez, denbora, baliabide ekonomikoak, eta giza baliabideak badaude berdintasun planaren neurrien ezarpenerako. Lau urteetako indarraldia ezarri da, urtero ebaluazioa izango dela kontuan hartuta, eta horren baitan kronograma eta ekintzekiko egokitzea egongo dela.

Guzti honekin indarrean dagoen legediarekin bat egingo dute, hala nola Otsailaren 18ko 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa, Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako, eta Lanean eta enpleguan emakume eta gizonen arteko aukeren eta tratabideen bermerako premiazko neurrien martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua. Honez gain, beste onura batzuk ere lortuko dira, esate baterako kudeaketa eta kalitate mailan hobekuntza, asebetetzea altuagoa, langilegoaren fidelizazio eta egonkortasuna eta orokorrean berdintasun gaietan ezagutza maila handiagoa. Guzti honen gaineko ikusgarritasuna eta ezagutzarako bideak ezarriko dira eta era berean, onura hauek langilego osoan eragin dezaten bermatuko da.

Andramari Zornotzako Ikastolako I. Berdintasun Planak honako lan ildoak jasoko ditu:

- Neurri orokorrak
- Sentsibilizazioa eta formazioa
- Kontziliazio erantzunkidea eta denboraren erabilera
- Lan hautaketa prozesuak, promozioa eta ordainsariak
- Soldata politika
- Hizkuntza eta komunikazioa
- Lan arriskuen prebentzioa genero ikuspegitik
- Lan arloan jazarpen sexual edo sexistaren prebentzioa
- Bezeroak eta hornitzaileak

6. ZUZENDARITZAREN KONPROMISOA

I. Berdintasun Planaren diseinu eta abiatzea bermatzeko, Andramari Zornotzako Ikastolako zuzendaritzak datozen konpromisoak sinatu ditu;

LAN PROZESUAREKIKO KONPROMISOA

Sinatzaileak, Iker Martinez de Lagos, Andramari Zornotzako Ikastolaren izenean eta ordezkaritzan, adierazten du partaidetzan oinarritutako metodologia ezarri nahi duela, diagnostikoan detektatutako genero-arrakalak gutxitzeko eta ibilbide bat erakusteko erakundeak hobera egin dezan emakumeen eta gizonen berdintasunaren eremuan, lan-baldintzetan, barne antolamendu eta funtzionamenduan eta zerbitzuak ematerakoan, bai eta inguruko beste entitate batzuekiko harremanetan, entitatean lan egiten duten pertsonen partaidetzarekin.

Konpromiso honek eskatzen du pertsonak parte-hartzaile aktiboak eta protagonistak izatea hausnarketa-prozesuak egiterakoan eta erakundean aldaketa eraginkorrak ezartzerakoan.

Konpromiso horrekin, halaber, lan-prozesura ekarri behar dira emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko diagnostiko eta plan hobea egiteko informazio guztiak, eta langileen legezko ordezkaritzaren parte-hartzea eta kontsulta erraztu behar dira.

Kudeaketari, lan-harremanei eta jarduerari buruzko informaziorako sarbidea duten langileen nahiz emakumeen eta gizonen berdintasunean prestakuntza duten eta jasotako datuen edo tresnak ematen dituen emaitzen gaineko genero-analisi egokia egin dezaketen barruko edo kanpoko pertsonen esku hartzea ahalbidetu behar da, kudeaketa aurreratuko ereduaren esparruan.

ANDRAMARI IKASTOLAKO
ZUZENDARITZA:

ERAKUNDEAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA BULTZATZEKO KONPROMISOA

Sinatzaileak, Iker Martinez de Lagos, Andramari Zornotzako Ikastolaren izenean eta ordezkaritzan, konpromiso esplizitua hartzen du emakumeen eta gizonen berdintasunaren arlorako, lan-baldintzetarako, barne antolamendu eta funtzionamendurako eta zerbitzuak emateko, bai eta inguruneko beste entitate batzuekiko harremanetarako ere. Eta horrela jasota gera dadin, emakumeen eta gizonen berdintasunerako konpromiso-dokumentu hau sinatzen du.

ANDRAMARI IKASTOLAKO
ZUZENDARITZA:

7. I.BERDINTASUN PLANA LAN ILDOAK, HELBURUAK, EKINTZA ZEHATZAK, EXEKUZIO EPEAK, LEHENTASUNAK, BALIABIDEAK, JARRAIPENERAKO ADIERAZLEAK ETA EBALUAZIOA

I. Berdintasun planaren helburu orokorrak

- Andramari Zornotzako Ikastolan I. Berdintasun Plan honen bitartez abiatutako prozesuarekin jarraitzea, bertan agertzen diren lan ildo, helburu eta ekintza zehatzen garapenarekin emakume eta gizonen arteko berdintasunaren bidean urratsak ematen jarraituz.
- Emakume eta gizonen arteko berdintasuna entitatearen kudeaketaren ardatz bilakatzea, berdintasun errealaren bidean lorpenak eman daitezen beharrezkoa den zeharkakotasuna bermatuz.
- Hezkuntza arloko zein inguruko entitateei begira emakume eta gizonen arteko berdintasunerako erreferentzia bezala kokatzea.
- Eguneroko hezkuntza jardueran berdintasun ikuspegia erabat eta sistematikoki txertatzea.

I.Berdintasun planaren egitura

Aurreikusitako helburuak garatu ahal izateko, Andramari Zornotzako Ikastolaren I. Berdintasun planak honako **atal** hauek jasoko ditu, eta atal bakoitzak ondorengo **irizpideak** jarraituko ditu:

	ATALAK	IRIZPIDEAK
ANDRAMARI I. BERDINTASUN PLANA	• Berdintasunerako neurri orokorrak • Sentsibilizazioa eta formazioa • Kontziliazio erantzunkidea eta denboraren erabilera • Lan hautaketa prozesuak eta promozioa • Soldata politika • Hizkuntza eta Komunikazioa • Lanean jazarpen sexual eta sexistaren prebentzioa • Lan arriskuen prebentzioa genero ikuspegitik • Bezeroak eta hornitzaileak	• Helburu orokorra • Helburu zehatzak • Helburuen lorpenerako ekintzak • Helburuen eta ekintzen gauzatzerako arduradunak • Ekintzak garatzeko epe-mugak edo datak • Ekintzak garatzeko beharrezko baliabide materialak (aurrekontua) eta pertsonalak. • Ekintzen eragina eta helburuen lorpena neurtzeko adierazleak

Hauez gain, Andramari Zornotzako Ikastolaren I. Berdintasun Planak ebaluaziorako metodologia eta jarraipen zein kontrolerako orriak izango ditu bere baitan.

I. BERDINTASUN PLANA

ANDRAMARI ZORNOTZAKO IKASTOLA

BERDINTASUNERAKO NEURRI OROKORRAK

01

HELBURU OROKORRA

Andramari Zornotzako Ikastolan I. Berdintasun Plan honetan aurreikusten diren helburu eta neurrien garapenerako beharrezkoak diren baliabideak (materialak eta pertsonalak) ezartzea, entitatearen berdintasun kotak bermatzeko.

Helburu zehatza 1

Andramari Zornotzako Ikastolaren estrategia eta kudeaketa orokorrean emakume eta gizonen arteko berdintasuna bermatzen jarraitzea.

Ekintzak:

1.1.-Emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasunarekiko Andramari Zornotzako Ikastolako zuzendaritzak duen **konpromisoa ezagutzera eman.**

1.2.-I. Berdintasun Planaren diseinua, ezarpena, jarraipena eta ebaluazioaren koordinaziorako prozesu honetan sortutako **berdintasun batzordea mantendu** eta bere jarduera modu egokian burutu ahal izateko baldintzak bermatu (orduak, formakuntzak, baliabideak…).

1.3.-Berdintasuna **enpresaren estrategia eta kudeaketa orokorrean** barneratzea, langilegoaren asebetetze mailaren adierazleen artean txertatuz.

1.4.- Enpresetako Berdintasun Planak erregulatzen dituen **901/2020 dekretuaren** jarraibideak kontuan hartuz, I. Berdintasun Planaren **erregistroa.** (REGCON erregistroan).

Adierazleak:

- Konpromisoa ikusgai dago (BAI/EZ).
- Berdintasun batzordeak urtean burututako bilera kopurua eta jasotako dokumentazioa (gai ordenak, aktak...)
- Langilegoaren asebetetzea neurtzeko erabiltzen diren mekanismoetarako berdintasuna txertatzeko erabilitako tresna(k) eta neurketaren emaitzak.
- I. Berdintasun Planaren erregistroa (BAI/EZ).

Arduraduna(k):	Aurreikusitako data:	Burututako data:	Aurrekontua:
Zuzendaritza- Berdintasun Batzordea	1.1.- 2023-2024 1.2.- 2023-2024 1.3.- 2023-2024 1.4.- 2023-2024		Lan orduak

hezi2de

Helburu zehatza 2

Andramari Zornotzako Ikastolaren I. Berdintasun Plana ezagutzera eman eta bertan aurreikusitako lan ildoak, helburuak eta ekintzak martxan jarri.

Ekintzak:

2.1.- Ikastolako **langilegoari** I. Berdintasun Planaren lan ildoak, helburuak, ekintzak eta garapena ezagutzera eman.

2.2.- Andramari Zornotzako Ikastolak **interes talde** (guraso, Ikastolen Elkartea, entitate publikoak, hornitzaileak, laguntzaileak…) kontsideratzen dituenen artean I. Berdintasun Plana ezagutzera eman.

2.3.-Emakume eta gizonen arteko berdintasuna enpresaren **harrera dokumentazioan** txertatu eta dokumenturik egongo ez balitz entitateak bere jardunean emakume eta gizonen berdintasunarekiko duen konpromisoa adierazten duen dokumentu bat sortu.

Adierazleak:

- Langilegoari I. Berdintasun Plana ezagutzera eman zaio (BAI/EZ).
- I. Berdintasun Plana interes taldeei (bezero, egitura sindikal hornitzaile, ikasle antolaketa, laguntzaile...) ezagutzera eman zaie (BAI/EZ).
- Berdintasuna harrera dokumentazioan txertatu da (BAI/EZ).

Arduraduna(k):	Aurreikusitako data:	Burututako data:	Aurrekontua:
Zuzendaritza-Berdintasun Batzordea	2.1.- 2023-2024 2.2.- 2023-2024 2.3.- 2023-2024		Lan orduak

Helburu zehatza 3

Andramari Zornotzako Ikastolak emakume eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa modu esplizituan adierazi, barnera zein kanpora begira.

Ekintzak:

3.1.- Erakunde eta entitate desberdinetan berdintasun gaien inguruan antolatzen diren **ekimenetan parte hartu** (Udala, Foru Aldundia, Emakunde, Ikastolen Elkartea, Hezkuntza saila, Eragile Sozialak…).

3.2.- Berdintasun eta berdintasun ezarekin zerikusia duten **egun berezietan** (martxoak 8, azaroak 25, maiatzak 17…) ikastolaren konpromisoaren inguruko adierazpenak egin ohikoak diren euskarrien bitartez (Web orria, email,. boletinak …..)

- Erakunde eta entitate desberdinetan antolatutako ekimenetan Andramari Zornotzako Ikastola entitatearen parte hartzea.
- Berdintasunarekin harremana duten egun berezietan ikastolak bere konpromisoa adierazteko burututako adierazpen ekimenak.

Arduraduna(k):	Aurreikusitako data:	Burututako data:	Aurrekontua:
Zuzendaritza-Berdintasun Batzordea	3.1.- 2023-2027 3.2.- 2023-2027		Lan orduak

ANDRAMARI
ZORNOTZAKO IKASTOLA

SENTSIBILIZAZIOA ETA FORMAZIOA 02

HELBURU OROKORRA

Andramari Zornotzako Ikastolan diharduten langile guztiek emakume eta gizonen arteko aukera eta tratu berdintasunaren inguruko kontzeptuak ulertu, barneratu eta transmititzeko gaitasuna izan dezaten beharrezko sentsibilizazio eta trebakuntza baliabideak eskaintzea.

Helburu zehatza 4

Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren inguruan trebakuntza eta sentsibilizaziorako beharrezkoak diren baliabideak ezarri eta bermatzea.

Ekintzak:

4.1.-Diagnostiko fasean langilegoak adierazitako trebakuntza beharren inguruko irizpideak jarraituz, berdintasun gaietarako **formakuntza programa** diseinatu.

4.2.-Hezkuntzak, eta bereziki **hezkidetzak,** emakume eta gizonen arteko berdintasunerako bidean duen izaera estrategikoa kontuan hartuz, eguneroko jardunean balore eta jarrera berdinzalea erakutsi eta transmititu dezan, langilegoa trebatu.

Adierazleak:

- Berdintasunerako sentsibilizazio eta prestakuntza programa diseinatu da (BAI/EZ).
- Berdintasunerako sentsibilizazio eta formazio programaren balorazioa:
  - Saio kopurua
  - Landutako edukiak
  - Langileen partaidetza eta balorazioa
  - Partaideen asebetetze maila (metodologia, edukien erabilgarritasuna, iraupena...)

Arduraduna(k):	Aurreikusitako data:	Burututako data:	Aurrekontua:
Zuzendaritza-Berdintasun Batzordea	4.1.- 2023-2027 4.2.- 2023-2027		200 € urteko Lan orduak

Helburu zehatza 5

Andramari Zornotzako Ikastolan eguneroko jardun eta antolaketari dagokionez, berau osatzen duten pertsonentzat onuragarriak izan daitezken berdintasun ekimenetan partaidetza bultzatu.

Ekintzak:

5.1.-Berdintasun esparruan **beste entitate edo erakundeek** (publikoak zein pribatuak) antolatutako jardunaldi, lan saio edo ekimenetan langilegoaren parte hartzea sustatu.

Adierazleak:

- Beste entitate batek antolatutako jardunaldietan partaidetza datuak.
- Jardunaldi horietan partaide izan diren langileen asebetetze maila (edukiak, iraupena, metodologia, erabilgarritasuna...).

Arduraduna(k):	Aurreikusitako data:	Burututako data:	Aurrekontua:
Zuzendaritza- Berdintasun Batzordea	5.1.- 2023-2027		Lan orduak

ANDRAMARI ZORNOTZAKO IKASTOLA

KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA ETA DENBORAREN ERABILERA 03

HELBURU OROKORRA

Andramari Zornotzako Ikastolako langileek lana, familia eta bizitza pertsonala uztartu dezaten hartutako neurriak mantendu, etorkizunera begira sortu daitezken kontziliazio beharrak identifikatu eta hauei bide ematea beti ere jarrera erantzunkidea sustatuz.

Helburu zehatza 6

Andramari Zornotzako Ikastolako langileek lana, familia eta bizitza pertsonala modu orekatuan uztartu dezaten neurriak mantentzea eta bermatzea.

Ekintzak:

6.1.- Orain arte indarrean dauden kontziliazio neurriak mantendu eta irizpide objektiboetan oinarrituta etorkizunera begira egon daitezken beharretan oinarrituta adostu litezken neurri berriak jasotzen dituen **dokumentua osatu.**

6.2.- Langilegoaren ezagutza bermatze aldera **kontziliazio neurrien hedapena** burutu.

6.3.- Kontziliazio mailan dauden beharrak eta hauei erantzuteko **proposamenak identifikatzeko bitartekoak** jarri.

6.4.- Kontziliazio mailan identifikatutako **proposamenak aztertu** eta bideragarri diren heinean **sistematizatzeko** mekanismoak ezartzea.

Adierazleak:

- Kontziliaziorako neurriak jasotzen dituen dokumentua osatu da (BAI/EZ).
- Andramari Zornotzako Ikastolako langilegoak Kontziliazio neurrien inguruko ezagutza izan dezan hedapen ekimena (BAI/EZ).
- Kontziliazio mailan sortu daitezken beharren identifikaziorako erabilitako tresnak eta ondorioak.

Arduraduna(k):	Aurreikusitako data:	Burututako data:	Aurrekontua:
Zuzendaritza- Berdintasun Batzordea	6.1.- 2023-2024 6.3.- 2023-2027 6.2.- 2023-2024 6.4.- 2023-2027		Lan orduak

hezi2de

Helburu zehatza 7

Erantzunkidetasunean oinarritutako enpresa-kultura eta kudeaketa eredua sustatu, honen barne zaintzari (arrazoi ezberdinak direla eta helduen zaintza edo adin txikikoen zaintza orokorrean) dagokion garrantzia eman eta sentsibilizazioaren bidez balioan jarri.

Ekintzak:

7.1.- Kontziliazio eskubidea modu parekidean bermatu dadin langilegoa **erantzunkidetasun eta zaintzaren garrantziaz sentsibilizatu.**

Adierazleak:

- Erantzunkidetasunaren eta zaintzaren sentsibilizaziorako burututako lan saio, jardunaldi eta ekimen kopurua.

Arduraduna(k):	Aurreikusitako data:	Burututako data:	Aurrekontua:
Zuzendaritza-Berdintasun Batzordea	7.1.- 2023-2027		Lan orduak

ANDRAMARI ZORNOTZAKO IKASTOLA

LAN HAUTAKETA PROZESUA ETA PROMOZIOA

04

HELBURU OROKORRA

Andramari Zornotzako Ikastolan lan hautaketa zein promozio arloan sexu arrazoiengatik diskriminazioak eman ez daitezen bermatzea.

Helburu zehatza 8

Andramari Zornotzako Ikastolan hautaketa zein promozio prozesuak emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasunean egiten direla bermatzea.

Ekintzak:

8.1.- Hautaketaz arduratzen den pertsona edo taldeari bere lana genero ikuspegitik burutzeko beharrezko **formazioa** eskaini.

8.2.-Dagoeneko indarrean dagoen hautaketa prozedimenduari, honen izaera ez diskriminatzailea bermatudadin **irizpideak gehitu.**

8.3.- Hautaketa prozeduretan erabilitako hizkuntza, irudi, ezarritako baldintza eta abarrek sexu arloko diskriminaziorik adierazten ez dutela ziurtatu.

8.4.- Promozioaren esparru desberdinetan (hedapena, metodologia…) tratu eta aukera berdintasuna aintzat hartu dela ziurtatu.

Adierazleak:

- Hautaketaz arduratzen den taldeak bere jardunean genero ikuspegia aplika dezan landutako irizpideak.
- Indarrean dagoen hautaketa prozedimenduari izaera ez diskriminatzailea izan dezan irizpideak gehitu zaizkio (BAI/EZ).
- Hautaketa zein promozio prozesuen hedapenerako erabilitako hizkuntza, irudi, metodologia eta abarren errebisio kopurua eta mota.

Arduraduna(k):	Aurreikusitako data:	Burututako data:	Aurrekontua:
Zuzendaritza- Berdintasun Batzordea	8.1.- 2023-2024 8.2.- 2023-2024 8.3.- 2023-2027 8.4.- 2023-2027		Lan orduak

(*) GIDA: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/eu_emakunde/adjuntos/28.gida.kontratazioa.pdf

hezi2de

ANDRAMARI
ZORNOTZAKO IKASTOLA

SOLDATA POLITIKA

05

HELBURU OROKORRA

Andramari Zornotzako Ikastolan soldata politika berdinzalea dela bermatzen jarraitzea eta honen gaineko gardentasuna bermatzea.

Helburu zehatza 9

Langilegoak soldata politika ezagutu eta hau emakume eta gizonen arteko berdintasun irizpideen araberakoa dela ziurtatzea.

Ekintzak:

9.1.- Emakume eta gizonen arteko berdintasuna bermatze aldera enpresan dagoen soldata politika berdinzalea dela **ziurtatzen jarraitzea.**

9.2.- Emakume eta gizonen arteko lan ordainean berdintasunerako **902/2020 Dekretuak** jasotzen dituen betebeharrak jarraitzeko baliabideak ezarri.

*) Lan batek beste baten balio bera izango du, baldin eta benetan esleitutako eginkizunen edo zereginen izaera, lan horretan aritzeko eskatzen diren hezkuntza-, lanbide- edo prestakuntza-baldintzak, egitearekin hertsiki lotutako faktoreak eta jarduera horiek benetan gauzatzen diren lan-baldintzak baliokideak badira. Langileen Estatutuaren 28.1 artikulua)

Adierazleak:

- Emakume eta gizonen soldata berdintasunari dagokion Urriaren 13ko 902/2020 dekretuaren arabera burututako soldata auditoria (BAI/EZ).

Arduraduna(k):	Aurreikusitako data:	Burututako data:	Aurrekontua:
Zuzendaritza- Berdintasun	9.1.- 2023-2027		Lan orduak

Batzordea	9.2.- 2023-2027		

ANDRAMARI
ZORNOTZAKO IKASTOLA

HIZKUNTZA ETA KOMUNIKAZIO A

06

HELBURU OROKORRA

Andramari Zornotzako Ikastolan langilegoaren partaidetza sustatu asmoz, berdintasun mailan hartutako neurri eta aurrera eramandako ekintzen inguruko etengabeko komunikazioa bermatzea.

Helburu zehatza 10

Andramari Zornotzako Ikastolako I. Berdintasun Plana eta bertan jasotzen diren lan ildo, helburu eta ekintza nagusiak ezagutzera emateko bitartekoak ezarri.

Ekintzak:

10.1.- Andramari Zornotzako Ikastolan I. Berdintasun Planaren **garapen, jarraipen eta ebaluazioaren** baitan ematen diren urratsen hedapenerako kanalak diseinatu, ezagutarazi eta mantentzea.

Adierazleak:

- I. Berdintasun Planaren garapen, jarraipen eta ebaluazioaren hedapenerako erabilitako kanalak.

Arduraduna(k):	Aurreikusitako data:	Burututako data:	Aurrekontua:
Zuzendaritza-Berdintasun Batzordea	10.1.- 2023-2027		Lan orduak

Helburu zehatza 11

Emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasunaren konpromiso eta sustapenean oinarritutako enpresa irudia sendotzea.

Ekintzak:

11.1.- Hizkuntza eta komunikazio ez sexistaren jarraibideak jaso eta langileen eguneroko jardunerako baliagarria izango den **barne gida***bat osatu.

11.2.-Entitatean **barne zein kanpo komunikazioaz** arduratzen diren pertsonen **formazioa** bermatzea, egiten diren komunikazioetan hizkuntza inklusiboa bermatuz.

Adierazleak:

- Hizkuntza eta komunikazio ez sexistaren jarraibideak jasotzen dituen barne gida osatu da (BAI/EZ).
- Andramari Zornotzako Ikastolaren barne eta kanpo komunikazioaz arduratzen den talde edo pertsonak arlo honen inguruan jasotako formazioa.

Arduraduna(k):	Aurreikusitako data:	Burututako data:	Aurrekontua:
Zuzendaritza- Administrazioa- Berdintasun batzordea	11.1.- 2023-2027 11.2.- 2023-2027		Lan orduak

(*) * https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/eu_emakunde/adjuntos/eusk_gida_eu.pdf

Helburu zehatza 12

Andramari Zornotzako Ikastolan hizkuntza politikak berdintasun irizpidea duela bermatzea.

Ekintzak:

12.1- Orain arte sortu eta erabilitako zein sortu litezkeen baliabideak erabilita, hizkuntza politikan berdintasun irizpidea bermatzen dela **ziurtatzea.**

Adierazleak:

- Eguneroko jardunean hizkuntzari dagokionez sortutako jarraibideen erregistroa osatu (BAI/EZ).

Arduraduna(k):	Aurreikusitako data:	Burututako data:	Aurrekontua:
Zuzendaritza-Berdintasun Batzordea	12.1.- 2023-2027		Lan orduak

ANDRAMARI
ZORNOTZAKO IKASTOLA

LAN ARRISKUEN PREBENTZIOA GENERO IKUSPEGITIK 07

HELBURU OROKORRA

Genero ikuspegia duten lan arriskuen prebentziorako politiken ezarpena, amatasuna, aitatasuna eta edoskitzea baino haratago.

Helburu zehatza 13

Andramari Zornotzako Ikastolan lan arriskuen prebentzioa genero ikuspegia duela bermatzea.

Ekintzak:

13.1.- Genero ikuspegitik eman daitezken **lan arriskuen inguruko analisia*** burutu.

13.2.- Analisi honen **ondorioak** jasotzen dituen dokumentua osatu eta **langilego guztiari helarazi,** beharrezkoa den kasuetan bere aplikazioa bermatuz.

Adierazleak:

- Lan arriskuen analisia genero ikuspegitik (BAI/EZ).
- Genero ikuspegitik lan arriskuen inguruan eginiko analisiaren ondorioz sortutako dokumentua.
- Sortutako dokumentuaren hedapena langilegoari (BAI/EZ).

Arduraduna(k):	Aurreikusitako datak:	Burututako datak:	Aurrekontua:
Zuzendaritza-Berdintasun Batzordea	13.1.- 2023-2027 13.2.- 2023-2027		Lan orduak

(*) https://www.osalan.euskadi.eus/genero-ikuspegia/s94-genero/eu/

ANDRAMARI ZORNOTZAKO IKASTOLA

LANEAN JAZARPEN SEXUAL ETA SEXISTAREN PREBENTZIOA 08

HELBURU OROKORRA

Lanean jazarpen sexual eta sexistaren prebentzioa eta eman litezken kasu eta egoerak antzeman eta gabetzeko neurriak hartzea.

Helburu zehatza 14

Lanean jazarpen sexual eta sexista ez jasateko eskubidea aitortu eta edozein egoeratan entitateak erantzun irmoa emango duela bermatzea.

Ekintzak:

14.1.- Lan hitzarmenean jasota dagoen jazarpen sexual eta sexistaren protokoloa aztertu eta hau **entitatearen jardunera egokitu** eta **hobekuntzak** aplikatzeko irizpideak barneratu. Horretarako Emakunderen "Sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloa" dokumentuaz baliatu.

14.2.-Protokoloan ezarritakoa aurrera eraman daitekeela ziurtatzeko langilegoari, eta batez ere protokoloaren aplikazioan ardura duten pertsonei honen kudeaketarako **beharrezko prestakuntza** ematea.

14.3.- Langilegoak protokoloa ezagutu dezan honen **hedapena** egin, beharrezkoa den kasuetan aplikatuko dela bermatuz.

14.4.- Protokoloaren **ebaluazioa eta eguneratzea**, berme osoz indarrean mantentzen direla ziurtatuz. Horretarako urtero berrikusi eta beharrezkoak diren moldaketa eta egokitzapenak aplikatu.

Adierazleak:

- Jazarpen sexual eta sexistari dagokionez entitatean eman daitezken egoera posibleen identifikazioa, protokoloaren egokitzea (BAI/EZ).
- Protokoloaren hedapena langilegoaren artean (BAI/EZ).
- Protokoloan ardura edo rol zehatza izango duten langileek jasotako prestakuntza.
- Protokoloaren ebaluazio eta eguneratzerako burututako bilerak eta sortutako dokumentazioa.

Arduraduna(k):	Aurreikusitako datak:	Burututako data:	Aurrekontua:
Zuzendaritza-Berdintasun Batzordea	14.1.- 2023-2024 14.2- 2023-2027 14.3.- 2023-2027 14.4.- 2023-2027		Lan orduak

- https://www.emakunde.euskadi.eus/u72-rev79con/eu/contenidos/informacion/pub_guias/eu_emakunde/adjuntos/sexu_jazarpena_eta_jazarpen_sexista_ekiditzeko_protokoloa_eu.pdf
- https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/docs/AcosoSexualRazonGenero/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo_2021.pdf

hezi2de

ANDRAMARI ZORNOTZAKO IKASTOLA

BEZEROAK ETA HORNITZAILEAK

09

HELBURU OROKORRA

Bezero, hornitzaile eta kolaboratzaileen artean Andramari Zornotzako Ikastolan emakume eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa indartu.

Helburu zehatza 15

Bezeroekin dauden hartu emanetan eta eskaintzen den hezkuntza proiektu zein zerbitzuetan berdintasun printzipioa errespetatzen dela ziurtatu.

Ekintzak:

15.1.- Ikasleen familiei, ikastolan eskaintzen den hezkuntza proiektuan eta zerbitzuetan emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasunerako entitateak dituen irizpideak adierazi, ohikoak diren kanalen bidez.

Adierazleak:

- Ikasleen familiei Andramari Zornotzako Ikastolak eskaintzen duen hezkuntza proiektuan eta zerbitzuetan emakume eta gizonen arteko berdintasunerako bermatzen dituen irizpideen adierazpenerako erabilitako kanalak eta euskarriak.

Arduraduna(k)	Aurreikusitako datak:	Burututako datak:	Aurrekontua:
Zuzendaritza- Berdintasun Batzordea	15.1.- 2023-2027		Lan orduak

hezi2de

Helburu zehatza 16

Hornitzaile eta kolaboratzaileen aukeraketan berdintasun printzipioaren arabera egiten dela ziurtatu.

Ekintzak:

16.1.- Hornitzaile eta kolaboratzaileen aukeraketarako berdintasun irizpideak ezarri.

16.2.- Berdintasun irizpide horiek hornitzaile eta kolaboratzaileen artean **ezagutzera eman.**

Adierazleak:

- Hornitzaile eta kolaboratzaileen aukeraketarako Andramari Zornotzako Ikastolan berdintasun irizpideak landu eta finkatu (BAI/EZ).
- Hornitzaile eta kolaboratzaileei Andramari Zornotzako Ikastolan beraien aukeraketarako landu eta finkatu diren irizpideak jakinaraztea (BAI/EZ).

Arduraduna(k):	Aurreikusitako data:	Burututako data:	Aurrekontua:
Zuzendaritza-Berdintasun Batzordea	16.1.- 2023-2024 16.2.- 2024-2027		Lan orduak

ANDRAMARI
ZORNOTZAKO IKASTOLA

8.902/2020 ERREGE DEKRETUAREN ARABERAKO ORDAINSARIEN AUDITORIA

ENTITATE EDO ERAKUNDEAREN IZENA:

ANDRAMARI ZORNOTZAKO IKASTOLA KOOPERATIBA
Larrea Auzoa, Z/G
48340 Zornotza
zuzendaria@zornotzaikastola.eus
www.andramarizornotzakoikastola.eus

AZTERTUTAKO ALDI BATERAKO ETA KOKALEKU FINKOAK:

BADAGOKIO:
EZ DAGOKIO: X

AUDITORIAREN MUGA:

ENTITATEKO LANGILERIA OSOA
EPEA: 2023KO URRIA- 2027 URRIA

ERAKUNDEAREN ORDEZKARIA:

IZENA: IKER MARTINEZ DE LAGOS
ARDURA EDO ORDEZKARITZA: ZUZENDARI KUDEATZAILEA

hezi2de

ANDRAMARI
ZORNOTZAKO IKASTOLA

1.- ENTITATEKO ORDAINSARIEN EGOERAREN DIAGNOSTIKOA

1.1.- SOLDATA-IKUSKAPENERAKO ERABILITAKO METODOLOGIA

1.2.- LAGINDUTAKO EBIDENTZIAK

1.3.- GIDA TEKNIKOAREN ARABERAKO ALDERDIEN EGIAZTATZEA

1.4.- LORTUTAKO DATUEN AZTERKETA, ONDORIOAK

2.- EKINTZA PLANA

- EKINTZA PLANA, EZARPENA ETA JARRAIPENA

3.- LEGE ESPARRUA

hezi2de

ANDRAMARI
ZORNOTZAKO IKASTOLA

1.- ENTITATEKO ORDAINSARIEN EGOERAREN DIAGNOSTIKOA

1.1.- SOLDATA-IKUSKAPENERAKO ERABILITAKO METODOLOGIA

Sistemaren eraginkortasunaren laburpena

- Zornotzako Andramari Zornotzako Ikastolan soldaten auditoretza egin da, ordainsarien erregistroa kontuan hartuta, 902/2021Dekretuaren arabera.
- Erregistro horretan sartzen dira langileen soldaten batez besteko balioak, soldata-osagarriak eta soldataz kanpoko ordainsariak, sexuaren arabera banatuta.
- Lanbide taldeak, lanbide kategoria, maila eta lanpostuak Ikastolen Hitzarmenean adostu dira.
- Andramari Zornotzako Ikastolan lanbide-sailkapeneko taldeei dagozkien soldatak eta horietako bakoitzean dauden lanpostuak aztertu dira.
- Ordainsari auditoretza generoaren ikuspegitik egiteko gida teknikoaren arabera alderatu, aztertu eta egiaztatu dira.

Indarguneak:

1.- Lanpostuen sailkapenaren argitasuna eta objektibotasuna, entitate osoan.
2.- I. Berdintasun Plana ezartzeko konpromisoa eta abian jarritako dinamika

Hobetzeko atalak edo alderdiak:

1.- Soldata-berdintasunari buruzko araudi berria zehatzago ezagutzearen beharra.

hezi2de

1.2.- LAGINDUTAKO EBIDENTZIAK

Zornotzako Andramari Zornotzako ikastola 1960ko hamarkadaren erdialdean sortu zen eta 1972az geroztik gurasoen kooperatiba da. Gertutasunaren babesa eta ikasle bakoitzarenganako konfiantza ditu oinarri, bihar-etziko zornotzarrak euskaldun osoak, bikain prestatuak, kritikoak eta euren buruarekin zein inguruarekin arduratsuak izan daitezen.

Ikastolen Europar Kooperatibaren barruan dago Andramari Zornotzako. Euskal curriculuma lantzeko pedagogia eta metodologia propioa sortzen, erabiltzen eta berritzen dihardu etengabe. Ziklo bakoitzerako material propioa ez ezik, hizkuntza, aniztasuna, hezkidetza, teknologia, aisialdia eta bizimodu osasungarria lantzeko egitasmo berritzaileak ere badaramatza aurrera.

Hezkuntza proiektu euskaldun eta aurrerakoi horren baitan, Andramari Zornotzako Ikastolak irakasle talde egonkorra dauka 0 urtetik 18ra bitarteko heziketa eskaintzen: Haur Hezkuntza, Lehen Hezkuntza eta Bigarren Hezkuntza Zornotzan bertan, eta Batxilergoa eta Lanbide Heziketa Durangoko Ibaizabal ikastolan.

Ikastolak herritik sortuak eta herriarentzat eginak dira, hortaz, auzolana dute oinarri: beraien helburuak lortzeko baliabide eta elkarlanaren eredu. Andramari Zornotzako etorkizuneko zornotzarrak hezten dituzte: Zornotza euskalduna, prestatua, garaian garaikoa eta munduarekin arduratsua izan dadin egiten dute lan eta ikastola barruan diharduten jarrera berberarekin, herrian ere hainbat egitasmotan parte hartzen dute beste herritar eta eragile batzuekin elkarlanean.

Ikastetxearen lan jarduera EAEko Ikastolen Hitzarmenak arautzen du. Sexuen araberako lanpostuen banaketan ikus dezakegunez,entitate feminizatua da, garatzen duen jarduerari eta sektorearen joerarekin bat eginez. Banaketari, lanaldi motari, kontratuari eta abarri buruzko datuak plana egiteko prozesuan egindako diagnostikoan jaso dira.

902/2020 Errege Dekretuaren 4. artikuluaren edukia kontuan hartuta, non lan batek beste baten balio bera izango duela jotzen baita, baldin eta benetan esleitutako izaera edo eginkizunak, lan hori egiteko eskatzen diren hezkuntza-, lanbide- edo prestakuntza- baldintzak, egitearekin hertsiki lotutako faktoreak eta jarduera horiek benetan egiten diren lan-baldintzak baliokideak badira, lanpostuak aztertu dira eskema honi jarraituz:

FUNTZIO EDO EGITEKOEN IZAERA	**LAN HARREMANAREN OINARRIZKO EDUKIA**
HEZKUNTZA BALDINTZAK	**JARDUERAREKIN HERTSIKI LOTUTAKO ARAUTUTAKO KUALIFIKAZIOA**
LANBIDE ETA PRESTAKUNTZA BALDINTZAK	**LANBIDE KUALIFIKAZIOA, ESPERIENTZIA, ARAUTU GABEKO PRESTAKUNTZA**
LANBIDE-BALDINTZAK ETA JARDUERAREKIN LOTUTAKO FAKTOREAK	**ZAILTASUNA** **MUGIMENDU ERREPIKAKORRAK** **JARRERA BEHARTUAK** **BALIOANIZTASUNA** **GATAZKAK KONPONTZEA** **PERTSONENTZAKO ARRETA ZAINTZA**

EAE-ko Ikastolen Hitzarmenak eginkizunen izaera, hezkuntza baldintzak, lanbide baldintzak eta prestakuntza biltzen ditu. Era berean, Andramari Zornotzako Ikastolak baldintza profesionalak eta jarduerarekin zerikusia duten faktoreak zehaztu ditu, eta horietan ez da sexuen araberako alderik antzematen.

Berdintasun-politika berrikusi da, berdintasun-plan berriarekin batera, eta komeni dela ikusi da; era berean enpresako zuzendaritzak mantenduko du, planean azaltzen den bezala.

APLIKATUTAKO IRIZPIDEAK

1. Egokitzapena: egiten den jarduerara eta behar den prestakuntzara
2. Osotasuna: lanpostu baten baldintzak
3. Objektibotasuna: soldata finkatzen duten faktoreen mekanismo argiak

LANGILEEN EGOERA:

- Zainketengatiko erantzukizuna
- Mugikortasun murriztua
- Egoera berezia

EAE-ko Ikastolen Hitzarmenak zehatz-mehatz ezartzen ditu pertsona bakoitzak lanpostu bakoitzerako bete behar dituen irizpideak, bere eginkizunekin batera, bai eta horiek ebaluatzeko irizpideekin zerikusia duten beste alderdi batzuk ere, eta ez da inolako alderik ikusten sexuen artean; gainera, berdintasunarekin zerikusia duten baldintzak ere baditu.

Auditoretzarekin batera doan eta I. Berdintasun Plana prestatzeko egindako diagnostikoan agerian geratzen den bezala, Andramari Zornotzako Ikastolako hautapen prozesuek kontuan hartzen dute genero ikuspegia eta ez da sexuagatiko bereizkeriarik antzematen. Prozesua, gainera, hitzarmenak arautzen du. Nolanahi ere, Planak esparru horrekin lotutako ekintzak biltzen ditu.

LANPOSTUAREN EBALUAZIORAKO METODOA:

KUANTITATIBOA: Eusko Jaurlaritzak argitaratutako gidan gomendatutakoa jarraituz egiten da.

- *Balio bereko lana. Balio bereko lanpostuak genero-akatsik gabe identifikatzeko gida praktikoa*

Era berean, **Berdintasun Ministerioak** erabilgarri jartzen dituen tresnak aplikatu dira**:**

- *"Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género."*
- *"Herramienta de autodiagnóstico de la brecha salarial de género."*

Prozesuan kontuan hartu dira parte hartu duten eragileen parte-hartzea, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan zuzenean inplikatutako eragileen prestakuntza, eta erakundeko pertsona guztiak jakinaren gainean daudela bermatzea, hori zeharkako elementua izan baita berdintasun-planaren diseinua ekarri duen ibilbide osoan.

BALIO BEREKO EDO DESBERDINEKO LANPOSTUEN GRADUAZIOA:

a) Balorazio-faktoreak aukeratzea:
- Sailkapena
- Ahaleginak
- Erantzukizunak
- Lan baldintzak

b) Ponderazioa

c) Faktore bakoitzerako mailak ezartzea

d) Lanpostu bakoitzerako eskakizun-mailak esleitzea

Ez dira sexuagatik ezberdintasunak antzematen.

LANPOSTUEN SAILKAPENAREN ARABERAKO LANGILERIAREN SEGMENTAZIOA:

- **TALDE PROFESIONALA: PERTSONALGO DOZENTEA**
  - a) Zuzeneko irakasleak
    - Haur hezkuntza 1. Zikloa
      - Irakaslea
      - Hezitzailea
      - Hezitzaile laguntzailea
    - Haur hezkuntza 2º Zikloa, Lehen Hezkuntza
      - Zuzendaria
      - Etapa arduraduna
      - Mintegi edo Arlo-burua
      - Irakaslea
    - Bigarren Hezkuntza eta Lanbide Heziketa
      - Zuzendaria
      - Etapa arduraduna
      - Mintegi edo Arlo-burua
      - Irakaslea
      -
  - b) Ikasle teknikariak: Psikologoa, Pedagogoa, Orientatzailea...
  - c) Irakaskuntzarako laguntza zerbitzuetakoak
    - Jarduera osagarrietarako langilea
    - Hezkuntza Laguntza Espezialista

LANPOSTUEN SAILKAPENAREN ARABERAKO LANGILERIAREN SEGMENTAZIOA:

- **IITALDE PROFESIONALA-ADMINISTRAZIOA**
  - Administrari-burua
  - Ofizial administraria
  - Administrari laguntzailea
  - IKT mantenu teknikaria
- **IIITALDE PROFESIONALA - ZERBITZU OROKORRETAKO LANGILEAK**
  - Sukaldari burua
  - Sukaldaria
  - Sukaldari-laguntzailea
  - Jangelako langilea
  - Etxezaina
  - Mantenu Arduraduna
  - Mantenuko langilea
  - Atezaina
  - Garbiketako langilea
  - Garraioko langilea

Oharra: Sailkapen hau EAEko Ikastolen Hitzarmenari dagokio. Andramari Zornotzako Ikastolan, sailkapen honetatik dauden lanpostuen gaineko azterketa egin da.

1.3.- GIDA TEKNIKOAREN ARABERAKO ALDERDIEN EGIAZTATZEA (EMAKUMEEN INSTITUTUA)

- Urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuaren 5. eta 6. artikuluetan xedatutakoa betetzen duen tresna batekin egin da ordainsarien erregistroa.
- Gainontzeko ataletan egin den bezala, prozesua LOL eri kontsulta egin ondoren gauzatu da.
- Azterketa enpresaren sailkapen profesionala eta lan bereko lanak kontuan hartuta egin da.
- Ordainsari erregistroan sartutako ordainsari kontzeptuak hitzarmen aplikagarrian ageri dira.
- Enpresaren sailkapen profesionalaren arabera egindako multzoen arabera lortutako ordainsarien erregistroko datuak eta lanpostuen balorazioaren arabera egindako erregistrotik lortutako informazioa alderatu dira, eta egiaztatu da ez dagoela alderik sexuaren arabera.
- Ez dago gauzazko ordainsaririk, ez eta emakumezkoen eta gizonezkoen ordainsaria ezberdin egiten dituen beste kontzeptu batzuk ere.
- Diagnostikoak sustapen-, hautapen- eta kontratazio-sistemak aztertu ditu, eta ez da desberdintasunik hauteman; hala ere, planak alderdi horretan hobekuntzak aurreikusten ditu, eta, beraz, horien garapenak prozedurak optimizatuko ditu.
- Ez dago desberdintasunik sailkapen profesionalaren sisteman.
- Prestakuntza sistema berdintasunean gauzatzen da, hau egoeraren diagnostikoan aztertu den alderdia izanik.
- Lan-baldintzei buruzko azterketa sakona egin da, eta ondorioak egoeraren diagnostikoan jaso dira.
- Pertsonen egoera aztertu da, bateragarritasunaren eta erantzunkidetasunaren arabera, bai eta langileek bateragarritasunari buruz duten pertzepzioa eta familia- nahiz pertsonal-esparruko zailtasunak ere, eta arlo horri dagozkion ekintzak ezarri dira planak biltzen dituenhelburuak lortzeko.
- Andramari Zornotzako Ikastolan ez dago emakumeen ordezkaritza gutxiturik.

1.4.- LORTUTAKO DATUEN AZTERKETA, ONDORIOAK

Bakoitzaren kategoriak, postuak eta ezaugarriak aztertu ondoren, kategoria bereko gizon eta emakumeen artean ez dagoela soldata-alderik ondorioztatu da. Ez soldatetan, ez soldaten osagarrietan, ez soldataz kanpoko ordainsarietan.

Kontratazio prozesuak sexuen arteko desberdintasunik izan dezakeen aztertu da, eta egiaztatu da aplikatutako irizpideek kontuan hartzen dutela genero ikuspegia eta objektiboak direla.

Lanpostuen banakako konparazioa egin da: kategoria baten barruan feminizatutako lanpostuen ordainsariak alderatu dira (arrazoia sektorearen izaerari dagokio), eta ez da ikusi ordainsari handiagoa jaso dezakeen eremurik. Barne antolaketa eta egitura ere kontuan hartu dira, bai bertikala bai horizontala. Sektorearen egiturazko errealitatea aztertu da.

Era berean, baloratu da lanpostuek generoari dagokionez joera duten ala ez, diagnostikotik lortutako datuekin, eta feminizatutzat edo maskulinizatutzat jo dira 40-60ra iristen direnak.

ONESPEN EZAK:

- Andramari Zornotzako Ikastolako ordainsarien auditoretzaren ondorioz ez da onespen ezarik aurkitu.

ANDRAMARI
ZORNOTZAKO IKASTOLA

2.- EKINTZA PLANA

EKINTZAK	KRONOGRAMA	ARDURADUNAK
1.GO ARDATZA- MANTENIMENDUA		
• Irizpideen iraunkortasuna eta mantenua	2024	• Berdintasun Batzordea
• Ordainsarien politikan gardentasunaren berme esplizitua	2024	• Zuzendaritza
2. ARDATZA-SENSIBILIZAZIOA		
• Enpresa eta sindikatu mailako sentsibilizazioa, ikastaro, berariazko prestakuntza eta abarren bidez (berdintasun plana oinarri hartuta).	2024	• Berdintasun Batzordea
• STEM ikasketak sustatzeko ekimenetan parte hartzea	2024	• Berdintasun Batzordea
3. ARDATZA-BERDINTASUN PLANA		
• Planaren ondoriozko ekintzak auditoretzaren ondorioz hartutako ekintzekin lerrokatzea.	2024	• Berdintasun Batzordea
• Planean onartutako ebaluazio- eta jarraipen-sistemaren egokitzapena	2024	• Berdintasun Batzordea

2024an, auditoretzatik eratorritako ekintza-planaren jarraipen-sistema Negoziazio Batzordeak onartutako Berdintasun Planaren jarraipen- eta ebaluazio-sistemara egokituko da (ikus Andramari Ikastolaren I. Berdintasun Plana).

hezi2de

3.- LEGE MARKOA:

- Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua
- Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa
- Real-Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para a garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación.
- Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua, lanean eta lanean emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- Urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretua, gizonen eta emakumeen arteko ordainsari-berdintasunari buruzkoa
- EAEko Ikastolen Hitzarmena

AUDITORIA TALDEA:

hezi2de

ANDRAMARI IKASTOLAKO
ZUZENDARITZA:

9. ANDRAMARI ZORNOTZA IKASTOLA, I. BERDINTASUN PLANAREN JARRAIPENA eta EBALUAZIOA

Komunikazioa

Andramari Zornotzako Ikastolan I. Berdintasun Planean komunikazioa ardatz estrategikoa eta zeharkakoa izango da. I. Berdintasun Planaren onarpen eta bertan aurreikusten diren helburu zein ekintza zehatzak momentu oro hedatu daitezen beharrezkoak diren baliabideak erabiliko dira. Zentzu honetan komunikazioak bi norabide nagusi izango ditu, kanpo komunikazioa eta barne komunikazioa.

Barne komunikazioari dagokionez, entitateko langile oro izan beharko da I. Berdintasun Planaren jakitun, bertan aurreikusten diren ekimenetan beraien parte hartze eskubidea bermatuz. Aldi berean kanpo komunikazioari dagokionez Andramari Zornotzako Ikastolak interes talde kontsideratzen dituenen artean hedatu beharko du I. Berdintasun Plan hau. Barne zein kanpo komunikaziorako egun erabiltzen diren kanal eta euskarriak erabiliko dira, eta beharrezkoa kontsideratzen denean kanal eta euskarri berriak sortuko dira.

Ezarpena eta ebaluazio estrategia

Ebaluazioak ondorengo **helburuak** izango ditu:

- I. Berdintasun Planaren helburuen betetze maila ezagutu.
- I. Berdintasun Planaren garapen prozesua aztertu.
- Aurreikusitako jarduerekin jarraitu beharraren inguruan hausnartu (agian denbora gehiago behar delako ezberdintasunak gainditzeko).
- Hartutako konpromisoarekin bat datorren berdintasuna bermatzeko, behar berriak identifikatu eta hauei nola aurre egiteko neurriak ezarri.

EBALUAZIOA **hiru ardatz** hauetan oinarritzen da:

EMAITZEN ebaluazioa	• I. Berdintasun Planean adierazitako helburuen betetze maila. • Diagnostikoan antzemandako ezberdintasunen gainditze maila. • Aurreikusitako emaitzen lorpen maila.
PROZESUAREN ebaluazioa	• Abian jarritako ekintzen garapen maila. • Ekintzak abian jarritakoan eta haien garapenean antzemandako zailtasun maila. • Zailtasun motak eta hauek gainditzeko martxan jarritako konponbideak. • Jardueren malgutasuna kontuan hartuta, eman diren aldaketak eta hauen garapena.
ERAGINAREN gaineko ebaluazioa	• Enpresak aukera berdintasunarekiko izan duen aldaera. • Enpresan egituran egon diren aldaketak, pertsonen kudeaketan emandako aurrerapausoak eta abar. • Emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunen murrizketa.

- Berdintasun Batzordeak jarraipenerako orriak adostu ditu eta jarduera bakoitzean beteko dira emaitzen gaineko ebaluazioa egiteko.
- Prozesuen ebaluazioa bilera eta inkesten bidez egingo da.
- Era berean Emakundek ebaluazioaren inguruan argitaratutako materiala erabiliko da ebaluaketa bideratzeko.

EBALUAZIORAKO SISTEMA

a) Emaitzen ebaluazioa. Adierazleak

➔ Planaren exekuzio maila. Entitateak ezarritako **ekintza kopurua:**

ATALA	EKINTZA BERRIAK	AURREKOAK
Neurri orokorrak		
Sentsibilizazioa eta formazioa		
Kontziliazio erantzunkidea eta denboraren erabilera		
Lan hautaketa prozesuak eta promozioa		
Hizkuntza eta komunikazioa		
Soldata politika		
Lan arriskuen prebentzioa genero ikuspegitik		
Lanean jazarpen sexual eta sexistaren prebentzioa		
Bezeroak eta hornitzaileak		
GUZTIRA		

Onuradun izan diren pertsonak:

ATALA	PERTSONA ONURADUNAK		
	EMAKUME KOPURUA	GIZON KOPURUA	GUZTIRA
Neurri orokorrak			
Sentsibilizazioa eta formazioa			
Kontziliazio erantzunkidea eta denboraren erabilera			
Lan hautaketa prozesuak eta promozioa			
Hizkuntza eta komunikazioa			
Soldata politika			
Lan arriskuen prebentzioa genero ikuspegitik			
Lanean jazarpen sexual eta sexistaren prebentzioa			
Bezeroak eta hornitzaileak			
GUZTIRA			

- Ezarritako helburuen garapen maila.
- Planaren aurreikusi gabeko eraginak.
- Beste batzuk.

b) Prozesuaren ebaluazioa

- Prozedimenduen sistematizazio maila.
- Langilegoaren informazio eta zabalkunde maila.
- Giza baliabideei egokitze maila.
- Baliabide materialei egokitze maila.
- Datuak jasotzeko tresnen egokitze maila.
- Erabilitako adierazleen egokitasuna.
- Jasotzeko izan ditugun erraztasun eta zailtasunak.
- Ekintzak abian jartzerakoan intzidentzia eta zailtasunak.
- Inzidentzia eta zailtasunak gertatu direnean abian jarritako konponbideak.
- Beste batzuk.

c) Eraginaren gaineko ebaluazioa

- Puntu honetan hasiera batean adierazitako berdintasun eza maila jaitsi den edo ez aztertu beharko litzateke.
- Batez ere, barne arrazoiak direlarik emandakoak.
- Langileen artean emandako aldaketak (estereotipoen gainditzea, iritziak…), langilegoaren maila guztietan.
- Berdintasunaren inguruan langilegoaren iritzia.
- Enpresa kulturan aldaketa edo hobekuntzak.
- Enpresaren irudian aldaketa edo hobekuntzak.
- Lan baldintzen hobekuntza. Berdintasunaren inguruko ezagutza eta sentsibilizazioaren hazkundea.
- Beste batzuk.

ANDRAMARI
ZORNOTZAKO IKASTOLA

10.ERANSKINAK

FITXA zenbakia:	

LAN ILDOA ETA EKINTZA:	HASIERA DATA:	AMAIERA DATA:

HELBURUA:	DESKRIBAPENA:
JARRAIPENA EGITEKO TRESNAK:	**NORI ZUZENDU DIOGU:**
ARDURADUNA:	**PARTEHARTZAILE KOPURUA:**

hezi2de

ANDRAMARI
ZORNOTZAKO IKASTOLA

EKINTZA BURUTZEKO ALDEZ AURRETIK EZARRITAKO BALIABIDEAK
GARAPENA-IRUZKINAK

hezi2de