

Emakume eta gizonen arteko berdintasunerako I. plana

2020ko otsaila | Orereta Ikastola

Koop. E. (Egokitzapen data: 2022ko
maiatza)



kalaxa

Izen soziala: Orereta Ikastola, Koop. E.

Zerbitzu nagusiak: Orereta herrian hezkuntza zerbitzuak eskaintzea

Kontakturako harremana: Anartz Muxika Andrés,

amuxika@oreretaikastola.net **Aholkularitza teknikoa:** Kalaka Koop. Elk.

Txikia

Txostenaren amaiera data: 2020ko otsaila

Txostenaren eguneratze data: 2022ko maiatza

Aurkibidea

1. Sarrera (4. or)

1.1 Berdintasun plana hitzartzen duten alderdiak

1.2 Lurralde-, denbora- eta pertsona-eremuak

1.3 Testuinguru juridikoa

2. Aurkezpena (5. or)

2.1 Aurkezpena

2.2 Erabilitako metodologia

3. Diagnostikoaren laburpena (9. or)

4. Ekintza plana (45. or)

4.1 Helburu eta neurri orokorrak

4.2 Neurri zehatzak

4.3 Kronograma

5. Jarraipen-sistema

5.1 Berdintasun Batzordearen osaera eta funtzionamendua

5.2 Aldaketak egiteko prozedura

5.3 Jarraipena egiteko egutegia

1.

*Sarrera***1.1. Berdintasun plana hitzartzen duten alderdiak:**

Berdintasun Plan honen izenpetzaile dira, alde batetik, Oreretako Ikastola Koop. Elkarteko zuzendaritza eta, bestetik, Orereta Ikastola Koop. Elkarteko Langile batzordea. Bi alderdiek elkarri aitortzen diote hitzarmen hau negoziatzeko eta sinatzeko gaitasuna eta legitimazioa.

1.2. Aplikatzeko eremuak:**Eremu funtzionala:**

Berdintasun plan honek, indarrean jartzen denetik, Orereta Ikastola Koop. Elkarteko berdintasun arloko ardurak eta harremanak arautuko ditu, haien egituratze juridikoa edozein delarik ere.

Lurralde eremua:

Berdintasun plan honek tokiko-izaera du, eta Orereta Ikastolak zerbitzuak eskaintzen dituen Oreretako eraikin guztiak hartuko ditu eraginpean.

Pertsona eremua:

Aurreko artikuluetan ezarritako eremu funtzionaleko eta lurralde- eremuko lanbide-talde guztien ardurak, lan-harremanak eta ekintzak arautuko ditu plan honek.

Indarraldia eta iraupena:

Alderdi negoziatzaileek hura izenpetzen duten egunetik aurrera izango ditu ondorenak Berdintasun planak. Bestelako indarraldirik arautzen ez bada gai-alorren batentzat edo batzuentzat, 2020ko urtarrilaren 1etik 2024ko abenduaren 31ra arte izango da indarrean Berdintasun plan hau.

1.3. Testuinguru juridikoa:

- 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.
- 3/2007 Lege Organikoa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriakoa.
- 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen.
- 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzkoa.

2. *Aurke zpena*

60. hamarkadan ireki zituen ateak Orereta Ikastolak, euskaran eta euskal kulturaren oinarritutako kalitatezko hezkuntza behar zela eta posible zela sinestuta. Egun, 0-18 urte arteko kalitatezko hezkuntza-proiektu burujabea eta herritarra da, euskaran zein euskal kulturaren oinarritua eta beste hizkuntza nahiz kulturei irekia; irekia herritarrek herritarrentzat sortua delako ere bai.

1963. urtean sortu zen Orereta Ikastola, kultur erakunde gisa. 2008an kooperatiba bihurtu zen, Orereta Ikastola Koop. E. izena hartuz.

Kooperatiba denez, Ikastolako langile eta gurasoek osatzen duten Artezkaritza Kontseilua da Ikastolako organo gorena. Ikastolaren kudeaketa administratibo eta pedagogikoaz zuzendari nagusiak eta zuzendari pedagogikoak gidatzen dituzten taldeak arduratzen dira. Horrez gain, Ikastolako partaide guztien parte-hartzea bultzatu eta bermatzeko asmoz,

Hezkuntza Batzordea, Guraso Batzordeak eta hainbat ekimen

bultzatzeko batzordeak ere badira Ikastolan. Orereta Ikastola Euskal Herriko Ikastolen Elkarteko kide ere bada.

Orereta/Erreterian dago Orereta Ikastola. Egun, hiru eremutan 5 eraikin ditu: Haur Hezkuntza Esmalterian eta Linon dago (herriaren erdigunean) eta Lehen Hezkuntza eta Bigarren Hezkuntza, aldiz, Añabitarten (herriatik aldenaxeago dagoen gunen berde batean), hiru eraikinetan banatuta.

1963. urtean Orereta/Erreteriako erdigunean ireki zituen bere lehen ikasgelak Orereta Ikastolak. 1974-75 ikasturtean estreinatu ziren Añabitarteko OHOkoko ikasgelak. Bigarren Hezkuntza orokortu zenean, Orereta Ikastolak Añabitarteko eremuan bertan batxilergoko ikasleentzat eraikin berria eraiki zuen. 1978an izan zen hori. Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza (DBH) ezarri zenean, ikasle horiek hasi ziren ordura arte batxilergokoena zen eraikina erabiltzen. Batxilergokoak egun erabiltzen dutenera pasatu ziren. Batxilergo proiektua Oiartzungo Hautzaro

Ikastolarekin partekatua zenez, Oiartzo Batxilergo Ikastola izena eman zitzaion. Horrela izaten jarraitzen du gaur egun ere.

Haur Hezkuntzari dagokionez esan, Haur Eskola 1991-92 ikasturtean ireki zela. Horrez gain aipatu, Esmalteriako eraikina 1997-98 ikasturtean eta Linokoa 2006-07ean jarri zirela martxan.

Lau ikasketa-lerroko ikastetxea izan da eta da, momentuz, Orereta Ikastola; gorabeherak gorabehera. Egun, 180 langile eta 1500 ikasle ditu; Oiartzo Batxilergo Ikastolakoak ere barne hartuta. Langileei dagokionez esan, %18,9 direla gizonezkoak eta %81,1, berriz, emakumezkoak.

- **Ikusmira:**

Ikastola eredu sinesten dugu. Herritik herrirako sortutako hezkuntza-eredu propio euskalduna, burujabea eta kalitatezkoa posible da, frogatu dugu; emaitzak dira horren isla.

Kooperatiba moduan, profesional talde baten eta guraso zein bazkideen gidaritzapean aritzean, eta hezkuntza-eredu aitzindariak eta eraldatzaileak, gizartearen beharretara egokitzen direnak, garatu eta erabiltzean dago giltza.

- **Eginkizuna:**

Euskara eta euskal kulturarekiko konprometituak, autonomoak, lankidetzan aritzeko gaitasundunak, erabaki hartzaile kritikoak, euskaldun eleanitzak, ekintzaile gogoetatsuak, aniztasunarekiko enpatiadunak, ikusmira zientifikodunak, osasun orekaren zaintzaileak, ingurumenarekiko kontzientzia dutenak eta sortzaileak diren pertsonak heztea.

- **Baloreak:**

Euskalduna, bertakoa/herrikoa, ikaslea erdigune duena, kooperatiboa eta parte hartzailea, kalitatezkoa, berritzailea, nazionala, berdea.

Horri guztiari erantzun ahal izateko, 2016-2020 plan estrategikoa eta urteko kudeaketa plana ditugu. Ikaslearen irteera profila definituta dugu, hark ere horri erantzuteko.

Sozietatearen datuak:

Sozietatearen izena: Orereta Ikastola Koop.

Elkartea IFK: F-20974358

Helbidea: Zamalbide auzoa, 14. 20100 Orereta-Errenteria

Forma juridikoa: kooperatiba

Jarduera sektorea: Zerbitzuak (Hezkuntza)

Langileak: 51-250

Arduraduna:

Izena: Anartz Muxika Andrés

Kargua: Zuzendaria

Helbide elektronikoa: amuxika@oreretaikastola.eus

Berdintasun batzordea osatu duen lantaldea:

Esther Gutierrez Uranga	<i>LHko irakaslea eta komitekidea</i>
Itziar Basterrika Unanue	<i>HHko irakaslea eta komitekidea</i>
Maite Landaetxe Zugarramurdi	<i>DBHko irakaslea eta komitekidea</i>
Mari Jose Bereau Mindegia	<i>Sukaldari eta komitekidea</i>
Maider Veramendi Aizarna	<i>Zerbitzu arduradun eta bulegoko administraria</i>
Egoitz Verdugo Markotegi	<i>Zuzendari pedagogiko eta DBHko irakaslea</i>
Anartz Muxika Andrés	<i>Zuzendari Nagusia</i>

Erabilitako metodologia

Orereta ikastolak 2019 urteko abenduan ekin dio Berdintasun Plana egitearen prozesuari. Ikastolan emakume eta gizonen berdintasun egoera aztertzeko diagnostikoa egin da lehenik, eta honen helburua generoen artean egon daitezkeen desberdintasun eta arrakalak identifikatzea da, ondoren, Berdintasun Planean horiek ezabatzeko helburuak finkatzeko.

Berdintasun Batzordea ikasketa etapa eta ardura postuen aniztasuna bermatuz osatu da, eta noski, genero kopuruen proportzioak mantenduz. Aholkularitza teknikoak gidatu dituen lana eta formakuntza saioen bitartez, lantaldeak prozesuaren definizioan eta jasotako informazioaren kontrastean parte hartu du.

Diagnostikoa egiteko datu kuantitatibo eta kualitatiboak jaso ditugu, lehen mailako eta bigarren mailako informazio iturrietatik.

Datu kuantitatiboen bilketa Emakunderen “Diagnostikoa: Genero adierazleak” tresnaren bitartez egin dugu. Tresna honek kooperatibaren datuak eta langileen iritzia genero adierazleetan bilakatzen ditu, eta kooperatibaren estrategia eta lantaldearen azterketa egiten du genero ikuspegia txertatuz. Gainera, enpresa eta enpleguaren alorreko genero arrakala nagusienak zein diren erakusten du.

Tresna horrez gain, iritzi inkesta ere bete du ikastolak eta 38 pertsonak erantzun dute (lantalde guztiaren %24ak). Horietatik emakumeak 31 izan dira (erantzun dutenen %82a), gizonak 7 (%18a) eta genero ez bitarreko pertsona bat (%3,03).

Informazio kualitatiboa jasotzeko lana eta bakoitzean tresna eta iritzi inkestaren bidez eskuratutako adierazle esanguratsuenak kontrastatu ditugu.

Informazioa genero ikuspegiarekin interpretatu dugu eta adierazleak taula batean sailkatu ditugu, lan arloan existitzen diren arrakala nagusiekin alderatutako indargune eta ahulguneak identifikatuz.



Azterketa honetan, emakumeen parte hartzea orekatua den behatzea da helburua, bai postuei, aukerei, mailei, etab. dagokienez ere.

Horrela bada, sexuaren araberako banaketa parekidea kontsideratzeko sexuetako batek ere ezin du %40ko proportzioa baino gutxiago izan, ezta %60a baino gehiago ere.

Ondoren azaltzen ditugu prozesua gauzatzeko jarraitutako pausoak zeintzuk izan diren eta genero azterketa egiteko eskuratutako informazioa ere.

DATUAK:

Langileak: emakume eta gizonen banaketa

Mailak eta postuak; bulego eta sailak; adina; zaintzarekiko ardura; aniztasuna; ikasketak maila; berdintasunean formakuntza; zerbitzuen eskaintza

Lan baldintzak:

Lanaldi eta kontratu mota; lan harremanak; ordutegia; ordainsarien politika; segurtasuna eta osasuna; kontziliazio eta malgutasun neurriak.

Pertsonen kudeaketa:

Kontratazioak; irteerak; barne sustapena.

Enpresaren jardura:

Erabiltzaileak; bezeroak; produktu eta zerbitzuen garapena.

Kanpo dimentsioa:

Irizki inkesta: Lan karga; malgutasuna; balorazioa; sexuagatiko bazterketa egoerak; lanarekiko motibazioa; berdintasun planarekiko iritzia; etab.

ADIERAZLEAK:

Azterketa deskribatzailea:

- Lantaldearen banaketa sexuaren arabera
- Segregazio bertikala eta horizontala
- Adinaren araberako oreka
- Zaintzarekiko ardura
- Ikasketak
- Berdintasunean formakuntza
- Bezeroak, erabiltzaileak eta parte hartzaileak

Zerbitzuen eskaintza

- Azpikontratazioak
- Elkarlana eta kanpo harremanak

Genero arrakalak:

- Enplegurako sarbide eta irteera
- Maila estrategiko eta taktikoetarako sarbidea
- Kontratazio politika
- Ordainsarien politika
- Kontziliazio partekatua
- Arrisku psikosozialak
- Antolatzea kultura

Aztertutako datuen erreferentziazko epealdia:

2019ko urtarrilaren 1etik 2019ko abenduaren 31ra.

Esku hartu duten pertsonak:

Diagnostikoaren osieran honako pertsona hauek hartu dute parte:

- **Datu kuantitatiboen bilketan:** Ana Arruabarrena Unanue (Administrazioa) eta Anartz Muxika Andrés (Zuzendaritza) izan dira bitartekariak. Kontsultak egin zaizkie gai bakoitzari dagokion arduradunei.

- **Datu kualitatiboen bilketan:** Berdintasun Batzordeko kideek eta Iritzi taldekoek hartu dute parte eta iritzi inkestaren bitartez 38 langileren iritziak jaso dira (31 emakume eta 7 gizon).

- **Diagnostikoaren txostena kontrasterako eskaini zaie ondorengo langileei:** Berdintasun Batzordeko kideei, Langile Batzordeko kideei eta Iritzi taldeko kideei. Ekarpenak jaso ditugu eta txostenean inplementatu.

Soldaten erregistroaren emaitza

Kalkuluaren aldia: 2021eko urtarriletik 2021eko abendura bitarteko datuak.

Indarraldia: 2022-2024

Aldizkakotasuna: 4 urtean behin eguneratuko da ordainsarien ikuskaritza, Berdintasun Plana eguneratzen den momentu berean.

Eranskin moduan gehitzen ditugu soldaten erregistroaren 4 taula. Bertan, kontabilitate programak zuzenean 2 zatitan banatzen du ikastolaren plantilla (7 eta 8 zenbakiarekin bereizten baditu ere, guztiek batera osatzen dute lantaldea).

Atxikitzen ditugun soldaten erregistroen tauletan ikusten den bezala, soldaten **medianek** kopuru orekatuak erakusten dituzte guztirako kalkuletan, emakume eta gizonen konparaketa eginez gero.

Guztirako genero arrakalaren zutabearen, %25etik beherako diferentziak ageri dira.

0, 1, 3 eta 5 talde profesionaletako **konplementuetan**, ordea, genero- arrakalak ematen dira. Gehigarri ala plus ezberdinak dituzte kategoria barruko pertsonak, eta horrek eragiten du jasotzen duten zenbatekoan diferentziak egoteak.

Gehigarrien artean hauek daude: **arduraren araberako** plusa, **ordezkapenei** dagokiena (metatzen joaten dena ordezkapen gehiago egin ahala; baina, izaera puntuala du plus honek), **Jarraipen Saria** ere ematen zaie 55 urtetik aurrerako langileei baldin eta 20 urte baino gehiago egin badituzte sektorean (eta plus honek

diferentzia handiak sortzen ditu kategoria bereko kideen artean). Eta bestetik, badago **Complemento convenio** bezala izendatu duten partida berezi bat, zeina bere garaian Eusko Jaurlaritzak izoztu zituen soldaten itzulketari dagokion. Hau ere, zenbaitzuk bakarrik jasotzen dute, soldata izoztu zitzaizaienak soilik, hain zuzen ere.

Oinarrizko soldaten kopuru berak dituzte kategoria barruan emakume zein gizonak, baina, soldaten erregistroko tauletan hainbat arrakala agertzen dira kategoria batzuetan. Arrazoiak, kategoria horiek maskulinizatuta ala feminizatuta daudelako da; hau da, desoreka nabarmena agertzen da zenbait kasutan kategoria berean emakumeak soilik daudenean ala beste batzuetan gehiengoa direnean.

Bestalde, Lan Hitzarmena ere atxikitzen dugu eranskin moduan, eta bertan, IV. Eranskinean zehazten dira Kategoriak eta Lanpostuak sailkatzeko irizpide-zerrenda. Lan hitzarmenari atxikitzen garenez, kategorizazio hori da Orereta Ikastolan ere jarraitzen duguna.



3. *Diagnostikoaren laburpena*

Orereta Ikastolako lantaldea 159 pertsonen osatzen dute, 126 emakumeek eta 33 gizonen. Honek, lantaldearen sexuaren arabera banaketa feminizatua adierazten du, %79a baitira emakumeak, eta %21a gizonak. Sektorea ere feminizatuta dago, genero estereotipoek eraginda. Hori horrela izanik, Orereta Ikastolak eskaintzen dituen zerbitzu guztiak emakumeen %50a baino gehiagoz daude osatuak, eta ikasketa etapak aztertuz gero, ikusten da, etapan adina handitu ahala (Haur Hezkuntza, Lehen Hezkuntza eta Bigarren Hezkuntza), emakumeen presentzia jaitsi egiten dela.

Bereizketa bertikalaren atalean aipatu den bezala, emakume eta gizonen arteko arrakasta-tasa erlatiboa (maila estrategikoan dauden langileak, plantila osoarekiko alderatuta) 0,47 da. 2015ean tasa hau 0,78a zen.

Kontratazio eta barne sustapenetan, ohikoagoa da emakumeen kopuruak handiagoak izatea. Aurrez esan den

bezala, bai ikastola eta baita sektorea ere feminizatuta daude etapa goiztiarrenetan. Etapen adina igo ahala, gizonen presentzia handiagoa da. Errealitate honek, sektore mailako ahulgune bat adierazten du, eta irakaskuntzan dagoen segregazio bertikala agerian jartzen du. Haur txiki eta gaztetxoeren artean, irakasle emakumeak ugariagoak izaten dira (zaintza lanekin lotzen direlako, gehienbat), eta aldiz, gazteen artean irakasle gizonak ugariago izan ohi dira. Arrakala nagusi honi aurre egiteko, etapa goiztiarrenetan (HH) gizonak kontratatuz eta DBHn emakumeak kontratatuz oreka daiteke. Hori horrela izan dadin, estrategiak pentsatu behar dira. Baina, garrantzitsua da, haurrei, txikitatik iruditegi orekatua eskaintzea.

Lan baldintzei dagokienez, egonkortasuna da kontratu motetan nagusi bi sexuentzat, eta lanaldi partzialari dagokionez, joera orokorrenekin bat egiten du (emakumeak izanik lanaldi partzian lanean diharduten %75a, 31 langiletik 23 baitira emakumeak). Zaintzarekiko arduren datuak ez dituzte, eta beraz, datu hauek lortzeko beharra adierazten du hutsune honek.

Lan-giroaren gainean, orokorrean, txiste eta iruzkin matxistarik ez direla egiten azaldu dute gehienek, eta sexu-jazarpen eta sexu arrazoiengatiko protokolo orokorra badute ere, egokitu egin behar dute ikastolaren errealitatera, eta erreferentziazko pertsona izendatu eta formatu.

Dokumentu eta komunikazio euskarrien azterketan ikusi da, euskarazko euskarrietan (barne zein kanpora begirakoetan), ongi egiten dela hizkuntzaren erabilera ez sexista eta baita iruditegian ere zaintzen dela bi sexuen arteko oreka. Aldiz, gaztelaniazko dokumentuetan, hizkuntzan esaldien joskera egokiagoa bilatu beharko litzateke testuaren ulermena errazteko.

Laburpen moduan, orain artean aztertutako datu eta arrakalen ahulgune eta indarguneak azalduko ditugu

Kategoria: azterketa deskribatzailea	
Ahulgun eak	Indarguneak
<ul style="list-style-type: none"> Emakumeen eta gizonen arrakasta-tasa erlatiboa 0,47koa da. Segregazio horizontala ematen da garbitzaile, mantu eta jangelako zerbitzuetan. Gainera, Hezkuntza etapetan beherengo etapak (LH eta HH) feminizatuta daude eta gorengoak 	<ul style="list-style-type: none"> Ikastolaren baloreetan berdintasuna eta aniztasuna ageri dira. Ordezkaritza organoetako emakumeen kopurua %55ekoa da (Artezkaritza kontseiluan) eta %67koa Hezkuntza batzordean.

Kategoria: azterketa deskribatzailea	
Ahulgun eak	Indarguneak
<ul style="list-style-type: none"> Emakume eta gizonen kopuru desorekatuak: %79 eta %21, hurrenez hurren. Langileen ordezkaritza sindikaleko organoetako emakumeen kopurua %100ekoa da. Desoreka. Lan sektore eta ikasketa alor feminizatua. 	<ul style="list-style-type: none"> Zuzendaritza taldea 4 emakumez eta 4 gizona dago osatuta. Horrela, maila estrategikoak sexuaren araberako erabateko parekotasuna erakusten du, %50 izanik sexu bakoitzeko ordezkaritza.

hurrengo orrietan.

Kategoria: Enplegura sarbidea eta irteera	
Ahulgun eak	Indarguneak
<ul style="list-style-type: none"> Azken lau urteetan lanera sartutako emakumeak %75 izan dira. Azken lau urteetan irtendakoen tasa erlatiboa 0,70koa da. Emakume gutxiago gizonak baino, 	

Kategoria: barne sustapena	
Ahulgun eak	Indarguneak
<ul style="list-style-type: none"> Barne sustapenean emakumeen %13ak tratu- eta aukera-berdintasuna ez dela bermatzen azaldu du. 	<ul style="list-style-type: none"> Barne sustapenak aukera berdintasuna bermatzen duenaren pertzepzioa dago orokorrean.

Kategoria: kontratazio politika

Ahulgun eak	Indarguneak
<ul style="list-style-type: none"> Lanaldi partziala duten emakumeen/gizonen presentzia- tasa erlatiboa 1,29 da. Emakumeak dira gehiengoak. Aldi baterako kontratua duten gizonak gehiago dira, presentzia- tasa erlatiboa 0,75 izanik. 	<ul style="list-style-type: none"> Egonkortasuna nagusitzen da kontratu motetan: %81a (lanaldi oso eta partzialak kontuan hartuz).

Kategoria: ordainsarien politika

Ahulgun eak	Indarguneak
<ul style="list-style-type: none"> Emakumeen %10ak (3) uste du ez direlageneroen artean tratua aukera- berdintasuna bermatzen. 	<ul style="list-style-type: none"> Ordainsarrietan ez dago generoen arteko arrakalarik, Lan hitzarmeneko irizpideak jarraitzen dira. Langileen gehiengoak uste du (emakumeen %90ak, eta %100ak) ordainsariek generoen arteko tratua aukera- berdintasuna bermatzen.

Kategoria: kontziliazio partekatua

Ahulgun eak	Indarguneak
<ul style="list-style-type: none"> Kontziliazio neurriei nota baxuena emakumeek eman diete: 6,55. Emakumeen %19ak eta gizonen %14ak uste dute bateratze eta malgutasun neurriez baliatzeak aukera profesionalak galtzea dakarrela. Ez daude langileen zaintza ardurekiko datuak (zenbatek dituzten haurrak, haurren adina, 	<ul style="list-style-type: none"> Langileen %90ak uste dute lanaren barne antolaketak laguntzen duela bitzta pertsonala eta lana uztartzen. Kontziliazio neurriei nota altuena gizonak eman diete: 7,57.

Kategoria: antolaketa kultura

Ahulgun eak	Indarguneak
<ul style="list-style-type: none"> Emakumeen %48ak eta gizonen %71ak uste dute exijitzen dela lan- ordutegitik kanpo lanerako prest egotea. Emakumeen %19ak eta gizonen %14ak, uste dute genero- estereotipoak badutela eraginik lan- baldintza eta aukeretan Langileen gehiengoak uste du %58 (emakumeak) eta %57 (gizonak) baloratu egiten dela lan-ordutegitik kanpo guraso, bezero, 	<ul style="list-style-type: none"> Langileen %97a ados dago berdintasun planaren prozesua abiatzearekin. Ezezkoa esan duen batek, arrazoitu du, dagoeneko berdintasun irizpideen baitan lan egiten dutelako esan duela ezetz. Berdintasun arloan ikastolak egiten duen lanarekiko balorazioa: gizonak 9arekin eta emakumeek 8arekin baloratu dute.

Kategoria: arrisku psikosozialak	
Ahulguneak	Indarguneak
<ul style="list-style-type: none"> Inkesta erantzun dutenen artean, 3 emakumek azaldu dute sexua dela- eta inoiz baztertuta izan direla. Horrez gain, 3 emakumek adierazi dute sexu-jazarpenak jasan dituztela, eta 3 emakumek eta gizon batek sexu jazarpen kasuak ezagutzen dituztela. Inork ez du adierazi sexu-arrazoiengatiko jazarpena jasan duenik, baina, gizon batek adierazi du sexu-arrazoiengatiko jazarpena jasan duen kasu bat ezagutzen duela. Emakumeen %13ak uste du txiste eta iruzkin matxistak egiten direla. Emakumeen %52ak eta gizonen %71k euren lan-karga euren lan- baldintzekin ez datozela bat uste dute. %21ekoa da bi sexuen arteko diferentzia. Emakumeen %32ak eta 	<ul style="list-style-type: none"> Lanarekiko motibazio altua: 8 gizonek, 8,19 emakumeek. Langileen gehiengoak uste du egonkortasuna dutela euren lanpostuetan %69ak. Sexu-jazarpen eta sexuagatiko jazarpenen aurkako protokoloa ez dute ezagutzen langileek

Kategoria: komunikazio ez sexista	
Ahulguneak	Indarguneak
<ul style="list-style-type: none"> Webgunea: gaztelaniazko bertsioan, maskulino generikoa erabiltzen da (alumnos, socios, etab.). Urtekaria: Gaztelaniazko bertsioan, hizkuntzaren erabilera ez sexista egiteko ahalegina nabarmentzen da, baina, badago zer hobetu. Izan ere, irakurterrazago egiteko formulak falta zaizkie, hala nola, beti alumnos/as, profesores/as, bezalakoak erabili beharrean, alumnado, profesorado etab. erabiliz. Los representantes, aquél, aquellos... bezalako hitzak errepikatzen dira, eta hauek ere badute formula baliokide ez sexista. 	<ul style="list-style-type: none"> Webgunea: Hizkuntzaren erabilera egokia egiten da zerbitzuen aurkezpenean. Iruditegian generoen oreka mantentzen da. Sare sozialak: euskaraz argitaratzen dituzte eduki guztiak eta hizkuntzaren erabilera egokia egiten da. Iruditegiari dagokionez, argazki asko argitaratzen dituzte eta generoen oreka mantentzen da. Urtekaria: euskarazko bertsioak hizkuntzaren erabilera egokia egiten du, eta iruditegian generoen arteko

4. *Ekintza plana*

Orereta Ikastolako berdintasun diagnostikoa egiteko datu kuantitatibo eta kualitatiboak hartu dira aintzat. Bertan agertutako genero-arrakala nabarmenenak gainditzeko 5 lan esparru zehaztu ditugu, eta hauek bete ahal izateko, berriz, ibilbide orri bat ala plangintza bat.

Horrela bada, lehenik, lan esparru bakoitzaren helburu nagusia eta neurriak aurkeztuko ditugu. Eta ondoren, berriz, neurri bakoitza fitxa baten bidez aurkeztuko dugu zehaztasunekin, beraz garatzeko beharrezko informazioa txertatuz.

Azkenik, helburu eta neurriak betetzeko kronograma aurkeztuko dugu, neurri bakoitzari dagokion arduradun eta adierazlearekin batera.

Hauexek dira berdintasun ikuspegia txertatzeko **landuko diren esparruak**:

1. **Kudeaketa estrategikoa genero ikuspegiarekin**
2. **Antolaketa eta kultura berdinzalea**
3. **Kontziliazio partekatua**
4. **Indarkeriarik gabeko lan-ingurune osasuntsua**
5. **Hezkidetza bermatu**

Hurrengo orrietan, lan esparru bakoitza lortzeko zehazten diren **neurriak** azaltzen dira laburtuta.

Kudeaketa estrategikoa genero ikuspegiarekin	
Helburua	Neurriak
<p>1. Enpresaren kudeaketan genero ikuspegia barneratzea</p>	<p>1.1. Berdintasun planaren inplementazioaren jarraipena, balorazioa eta komunikazioa egin.</p> <p>1.2. Genero ikuspegia ikastolako kudeaketa sisteman eta tresnetan txertatu.</p> <p>1.3. Kanpo eta barne komunikazioan genero ikuspegia txertatu.</p> <p>1.4. Emakunderen “Emakume eta gizonen berdintasunerako Lankidetzaren Erakundearen” aitortza eskatu.</p>

Antolaketa kultura berdinzalea	
Helburua	Neurriak
<p>2. Emakume eta gizonen arteko berdintasunarekin konprometituta ko antolaketa kultura sustatu</p>	<p>2.1. Berdintasunarekiko konpromisoa azaldu eta ikusarazi: ikastolaren barne mailan, talde mailan eta kanpoan.</p> <p>2.2. Berdintasunean langile eta zuzendariak formatzeko plangintza egituratu eta martxan jarri.</p>

Kontziliazio partekatua	
Helburua	Neurriak
<p>3.</p>	<p>3.1. Malgutasun neurrien gainean hausnarketa</p>

Lan ingurune osasuntsu eta indarkeriarik gabekoa	
Helburua	Neurriak
<p>4. Pertsona guzientzat lan ingurune osasuntsua eta indarkeriarik gabekoa bermatu</p>	<p>4.1. Sexuagatiko ala sexu jazarpen egoerei aurre egiteko eta prebentziorako protokoloa eguneratu eta langile guztiei aurkeztu.</p> <p>4.2. Protokoloa aurrera eramango duen arduraduna/k genero indarkerian formatu. Jarraipena egin.</p> <p>4.3. Protokoloa harrera planean txertatu eta langile berriei horren berri emango dion arduraduna izendatu.</p>

KUDEAKETA ESTRATEGIKOA GENERO IKUSPEGIAREKIN

1. helburua:
Enpresaren kudeaketan genero ikuspegia
barneratzea

1.1. NEURRIA: BERDINTASUN PLANAREN
INPLEMENTAZIOAREN JARRAIPENA, BALORAZIOA ETA
KOMUNIKAZIOA EGIN

Ahulgunea/ indargunea	Berdintasun Batzordeko kideek plangintza bat osatu dute Berdintasun Planaren inguruko informazioa zabaltzeko.
Xede hartzailea	Lantalde osoa
Azalpena	<p>Neurri hau garatzeko proposatzen diren ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun batzordearen bileren maiztasuna zehaztu baita norik dinamizatuko dituen ere. Horrekin batera, landuko diren gaien plangintza egin. • Berdintasun planaren jarraipeneko urteko txostena egin. • Berdintasun plana onartzen den unean lanak esleitu eta bakoitzak bere lan egutegian txertatu dagozkion ardurak.

Hezkidetza

Kronograma	Urte bakoitzeko 2. eta 3. hiruhilekoan
-------------------	--

1.2. NEURRIA: GENERO IKUSPEGIA IKASTOLAKO KUDEAKETA SISTEMAN ETA TRESNETAN TXERTATU	
Ahulgunea	Datu batzuk ez dira modu segregatuan jasotzen.
Xede hartzailea	Kudeaketa eta administrazio sailak
Azalpena	<p>Neurri hau garatzeko proposatzen diren ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Planeko helburu eta ekintzak, Ikastolaren Plan estrategikoan txertatu. • Datuak generoaren arabera banatu: langileen datuak genero ikuspegiarekin jaso, gurasoen bileretara eta antolatzen diren ikasleen bestelako ekintzetara (antzerkiak, erakusketak, etab.) joaten diren familietako norbanakoen generoak zehaztu, ekitaldi publikoetan ikastolaren bozeramaile direnen generoak zehaztu, ikasleen kontaktuko telefonoa zein ematen den, etab. • Barne araudian hizkuntzaren erabilera ez sexista eta berdintasunezko irizpideak txertatu.
Kronograma	2023ko 3. hiruhilekotik 2024ko 2. hiruhilekora.
Arduradunak	Berdintasun Batzordea
Beharrezko baliabideak	
Aurrekontua	
Diagnostikoan eragin duten adierazleak	Prozesuetan berdintasuna bermatzen dela iritzi duten pertsonen %, sexuen arabera banatuta.

• Moldatutako dokumentuak

1.3. NEURRIA: KANPO ETA BARNE KOMUNIKAZIOAN GENERO IKUSPEGIA TXERTATU	
Ahulgunea	Komunikazio arloan euskarari dagokionez, erabilera ez sexista egiten bada ere, gaztelaniazko komunikazioetan generiko maskulinoa gailentzen da. Iruditegiak zaintzen ditu aniztasun eta genero berdintasun kopuruak.
Xede hartzailea	Komunikazio taldea
Azalpena	<p>Neurri hau garatzeko proposatzen diren ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genero ikuspegia barneratzeko formakuntza egin, ondoren, barne eta kanpo komunikazioko irizpideak bateratzeko eta erabiltzeko. • Hizkuntzaren eta iruditegiaren erabilera ez sexista egiteko gida bat oinarri hartu.
Kronograma	2020-2024
Arduradunak	Komunikazio arduraduna
Beharrezko baliabideak	Formakuntza: komunikazio ez sexista.
Aurrekontua	Formakuntza saioen kostua
Diagnostikoan eragin duten adierazleak	Prozesuetan berdintasuna bermatzen dela iritzi duten pertsonen %, sexuaren arabera banatuta.
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikazio ez sexista gaiean egiten diren formakuntza saioen kopurua, bertaratutako langileak generoaren arabera banatuta. • Egiten diren komunikazioek genero ikuspegia zenbateraino txertatu

1.4. NEURRIA: EMAKUNDEREN “EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO LANKIDETZA ERAKUNDEAREN” AITORTZA ESKATU	
Ahulgunea	Ikastolaren estrategian ez da berriaz emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako konpromisoa jasotzen.
Xede hartzailea	Lantalde osoa
Azalpena	<p>Neurri hau garatzeko proposatzen diren ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2022 urterako planteatzen diren ekintzen gehiengoa betetzen denean, Emakunderi “Emakume eta gizonen berdintasunerako Lankidetzarako Erakundearen” aitortza eskatuko zaio. Horretarako, honako dokumentazioa bidaliko da: <ul style="list-style-type: none"> • Emakume eta gizonen berdintasunaren egoeraren diagnostikoa. • Jarraipen txostena eta 2022 urte artean programatu diren neurrien garatze maila. • Berdintasun plana eta 2023 urtearen garapen operatiboa. • Aitortza aurkeztu ondoren, bi urtez behin aurkeztu behar dira jarraipenerako txostenak Emakunden.
Kronograma	2022ko 3H eta 2024ko 2H
Arduraduna	Zuzendari nagusia
Beharrezko baliabideak	Emakume eta gizonen berdintasunaren egoeraren diagnostikoa 2022 urteko jarraipen txostena Berdintasun plana eta 2023 urtearen garapen operatiboa
Aurrekontua	Arduradunaren denbora • Aitortza eskatzen den epea

ANTOLAKETA KULTURA BERDINZALEA

**2. helburua:
Emakume eta gizonen arteko berdintasunarekin konprometitutako antolaketa kultura sustatu**

2.1. NEURRIA: BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISOA AZALDU ETA IKUSARAZI: IKASTOLAREN BARNE MAILAN ETA KANPOAN

Ahulguneak	Emakumeen %94ak eta gizonen %100ak Berdintasun Plana abian jartzearekin ados daudela adierazi dute.
Xede hartzailea	Lantalde osoa, ikasleak eta familjak, webgune eta sare sozialetako bisitariak, eta jendarte osoa oro har.
Azalpena	<p>Neurri hau garatzeko proposatzen diren ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Urtean behin, bederen, langile guztiei adierazi Berdintasun Planaren betetze-maila, emandako urratsak eta datozenak. Langileen bilera guztietan txertatu berdintasunari tarte bat (aurrez planifikatutakoa). • Berdintasun Plana Komunikazio planean txertatu eta komunikatu euskarri ezberdinen bitartez: aldizkaria, urteko memoria, webgunea, sare sozialak, prentsa oharrak, etab. • Berdintasun Planaren laburpen bat osatu langileen artean zabaldu. • Berdintasun batzordearekin harremanetan jartzea erraztuko duen helbide elektronikoa sortu eta honen berri zabaldu taldean.

Kronograma	2020-2021
Arduradunak	Artezkaritza, Zuzendaritza

2.2. NEURRIA: BERDINTASUNEAN LANGILE ETA ZUZENDARIAK FORMATZEKO PLANGINTZA EGITURATU ETA MARTXAN JARRI

Ahulgunea	<p>Genero estereotipoek erakunde honetan emakumeek dituzten lan-baldintza eta aukeretan eragiten dutela uste dute emakumeen %19ak eta gizonen %14ak.</p> <p>Txiste eta iruzkin matxistak ohikoak ez direla uste dute emakumeen %87ak eta gizonen %100ak.</p> <p>Berdintasunean berariazko formakuntza falta dela atzematen da.</p>
Xede hartzailea	Lantalde osoa
Azalpena	<p>Neurri hau garatzeko proposatzen diren ekintzak:</p> <p>Urteko formakuntza planean berdintasuneko formakuntza saioak txertatu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komunikazio parekidea. • Mikromatxismoak identifikatzeko formakuntza. • Aisialdi parekidearen eskaintza, genero estereotipoak identifikatu eta aurre egiteko tresnen ezagutza: ipuinak, serieak, pelikulak, jolasak, jostailuak, antzerkiak, etab. • Familien kezken aurrean erantzun bateratu eta feminista emateko formakuntza: genero identitateak, sexualitate aniztasuna, jantzi/rol/izaera aniztasuna, etab. • Lan arlo bakoitzari berariazko formakuntza eskaini, genero ikuspegia txerta dezaten euren eguneroko lanean. • Emakume erreferenteak.

Aurrekontua	Formakuntzaren kostua Langileek eskaintzen duten denbora
Diagnostikoan eragin duten adierazleak	Berdintasunean formakuntza duten langileen %, sexuen arabera banatuta Berdintasun alorrean ikastolarekiko dagoen asebetetasuna. Batez besteko puntuazioa, sexuaren arabera banatuta.
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> • Eskaintako formakuntzen ordu kopurua • Formakuntzatan parte hartu duten

KONTZILIAZIO PARTEKATUA

**3. helburua:
Kontziliazio partekatua erreala
izateko urratsak eman**

**3.1. NEURRIA: MALGUTASUN NEURRIEN GAINEAN HAUSNARKETA EGIN
ETA HOBEKUNTZAK NON EGIN DAITEZKEEN IDENTIFIKATU.**

Ahulguneak	<p>Lanaren barneko antolaketak enplegua eta bizitza pertsonala bateratzen laguntzen duela uste dute emakumeen %81ak eta gizonen %100ak.</p> <p>Bateratzeko neurriez baliatzeak aukera profesionalak galtzea dakarrela jotzen dute emakumeen %19ak eta gizonen %14ak.</p> <p>Langileen artean, emakumeek 6,55 puntuazio ematen diote bateratzearen eta malgutasunaren arloan dauden neurriei, gizonek 7,57.</p>
Xede hartzailea	Lantalde osoa
Azalpena	<p>Neurri hau garatzeko proposatzen diren ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lan ordutegitik kanpo sartzten diren orduen konpentsaketa, baimen eskaerak sortzen dituzten desoreken estalpena, etab. aztertu. • Agertutako desoreken hobekuntzen bideragarritasuna neurtu eta martxan jarri.

Kronograma	2020 3. Hiruhilekotik 2021eko 3. hiruhilekora
Arduradunak	Komitea, Zuzendari nagusia
Beharrezko baliabideak	
Aurrekontua	Langileek eskaintzen duten denbora
Diagnostikoan eragin duten adierazleak	Malgutasun neurrien alorrean enpresekiko dagoen asebetetasuna. Batez besteko puntuazioa, sexuaren arabera banatuta.
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> • Jasotako desoreka kopurua • Emandako erantzun kopurua

LAN INGURUNE OSASUNTSUA ETA INDARKERIARIK GABEKOA

4. helburua:
Pertsona guztientzat lan ingurune osasuntsua
eta indarkeriarik gabekoa bermatu

4.1. NEURRIA: SEXUAGATIKO ALA SEXU JAZARPEN EGOEREI AURRE
EGITEKO ETA PREBENTZIORAKO PROTOKOLOA EGUNERATU ETA
LANGILE GUZTIEI AURKEZTU.

Ahulguneak	<p>Inkestaren arabera, 3 emakumek adierazi dute sexu jazarpena jasan dutela ikastolan, 3 emakumek eta gizon batek adierazi dute sexu- jazarpen kasu bat ezagutzen duela.</p> <p>Jazarpen sexista jasan duenik ez dago, baina, emakume batek adierazi du ezagutzen duela kasu bat.</p> <p>Sexu jazarpen ala sexuagatiko jazarpenik dagokien salaketarik ez da jaso.</p> <p>Sexu jazarpenen eta sexuagatiko jazarpenen aurkako protokoloa badagoen arren, ez da ezaguna langileen artean.</p>
Xede hartzailea	Lantalde osoa
Azalpena	<p>Neurri hau garatzeko proposatzen diren ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protokoloaren osaera, Erreferentziako pertsona/k izendatu. • Protokoloa baliagarria den konprobatzeko simulakro bat egin. Horren baitan, dagozkion aldaketak jaso. • Protokoloaren komunikazioa egin lantalde osoari • Protokoloaren laburpen bat osatu eta

Kronograma	2020
Arduradunak	Komitea
Beharrezko baliabideak	<p>- Sexu jazarpen eta sexuagatiko jazarpenen gaineko formakuntza jaso Berdintasun Batzordeak, protokoloaren arduradunak eta langile guztiek.</p> <p>- Protokolo ereduak jaso, osaeran lagungarri izan daitezkeenak.</p> <p>- Protokoloaren laburpena egin Berdintasun Batzordeko kideen artean.</p>
Aurrekontua	Langileek eskaintzen duten denbora
Diagnostikoan eragin duten adierazleak	<p>Azken 4 urtetan salatu diren sexu jazarpenen kasuen kopurua</p> <p>Azken 4 urtetan salatu diren sexuagatiko jazarpenen kasuen kopurua</p> <p>Txiste eta iruzkin matxistak ohikoak direla uste dutenen %, sexuaren arabera banatuta</p> <p>Sexuagatik diskriminazioa jasan dutela uste dutenen %a, sexuaren arabera banatuta</p>
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> • Protokoloa eguneratzeko egindako lanaio kopurua • Protokoloaren azken bertsioa etajak otakokasuen dokumentua (balidin eta jazarpen kasuren baten berrijasotzen badute erreferentziakopert sonek) • Protokoloa ezagutzenduten langileek

4.2. NEURRIA: PROTOKOLOA AURRERA ERAMANGO DUEN ARDURADUNA/K GENERO INDARKERIAN FORMATU. JARRAIPENA EGIN.	
Ahulgunea	Protokoloa aurrera eramango duen/duten arduraduna/k ez daude genero indarkerian formatuta.
Xede hartzailea	Lantalde osoa
Azalpena	<p>Neurri hau garatzeko proposatzen diren ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> Berriazko formakuntza jaso honako gai hauetan: Lan-esparruan berdintasuna eta sexu- jazarpenaren, indarkeria sexistaren prebentzioa; Jazarpen sexistaren adierazpen posibleak identifikatzea; Jazarpen sexistak pertsonen osasunean dituen ondorioak; Jazarpen sexistak lan-harremanetan dituen bereizkeriazko ondorioak; Enpresan jazarpen sexistak dituen ondorio negatiboak; Langileen funtsezko eskubideak errespetatzeko betebeharra; Jazartzeko debekua eta jazarpen kasuetan diziplina araubidea; Protokoloaren jarduteko prozedura informala eta formala.
Kronograma	2020
Arduradunak	Komitea
Beharrezko baliabideak	Berdintasun aholkularien formakuntza eskaintza
Aurrekontua	Formakuntzaren kostua Langileek eskaintzen duten denbora

• Egin diren formakuntza saio kopurua

4.3. NEURRIA: PROTOKOLOA HARRERA PLANEAN TXERTATU ETA LANGILE BERRIEI HORREN BERRI EMANGO DION ARDURADUNA IZENDATU	
Ahulgunea	Langile berriei eskaintzeko harrera plan eguneratu baten beharra atzematen da.
Xede hartzailea	Lantalde osoa
Azalpena	<p>Neurri hau garatzeko proposatzen diren ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> Langile berrientzako harrera planean protokoloa bertan txertatu.
Kronograma	2021
Arduradunak	Zuzendaritza
Beharrezko baliabideak	
Aurrekontua	Langileek eskaintzen duten denbora
Diagnostikoan eragin duten adierazleak	
Adierazleak	• Harrera planaren dokumentu eguneratua

HEZKIDETZA BERMATU

5. helburua:

Hezkuntza etapa guztietan genero ikuspegia txertatu transbertsalki

5.1. NEURRIA: HEZKUNTZA ETAPETAN GENERO IKUSPEGIA TXERTATU

Ahulguneak	Hezkidetzan ez dago bateratutako irizpiderik: norberaren baitan dago ekintzak genero ikuspegiz egitea.
Xede hartzailea	Lantalde osoa
Azalpena	<p>Neurri hau garatzeko proposatzen diren ekintzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dekalogo ala irizpideen zerrenda osatu gai bakoitza kontuan hartuz: testu liburuetako edukiak, beste baliabide pedagogikoen edukiak (ipuinak, liburuak, abestiak...), erreferenteak, ikasleekiko tratua, haurrek irakasleekiko duten tratua, hizkuntzaren erabilera, eskola kirola, eskolako ordutegitik kanpoko jarduerak, etab. egoki betetzen diren neurtzeko.

Kronograma	2020-2021
-------------------	-----------

5.2. NEURRIA: GENERO IKUSPEGIA EGOKI TXERTATZEN DENAREN JARRAIPENA EGINGO DUEN ARDURADUNA ALA LANTALDEA IZENDATU.	
Ahulgunea	Oro har, sentsibiltatea egon arren, ez da genero ikuspegiaren arloko jarraipenik egiten
Xede hartzailea	Lantalde osoa
Azalpena	Neurri hau garatzeko proposatzen diren ekintzak: <ul style="list-style-type: none"> •Arduraduna ala lantaldea izendatu, eta urtean zehar egin beharreko prozedura zehaztu (bilera kopurua, txostenak, etab.)
Kronograma	2020-2021
Arduradunak	Pedagogia batzordea
Beharrezko baliabideak	
Aurrekontua	Lantaldearen denbora
Diagnostikoan eragina duten adierazleak	
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> •Lantaldearen osaera, sexuaren arabera banatuta. •Lantaldea bildutako saio kopurua, aztertutako gai kopurua, emandako erantzunak. •Jarraipen metodologiaren dokumentua.

4.3. Protokoloa harrera planean txertatu eta langile berriei horren berri emango dion arduraduna izendatu.	Zuzendaritza	Harrera planaren dokumentua															Kalak
--	--------------	-----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------

5) HEZKIDETZA BERMATU. Hezkuntza etapa guztietan genero ikuspegia txertatu transbertsalki. ARDURADUNA/ADIERAZLEAK																	
5.1. Hezkuntza etapetan genero ikuspegia txertatu.	Pedagogia batzordea	Dekalogoia bera															
5.2. Genero ikuspegia egoki txertatzen denaren jarraipena egingo duen arduraduna, lantaldea ala prozedura definitu.	Pedagogia batzordea	Lan taldearen osara, sexuaren arabera banatuta. Lan metodologiaren adierazpen dokumentua Lantaldea bildutako saio kopurua, aztertutako gai kopurua, emandako erantzunak.															

5.

Jarraipen sistema

Jarraipen sistema honetan, berdintasun planaren urtez urteko jarraipena, ebaluaketa eta errebisioa egiteko aurrekariak jartzen dira.

5.1. Jarraipena egingo duen berdintasun batzordearen osaera eta funtzionamendua:

Batzordea, honako pertsona hauek osatzen dute, gaur gaurkoz:

Izen-abizenak	Kargua
Esther Gutierrez Uranga	<i>LHko irakaslea eta komitekidea</i>
Itziar Basterrika Unanue	<i>HHko irakaslea eta komitekidea</i>
Maite Landaetxe Zugarramurdi	<i>DBHko irakaslea eta komitekidea</i>
Mari Jose Bereau Mindegia	<i>Sukaldari eta komitekidea</i>
Maider Veramendi Aizarna	<i>Zerbitzu arduradun eta bulegoko administraria</i>
Egoitz Verdugo Markotegi	<i>Zuzuzendari pedagogiko eta DBHko irakaslea</i>
Anartz Muxika Andrés	<i>Zuzendari Nagusia</i>

Hauxe izango da batzordearen funtzionamendua:

- **Ikasturtean bi alditan elkartuko dira gutxienez.**
 - o Ikasturtearen hasieran, urteko plan operatiboa adostuko du eta kide bakoitzari dagozkion ardurak zehaztuko dira
 - o Ikasturte amaieran, ikasturteko ikuspegiarekin egingo da ekintzen jarraipena, eta ikasturtean zehar bete ahal izan ezin diren helburuak hurrengo ikasturterako pasako dira, baina, azaldu egingo da zergatik ez diren bete. Zailtasunak izan badira, zehaztu egingo dira, eta horiek gainditzeko soluzioak ere pentsatu egingo dira hurrengo urtean berdina gerta ez dadin.

- **Ikasturtean zehar bilkura gehiago egin daitezke, eta honako gaiak landu ditzakete:**

- o Ekintza konkritu bat garatzeko lankideen laguntza behar dela baloratzen denean, eztabaida ala ideia-saio bat sortu daiteke.
 - o Berdintasun Batzorde osoa denean ekintza bat garatzeko arduraduna, ekintza burutzeko antolaketaz hitz egiteko.

- **Egiten den bilera bakoitzaren akta jasoko da.**

Harremanetarako kanalak:

- Batzordearekin harremanetan jartzeko bidea Berdintasun Batzordeko kideekin zuzenean ala emaila idazten izango da.

- Eta batzordeak ere bide horretatik egingo ditu lankide guztiei zuzendutako komunikazioak.

Norbaitek gehitu ala kendu nahiko balu batzordetik, jarraipeneko bilera batean emango du horren berri, ala, email bidez.

Helburu estrategikoen eta neurri nahiz ekintzen jarraipena egiteko bi tresna daude:

1) Ekintza plan osoaren kronogramaren excel taula

Excel taula hau lau urtetako ekintza planaren laburpena da. Bertan, urte bakoitzeko zereginak horiz markatuta daude, dagokion urtean betetzea delako helburua. Honen jarraipena egiteko, koloreak erabiliko dira: gorria helburua ez bada lortu, laranja zati batean lortu bada eta berdea erabat lortu bada.

Horrez gain, urte bakoitzaren amaieran, hurrengo urterako egiteke geratu diren ekintzak markatuko dira eta pentsatzen den epealdia markatuko da hurrengo urteko helburu berri bezala.

Jarraipena egiteko, helburuz helburu eta ekintzaz ekintza egingo da bileran aipamena, eta atal bakoitzeko arduradunak azalpenak emango ditu ekintzaren betetze-mailaren egoera zein den esanez.

2) Ekintza bakoitzaren fitxak:

Ekintza-fitxak sortu ditugu, eta bertan, ekintza bakoitza aurrera eramateko zehaztutako informazio eta datuak jasotzen dira. Horrez gain, jarraipena egiteko hainbat lauki ere proposatzen dira, arduradun bakoitzak bete behar dituen ekintza garatu orduko edota beranduenez urte amaieran. Hurrengo orrian dago eredua.

5.2. Doiketak egiteko prozedura, ekintzak aplikatzerakoan sortzen diren ezusteko eta aldaketen aurrean zer egin

Ekintza batzuk garatzean zailtasunak agertu daitezke eta kasu horietan, batzordekideek Berdintasun Batzordearen bilera batera dei dezakete. Bilera honetan, aurkitzen ari den zailtasunak komentatuko ditu eta beste kideen ideia eta babesa jasoko du.

Baliteke gai batzuk bilera batean baino, email bidez planteatzekoak izatea. Kasu horretan, email zerrenda erabiliko da kontsulta bat egiteko ala egoera bat planteatzeko batzordekideen artean. Eta, bide honetatik konponbidera iristen badira, itxi egingo da irekitako izapidea.

5.3. Jarraipena egiteko egutegia

Ikasturtean bitan elkartuko da Berdintasun Batzordea jarraipena egiteko; ikasturtearen hasieran eta amaiera aldera.

5.4. Urteko plan operatiboa

Ikasturte bakoitzaren hasieran, Berdintasun Batzordeak urteko plan operatiboa adostuko du. Lan kronograma zehaztuko dute taldean eta ikasturteko helburu eta neurriak zehaztuta, horren garapen eta jarraipenari ekingo diote.

Gaurko data:

I. BERDINTASUN PLANA: JARRAIPENA

Lan-esparrua					Urtea		
	Helburua						
Ekintza							
Arduraduna					Data alairaupena	Aurreikuspena:	
						Erreala:	
Ekintzen betetze-maila	Eginda	Zatibat	Amaitugabe	Ezerez	Ekintzen izaera	Aurtengoa	Urterokoa
Egindako aren azalpena					Aurrekointua	Aurreikuspena:	
						Erreala:	
Egin gabeko ren azalpena					Eskaintako denbora	Aurreikuspena:	
						Erreala:	
Agertutako zailtasunak:				Emandako irtenbideak:			
Zailtasunak eta irtenbideak							
Aurreikusitako adierazleak:				Adierazleen araberako emaitzak:			
Adierazleak eta emaitzak							
Hobetzeko proposamenak							