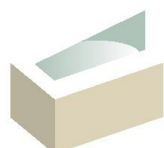


EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANA



2016-2019



PARLAMENTO DE NAVARRA
NAFARROAKO PARLAMENTUA

MURGIBE
Berdintasun Aholkularitza



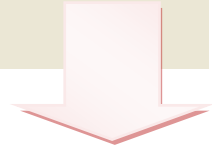
2016



DOKUMENTUAREN EGITURA

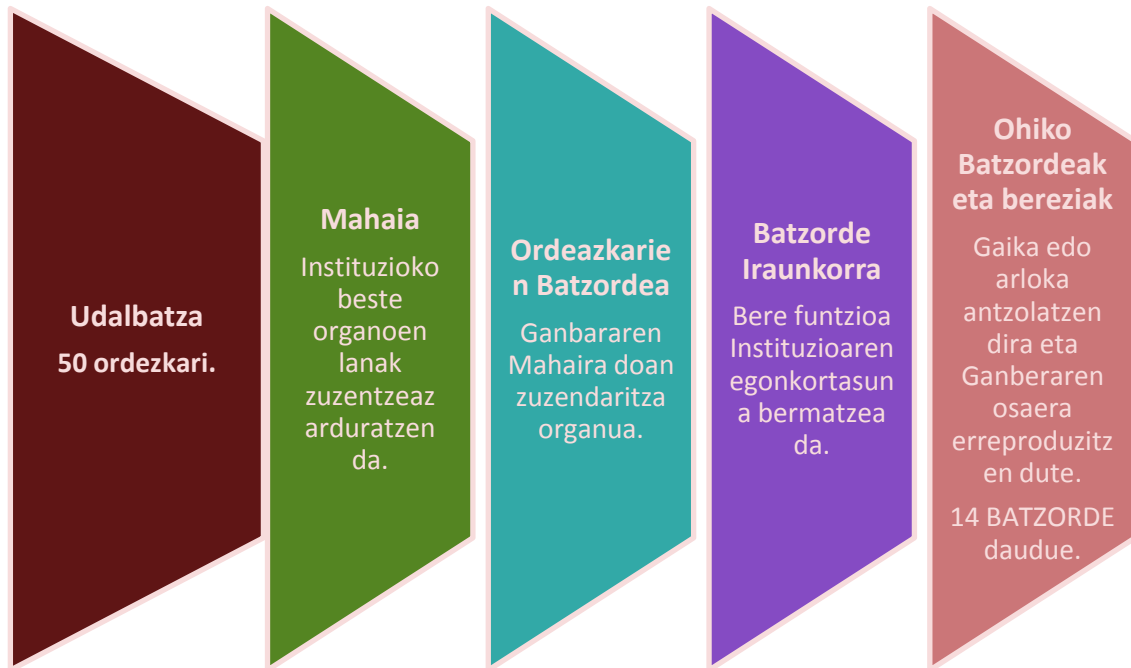
1. SARRERA	3
2. ESPARRU KONTZEPTUAL ETA LEGEGILEA	4
3. METODOLOGIA	10
4. BERDINTASUN DIAGNOSTIKOA	18
5. EKINTZA PLANA 2016/2019	22
6. PLANAREN KUDEAKETA, EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA	38

1. SARRERA

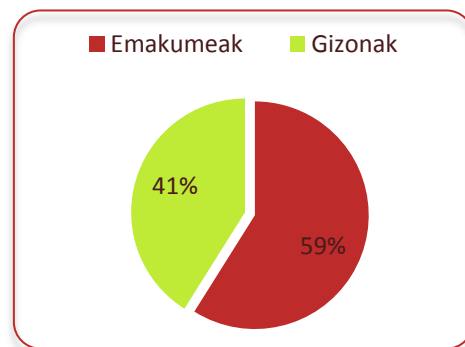


Nafarroako Parlamentua nafar herriaren ordezkaria da, Erkidegoan agintzen duten Legeak onesten dituen organoa, Nafarroako Gobernuko Lehendakaritza aukeratzen duena eta bere ekintzen bultzada eta kontrola jarduten duen organua baita.

1979an jaino zen, Nafarroan lehen hauteskunde demokratikoak ospatu zirenean eta gaur egun Bederatzigarren Legealdian (2015-2019), 2015eko ekainean osatua. Organo ezberdinez osatua dago:



Gaur egun 56 pertsonako langileria dago, Instituziorako lanean 20 urte baino gehiago egondako 33 emakume eta 23 gizon.



2. ESPARRU KONTZEPTUAL ETA LEGEGILEA

Azken urteetan hainbat lege eta arau juridiko onartu dira nazioarteko mailan, europa mailan, estatu mailan eta tokian tokikoa, Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Eskubidearen aitorpen esplizitua helburu duelarik. Lege eta arau hauek Administrazio Publikoko arloa barne hartzeaz gain; enpresa eta erakunde pribatuetan ere eragina dute.

Horregatik, Nafarroako Parlamentuko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Plan hau marko instituzional eta legegile zabal batean kokatzen da.

NAZIOARTEKO ESPARRUA

- Nazio Batuen Gutuna. (San Francisco, 1945eko ekainaren 26).
- Giza Eskubideen Aitorpen Unibertsala. 1948ko abenduaren 10ean Nazio Batuen Asanblada Nagusiak aldarrikatua.
- Emakumearen aurkako Diskriminazio Forma guztien Ezabaketari buruzko Hitzarmena (CEDAW), Nazio Batuak, Nueva York, 1979ko abenduaren 18a. 1983ko abenduaren 16an Estatu espainiarrak berretsia.
- RES AG 48/104 Emakumeen kontrako indarkeriarekin amaitzeko Adierazpena Asanblada Nagusiak 1993ko abenduaren 20an Vienan aldarrikatua.
- Giza Eskubideei buruzko Nazio Batuen Mundu mailako Konferentziak.
- Mundu mailan ekintza proposamenak jasotzen dituzten eta beste instrumentu internazionalen jatorrian aurkitzen diren Emakumeei buruzko nazioarteko Konferentziak.
- 2010eko ekainean, Nazio Batuen Asanblea Nagusiak NBE Emakumeak sortu zuen, NBEren Genero Berdintasunerako eta Emakumeen Jabekuntzarako entitatea.

ESPARRU EUROPEOA

- Erromako Ituna (1957ko martxoaren 25a) Europako Erkidego Ekonomia sortu zenagatik. 14. artikulua berdintasun eta sexuarengatik diskriminazio ezaren printzipioa txertatzen du. 114. artikulua (lehengo 119a) emakume eta gizonen tratu parekidearen printzipioa eta lan berdinen edo balio berdineko lanarekiko soldata berdina jasotzeko eskubidea jasotzen ditu.
- Europar Batasuneko Ituna, (Maastrich, 1992ko otsailaren 9a), 6. Artikuluan aurreikusten du berdintasun printzipioak ez duela ekintza positiboak ekidituko.
- Emakume eta Gizonen arteko Berdintasunaren III. Jardunaldi Ministeriala (Erroma, 1993ko urria).
- Amsterdameko Ituna (EBeko hamabost herrialdeetako Atzerri-ministroek sinatua 1997ko urriaren 2an). Europar Batasuneko Itunaren 6. artikulua aldatzen du (lehengo F artikulua), giza eskubideen printzipioa eta oinarriko askatasunak kontsolidatzeko. Emakume eta gizonaren arteko berdintasunari lotutako disposizio berriak txertatzen ditu.
- Europar Konstituzioa sortzen duen Ituna, 2004ko ekainaren 18an Bruselaseko Europar Kontseiluak adostutakoa. Genero Berdintasunari dagokionez, I Parte, I-2. artikulua emakume eta gizonen berdintasuna txertatzen du Batasunaren balore bezala eta I-3. artikulua Batasunak emakume eta gizonen berdintasuna sustatuko duela bermatzen du.
- Europar Batasuneko Zuzendaritza ugariak, 2006ko uztailaren 5eko 06/54a bezala, lanbide eta okupazio kontuetan emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasunaren printzipioaren aplikazioari buruzkoa (aurreko Zuzendaritzen berrestea).
- Europar Erkidegoen Komisioaren Emakume eta Gizonen Berdintasunerako 2014-2017 lan-plana. Komisioak denboraldi horretan zehar Europar Batasunaren ekintzarako lehenetsuneko arloak deskribitzen ditu eta lehenetsuneko helburuak eta bakoitzarentzako ekintzarako gakoak identifikatzen ditu.

- Europako Parlamentuko Ebazpena, 2010eko ekainaren 17an, atzerapen ekonomikoaren eta finantza-krisiaren genero dimentsioari buruz.
- Europako Parlamentuko Ebazpena, 2010eko irailaren 7an, zahartzen doan gizarte batean emakumeen paperari buruz.
- Europako Kontseilua. 2014ko Estambuleko Hitzarmena. Emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko garrantzi handiagoko Itun Internazionala. Emakumeen aurkako indarkeria forma ezberdinak definitu eta kriminalizatzen ditu, derrigorrezko ezkontzak bezala, mutilazio genital femeninoa, eraso sexualak edota emakumeen aurkako indarkeria fisiko eta psikologikoa.
- Emakume eta Gizonen Berdintasunerako 2016/2019 konpromiso estrategikoa, lehentasunezko bost arlo tematikoetan zentratzen dena: lan-merkatuan emakumeen partaidetza handitu eta emakume eta gizonen independentzia ekonomiko parekidea sustatu; ordainketetan, ingresuetan eta pentsioetan existitzen diren sexuen arteko desberdintasunak murriztu, emakumeen arteko pobrezari aurre egiteko; erabaki guneetan emakume eta gizonen berdintasuna sustatu; indarkeria sexistari aurre egin eta biktimak babestu eta lagundu; eta emakume eta gizonen arteko berdintasuna eta mundo ososko emakumeen eskubideak sustatu.

ESTATU ESPARRUA

- 1978ko Espainako Konstituzioa. 14. Art. *"Espainiarrak berdinak dira legearen aurrean, jaiotza, arraza, sexua, erlijioa, iritzia edo beste edozein egoera personal edo soziala diskriminaziorako arrazoi gailendu ezinik"* eta 9.2. art. *"Botere publikoei dagokie banakako edo taldeen askatasuna integrazteko baldintzak sustatzea; bere osotasuna eragotzi edo oztopatzen duten oztopoak mugitu eta bizitza politiko, ekonomiko, kultural eta sozialean herritar guztien partaidetza erraztea"*.
- Legegintza-Dekretu Erreala 1/1995, martxoaren 24a, langileen Estatutua onartzen denegatik.
- 39/1999 Legea, azaroaren 5a, langileen bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzeko.
- Dekretu Erreala 1251/2001, Bizitza Familiarra eta Lanbidearen Kontziliazioaren Legearen parte bat garatzen denegatik.
- Lege Organikoa 1/2004, abenduaren 28a, Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integralerako Neurriei buruzkoa. Lege Organiko honek emakumeen aurka egiten den indarkeriari erantzun global bat ematea eta araudia garatzea du helburu.
- Aukera Berdintasunerako Estatu-Planak: 1998an estatu mailako I. Aukera Berdintasunerako Plana onartzen da eta gaur egun 2014-2016 denboraldirako Plan Estrategikoa indarrean dago.
- Lege Organikoa 3/2007, martxoaren 22a, emakume eta gizonen berdintasun efektiborako.



NAFARROAKO FORU KOMUNITATEAREN ESPARRUA

- Foru-Dekretua 398/1995, irailaren 25a, Emakumearen Nafar Instituto Organismo Autonomoaren Estatutuak onartzen direnagatik /gaur egungo INAI (Nafarroako Berdintasunerako Institutua).
- Foru-Legea 33/2002, azaroaren 28a, Nafarroako Emakume eta Gizonen arteko Aukera Berdintasunaren sustapenerako.
- Foru-Legea 14/2004, abenduaren 3a, Nafarroako Gobernukoa eta bere Lehendakariarena.
- 2006-2010eko Nafarroako Foru Komunitateko Emakume eta Gizonen arteko Aukera Berdintasunerako I. Plana.
- 2011ko Maiatzaren 16ko Nafarroako Gobernuak adostu zuen, lege aurreko foru proiektuetan, foru lege dekretuen egitasmoetan, arauzko xedapenetan edota Gobernuaren plangintza edota programetan, sexua dela eta egin beharreko inpaktu txostenaren argibideak.
- Berdintasun arloen plangintza, kudeaketa eta ebaluaketarako ibilbideak. Genero Berdintasuna Tokiko Administrazioan. 2014.



Nafarroako Parlamentuko Plana marko legelile eta kontzeptual honek ezartzen dituen printzipio orokorretan oinarritzen da, eta bere garapenerako bi estrategia planteatzen ditu: Genero Mainstreaming-a eta Ekintza Positiboa.

Genero Transbersalitatea edo “Genero Mainstreaming”-a emakume eta gizonen berdintasunaren kudeaketan beharrezko estrategia bezala definitzen da eta horrela jasotzen da hurrengo definizioan:

“Emakume eta gizonen egoera, baldintza, aspirazio eta beharrianen kontziderazio sistemakikoa dakar, ekintza eta politika guztietan desberdintasunak ezabatzea eta berdintasuna sustatzera zuzenduako helburu eta ekintzak txertatuz, maila guztietan etabere planifikazio, betetze eta ebaluazioen fase guztietan.”

Berdintasunaren inguruko gaien edozein egite artikulatzen duen ardatz batean bihurtzen da, horregatik praktikara eramateko beharrezkoak diren mekanismoak gehitzen dira Plana beraren diseinuan.

Paraleloki, instrumentu eraginkor bezala, Europar Batasuneko Programa ezberdinetan jasotzen joan den era berdinean **Ekintza Positiboa** txertatzen da, Aukera Berdintasunen politika “tradizionalen” barne dagoelarik. Genero ezberdintasunak sortutako problema espezifikoen ebazpenetik sortzen dira hauek, eta Europar Batasunerako Aukera Berdintasunerako Kontsultarako Komitearen arabera, horrela definitzen da:

“Ekintza-programa forma duen estrategia bat da, aukera berdintasuna ekintzetan ezartzera zuzendua, gizarte praktikek eta sistema sozialak sortutako diskriminazioei eurre egite edo ezabatzea zuzendutako denboraldi baterako neurriei esker.”

Bi estrategia hauek Berdintasun Politiken betetzerako elementu alternatibo eta osagarrietan bihurtzen dira. Zeharkakotasunak alderdi estrukturaleetan duen eraginagatik inplementatzeko zeinbat denbora behar duen aldaketarako potentzial handia gehitzen du; bestalde, Ekintza Positiboak ezberdintasun espezifikoko egoeratan gain askoz arinago jarduten du.

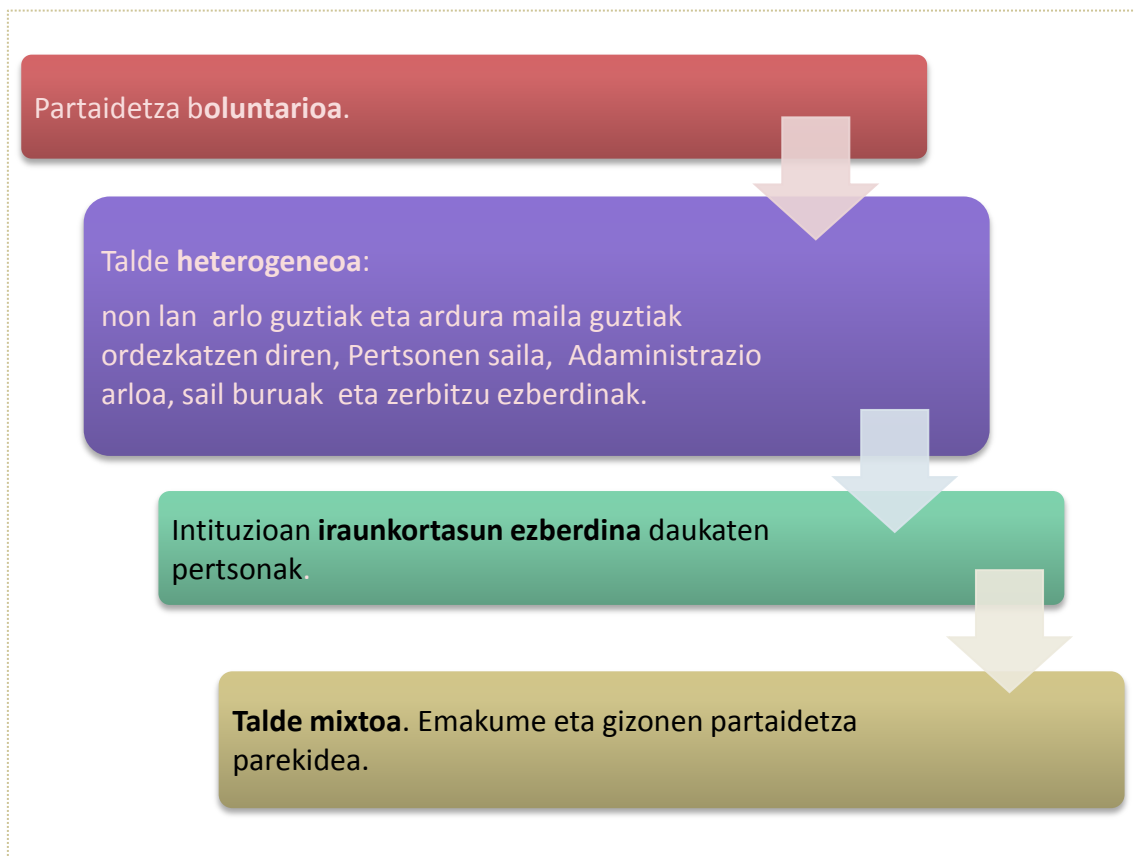
3. METODOLOGIA

Ondoren proiektuaren lorpenerako jarraitutako metodologia deskribatzen da, Berdintasun Diagnostiko baten idazlanarekin, 2016-2019 urteetarako Berdintasun Planarekin eta 2016. urterako Ekintza Planarekin gauzatzen dena.

3.1. PROZESUAREN DESKIPZIOA

Berdintasunerako diagnostikoaren eta planaren elaborazioaren prozesua Lan Talde baten sorreratik sortu da, Berdintasun Taldea ere deiturikoa, proiektuaren motorea izan dena eta helburuen lorpenerako beharrezkoak izan diren ekintza guztxie mesedegarri izan zaiena.

Talde hau hurrengo irizpideak kontuan hartuta sortu da:





Partaideak honakoak dira:

- ✓ Ainhoa Aznárez Igarza – Parlamentuko Lehendakaria.
- ✓ Idoia Tajadura Tejada – Abokatu Nagusia eta Idazkari Nagusia.
- ✓ Laura Vidán Astiz – Langile-Batzordeko Ordezkarria.
- ✓ Carlos Gil Martínez – Prentsa-Zerbitzuko, Publikazioetako eta Protokoloko Burua.
- ✓ Sergio Zozaya Garralda – Zerbitzu Orokorren Burua.
- ✓ Paulina Cuello Otero – Administrazio-kudeaketan teknikaria eta taldearen eta MURGIBERen artean koordinazio funtzioak bete dituen.

Taldeak laneko hiru bilera egin ditu, hiru momentu zehatzetan (martxan jartzea, diagnosentikoaren aurrerapena eta berdintasun planaren kontrastean), helburu bikoitza izan dutenak:

1. Landa lanarekin erlazioan egingo diren ekintzak adostu, partaidek definituz, datak zehaztuz, etab.
2. Egindako ekintzen aurrerapena ezagutu proiektuaren jarraipen zuzena bermatzeko.

Behin Berdintasun Planaren diseinua amaituta, Talde horren konposizioa errebisatuko da partaideen urteroko aldaketa erraztuz, hurrengo lau urteetan Talde aktibo bat egon dadila baita helburua (Planaren iraunaldian zehar).





3.2. TEKNIKAK ETA TRESNAK

Diagnostikoaren eta Berdintasun Planaren elaboraziorako lan prozesuak metodo kualitatibo eta kualitatiboetan oinarritutako tekniken konbinaketa izan du, ondorengoak bezala:

1. Intituzio beraren dokumentazioaren errebisioa (bigarren mailako iturriak).
2. Informatzaile klabeen elkarriketa sakonak.
3. Datu kuantitatiboen bilketa, analisia eta explotazioa, batez ere langileak eta haien lan-baldintzak, formakuntza, erabiltzen dituzten kontziliazio neurriak, etab.
4. Sentsibilizazio saioetan, partaidetza-topaketetan, iritzi galdeketetan eta prozesu guztian zehar helburu honekin erraztutako buzoia (helbide elektronikoa) bitartez jasotako iritzi eta balorazioen analisi eta tratamendua.
igualdadberdintasunaPN@murgibe.com.
5. Beste batzuk.

Lan hau aurrera eramateko **Tresnen Gida** bat eduki izan da, beste entitate batzuek diseinatutako ildoetan oinarritzen direnak: EIGE/ Genero Berdintasunerako Europako Erakundea, INAI, EMAKUNDE – Emakumearen Euskal Erakundea, Emakumearen Erakundea eta Berdintasun Idazkaritza.

Zehazki, diseinatutako tresnak honakoak izan dira:

1

CHECK LIST bigarren mailako iturrietatik jasotako informazioaren berrikuspen, kontsulta eta prozesurako, legeak, araudiak, Intuzioko dokumentuak, etab. diren bezala.

2

DATUEN EXPLOTAZIORAKO ADIERAZLEAK

Nafarroako Parlamentuari lan- eta gizarte- ezaugarriei buruzko aldagaien datu basea luzatu zaio, langile bakoitzaren informazioarekin betetzeko.

Informazio honen analisi eta tratamendurako, MURGIBEk emaitzen explotazioa aurrera eramateko adierazlekin berezko kontingentzia-taula batzuk sortu ditu.

3

GIDOIAK:

Galderen gidoi bat sortu da langileriarik elkarriketa sakon bakoitza egiteko.

4

AURKEZPENAK:

Langileriarekin, parlamentuko taldeekin eta komunikazio hedabideekin egindako lan-, formakuntza-, eta topaketa-saio bakoitzerako, edukien eta iritzi-bilketen dokumentuak sortu dira.

5

GALDEKETAK:

Galdeketa eta iritzi-bilketa dokumentu ezberdinak diseinatu dira, bai formakuntza eta sentsibilizazio saioen baloraziorako bai emakume eta gizonen berdintasunaren inguruko pertzepzioen bilketarako.

Galdeketa horiek langileriari, behin-behineko jendeari (laguntzaileak) eta talde parlamentarioei zuzendu zaie.

6

BESTE TRESNA BATZUK:

Informazio bilketaren prozesu osoan zehar aurrera eramandako ekintzak komunikatzeko, beste tresna osagarri batzuk elaboratu dira: nota informatiboak, formakuntza-saioetarako eta beste komunikazioetarako edukien fitxa teknikoak, bai euskeraz bai gaztelaniaz.

3.3. LANDA-LANA

Landa-lanak honetan datza:

A. Lehenengo eta behin, Nafarroako Parlamentuak jasotako datuen analisi zehatz bat aurrera eraman da, hurrengo dimentsioak barne hartzen dituen bere ustiapenerako taulen elaborazioa barne duena: langileriaren ezaugarriak (adina, sexua, kategoria, etab.); lan-baldintzak (lanaldi mota eta lan-erlazioa), segurtasuna eta osasuna; bizitza personal, familia eta lanaren kontziliazioa; pertsonen kudeaketa (aukeraketa, promozioa, formakuntza...) besteak beste, datu guztien zeharkako aldagaia **sexua** izanik.



Behin informazioa ustiatuta eta aztertuta, estrukturatu egin da kontzentrazio, distribuzio, feminizazio, etab. indize eta adierazleen arabera.

Guztira **56 pertsonaren** datuak aztertu dira, **33 emakume eta 23 gizon**, 2016ko martxoaren 31eko langileria aktiboarekin bat datozenak.

B. Ondoren, errepresentazio ezberdina duten (maila ezberdinak, arlo ezberdinak, etab.) antolakuntzako pertsonei zuzendutako elkarrizketak egin izan dira, guztira **5 elkarrizketa non 9 pertsonek hartu duten parte, 5 emakumek eta 4 gizonek.**

C. Hirugarren pausua, langileria, laguntzaile eta parlamentuko taldeekin sentibilizazio eta lan-saioak burutu izan dira, lanaren prozesuaren informazioa elkarbanatzeko, iritziak jasotzeko eta partaideen sentibilizazioari mesede egiteko balio izan duena.

Saio bakoitza helburu batetik abiatzen da, erakundeetan berdintasun planen zergatiaren aurkezpenetik diagnostikoaren aurkezpenera joan direnak. Partaidetza ondoren aurkezten dena izan da saio bakoitzean:

	EMAKUMEA	GIZONAK
Langile eta laguntzaileei proiektuaren aurkezpena	9 (60%)	6
Parlamentuko taldeei proiektuaren aurkezpena	7 (100%)	0
MURGIBEren, hedabideen eta NPko prentsako langileen topaketa	6 (50%)	6
Bozera maileen Mahai eta Batzordeari Diagnostiko aurrerapenaren aurkezpena	3 (50%)	3
Langileria eta laguntzaileekin topaketa	12 (63%)	7
Talde parlamentarioekin topaketa	7 (78%)	2



D. Laugarren prosezua langileriari, laguntzaileei eta parlamentuko taldeei zuzendutako iritzi-galdeketa batzuen diseinu eta bilketa izan da, baita Kontziliazioari buruzko galdeketa bat ere.

Tresna hauek paper formatuan elaboratu dira eta google docs plataforman oinarritutako on line inprimakiaren arabera.

Iritzi-galdegien helburua gai ezberdinen arabera adostasun/desadostasun maila jasotzea da, emakume eta gizonen pertzepzioen antzekotasun eta ezberdintasunak identifikatzeko.

Baita oso erabilgarriak dira ere Planean txertatzeko ekarpenak biltzeko, eta kontziliazioaren galdetegi espezifikoaren kasuan, existitzen diren neurrien erabilera maila neurtzea ahalbidetu du, langileriaren beharrianak betetzen dituen ikusteko eta betetzen ez dituenak antzemateko.

Guztira hurrengo galdetegiak jaso izan dira:

	EMAKUMEAK	GIZONAK
Langileriari eta laguntzaileei galdeketa	13 (65%)	7
Parlamentuko taldeei galdeketa	3 (60%)	2
Kontziliazioari buruzko galdeketa	10 (59%)	7

E. Hurrengo ekintza langileriari eta laguntzaileei zuzendutako zenbait formakuntza-pilula egitean datza, oinarritzko bi temakikarekin erlazionatutakoa:

- * Generoa eta komunikazioa (2 ordu gaztelaniaz eta 2 ordu euskeraz).
- * Kontziliazioa eta denboraren erabilera berriak (2 talde gaztelaniaz, bi ordutakoak).

Guztira **formakuntzako 8 ordu** eman izan dira, non 26 emakumek eta 11 gizonek parte hartu duten.



F. Seigarren eta azkenik, bigarren mailako informazio iturri batzuk berrikusi egin direla azpimarratu behar da, esaterako Parlamentuko gobernuko organuen konposaketa, web orrialdean argitaraturiko informazioa eta web orrialdea bera:

- * 2016ko lan-egutegiaren akordioa.
- * Pertsona Batzorderen Akordioak (zenbait urte).
- * 2008-2011ko hitzarmena.
- * Nafarroako Parlamentuko Langileriaren Estatutua.
- * Nafarroako Parlamentuko Administrazioari lan-arriskuen prebentzioarako legegintza moldatze-arauak.
- * Zenbait araudi (langileriaren kontratazioari buruzkoak, mobilitate horizontalari buruzkoak, lanpostuen hornidurari buruzkoak, etab...)
- * Web orrialdea.
- * Instituzioaren organigrama.
- * Etab.

4. BERDINTASUN DIAGNOSTIKOA

Ondoren Berdintasun Planaren euskarri bezala erabilitako Diagnostikoaren laburpen bat aurkezten da.

Diagnostiko hau estatu/erkidegoen Legeetan ezarritako definizioak kontuan hartuta egin izan da.

Lege Organikoa 3/2007, martxoaren 22koa, Emakume eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako:

“Enpresen berdintasun planak neurrien multzo ordenatu bat da, egoeraren diagnostikoa egin eta gero egokituak, enpresan emakume eta gizonen aukera eta tratu berdintasuna lortzea eta sexuarengatiko diskriminazioa ezabatzea helburu dutenak. Berdintasun planek helburu konkretu batzuk finkatuko dituzte, bere lorpenerako adoptatu beharreko estrategia eta praktikak, baita finkatutako helburuen jarraipen eta ebaluaziorako sistema eraginkorrak ezarriz.”

ERAKUNDEAREN OINARRIZKO DATUAK

ERAKUNDEA	NAFARROAKO PARLAMENTUA		
DESKRIPZIOA	Erkidegoan agintzen duten Legeak onartzen dituen organoa eta Nafarroako Gobernuako ekintzen sustapena eta kontrola jarduten duena.		
OSAKETA	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
Osaketa	33 (%59)	23 (%41)	56
Adinaren media	53 urte	53 urte	53 urte
% jaurdunaldi partziala (murrizketa)	%3 (1)	%9 (2)	%5 (3)
% kontratu mugagabea	%82 (E/E)	%87 (G/G)	%84
BURUTZE DATA	Otsaila – martxoa 2016		



Indarguneak eta hobetzekoak

INDARGUNEAK

- * Nafarroako Parlamentuak langileriari zuzendutako kontziliazio neurriak ditu, lan-akordio edota hitzarmenean ezarriak eta emakume eta gizonek gozaten dituztenak (gaur egun bi gizon lanaldi murriztuarekin).
 - * Erabilitako kontziliazio neurriak ordutegi malgutasunean zehazten dira nagusiki eta arau nagusi bezela, langileriak bere beharrezan arabera eskatu dezake.
 - * Formakuntza ekintzak normalean lanorduetan zehar egiten dira, eskatzen dutenen partaidetza erraztuz eta Instituzioaren aldetik formakuntzako kostuak bere gain hartuz (kasuen arabera).
 - * Langileek 23 urte baino gehiagoko antzintasun media dauka (bai emakume bai gizonek), lanpostuetan autonomia handia izatea eta erakundearen ezagutza handia izatea dakarrena.
 - * Nafarroako Parlamentua hobetzeko prozesua aurrera eramateko berrikuspen eta barne-begiradako fase batean dago, adibidez, barne-araudi batean lanean ari da eta Berdintasun Plana beste hobekuntza batzuk detektatzeko aprobeztatuko da.
- Gainera, Ganbararen gaur egungo osaketak (parlamentuko taldeetan pertsona berrien partaidetzarekin) hobekuntza hauek martxan jarri daitezzen erraz dezake.
- * Azterketa medikoak. Emakumeentzako (ginekologoa, odol analisi zehatzak) eta gizonentzako (prostata mailaren berrikuspena) proba zehatzak, Parlamentua osasunaren kudeaketa eramaten duenen kasuan.



HOBETZEKO ARLOAK

- ✓ Langileriaren artean eta langileria eta talde parlamentarioen (eta haien laguntzaileen) arten izaera informaleko gune eta momentuak ipintzea, pertsonen arteko ezagutza hobetzeko eta estereotipo batzuk apurtzeko helburuarekin.
- ✓ Langileriaren artean kontaktua eta interakzioa errazten duten komunikabideak martxan jarri (ez dago asanbladarik edo urteroko talde bilerarik).
- ✓ Formakuntza Plan bat eduki (genero ikuspegia duen formakuntza txertatu).
- ✓ Berdintasunarekin erlazionatutako material eta informazioa eskuragarri izatea eta langileriaren artean banandu.
- ✓ Emakumeen jabekuntzarako formakuntza zehatza eskuragarri izatea.
- ✓ Lanpostuaren arabera telelana edo lana distantziara sustatzeko aukera aztertu.
- ✓ Etorkizunera begira hobetzeko kontziliazioari buruzko jakintza maila eta gaur egungo politika aztertu (bizitza pertsonala, familiarra, lanbidea, politika...).
- ✓ Sexua arrazoi edota eraso sexualen egoeren prebentzio, antzemate edo jarduterako protokolo bat elaboratzea.
- ✓ Lan-klimari buruzko galdetegiak egin eta lanarekiko motibazioa sendotzen duten ekintzak burutu.
- ✓ Irudi eta hizkuntzaren erabilerari dagokionez begirada inklusibo batetik komunikazio dokumentuak eta euskarriak berrikusi eta moldatu (kartelak, aurkezpen txartelak, mailetako sinadurak, etab.).
- ✓ Hizkuntzaren erabilera parekidea egiteko ildo adostuak eduki.



- ✓ Sartzen diren pertsona berrientzako harrera plana dinamizatu eta hobetu.
- ✓ Hurrengo 5-10 urteetan gertatuko den generazio erreleboaren kudeaketarako plan baten idazkeraren posibilitatea ikertu, betetzeko lan postuen kudeaketaren hobekuntzarako, beharrezko postuetan parekidetasuna hobetuz.
- ✓ Ardura duten postuetan emakume eta gizonen presentzia parekidea izan dadin gomendio edo ekintzak martxan jartzearen aukera ikertu.
- ✓ Etorkizunean sailtako buruen aukeraketa eta ordainketak egiteko moduetan aldaketen aukera ikertu.
- ✓ Lanera ez agertzearen datuak rebisatu hutsik dauden postuak bete aurretik.
- ✓ Ordainketarako irizpideak hobeto ezagutu.
- ✓ Ekintza parlamentarioak (mota, formatua, ordutegia, etab.) identifikatu bere oraingo kudeaketari alternatibak proposatzeko.
- ✓ Uniformea: benetan beharrezkoa al da?
- ✓ Lanpostu ezberdinen ikuspen eta ezagutzarako ekintzak egin, erakundeko kultura horizontalagoa sortzeko eta arlo edo postuen araberako estatusaren pertzeptzioak minimizatzeko.

5. 2016-2019 EKINTZA PLANA



Nafarroako Parlamenturako Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Plan hau bost Ardatz estrategikoen, ekintza lerroen eta ekintza zehatzen arabera diseinatu izan da, bai erakundeari berari begira bai bere ekintza edo funtzioari bideratuak:

ARDATZAK	EKINTZA LERROAK	EKINTZAK
SENTSIBILIZAZIO ETA FORMAKUNTZA JARRAITUA	Langileriako, parlamentuko talde eta languntzaileetako emakume eta gizonenentzako sentsibilizazio eta formakuntza programa ezarri. Parlamentarien LIDERGOA ETA JABEKUNTZA sustatu.	9
KONTZILIAZIOA ETA DENBORAREN ERABILERAK	Instituzioa osatzen duten pertsonen denboraren kudeaketaren politika integral bat definitu.	5
ERAGIN SOZIALA	Emakume eta gizonen berdintasunaren baloreak landu Parlamentuaren kultura eta jakintzaren parte izan dadin. Nafarroako Parlamentuko zerbitzuetan genero ikuspegiaren balore gehitua ikustarazi.	13
KOMUNIKAZIOA	Barrurako, kanporako eta hedabideekin komunikazioan genero ikuspegia sustatu, hizkuntzaren erabilera inklusiboa, informazioaren gardentasuna eta bi norabidetakoa.	13
ORDEZKARITZA PAREKIDEA	Pertsone arteko eralazioetan genero ikuspegia txertatu, horizontalagoa, pertsonekin atseginagoa den eta arlo guztietan genero parekidetasun handiagoa duen erakundea lortzeko.	13

01 SENTSIBILIZAZIO ETA FORMAKUNTZA JARRAITUA

HOBETZEKO ARLOAK

- Berdintasunarekin erlazionatutako informazio, dokumentu eta materialen elkartruckerako espazioak sortu eta mantendu.
- Langileriari, laguntzaileei eta talde parlamentarioei formakuntza eskeini.

EKINTZA LERROAK

- Langileriako, talde parlamentarioetako eta languntzaileetako emakume eta gizonentzako sentsibilizazio eta formakuntza programa ezarri.
- Parlamentarien LIDERGOA eta JABEKUNTZA sustatu.

HELBURUAK

Emakume eta gizonen berdintasunaren baloreetatik kultura sustatu (barruko esparrua)

EKINTZAK - NOLA

1. Emakume eta gizonen berdintasunarekin erlazionatutako gaiari buruzko aldizkako izaerako sentsibilizazio ekintzak burutuz.
2. Berdintasunarekin erlazionatutako gai zehatzen edo genero ikuspegia duten ekintzak txertatuak dituen Plana diseinatzuz.
3. Berdintasunarekin erlazioantutako dokumentu, informazio, material edo manualak elkarbanatzeko leku bat sortuz hodeian (intranet).
4. Leku hau bizirik mantenduz eta bere edukiei buruz periodikoki informatuz.
5. Berdintasunarekin lotutako gaien inguruko ekintza parlamentarioetan langileriaren partaidetza erraztuz.



HELBURUAK	EKINTZAK - NOLA
<p><i>Emakume eta gizonen berdintasunaren baloreetatik kultura sustatu</i></p> <p><i>(esparru parlamentario eta soziala)</i></p>	<ol style="list-style-type: none">6. Berdintasunaren inguruko jarraitzeko ildoetarako buruzko printzipioen etorkitzunerako ekintza parlamentarioaren deklarazioa burutuz.7. Parlamentarientzako lidergo eta jabetzarako etengabeko formakuntza programa sortuz: PARLAMENTARIEN GELA8. Emakume eta gizonen Berdintasunarekin erlazionatutako gaien inguruko ekintza parlamentarioak burutuz.9. Ekintza parlamentarioari lotutako genero ikuspegitik iritzi-dokumentu eta artikulatuak zabaltuz.

02

KONTZILIAZIOA ETA DENBORAREN
ERABILERAK

HOBETZEKO ARLOAK

- Langileriari, talde parlamentarioei eta taldeko laguntzaileei zuzendutako kontziliazio politika hobetu/sustatu.
- Lan eta atsedean orduetan malgutasun neurri berriak txertatu.

EKINTZA LERROAK

Instituzioa osatzen duten pertsonen denboraren kudeaketaren politika integral bat definitu.

HELBURUAK	EKINTZAK - NOLA
<p><i>Bizitza personala, familiarra eta lanbidearen kontziliazioaren politikaren garrantzia azpimarratu</i></p> <p><i>(barruko esparrua, parlamentarioa eta soziala)</i></p>	<p>10. Ekintza eta antolakuntza parlamentarioaren ordutegiak berrikusiz, denboraren optimizaziorako alternatibak bilatuz.</p> <p>11. Parlamentua osatzen duten pertsonen kontziliazioaren inguruko gaien beharriaz buruzko informazioa bilduz.</p> <p>12. Ekintza parlamentarioa amaitzeko ordu limitea (17:00) ezarriz (beste entitate eta erakundeetara – Instituziotik kanpo- talde parlamentarioen bisitak barne –komisioak-).</p> <p>13. Jaurdunaldi banatua dutenen aisialdi denboraren murrizketa sustatuz, baliabidedun espazioak erraztuz.</p>



HELBURUAK	EKINTZAK - NOLA
	<p>14. Lan, militantzia eta aisisaldi denboren distribuzio eta kudeaketaren hobekuntzara zuzendutako bi dokumentu sortuz:</p> <ul style="list-style-type: none">a. <i>Bizitza pribatu eta publikoaren bateragarritasunerako Lehen Hitzarmena (Parlamentuko laguntzaile eta ordezkarien kasuan).</i>b. <i>Langileriaren bizitza personala, familiarra eta lanaren kontziliaziorako Lehen Hitzarmena.</i>

03

GENEROAREN ERAGIN SOZIALA

HOBEKUNTZA ARLOAK

- Erakundearen berdintasunaren kudeaketarako egiturak eta baliabideak sortu eta mantendu.
- Instituzioaren Berdintasunaren politika elkarbanatu eta zabaldu.
- Laneko klima hobetu.
- Barrurako eta kanporako berdintasunaren lerroan dauden ekintzak sustatu.

EKINTZA LERROAK

- Emakume eta gizonen berdintasunaren baloreak landu Parlamentuaren kultura eta jakintzaren parte izan dadin.
- Nafarroako Parlamentuko zerbitzuetan genero ikuspegiaren balore gehitua ikustarazi.

HELBURUAK

Berdintasun Plana bizirik mantendu
(barruko esparrua)

EKINTZAK - NOLA

15. Berdintasun Planaren implementazio eta jarraipenerako BERDINTASUN TALDE bat sortuz, urteroko txandaketari mesede eginik.
16. Berdintasun Planaren burutzerako urteroko aurrekontua gordez.
17. Berdintasun Planaren garapenerako urteroko lan plan bat eginez.
18. Berdintasun Planaren urteroko jarraipen eta ebaluazioa eginez.



HELBURUAK	EKINTZAK - NOLA
<p><i>Berdintasunarekin konpromisoa eta hobekuntza jarraitua ikustarazi</i></p> <p><i>(barruko esparrua)</i></p>	<p>19. Langileriari egindako aurkezpenen bidez Berdintasun Diagnostikoa eta Plana ezagutzera emanez, Instituzio eta pertsonentzako duen potentzial positiboa azpimarratuz.</p> <p>20. Genero ikuspegiarekin laneko klimari buruzko asetasunaren eta neurketaren inguruko galdetegi bat eginez, emaitzak kontuan hartuta.</p> <p>21. Eraso sexual eta sexisten egoera posibleen aurrean prebentzio, antzemate eta ekintzarako Protokolo bat diseinatuz Nafarroako Parlamentuan.</p>
<p><i>Instituzioaren Berdintasunarekin konpromisoa ikustarazi.</i></p> <p><i>(esparru parlamentario eta soziala)</i></p>	<p>22. Talde parlamentarioetan eta gizartean orokorrean Berdintasun Plana ezagutzera emanez.</p> <p>23. Emakume eta gizonen Berdintasunaren inguruko beste Instituzio eta entitateekin batera ekintzetan parte hartuz. (Foruak /Sareak)</p> <p>24. Parlamentuarekin erlazionatzen diren entitate eta erakundeei Berdintasun baloreak helarazi.</p> <p>25. Emakume eta gizonen Berdintasunarekin lotutako baloreak helarazteko parlamentuko talde eta entitateen arteko topaketak aprobetxatuz.</p> <p>26. Ekintza parlamentarioen difusio-kanpainak berrikusiz, genero ikuspegitik egin daitezten.</p> <p>27. Kontratatzeko orduan entitate hornitzaileen Berdintasunerako konpromisoa baloratzuz.</p>

04

KOMUNIKAZIOA. Barrukoa eta kanpoko

HOBETZEKO ARLOAK

- Irudi eta hizkuntzaren erabilera parekidea hobetzeko jarraibideak eskura eduki.
- Langileen arteko komunikaziorako bideak hobetu eta langile eta talde parlamentarioen arteko interakzio /ideien elkartruckerako espazio informalak sortu.
- Sartzen diren persona berrien harrera-plana dinamizatu eta hobetu.

EKINTZA LERROA

Barrurako, kanporako eta hedabideekin komunikazioa genero ikuspegitik sustatu, hizkuntzaren erabilera inklusiboa, informazioaren gardentasuna eta bi norabideetako.

HELBURUAK

Genero ikuspegitik komunikazio bideak ezarri eta hobetu.

(barruko esparrua)

EKINTZAK - NOLA

28. Haien interesekoak izan daitezkeen gaien inguruko topaketa partehartzaileak antolatuz periodikoki langileriarekin.
29. Langile guztiakin periodikoki elkarbanatzen den iradokizunen jasoketa-buzoia sortuz.
30. Kanalen bitartez zabaltzen den informazio mota berrikusiz eta berdintasun baloreak txertatuak dituzten identifikatuz eta, ala ez bada, moldatuz. (web, intranet)



HELBURUAK	EKINTZAK - NOLA
<p><i>Langileen arteko komunikazio erraza eta interakzioa sustatu.</i> <i>(barruko esparrua)</i></p>	<p>31. Aldizkako komunikazioen bitartez langileria barne-sarea (intranet) erabiltzera gonbidatuz.</p> <p>32. Sexuaren arabera bananduta eta era inklusiboan idatzitako haien intereseko (lan mailan, maila sozialean) informazio-sare honetara txertatuz.</p> <p>33. Langileriarentzako informazioaren eskuragarritasuna hobetuz weben difusioaren bidez, iragarki-taularen bidez, etab.</p> <p>34. Harrerarako genero ikuspegia duen gidaliburua diseinatuz.</p>
<p><i>Hizkuntza parekideago baten arabera komunikazio-baliabideak berrikusi eta hobetu.</i> <i>(barruko esparrua, parlamentarioa eta soziala)</i></p>	<p>35. Barne-dokumentuen eta difusio-euskarrien (web, intranet) irudi eta hizkuntzaren erabilera moldatuz.</p> <p>36. Egokia denetan, hizkuntza inklusiboaren irizpideen arabera nomenklatura eta karteleria moldatuz.</p>
<p><i>Berdintasunarekiko konpromisoa komunikatu.</i> <i>(barruko esparrua, parlamentarioa eta soziala)</i></p>	<p>37. Instituzio osoko eta orokorrean gizartearen urteroko ebaluazioaren emaitzak elkarbanatuz.</p>
<p><i>Komunikazio inklusiboaren know-how hobetu.</i></p>	<p>38. Nafarroako Parlamentuko komunikazioko baliabide eta tresnetan genero ikuspegia eztabaidatzeko, adosteko eta txertatzeko Aholkularitzako Komisia sortuz, langile, laguntzaile eta komunikabideek osatua.</p> <p>39. Aholkularitzako Komisorako lan-programa bat sortuz, kanpoko langile adituen partaidetzarekin, formakuntza zehatzarekin edota beste intereseko ekintzekin.</p> <p>40. Nafarroako Parlamentuan <i>Komunikaziorako oinarritzko gida</i> parekidea idatziz.</p>

05

ORDEZKARITZA PAREKIDEA

HOBEKUNTZA ARLOAK

- Langileen arteko motibazioa areagotu eta laneko klima hobetu.
- Sexuarengatiko erasoen edota eraso sexualen prebentzio, antzemate eta ekintzarako Protokolo bat elaboratu.
- Postu, arlo/kategoria ezberdinetan emakume eta gizonen presentzia orekatu.
- Instituzio horizontalago batera begira Parlamentua modelatzeko barne-araudia berrikusi eta moldatu.
- Gobernuaren organuetan eta bestelako estroktoretan (batzordeak, ordezkariak, etab.) emakume eta gizonen presentzia orekatu.

EKINTZA LERROAK

Pertsonen arteko eralazioetan genero ikuspegia txertatu, horizontalagoa, pertsonekin atseginagoa den eta arlo guztietan genero parekidetasun handiagoa duen erakundea lortzeko.

HELBURUAK

Berdintasunetik langileriaren osaketa eta bere prozesuak ezagutu eta hobetu (barne-esparrua)

EKINTZAK - NOLA

41. Genero ikuspegitik lanpostuen deskripzioa eta jardueraren ebaluazioa eginez (funtzioak, plusak, nomenklatura), indarguneak eta hobekuntza arloak antzemateko, gehiegizko kargak, ezkutuko lanak, etab. ikustarazteko, eta langileriarekin informazioa elkarbanatzeko.



HELBURUAK	EKINTZAK - NOLA
	<p>42. Gardentasunean, komunikazio irekian eta parekidetasunean oinarritutako ordainketa-politikak eta soldata-konplementuak aztertuz.</p> <p>43. Hurrengo urteetarako lan postu librean prebentzioa aurreikusiz eta postuen betetzea bermatuko duen eta postuen amortizazio edo gehiegizko kargen gutxituko duen erreleborako plana ezarriz.</p> <p>44. Genero ikuspegitik eta eraginkortasunetik langileriaren araudi eta estatutua berrikusiz eta aztertuz, hobekuntzarako ekintza positiboak txertatuz (araudi berria).</p>
<p><i>Instituzioaren antolakuntza egitura berrikusi.</i> <i>(barne-esparrua)</i></p>	<p>45. Posiblea balitz, zerbitzuen sailen buruen aukeraketan, formula ezberdintak eta parekideak aztertuz eta moldatuz eta barne-promozioa sustatuz.</p> <p>46. Langile Batzordearen funtzioak ezagutzera emanaz.</p>
<p><i>Instituzioa sortzen dutenen motibazioa eta asebetetzea hobetu.</i> <i>(barne-esparrua, parlamentarioa eta soziala)</i></p>	<p>47. Instituzioaren funtzionamenduari ekarpena "saritzeko" helburuarekin lanpostuak aintzatetsi eta ikustarazteko programa bat aurrera eramanez (estatus eta kategorietan oinarritutako pertzepzio tradizionalen apurketari mesede egitean datza, horrela maila baxuagodun lanpostuei protagonismoa emanaz, nagusiki emakumeek betetzen dituztenak haien jabekuntza sustatzeko, etab.).</p> <p>48. Parlamentuko taldeen laguntzaileen lanak, tareak eta funtzioen baldintzak genero ikuspegitik berrikusiz eta informazioa bilduz.</p> <p>49. Parlamentua osatzen duten pertsona eta zerbitzuei buruzko oinarritzko informazioa duen dokumentua genero ikuspegitik sortuz eta Parlamentuko ordezkari eta laguntzaileei zuzenduz.</p> <p>50. Etorkizunera begira erakundea parekideago baten diseinuan emaitzak kontuan hartzeko parlamentuko taldeei eta laguntzaileei egindako galdetegietatik Parlamentuaren zerbitzuen balorazio-prozesu bat hasiz.</p>



HELBURUAK	EKINTZAK - NOLA
	51. Talde parlamentarien eta langileen arteko topaketak antolatuz, zerbitzuen hobekuntza arloak, pertzepzioak eta iritziak elkarbanatzeko (langileriak bere lanak burutzeko arazoak komunikatu eta bi parteen onurarako konponbideak bilatu ahal izateko: IRABAZI – IRABAZI).
<i>Nafarroako Parlamentuko organuen osaketa parekideari mesedegarri izan. (esparru parlamentarioa)</i>	52. Gobernuaren organuen osaketa erregulatzen duen araudia berrikusiz. 53. Gobernuaren organuak eta Komisioetan parekidetasuna bermatzen duten formula txertatuz.



EKINTZEN EGUTEGIA

	EKINTZAK	16	17	18	19
01	1. Emakume eta gizonen berdintasunarekin erlazionatutako sentsibilizazio-ekintza periodikoak eginez.	X	X	X	X
	2. Berdintasunaren inguruan zehazki edo genero ikuspegia txertatua daramaten formakuntza Plana diseinatuz.		X		
	3. Berdintasunarekin erlazionatutako dokumentu, informazio, material edo gidaliburuak elkarbanatzeko hodeian (intranet) espazio bat sortuz.	X	X	X	X
	4. Espazio hau bizirik mantenduz eta bere edukiaren inguruan periodikoki informatuz.	X	X	X	X
	5. Berdintasunaren esparruan interesezko gaien inguruko ekintza parlamentarioetan langileriaren partaidetza erraztuz.			X	
	6. Berdintasuna inguruko ildoen printzipioen etorkizunera begirako ekintza parlamentarioan deklarazio bat eginez.	X			
	7. Parlamentarientzako lidergo eta jabekuntzarako etengabeko formakuntza programa sortuz: PARLAMENTARIEN GELA	X	X	X	X
	8. Emakume eta gizonen berdintasunarekin erlazionatutako gaiei buruzko ekintza parlamentarioak eginez.	X	X	X	X
	9. Ekintza parlamentarioarekin lotutako genero ikuspegitik dokumentuak eta iritzi-artilukuak zabalduz.		X	X	X
02	10. Ekintza eta antolakuntza parlamentarioaren ordutegiak berrikusiz, denboraren optimizaziorako alternatibak bilatuz.	X			
	11. Parlamentua osatzen duten pertsonen kontziliazioaren inguruko gaien beharrezko buruzko informazioa bilduz.		X		
	12. Ekintza parlamentarioa amaitzeko ordu limitea (17:00) ezarri (beste entitate eta erakundeetara – Instituziotik kanpo- talde parlamentarioen bisitak barne –komisioak-).	X			
	13. Jaurdunaldi banatua dutenen aisialdi denboraren murrizketa sustatuz, baliabidedun espazioak erraztuz.	X			
	14. Lan, militantzia eta aisialdi denboren distribuzio eta kudeaketaren hobekuntzara zuzendutako bi dokumentu sortuz: a. <i>Bizitza pribatu eta publikoaren bateragarritasunerako Lehen Hitzarmena</i> (Parlamentuko laguntzaile eta ordezkarien kasuan).		X	X	



EKINTZAK		16	17	18	19
	<i>b. Langileraien bizitza personala, familiarra eta lanbidearen kontziliaziorako Lehen Hitzarmena.</i>				
03	15. Berdintasun Planaren implementazio eta jarraipenerako BERDINTASUN TALDE bat sortuz, urteroko txandaketari mesede eginik.	X	X	X	X
	16. Berdintasun Planaren burutzerako urteroko aurrekontu baterako gordez. Berdintasun Planaren burutzerako urteroko aurrekontua gordez.	X	X	X	X
	17. Berdintasun Planaren garapenerako urteroko lan plan bat eginez.	X	X	X	X
	18. Berdintasun Planaren urteroko jarraipen eta ebaluazioa eginez.	X	X	X	X
	19. Langileria egindako aurkezpenen bidez Berdintasun Diagnostikoa eta Plana ezagutzera emanaz, Instituzio eta pertsonentzako honen potentzial positiboa azpimarratuz.	X			
	20. Genero ikuspegiarekin laneko klimari buruzko asetasunaren eta neurketaren inguruko galdetegi bat eginez, emaitzak kontuan hartuta.	X			
	21. Eraso sexual eta sexisten egoera posibleen aurrean prebentzio, antzemate eta ekintzarako Protokolo bat diseinatuz Nafarroako Parlamentuan.	X			
	22. Talde parlamentarioetan eta gizartean orokorrean Berintasun Plana ezagutzera emanaz.	X			
	23. Emakume eta gizonen Berdintasunaren inguruko beste Instituzio eta entitateekin batera ekintzetan parte hartuz. (Foruak /Sareak).		X		
	24. Parlamentuarekin erlazionatzen diren entitate eta erakundeei Berdintasun baloreak helaraziz.		X		
	25. Emakume eta gizonen Berdintasunarekin lotutako baloreak helarazteko talde parlamentarioen eta entitateen arteko topaketak aprobetxatuz.	X			
	26. Ekintza parlamentarioen difusio-kanpainak berrikusiz, genero ikuspegitik egin daitezten.		X		
	27. Kontratatzeko orduan entitate hornitzaileen Berdintasunerako konpromisoa baloratuz.			X	
	28. Haien interesekoak izan daitezkeen gaien inguruko topaketa partehartzaileak antolatuz periodikoki langileriarekin.		X		



EKINTZAK		16	17	18	19
04	29. Langile guztiakin periodikoki elkarbanatzen den iradokizunen jasoketa-buzoia sortuz.	X			
	30. Kanalen bitartez zabaltzen den informazio mota berrikusiz eta berdintasun baloreak txertatuak dituzten identifikatuz eta, ala ez bada, moldatuz. (web, intranet)		X		
	31. Aldizkako komunikazioen bitartez langileria barne-sarea (intranet) erabiltzera gonbidatuz.	X			
	32. Sexuaren arabera bananduta eta era inklusiboan idatzitako haien intereseko (lan mailan, maila sozialean) informazio-sare honetara txertatuz.	X	X	X	X
	33. Langileriarentzako informazioaren eskuragarritasuna hobetuz webean difusioaren bidez, iragarki-taularen bidez, etab.	X			
	34. Harrerarako manuala genero ikuspegiarekin diseinatuz.	X			
	35. Barne-dokumentuen eta difusio-euskarrien (web, intranet) irudi eta hizkuntzaren erabilera moldatuz.	X			
	36. Egokia denetan, hizkuntza inklusiboaren parametroen arabera nomenklatura eta karteleria moldatuz.	X			
	37. Institutio osoko eta orokorrean gizrtearen urteroko ebaluazioaren emaitzak elkarbanatuz.	X	X	X	X
	38. Nafarroako Parlamentuko komunikazioko baliabide eta tresnetan genero ikuspegia eztabaidatzeko, adosteko eta txertatzeko Aholkularitzako Komisia sortuz, langile, laguntzaile eta komunikabideek osatua.			X	
	39. Aholkularitzako Komisorako lan-programa bat sortuz, kanpoko langile adituen partaidetzarekin, formakuntza zehatzarekin edota beste intereseko ekintzekin.			X	
	40. Nafarroako Parlamentuan Komunikaziorako oinarrizko gida parekidea idatziz.	X			
41. Genero ikuspegitik lanpostuen deskripzioa eta jardueraren ebaluazioa eginez (funtzioak, plusak, nomenklatura), fortalezas eta hobekuntza arloak antzemateko, gehiegizko kargak, ezkutuko lanak, etab. ikustarazteko, eta langileriarekin informazioa elkarbanatzeko.			X		
42. Gardentasunean, komunikazio irekian eta parekidetasunean oinarritutako ordainketa-politikak eta soldata-komplementuak aztertuz.		X			

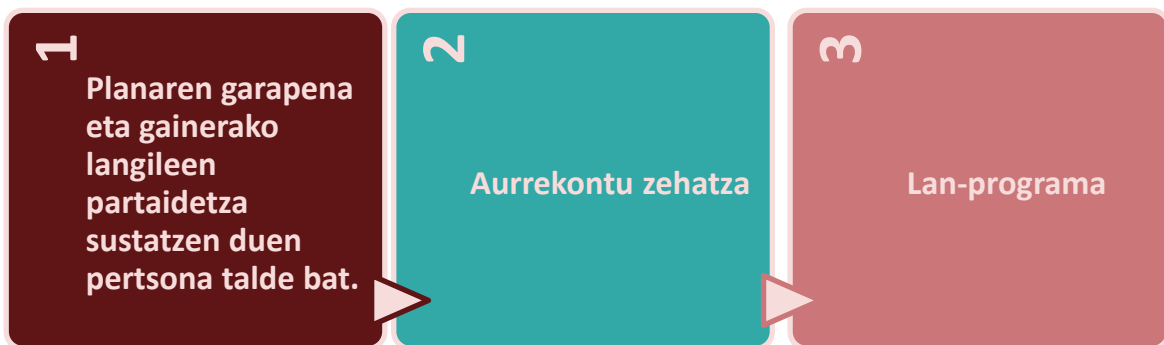


	EKINTZAK	16	17	18	19	
05	43. Hurrengo urteetarako lan postu librean prebentzioa aurreikusiz eta postuen betetzea bermatuko duen eta postuen amortizazio edo gehiegizko kargen gutxituko duen erreleborako plana ezarriz.		X	X	X	
	44. Genero ikuspegitik eta eraginkortasunetik langileriaren araudi eta estatutua berrikusiz eta aztertuz, hobekuntzarako ekintza positiboak txertatuz (araudi berria).		X			
	45. Posiblea balitz, zerbitzuaren buruzagitzaren hauteskundeetarako formula alternativo eta parekideak aztertuz eta moldatuz eta barne-promozioa sustatuz.				X	
	46. Langile Batzordearen funtzioak ezagutzera emanez.	X				
	47. Instituzioaren funtzionamenduari ekarpena "saritzeko" helburuarekin lanpostuak aintzatetsi eta ikustarazteko programa bat aurrera eramanez (estatus eta kategorietan oinarritutako pertzepzio tradizionalen apurketari mesede egitean datza, horrela maila baxuagodun lanpostuei protagonismoa emanez, nagusiki emakumeek betetzen dituztenak haien jabeak sustatzeko, etab.).				X	
	48. Parlamentuko talde laguntzaileen lanak, tareak eta funtzioen baldintzak genero ikuspegitik berrikusiz eta informazioa bilduz.			X		
	49. Osatzen duten pertsonen eta zerbitzuen buruzko oinarritzko informazioa duen dokumentua sortuz eta Parlamentuko ordezkari eta laguntzaileei eraaztuz, genero ikuspegitik.		X			
	50. Etorkizunera begira erakundea parekideago baten diseinuan emaitzak kontuan hartzeko talde parlamentarioen eta laguntzaileei egindako galdetegietatik Parlamentuaren zerbitzuen balorazio-prozesu bat hasiz.				X	
	51. Talde parlamentarien eta langileen arteko topaketak antolatuz, zerbitzuen hobekuntza arloak, pertzepzioak eta iritziak elkarbanatzeko (langileriak bere lanak burutzeko arazoak komunikatu eta bi parteen onurarako konponbideak bilatu ahal izateko: IRABAZI – IRABAZI).			X	X	X
	52. Gobernuaren organuen osaketa erregulatzen duen araudia berrikusiz.	X				
53. Gobernuaren organuak eta Komisioetan parekidetasuna bermatzen duten formula txertatuz.	X					

6. PLANAREN KUDEAKETA, EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA

Berdintasun Plana urte hauetan zehar Erakundea bera egoera ezberdinei aurre egiteko malgutasun eta egokitzapen marko baten barruan burutu ahal izateko hurrengo hiru alderdiak nahitaezkoak dira.

Zentzu honetan, Nafarroako Parlamentuan 2016/2019 Berdintasun Planaren burutze eta koordinazioa bermatzen duten egitura eta baliabide sorta baten sorrera gomendatzen da.



A. SUSTAPEN EGITURA

Talde honek Berdintasun Planaren urteroko aldirako ekintzen eta helburuen sustapen, koordinazio, jarraipen eta ebaluazioa du helburu.

Jarraipena izatea aurreikusten da pertsonak aldatzeko aukera egongo delarik:

1. Ainhoa Aznárez Igarza.
2. Laura Vidán Astiz.
3. Idoia Tajadura Tejada.
4. Carlos Gil Martínez.
5. Sergio Zozaya Garralda.
6. Paulina Cuello Otero.



Talde hau planifikautako ekintzen jarraipena eta aurreikusitako helburuen lorpenen ebaluazio jarraitua egiteko periodikoki bilduko da.

Nafarroako Parlamentuaren Plan estrategiko edota kudeaketa-planei moldatutako Urteroko Plan Operatubokin lan egingo da.

B. BALIABIDE EKONOMIKOAK

Plan honen burutzerako beharrezkoa izango da baliabide ekonomikoak gordetzea.

Baliabide hauek erakundearen urteko aurrekontuetan kontuan edukiko dira eta bai Instituzioko ohizko finantza-iturrien kanpo-finantzaketa edo barne-finantzaketa edukiko dute.

C. EBALUAZIORAKO LAN-PROGRAMA, JARRAIPENA ETA TRESNAK

Planari dagokionez, ekintzen inplementaziorako eta bere jarraipen eta ebaluaziorako laneko dokumentu eta tresnen diseinuaren burutzea aurrekusten dela azpimarratu daiteke.

Horregatik hurrengoak garatuko dira:



Urteroko Plan Operatiboak. Urtero, egutegiaren lehenengo hiruhilabetean, ondorengoak barne izango dituen urteroko berdintasuneko kudeaketa-plana ezarriko da:

- Urte horretarako helburu eta ekintzen planifikazioa.
- Jarraibide-mekanismoak.
- Ebaluazio-adierazleak.
- Aurrekontua.



Planaren betetze-maila eta bere eragina erakusten duten urteroko ebaluazio-txostenak.