



**EUSKO
IKASKUNTZA**

Eusko Ikaskuntzako Emakume eta Gizonen
Berdintasunerako I. Plana
(2019-2022)



Egilea: MURGIBE. Berdintasun-gaietako aholkularitza-enpresa

Aurkibidea

01	
Aurkezpena	3
02	
Lege esparrua	5
03	
Diagnostikoaren laburpena	10
04	
Planaren kudeaketa	12
05	
Planaren printzipioak	14
06	
Ekintza plana 2019-2022	15
07	
Kronograma	20

Eusko Ikaskuntza Arabako, Bizkaiko, Gipuzkoako eta Nafarroako Foru Aldundiek 1918. urtean sortu zuten erakunde zientifiko-kulturala da, Euskal Herriko gizarte-erronkei erantzun globalak eta bateratzaileak emateko xedearekin, lurraldeen berezitasunak kontuan hartuta eta oztopo administratiboak, ideologikoak eta gizarte mailakoak gaindituz.

Batzar Orokorrak 20106.06.18an onartutako Estatutuen aintzinsolasean bertan honakoa ezartzen da: “Gizarte demokratiko eta bidezkoago batekin duen konpromisoaren adierazgarria emakume eta gizonen arteko berdintasunaren alde erakusten duen jarrera da”.

Eusko Ikaskuntzaren baloreen parte da genero ikuspegia txertatzea bere ekimenetan eta helburu gisa dauzka berdintasun-irizpideekin jardutea eta belaunaldien arteko lana sustatzea.

Hala eta guztiz ere, ez da eman hausnarketa sakonik erakundearen barruan balore hauek bere jarduera eta barne eta kanpo funtzionamenduan txertatzeko helburuarekin. Zentzu honetan aldaketarik izan bada, kontzientziario indibidualetik etorri da, hala nola hizkuntza inklusiboagoa bat erabiltzea edo antolatzen dituen jardueretan emakume eta gizonen arteko parekidetasuna bermatzeko ahaleginak.

Kontutan hartuta Eusko Ikaskuntzaren xedea dela ikerketa sustatzea, euskal gizartearen azterketa eta ezagutza mobilizatzea, berdintasunaren aldeko konpromisoa ezin da zalantzan jarri. Eusko Ikaskuntzak etorkizuneko erronkei aurre egiteko gizartean eragin nahi duen gisa berean, gizarteak interpelatu egiten gaitu erakunde honek berdintasunaren aldeko apustua era argian eta ekintzen bidez azal dezan.

Berdintasun plana diseinatzeko sortutako taldeak hurrengo erronkak identifikatu ditu hurrengo urteetarako Eusko Ikaskuntzan berdintasuna sustatzeko.

- Berdintasuna barneratu goian dauden organoek eta denek.
- Eusko Ikaskuntzan kulturaren, baloreetan, gobernantzan, kudeaketan... iraultza feminista eman dadila.
- Eusko Ikaskuntzako langileak bateratu gaitzela, gure ahotsa entzun dadila eta behar den aitortpena jaso dezagun.
- Errealitatea berdintasun moldeetara egokitu behar ez izatea, berez horrela etor zedila (kamuflatu beharrik ez).
- Lekueta, erabaki organoetan emakumeen ahotsa azaleratu eta baloratzea.
- EI-ren eredu berria errealitatea bihurtu eta eredugarri bihurtzea.

- Gobernantza, estruktura (erakunderen funtzionamendua) eta egiteak berdintasunean demokratizazioan ardatz.
- Erakundearen kultura patriarkala aldatu.
- Proiektuetan generoaren ikuspuntua “benetan” txertatu.
- Kontseilu errektorea orekatu.
- Zuzendaritza zientifikoak orekatu.
- Eusko Ikaskuntzak, erakunde bezala, berdintasun kontzientzia lantzen, bizitzen eta barneratzen hastea.
- Koherenteak izan, garena eta izan nahi dugunaren arteko aldeak murriztu.
- Berdintasuna erakundearen kulturaren txertatuta egotea (maila guztietan).

NAZIOARTEKOA

- Nazio Batuen Gutuna (San Frantzisko, 1945eko ekainaren 26a).
- Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsala. Nazio Batuen Erakundeak (NBE) onartu zuen, 1948ko abenduaren 10ean.
- Lanaren Nazioarteko Erakundearen 1958eko 111. Konbentzioa, lan eremuko diskriminazioaren ingurukoa.
- Emakumeen Kontrako Diskriminazio Mota Guztiak Desagerrarazteko Konbentzioa (*Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women: CEDAW*). NBEk onartu zuen, 1979ko abenduaren 18an, New Yorken, eta Espainiako Estatuak berretsi, 1983ko abenduaren 16an.
- Emakumearen aurkako Bereizkeria-mota guztiak Ezabatzeko Konbentzioaren Protokolo Fakultatiboa, 1999. urtekoa. Espainiar estatuak 2001ko uztailearen 6an berretsi zuen.
- NBEren 48/104 Ebazpena, Emakumearen Kontrako Indarkeria Desagerrarazteari buruzkoa, NBEren Batzar Nagusiak onartua, Vienan, 1993ko abenduaren 20an.
- Giza Eskubideei buruzko Munduko Konferentziak (NBE).
- Emakumeei buruzko Munduko Konferentziak, zeinetan mundu mailako jardunbide proposamenak jasotzen baitira, nazioarteko beste hainbat tresnaren oinarrian agertzen direnak.
- 2010eko uztailean, NBEren Batzar Nagusiak NBE-Emakumeak atala sortu zuen, hau da, Genero Berdintasunaren eta Emakumeen Ahalduntzearen aldeko NBEren atal berezia.

EUROPAKOA

- Giza Eskubideak eta Oinarrizko Askatasunak Babesteko Europako Hitzarmena, 1950. Urtekoa. 14. artikulua sexuan oinarritutako diskriminazioa debekatzen du eta Giza Eskubideen Europako Auzitegia eratu zuen (Estrasburgo).
- Erromako Ituna (1957ko martxoaren 25ekoa). Honen bidez Europako Ekonomia Erkidegoa eratu zen. Testuaren 14. artikulua berdintasunaren eta sexuagatik bereizkeria ezaren printzipioa aitatzten du. Beste alde batetik, 114. artikulua (lehengo 119. artikulua) emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren printzipioa jasotzen du, bai eta lan beragatik edo balio bereko lana egiteagatik lansari bera hartzeko eskubidea ere.

- Maastrichteko Ituna (1992ko otsailaren 9a), zeinaren bidez Europar Batasuna (EB) eratu zen. Testuaren 6. artikulua dionez, berdintasunaren printzipioa ez da eragozpen izango estatu kideek ekintza positiboko neurriak hartzeko.
- Europako Kontseiluko Ministroen III. Konferentzia, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa (Erroma, 1993ko urria).
- Amsterdameko Ituna (EBko hamabost estatu kideetako atzerriko gaietarako ministroek sinatua, 1997ko urriaren 2an). Itun honen bidez, Maastrichteko Itunaren 6. artikulua (lehengo F artikulua) aldatu zen, giza eskubideak eta oinarritzko askatasunak errespetatzeko printzipioa bermatzeko. Beste alde batetik, beste hainbat xedapen jaso zituen emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz.
- Europarentzat Konstituzio bat eratzen duen Ituna, Europako Kontseiluak onartua, Bruselan, 2004ko ekainaren 18an. Berdintasunari dagokionez, I. Zatiaren 1-2 artikulua EBren balioztat jotzen du emakumeen eta gizonen berdintasuna, eta 1-3 artikulua, berriz, EBk emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatuko duela ezartzen du. 2007ko Lisboako Ituna onartu zenetik loteslea da.
- Europar Batasunaren hainbat zuzentarau, besteak beste, 2006ko uztailaren 5eko 06/54 Zuzentzaraua, emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eta aukera-berdintasunaren printzipioak laneko gaietan aplikatzeari buruzkoa (aurreko zuzentzarauek esaten duena biltzen du).
- Europar Parlamentuko 2013ko otsailaren 6ko Ebazpena. Pekineko Egintza Plataformaren konpromisua berresten du, bai eta bertan jasotzen diren genero berdintasunaren inguruko ekintzak ere.
- Europako Kontseiluaren 2018-2023 Genero Berdintasunerako Estrategia.
- Europako Kontseiluaren Gizakien Trafikoen aurkako Hitzarmena (2005, Varsovia) eta emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko eta prebentziorako Hitzarmena (Istanbul, 2011).

ESTATUKOA

- 1978ko Espainiako Konstituzioa. Testuaren 14. artikulua dionez, “Espainiarrak legearen aurrean berdina dira, eta ezin da iraun jaiotza, arraza, sexu, erlijio, adierazpen edo gainerako edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozialagatik dagoen bereizkeriarik”. Beste alde batetik, 9.2. artikulua dionez, “Herri-aginteei dagokie gizabanakoaren eta taldeen berdintasuna benetakoak eta eraginkorrak izateko bideak sustatzea; berdintasun osoa eragozten edo zailtzen duten oztopoak baztertzea; eta herritar guztien parte-hartzea politika-, ekonomia-, kultura- eta gizarte-bizitzan erraztea”.
- 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Lan-arriskuen aurkako prebentziorako.
- 39/1999 Legea, azaroaren 5koa, Langileen familia- eta lan-bizitza uztartzea sustatzekoa.
- 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurkako babes integralko neurriei buruzkoa. Lege organiko horrek erantzun orokorra eman nahi dio emakumeen aurkako indarkeriari, eta oinarria eskaini, era berean, gaia zehatzago garatuko duen araudiari.
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 28koa, emakumeen eta gizonen berdintasun efektiboari buruzkoa.
- 2/2015 Errege Dekretu Legegilea, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testua eraberritzen duena.
- 8/2015 Errege Dekretu Legegilea, urriaren 30koa, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testua eraberritzen duena.
- 9/2017 Legea, azaroaren 8koa, Sektore Publikoen Kontratuen ingurukoa, Europako Parlamentuko 2014/23/EB eta 2014/24/EB Zuzendaritzak Espainiako ordenamendu juridikora barneratzen dituenak.
- Tratu-berdintasunaren bermerako presazko neurriko eta emakumeen arteko aukeretako | abaguneetako eta enpleguan | erabileran eta okupazioan gizonetako, martxoaren 1eko,
- 6/2019 Errege Dekretu-legea, lan esparruan emakumeen eta gizonen berdintasunerako presazko neurriena. Berdintasunaren inguruan zuzenean eragiten dituzten lege mailako zazpi arau aldatzen ditu, besteak beste, 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 28koa, emakumeen eta gizonen berdintasun efektiboari buruzkoa.
- Aukera Berdintasunerako Estatuko Planak: 1988an onartu zen Estatuko lehen Plana, eta, gaur egun, 2018 – 2021 aldirako Plan Estrategikoa dago indarrean.

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKOA (EAE)

- Autonomia Estatutuaren 9.2. artikulua aipamen berezia egiten dio berdintasunari.
- 1988an, EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundea sortzen da Eusko Legebiltzarrean onartutako legearen bitartez.
- 1991n, EAeko Emakumeentzako Ekintza Positiboko I. Plana onartu zen, eta haren oinarrian garatu dira ondorengo Planak ere (gaur egun, EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana).
- 2005eko otsailaren 18an, Eusko Legebiltzarrak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea onartu zuen.
- 2000tik aurrera, EAeko hiru foru aldundiek dituzte berdintasun-planak.
- 1990etik aurrera, martxan jartzen hasi ziran berdintasunerako udal Planak, eta gaur egun Plan horrek euskal biztanleen %80 hartzen dute.
- 2011n, Emakumeen Aurkako Indarkeria Matxistaren Euskal Behatokia eratu zen.
- 2015ean, NBek EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundea saritu zuen (Nazio Batuen Zerbitzu Publikoen Lehen Saria eman zion, Genero Ikuspegiaren Sustapenaren modalitatean).
- 42/2019 EBAZPENA, apirilaren 9koa, Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako zuzendariarena, zeinaren bidez honako erabaki hau argitara ematen baita: soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonek eta emakumeek ordainsari bera jasotzeko klausulak kontratazio publikoan sartzeko jarraibidea onartzen duen erabakia.
- 2018-2020 Estrategia eta Akziorako Plan Operatiboa, Euskadin soldata arraila murrizteko.

BIZKAIKO FORU ALDUNDIKOA

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2018 foru agindua, ekainaren 20koa.
- 33/2018 Foru Dekretua, martxoaren 13koa. Honen bidez, Bizkaiko Foru Aldundiaren kontratazio-prozeduran klausula sozialak, ingurumenekoak eta beste politika publiko batzuei dagozkienak sartzeko erregelamendu betearazlea onartzen da.

GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIKOA

- 2013ko uztailearen 17ko 4/2013 Foru Araua, Foru Sektore Publikoko obra kontratuetan klausula sozialak txertatzekoa.
- 11/2014 Foru Araua, urriaren 29koa, erosketa publiko sozialki arduratsuari buruzko kontratu klausulak foru sektore publikoko kontratazioan txertatzekoa.
- 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako.

ARABAKO FORU ALDUNDIKOA

- 5/2015 Foru Araua, otsailaren 11koa, foru sektore publikoaren kontratazioan erosketa publiko sozialki arduratsuari buruzko kontratu-klausulak txertatzeko.

NAFARROAKO FORU ERKIDEGOKOA

- 398/1995 Foru Dekretua, irailaren 25ekoa, Nafarroako Institutu Autonomoaren Estatutuak onartzen dituen / egungo INAI (Nafarroako Berdintasunerako Institutua).
- Nafarroako Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Aukeren Sustapenari buruzko 33/2002 Foru Legeak
- 14/2015 Foru Legea, apirilaren 10ekoa, Emakumeen kontrako Indarkeriari aurre egitekoa.
- 8/2017 Foru Legea, ekainaren 18koa, LGTBI+ pertsonen berdintasun sozialari buruzkoa.
- FORAL 17/2019 LEGE FORALA, apirilaren 4koa, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz.

Berdintasunaren diagnostikoan jaso diren emaitzak eta proposamen nagusiak atal honetan laburbiltzen ditugu.

Emaitzak

- Formakuntza asko baloratzen den gaia da eta formaziorako aukerak ematen dira.
- Azken urteetan emakume bat promozionatu da zuzendaritzara.
- Gobernu organoak maskulinizaturik daude. Batzar Nagusiak izendatutakoen artean, hau da, Eusko Ikaskuntzaren eragin eremuaren barnean daudenen artean, desberdinkeria nabaria da: %30 emakumezkoak, %70 gizonezkoak. Helburua 50/50 izatea izan beharko luke eta goi karguetan ere emakumeak egotea
- Bestalde, nabarmendu beharra dago hizkuntzaren eta irudien erabileran berdintasun irizpideak zaindu nahi izaten direla. Adibidez, argazkiak ateratzeko oharpenetan emakumeen ikusgarritasuna sustatzeko irizpide orokorra dago
- Hala eta guztiz ere, hala hornitzaileekin erabiltzen diren oinarriak nola euskaratik gaztelaniara egiten diren itzulpenak genero ikuspegitik hobetu behar direla ondorioztatu da.
- Proiektuetan genero ikuspegia ez da sistematikoki lantzen, esaterako, ez da formakuntza berezik eskatzen berdintasunean eta helburuetan ez da zehazten. Ondorioetan ere ez da oso esplizituki agertzen.

Proposamenak

Kultura eta Baloreak

- Emakume gehiago erakundearen errepresentazio instituzionalean
- Bazkideak eta kideak sentsibilizatu berdintasunean
- “Betaurrekoak” jartzeko beharra, “gauza gehiago” ikusteko
- Formakuntza berdintasunean
- Eusko Ikaskuntzan zaharkituta dagoen “poso” hori gaingiditzen saiatu

Barne antolaketa

- Behetik gorako gobernantza
- berdintasun Kuotak sartu 50/50 kontseilu errektorearen kideak aukeratzeko
- Urtero hornitzaile gizon eta emakumeen portzentaia neurtu. Buru direnena eta jabeena
- Erosleen perfila egin sexuz
- Administrazio publikoko interlokutoreen perfila sexuz
- Sexu jazarpenaren inguruko protokoloa egin

Proiektuak

- Memoretan genero inpaktua ikustaraztea
- Emakumeek ardura postuak bere gain hartzea
- Genero ikuspegia proiektuetan txertatzeko protokoloa idatzi
- Batzorde zientifikoak orekatzea
- Emakumeak proiektuetara erakarri behar dira, eta proiektuetatik bisibilizaziora
- Nola lortu emakumeen benetako partaidetza

Jarraian azalduko diren hiru alderdiak nahitaezkoak dira Berdintasun Plana egikaritu eta malgutasunez garatzeko, bai eta erakundeak berak denboran zehar esperimentatuko dituen egoera berriei erantzun egokia emateko ere.

Ildo horretan, gomendagarria da zenbait egitura eta berariazko baliabideak sortzea Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana koordinatu eta gauzatzeko.

- A. Plana garatuko duen taldea eta parte hartzea sustatuko duena
- B. Aurrekontu propioa
- C. Lan programa

A. LAN TALDE ERAGILEA

Lantalde edo Egitura Eragilearen helburua da Berdintasun Planaren baitan urtez urte zehaztuko diren helburuak eta ekintzak bultzatzea eta koordinatzea, eta horren jarraipena eta ebaluazioa egitea. Egitura bera iraunkorra izango da, baina bere osaketa, aldiz, denboraldi baterakoa, eta, modu horretan, kideak txandakatzeko aukera egongo da.

Planaren arduraduna Miren Epalza izango da, berdintasunean aditua da eta IKERKETA FEMINISTA ETA GENEROKOETAN MASTERRA du.

B. BALIABIDEAK

Plan hau gauzatzeko, baliabide ekonomikoak behar dira. Horrenbestez, diru-partida bat aurreikusi beharko da erakundearen urteko aurrekontuan.

C. LAN PROGRAMA, JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA EGITEKO TRESNAK

Planaren baitan, nabarmentzekoa da lan-dokumentuak egitea eta berariazko tresnak sortzea aurreikusten dela, ekintzak inplementatzeko; era berean, horren jarraipena eta ebaluazioa egiteko tresnak ere aurreikusten dira. Ondorioz, lan-dokumentu hauek egingo dira:

- Urteko Plan Operatiboa. Urtero, lehenengo hiruhilekoaren barruan, berdintasuna kudeatzeko urteko plana egingo da, eta, horren baitan, jakingarri honek azalduko dira: Urteko helburuak eta ekintzak jasoko dituen plangintza; Jarraipen-mekanismoak; Ebaluazio-adierazleak; Aurrekontua.
- Urteko Ebaluazio Txostena. Bere helburua izango da planaren gauzatze-maila eta haren eragina azaltzea.

Eusko Ikaskuntzaren Berdintasun Plana hurrengo lau printzipioetan oinarritzen da:

- Feminismoa
- Interseksionalitatea
- Genero ikuspegia
- Emakumeen ahalduntzea

Feminismoaren paradigma: pentsamendu feministako lerro eta dimentsio guztiak barne, emakumeen eta gizonen desberdinkeriak eta diskriminazioak nola eta zergatik sortzen diren azaltzea eta ulertzea ahalbidetzen duen teoria eta praktika politiko modura. Agenda horrek proposatutako aldaketak urte askoz feminismoak egindako lanaren emaitza dira.

Genero ikuspegia: Analisi- eta lan-metodologia modura, ikuspegi horrek agerian jartzen ditu eta, ondorioz, ekiteko moduko bihurtzen ditu generoen arteko desberdinkeriak. Genero-ikuspegia hartzeak esan nahi du Plan honetan emakumeen aurkako diskriminazioaren aurka kokatzen den agenda eraiki nahi dela.

Interseksionalitatea: Genero-ikuspegiaren ikuskera konplexu eta integralago batetik, Plan honek generoa eta beste desberdinkeria batzuen arteko interseksionalitatea onartzen du bere estrategiaren diseinuan. Nahiz eta patriarkatuan emakume guztiak genero- identitate bera izan, guztiak ez dituzte ezaugarri berberak. Horregatik, beren aniztasunean, emakumeak ere desberdinak dira beren artean, generoa eta beste desberdinkeria- eta diskriminazio-iturri batzuekin (hizkuntza, klasea, etnia, arraza, sexu-aukera, adina, dibertsitate funtzionala eta abar) elkarrekikotasunean erlazionatzeko duten moduaren arabera.

Interseksionalitateak berekin dakar ekintza konplexuagoa eta integratzaileagoa proposatzea, zeinak agerian jarriko dituen emakumeen aurkako desberdinkeriak areagotzen diren egoera horiek. Ekintza-mota horrek oraindik ez du ibilbide handirik politikan eta instituzioetan, eta ondorioz, zailagoa da ezartzea.

Emakumeen ahalduntzea: Emakumeen ahalduntzea helburua, tresna eta prozesua da; hainbat mailatan egon behar da (pertsonala, kolektiboa, soziala eta politikoa) eta hainbat alorretatik lagundu behar zaio (politiko-instituzionala, eta antolaketaren, gizartearen eta herritarren arlokoa).

Eusko Ikaskuntzaren berdintasun plana hurrengo hiru helburu estrategiko hauetan egituratzen da.

1. Berdintasunean oinarritutako barne antolaketa sustatzea

Barne antolaketan genero ikuspegia zeharka landu beharko da. Batetik, barne prozesuetan, hau da, sarbidea eta aukeraketa, promozioa, formakuntza, kontziliazioa, lan osasunean eta komunikazioan. Bestetik, kontseilu errektorea osatzeko prozeduretan edota hornitzaile eta kolaboratzaileekiko erlazioan ere.

2. Berdintasunaren kultura eta balioen lanketa handitzea

Berdintasunaren baloreak aktiboki landu eta ikusaraziko dira hurrengo urteetan. Horretarako formakuntza eta sentsibilizazioa ezinbestekoa izango da bai bazkide, kontseilu errektore, lan talde zein kolaboratzaileen artean, “betaurreko moreak” jartzeko eta genero ikuspegia barneratzeko gure erakundearen kulturaren.

3. Genero ikuspegia proiektuetan sistematikoki lantzea

Genero ikuspegiak, analisi- eta lan-metodologia modura, agerian jartzen ditu eta, ondorioz, ekiteko moduko bihurtzen ditu generoen arteko berdintasun faltak. Genero-ikuspegia hartzeak esan nahi du Eusko Ikaskuntzan emakumeen aurkako diskriminazioaren aurka kokatzen den agenda eraiki nahi dela.

Alor honetan lan handia egin beharko da proiektuetan zeharka genero ikuspegia txertatzeko, besteak beste, diseinu, garapen, ebaluaketa zein komunikazioan.

HELBURUAK	EKINTZA ILDOAK	EKINTZA KOPURUA
1. BERDINTASUNEAN OINARRITUTAKO BARNE ANTOLAKETA BULTZATZEA	1.1. Langileen hitzarmenean berdintasun irizpideak txertatzea	3
	1.2. Kontseilu errektorean emakumeen presentzia handitzea	1
	1.3. Berdintasunaren balore katea hedatzea	1
	1.4. Komunikazioan genero ikuspegia txertatzea	4
2. BERDINTASUNAREN KULTURA ETA BALIOEN LANKETA HANDITZEA	2.1. Berdintasun-gaien inguruko prestakuntza eta sentsibilizazioa bultzatzea	2
	2.2. Erakundearen berdintasunarekiko konpromisoa handitu eta ikusaraztea	5
3. GENERO IKUSPEGIA PROIEKTUETAN SISTEMATIKOKI LANTZEA	3.1. Genero ikuspegiaren metodologia sistematizatzea	3
	3.2. Emakumeen erreferentziak eta sareak sustatzea	3
22 EKINTZA		

HELBURU ESTRATEGIKOA	1. BERDINTASUNEAN OINARRITUTAKO BARNE ANTOLAKETA BULTZATZEA	
HOBETZEKO ALDERDIAK DIAGNOSTIKOA	<ul style="list-style-type: none"> - Generoa ez da zeharka lantzen barne antolaketan. - Kontseilu errektorea maskulinizatuta dago. - Generoa ez da kontutan izaten hornitzaileak kontratatzerakoan. - Sexu jazarpenaren inguruko protokolorik ez dago. - Hornitzaileekin erabiltzen diren oinarriak nola euskaratik gaztelaniara egiten diren itzulpenak genero ikuspegitik hobetu behar dira. 	
EKINTZAK	EKINTZEN ILDOAK	JARDUERAK
	1.1. Langileen hitzarmenean berdintasun irizpideak txertatzea.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aztertu eta adostu nola txertatu daitekeen genero ikuspegia hurrengo prozesuetan: aukeraketa eta sarbidea, promozioan, kontziliazioa, formakuntza eta lan osasunean. 2. Jazarpen sexual eta sexisten prebentziorako Protokoloa egin eta sozializatu. 3. Periodikoki langileen hitzarmenaren ebaluazioa egin genero ikuspegitik.
	1.2. Kontseilu errektorean emakumeen presentzia handitzea.	4. Estatututetan irizpide hau txertatzea: Asanblada orokorrak aukeratzen dituen kontseilukide hautagaien artean, emakumeak gutxienez %40 izatea.
	1.3. Berdintasunaren balore katea hedatzea.	5. Hornitzaileak kontratatzerakoan berdintasunaren aldeko konpromisoa baloratu.
	1.4. Komunikazioan genero ikuspegia txertatzea.	<ol style="list-style-type: none"> 6. Protokolo bat landu komunikazioan genero ikuspegia txertatzeko irizpideekin. 7. Materialetan, hedapenerako euskarrietan, buletinetan, bideoetan eta abarretan hizkuntza eta irudiak nola erabiltzen diren, aldizka, aztertzea. 8. Albiste, memoria eta bertan eginiko dokumentuetan, informazioa sexuaren arabera banatzea. 9. Erakundeko emakumeak ikusgarri egitea foro eta testuinguru instituzionaletan, aniztasuna sustatuz.

HELURU ESTRATEGIKOA	1. BERDINTASUNEAN OINARRITUTAKO BARNE ANTOLAKETA BULTZATZEA	
ERAKUSLEAK	<p>PROZESUKO ADIERAZLEAK</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lan hitzarmenean berdintasunaren txertaketa (ebidentziak). - Jazarpen sexualaren protokoloaren difusioa eta barne sozializazioa (ebidentziak). - Estatuetan berdintasun irizpide hau txertatzea: Asanblada orokorrak aukeratzen dituen kontseilukide hautagaien artean, emakumeak %40 izatea. - Berdintasun Plana duten hornitzaileen portzentaia. - Berdintasunean komunikatzeko protokoloa (ebidentziak). 	<p>EMAITZEN ADIERAZLEAK</p> <ul style="list-style-type: none"> - Langileen 100%ak ezagutzea sexu-jazarpen eta jazarpen sexistaren aurkako protokoloa. - 2020ean emakumeen presentzia Kontseilu Errektorean %40koa izatea. - Urtero aztertutako dokumentu guztietan hizkuntza eta irudien erabilera ez sexista izatea. - 2022an Emakumeak Eusko Ikaskuntzaren iruditegian egotea.

HELBURU ESTRATEGIKOA	2. BERDINTASUNAREN KULTURA ETA BALIOEN LANKETA HANDITzea	
HOBETZEKO ALDERDIK DIAGNOSTIKOA	<ul style="list-style-type: none"> - Ez da eman hausnarketa sakonik erakundearen barruan berdintasunaren baloreak bere jarduera eta barne eta kanpo funtzionamenduan txertatzeko. - Gizarteak interpelatu egiten gaitu berdintasunaren aldeko apustua era argian eta ekintzen bidez azaltzera. - Erakunde osoa sentsibilizatu berdintasunean. - Formakuntza berdintasunean. 	
EKINTZAK	EKINTZEN ILDOAK	JARDUERAK
	2.1. Berdintasun-gaien inguruko prestakuntza eta sentsibilizazioa bultzatzea.	10. Berdintasunaren inguruko sentsibilizazioa eta emakumeen lidergoa sustatuko dituen formakuntza antolatzea edo langileek halakoetan parte hartzea.
		11. Berdintasunaren aldeko formakuntza eta jardunaldien informazioa zabaltzea lan taldean.
	2.2. Erakundearen berdintasunarekiko konpromisoa handitu eta ikusaraztea.	12. Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko hartutako konpromisoa jasotzen duen adierazpen bat egitea.
		13. Berdintasunari lotutako balioak lantzeko gogoeta espazioak edo jardunaldiak antolatzea.
		14. Eusko Jaurlaritza-EMAKUNDEK ematen duen emakumeen eta gizonen berdintasunerako lankidetzaren erakunde aitortpena eskatzea.
15. Genero-berdintasunari buruzko foro eta sareetan beste enpresa edo erakunde batzuekin batera parte hartzea eta zabaltzea.		
16. Genero-berdintasunari buruzko foro eta sareetan beste enpresa edo erakunde batzuekin batera parte hartzea eta zabaltzea.		

HELBURU ESTRATEGIKOA	2. BERDINTASUNAREN KULTURA ETA BALIOEN LANKETA HANDITZEA	
ERAKUSLEAK	<p>PROZESUKO ADIERAZLEAK</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berdintasunaren inguruan antolatutako ekintza kopurua eta parte-hartzea eta ebaluaketa sexuz. - Langileek urtean jasotako formakuntza orduak. - Zabaldutako formakuntza eta jardunaldi kopurua. - Beste erakundeekin batera parte-hartzen duen sare eta proiektu kopurua eta mota. - Eusko Ikaskuntzaren adierazpena: berdintasunaren aldeko konpromisoa (ebidentziak). 	<p>EMAITZEN ADIERAZLEAK</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2021ean Emakundeko emakume eta gizonen berdintasunerako lankidetzak erakundearen aitortzea. - 2022rako aldiari langile bakoitzak berdintasunarekin lotutako 4 formakuntza jaso izana. - Eusko Ikaskuntzak 2022rako urteroko berdintasunarekin lotutako jarduerak bat antolatu izana.

HELURU ESTRATEGIKOA	3. GENERO IKUSPEGIA PROIEKTUETAN SISTEMATIKOKI LANTZEA	
HOBETZEKO ALDERDIAK DIAGNOSTIKOA	<ul style="list-style-type: none"> - Proiektu batzuetan genero ikuspegia lantzen da baina ez oso sistematikoki eta pertsonen arabera egiten da, besteak beste ez zaio formakuntza berezirik eskatzen lan taldeari eta helburuetan eta ondorioetan ez da ikusarazten ere. Ez dira datuak sexuz bereizten ezta genero adierazlerik ere ez. - Proiektuen zuzendaritza zientifikoa gizonen menpe dago. 	
EKINTZAK	EKINTZEN ILDOAK	JARDUERAK
	3.1. Genero ikuspegiaren metodologia sistematizatzea.	18. Proiektuetan genero ikuspegia txertatzeko gida egitea.
		19. Jarraipen batzorde bat izendatzea genero ikuspegia proiektuetan txertatzen dela ziurtatzeko.
		20. Proiektuen genero inpaktua aztertzea.
	3.2. Emakumeen erreferentziak eta sareak sustatzea	21. Zenbait diziplina eta arlotan aditu diren emakumeen direktorioa osatzea.
22. Ekimenetan emakumeen presentzia gutxienez %40 izatea.		
23. Proiektuetako talde eragileetan eta zuzendaritza zientifikoetan emakumeen presentzia gutxienez %40koa izatea.		

HELBURU ESTRATEGIKOA	3. GENERO IKUSPEGIA PROIEKTUETAN SISTEMATIKOKI LANTZEA	
ERAKUSLEAK	<p>PROZESUKO ADIERAZLEAK</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proiektuetan genero ikuspegia txertatzeko gida (ebidentziak). - Urtero direktorioan txertatutako emakume adituen kopurua. - Urtero antolatutako ekimenetan emakume presentziaren portzentaia. - Genero ikuspegiaren aldetik ebaluatutako proiektu kopurua. - Genero inpaktua ebaluatzeko irizpideen gida (ebidentziak). - Genero inpaktua aztertutako proiektu kopurua. 	<p>EMAITZEN ADIERAZLEAK</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2022an proiektu guztiek genero inpaktuaren azterketa egina izatea. - 2022rako hizlarien %40 gutxienez emakumeak izatea. - 2022rako proiektuetako talde eragileetako eta zuzendaritza zientifikoetako %40 gutxienez emakumeak izatea.

1. BERDINTASUNEAN OINARRITUTAKO BARNE ANTOLAKETA BULTZATZEA	URTEAK				Arduraduna
	2019	2020	2021	2022	
1.1. Langileen hitzarmenean berdintasun irizpideak txertatzea					
1. Aztertu eta adostu nola txertatu daitekeen genero ikuspegia hurrengo prozesuetan: aukeraketa eta sarbidea, promozioan, kontziliazioa, formakuntza eta lan osasunean.	x	x			Langileen ordezkari sindikala
2. Jazarpen sexual eta sexisten prebentziorako Protokoloa egin eta sozializatu.	x				Berdintasun Planaren Arduraduna
3. Periodikoki langileen hitzarmenaren ebaluazioa egin genero ikuspegitik.		x	x	x	Langileen ordezkari sindikala
1.2. Kontseilu errektorean emakumeen presentzia handitzea					
4. Estatututetan irizpide hau txertatzea: Asanblada orokorrak aukeratzen dituen kontseilukide hautagaien artean, emakumeak gutxienez %40 izatea.		x			Zuzendaria
1.3 Berdintasunaren balore katea hedatzea					
5. Hornitzaileak kontratatzerakoan berdintasunaren aldeko konpromisoa baloratu.		x	x	x	Proiektu arduradunak

1. BERDINTASUNEAN OINARRITUTAKO BARNE ANTOLAKETA BULTZATZEA	URTEAK				Arduraduna
	2019	2020	2021	2022	
1.4. Komunikazioan genero ikuspegia txertatzea					
6. Protokolo bat landu komunikazioan genero ikuspegia txertatzeko irizpideekin.	x				Komunikazio arduraduna eta Berdintasun Planaren Arduraduna
7. Materialetan, hedapenerako euskarrietan, buletinetan, bideoetan eta abarretan hizkuntza eta irudiak nola erabiltzen diren, aldizka, aztertzea.	x	x	x	x	Denok
8. Albiste, memoria eta bertan eginiko dokumentuetan, informazioa sexuaren arabera banatzea.	x	x	x	x	Denok
9. Erakundeko emakumeak ikusgarri egitea foro eta testuinguru instituzionaletan, aniztasuna sustatuz.	x	x	x	x	Komunikazio arduraduna

2. BERDINTASUNAREN KULTURA ETA BALIOEN LANKETA HANDITZEA	URTEAK				Arduraduna
	2019	2020	2021	2022	
2.1 Berdintasun-gaien inguruko prestakuntza eta sentsibilizazioa bultzatzea					
10. Berdintasunaren inguruko sentsibilizazioa eta emakumeen lidergoa sustatuko dituen formakuntza antolatzea edo langileek halakoetan parte hartzea.	x	x	x	x	Zuzendaria
11. Berdintasunaren aldeko formakuntza eta jardunaldien informazioa zabaltzea lan taldean.	x	x	x	x	Berdintasun Planaren Arduraduna
2.2 .Erakundearen berdintasunarekiko konpromisoa handitu eta ikusaraztea					
12. Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko hartutako konpromisoa jasotzen duen adierazpen bat egitea.		x			Zuzendaria
13. Berdintasunari lotutako balioak lantzeko gogoeta espazioak edo jardunaldiak antolatzea.	x	x	x	x	Zuzendaria
14. Eusko Jaurlaritzaren EMAKUNDEk ematen duen emakumeen eta gizonen berdintasunerako lankidetzaren erakunde aitortzea eskatzea.			x		Berdintasun Planaren Arduraduna
15. Genero-berdintasunari buruzko foro eta sareetan beste enpresa edo erakunde batzuekin batera parte hartzea eta zabaltzea.	x	x	x	x	Denok
16. Berdintasunaren arloko erronkak EUSKO IKASKUNTZAK lantzen dituen gaietan identifikatzea eta txertatzea.				x	Zuzendaria eta proiektu arduradunak

3. GENERO IKUSPEGIA PROIEKTUETAN SISTEMATIKOKI LANTZEA	URTEAK				Arduraduna
	2019	2020	2021	2022	
3.1 Genero ikuspegiaren metodologia sistematizatzea					
17. Proiektuetan genero ikuspegia txertatzeko gida egitea.	x				Proiektu arduradunak
18. Jarraipen batzorde bat izendatzea genero ikuspegia proiektuetan txertatzen dela ziurtatzeko.		x	x	x	Zuzendaritza batzordea eta Berdintasun Planaren Arduraduna
19. Proiektuen genero inpaktua aztertzea.	x	x	x	x	Zuzendaritza batzordea eta Berdintasun Planaren Arduraduna
3.2. Emakumeen erreferentziak eta sareak sustatzea					
20. Zenbait diziplina eta arlotan aditu diren emakumeen direktorioa osatzea.	x	x	x	x	Zuzendaritza batzordea eta denok
21. Ekimenetan emakumeen presentzia gutxienez %40koa izatea.	x	x	x	x	Proiektu arduradunak
22. Proiektuetako talde eragileetan eta zuzendaritza zientifikoetan emakumeen presentzia gutxienez %40koa izatea.	x	x	x	x	Proiektu arduradunak