

Eusko Ikaskuntzako

II. Berdintasun Plana

(2023-2026)



EUSKO IKASKUNTZAKO II. BERDINTASUN PLANA

2022KO MARTXOA



MURGIBE BERDINTASUN
KONTSULTORIAK EGINDA



**EUSKO
IKASKUNTZA**
Asmoz ta Jakitez

AURKIBIDEA

1	AURKEZPENA.....	3
2	LEGE ESPARRUA ETA KONTZEPTU EREMUA	5
3	PLANA HITZARTZEN DUTEN ALDERDIAK.....	13
4	LANGILE, LURRALDE ETA DENBORA EREMUA.....	13
5	DIAGNOSTIKOA	14
6	HELBURU KUANTITATIBO ETA KUALITATIBOEN DEFINIZIOA	34
7	NEURRI ZEHATZEN DESKRIAPENA, EGUTEGIA ETA DIERAZLEAK.....	37
8	KRONOGRAMA	38
9	BEHARREZKO BITARTEKO ETA BALIABIDE MATERIALAK ETA GIZA BALIABIDEAK.....	39
10	ALDIZKAKO JARRAIPEN-, EBALUAZIO- ETA BERRIKUSPEN-SISTEMA.....	40
11	JARRAIPENA, EBALUAZIOA ETA ALDIZKAKO BERRIKUSPENA.	40
12	DESADOSTASUNAK KONPONTZEKO PROZEDURA ETA ALDAKETA-PROZEDURA.....	42
13	DOKUMENTUAREN SINADURA.....	43

1 AURKEZPENA

Jarraian, Eusko Ikaskuntzako Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako II. Plana aurkezten da, 901/2020 eta 902/2020 errege-dekretuen artikuluetan adierazitako eskakizunetara behar bezala egokituta, enpresetako berdintasun-planen erregistroan inskribatzeko.

Ondorio horietarako, Berdintasun Planen Erregistrotzat hartzen da hitzarmenak, lan-akordio kolektiboak eta berdintasun-planak erregistratzeari eta gordailutzeari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuan araututako laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroa, 901/2020 Errege Dekretuaren 11. artikuluan adierazitakoaren arabera.

Plan hori 2022ean egin eta onartu da, eta lau urteko indarraldia izango du (2023-2026).

Berdintasun-planak, zer diren eta zertarako balio dute?

Berdintasun-plana egoera-diagnostiko bat egin ondoren hartutako neurrien multzo ordenatu bat da, erakunde batean emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna lortzera eta sexuagatiko diskriminazioa ezabatuz bideratuta dagoena.

Berdintasun Plana inbertsio argia da erakundearen helburu integralak bermatzeko; izan ere, elementu estrategikoa da, erakundeetan kudeaketa-modu berritzaileak sartzen dituen eta antolaketa-eraginkortasuna hobetzen duena, eta, gainera, erakundearen irudi positiboa ematen duena. Berdintasun-politika enpresa-kulturaren lehentasunezko ardatzetako bat bihurtzea lortzen da.

Politika hori, erakundearen giza kapitalaren kudeaketan modu iraunkorrean txertatuta, modu eraginkorrean bermatuko du emakumeek eta gizonek aukera berberak izatea kudeaketa horren praktika guztietan sartzeko, parte hartzeko eta irauteko.

Eusko Ikaskuntzako I. Plana eta egindako ibilbidea

Esan beharra dago, Eusko Ikaskuntzaren II. Berdintasunerako Plana izanik, erakundeak badaukala ibilbide zabala eginda. Aurreko planeko betetze maila oso altua izan da, ekintzen %70 guztiz burutu ziren, eta hasi gabekoak 3 ekintza soilik izan ziren (%14), besteak beste: gogoetarako espazioak antolatzea, BERDINGUNE, berdintasunari lotutako balioak lantzeko; genero-berdintasunari buruzko foro eta sareetan beste enpresa edo erakunde batzuekin

batera parte hartzea eta zabaltzea eta berdintasunaren arloko erronkak EUSKO IKASKUNTZAK lantzen dituen gaietan identifikatzea eta txertatzea.

Eusko Ikaskuntzak berdintasunaren alde duen konpromisoa Bilbon sinatu zen, 2021eko apirilean. Konpromezu honekin batera beste hainbat aurrerapauso eman ditu Eusko Ikaskuntzak azken hiru urtetan. II. Plana burutzeko prozesuan, parte hartzaileek esan dute I. Plana burutzeak aldaketa bat suposatu zuela guztiengan, genero ikuspegia barneratzen hasiz erakundean.

Planak ekarritako indarguneen artean, “Betaurreko moreak” jartzea, begirada hori barneratzea, kontzientzia hartzea eta praktikara eramatea nabarmendu da; feminismoaren ikuspegia ezagutzea, ezagutzen ez zena, eta ezagutzak ekarri dituen; ezagutza honek ahalduz indibiduala ere ekarri du; hezkuntza feminista bat ez izan arren, feminismoan hezten joatea beste lorpen bat bezala ikusten da; komunikazioan egin diren hobekuntzak, hitz egiterakoan, eta baita komunikazio instituzionalean ere; enpresa itunean berdintasuna txertatzea...

Beste ekintza batzuen artean, “Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenaren kontrako protokoloa” sinatu eta enpresa itunean sartu da; informazioa sexuz banatzen hasi da, berdintasunaren inguruko gogoeta espazioak eta jardunaldiak antolatu dira, proiektuen genero inpaktua neurtzen hasi da, ekimenetan parte hartzen duten emakumeak %40ra iristearen helburua zehaztu da...

Bestalde, hainbat esparru geratzen dira oraindik hobetzeko, hauen artean, proiektuen hasieran genero ikuspegia txertatzea, bukaeran genero inpaktua aztertu izan da, baina hasieran ez dira genero ikuspegiarekin formulatuak izan; formakuntza ere oraindik falta da; ahalduz indibiduala izan da, eta horrek norberaren gain jartzen du pisu handia, ahalduz kolektiboa ere izan behar da eta horretan lan falta sumatu da; oraindik ere emakumeen baliogabetzea eta zalantzan jartzea sumatzen dira lan eremuetan; eta bukatzeko sareak eta aliantzak sortzea eta bultzatzearen beharra ere ikusten da.

Hau ikusita esan dezakegu Eusko Ikaskuntzak aurrerapauso handiak eman dituela berdintasunaren alorrean, eta II. Plan honekin bere ibilbidearekin jarraituko duela.

2 LEGE ESPARRUA ETA KONTZEPTU EREMUA

2.1 LEGE ESPARRUA

2.1.1 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 uztailaren 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, zinetan mundu mailako jardunbide proposamenak jasotzen baitira, nazioarteko beste hainbat tresnaren oinarrian agertzen direnak.
- 2010eko uztailan, NBEren Batzar Nagusiak NBE-Emakumeak atala sortu zuen, hau da, Genero Berdintasunaren eta Emakumeen Ahalduntzearen aldeko NBEren atal berezia.

2.1.2 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 oinarrizko 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 Zuzentzarua, emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eta aukera-berdintasunaren printzipioak laneko gaietan aplikatzeari buruzkoa (aurreko zuzentzaruek 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).

2.1.3 ESTATUKOA

- 1978ko Espainiako Konstituzioa. Testuaren 14. artikulua dionez, “Espainiarrak legearen aurrean berdinak 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

duen 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 integraleko 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 jabaguneetako 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, 2022ko martxoaren 8an onartutako Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Eraginkorrerako III. Plan Estrategikoa (2022-2025) dago indarrean.
- 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituena eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzkoa, aldatzen duena (2020/10/14ko BOE).
- 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzkoa (2020/10/14ko BOE).

2.1.4 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.

2.1.5 NAFARROAKO FORU ERKIDEGOA

- Emakumeen eta Gizonen a. Berdintasunerako 17/2019 Foru Legea apirilaren 4koa.
- 2016-2021 Ekintza Plana, emakumeen aurkako indarkeriaren aurre jarduteko apirilaren 10ekoa, 14/2015 Foru Legea garatzen duena.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan Estrategikoa 2022 – 2027.

2.2 KONTZEPTU-ESPARRUA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Euskal Legearen esparruan, erakunde pribatuek hartu beharreko konpromisoak definitzen dira, eta barne-funtzionamenduan eta kanporako jardueran emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurri zehatzak eta eraginkorrak biltzen dituzten planak edo programak egitea aipatzen da.

Emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrari buruzko Lege Organikoak printzipio gidari hauek definitzen ditu, erakundeetan abian jartzen diren berdintasun-prozesuekin batera joan behar dutenak.

Horregatik, dokumentu honetan jorratutako batzuk aipatzen dira, kontuan hartuta lege horretan jasotako beste edozein definizio aplikatu beharko dela:

Emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa. 3. art.

Sexuagatiko diskriminazio zuzenik edo zeharkakorik ez egotea dakar, batez ere amatasunak, familia-betebeharrak bere gain hartzeak eta egoera zibilak eragindakoa.

Tratu- eta aukera-berdintasuna enplegua lortzeko prestakuntzan, lanbide-sustapenean eta lan baldintzetan. 5. art.

Emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa, enplegu pribatuaren eta enplegu publikoaren eremuan aplikatzekoa, honako hauetan aurreikusitako baldintzetan berrmatuko da: aplikatu beharreko araudian, enplegua lortzean, norberaren konturako langilearenean, lanbide-heziketan, lanbide-sustapenean, lan-baldintzetan, ordainsarrietan eta kaleratzeetan, eta sindikatu- eta enpresa-erakundeetan edo emandako edozein erakundetan afiliatzean eta parte hartzean, erakunde horietako kideek prestazioak jasotzen dituztenean.

Zuzeneko eta zeharkako diskriminazioa. 6. art.

Sexuagatiko zuzeneko bereizkeriatzat hartuko da pertsona bat, bere sexua dela-eta, beste pertsona bat egoera konparagarrian baino modu kaskarragoan tratatua izatea, tratatua izana edo tratatu ahal izatea.

Sexuagatiko zeharkako bereizkeria da itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo praktika batek sexu bateko pertsonak beste sexuko pertsonetikiko desabantailan jartzen dituen egoera, salbu eta xedapen, irizpide edo praktika hori objektiboki justifika badaiteke helburu legitimo baten arabera, eta helburu hori lortzeko bitartekoak beharrezkoak eta egokiak badira.

Nolanahi ere, bereizkeriatzat jotzen da sexuagatik zuzenean edo zeharka diskriminatuzeko agindu oro.

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena. 7. art.

Sexu-arrazoiengatiko jazarpena da pertsona baten sexuaren arabera pertsona horren duintasunaren aurka egiteko eta ingurune beldurgarria, apalesgarria edo iraingarria sortzeko asmoz egindako portaera oro.

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena diskriminatzailetzat hartuko dira beti.

Eskubide bat edo eskubide-igurikimen bat sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena den egoera bat onartzeko baldintzatzea ere sexuagatiko diskriminazio-egintzat hartuko da.

Haurdunaldiagatiko edo amatasunagatiko diskriminazioa. 8. art.

Sexuagatiko zuzeneko diskriminazioa da haurdunaldiarekin edo amatasunarekin zerikusia duten emakumeei tratu kaltegarria ematea.

Ukigabetasuna errepresalien aurrean. 9. art.

Sexuagatiko bereizkeriatzat hartuko da, halaber, pertsona bati edozein motatako kexa, erreklamazio, salaketa, demanda edo errekurtsio aurkeztearen ondorioz ematen zaion tratu kaltegarri edo ondorio negatibo oro, diskriminazioa eragozteko eta gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa benetan bete dadin eskatzeko.

Jokabide diskriminatzaileen ondorio juridikoak. 10. Art.

Bereizkeria eragiten duten edo eratzen diren negozio juridikoen egintzak eta klausulak.

Babes judizial eraginkorra. 12. art.

Edozein pertsonak eska diezaioke auzitegiei emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako eskubidearen babesa, Konstituzioaren 53.2 artikuluan ezarritakoaren arabera, baita ustez diskriminazioa gertatu den harremana amaitu ondoren ere.

Negoiazio kolektiboan berdintasuna sustatzea. 43. art.

Legez ezarritakoaren arabera, negoziazio kolektiboaren bidez ekintza positiboko neurriak ezarri ahal izango dira, emakumeek enplegua lor dezaten eta emakumeen eta gizonen arteko lan-baldintzetan tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa eraginkortasunez aplikatu dadin.

Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko eskubideak. 44. art.

Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko eskubideak langileei aitortuko zaizkie familia-erantzukizunak modu orekatuan hartzea sustatzeko moduan, erantzukizun horiek gauzatzean oinarritutako bereizkeria oro saihestuz.

Era berean, bi estrategia planteatu dira: genero-mainstreaminga eta Ekintza Positiboa.

- A. Genero-zeharkakotasuna edo genero-mainstreaminga ezinbesteko estrategia da emakumeen eta gizonen berdintasuna kudeatzeko, eta horrela jasotzen da definizio honetan:

Horrek esan nahi du emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian desberdinak sistematikoki kontuan hartzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu eta jarduera espezifikoak txertatzea.

Estrategia hori, beraz, berdintasunaren arloko edozein gauzatze artikulatzen duen ardatza da, eta, beraz, Planaren diseinuan bertan, hura praktikan jartzeko beharrezko mekanismoak gehitzen dira.

- B. Ekintza positiboa bigarren estrategia da, Europar Batasuneko programetan jasotzen den bezala, eta Aukera Berdintasunerako politika tradizionalen barruan kokatzen da. Politika horiek genero-desberdintasunaren ondoriozko arazo espezifikoak ebaztetik abiatzen dira.

Aukera Berdintasunerako Europar Batasuneko Aholku Batzordearen arabera, ekintza positiboa honela definitzen da:

«Ekintza-programa baten itxura hartzen duen estrategia, gertaeretan aukera-berdintasuna ezartzera bideratua, praktika sozialen eta gizarte-sistemaren ondoriozko diskriminazioak indargabetzeko edo zuzentzeko aukera ematen duten aldi baterako neurriei esker».

Bi estrategia horiek elementu alternatibo eta osagarri bihurtzen dira berdintasun-politikak gauzatzeko.

Zeharkakotasunak aldaketa-potentzial handia ematen du, eta denbora jakin bat eskatzen du hori ezartzeko, alderdi estrukturalagoetan duen eraginagatik; bestalde, Ekintza Positiboak askoz azkarrago jarduten du desberdintasun-egoera espezifikoetan.

3 PLANA HITZARTZEN DUTEN ALDERDIAK

Planaren negoziazio-batzordea enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariak osatzen dute, eta langileen ordezkariak errespetatzen dute, Batzordearen osaeraren eta legitimitatearen arabera.

Honako pertsona hauek parte hartu dute II. Plan honen Negoziatio Batzordean:

Enpresaren aldetik	Langileen aldetik
Arantza Cuesta Eceiza. Zuzendaria	Koro Muro Arriet. Langileen ordezkaria
Ahotsarekin baina botorik gabe:	
<ol style="list-style-type: none">1. Leire Gaceo Melgosa. Komunikazio arduraduna2. Miren Epalza Roncal. Proiektu arduraduna3. Jaione Irureta Plazaola. Zuzendaritza idazkaria	

4 LANGILE, LURRALDE ETA DENBORA EREMUA

4.1 LANGILE ETA LURRALDE EREMUA

Plan honek barne hartzen ditu Eusko Ikaskuntzan lan egiten duten pertsona guztiak, oraingoak zein etorkizunekoak. Aldi berean, Euskal Herriko hegoaldea dauka lurralde eremu bezala: Euskal Autonomia Erkidegoa eta Nafarroako Erkidegoa hain zuzen.

4.2 DENBORA-EREMUA

2023ko urtarriletik 2026ko abendura arteko indarraldia izango du. III Plana 2026an hasiko da lantzen negoziaketa batzordearekin.

5 DIAGNOSTIKOA

5.1 SARRERA

Eusko Ikaskuntza, izaera pribatua duen erakunde zientifiko-kulturala da, 1918. urtean Araba, Bizkaia, Gipuzkoa eta Nafarroako Foru Aldundiek sortua. Egun, Euskal Herri osoa hartzen duen erakunde bakanetarikoa da.

Euskal Herriko giza erronkei erantzun globalak eta integratzaileak emateko sortu zen, beti ere, lurralde bakoitzaren berariazkotasunei erantzunez eta oztopo administratibo, ideologiko eta sozialei aurre eginez. Eusko Ikaskuntzak ikerketa ezberdinak burutzen ditu, zeintzuetatik adierazpenak eta gida lerroak sortzen diren Euskal Gizartearen orainaldi eta etorkizunari begira.

Hurrengoak dira erakundeak sustatzen dituen, eta bere funtzioa bideratzen duten baloreak:

- Diziplinartekotasuna
- Lurraldeen arteko zubilana
- Hiritarrekin lotu
- Belaunaldiak uztartu
- Erakudeen arteko elkarlana
- Euskararen erabilera bermatu
- Genero ikuspegia
- Independentzia ideologikoa
- Nazioarteratzea

Gainera, erakundeak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko jarrera aktiboa dauka, izan ere, bere estatutuen aitzinsolasean hurrengoak zehazten da: “*Gizarte demokratiko eta bidezkoago batekin duen konpromisoaren adierazgarria, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde erakusten duen jarrera da*”.

Horrela, 2019an Eusko Ikaskuntzak bere I. Berdintasun Plana onartu zuen (2019–2022) lau printzipiotan oinarrituta: feminismoaren paradigma, genero ikuspegia, interseksionalitatea eta emakumeen ahalduntzea. Hiru helburu estrategiko ere zehaztu ziren planaren iraupena bitartean bete beharrekoak:

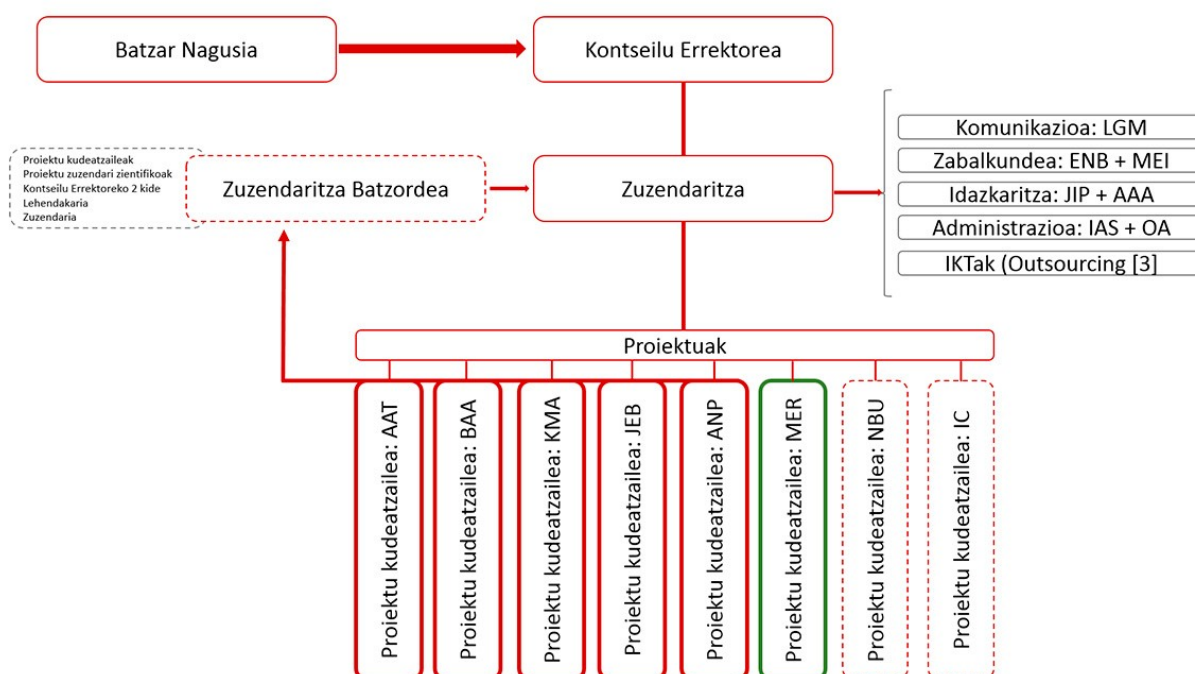
- Berdintasunean oinarritutako barne antolaketa sustatzea
- Berdintasunaren kultura eta balioen lanketa handitzea

- Genero ikuspegia proiektuetan sistematikoki lantzea

5.1.1 Gobernu eta administrazio organoak

Hurrengo irudian (Irudia 1) Eusko Ikaskuntzako gobernu- eta ordezkari-organoen organigrama bat agertzen da, alde batetik, kide anitzeko organoak (Batzar Nagusia eta Kontseilu Errektorea) eta, bestetik, kide bakarreko organoak (Lehendakaria eta Idazkaritza). Elkartearen gobernu- eta zuzendaritza estrategikoaren organoa da Kontseilu Errektorea. Zuzendaritza Nagusia Elkartearen ohiko jarduerak kudeatu eta betearazteko organoa da.

Irudia 1. Eusko Ikaskuntzako organigrama



iturria: Eusko Ikaskuntza 2021

2021. urtean, Batzar Nagusia 2.081 bazkidek osatzen dute, eta hauetatik, %35 emakumeak dira, 2018ko proportzio berdina, eta oraindik ere, maskulinizatua dagoena. Batzar Nagusia da Eusko Ikaskuntzaren organo gorena, eta honen funtzioetako bat Lehendakaria eta Kontseilu Errektorea osatuko duten pertsonak izendatzea da. Horrela, ikus dezakegu bai lehendakaritzan eta bai idazkaritzan aldaketak egon direla 2018tik 2021era, izan ere, lehendakaritza-kargua emakume batek dauka, eta idazkaritza-kargua gizon batek. Gainera, Kontseilu Errektorea osatuko duten beste 10 pertsona ere aukeratzen ditu, kasu honetan, 2018arekin konparaketa egiterakoan, 2021ean emakume bat gehiagodagoela ikus

dezakegu. Bestalde, erakunde sortzaileen ordezkartzan, 2018an baino emakume bat gutxiago agertzen zaigu.

Beraz, ikusten da, ez dela desberdintasun handirik ageri gobernu organoetan 2018tik 2021era. Kontseilu Errektorean legeak markatzen dituen kopuruak gainditzen dira.

Taula 1. Gobernu organoetako partaideak sexuz (2021)

	2021			2018		
	N	Emak.	Giz.	N	Emak.	Giz.
Bazkideak	2.081	35%	65%	2092	657 (%35)	1236 (%65)
Kontseilu Errektorea	18	8 (44%)	10 (56%)	18	8 (%44)	10 (%56)
Lehendakaritza	1	1 (100%)		1		1 (%100)
Idazkaritza	1		1 (100%)	1	1 (%100)	
Batzar Nagusiak izendatutakoak	10	4 (40%)	6 (60%)	10	3 (%30)	7 (%70)
Erakunde sortzaile bakoitzaren ordezkartza	4	2 (50%)	2 (50%)	4	3 (%75)	1 (%25)
Ipar Euskal Herriko Herri Elkargoa	1		1 (100%)	1		1 (%100)
Langileen ordezkaria	1	1 (100%)		1	1 (%100)	
Zuzendaritza Nagusia	1	1 (100%)		1	1 (%100)	

Iturria: Eusko Ikaskuntza 2021

Langileak

Zuzendaritza kontuan hartuz, lan taldea 14 emakumek osatzen dute. Tradizionalki, emakumeak gehiengoa izan dira langileen artean, eta gizonak zuzendaritza eta gobernu organoetan. Ikus daitekeenez, mantentzen den logika bat da. Hala ere, berdintasuneranzko tendentzia dagoela ematen du, izan ere, 2018tik zuzendaria emakumea da.

5.2 METODOLOGIA

Hurrengo atalak jarraitu den prozesu metodologikoa deskribatzen du. Prozesu horrek 2 hilabeteko iraupena izan du 2022eko urtarrila eta martxoa bitartean, eta Negoziazio Batzordearekin lan egin du, aztertutako dokumentazioa alderatzeko.

Jarraian, atal hau egituratzen duten bi multzoak aurkezten dira: lehenengoa, PROZESUAREN DESKRIBAPENA izenekoa; bertan, proiektua zertan datzan azaltzen da, zein izan den egindako ekintzen sekuentzia, etab.; eta bigarrena, HERRAMIENAK, ANALISIEN TEKNIKAK izenekoa, zeinak bilketarako abian jarritako metodologia bakoitza azaltzen duen.

Emaitza izan da Berdintasun Diagnostiko bat eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan bat idaztea 2023/2026 urteetarako.

5.2.1 Prozesuaren deskribapena

Lehendabizi diagnostiko bat egin da. Diagnostiko guztiak datuen azterketa batean oinarritzen dira beti, eta datu horiek, elkarrekin lotuta, sintesi eta interpretazio batera iristea ahalbidetzen dute.

Hemen aurkezten den prozesua horrexek definitzen du, izan ere, datu-bilketa bat da, eta, interpretatu eta laburbildu ondoren, berdintasun-plana diseinatu ahal izango den premia batzuk dituzte.

Diagnostiko hori egiteko erabili diren metodologiak arlo horretan adituak diren hainbat erakundeetatik datoz, hala nola EIGE/Genero Berdintasunerako Europako Institutua; EMAKUNDE/Emakumearen Euskal Erakundea eta Berdintasun Ministerioko Emakumearen eta Aukera Berdintasunerako Institutua. Horiek proposatzen dute, berdintasunaren aldeko ekintzak abian jartzeko, lehenik eta behin zuzendaritzaren konpromiso irmoa behar dela, eta bigarrenik, prozesuan hasieratik parte hartuko duen eta proiektuaren koordinazioa bultzatuko duen pertsona-talde bat.

Prozesu horretarako, Negoziazio Batzorde bat sortu da, 5 emakumek osatua (1 enpresaren ordezkari bezala, 1 langileen ordezkari bezala eta 3 bolondres moduan)

Prozesuan kanpoko aholkularitza-enpresa homologatu baten aholkularitza izan da, enpresetan berdintasun-planak egin eta ezartzeko: Murgibe. Berdintasunerako aholkularitza; botorik gabe ageri da diagnostikoaren eta planaren negoziazioan.

Lanaren zati bat hainbat iturritatik informazioa biltzean datza, baita informazioa tratatzean eta araztean ere. Jarraian, landa-lanarekin batera erabilitako analisi-tresnak eta -teknikak aurkezten dira.

5.2.2 Analisi-tresna eta-teknikak

Murgibeko lan-metodologian honako TRESNA hauek erabili dira:

1. Informazioa biltzeko taulak, 2021ko plantillari buruzko sexuaren araberrako informazio kuantitatiboa biltzen dutenak.
2. Elkarrizketa sakonak egiteko gidoiak.
3. Berdintasunari buruzko inkesta plantillari.
4. Aurreko diagnostikoaren datuak.

Metodo kuantitatiboak eta kualitatiboak konbinatu dituzten ANALISI-TEKNIKAK honela laburbiltzen dira:

A) Dokumentazioa berrikustea.

B) Bildutako datu kuantitatiboak berrikustea, informazioa tratatzea eta estatistika-azterketak egitea, honako dimentsio hauei dagokienez:

- Langileen ezaugarriak (sexua, adina, lanpostua, kategoria, antzintasuna, etab.).
- Lan-baldintzak (lanaldi-mota eta lan-harremana).
- Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateragarri egitea.
- Langileen kudeaketa (hautaketa, sustapena, prestakuntza).

D) Intereseko beste dimentsio batzuk biltzeko eta aztertzeke elkarrizketak:

- Hautaketa-prozesua, prestakuntza-prozesua eta sustapen-prozesua.
- Soldata-politika.
- Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa.
- Laneko arriskuen prebentzioa eta laneko osasuna. Ekipamenduak, segurtasuna eta osasuna.

E) Langileek, oro har, esparru horiei buruz eta emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz dituzten pertzepzioak eta balorazioak aztertzea (Iritzi-galdetegia).

F) Talde bilera bat

5.2.3 Landa lana

Landa-lana honako hau izan da:

<ul style="list-style-type: none">- 2021ko abenduaren 31n Eusko Ikaskuntzako langileei dagozkien 14 emakumeen datuak aztertzea.- Datu garrantzitsuenak 2017ko datuekin alderatu dira.
<ul style="list-style-type: none">- 4 elkarrizketa ere burutu dira, lau emakumeen parte hartzearekin.
<ul style="list-style-type: none">- Hainbat alderdi biltzen dituen galdetegi bat egin da, eta guztira 13 emakumek erantzun dute (14 emakumetatik)
<ul style="list-style-type: none">- Talde dinamika bat burutu da 9 parte hartzaileekin (8 emakume eta gizon 1)

5.3 BARNE INFORMAZIOA

Hurrengo atalean, Eusko Ikaskuntzan lan egiten duten pertsonen ezaugarriak aztertzen dira.

5.3.1 Sexua

Eusko Ikaskuntzan lan egiten duten pertsona guztiak (14) emakumeak dira.

5.3.2 Adina

Eusko Ikaskuntzako langileen adina 33 urte eta 59 urte artean mugitzen da, bataz-bestekoa 46 urtekoa izanik, 2018an baino 3 urte gehiagokoa, hain zuzen. Langileen ia erdia, 48 eta 52 urte bitarteko tartean kokatzen da, langileen %43.

Taula 2: Langileen adina 2021

Adina	Zb.	%b
33	1	7,14%
36	1	7,14%
39	1	7,14%
41	1	7,14%
43	1	7,14%

44	1	7,14%
48	1	7,14%
49	2	14,29%
52	3	21,43%
54	1	7,14%
59	1	7,14%
Guztira	14	100,00%

Iturria: Eusko Ikaskuntza 2021

5.3.3 Antzinakotasuna

Antzinakotasunari erreparatzean, 16 urteko batz besteko antzinakotasun bat aurkitzen da. Deigarria da, 3. taulan ikus daitekeen moduan, langileen %93 10 urte baino gorako antzinakotasuna daukatela.

Taula 3: Antzinakotasuna Eusko Ikaskuntzan (2021)

Antzinekotasuna	Zb.	%b
4	1	7,14%
11	1	7,14%
12	1	7,14%
13	1	7,14%
14	1	7,14%
15	1	7,14%
16	2	14,29%
17	3	21,43%
19	2	14,29%
28	1	7,14%
Guztira	14	100,00%

Iturria: Eusko Ikaskuntza 2021

5.3.4 Aniztasuna

Informazioa batzerako orduan, Eusko Ikaskuntzan bai aniztasun funtzionala bai aniztasun kulturala duten pertsonei buruz galdetu zaie. Hala ere, datuek adierazten dute erakundean ez dagoela aniztasun funtzionala edo aniztasun kulturala duen pertsonarik.

5.3.5 Formakuntza maila

Lan taldeko 14 pertsonetatik 12k unibertsitate mailako ikasketak dituzte, 4. taulan ikus daitekeen moduan:

Taula 4 Langileak, ikasketa mailaren arabera (2021)

Ikasketa maila	Zb.	%b
Lehen mailakoak	0	0
Bigarren mailakoak	0	0
Lanbide Hastapena	2	%14,28
Unibertsitatea	12	%85,72
Guztira	14	%100,00

Iturria: Eusko Ikaskuntza 2021

5.3.6 Lan eremuak eta kategoriak

Langileak lan eremuen arabera aztertzen badira, ikus daiteke, 2018ko datuekin konparatuz, Proiektu Arduradun bi gutxiago daudela. Bestela, langileak 2018ko banaketa berdina mantentzen dute. Proiektuetan langileen ehuneko altuena agertzen da (%43), administrazio eremuetakoak (%28,58).

Taula 5: Langileak lan eremuen arabera (2021)

Lan eremuak	N	%b
Administrazio eta Finantzak	2	14,29%
Administrazioa	2	14,29%
Komunikazioa	1	7,14%
Proiektu Arduraduna	6	42,86%
Zabalkundea	2	14,29%
Zuzendaritza	1	7,14%
Guztira	14	100,00%

Iturria: Eusko Ikaskuntza 2021

Aginte mailaren araberako analisia ere burutzen da berdintasun planetan, izan ere, genero ikuspegitik begiratzuz gero, bereizketa bertikala eman ohi da, aginte mailak handiagotzen diren heinean, gizon kopurua handitu eta emakumeen kopurua murriztu egin ohi da.

Hurrengo taulan Eusko Ikaskuntzako langileen nominen arabera dauden lan kategoriak agertzen dira. Bertan ikus daiteke 1. Mailako Ofiziala dela kategoriarik ohikoena, langileen %28,6arekin, eta jarraian, lizentziatu kategoria dator, %21,43arekin, bi kategoria horiek langileen %50 biltzen dute.

Taula 6 Langileak lan kategoriaren arabera (2021)

Lan kategoriak	Zb.	%b
1. Abo. Nagusia	1	7,14%
1. Mailako Burua	1	7,14%
1. Mailako Ofiziala	4	28,57%
2. Mailako Burua	1	7,14%
Buru Nagusia	1	7,14%
Erdi Mailako Teknikaria	2	14,29%
Lizentziatua	3	21,43%
Admin. Laguntzailea	1	7,14%
Guztira	14	100,00%

Iturria: Eusko Ikaskuntza 2021

5.3.7 Familia ardurak

Bizitza pertsonala, familia-bizitza edota lana uztartzeko orduan, emakumeen eta gizonen arteko hainbat desberdintasun topa daitezke. Alde batetik, etxeko lanak egiten batzuk eta besteek ematen duten denboraren desberdintasuna, umeen zaintzan, nagusien zaintzan, lanean... Horretarako, berdintasun planetan langileek dauzkaten familia ardurak aztertzen dira.

Kasu honetan, langileen erdiak 2 seme-alaba ditu, %14,29 seme-alaba bakarra, eta beste 5 (%35,71) ez dauka seme-alabarik. 5 langileek dituzte 12 urte baino gutxiagoko seme-alabak.

Bestalde, eta lehen aipatu bezala, beste menpeko pertsona batzueganako zaintza ardurak izatea ere kontuan izan behar da, eta kasu honetan, bi langilek daukate beste menpeko pertsona batzueganako zaintza ardura, aldi berean, bi emakume horiek ez daukate seme-alabarik.

Taula 7: Langileen seme-alaba kopurua (2021)

Seme-alaba kop.	Zb	%b
0	5	35,71%
1	2	14,29%
2	7	50,00%
Guztira	14	100,00%

Iturria: Eusko Ikaskuntza 2021

5.3.8 Kontratu mota eta jardunaldia

Eusko Ikaskuntzako langile guztiek kontratu mugagabea daukate. Aldi berean, jardunaldi motak aztertzerakoan, murrizketa batzuk ageri dira. Lanaldi murrizketa guztiak seme-alaben zaintzara bideratuak dira, langileen %21,4 eta seme-alabak dituzten langileen herena dira.

Taula 8: Langileak jardunaldi motaren arabera (2021)

Jardunaldi mota	Zb.	%b
Murriztua (seme alaben zaintza)	3	21,43%
Osoa	10	71,43%
Partziala	1	7,14%
Guztira	14	100,00%

Iturria: Eusko Ikaskuntza 2021

5.4 HAUTAKETA, KONTRATAZIO, FORMAKUNTZA ETA SUSTAPEN PROFESIONALEKO PROZESUAK

5.4.1 Hautaketa

Taula 9n ikus daitekeen moduan, azken lau urtetan lau langile berri sartu dira Eusko Ikaskuntzan, hiru emakume eta gizon bat. Haietako batek lanean jarraitzen du, eta beste hirurak ez.

Prozesuei erreparatzen badiegu, bi pertsona zuzenean sartu ziren, proiektu teknikari bezala. Eta beste bi, hautaketa prozesu baten bidez. Bi prozesuetan, emakume hautagai gehiago egon ziren gizonak baino (%82 eta %62), lehenengo kasuan emakume bat sartu zen, eta bigarren kasuan gizon bat.

Taula 9: Azken lau urtetan sartu diren langileak (2018-2021)

Departamentua	Sexua	Egoera	Aurkeztutakoak sexuz
Proiektu Teknikaria	Emakumea	Lanean	11 hautagai (9 emakumezko)
Proiektu Teknikaria	Emakumea	Kontratu amaiera	Zuzenean
Komunikazioa	Gizona	Kontratu amaiera	29 hautagai (18 emakumezko)
Proiektu Teknikaria	Emakumea	Kontratu amaiera	Zuzenean

Iturria: Eusko Ikaskuntza 2021

5.4.2 Formakuntza

Azken 4 urtetan (2019-2022) hainbat formakuntza jaso dira Eusko Ikaskuntzaren langileen aldetik. 2019an langile guztiak jaso zuten formakuntza, guztira 944 ordu eginez; 2020an 8 langilek soilik jaso zuten formakuntza; 2021ean 10 langilek jaso zuten formakuntza berezia, eta lantalde osoak eta proiektu arduradunek ere formakuntza jaso zuten.

2019tik – 2021era, berdintasunean 400 orduko formakuntza jaso dute langile guztiak, gai ezberdinak landu dituztelarik, besteak beste: indarkeria matxista, lidergoa, emakumeen ahalduntzea, ekonomia feminista, patriarkatua edota feminismoaren teoria.

5.4.3 Sustapen profesionala

Ez da sustapenik egon 2018-2021 artean.

5.5 BIZITZA PERTSONALEKO, FAMILIAKO ETA LANEKO ESKUBIDEEN ERABILERA ERANTZUKIDEA

5.5.1 Orduategia

2022ko Enpresa Itunaren arabera, 2018an bezala, neguko ordutegian astelehenetik ostegunera 8 ordu eta laurden lan egin behar dute, eta ostiraletan zein jai bezperetan 7 ordu; aldiz, udako ordutegian 7 ordu lan egin behar dute. Gainera, zehazten da langileek lanean hasteko 7:30tik 18:00ak arte malgutasuna dutela, betiere 16:30etan baino lehen irteten ez badira neguan eta udan 16:00etan gehienez.

Bestalde, Enpresa Itunak dio lanaldi murriztua duten pertsonak egutegi eta ordutegi berezia dutela, aurretiaz adosten dena erakundearekin.

5.5.2 Oporrak

Enpresa Itunaren arabera, oporrak hartzeko aukera mugatua dago. Itunez, abuztuan derrigorrez hiru aste hartu behar dira opor. Honetaz gain, beste ordu batzuk geratzen dira hartu ahal izateko.

5.5.3 Etxetik lan egiteko aukera

2022ko Enpresa Itunean, etxetik lan egiteko aukera zehazten da. Lehenengo aldia da aukera hau enpresa itunean arautzen dena. Hainbat arau zehazten dira, horien artean, etxetik lana egiteko aukera urtean 30 egunetara mugatzen dela edo etxeko ekipamendua egokitzearen beharra badago, langileak bere gain hartuko duela gastu hori.

5.5.4 Ordaindutako baimenak

Enpresa itunak ordaindutako baimenak eta lizentziak ere zehazten ditu, hala nola, gaixotasunak, medikuarengana joateko lizentziak, senideen gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik lizentzia, norberaren ezkontzagatik lizentzia; guraso, seme-alaba edo anaia-arreben ezkontzagatik; ohiko bizilekua aldatzeagatik lizentzia; utziezinezko eginbehar publiko zein pertsonalak betetzeko lizentzia. Hauekin batera, haurren jaiotzarengatik eta zaintzeko lizentziak ere badaude, legeak zehazten dituenak.

5.5.5 Lan murrizketak eta eszedentziak

Enpresa Itunean zehazten diren lanaldi murrizketarako aukerak, hurrengo kasuetan eman daitezke: 12 urte baino gutxiagoko adingabe batenganako ardura; ordaindutako lanik ez

daukan eta desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsoriala duten pertsonarenganako ardura; eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik beren buruaz arduratu ezin diren pertsonenganako ardura, ordaindutako lana ez dutenean.

Eszedentziak ere hiru motakoak izan daitezke: seme-alabak edo senideak zaintzeko (3 urtekoa gehienez), borondatezko eszedentzia (bat eta bost urte bitartekoa) eta nahitaezko eszedentzia (kargu publikoak etab.).

5.5.6 Genero indarkeriaren biktima den langilearen kontratuaren etenaldia

Genero indarkeriaren biktima den langileak, bere kontratua eteteko eskubidea du, 6 hilabetez gehienez, epaileak epea luzatzen ez badu.

5.6 LANEKO OSASUNA ETA SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA

Laneko osasunari eta segurtasunari dagokienez, erakundearen Laneko Arriskuen Prebentziorako Planak laneko segurtasunaren eta osasunaren babesaren eremuan berdintasun-printzipioaren aplikazioa bermatzen duen aztertu behar da.

5.6.1 Prebentzio plana

Eusko Ikaskuntzaren kasuan, enpresa itunean prebentzio plana osatuko dela zehazten da, baina ez du datarik zehazten. Bai ordea, bulegoko kideek planaren aplikaziorako arduraduna izango den pertsona aukeratuko dutela zehazten da.

5.6.2 Sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpeneraren aurkako protokoloa

2022ko Enpresa Itunean, protokoloa atxikitzen da. Honek, barne prozedura bat zehazten du, faltan tipifikazio bat, aurrera eramango den dibulgazio politika, sentsibilizazioa, informazioa eta prestakuntza, eta baita ere, ebaluazioa eta jarraipena egiteko pautak.

5.7 LANGILEEN IRITZIA

Alde batetik, informazio-bilketa prozesuaren barne, langileei galdeketa bat egin zaie ondoko gaien inguruan:

- Sexuan oinarritutako diskriminazioa ote dagoen galdetu da, bai eta lankide guztiei errespetuz eta duintasunez tratatzen ote zaien ere.
- Balioespen profesionala. Erakundeak bai gizonen bai emakumeen lana berdinduz baloratzen badu galdetu da.
- Lan inguruan sexu-jazarpen edota sexuagatiko erasoak kasuak ezagutzen dituzten galdetu zaie.
- Lana, familia eta bizitza pribatua bateragarritasun-neurriak.
- Erakundeak eta erakundean lan egiten duten gizonen berdintasunarekiko duten inplikazioa.
- Norberaren inplikazioa berdintasunaren alde.

Eusko Ikaskuntzako 14 langiletatik, guztiak emakumeak, 13k erantzun dute galdetegia.

Jarraian, jorratu izan diren baietz edo ezezko galderak azaltzen dira, bai eta horiei baietz erantzun izan dieten langileen ehunekoa ere:

GALDERAK	EMAKUMEEN ERANTZUNAK
Zure lanean sexuan oinarritutako diskriminazioa sentitu duzu inoiz?	% 38,46
Txiste edo komentario sexistak ohikoak dira?	% 0,00

13 langiletatik 5ek baieztatzen dutela inoiz diskriminatuta sentitu direla lanean.

Ondoko hauek dira zein egoeratan sentitu duten hori galdetu zaienean eman dituzten erantzun literalak:

- Duela 20 urte baino gehiago, emakume izate hutsagatik gutxien eta umiliatzen nindutela sentitu nuen. Oso garai zehatza izan zen, eta pertsona jakin baten jarrera. Bileretako gainerako pertsonen zer gertatzen zen ikusten zuten, baina isilik geratzen ziren eta bileraren ondoren animatu egiten ninduten. Horrek are amorrerandiagoa ematen zidan.
- Noizbait Organo Gorenen bileretan.

- Gure lanaren balorazio eskasan.
- Lan feminizatu bat den momentutik, gure lan baldintzak okerragoak dira eremu maskulinizatuetan baino. Esatebaterako, gure lan hitzarmena ez da gaurkotu 2009tik. Horrek eragiten du gure lan baldintzetan, gure soldatan, etabar. Bestalde, gure kategoriak ez dira egokitu egiten dugun lanari eta horrek ere gure soldatetan eragiten du.
- Erabaki gunetan eta irizpide kontzeptualak partekatzerakoan.

Erakundearen balioespen profesionalari dagokionez, 13 langiletatik soilik 7k uste dute emakumeen eta gizonen lana berdin baloratzen dela.

GALDERAK	EMAKUMEEN ERANTZUNAK
Eusko Ikaskuntzan emakume eta gizonen lana berdin baloratzen dela uste duzu?	% 53,84

Lan inguruan sexu-jazarpen edota sexuagatiko erasoei dagokionez, langile guztiek ezetz erantzun dute. Berriz, 2 dira horrelako egoeraren bat ezagutu dutela baieztatu dutenak.

GALDERAK	EMAKUMEEN ERANTZUNAK
Lanean sexu jazarpenik edota sexuagatiko erasorik jaso duzu inoiz?	% 0,00
Eta holako egoerarik jasan duen erakundeko norbait ezagutzen duzu?	% 15,38

Lanaren, familiaren eta bizitza pribatuaren bateragarritasunari dagokionez, emakume gehienek uste dute erakundeak kontziliazioa sustatzeko neurriak hartzen dituela. Horrez gain, gutxi batzuek (4k) baino ez diote irizten kontziliazio neurrietaz baliatzea euren aukera profesionalak murrizten direnik.

GALDERAK	EMAKUMEEN ERANTZUNAK
Bizitza pertsonala, familia eta lanaren uztartzea sustatzen dela uste duzu?	% 100
Kontziliazio neurriak erabiltzeak aukera profesionalak murrizten dizkizula uste duzu?	% 30,76

Berdintasunarekiko inplikazioa denaz bezainbatean, langileria osoa Eusko Ikaskuntzak berdintasunaren balorearen alde egiten duelakoan dago. Hala eta guztiz ere, gizonen inplikazioa baxua dela uste dute. Erakundearen Berdintasun Planaren prozesuan emandako formakuntzaz galdetzerakoan, langileria guztia berdintasunaren inguruko prestakuntza jaso dutela azken bi urtetan erantzun dute. Eta proiektuetan Berdintasuna txertatzen dela baieztatzen dute 10 langilek.

GALDERAK	EMAKUMEEN ERANTZUNAK
Eusko Ikaskuntzan Berdintasunaren aldeko baloreak sustatzen dira?	% 100
Erakundearen proiektuetan berdintasuna txertatzen da?	% 76,92
Berdintasunaren aldeko formakuntza jaso duzu azken bi urtetan?	% 100
Eusko Ikaskuntzako gizonen berdintasunaren alde apustu egiten dutela uste duzu?	% 38,46

Aurrekoaren ildotik, emakume langile guztiek Berdintasunaren alde lan egiteko prest daudela diote. Dena den, oraindik eguneroko lanean aurrerapausoak eman daitezkeela nabaritzen da. Izan ere, erakundearen memoria eta txostenetan ia langileria osoak, bat izan ezik, bereizten ditu datuak sexuaren arabera. Bestalde, 13 langiletatik 12k hizkuntza eta irudien erabilera ez sexista egiten dutela diote.

GALDERAK	EMAKUMEEN ERANTZUNAK
Memoria eta txostenetan informazioa sexuz bereizten duzu?	% 92,30
Hizkuntza eta irudien erabilera ez sexista egiten duzu?	% 92,30
Berdintasunaren alde lan egiteko prest zaude?	% 100

Bestalde, galdetegian langileek Eusko Ikaskuntzak berdintasunarekiko duen jarreraren inguruan duten poztasun maila ezagutzeko galdera bat egin da. Horretarako, langileei otik 10era balorazioa egiteko proposatu zaie. Bataz beste 7 da emaitza.

Horrez gain, I. Berdintasun Planaren eraginari buruz galdetu zaie, berriz ere otik 10era balorazioa egiteko proposatu zaite, erantzunen bataz bestekoa 7,92koa da.

Aurrekoaren ildotik, I. Berdintasun Planaren 3 lorpen nagusi aipatzea eskatu zaie eta hauek izan dira erantzunak:

I BERDINTASUN PLANAREN LORPEN NAGUSIAK
Kontzientzia hartzea, gauza guztietan emakumeen presentzia orekatua bermatzeko beharra barneratzea eta proiektuetan genero ikuspegia txertatzeko gida
1.- Kontzientzia piztea / 2.- Hainbat irizpide ezartzea (taldeetan, jardunaldietan... emakumeen ahotsa bermatzeko) / 3.- Bilboko Sinposioa berdintasun gaiekin lotzea
Feminismoaren inguruan formatzea eta sensibilizatzea lan taldea. Erankundearen zuzendaritza eta kudeaketa organoetan berdintasuna neurtzeko eta erdiesteko neurriak ezarri. Feminismoa gure lanaren kudeaketan eta komunikazioan txertatzea.
Testuak idazteko modua; ekitaldietan parte hartzaileen artean berdintasuna egotea, erakundearen irudia kanpora begira aldatu da...
Berdintasunaz hitz egitea / Ahalduntze personal / Hainbat gauzetaz jabetzea
Proiektuetako talde eragileetan berdintasuna irizpideen artean sartu Irudi aldetik, emakumezkoen ikusgarritasuna landu da Berdintasunaren irizpidea barneratzea
Sentsibilizazioa: gaian kontzientzia hartzea eta duen garrantzia balioan jartzea; Hizkuntza ez sexistaren trataera; Ikusgarritasuna zaindu: proiektuetan genero ikuspegia txertatzeko gida

Komunikazio alorrean aurrerapausu handiak, langileen gero eta kontzientzia handiagoa eta kanpora begirako irudi hobea berdintasunaren aldetik.
EIren ekimenetan emakumeen presentzia handitzen saiatzea EIk sorturiko dokumentuetan informazioa sexuaren arabera banatzea Genero ikuspegia txertatzea enpresan
Berdintasunerantz lan egin behar dugula kontzientziatzea, Erakundearen irudian eragitea, hizkuntzan eragitea, emakumeen partaidetasuna sustatzea...
Proiektuetan berdintasun begirada txertatzeko jarrera handitu da, Hizkuntza eta irudi ez sexistak erabiltzeko protokoloa ezarri da eta errespetatzen da eta abiapuntua izan da berdintasunaren inguruko hausnarketa egiteko
Proiektuetan genero ikuspegia txertatzeko helburua bete araztea

Azkenik, garatzeko galdera bati erantzuteko eskatu zaie, berdintasunaren alde landu beharreko arloen inguruan, eta hurrengoko erantzunak eman dituzte:

BERDINTASUNAREN ALDE LANDU BEHARREKO ARLOAK
Proiektuetan genero-ikuspegia benetan eta modu naturalean txertatzea.
Proiektuetan genero perspektiba txertatzea, nagusiki.
Proiektuetan genero lanketa hasieratik txertatzea. Talde gisa ahalduntzea. Berdintasunaren diskurtsoa erakundearen esparru guztietan integratzea.
Ahalduntze kolektiboa; Benetako berdintasuna (lanaren balorazioa, kopuruak...); Emakume gehiagoren parte-hartzea lortzea.
Kontziliazioa; sentsibilizazioan lanketa jarraitu.

Langileen ahalduntze kolektiboa (lantalde bezala botere gutxi eta oso jarrera uzkurra); proiektuetan benetan genero ikuspegia txertatzea; langileen formakuntza feministarekin jarraitzea.
Emakumeon ahalduntzea; erakundean partaide diren emakumeak berdintasuna barneratuta izan dezatela; formakuntza.
Kategorien egokitzapena (ditugun ardurak eta kategoriak ez datoz bat); Proiektuetan ikuspegi feminista txertatu; Lan taldea ahaldundu.
Erakundearen bizitzan hezkidetzan oinarritutako gobernantza; Genero ikuspegia proiektuetan sendotasunarekin txertatzea;

5.8 DIAGNOSTIKOAREN ONDORIOAK

Eusko Ikaskuntzan lan egiten duten pertsona guztiak (14) emakumeak dira, %100. Ehuneko hau deigarria egiten da ikusita gobernu organoetan emakumeak ez direla %50era ere heltzen. Honek, emakumeek erabaki esparruetara heltzeko izaten dituzten oztopoak eta zailtasunak azaltzen dituen hipotesia baieztatzen du. Hala ere, esan beharra dago arlo honetan aurrerapausoak eman direla azken urtetan Lehendakaria eta Zuzendari Orokorra emakumeak izendatuz.

Langileen adina 33 urte eta 59 urte artean mugitzen da, batz-besteak 46 urtekoa izanik. Hau antzinakotasunarekin lotuz, 16 urteko batz besteko antzinakotasuna, esan daiteke Eusko Ikaskuntzan langileek ibilbide luzeak izaten dituztela, are gehiago, langileen %93ak 10 urte baino gorako antzinakotasuna dauka. Gizartearen nondik norakoak aztertuz, emakumeak neurri txikiagoan sartzen dira lan-merkatuan, eta geroago, eta sartzen direnean, gizonak baino gehiagotan lana bertan behera uzten dute pertsonak zaintzeko, eta horrek eragina izaten du haien garapen profesionalan eta etorkizun ekonomikoan. Horrela, Eusko Ikaskuntzan horren antzinakotasun altuak edukitzeak emakumeek lana ez uzteko aukerak bermatzen dituela esan dezake.

Lan taldeko 14 pertsonetatik 12k unibertsitate mailako ikasketak dituzte, oso ikasketa maila altuko lan talde bat osatuz. Honekin batera, erakundean ez dago aniztasun funtzionala edo aniztasun kulturala duen pertsonarik. Emakumeak lan-merkatuan neurri txikiagoan

sartzen direla oinarri hartuta, beste aldagai batzuk gehitzen ditugunean, sarbide hori zailagoa bihurtzen da. Ikasketa maila, arraza, funtzionaltasuna edota kultura bezalako faktoreak aztertuz, Eusko Ikaskuntzako lan taldea oso homogeneoa da.

Lan taldeko pertsona guztien kontratuak mugagabeak dira, eta %70 baino gehiago lanaldi osoa dauka. Beste %30, 4 pertsonak, lanaldi murriztuak eta partzialak dituzte. Lanaldi murriztuak daukaten 3 emakumeek seme-alaben zainketarako murrizketa hartu dute.

Langileen erdiak baino gehiagok (%64,29) seme-alabak dituzte, eta langileen erdiak (7) bi seme-alaba dauzka eta 5 langileek dituzte 12 urte baino gutxiagoko seme-alabak.

Hautaketa prozesuei erreparatuz, 4 egon dira, eta horietatik emakume batek bakarrik jarraitzen du lanean. Honekin batera, esan behar da 2021ean lanean dauden pertsonak, 2018ko berdinak direla, bi pertsona gutxiagorekin.

Sustapen profesionalari dagokionez, 2016tik ez da sustapenik egon. Honekin batera, lan funtzioen eta lan kategorien arteko desberdintasuna azaleratu da. Izan ere, lanpostuen funtzioak eta kategoria profesionalak ez datoz bat, erronka honi aurre egiteko lanpostuen balorazio bat egin beharko zen.

Bateragarritasun neurrien artean, ordutegi malgutasuna eta baimen ordainduak aipatu daitezke, eta baita ere, etxetik lan egiteko aukera berria, aurten enpresa itunean araututakoa.

Bukatzeko, aipatzekoa da, langileen %38,46 diskriminatuta sentitu direla bere lanean momenturen batean, eta erdiak baino gehiagok dio Eusko Ikaskuntzan ez dela berdin baloratzen emakumeen eta gizonen lana. Aldi berean, guztiek uste dute bateragarritasun neurriak proposak direla, baina 4k aipatzen dute neurri hauek erabiltzeak aukera profesionalak murriztu egiten dituela. Deigarria da, baita ere, oso ehuneko txikiak (%30) uste duela Eusko Ikaskuntzako gizonen berdintasunaren aldeko apustua egiten dutela.

Azkenik, hurrengoak dira, hein handi batean, lantaldeak proposatzen dituen lantzeko arloak: Proiektuetan genero edo ikuspegi feminista txertatzea; kontzientziazio, formakuntza, sentsibilizazioa; ahalduntze kolektiboa...

6 HELBURU KUANTITATIBO ETA KUALITATIBOEN DEFINIZIOA

6.1 PRINTZIOAK

Eusko Ikaskuntzaren I. Plana bezala, hau ere, 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).

6.2 HELBURUAK

Eusko Ikaskuntzako II. Berdintasunerako Planak hurrengo helburu estrategikoak izango ditu. Helburu bakoitzak bi arlo desberdin jorratzen ditu, alde batetik, Eusko Ikaskuntzari berari begiratzen diona, barrura, eta bestetik, Eusko Ikaskuntzak gizartearekin daukan harremanari, kanpora.



Proiektuen fase guztietan genero ikuspegia txertatu

Egunerokotasunean berdintasun konpromisoa lortzearekin bat dator helburu hau, lan prozeduretan genero perspektiba jartzeak, sortzen den ezagutza guztia genero perspektibarekin egindakoa izatea ekarriko luke, eta baita, proiektuetan lan egiten duten pertsonen lanean berdintasuna sistematizatzea ere.

Egunerokotasunean EI-k duen berdintasunarekin konpromisoa handitu

Eusko Ikaskuntzak konpromiso publiko bat hartu zuen berdintasunarekin. Hala ere, berdintasuna egituren eta erakundeen egunerokotasunean ere sartzeari berebizikoa da. Alde

batetik, eguneroko lanean eta bestetik, kanpora begirako berdintasunean, hau da, kanporanzko irudian.

EI-ko emakumeen jabekuntza kolektiboa lortzea

Emakumeen jabekuntza plana egituratzen duten printzipioetako bat da. Hala ere, kasu honetan ahalduntze edo jabekuntza kolektiboari egiten zaio erreferentzia, hau da, jabekuntzaren zama norberarengandik aldentzea eta kolektiboan jartzea. Bai lantaldeari begira, eta baita saretzeari begira ere.

HELBURUAK	EKINTZA ILDOAK	EKINTZA KOP.
Proiektuen fase guztietan genero ikuspegia txertatu	Genero ikuspegia proiektuaren prozesu osoan txertatu	2
Egunerokotasunean EI-k duen berdintasunarekin konpromisoa handitu	Eusko Ikaskuntzaren irudia kanpoan	3
	Eusko Ikaskuntzan bertan berdintasuna normalizatu eta sistematizatu	1
	Barne egituretan berdintasuna sustatzen jarraitu	1
EI-ko emakumeen jabekuntza kolektiboa lortzea	3.1. Emakumeek EIn duten papera ikusarazi	1
	3.2. EI-ko eta beste emakume batzuk balorean jarri	1

9 ekintza

7 NEURRI ZEHATZEN DESKRIBAPENA, EGUTEGIA ETA DIERAZLEAK

I. Helburu estrategikoa	Proiektuen fase guztietan genero ikuspegia txertatu	
EKINTZAK	EKINTZA ILDOAK	JARDUERAK
	1.1. Genero ikuspegia proiektuaren prozesu osoan txertatu	1.1.1. Proiektu arduradunak genero ikuspegia txertatzeko gida balioan jarri eta praktikara eraman lan taldearen artean zabalduz proiektu hasieran. 1.1.2. Gida praktikara eramateko tailerrak antolatu proiektuetako lan taldeekin.
II. Helburu Estr.	Egunerokotasunean EI-k duen berdintasunarekiko konpromisoa handitu	
EKINTZAK	EKINTZEN ILDOAK	JARDUERAK
	2.1. Eusko Ikaskuntzaren berdintasunarekiko konpromisoa egonkortu eta adierazi.	2.1.1. Eusko Jaurlaritza-EMAKUNDEk ematen duen emakumeen eta gizonen berdintasunerako lankidetzaren erakunde aitortzea, EI-ko baliabideei egokituta. 2.1.2. Kanpoko eragileei (koordinatzaile, bezero, beste erakundeei...) EI-ren konpromisua berdintasunarekin jakinarazi. 2.1.3. Genero-berdintasunari buruzko foro eta sareetan beste enpresa edo erakunde batzuekin batera parte hartzea eta zabaltzea.
	2.2. Eusko Ikaskuntzan berdintasuna normalizatu eta sistematizatu.	2.2.1. Talde eragileetan berdintasun gaietan jantzia, aditua edo aritua den kide bat gutxienez dagoela ziurtatu.
	2.3. Barne egituraren berdintasuna sustatzen jarraitu.	2.3.1. Periodikoki langileen hitzarmenaren ebaluazioa egiten jarraitu genero ikuspegitik.
III. Helburu estr.	EI-ko emakumeen jabekuntza kolektiboa lortzea	
EKINTZAK	EKINTZA ILDOAK	JARDUERAK
	3.1. EI-ko emakumeak ikusarazi	3.1.1. Ekintza komunikatiboetan emakumeen aniztasuna ikusarazi.
	3.2. Jabekuntzaren inguruko formakuntza kolektiboa eta saretzea sustatu	3.2.1. Emakumeen jabekuntzaren aldeko sentsibilizazio eta ahalduntze kolektiborako sentsibilizazio ekintzak antolatzea.

8 KRONOGRAMA

Jarduera	2023	2024	2025	2026	Arduraduna
1.1.1. Proiektu arduradunak genero ikuspegia txertatzeko gida balioan jarri eta praktikara eramane lan taldearen artean zabalduz proiektu hasieran.	X	X	X	X	Proiektu arduradunak
1.1.2. Gida praktikara eramateko tailerrak antolatu proiektuetako lan taldeekin.	X	X			Zuzendaria
2.1.1. Eusko Jaurlaritza-EMAKUNDEk ematen duen emakumeen eta gizonen berdintasunerako lankidetzaren erakunde aitortzea, EI-ko baliabideei egokituta	X				Berdintasun Planaren arduraduna
2.1.2. Kanpoko eragileei (koordinatzaile, bezero, beste erakundeei...) EI-ren konpromisua berdintasunarekin jakinarazi.	X	X	X	X	Berdintasun Planaren arduraduna
2.1.3. Genero-berdintasunari buruzko foro eta sareetan beste enpresa edo erakunde batzuekin batera parte hartzea eta zabaltzea.			x	X	Berdintasun Planaren arduraduna
2.2.1. Talde eragileetan berdintasun gaietan jantzia, aditua edo aritua den kide bat gutxienez dagoela ziurtatu.	X	X	X	X	Proiektu arduradunak
2.3.1. Periodikoki Langileen Hitzarmenaren ebaluazioa egiten jarraitu genero ikuspegitik.		X		X	Langileen ordezkaria
3.1.2. Ekintza komunikatiboetan emakumeen aniztasuna ikusarazi.	X	X	X	X	Komunikazio arduraduna
3.2.1. Emakumeen jabeakuntzaren aldeko sentsibilizazio ekintzak antolatzea.		X		X	Berdintasun Planaren arduraduna

9 BEHARREZKO BITARTEKO ETA BALIABIDE MATERIALAK ETA GIZA BALIABIDEAK

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.

- Plana garatuko duen taldea eta parte hartzea sustatuko duena
- Lan programa

10.1.1 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.

Planaren arduraduna Jaione Irureta izango da, Eusko Ikaskuntzako administrazioko langilea. Planak erakunde osoan inpaktua izan dezan ezinbestekoa da erakundeko organoen inplikazioa ere.

10 ALDIZKAKO JARRAIPEN-, EBALUAZIO- ETA BERRIKUSPEN-SISTEMA.

11.1.1 LAN PROGRAMA, JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA EGITEKO TRESNAK

Planaren baitan, nabarmentzekoa da lan-dokumentuak eta berariazko tresnak daudela, ekintzak inplementatzeko; era berean, horren jarraipena eta ebaluazioa egiteko tresnak ere badaude. Ondorioz, lan-dokumentu hauek erabiltzen jarraituko dira:

- *Urteko berdintasun planaren jarraipen kuantitatiboa*
- *Urteko Ebaluaketa Txostena.*

11 JARRAIPENA, EBALUAZIOA ETA ALDIZKAKO BERRIKUSPENA EGITEKO ARDURA DUEN BATZORDE EDO ORGANOAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II Planean planteatutako helburuak lortzea, berdintasunerako II. Planaren jarraipena, ebaluazioa eta aldizkako berrikuspena egiteaz arduratuko den organoa izango den Negoziazio Batzordearen esku egon beharko du. Batzorde hau denboran mantentzea Berdintasunerako I. Planean jasotako ekintzetako bat da. Batzordeak kide hauek izango ditu:

Enpresaren aldetik:

- Arantza Cuesta Eceiza

Langileen aldetik:

- Koro Muro Arriet

Hitzarekin baina botorik gabe:

- Leire Gaceo
- Miren Epalza Roncal
- Jaione Irureta Plazaola

Bi alderdiek gaitasun eta legitimazio nahikoa aitortzen diote elkarri, solaskide baliadun gisa, diagnostikoa eta berdintasun-plana negoziatzeko, eta ERABAKI DUTE Berdintasun Planaren Negoziazio Batzordea eratzea eta haren eskumenak eta funtzionamendu-arauak ezartzea.

Negoziazio Batzordearen eginkizunak

Alderdi negoziatzaileek erabaki dute Batzordeak honako eskumen hauek izango dituela:

- Diagnostikoa eta Berdintasun Plana osatuko duten neurriak negoziatu eta lantzea.
- Diagnostikoaren emaitzen txostena egitea. Diagnostikoaren argitan, lehentasunezko neurriak, horien aplikazio-eremua, horiek ezartzeko beharrezkoak diren baliabide materialak eta giza baliabideak, eta pertsona edo organo arduradunak identifikatzea, jarduketan kronograma bat barne.
- Enpresan Berdintasun Plana ezar dadin bultzatzea.
- Ezarritako berdintasun-planeko neurrien betetze-mailaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko beharrezkoak diren neurketa-adierazleak eta informazioa biltzeko tresnak definitzea.
- Berdintasun Plana lan-agintaritza eskudunari bidaltzea, erregistratu, gordailatu eta argitaratzeko
- Langileak informatzeko eta sentsibilizatzeko ekintzak bultzatzea.

Jarraipena, Jaione Iruretak eramango du. Eta bi hilean behin, Langile bileretan, Planaren jarraipena egingo da lantalde osoarekin. Aurrera begira, beharraren arabera, Proiektu Arduradunekin bilerak antolatuko dira, Proiektuetan Berdintasuna txertatzen ari den ikusi ahal izateko.

12 DESADOSTASUNAK KONPONTZEKO PROZEDURA ETA ALDAKETA-PROZEDURA

Berdintasun-plan hau honako kasu hauetan aldatu ahal izango da:

1. Aurreikusitako jarraipenaren eta ebaluazioaren emaitza aurreikusitako helburuak lortzen ari ez denean.
2. Bat egitea, xurgatzea, eskualdatzea edo enpresaren estatus juridikoa aldatzea.
3. Enpresako plantilla, lan-metodoak, antolamendua edo ordainsari-sistemak nabarmen aldatzen dituen edozein gorabeheraren aurrean, hitzarmena ez aplikatzea eta lan-baldintzen funtsezko aldaketak edo hura egiteko oinarritzat hartu den egoeraren diagnostikoan aztertutako egoerak barne.
4. Agintari eskudun batek aldaketa hori egiteko beharra ezartzen duenean.

Berdintasun Planaren aplikazioan, jarraipenean, ebaluazioan edo aldizkako berrikuspenean desadostasunik sortuz gero, Negoziazio Batzordeak gatazkak modu autonomoan konpontzeko prozedura eta organoetara jo ahal izango du.

13 DOKUMENTUAREN SINADURA

IZEN ABIZENAK	SINADURA
Arantza Cuesta Eceiza 	
Koro Muro Arriet	

BULEGO NAGUSIAK

Miramar Jauregia. Miraconcha, 48

20007 - DONOSTIA

T. 943 310 855 | Fax 943 213 956

E: ei-sev@eusko-ikaskuntza.eus

ARABA

Pedro Asua 2 - 2 / 63 bulegoa

01008 - GASTEIZ

T. 945 231 552

BIZKAIA

Uribitarte ibilaldia 10. Behea

48001 - BILBO

T. 944 425 287

IPAR EUSKAL HERRIA

51, quai Jauréguiberry

64100 - BAIONA

T. 559 598 290 | F. 559 461 844

E. baiona@eusko-ikaskuntza.org

NAFARROA

Gaztelu plaza, 43 bis, 4. D

31001 - IRUÑEA

T. 948-222105



**EUSKO
IKASKUNTZA**
Asmoz ta Jakitez