

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN PLANA

HEZKUNTZA SAILA

2018-2021





AURKIBIDEA

Aurkezpena	2
Sarrera	3
1. Gobernu-programa	7
2. Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Plana	12
3. Sailaren plangintza estrategikoa	20
3.1. Diagnostikoaren datu garrantzitsuak	20
3.1.1. Gobernu ona	20
3.1.2. Esku hartzeko ildoak	28
3.2. Helburu estrategikoak	36
4. Plana kudeatzeko sistema	42
4.1. Berdintasunerako urteko plangintza	42
4.2. Berdintasunerako egiturak	43
4.3. Jarraipen-sistema	44
4.4. Komunikazio-sistema	45
4.5. Aurrekontu-sistema	46



AURKEZPENA



Berdintasunerako planak funtsezko tresna dira arlo horretan esku-hartze publikoa koordinatua, koherentea, efizientea eta eraginkorra izateko. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako dokumentu programatikoa Hezkuntza Sailaren esparru-dokumentu bat da; izan ere, bertan jasotzen dira berdintasun-politikan Sailak XI. legegintzaldian sustatuko dituen jarraibideak, eta gainera bat egiten du XI. legegintzaldirako gobernu-programan jasotako konpromisoekin, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Planarekin eta soldata-arrakala murrizteko Plan Operatiboarekin.

Horrela, Hezkuntza Sailak benetako konpromiso politikoa du emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde, eta konpromiso hori dokumentu honetan azaltzen da, helburu horretarako aurrekontu-baliabideak, giza baliabideak eta teknika-baliabideak jarrita.

Azken berean, plangintza hori bat etorri behar da Eusko Jaurlaritzaren gardentasun-politikarekin, eta, horrenbestez, informazioa eman nahi zaie herritarrei, Hezkuntza Sailak zer konpromiso hartu duen emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-politikak ezartzeko.

Olatz Garamendi Landa

Administrazio eta Zerbitzuen sailburuordea

Hezkuntza Saila



SARRERA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana esparru-dokumentu bat da, **Hezkuntza Sailak** berdintasunaren arloan XI. Legealdian sustatuko dituen politiken gidalerroak biltzeko egindakoa.

Dokumentu honekin, Sailak erantzuna ematen dio *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen* aginduari, honako hau xedatu baitu aipatutako 15. artikuluan:

- ⇒ 1. – *Legegintzaldi bakoitzean, Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onetsi behar du. Plan horretan, hain zuzen, EAEko herri-aginteeek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dira. Plan hori egiteko orduan, EAEko herri-administrazio enparauei parte hartzeko aukera eman behar die Eusko Jaurlaritzak.*
- ⇒ 2. – 1. zenbakian aipatutako plan orokorraren jarraibideak eta gidalerroak garatzeari dagokionez, **Eusko Jaurlaritzaren sail bakoitzak bere planak edo jarduketa-programak egingo ditu.**

Plan orokor hori VII. Plana da, Gobernu Kontseiluak 2018ko ekainaren 19an onartua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 15.1 artikuluan betetzeko xedez.

AURREKARIAK

Hezkuntza Sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako Planaren aurretik berdintasunaren arloko hiru plan izan dira. Dokumentu planifikatzaile honek, baina, badu aurrekoekin alderatuta bereizgarri bat; izan ere, dokumentu hau XI. Legegintzaldian Jaurlaritzak Sailerako zehaztutako lehentasunetatik abiatzen da, eta, beraz bat egiten du, Gobernu Programarekin. Halaber, gaur egungo plangintza-eredua Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Talde Teknikoaren esparruan Lantalde Tekniko batek egindako lan-prozesu baten emaitza da. Plangintza-eredu hau sinplifikatu egin da aurreko planen aldean; izan ere, helburu estrategikoagoak planteatzen ditu, eta, batez ere, ulergarriagoa eta eskuragarriagoa da berdintasunean aditua ez den langileentzat.

DOKUMENTUAREN EGITURA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana EAEko botere publikoen jarduera zuzentzeko dokumentua da, legegintzaldi honetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan aurrera egiteko. Ildo horretan, Hezkuntza Sailari dagokio esku hartzeko estrategiak definitzea berdintasun politikak eraginkorrak izateko bere eskumen-arloan.

Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Plan honek eduki hauek ditu:



- ⇒ Lehenenik, planaren **aurkezpena eta sarrera** datoz.
- ⇒ Bigarrenik, **Hezkuntza Sailaren eskumenekoak diren Gobernu Programaren konpromiso eta ekimenak** zehazten dira, eta nabarmendu egiten dira emakumeen eta gizonen berdintasuna **sustatzeko** ekimenak.
- ⇒ Hirugarrenik, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana eta Hezkuntza Sailak eskumena duen programak eta helburuak daude.**

- ⇒ Ondoren, **plangintza estrategikoa** zehazten da. Bertan jaso dira Sailaren gobernu onaren eta esku hartzeko ardatzen **diagnostikoaren** datu garrantzitsuak eta berdintasun-politiketan Sailerako legegintzaldi honetarako planteatutako **helburu estrategikoak**.

- ⇒ Azkenik, **Planaren kudeaketa-sistema** adierazi da. Bertan, besteak beste, honako hauek zehaztu dira: Sailean berdintasuna sustatzeko **2018-2019 urteetarako planifikazioa berdintasun-politikak sustatu eta koordinatzeaz arduratzen diren berdintasunerako egiturak, horren segimendu- eta komunikazio-sistema eta gauzatzeko aurreikusitako aurrekontua.**

PRESTAKETA-PROZESUA

Nabarmentzekoa da, plangintza hau prestatzeko orduan, genero-arrakala nagusien ezagutza hartu dela oinarritzat, baita berdintasunerako politiken ezarpenean aldez aurretik egindako ibilbidea bera ere, jarduketa-estrategiak diseinatzeko orduan. Hortik aurrera prozesu bat aktibatuta da Sailak berdintasunaren politiken arloan izan beharreko lehentasun nagusiak identifikatu eta onartzeko, eta ondoren plangintzarako prozesu guztia garatu da, eta bertan parte hartu dute Sailaren sailburuordetza guztiek.

Prozesua honetan oinarritu da:

LANAREN FASEAK	DATAK
⇒ Egoeraren diagnostikoa egin da sailean berdintasunaren arloan	2018ko martxo – apirila
⇒ Berdintasunaren Unitateak Gobernu Onerako lehentasunen eta sektorialen proposamena egin du sailburuordetza bakoitzerako:	2018ko maiatza – ekaina
⇒ Berdintasun Unitateak proposatutako lehentasunak egiaztatu dira Sailaren Zuzendaritza Kontseiluan, eta sailburuordetzen ekarpenak bildu dira	2018ko ekaina
⇒ Administrazio eta Zerbitzuen Sailburuordetzak Sailak berdintasun-politiketan dituen lehentasunak aurkeztu ditu emakumeen eta gizonen berdintasunerako Sailarteko Batzordean	2018ko uztaila



⇒ Aldebiko bilerak Saileko politikari eta teknikariek	2018ko uztaila– azaroa
⇒ Legegintzako eta bi urtez behingo Plana politikari eta teknikariek egiaztatu da	2018ko abendua
⇒ Emakunderi helarazi zaio, planari buruzko txostena eman eta proposamenak txertatzeko	2019ko urtarrilaren 14a
⇒ Emakunderen txostena jaso da, ekarpenekin osatuta	2019ko urtarrilaren 21a
⇒ Saileko zuzendaritza guztietara bidali da Plana azken aldiz egiaztatzeko	2019ko otsaila
⇒ Zuzendaritza Kontseiluaren onarpena	2019-02-18

ESKUMENEN EGITURA

Jarraian, Hezkuntza Sailaren eskumen-eremuak azaldu dira eskema moduan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko jarduerak non txertatzen diren zehaztuta.

SAILBURUA

Kabinetea eta komunikazioa

ADMINISTRAZIO ETA ZERBITZUEN
SAILBURUORDETZA

HEZKUNTZA SAILBURUORDETZA

LANBIDE
HEZIKETAKO
SAILBURUORDETZA

UNIBERTSITATE ETA
IKERKETA
SAILBURUORDETZA

Kudeaketa
ekonomikoa

Langileen
kudeaketa

Azpiegiturak,
baliabideak eta
teknologiak

Araubide
juridikoa eta
zerbitzuak

Ikuskaritza

Hezkuntza-
berrikuntza -
Berritzeguneak

Ikastetxeak eta
plangintza

Plangintza eta
antolaketa

Teknologia eta
ikaskuntza
aurreratuak

Unibertsitate-
politika eta -
koordinazioa.

Ikerketa

1 GOBERNU-PROGRAMA

[Eusko Jaurlaritzaren XI. Legegintzaldirako Gobernu Programak](#) 4 zutabe, 15 helburu estrategiko, 10 ardatz, 175 konpromiso eta 650 ekimen biltzen ditu. Helburu estrategikoen artean dago hau: «**Euskadi Europako lehenengo herrien artean jartzea genero-berdintasunean**». Europar Batasuneko berdintasun-indizea 69,3 puntuan dago EAEn, 1etik 100erako eskala batean. Horrek berresten du pixkanaka hobetzen ari direla 2010ean (68,8 puntu) eta 2012an (69,1) lortutako puntuazioak.

Jarraian, Hezkuntzaren Sailari dagozkion konpromisoak eta ekimenak xehatuko ditugu, Gobernu Programan bildutakoak. Ekimen guztien artetik, **emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzera bideratutakoa** nabarmenduko dugu.

HEZKUNTZA SAILAK XI. LEGEALDIRAKO DITUEN KONPROMISOAK ETA EKIMENAK

90	Hezkuntza-itun bat sustatzea EAEn Hezkuntzaren Lege berri bat sortzeko
1. ekimena. Hezkuntza-itun bat lortzea guztien akordioak eta adostasunak erdiestearren, gure hezkuntza-sistema egituratu eta indartzeko	
2. ekimena. EAeko Hezkuntzaren Legearen proiektu berri bat onartzea	
3. ekimena. Hezkuntza-administrazio berritzailea hobetzeko ekarpena egiten duten egitura arin eta hurbilagoak sustatzea	
91. konpromisoa	Kalitatezko eskola inklusiboaren, ekitatiboaren eta berritzailearen alde egitea, bikaintasunerantz aurrera egiteko.
1. ekimena. Hezkuntza-kalitatea eta gizarte-berdintasuna integratzen dituzten politikak bultzatzea	
2. ekimena. Euskal Hezkuntzako Eredu Pedagogikoa garatzea	
3. ekimena Bokazio zientifikoak eta bokazio artistikoak bultzatzea.	
4. ekimena. Ebaluazioaren eta emaitzak hobetzeko kultura sustatzea	
5. ekimena Tratamendu espezifiko eskaintzea ikasteko zailtasun handiagoak dituzten ikasleei, eta programa espezifikoak garatzea gaitasun handiak dituzten ikasleei behar bezalako arreta emateko	
92. konpromisoa	Oreka, gizarte-kohesio, kulturartekotasun eta bizikidetzaren handiagoa lortzea gure ikastetxeetan
1. ekimena. Oreka, gizarte-kohesio, kulturartekotasun eta bizikidetzaren handiagoa lortzea gure ikastetxeetan	
2. ekimena. Hezkuntza-sisteman hezkidetzaren eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko 2017-2020ko Gida Plana garatzea	
3. ekimena. Gizarte-balioen hezkuntza inklusiboa eta dibertsitatearekiko adeitsua sustatzea, pertsonen garapen pertsonalari ekarpena egiteko	
93. konpromisoa	Eleaniztasuna sustatzea eskolan
1. ekimena Elebitasuna bultzatzea hezkuntza eleantunaren barruan, zona bakoitzaren errealitate soziolinguistikoa kontuan hartuta	
2. ekimena: Irakasleak hizkuntzetan egunean jartzea bultzatzea, bai eta hizkuntzen didaktikaren gaineko prestakuntzan ere, batez ere hizkuntzen tratamendu integratuarekin eta integralarekin lotuta, eta irakasleen Hizkuntza Prestakuntzarako eta Metodologiarako Plana sustatuz	
3. ekimena: Ingeleseko prestakuntza zabal dadila sustatzea	



4. ekimena: Atzerriko bigarren hizkuntza bat ikas dadila sustatzea derrigorrezko bigarren hezkuntzaren lehen zikloan.

94. konpromisoa Berdintasuna bermatzea Hezkuntza-sisteman sartzeko prozesuan

1. ekimena. Oztopo sozioekonomikoak gainditzen laguntzen duen hezkuntza-sistema bat sustatzea, kohesioa bermatuz

95. konpromisoa Irakasleen eginkizuna sustatzea, Hezkuntzaren hobekuntzaren eta aldaketaren eragile nagusiak diren aldetik.

1. ekimena. Hezkuntza-komunitatearen prestakuntza sustatzea

2. ekimena. Irakasleen konpetentzien mapa zehaztea

3. ekimena. Irakasleen egonkortasunaren alde egitea, urtean behin EPE baten deialdia eginda

4. ekimena. Zuzendaritza-taldearen lidergoa, egonkortasuna eta jarraitutasuna sustatzea, eta ikastetxe publikoen autonomian aurrera egitea

5. ekimena. Irakasleen ospe soziala bultzatzea

96. konpromisoa Hezkuntza-azpiegiturak sortu, berritu eta egokitzea.

1. ekimena: Hezkuntza-azpiegitura berriak ezartzea, baita daudenak handitzea ere, hala Lehen Hezkuntzan eta Bigarren Hezkuntzan nola Lanbide Heziketan, Azpiegiturak Hobetzeko Planaren barnean

2. ekimena: Hezkuntza-sistemaren kalitatean aurrera egiten laguntzen duten azpiegituretarako sarbidea hobetzea

3. ekimena: Udalekin elkarlanerako mekanismoak indartzea eta erakundeen arteko bestelako lankidetzeta-tresnetan aurrera egitea premiak detektatzeko eta baliabideak optimizatzeke

97. konpromisoa Irakaskuntzaren modernizazio teknologikoa bultzatzea

1. ekimena. Irakaskuntzaren transformazioa teknologiko-pedagogikoa bultzatzea

2. ekimena. Ikastetxeen sareko ikaskuntzarako komunitate birtual bat eraikitzen aurrera egitea

3. ekimena. Azpiegiturak modernizatzea komunikazio arin eta seguruak izateko, eta sareko ikastetxeak sustatzeko

98. konpromisoa Euskadiren lidergoa mantentzea bikaintasuneko Lanbide Heziketan. EAEko Lanbide Heziketaren Legea

1. ekimena. Kualifikazio eta Espezializazioen Euskal Esparrua garatzea Lanbide Heziketaren arloan, bereziki eraginez Euskadiko espezializazio adimendunaren estrategian zehaztutako aukera-arloetan (RIS 3).

2. ekimena. Ikuspegi berriak eta metodologia berriak sartzeko ikasleen konpetentziak areagotu eta hobetzen dituzten heziketa-zikloetako ikaskuntzetan. Era berean, prestakuntza-eskaintza malguagoan aurrera egingo da, eta ikaskuntza erdi-presentziala eta urrutiko ikaskuntza indartuko dira online prestakuntzaren bidez

3. ekimena. Ikas-ekinezko Erregimeneko Lanbide Heziketa Duala sustatzea

4. ekimena. EAEko Lanbide Heziketaren Legearen proiektua onartzea

5. ekimena. Bizitza osoko ikaskuntzari buruzko urriaren 10eko 1/2013 Legea garatzea helduen etengabeko ikaskuntza sustatzeko

99. konpromisoa Berrikuntza aplikatua eta ekintzaitza babestea lanbide-heziketako ikastetxeetan

1. ekimena. Berrikuntzaren kultura sustatzea lanbide-heziketako ikastetxeetan, ETEentzako laguntza indartuta

2. ekimena. Irakasleen prestakuntza indartzea berrikuntzaren arloan



3. ekimena. Lanbide-heziketako ikastetxeetan ekintzailtzaren kultura sustatzea

100. konpromisoa Lanbide-heziketako EAEko sistema nazioartekotzeko prozesua sustatzen jarraitzea

1. ekimena. Lanbide Heziketako Euskal Kontseilua sustatzea

2. ekimena. EAEko enpresei atzerrian ezartzen laguntzea

101. konpromisoa Lanbide Heziketako V. Euskal Plana lantzea

1. ekimena. Lanbide Heziketako V. Euskal Plana lantzea

2. ekimena. Lanbide Heziketako ikastetxe integratuak sustatzen jarraitzea, enpresarekiko harremanak eta prestakuntza duala sakontzea, berrikuntza teknologiko aplikatua bultzatzea eta ekintzailtza bultzatzea

3. ekimena. Lanbide-heziketa transformatzea, erantzuna emateko teknologia aurreratueta eta ingurune konplexuetan oinarritutako enplegarritasun eta lehiakortasun berrirako planteatzen diren behar berriei

4. ekimena. Errendimendu altuko lanbide-heziketa diseinatu eta garatzea

5. ekimena. TKNIKA transformatu eta berregituratzea, liderra izan dadin lanbide-heziketan aplikatzen den ikerketa eta berrikuntzaren garapenean.

102. konpromisoa Euskarazko heziketa-zikloak ezartzen aurrera egitea eta lanbide-heziketa eleaniztasuna sustatzen jarraitzea

1. ekimena: 2020rako lanbide-heziketako ikasleen % 50ek ikasketak euskaraz egin ditzatela lortzea

2. ekimena: Heziketa-zikloetan eredu hirueleduna ezartzen jarraitzea, ingelesari lehentasuna emanez, eta, bestela, frantsesari.

103. konpromisoa Unibertsitate-mailako oinarrizko politika zientifikoa eta ikertzailea garatu eta talentua sustatzea, bikaintasunaren bila

1. ekimena. Ikertzaileen karrera profesionalaren EAEko eredu eta ikertzaileak unibertsitate-sisteman eta EAEko bikaintasun-zentroetan integratzeko behar den arau-esparrua garatzea.

2. ekimena. Ikerbasque-ren lana bultzatzea

3. ekimena Unibertsitatearen alorrean eta bikaintasuneko oinarrizko ikerketa-zentroetan zientziaren, teknologiaren eta berrikuntzaren garapena bultzatzea, eta zientzia-politikara eta oinarrizko unibertsitate-ikerketara bideratzen diren baliabideak urtero % 5 handitzea.

104. konpromisoa EAEko unibertsitate-sistema garatzen jarraitzea, emaitzetara bideratutako kudeaketaz eta inguru global berrira egokitzeko gaitasunaz, EAEko gizartearen etorkizuneko erronkei erantzuteko.

1. ekimena. EAEko Unibertsitateko IV. Plana egitea. 2019-2022

2. ekimena. Arau-esparrua garatzea EAEko Unibertsitate Sistema nazioarteko bikaintasunerantz bultzatzeko eta gizartean duen eragina laguntzeko.

3. ekimena. Gizartearekin elkarreaginean dagoen eta gizarteak dituen erronkentangat irtenbideak emango dituen EAEko Unibertsitate Sistema bultzatzea.

4. ekimena. Online prestakuntza irekia bultzatzea.

105. konpromisoa EAEko Unibertsitate-sistema nazioartekotzearen alde egitea



1. **ekimena.** EAEko Unibertsitate Sistemari lotutako nazioarteko bikaintasuneko campusak sustatzea
2. **ekimena.** EAEko unibertsitateetako eta bikaintasuneko ikerketa-zentroetako ikasleak eta langileak nazioartean mugitu daitezela laguntzea
3. **ekimena.** Lankidetzaren maila nazioartean ere areagotzeko aukera ematen duten irakaskuntza-ereduak zein prestakuntzaren eta ikerketaren kalitatea ebaluatu eta egiaztatzeko ereduak sustatzea
4. **ekimena.** Nazioarteko lankidetzaren bultzatzea, bai EAEko unibertsitate-sistemako unibertsitateen artean, bai eta horien eta Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sareko gainerako eragileen artean ere

106. konpromisoa Beken politika indartzea ikertzaileen karreraren

1. **ekimena.** Unibertsitate-prestakuntzaren eta karrera ikertzailean ikasteko beka- eta laguntza-programen alde egiten jarraitzea

107. konpromisoa Unibertsitate-enpresako programak sustatzea

1. **ekimena.** Prestakuntzaren eta ezagutzaren klusterren sorrera bultzatzea Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Planarekin (ZTBP 2020) bat etorritik
2. **ekimena.** EAEko Unibertsitate Sistemaren barruko unibertsitateen eta Euskadiko administrazio publikoen, enpresen eta bestelako eragile ekonomiko eta sozialen arteko harremanak bultzatzea, prestakuntzaren eta ezagutzaren transferentzian
3. **ekimena.** Ikasketa-tituludunen laneratzea sustatzea.

Bestetik, honako taula honetan berdintasuna sustatzeko XI. Legealdirako Gobernu Programan jasotako beste hainbat konpromiso eta ekimen jasotzen dira, eta, Hezkuntza Sailaren eskumen zuzenak ez badira ere, gure planarekin betetzen lagunduko dugu:

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA SUSTATZEKO GOBERNU-PROGRAMAKO KONPROMISOAK ETA EKIMENAK

55	Erantzukizun soziala zaintzea kontratazio publikoan
55.1	Kontratazio publikoko prozesuetan klausula sozialak txertatzea, zenbait klausula sozial kontratazio publikoan sartzeko apirilaren 7ko 3/2016 Legean xedatutakoaren arabera.
145	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzea, garapen jasangarria lortzeko funtsezko zutabea
145.1	Balio-aldaketa sustatzea, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzeko.
145.3	Berdintasunerako Gobernantza hobetzea, genero-berdintasuneko politikak sustatzeko eta koordinatzeko mekanismoak indartzeko.
146	Lan-eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzea
146.1	Enpresetan, erakundeetan eta eragile sozialetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzea, berdintasun-programen bidez, Euskadi genero-berdintasunari dagokionez Europako lehenengo lau herrialdeen artean kokatzea lortu arte.
146.2	Ordainsari-berdintasunean aurrera egiteko, enpresetako soldaten gardentasuna sustatzeko eta soldata-diskriminazioari aurre egiteko neurri ekonomikoak eta sozialak bultzatzea.
146.3	Bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta profesionalaren arteko uztarketa sustatzea.
147	Emakumeen aurkako indarkeria errotik eraztea



**EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA SUSTATZEKO GOBERNU-PROGRAMAKO
KONPROMISOAK ETA EKIMENAK**

147.2	Indartzea emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztera bideratuta dauden sentikortze- eta prebentzio-jarduketak, zeinak gizarte osorako diren, baina bereziki gazteetan duten eragina.
147.3	Biktimen ordain ekonomiko eta moralerako eta gizarte-onespenerako neurri zehatzak txertatzea.
147.4	Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimenganako arretaren efizientzia eta eraginkortasuna sustatzea, erakunde arteko koordinazioaren bidez.
147.5	Emakumeen aurkako indarkeria modura ezagutzen dugun gizarte-izurri horri aurrea hartzeko detekzio goiztiarreko planak ezartzea

Horrenbestez, Hezkuntza Saileko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak Gobernu Planarekin lerrokatuta egon behar du, eta sailaren konpromisoak eta ekimenak lortzen lagundu behar du, baita bertako berdintasuneko neurri espezifikoak betetzen ere.



2 EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANA

[Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak](#) modu koordinatuan eta orokorrean jasotzen ditu EAEko botere publikoek 2018-2021 aldian berdintasunaren alorreko jardunean esku hartzeko lerroak eta irizpideak; hori dela eta, [XI. Legealdirako Gobernu Programako](#) konpromisoekin lerrotatuta dago. Plana Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundeak prestatu du, erakunde publiko eta gizarte-eragile guztiekin parte hartuta; era berean, plana prestatzeko oinarritzkoa izan da EAEko emakumeen eta feministen elkarteen eta berdintasun-teknikarien partaidetza ere.

Berdintasunerako VII. Planak [Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen \(otsailaren 18ko 4/2005\)](#) 15. artikulua ezarritako legezko aginduari erantzuten dio. Era berean, Legeak xedatzen du jarraibide eta gidalerro horiek garatzean, **Eusko Jaurlaritzako sailek berdintasunaren arloan jarduteko planak eta programak egin eta onetsiko beharko dituztela**.

Alde horretatik, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren **xedea** botere publikoak gidatzea da, hain zuzen ere bizitzaren arlo guztietan emakumeen eta emetasunaren mendekotasuna mantentzen eta justifikatzen duten balioak aldatzeko; balio horiek gizonak ere mugatzen dituzte, nahiz eta oraindik botere-egoeran egon, patriarkatuak haien bizitzak ere baldintzatzen baititu, unibertsala da eta.

Balio aldaketa hori ezinbestekoa da giza garapen jasangarrirako, eta berekin dakar hainbat balio berri sortzea eta finkatzea, androzentrismoaz, sexismoaz eta matxismoaz zeharkatuta egongo ez direnak; aitzitik, emakumeen eta gizonen berdintasuna, emakumeen giza eskubideak eta herritarren sustapena garatzea eta txertatzea ahalbidetzen duten printzipio filosofiko, etiko eta politikoek zeharkatuko dituzte.

VII. planean ezarritako **printzipioek** adierazten dute zein diren plan horrek inspiratutako eta orientatutako helburuen eta jardueren ikuspegi estrategikoak; **bermeek**, berriz, haien operatibitatea eta inpaktua ziurtatzea bilatzen dute.



FINALIDAD PRINCIPIOS INSPIRADORES Y GARANTÍAS

FINALIDAD

- Cambio de valores

PRINCIPIOS INSPIRADORES

- Paradigma feminista
- Enfoque de género
- Interseccionalidad
- Empoderamiento de las mujeres
- Desarrollo humano sostenible

GARANTÍAS:

- Compromiso político
- Recursos presupuestarios, humanos y técnicos
- Transparencia y rendición de cuentas
- Participación e interlocución de las mujeres y de la ciudadanía
- Corresponsabilidad y colaboración de las instituciones

Helburu hori lortzeko, batetik, **Gobernu Onerako** bost programa jasotzen ditu, Legeak ezarritako aginduak jasotzen eta zabaltzen dituztenak eta administrazio publiko osorako orokorrak direnak. Bestetik, **esku hartzeko ardatzak** definitzen ditu berdintasunaren alorrerako, gizarte bidezkoago eta berdina baterantz egiteko:

BUEN GOBIERNO

BUEN GOBIERNO: Integrar la igualdad en la organización y en funcionamiento de los poderes públicos vascos y explicitar el compromiso político.

EJES DE INTERVENCIÓN

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES: Apoyar el empoderamiento de las mujeres a nivel personal y colectivo, social y político.

TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR DERECHOS: Conectar políticas económicas y sociales para contribuir a crear economías más fuertes y sociedades más sostenibles y más igualitarias

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: Prevenir la violencia y atender y reparar el daño a las víctimas supervivientes



Esku hartzeko ardatzetan proposatutako ekimenen artean, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Planak Eusko Jaurlaritzako zer sailek gauzatu ditzaketen aipatzen du, euren eskumen-esparrua aintzat hartuta. Segidan, VII. Planaren arabera, Hezkuntza Sailaren eskumenekoak diren **programak eta helburuak** azaldu dira.

Gobernu Onerako programak eta neurriak ¹		
I. PROGRAMA: KONPROMIS O POLITIKOA.	BG.1. Berdintasunaren arloko berriazko araudia onartzea eta garatzea.	GO1.1 Berdintasunerako berriazko araudia duten erakunde publikoen kopurua handitzea.
	BG.2. Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea.	GO2.1 Berdintasunerako berriazko aurrekontuak dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea. GO2.2 Berdintasunera bideratutako aurrekontua handitu duten erakunde publikoen kopurua handitzea.
	BG.3. Berdintasunerako plangintza eta horren ebaluazioa areagotzea eta hobetzea	GO3.2. Berdintasunerako berriazko araudia duten erakunde publikoen kopurua handitzea. GO3.4. Berdintasunerako plangintza-prozesuak hobetzea GO3.5. Erakunde publikoek egindako berdintasun-planen ezarpen-, jarraipen- eta ebaluazio-prozesuak hobetzea. GO3.6. Berdintasunaren arloko kudeaketa publikoan kontuak ematea sustatzea, politiken ebaluazioaren emaitzetatik abiatuta.
	BG.4. Berdintasunerako organo eta administrazio-unitateak sortzea eta indartzea.	GO4.1 Berdintasunean trebatutako teknikariz hornitutako unitate espezializatuak duten sailen, erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde publikoen kopurua handitzea. GO4.4 Berdintasuneko teknikarien egoera eta maila profesionala hobetzea. GO4.5 Posizio organiko egokia eta beharrezko aurrekontuko zuzkidura duten berdintasunerako unitateen kopurua handitzea.
II. PROGRAMA: BERDINTASU NERAKO TREBAKUN TZA.	GO.5 Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, politikariak barne.	GO5.1 Beren prestakuntza-planetan berdintasunerako prestakuntza txertatzen duten erakunde publikoen kopurua handitzea. GO5.2 Jarduera politiko eta teknikora egokitutako berdintasunerako prestakuntza-ibilbideak diseinatzeko dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea. GO5.3 Berdintasunera berriaz bideratzen ez diren baina genero-ikuspegia txertatzen duten prestakuntza-jardueren ehunekoa handitzea.
III. PROGRAMA: GENERO- IKUSPEGIA LAN- PROZEDURE TAN.	GO.6. Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.	GO6.1 Azterlan eta estatistiketan sexu-aldagaia zeharka sartzen duten EAEko erakunde publikoen kopurua handitzea. GO6.2 Azterlan eta estatistiketan sexu-aldagaia zeharka sartzen duten EAEko erakunde publikoen kopurua handitzea. GO6.3 Emakumearen egoerari buruz eta/edo berdintasunaren arloan ikuspegi intersektionala duten berriazko azterlanen kopurua handitzea.
	GO.7 Enplegu publikora sartu eta bertan mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetan berdintasunarekin lotutako edukiak txertatzea.	GO7.1 EAEko berdintasuneko teknikariak hautatzeko prozesuak, berdintasun-arloko berriazko prestakuntza eskatzen dutenak: ehunekoa handitzea. GO7.2 Emakumeen ordezkaritza txikia denean, berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausula bat duten enplegu publikoak lortzeko, hornitzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea. GO7.3 Beren gai-zerrendan berdintasunari buruzko edukiak dituzten enplegu publikoak lortzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea.
	GO.8 Komunikazioan berdintasuna txertatzea.	GO8.1 Hizkera ez-sexista erabiltzen duten EAEko aldizkari ofizialetan argitaratutako dokumentuen ehunekoa handitzea. GO8.2 Hizkuntzaren eta gainerako komunikazio-elementuen erabilera ez-sexista egiten duten EAEko instituzio publikoen webguneetako edukien kopurua handitzea. GO8.3 EAEko erakunde publikoek erabiltzen eta berdintasunaren arloko lorpenak agerian jartzen dituzten komunikazio-euskarrien (memoriak, webguneak...) erabilera handitzea. GO8.4 Erakunde publikoek onartutako berdintasunaren arloko oinarriko dokumentuak guztientzako eskuragarri jartzea.
	GO.9. Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea.	GO9.1 Generoaren arabera eraginaren ebaluazioak egiten dituzten foru- eta toki-administrazioen kopurua handitzea.

¹ Kolore honetan nabarmentzen dira lege-gintzaldirako zer lehentasun ezarri dituzten Emakunde eta berdintasun-teknikariek gobernu onerako eta erakunde guztien eskumena diren neurriak.



		<p>GO9.2 Generoaren araberako eraginari buruzko alde aurreko ebaluazioa duten arauen ehunekoak handitzea.</p> <p>GO9.3 Berdintasuna sustatzeko neurriak dituzten arauen ehunekoak handitzea.</p>
	GO. 10 Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.	<p>GO10.1 Aurrekontuak berdintasunean duen eraginaren aurretiko balorazioa egiten duten administrazio publikoen kopurua handitzea.</p> <p>GO10.2 Genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzen aurrera egiteko jarduerak egiten ari diren administrazio publikoen kopurua handitzea.</p>
	GO. 11 Genero-ikuspegia sartzea sektorekako eta zeharkako planetan.	<p>GO11.1 Beren diseinu-, kudeaketa- eta ebaluazio-prozesuetan genero-ikuspegia kontuan hartzen duten sektorekako eta zeharkako planen ehunekoak handitzea.</p> <p>GO11.2 Sektorekako edo zeharkako planen kopurua handitzea, baldin eta berdintasunerako unitateak egin baditu eta horien segimenduan parte hartu badu.</p>
	GO.12. Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea.	<p>GO12.1 Kontratu eta/edo dirulaguntzetan berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten eta betetzen diren ala ez kontrolatzen duten erakunde publikoen kopurua handitzea.</p> <p>GO12.2 Berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten kontratuen ehunekoak handitzea.</p> <p>GO12.3 Berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten dirulaguntzen, hitzarmenen eta beken ehunekoak handitzea.</p>
IV. PROGRAMA: KOORDINAZIOA ETA LANKIDETZA	GO.13. Berdintasunerako koordinazioa eta elkarlana indartzea	<p>GO13.3. Berdintasunerako sailarteko koordinazio-egiturak dituzten Eusko Jaurlaritzako eta foru-aldundien sailen eta horretan parte hartzen duten arloen kopurua handitzea.</p> <p>GO13.4. Nazioarteko lankidetzako guneak ugaritzea.</p>
V. PROGRAMA: PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA.	GO. 14 Emakumeek eta gizonek zuzendaritza-organoetan edo kide anitzeko organoetan ordezkariak orekatu izan dezaten sustatzea.	<p>GO14.1 Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu duten kide anitzeko zuzendaritza-organoen ehunekoak handitzea.</p> <p>GO14.2 Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu duten epaimahaien edo antzeko organoen ehunekoak handitzea.</p> <p>GO14.3 Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu duten hautaketa-epaimahaien ehunekoak handitzea.</p>
	GO. 15 Kontsultarako eta parte hartzeko guneetan genero-ikuspegia sartzea.	<p>GO15.1 Berdintasunerako herritarren partaidetzako batzorde edo organo bat duten instituzio publikoak gehitzea.</p> <p>GO15.2 Herritarrek parte hartzeko batzordeak eta organoak, beren osieran eta beren funtzio eta helburuen artean berdintasuna txertatzen dutenak, gehitzea.</p> <p>GO15.3 Emakumeek politika publikoetan parte hartzeko batzordeen, organoen, plataformen eta beste modu berrien eragina handitzea.</p>

1. ARDATZA: Emakumeak ahalduzko programak eta helburuak²

1. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUNTZE PERTSONAL ETA KOLEKTIBORAKO LAGUNTZA.	1.1 Giza garapen jasangarriko emakumeek eta feminismoak duten zereginaren onarpena sustatzea.	<p>1.1.1 Berdintasunaren arloko gizarte-aurrerapenean emakumeek eta feminismoak egindako ekarpenen agerikotasuna eta onarpena handitzea.</p> <p>1.1.2 Gehien feminizatutako bizitzako eremuen gizarte-balioespina handitzea.</p> <p>1.1.3 Emakumeek eta feminismoak bizitzaren eremu guztietan egiten dituzten lorpenak eta ekarpenak gizarte-komunikabideetan hedatzen laguntzen duten programen eta edukien kopurua handitzea.</p> <p>1.1.4 Emakumeek eta feminismoak gizartean eta historian egindako ekarpenak beren hezkuntza-proiektuen edukietan txertatzen dituzten ikastetxeen kopurua handitzea.</p>
	1.2 Emakumeen genero-kontzientzia, autoestimua eta autonomia garatzeko laguntza ematea.	<p>1.2.1 Genero-desberdinkeriek eta -diskriminazioek beren bizitzetan duten eraginaz jabetzen diren eta trebakuntza-prozesuen bidez beren autoestimuan eta autonomian aldaketak bultzatzen dituzten emakumeen kopurua handitzea.</p> <p>1.2.2 Beren autonomia ekonomikoak norbere erabakiak hartzean duen eragina aintzat hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.</p> <p>1.2.3 Beren herritar-eskubideak ezagutzen eta horiek erakitzen parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.</p>
	1.3 Autozainketa eta osasuna sustatzea adin guztietako emakumeengan.	<p>1.3.1 Beren burua zaintzeko ohitura duten neskatilen, emakume gazte eta helduen kopurua handitzea (aipatu ohiturak: behar pertsonaletara eta bizitza estilora egokitutako elikadura orekatua izatea, jarduketa fisiko pozgarria egitea, eta arrisku-jarrerak murriztea, besteak beste).</p>

² Erakunde guztien eskumenekoak diren helburuak nabarmentzen dira, baita Hezkuntza Sailaren eskumen espezifikokoak diren helburuak ere.



		<p>1.3.2 Emakumeen eta gizonen berdintasunean oinarritutako harreman eta portaera afektibo-sexualak eta elkarbizitza garatzen dituzten emakumeen kopurua handitzea.</p> <p>1.3.4 Aisialdiari eta bizitza sozialari emakumeek eta gizonek eskaintzen dioten denboran dagoen genero-arrakala murriztea.</p>
	<p>1.4 Baliabideak hobetzea, halako moldez non emakume guztien askotariko egoerek, esperientziek eta premiek beren aldaketan eragin dezaten, bereziki desberdinkeria handienak dituzten baliabideetan.</p>	<p>1.4.1 Generoaren araberako eten digitalak murriztea, teknologia berriak erabiltzen dituzten emakumeen kopurua handituz; bereziki, nagusien artean eta horretarako zailtasunak dituzten taldeen artean.</p>
<p>2. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUNTZE SOZIAL ETA POLITIKORAKO LAGUNTZA.</p>	<p>2.1. Gizarte- eta herri-mugimenduetatik berdintasuna sustatzea.</p>	<p>2.1.1 Emakumeen berdintasuna lortzearen alde lan egiten duten emakume-elkarteen kopurua handitzea.</p> <p>2.1.2 Programetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzea helburu duten edo horri buruzko helburuak dituzten erakunde sozialen kopurua handitzea.</p> <p>2.1.3 Munduan emakumeen eta gizonen eskubide-berdintasuna eta, bereziki, emakume errefuxiatuen eta migratuen eskubideak sustatzen dituzten emakume-elkarteen eta gizarte-erakundeen kopurua handitzea.</p>
	<p>2.2. Emakumeek gizartean parte har dezaten sustatzea, eremu eta gune guztietan.</p>	<p>2.2.1 Kirolean dagoen generoen arteko desoreka murriztea modalitate eta diziplina guztietan, emakume guztien parte-hartzea handituz.</p> <p>2.2.2 Emakumeek eta gizonek ikaskuntzako eta aisiako baliabideetan, artean, kulturari eta jaietan duten parte-hartzean ageri den genero-desoreka murriztea.</p> <p>2.2.3 Gizarte, sindikatu, enpresa eta politikako erakundeetan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.</p> <p>2.2.4 Gizarte- eta politika-arloan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea, parte hartzeko formula eta/edo gune berrien bidez.</p>
	<p>2.3. Erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea.</p>	<p>2.3.1 Emakumeen presentzia indartzea ordezkari eta/edo ardura politiko publikoko postuetan.</p> <p>2.3.2 Sektore pribatuko enpresetako erabaki alorretan eta zuzendaritza postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea.</p> <p>2.3.3 Elkarte-mugimenduko, irabazi-asmorik gabeko erakundeetako —kulturaren, kirolaren eta aisialdiaren arlokoak bane—, erakunde politikoetako, sindikatuetako eta enpresa-erakundeetako erabaki-postuetan eta -guneetan dauden emakumeen kopurua handitzea.</p> <p>2.3.4 Erabakiak hartzeko postuetan emakumeen eragina handitzera bideratutako babes- eta trebakuntza-programak ugaritzea.</p>


II. ARDATZA: Eskubideak bermatu ahal izateko ekonomiak eta gizarte-antolamendua eraldatzeko programak eta helburuak³

3. PROGRAMA: BERDINTASUNA GIZARTEA ETA EKONOMIA ERALDATZEKO BEHARREZKO BALIOA DELA AITORTZEA.	3.1. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gizarte-balioa dela onartzeko laguntza ematea.	3.1.1 Berdintasuna eta gizarte-aurrerapena lotzen dituzten pertsonen kopurua handitzea. 3.1.2 Emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeria gizarte-arazo garrantzitsutzat hartzen duten pertsonen kopurua handitzea. 3.1.3 Emakumei eta gizoni bizitzako hainbat arlotan rol eta estereotipo bereziak esleitzen dizkieten ume, gazte eta helduen kopurua gutxitzea. 3.1.4 Berdintasuna gizarte-balio modura sustatzearekin konpromisoa duten komunikabideen kopurua handitzea. 3.1.5 Gizarte-komunikabideetan neskatoen, mutikoen, gazteen eta helduen presentzia orekatua eta aniztasuneko eta estereotipo sexistarik gabeko irudia sustatzen duten programen eta edukien kopurua handitzea bizitza sozialeko arlo guztietan.
	3.2. Herritartasun-eskubideen erabilera bultzatzea, baterako hezkuntzaren bidez.	3.2.1 Beren kulturen, politikan eta jardunbideetan genero-ikuspegia txertatzen duten baterako hezkuntzako ikastetxeen kopurua handitzea. 3.2.2 Bizitzan, ikasketetan eta lanean izango duten ibilbidea aukera-aniztasunetik eta genero-baldintzapenik gabe aukeratzen duten ikasleen kopurua handitzea. 3.2.3 Hezkuntza-sistema egituraz, pertsonaz eta programaz hornitzea, baterako hezkuntzan oinarritutako eskolaren eredia modu koordinatuan sustatzeko.
	3.3. Antolaketaren eta enpresaren kultura berdintasunaren alde kokatzea.	3.3.1 Kultura eta enpresa-praktikak berdintasunerantz aldatzeko ikuspegia txertatzen duten berdintasun-planak dituzten erakunde publiko, gizarte-agente, enpresa eta erakunde pribatuen kopurua handitzea. 3.3.2 Hitzarmen kolektiboetan, enpresa-itunetan edota funtzio publikoaren arloko akordioetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa sartzen duten enpresen eta erakunde publikoen kopurua areagotzea. 3.3.3 Genero-ikuspegia duten kudeaketa aurreratuko sistemak txertatzen dituzten erakunde publiko, gizarte-agente, enpresa eta erakunde pribatuen kopurua handitzea. 3.3.4 Berdintasunera bideratutako aldaketarako gogoeta- eta eragin-guneetan parte hartzen duten erakundeen eta enpresen kopurua handitzea.
4. PROGRAMA: AUTONOMIA EKONOMIKOA EMAKUMEENTZAT.	4.1. Enplegu gehiago eta hobeak sortzea.	4.1.1 Emakumeen jarduera- eta okupazio-tasa handitzea, kalitatezko lanpostuetan parte hartuz. 4.1.2 Enplegua eta autoenplegua sustatzen duten emakumeen kopurua handitzea. 4.1.3 Emakumeek sustatutako enpresa-proiektu finkatu, lehiakor eta nazioartekoaren kopurua handitzea. 4.1.4. Eremu akademiko, zientifiko, teknologiko, ekonomiko eta finantzarioetan emakume ikerlarien kopurua handitzea, eta sektore aurreratuenean eta teknologiak gehien erabiltzen dituztenetan emakume langileen kopurua handitzea. 4.1.5. Zainketa-erkin lotutako enplegu-sorguneak erabat garatzea, sektore horretan kalitatezko enplegua sortuz. 4.1.7. Generoaren arabera aldea murriztea emakumeek eta gizonen soldatapeko lanean eta prestakuntzan ematen duten denboran, guztizko lan-zama handitu gabe.
	4.2. Pobreziaren feminizazioa murriztea.	4.2.3 Erakundeek eskainitako erantzunak eta baliabideak (zerbitzu sozialak, ekonomikoak, osasuna, hezkuntza, kultura, enplegua, justizia, segurtasuna eta etxebizitza) pobreziako eta/edo bazterketako arriskuan edo egoeran dauden edota beharizan bereziak dituzten emakumeen beharretara hobeto egokitzea.
5. PROGRAMA: ZAINKETA EKONOMIA FEMINISTA.	5.1. Zainketa bizitzaren jasangarritasunerako ezinbesteko baldintza dela sozialki onartzea.	5.1.1 Zainketa-lanak naturalki emakumeen ardurara direla ukatzen duten eta horiek gizarte-premia bat direla eta horiek hornitzeko gizonak, erakundeak, enpresak eta erakunde publikoak eta gizarte zibila inplikatzeko beharrezkoa dela ulertzen duten gazteen eta helduen kopurua handitzea. 5.1.2 Eredu maskulino tradizionala zalantzan jartzen duten eta berdintasunarekin koherenteak diren eta zainketa-lanekiko konpromisoa duten jarrera eta portaerak dituzten gizon gazte eta helduen kopurua handitzea. 5.1.3 Gaur egun zainketa-erako dagoen arreta-eredua hazten ari den zainketa askotariko eskarira egokitzea aztertzea, erantzuna hobetzeko xedez, erantzunkidetasuneko eta zainketa-lanen onarpen sozial eta ekonomikoko ikuspegi batetik. 5.1.4 Eztabaida publikoak sustatzea, zertarako eta, gaur egungo eredu ekonomikoaren bidez, bizitzaren jasangarritasunean oinarritutako garapen-eredu bat bultzatzeko.

³ Erakunde guztien eskumenekoak diren helburuak nabarmentzen dira, baita gure Sailaren eskumen espezifikoak diren helburuak ere.



	<p>5.3. Zainketen antolakuntza sozial berri bat babestea, horien gaineko ardurak birbanatzeko.</p>	<p>5.3.1 Generoen arteko desoreka murriztea emakumeek eta gizonek ordaindu gabeko zainketa-lanetan ematen duten denboran. 5.3.2 Haur eta gazteek zainketa-lanak egiten ematen duten denbora areagotzea, mutilei arreta berezia jarritz. 5.3.3 Bateratze erantzunkideko neurriei heltzen dieten gizonen kopurua handitzea. 5.3.4 Bateratze-neurriei heltzeko gizonek eta emakumeek hautematen duten zailtasun-maila murriztea. 5.3.5 Amatasuneko eta aitatasuneko baimenak parekatzeko aukera sustatzea, berdinak eta besterenezinak izan daitezzen. 5.3.7 Administrazio eta enpresa publikoek hartutako bateratze erantzunkideko neurrien kopurua handitzea. 5.3.9 Herritarrei zuzendutako zerbitzu publikoen ordutegi-malgutasuna handitzea. 5.3.10. Bateratze erantzunkidea eta pertsonen autonomia erraztuko duten lurralde- eta hirigintza-plangintzako eta etxebizitzaren, gune publikoen eta garraibide jasangarrien diseinuko irizpideak identifikatzea eta aplikatzea.</p>
<p>III. ARDATZA: Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak lortzeko Programak eta Helburuak⁴</p>		
<p>6. PROGRAMA: SENSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA.</p>	<p>6.1. Indarkeria estrukturala eta kulturala murriztea.</p>	<p>6.1.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde dauden eta hori sustatzen duten pertsonak gero eta gehiago izatea, batik bat adingabeez arduratzen direnak, edo, beren ardura-arloa dela eta, adingabeentzako eredu direnak. 6.1.2 Pertsonak euren sexuaren arabera maila handiagokoak edo txikiagokoak direla adierazten duen irudi eta eduki mediatiko oro kentzea, baita pertsonak sexu-objektu huts gisa aurkezten dituztenak edota emakumeen aurkako indarkeria justifikatzen, hutsaltzen edota bultzatzen dutenak ere, hedabideetan agertzearen ondorioz berriz biktimizatzea saihestuz. 6.1.3 Emakumeen kontrako indarkeriaren informazio-trataera hobetzea, genero-desberdintasuna indarkeria sortzen duen elementu gisa ikus eta aurkez dadin, eta emakumeak borrokaren eragile aktibo gisa. 6.1.4 Desberdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeriaren arteko lotura ikusarazten duten programetan eta jardueretan parte hartzen duten edo hura prebenitzeko ahaleginak egiten dituzten eta gatazkak indarkeriarik gabe konpontzea sustatzen duten pertsonen, batez ere mutilen eta gizonen, kopurua areagotzea. 6.1.5 Emakumeen aurkako indarkeria motei eta horiek desberdinkeriarekin duten harremanari buruzko gizarte-pertzepzioa areagotzea, batik bat indarkeriaren modu zorrotz eta ezkutukoenei buruzkoa.</p>
<p>6.2. Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa, ikerketa eta prestakuntza hobetzea.</p>	<p>6.2.1 Informazioa biltzeko eta homogeneizatzeko sistemak hobetzea, EAEn gertatutako emakumeen kontrako indarkeria kasuei buruzko datu eguneratuak izateko eta gai horretan parte-hartze publikoa hobetzeko. 6.2.2 Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko eta haren adierazpenei buruzko jakintza hobetzea. 6.2.4 Indarkeriaren kontzeptualizazioari eta esku-hartzeetan horrek dituen ondorioei buruzko hausnarketa bultzatzea, indarkeria mota berrietan arreta berezia jarritz. 6.2.5 Bermatzea emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta ematen dieten profesionalen prestakuntza jasangarria, nahikoa eta eremu eta ardura-maila guztietara egokitutakoa izatea. 6.2.6 Beren esku-hartzean emakumeen ahalduntze pertsonala eta kaltea konpontzearen kontzeptua txertatzeko behar besteko trebakuntza duten profesionalen kopurua handitzea.</p>	
<p>6.3. Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa sustatzea eta sendotzea.</p>	<p>6.3.1 Emakumeen aurkako indarkeriari aurrea hartzeko gazteekin egiten den lana ugaritzea. 6.3.2 Emakumeen genitalen mutilazioaren eta praktika kulturekin lotutako beste indarkeria-agerpen batzuen (adibidez, nahitaezko ezkontzak, behartutako abortuak eta antzuteak eta uestezko ohorearen izenean egindako delituak) prebentzioa sustatzea. 6.3.3 Dibertsitate funtzionala duten emakumeen aurkako sexu-indarkeriaren prebentzioa handitzea. 6.3.4 Emakumeen kontrako indarkeriaren arloko prebentzio- eta arreta-programen eta -neurrien eraginkortasuna hobetzea.</p>	
<p>7. PROGRAMA: KALTEA DETEKTATZEA, ARTATZEA ETA KONPONTZEA.</p>	<p>7.1. Emakumeen aurkako indarkeriaren detekzio goiztiarra handitzea.</p>	<p>7.1.1 Emakumeen aurkako indarkeriaren detekzio goiztiarrean era proaktiboan eta ezarritako protokoloen arabera jardungo duten profesionalak gehitzea (hezkuntza, osasun, polizia, epaitegi, lan eta gizarteko sistemak). 7.1.2 Esku-hartzeko eremu guztietan indarkeriaren detekzio goiztiarra handitzea, indarkeria psikologikoan arreta berezia jarritz.</p>

⁴ Erakunde guztien eskumenekoak diren helburuak nabarmentzen dira, baita gure Sailaren eskumen espezifikokoak diren helburuak ere.



		7.1.3 Informazio egokia jasotzen duten emakume biktimen kopurua handitzea, arreta integraleko prozesuaren aurretik, bitartean eta ondoren bere itxaropenei egokitutako erabakiak hartu ahal izan ditzaten.
	7.2. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta integrala bermatzea, esku-hartze horretan nazioarteko estandarrekin bat eginez.	7.2.3 Beren lantokian sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako prebentzio- eta laguntza-protokoloen estaldura duten pertsonen kopurua areagotzea.
	7.3. Kaltearen ordaina jasotzeko eskubidea bermatzea, hala norbanakoarena nola kolektiboa.	7.3.2 Emakumeen aurkako indarkeriaren gaitzespena, biktimenganako errespetua –jazotakoa haien ahotik kontatuz, egia zabaltzen dela bermatzeko– eta bizitakoaren gizarte-onarpena –berriro biktimizatzea saihesteko– adierazten duten ekintza publikoen kopurua handitzea. 7.3.3 Kaltea errepika ez dadila bermatzeko formulak aztertzea, arreta eragilean jarritz, emakume guztiek indarkeriarik gabeko bizitza izatea bermatzeko.
8. PROGRAMA: ERAKUNDE ARTEKO KOORDINAZIOA.	8.1. EAEn emakumeen aurkako indarkeria jorratzen duten erakundeen arteko esku-hartze koordinatua sustatzea.	8.1.1 EAEn emakumeen aurkako indarkeriaren arloan dagoen araudia errealitate horri erabat ekiteko behar diren aurrerapen eta erronka berriekin bat etorraraztea. 8.1.2 Indarrean dauden erakunde arteko koordinazioko akordioak emakumeen aurkako indarkeriaren arloko araudiari, teknikari eta gizarteari buruzko aldaketei egokitzea. 8.1.3 Emakumeen kontrako indarkeria-kasuetarako prebentzio- eta arreta-protokoloak, egoera ezberdinetara egokituta daudenak: horrelako protokoloen estaldura duten biztanleen kopurua gehitzea.



3

SAILAREN
ESTRATEGIKOA

PLANGINTZA

3.1. DIAGNOSTIKOAREN DATU GARRANTZITSUAK

3.1.1. GOBERNU ONA

Hezkuntza Sailak gobernu onerako duen gaur egungo konpromiso-mailaren diagnostikoa egiteko orduan, honako gai hauek aztertu dira programa bakoitzerako (VII. Planean eta haren adierazleetan gobernu onerako aurreikusitako neurriekin korrelatiboak):

I. PROGRAMA: KONPROMISO POLITIKOA

Hezkuntza Sailaren konpromiso politikoaren diagnostiko xehatua egin da, eta honako alderdi hauek aztertu dira:

Alderdi garrantzitsuak

- ▶ **Berdintasunaren arloko araudi espezifikoari dagokionez**, Hezkuntza Sailak gaur egun laneko jazarpen morala eta /edo sexistaren kasuetarako prebentzio-neurriak eta jarduteko prozedura arautzen dituen protokolo bat du. Protokolo hori unibertsitateaz bestelako ikastetxeetan lan egiten duten langileei eta bestelako hezkuntzako edo hezkuntza-kudeaketako zentro edo instalazioetan lan egiten duten irakasleei dago zuzenduta <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/eu/bopv2/datos/2011/07/1103727e.pdf>
- ▶ Berdintasun-unitateak dituen datuen arabera berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua 2016-2017 urteetan 262.490 eurokoa eta 237.836 eurokoa izan da, hurrenez hurren. Legegintzaldi honi begira, erronka izango da emakumeen eta gizonen berdintasunerako bideratutako aurrekontua handitzea eta hori aurrekontuetan ikusaraztea.
- ▶ Esparru honetan egin diren aurrerapen bat izan da, 6.000 euroko partida zehatz bat txertatzea 2015eko aurrekontuetatik, Berdintasun Unitateko jarduketak gauzatzeko, eta 2019ko 15.000 eurora arte igo da berdintasun-politikak sustatzeko. Legegintzaldian aurrekontu hau pixkanaka igotzea aurreikusten da.



► **Sailak berdintasunaren alde egindako plangintzari dagokionez**, nabarmendu behar da orain arte legealdiko hiru plan onartu direla eta dagozkien urteko planak. Urteetan zehar hobekuntzak egin dira plangintzetan, batez ere, datu diagnostikoak sartzeari buruzkoak, lantze-prozesuari dagokionez (bertan ahalegindu dira saileko zuzendaritza gehienek parte hartzea) sail bakoitzak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordean urtean behin egiten duen kontu-emateari buruzkoak eta urteko plangintzetan zenbatetsitako aurrekontu-txertatzeari buruzkoak. Halaber, Emakundek sustatutako Sailarteko Talde Teknikoaren barnean lantalde bat egin da eta, bertan, berdintasuneko plangintza-eredu berri bat landu eta adostu da, eta horren helburua izan da dokumentua sinplifikatzea eta Gobernu Planean jasotako konpromisoekin bat egitea. Bestalde, Sailari atxikitako erakundeei dagokienez, nabarmendu behar da gaur egun Haurreskolak Partzuergoak berdintasunerako II. Plana duela eta Unibasq-ek bere I. Plana egin berri duela.

► Azkenik **berdintasunerako administrazio-unitateak sortu eta indartzeari dagokionez**, adierazi behar da, Saileko berdintasun-unitateaz gain, Berritzegune Nagusiak pertsona bat duela genero-indarkeriaren baterako hezkuntza eta prebentzioaren arloan eginkizunak dituena eta horretara bideratzen duela bere lanaldiaren erdia gutxi gorabehera, baina ez dago ez organikoki ez funtzionalki Sailaren berdintasunerako administrazio-unitatearen barnean. Bestetik, 4/2005 Legearen hirugarren xedapen gehigarriko aginduari dagokionez, adierazi behar da une honetara arte ez direla aldatu hezkuntzako **ebaluazio, ikerketa eta berrikuntzako eta irakasleei laguntzeko zerbitzuetako arduradunen** lanpostuen zerrendak, hezkidetzako gaikuntza eskatzen duten plazetarako baldintzak txertatzeko, **nahiz eta lehentasun gisa txertatu den legegintzaldi honetarako.**

►



II. PROGRAMA: BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA.

Alderdi garrantzitsuak

- ▶ Eusko Jaurlaritzak 2008-2018 Berdintasuneko prestakuntza plan bat du Funtzio Publikoko Zuzendaritza, Emakunde eta IVAPen artean egina, eta horrekin trebakuntza eskaintzen zaie Eusko Jaurlaritzako langileei berdintasunaren arloan. Sailaren berdintasun-unitateak azken urteetan ahalegin handia egin du saileko langileentzako berdintasunean prestakuntza espezifiko eskaintzeko, nahiz eta sail honek ez duen berdintasunerako prestakuntza-plan propiorik. Saileko politikariei dagokienez, 2015ean 5 orduko ikastaro bat egin zen, izenburu honekin: «Administrazioak zergatik egin behar du lan emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde?»
- ▶ X. legegintzalditik, Sailak langileei berdintasunari buruzko prestakuntza-ikastaroetara joatea errazten die, baldin eta HAEEK edo Sailaren berdintasun-unitateak eskaintzen baditu, ordu horiek langile bakoitzari bere prestakuntzarako ematen zaizkion orduetan kontuan hartu gabe.

Ondoren, 2015-2017 urteetan berdintasunaren arloko trebakuntza jaso duten Saileko langileei buruzko datuak aurkeztuko dira.

	EMAKUMEA		GIZONAK	
IVAP-EN PRESTAKUNTZA				
	Abs.	%	Abs.	%
Politikariak	0	0	0	0
Teknikariak	56	45	16	30
SAILEKO BERDINTASUN-UNITATEAK ANTOLATUTAKO PRESTAKUNTZA				
	Abs.	%	Abs.	%
Politikariak	4	3	9	17
Teknikariak	64	52	29	53
GUZTIRA	124		54	



III. PROGRAMA: GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN

Sailaren lan-prozeduretan genero-ikuspegia txertatuta ote dagoen aztertzeko diagnostiko xehatua egin da, eta honako alderdi hauek aztertu dira:

Alderdi garrantzitsuak

Genero-ikuspegia estatistika eta ikerlanetan integratzeari dagokionez, adierazi behar da Sailak estatistikak eta ikerlanak egiteko agente eta egitura arduradunak dituela:

- ▶ **Informazio sistemen zerbitzua:** ikasleen, irakasleen eta ikastegien datuak jasotzen ditu eta organo ofizial desberdinetara bidaltzen ditu, ustiatzeko eta tratatzeko (Eustat eta Hezkuntza eta Zientzia Ministerioa).
- ▶ **ISEI-IVEIk**, besteak beste, unibertsitateaz bestelako hezkuntza-sistemaren ebaluazio orokorra egiten du.
- ▶ Hezkuntza-sistemaren azterketak sexuaren aldagaia bereizita egiten dira, baina generoaren ikuspegitik sistemaren azterketan eta ebaluazioan sakontzen jarraitu behar da, genero-adierazle berriak eraikita.
- ▶ **EAEko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko azterlan espezifikoak:** ISEI-IVEIk azken legegintzaldian txosten hau egin zuen: «Generoaren berdintasuna Lehen Hezkuntzan eta DBHn EAEn»

- ▶ Enplegu publikora **sartu eta bertan mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetan** berdintasunarekin lotutako edukiak txertatzeari dagokionez, nabarmendu behar da Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak duela, Eusko Jaurlaritzaren barruan, enplegu publikora iristeko hautaketa-prozesuen eskumena. Sailaren ardura hauetara mugatzen da: barne-promozioko prozesuak eta zerbitzu-eginkizunen eta izendapen askeko postuen hornikuntza.

Gainera, adierazi behar da Hezkuntza Sailak **hezkuntza-sistemara sartu, hori hornitu eta sustatzeko prozesuak kudeatzen dituela**. Horrela, 2015-2017 urteen artean 3 hautaketa-prozesu deitu ditu: 1) EAEko irakasleen eta maisu-maistren kidegoan sartzeko hautaketa-prozesua; 2) EAEko Bigarren hezkuntzako irakasleen kidegora sartzeko hautaketa-prozesua, baita aipatutako kidegoko funtzionarioen espezialitate berriak eskuratzekoa ere; eta 3) EAEko maisu-maistren kidegoan sartzeko hautaketa-prozesua. Horietan guztietan epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua bermatzeko klausula bat txertatu da 4/2005 Legearen 20.4.b) eta 20.6. artikuluetan ezarritakoaren arabera eta klausula bat txertatu da hautagaien artean berdinketa gertatzen den kasurako, emakumeen ordezkariak % 40tik beherakoa den espezialitateetan berdinketa hausteko irizpidea izango da emakumeak lehenestea. Halaber, lekualdatzeko 4 lehiaketa kudeatu dira, bi erkidegokoak eta bi estatukoak. Erkidegokoetan, aurrez aipatutako bi klausulak txertatzen dira, eta, estatukoetan, epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua bermatzeko klausula soilik.



► **Komunikazioan berdintasuna sartzeari dagokionez**, nabarmendu behar da hizkuntza ez-sexista erabiltzeko betebeharra betetzen den jakiteko segimenduak zailtasun batzuk dituela, zeren oso konplexua da Sailean egiten den komunikazio osoa aztertzea. Ildo horretan, Legearen (2016) ebaluazio kualitatiboak adierazten du gaur egun, hiru xedapenetatik bitan hizkera ez-sexista erabiltzen dela aldizkari ofizialetan. Egoera hori antzekoa da 2010ekoarekin eta 2008koarekin alderatuta; hain zuzen ere, inflexio-urte oso positibo eta esanguratsua izan da manu hori betetzearen aldetik. Web-orrietan hizkera ez-sexista erabiltzeari dagokionez, 2015ean lortutako emaitzak nabarmen positiboagoak dira 2010ean lortutakoak baino, hizkeraren erabilera ez-sexistari dagokionez; hain zuzen ere, igoera global bat egon da. Horrela, Administrazio Orokorrean testuen % 90ek hizkuntza era egokian erabiltzen dute.

Sailak bere webgunean atal bat du Sailaren berdintasun-unitatearentzat. Bertan, Sailak berdintasunaren arloan egiten duen lanaren zati bat argitaratzen da.

Berdintasunaren unitateak 2016an hilean behin *Tantaka* aldizkari digitala egin zuen, Saileko langileak sensibilizatzeko. Aldizkari bakoitzak sailaren esku-hartze arloren bateko berdintasunari buruzko gai bat lantzen du. Atal desberdinak ditu, esaterako: lantzen den arloko aditu bati egindako elkarrizketa; planteatzen zaien gaiari buruz Saileko bi pertsonen duten iritzia jasotzen da; Sailaren jarduketari buruzko albiste bat dago, etab. Helburu berdinarekin, eta ildo berdinean, kopurua urtean hiru aldizkari egitera murriztu bada ere, gaur egun *GUREAN* aldizkaria egiten da.

► **Azken legealdian araudian berdintasun-printzipioa integratzeari dagokionez**, 2015. eta 2017. urteen artean generoaren 43 inpaktu-txosten prestatu dira Sailak prestatutako araudiaren gainean. Sailak eta aurretiatzko ebaluazioa zuten jakinarazitako arau guztien 25ek berdintasun-arauak zituzten, alegia, % 58k.

► Sailaren **aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez**, berriz, nabarmendu behar da ekitaldian, 2018ko aurrekontuetan, 9 aurrekontu-programetan egin dela generoaren araberako inpaktuaren alde aurreko balioespenaren azterketa. Nabarmendu behar da Haur eta Lehen Hezkuntzako 4221 formularioa betetzen gehiago sakondu dela. Eta nabarmendu behar da programa honen arduradunetako batek era aktiboan parte hartu zuela genero ikuspuntua duten aurrekontuei buruzko prestakuntza presentzialean eta online prestakuntzan, eta bere zuzendaritzan lantalde bat eratu zuela eta horrek aukera eman zuela programaren jarduketak zehatzago aztertzeke.

► **Sailaren plan sektorial eta zeharkakoetan genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez**, nabarmendu behar da X. Legealdian hezkuntza-arloko hiru plan sektorial eta/edo zeharkako onartu zirela: EAEko Unibertsitate Plana, Lanbide Heziketaren Plana eta Baterako hezkuntzaren eta Genero Indarkeriaren Prebentziorako Plana. Horiei dagokienez, hau adierazi behar da:

- Hezkidetzaren eta Genero Indarkeriaren Prebentzioaren aldeko Planak ebaluazioan berdintasun eta genero-adierazleen diagnostikoa, helburuak eta neurriak ditu.
- Lanbide Heziketaren IV. Planak berdintasun-helburuak eta -neurriak ditu
- EAEko Unibertsitate Planak berdintasuneko helburuak eta neurriak ditu



- ▶ **Kontratueta, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak txertatzeari dagokionez,** nabarmendu behar da Sailak 2017an egindako 6 kontratazioen % 100ak biltzen dituela aipatutako berdintasun-klausulak (ezin dira legegintzaldiko datuak lortu, zeren ez dira urtero izaten datuak), kasu honetan, batez ere egikaritze-baldintza bereziei lotuta. Era berean, Sailak emandako 61 dirulaguntzen % 26k berdintasunerako klausulak ditu, batez ere balorazio-prozesuei buruzkoak. Hitzarmenei dagokienez, egindako 27 hitzarmenen % 26k berdintasun-klausulak ditu, eta, azkenik, emandako zazpi beketatik bik (% 29) berdintasun-klausulak dituzte.
- ▶ Era berean, adierazi behar da 2016an dirulaguntza, beka eta sarietan berdintasun-klausulak txertatzeko prestakuntza-ikastaro bat egin zela, eta prestakuntza horretatik Sailaren BAUren web-atalean argitaratutako gida bat egin zen: http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/berdintasuna_igualdad/eu_def/adjuntos/guia_inclusion_clausulas_igualdad_e.pdf
- ▶



IV. PROGRAMA: KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA

Alderdi garrantzitsuak

Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzaren indartzeari dagokionez, adierazi behar da Hezkuntza Sailak sailarteko hainbat talde dituela esku hartzeko arlo desberdinetan:

- ▶ Hezkidetzaren eta genero-indarkeriaren prebentzioa,
- ▶ Berdintasuna hezkuntzako ikuskaritzan,
- ▶ ISEI-IVEIren berdintasun-taldea.

Azkenik, adierazi behar da Sailak maila tekniko eta politikoan sailen arteko eta erakundearteko Batzorde/Talde hauetan parte hartzen duela:

BERDINTASUNAREN ARLOKO KOORDINAZIO-EGITURAK ZEINETAN HEZKUNTZA SAILAK PARTE HARTZEN DUEN

Emakundeko Zuzendaritza Kontseilua	Administrazio eta Zerbitzuen sailburuordea
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordea	Administrazio eta Zerbitzuen sailburuordea
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Talde Teknikoa	Berdintasunerako Administrazio Unitatea
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta bere talde teknikoaren Erakundearteko Batzordea.	Administrazio eta Zerbitzuen sailburuordea
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Talde Teknikoa	Berdintasunerako Administrazio Unitatea
Etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten biktimei arreta hobea emateko Erakundearteko II. Akordioaren Jarraipen Batzordea	Hezkuntzako sailburuordea
II. Akordioaren Talde Teknikoa	Berdintasunaren eta Hezkuntzako Ikuskaritzaren Administrazio Unitatea
Begira, Publizitate eta komunikazio ez-sexista erabiltzeko Aholku Batzordea	Araubide Juridiko eta Zerbitzuen zuzendaria Berdintasunerako Administrazio Unitatea
Berdintasunerako Jardunbide Egokien Bankuaren Lantalde Teknikoa	Berdintasunerako Administrazio Unitatea
Beldur Barik programaren Erakundearteko Taldea	Berdintasunerako Administrazio Unitatea



V. PROGRAMA: PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA

Alderdi garrantzitsuak

Emakumeek eta gizonek zuzendaritzako kide anitzeko organoetan ordezkaritza orekatua izatea bermatzeari dagokionez, nabarmendu behar da, Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen apirilaren 11ko 79/2017 Dekretuaren 3. artikulua ezartzen duen bezala, badela Zuzendaritza Kontseilu bat, sailburuak zuzendua, eta bere eginkizunak direla esleitzen zaizkion jarduera eta gaiak planifikatzea eta Sailaren politika gainbegiratzea eta horren segimendua egitea. Kontseilu hori osatzen dute Kabinete eta Komunikazioko zuzendariak eta Administrazio eta Zerbitzuen Sailburuordetzek eta Lanbide Heziketako eta Unibertsitateetako Sailburuordetzek, beraz, oraingoz ordezkaritza orekatu da, zeren hiru emakumeek eta hiru gizonek osatzen dute.

Partaidetza eta kontsultarako guneeetan generoaren ikuspegia txertatzeari dagokionez, adierazi behar da Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen apirilaren 11ko 79/2017 Dekretuaren arabera herritarrek nolabait parte hartzen duten kide anitzeko zazpi organo eta bestelako erakundeak daudela:

- ▶ 1. EAEko Eskola Kontseilua.
- ▶ 2.–Euskadiko Unibertsitate Kontseilua.
- ▶ 3.– Euskadiko Unibertsitateko Ikasleen Aholku Batzordea.
- ▶ 4.– Unibertsitate Irakaskuntza Publikoa Koordinatzeko Kontseilua.
- ▶ 5.– Musika Irakaskuntzen Aholku Batzordea.
- ▶ 6.– Lanbide Heziketako Euskal Kontseilua.
- ▶ 7.– Ikerketarako Euskal Kontseilua

Organo hauek aldaketa sozialaren diagnostiko, helburu eta tresnen politika publikoak elikatzen dituzte. Kontsulta-, aholkularitza-, kooperazio- eta ebaluazio-funtzioak izaten dituztenez, ezinbestekoa da horietan emakumeen ikuspegia, beharrak eta egoerak presente egotea. Hori dela eta, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak sustatzen dituzten erakundeak, eta/edo partaidetza-egitura horietako elkarrekin, txertatzeko aukera aztertu behar da, orobat emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua bermatzen duten klausulak eraginkortasunez txertatzea sustatu behar da.



3.1.2. BERDINTASUNAREN ARLOAN ESKU HARTZEKO ARDATZAK

DERRIGORREZKO HEZKUNTZAREN AZPIEREMUA⁵

ALDERDI GARRANTZITSUAK

»**Curriculuma:** curriculum esplizituan gizonen gertaerei, ezaguerei eta esperientziei soilik ematen zaie garrantzia, eta emakumeen esperientzia eta jakintza kanpoan eta ikusezin geratzen da eskolako gai guztietan.

»**Testuliburuak eta eskolako materialak**⁶: testuliburu askotan emakumeei eta gizonei tratu desberdina ematen zaie oraindik. Gizonak emakumeak baino proportzio handiagoan agertzen dira; hiztegiak berdintasun-printzipioa urratzen du; pertsonaia nagusiak, gehienbat, maskulinoak dira; ia beti emakumeak tipikoki femeninoak diren lanetan agertzen dira eta, oro har, maila politiko eta intelektualetan baztertu egiten dira. Testuliburuak gizonen eta emakumeen irudi estereotipatua eskaintzen dute eta gutxi dira estereotipoei aurre egiten edo gizonen eta emakumeen ordezkariak orekatzen saiatzen direnak.

»**Guneak eta horien erabilera:** patioetan eta jolastokietan espazioaren banaketak sexista izaten jarraitzen du eta jarduera desberdinetara bideratzen diren baliabideen artean desoreka dago. Laster argitaratuko den (ISEI-IVEI) 10 zentro integralei buruzko txostenean ikusten da zentro horietako askok eskolako guneen, bereziki jolastokien, erabileraren inguruan diagnostikoa egiteko prozesu bat egin dutela. Gune horietan erabilera ez delako berdintasunezkoa eta berdinen arteko tratu txarrei buruzko ikerketek adierazten dutelako gune horretan baliatzen dela gehienbat indarkeria, eta, ondorioz, genero-indarkeria, baita gune komunetan ere (pasilloak, komunak...).

»**Ebaluazio-metodoetan erabilitako probak eta testuak:** ikerketek adierazten dute (Eurydice 2010) horiek zantzuren bat izaten dutela generoaren arabera. Kritika berberak egin dira ebaluatzeko probek eta testuez zein irakurketa-materialez: egoera eta pertsonaia maskulinoak nagusi, emakumeei buruzko kontuen azalkeiazko tratamendua eta hizkuntza eta irudi sexistak.

» **Familiak:** gurasoek genero-berdintasuna sustatzen izan dezaketen eginkizuna garrantzitsua bada ere, gutxi dira gobernuak gai honi buruzko informazioa banatzeko eta prestakuntza emateko proiektuak eta ekimenak, baina are gutxiago dira horiek genero-berdintasuna sustatzeko ekimenetan era aktiboagoan inplikatzeko saiakerak.

»**Bizi-ibilbide bereziak:** genero-estereotipoek eragin handia dute oraindik ikasleen aukera pertsonaletan, profesioaletan eta bizitzakoetan. Ikasketen derrigortasuna desagertu eta oinarriko hezkuntzatik aldentzen garen heinean, gero eta handiagoak dira jokabide-ereduen desberdintasunak neskek eta mutilek egiten duten aukera akademikoetan. Orduan hasten dira ibilbide bereziak nesken eta mutilen artean, bai ikasketetarako sarbidean, bai aukeratzen dituzten adarretan. ⁷Derrigorrezko irakaskuntzan (eta haur hezkuntzan ere bai) hala neskatoek nola mutikoek presentzia orekatua agertzen dute. DBH amaitu ondoren, neskatoak partaidetza apur bat handiagoa agertzen dute Batxilergoan eta Unibertsitatean; mutikoak, aldiz, Erdi

⁵ Berdez, legegintzaldirako garrantzi bizikoak izango diren alderdiak nabarmendu daitezke, gobernu onerako lehentasunarekin koherentzian.

⁶ Genero-desberdintasunak hezkuntza-emaitzetan (Eurydice 2010. Europako Batzordea).

⁷2016ko zifrei buruzko txostena (Emakunde)



Mailako eta Goi Mailako Lanbide Heziketan pilatzen dira neurri handiago batean. Are adierazgarriagoa da mutikoen Hasierako Lanbide Prestakuntzako Programetan duten presentzia (% 70,6). Erdi-mailako eta goi-mailako lanbide-heziketari dagokionez, EAEko emakumezko gazteek historikoki partaidetza mugatua mantentzen dute. 2014/2015 ikasturtean erdi-mailako prestakuntza honetan parte hartu zutenen % 35,1 emakumeak izan ziren. Presentzia txikiago horrekin batera, era berean, halako banaketa bat gertatzen da Lanbide-arloaren hautaketan, izan ere, emakumeen aldetiko edota gizonen aldetiko nagusitasun argia duten lanbide-arloak mantentzeko joera ikusten da. Goi Mailako Lanbide Heziketan emakumeen presentzia txikia da oraindik (% 40tik behera), baina Erdi Mailako Lanbide Heziketan baino zertxobait handiagoa, halere.

«Berdintasunaren balioak duen eragina Euskadiko batxilergoko 2. urteko ikasleek goi-mailako ikasketak hautatzerakoan»⁸, ikerlanaren arabera, genero aldagaiaren pisua handitu egiten da hezkuntzako aukerak egitean prestakuntza-ibilbidearen mailak gora egiten duen neurrian: hamar neska edo mutiletatik zazpi Batxilergoko modalitate bat egitean neska edo mutila izateak ez duela garrantzirik irizten dion bitartean, portzentaje hori hamarretik seira jaisten da goi-mailako titulazio baten kasuan.

Bereizketa horiei dagokienez⁹, ezin da alde batera utzi gazteek, sozializazio-prozesu osoan, kanpoko presioak izan dituztela hartu behar dituzten erabakietan eragiteko. Presio horiek familiaren inguruetik, adiskideen inguruetik (pare-taldeak), xede den inguruetik (erreferentzia-taldea) eta lan-merkatutik bertatik etor daitezke. Gainera, prozesu inplizitu eta sotil bat dago, nesken eta mutilen gaitasunak, trebetasunak eta jarrerak modu berezian bultzatzeko.

»**Eskola-porrota eta hezkuntza-sisteman sartzera eta irautea:** 18 eta 24 urte bitarteko biztanleriak eskola era goiztiarrean uzteko tasa 2014/2015 ikasturtean 9,7koa izan zen eta UE28koa baino txikiagoa da. EAEn, emakumeen kasuan eskola-uzte tasa askoz ere txikiagoa da (2,3 puntu batez bestekoaren azpitik), hau da, 7,4koa. Gizonen eskola-uzte tasa 11,9koa da. Hori guztia erlazionatu behar da mutilak sozializatzen diren maskulinitate-ereduarekin eta neskek sozializatzen diren feminitate-ereduarekin, ikasgelan dituzten jarrerak ulertzeko, bai eta haien irakaskuntza- eta bizitza-ibilbideari buruzko itxaropenak ulertzeko ere.

»**Erlazio afektibo sexualak:** oraindik ere sexu-hezkuntzari buruzko kezka dago hezkuntzaren arloan. Izan ere, aurrerapenak egin badira ere, egiaztatuta dago harreman afektibo eta sexuak, neurri handi batean, sexismoaren eragina jasaten dutela oraindik ere. Heterosexualitatearen gizarte-araua urratzen duten sexu-nortasunak eta aukera afektibo-sexualak ez daude onartuta eta normalizatuta ikasgelan¹⁰; beraz, kasu askotan ezkutatu egiten dira eta sufrimendua eragiten dute. Horrela, nerabeek dibertsitate afektibo-sexual eta familiarra eta genero-identitate desberdinak onartzen dituzten pertsona irekitzat jotzen dute beren burua. Halere, beren onartze-diskurtsoak batzuetan kontraesanak dauzka eta gazteen artean gaur egun oraindik dauden fobien isla diren zenbait sinesmen, sentimendu eta jarrera detektatzen dira¹¹. Detektatzeko sotiagoak eta zailagoak diren fobiek jarraitzen dute: esaterako deseroso sentitzea lesbianak eta gayak ikustean edo disgustua adieraztea sexu berdineko pertsonen afektu-adierazpenak egitean. Besteak beste, hau ondorioztatu da:

- Genero-rol tradizionalak zenbat eta gutxiago zalantzan jarri, orduan eta ageriago geratzen dira sinesmen estereotipatuak eta onarpenik eza.

⁸ Berdintasunaren balioaren eragina, Euskadiko batxilergoko 2. mailako ikasleek goi-mailako ikasketak hautatzerakoan. Emakunde. 2016.

⁹ Portaera maskulinoen eta femeninoen ereduak eta erreferenteak EAEko gazterian (2001) (Emakunde)

¹⁰ Irakas-sistema Ebaluatu eta Ikertzeko Erakundeak (ISEI-IVEI) egindako Ikaskideen arteko tratatu txarrak Lehen Hezkuntzan eta DBHn (2012).

¹¹ Lesbofobia, homofobia eta transfobia hezkuntza-sisteman. 2016. Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila.



- Oro har, batik bat mutilen artean partekatutako ideia da heteronormatibitatea ez dela zalantzan jartzen. Heterosexualitatearen ardatzean oinarrituta eraikitzen eta alderatzen dira, sexualki harremanak izateko modu naturala hori dela onartuta. Neskek gehiago jartzen dute zalantzan heteronormatibitatea, nahiz eta onartzen duten kontrako sexuarekiko erakarpena sentitzeko gizarteratuak izan direla.
- Sexu-orientazioa zurruna eta ez oso malgua dela uste dute, baina zalantzarik gabe, mutilekin alderatuta, neskak ez daude hain lerrotuta eta aukera egin ahal izateko askatasun handiagoa dutela sentitzen dute; aldiz, mutilen kasuan, berdinen taldeak eragin dezakeen hertsadura edo errepresioa askoz ere nabariagoa da.
- Mutilentzat, gay izateak maskulinitatea eta estatusa galtzea ekar lezake, rol berezietan hierarkian.
- Homosexualitatea eta lesbianismoak, heterosexualitatearekin alderatuta, gabeziak dituztela pentsatzeko joera dago.
- Rolak urratzea zigortu egiten da oraindik ere, rol tradizionalak barneratuta dauden adierazgarri.
- Nerabeek ez dute erreferenterik gertu izaten, LGBTI kolektiboen ikuspegi integralagoa izatea ahalbidetzeko. LGBTI kolektiboei buruzko idearioa eraikitzeke erreferente ohikoena telebistako serie eta programetako pertsonaiak izaten dira eta, pertsonaia horiek, oro har, estereotipatuak izaten dira eta ez datoz bat kolektiboen errealitatearekin. Lesbianen kasuan, telebistako erreferenteak ere urriak izaten dira.
- Ikasgelak gune pribilegiatuak dira dibertsitate afektibo-sexuala eta familiarra eta genero-identitateak lantzeko, betiere familiak transmititzen dituen onarpen- eta errespetu-balioek laguntzen badute.

»**Genero-indarkeria:** Indarkeria mota honek adin guztietako emakumeei eragiten die, gazteenei ere bai. 2016an indarkeria mota hori pairatu zuten **emakumeen % 34,47k 30 urte edo gutxiago zituen; zehazki, % 8 18 urtetik beherako neskatilak ziren.**

2016an, **familia barruko** indarkeria izan da emakume gazteek pairatu duten indarkeria nagusia (kasuen % 74, 14 urtetik beherako biktimak, eta kasuen % 37, 14 urtetik 17ra bitarteko biktimak); indarkeria mota horren ondotik, **sexu-indarkeria** (biktimen % 23, 14 urtetik beherakoa, eta % 31, 14 urtetik 17ra bitartekoa). **Arlo sozial edo publikoan** gauzatzen den indarkeriak eragin handiagoa du emakume gazteen artean (16 eta 29 urte bitartean).

Erasotzaileei dagokienez, gazteen presentzia handia dago horien artean. 2016ko lehen hiruhilekoan emakumeen aurkako indarkeria gauzatu zuten lau gizonetatik batek (% 26,84k) **30 urte baino gutxiago zituen**, eta, zehazki, **adingabeak** erasotzaile guztien % 2,76 inguru ziren. Erasotzaile gazteenek presentzia berezia dute familia barruko indarkeria-kasuetan eta familatik kanpoko sexu-indarkeriaren kasuetan:

Nabarmentzekoa da **mugikorraren, posta elektronikoaren eta sare sozialen bidez egiten den kontrola**. Azterlan batzuek ohartarazi dute emakumeen aurkako indarkeria erabiltzeko modu berriak oso zabalduta daudela, batik bat gazteen artean, informazioaren eta komunikazioaren teknologia berrien goraldian. Indarkeria baliatzeko tresna horiek (smartphoneak, sare sozialak, ...) erabiltzeak larriagotu egin dezake emakumeen aurka eragiten den indarkeria; izan ere, jokabide matxistak bideratzea errazten dute, eta gero eta handiagoak dira emakumeak kontrolatzeko aukerak, eta gero eta kontrol-tresna gehiago dago. Gainera, gero eta zailagoa da indarkeria-egoerei antzematea, jokabide horietako batzuk gehiegizko kontrol baten adierazle direlako kontzientzia apaltzen denean.

»**Emakumeen eta gizonen presentzia irakasletzan:** Agerikoa da sektore honetako langileen feminizazioa (10 irakasletatik 7 inguru emakumeak dira). 2015/2016an guztira 36.934 pertsona ibili ziren irakasle-lanetan unibertsitateaz kanpoko irakaskuntzan, eta % 73,31 emakumezkoak ziren. Datuek hau adierazten dute: a) irakasleen artean emakumeen proportzioa handiagoa da maila baxuetan eta murriztu egiten da hezkuntza-maila igotzen den heinean (unibertsitateaz kanpoko hezkuntzan % 69 inguru emakumeak diren arren, unibertsitatean irakasleen % 56 gizonak dira); b) emakumezko irakasleen banaketa aldatu egiten da ezagutza-arloaren arabera, eta emakumeen partaidetza eta presentzia txikiagoa da arlo zientifiko-teknikoetan (segregazio horizontala); eta, c) emakumezko irakasleek gutxiago okupatzen dituzte irakaskuntzako kategoria altuenak (segregazio bertikala).



»**Erabakiak hartzeko organoetako ordezkari eta parte-hartzea:** Zuzendari publikoei dagokienez, Saila emakume batek zuzentzen du, eta gizonezko bi sailburuorde eta emakumezko bi sailburuorde daude eta, beheagoko maila batean, gizonezko zazpi zuzendari nagusi eta emakumezko lau zuzendari nagusi.

Euskadiko Eskola Kontseiluak emakumezko presidente bat du, emakumezko zuzendariorde bat eta emakumezko idazkari tekniko bat. Batzorde iraunkorrak hamabi kide ditu. Horietatik bost (lehendakaria barne) emakumeak dira.



LANBIDE HEZIKETAKO ETA ETENGABEKO IKASKUNTZAKO AZPIEREMUA

ALDERDI GARRANTZITSUAK

»Sexuaren araberako bereizketa irakaskuntzako arloetan:

Lanbide Heziketako irakaskuntza: Emakumeek askoz proportzio txikiagoa dute ikasleen artean (% 35,1 erdi-mailako lanbide heziketan eta % 38,3 goi-mailako lanbide heziketan).

Bereizketa horizontala: Erdi-mailako prestakuntzak, «Elektrizitatea eta Elektronika nahiz Ibilgailuen Garraioa eta Mantenua» adarrak, mutikoen parte hartzea % 97,3koa izanik bi lanbide-arloetan, dira oraindik ere mantentzen den banaketa horren adibide argienak. Adarrak feminizatuen «irudi pertsonala» da, emakumeak % 97 baitira. Goi-mailako Lanbide Heziketan nolahi ere, arlo profesional feminizatuenak eta maskulinizatuenak Erdi Mailako Lanbide Heziketan bezalaxe islatzen dira.

Banaketa berezia egoteak **eragin argia du lan merkatuan:** EAEko emakume gazteek ez dituzte aukeratu lan-merkatuak eskatzen dituen kualifikazio profesionalak laneratu ahal izateko eta, egiten dutenean ere, ez dira ari sektore estrategikoetan edo gehiago eskatzen diren lanpostuetan prestatzen (adibidez, industriarekin erlazionatutako zikloetan).

Ordainsariei dagokienez, eta soilik kontuan hartuta lanaldi osoan lan egiten duten langileak: Lanaldi osoa ondoen ordaindutako familiak 2016ko abenduan hauek ziren: energia eta ura, instalatze- eta mantentze-lanak, fabrikazio mekanikoa eta elektrizitatea eta elektronika. Azken tokietan zeuden irudi pertsonala, ehungintza, jantzigintza eta ile-larrua eta komunitaterako zerbitzu soziokulturalak.

» Emakumeen eta gizonen presentzia Lanbide Heziketako sektore estrategikoetan:

Lanbide Heziketaren Agenda Estrategikoak ezartzen du indartu beharreko lehentasunetako bat industria dela eta, beraz, sektore horrekin erlazionatutako irakaskuntza sustatu behar dela. Lanbide Heziketaren Plangintza eta Antolaketa Zuzendaritzaren arabera, 17.000 ikasle inguru daude EAEn espezialitate industrialetan eta horien laneratzea % 90 eta % 100 bitartekoa da. Ziklo horietan emakumeak ez dira 1.500era iristen, % 8 baino pixka bat gehiago. Ehuneko hori jaitsi egin da enpresen eskaera handiena dagoen modalitate batzuetan, esaterako, fabrikazio mekanikoa; mantentze-lanak edo automozioa. Hortaz, sektore hori indartzen bada, ezinbestekoa da jarduketak eta ekintzak sustatzea emakumeak sektore horretan lan egiteko prestatzen dituzten adarretan.

»Emakumeen eta gizonen kopurua eta parte-hartzea irakaskuntzan eta erabakiak hartzeko organoetan:

Lanbide Heziketako irakaskuntzetako irakasleei dagokienez, ikusten da gizonen proportzioa hogeitahuneko puntu handiagoa dela emakumeen proportzioa baino; izan ere, EUSTATen datuek adierazten dute emakumeak kolektibo horren % 44,52 direla.

Lanbide Heziketako Euskal Kontseilua emakume batek zuzentzen du (sailburua). Batzorde Iraunkor bat du eta horrek ordezkari bat du Eusko Jaurlaritzaren sail desberdinetan, Confebasken, sindikatuetan eta ikastegietan; gizon batek zuzentzen du, gizonetako idazkari bat eta guztira hamazazpi ordezkari aipatutako instantzietan (horietatik bost baino ez dira emakumeak, alegia, % 29a).



UNIBERTSITATE-IRAKASKUNTZAREN AZPIEREMUA

ALDERDI GARRANTZITSUAK

» **Irakaskuntza-adarren sexuaren araberako bereizketa:**¹² Emakumeen presentzia pixka bat handiagoa da ezagutza-adar guztietan (batezbestekoa % 52,6 da). Emakumezko ikasleen gainordezkaritza bat dago tradizioz emakumeei esleitutako genero-rolkin bat egiten duten diziplinetan, esaterako, Osasunaren Zientziak (ikasleen % 74,7), Arteak eta Giza zientziak (% 61,1) eta, bestalde, ordezkariordetza bat dago Injeniaritzan eta Arkitekturean. Horietan emakumeen presentzia ez da % 29ra iristen, titulazio eta ziklo guztietan. Titulazio feminizatuen artean daude, emakumezko ikasleak % 80tik gora baitira, Erizaintza, Pedagogia, Haur Hezkuntza, hizkuntza modernoak eta kudeaketa eta itzulpengintza eta interpretazioa; aitzitik, irakaskuntza teknikoetan, batez ere injeniaritzetan, oraindik ere argi eta garbi dira gizonak nagusi.

Ikasleak matrikulatzen diren ikasketa mota (2015/2016 ikasturtea):¹³

Graduko ikasketak: % 53,1 emakumeak

Master ofizialeko ikasketak: % 54,1 emakumeak

Doktorego-ikasketak: % 52,8

» **Unibertsitate-arloko berdintasun-politikak:** UPV/EHUK 2006ko ekainean sortutako berdintasun-zuzendaritza bat du, eta 2009tik UPV/EHUko berdintasunerako Batzordeak babestu zuen¹⁴. Halaber, 2014ko apirilean UPV/EHUko Berdintasunerako Batzorde Intersektoriala sortzea erabaki zen; batzorde hori UPV/EHUko langileen ordezkariak emakumeen eta gizonen tratua eta aukera-berdintasunaren arloan lan egiteko, kontsultak egiteko, parte hartzeko, eta hala dagokionean, negoziatzeko duten organoa da, eta bertan AZPko eta sindikatuak ordezkariak parte hartzen dute. Gainerako unibertsitateetan beren eskumenen barruan berdintasun-esparruko jarduerak garatzen dituzten pertsonak eta / edo lantaldeak daude, baina ez dago berariazko berdintasun unitaterik. Berdintasun-plangintzari dagokionez, 2015-2018 Unibertsitate Planean ekitate, eraginkortasun eta proiektio sozialerako kontratu-programa bat eta zenbait jarduera zeuden, besteak beste, unibertsitateen barruan Berdintasun planak prestatzea. Ekitatea eta inklusioa, baita proiektuetan emakumezko ikerlariak sartzeko eta unibertsitate-jardueran emakumeak duen parte-hartzearen segimendua sustatzea ere.

- **UPV/EHU:** Berdintasunerako II. Plan bat du (2014-2017), baita UPV/EHUko genero-indarkeriaren aurkako protokolo bat ere.
- **Mondragon unibertsitatea:** Berdintasun-zerbitzu bat du, unibertsitateko eta fakultateetako ordezkariak osatua. 2008-2009an, Enpresa Zientzien fakultateak berdintasun-diagnostiko bat eta Berdintasun plan bat egin zituen 2009-2011 aldirako. Emakunde lan hau aitortu du fakultate honi erakunde laguntzailearen egiaztatzea emanda.
- **Deustuko Unibertsitatea:** 2017-2018 Berdintasunaren Plan Instituzional bat du.

¹² Euskadiko emakumeen eta gizonei buruzko zifrak 2016. Emakunde

¹³ Espainiako Unibertsitateen txostena. Ikuspegi autonomiko bat. 2017. CyD Fundazioa.

¹⁴ EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen ebaluazio kualitatiboa



»Emakumeek eta gizonek zer presentzia eta partaidetza duten unibertsitateko langileen artean:

Unibertsitateko irakasleak: gizonen ehunekoa % 56koa da (2015/2016 ikasturtea).

Irakasleak eta ikertzaileak % 44,7 emakumeak dira¹⁵, eta **administrarien eta zerbitzuko langileen** (AZP) % 65,9.

Unibertsitateko kolektiboen osieran genero-distantzia handiagoa da kategoria akademikoen arabera aztertuz gero: prestigio eta ordainsari handieneko kategoriek gizonen proportzio handiagoa dute. Unibertsitateko Katedradunen eta emerituen kasuan, emakumeen presentzia gizonena baino askoz txikiagoa da. Hala, emakumezko irakasleak katedradunen guztizkoaren % 20 inguru dira.

»Emakumeek eta gizonek zer presentzia eta partaidetza duten unibertsitateko erabaki-organoetan: bereizketa bertikala dago; izan ere, emakumeek ez dute gizonen adinako partaidetzarik edo ordezkaritzarik erabaki-estamentuetan; hala, nagusiki gizonek okupatzen dituzte EAEko Errektoretzak, Unibertsitate Zuzendaritza Orokorrak eta Zuzendaritza Organoak:

- **UPV-EHU:** errektorea emakumea da eta idazkaria nagusia gizona. Gizonezko sei errektoreorde eta emakumezko bost errektoreorde daude (osaera orekatua).
- **Deustuko Unibertsitatea:** errektorea gizona da eta idazkari nagusia emakumea da. Zuzendaritza Kontseilua hamahiru gizonez eta hiru emakumez osatuta dago.
- **Mondragon Unibertsitatea:** errektorea eta errektoreordea gizonak dira. Idazkari nagusia emakumea da. Zuzendaritza Kontseiluan gizon baino emakume gutxiago daude (bi emakume eta bost gizon).

Euskadiko Unibertsitate Kontseilua: emakume batek zuzentzen du. Osoko bilkura hemeretzi kidek osatzen dute (zortzi emakumek eta hamar gizonek)

¹⁵ Espainiako Unibertsitateen txostena. Ikuspegi autonomiko bat. 2017. CyD Fundazioa.



POLITIKA ZIENTIFIKOAREN ETA IKERKETAREN AZPIEREMUA

ALDERDI GARRANTZITSUAK

»Emakumeek eta gizonek zer presentzia eta partaidetza duten zientziaren eremuan:

Euskadiko populazio ikertzailearen hazkundeak ez du genero-arrakala murrizten lagundu. XXI. mendearen hasieran, dedikazio osoaren pareko langileak % 30 ziren, eta ratio hori ez da hobetu ia azken 15 urteetan. 2016an dedikazio osoaren parekoan zeuden emakumeen ehunekoa % 35ekoa zen, eta ez du izan goranzko joera detektagarririk azken hamarkadan.¹⁶

EAEko hiru unibertsitateetako azken hamarkadako I+Gko jardueretan aritzen diren langileen sexuaren araberako ratioei dagokienez: 2006/2007 ikasturtean emakumezko irakasle eta ikertzaile bakoitzeko irakasle eta ikertzaileak 1,5 eta 1,9 bitarte gizonak izatetik emakumezko irakasle eta ikertzaile bakoitzeko 1 eta 1,5 bitarte gizonak izatera pasatu da aurreko ikasturtean. Unibertsitateka, Deustuko Unibertsitatea da balio hori gehien murriztu duena, ia parekotasunera iritsiz. Bestalde, Mondragon Unibertsitateak eta UPV/EHUK ratio hori lau eta hiru hamarren artean jaitsi dute, hurrenez hurren.

Presentzia eremu zientifikoari lotutako unibertsitate-karreretan: ingeniartzin eta zenbait zientzia esperimentalen kasuan emakumeen presentzia % 30etik beherakoa da.

BERC-en eta CIC-en kasuan, datuek adierazten dute joera EAEko Unibertsitate Sistemaren berdina dela. Generoaren arrakala igo egin da ikerketa-karrerak aurrera egin ahala. BERC-etan eta CIC-etan doktorego-ikasleen kopurua antzekoa bada ere, emakume gutxiagok jarraitzen dute zientzian doktoregoa lortu ondoren, eta galerarik handiena posizio egonkorak sendotzean eta beren laborategien edo ikerketa-taldeen buru izatean gertatzen da.

Ikerketa-lanarengatik emandako sariak: Emakumezko zientzialari gutxi daude ikerketa-lanarengatik emandako sarien zerrendan, baita Nobel Sarietako presentzia eskasa kontuan izan gabe ere. Julie Silverren eta Harvard Unibertsitateko beste zazpi emakumezko ikerlariren ikerlan batek, 1945etik 2017ra AEBko medikuntza-elkartek emakumei emandako sariei buruzkoak, hau baieztatzen du: Berrikusatiko hamalau elkartetatik hamarretan ez da saritu emakumezko zientzialaririk egileek aztertu dituzten 72 urteetan. Gehiengoa Dermatologiaren Akademia Amerikarrak saritutako emakumezkoen % 8,3 da. Elkarte honetan, kideen % 47 emakumeak dira, hau da, kideen erdia emakumeak dira; aldiz, sarituen hamarretik bat baino gutxiago izan emakumeak.

Hezkuntza Sailak urtean behin **Euskadi Ikerketa Sarria** ematen du Euskal Autonomia Erkidegoko ikertzaileen eta talde kalifikatuen ahaleginak estimatu, sustatu, baloratu eta aitortzeko helburuarekin, baldin eta horien lanak eragin positibo nabarmena izan badu Euskadin. Urte bakoitietan Gizarte Zientzien eta Giza Zientzien arloan sariaren deialdia egiten da; aldiz, urte bakoitietan Zientzia eta Teknologiaren arloko profesionalen lanaren aitortzea egiten da. 2008tik, soilik emakume bat saritu da.

¹⁶ Euskadiko zientziari buruzko txostena, 2018. Ikerbasque.



6. Saileko sektorekako eta zeharkako planetan genero-ikuspegia sartzea (OG11)

Sailburuordetza guztiak

92.2; 101.1; 104.1; 145.3;



4 PLANA KUDEATZEKO SISTEMA

Jarraian, Hezkuntza Sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako Plana modu koordinatuan eta gardenean ezartzea bermatuko duen kudeaketa-eredua aurkeztuko dugu; eredu horrek, aldi berean, Sailaren barruan eskuratutako aurrerapenak eta lorpenak ebaluatzeko aukera emango du, baita gizartean eta herritarrekin egindako lorpenak ere, emaitza horiek gizarteratze aldera.

Sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako Planak ezartzen du berdintasunaren arloan zer esku-hartze ildo hartu behar dituzten kontuan XI. Legegintzaldian Sailari atxikitako zuzendaritzek eta erakundeek. Urte anitzeko dokumentu honetan helburu generiko eta estrategikoak aurreikusten dira, eta horiek orientatuko dituzte urteko plangintzan ondoren jasoko diren jarduerak, izaera operatibo eta zehatzagoarekin.

4.1. BERDINTASUNERAKO URTEKO PLANGINTZA

Sailaren urteko planaren garapenean, berdintasun-politikak ezartzeko **plangintza barne hartuko duen plan** bat prestatuko da bi urtez behin, eta hura bera ebaluatuko da ondoren. Plan horretan, helburuak, ekintzak, kronograma (hiruhilekoa) eta esleitutako aurrekontua zehaztu beharko dira.

Gainera, plangintzaren osagarri modura, plana betetzeari buruzko informazio laburtua jasotzeko aukera ematen da, sailarteko eta sailen barruko koordinazio-egiturei haren berri eman ahal izateko.



4.2. BERDINTASUNERAKO EGITURAK

Ondoren, Sailak berdintasun-politiken alorrean zer oinarrizko egituratan parte hartzen duen azalduko da modu eskematikoan, planaren esparruan betiere:

BULTZATZEKO EGITURAK

EMAKUNDE da EAEn berdintasun-politikak sustatzeaz, aholkularitza emateaz, plangintza egiteaz eta ebaluatzeaz arduratuko den erakundea.

SAILAREN BERDINTASUNERAKO ADMINISTRAZIO-UNITATEA plana egikaritzeaz, haren segimendua egiteaz eta ebaluatzeaz arduratuko da, eta saileko organoei eta langileei aholkularitza eskainiko die

ERAKUNDEARTEKO KOORDINAZIO-EGITURAK

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ERAKUNDEARTEKO BATZORDEA Jaurlaritzak, foru-aldundiek eta toki-erakundeek berdintasunaren alorrean egiten dituzten politikak eta programak koordinatzeaz arduratzen den organoa da; **erakundearteko talde tekniko** bat du, berdintasunean espezializatutako teknika-erakundeak osatuta

ETXEKO TRATU TXARREN ETA SEXU-INDARKERIAREN EMAKUME BIKTIMEI ARRETA HOBEA EMATEKO ERAKUNDEARTEKO AKORDIOAREN JARRAIPEN-BATZORDEA Erakundearteko **talde tekniko** bat dauka, bertan parte hartzen duten pertsonen laguntza emateko.

ERAKUNDEARTEKO KOORDINAZIO-EGITURAK

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ERAKUNDEARTEKO BATZORDEA Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-jarduerak koordinatzeko organoa da eta berdintasunaren arloan aditua den **Sailarteko talde teknikoaren** babesa du.

SAILARTEKO KOORDINAZIO-EGITURAK

SAILETAKO TALDE TEKNIKOAK

Berdintasuneko unitateek berek gidatuta eta koordinatuta, berdintasun-politikak eraginkortasunez aplikatzen laguntzea dute helburu, sailari atxikitako edo lotutako zuzendaritzetan, erakunde autonomoetan eta sozietate publikoetan; horretarako, informazioa eta laguntza jasoko dute berdintasun-politikak garatzeko prozesuaren fase bakoitzean.



4.3. JARRAIPEN-SISTEMA

Sail honen Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Planaren jarraipen-sistema oinarritzko erreminta izango da; haren bidez, Sailak XI. Legegintzaldian egindako berdintasun-politikaren jardunak, lorpenak eta inpaktuak hausnartu ahal izango dira. Alde horretatik, emaitza positiboak izan dituzten jardunbideak eta kudeaketa-ereduak zein diren adieraziko du, bai, halaber, zeinek duten hobetzeko beharra; aldi berean, hasieran aurreikusi ez baina ezarpen-prozesuak aurrera egin ahala zer jardun jo diren egokitzat identifikatuko du. Azkenik, erabaki politikoak eta teknikoak hartzen laguntzeko, berdintasuna sailaren erakunde-kulturan, jardunean eta esku-hartzean biltzen dela bermatzeko.

Hezkuntza Sailak onartutako konpromisoei **bost jarraipen mota** egitea dago aurreikusita:

- ▶ Lehenik eta behin, sailak eta haren organismo publikoek **urtero informazioa xehatua emango diote Emakunderi**, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana ebaluatzeko, erakunde publiko guztietarako apropos diseinatutako segimendu mekanizatua eta telematikoa egiteko sistemaren bidez: [Berdintasunerako Planaren ebaluazioa eta segimendua egiteko aplikazioa](#).

Jarraipen horren emaitza urtero islatuko da **agintari publikoen jardunari buruzko memoria batean**, Emakundek argitaratzeko duen berdintasun-plana betearazteko. Txosten horiek emandako informazioa biltzen dute, eta EAEko administrazio publiko guztiaren jardueren analisi kuantitatiboa eta kualitatiboa biltzen dute: [Politika publikoen ebaluazioa](#)

Horrez gain, informazioa biltzeko eta zabaltzeko beste sistema batzuk ere gaitu dira, EAEko administrazioek egindako jarduerekin lotuta: Berdintasun-mapa eta jardunbide egokien bankua

- ▶ Bigarrenik, Sailak legegintzaldiaren bi unetan informatu beharko du Emakundek koordinatzen duen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen bidez: **legegintzaldiko lehentasunak ezartzen ote diren ikusteko erdibidean eta amaieran izandako jarraipena**; horretarako diseinatutako txantiloien bidez eskumenak aintzat hartuta identifikatutakoak, alegia.
- ▶ Hirugarrenik, Sailak berak informazioa jasotzeko metodo soila eta arina aurreikusi du; haren bidez, **urteko dokumentu labur batean** Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren betetze-maila islatuko da. Esandako dokumentu horren bidez, Emakumeen eta Gizonen Sailarteko Batzordean urteko planaren egikaritze-maila adieraziko dute.
- ▶ Era berean, Sailaren sailburuordetza bakoitzak **Sailaren Zuzendaritza Kontseiluan** informatuko du 2018an ezarri ziren legegintza-lehentasunen ezarpenaren betetze-mailari buruz eta estrategikotzat jotzen diren emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko jarduketari buruz.
- ▶ Azkenik, VII. Planaren ebaluazioak berdintasun-politiken epe ertain-luzeko inpaktuaren ebaluazio bat egitea aurreikusten du sintesiko adierazle-sistema estrategiko baten bidez, zeina, batez ere, Genero-berdintasuneko Indizeak definituko baitu. Sailak, bere eskumenen arabera eta zerikusia duten gainerako erakunde publikoekin batera, laguntza emango du adierazle horien jarraipenean eta, batez ere, adierazleen aurrerabidean. Horrek baterako lan koordinatua eskatzen du, berdintasunaren arloan aurrera egiteko Euskadiko bizitza politiko, ekonomiko, kultural eta sozialean,



genero-berdintasunari dagokionez, Europako lehen herrialdeen artean kokatzeko modua izan dezan (EAEko emakume eta gizonen berdintasunerako VII. Planeko adierazle estrategikoen sistemaren segimendua).

4.4. KOMUNIKAZIO-SISTEMA

Hezkuntza Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren beste oinarrietako bat –diseinuaren, kudeaketaren, ezarpenaren eta ebaluazioaren fasean– Saileko langileen inplikazioa lortzea da, dela politikoa, dela teknikoa, sailarteko koordinazio bikain baten bidez.

Alde horretatik, planak komunikazio ona eskatu du **barruan zein kanpoan**, Sailak, bere eskumen-esparruan, emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak sustatzeko hartzen dituen konpromisoak sozializatzeko. Esandako komunikazio-plan horrek bi une garrantzitsu izango ditu egikaritzean: plana onartzeko faseko komunikazioa eta plana ezartzeko garaiko komunikazioa.



4.5. AURREKONTU-SISTEMA

Gogoratu behar da ezinbestekoa dela beharrezkoak diren bitartekoak edukitzea, plan hau ezarriko bada.

Alde horretatik, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako** martxoaren 18ko 4/2005 Legeak hauxe dio 14. artikuluan: «Administrazio autonomiko, foral eta lokalek, *urtero, lege honetan jasotako eginkizunak betetzeko eta neurriak egikaritzeko behar dituzten ekonomia-baliabideak izendatuko eta zehaztuko dituzte bakoitzaren aurrekontuetan*».

Horrez gain, **administrazio autonomikoa eta foru-administrazioa ordezkatzen dituen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordeak** 2016ko uztailaren 21ean *adostu zuen poliki-poliki handitu beharko dela esandako administrazio horietan berdintasun-polituketara bideratutako aurrekontuen ehuneko*.

Horrenbestez, bitarteko horiek modu xeheagoan ipini beharko dira urteko planetan, legealdi-plan hau haien bidez zehaztuko baita. Nolanahi ere, azpimarratzekoa da honela banatuko dela aurrekontua: batetik, berdintasunerako administrazio-unitate baterako partida espezifiko bat izango du, eta, bestetik, biurteko planetan aurreikusitako ekintzak ezartzeko aurrekontu propio bat.



**ADMINISTRAZIO
PUBLIKO HONEK
BERDINTASUNA
SUTATZEN DU**