

# EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN PLANA

HEZKUNTZA SAILA

2022-2024





# AURKIBIDEA

AURKEZPENA	2
Sarrera	3
<b>1. Gobernu Programa</b>	<b>7</b>
<b>2. Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII Plana</b>	<b>13</b>
<b>3.3. Sailaren plangintza estrategikoa</b>	<b>21</b>
3.1. Diagnostikoaren datu garrantzitsuak	21
3.1.1. Gobernu ona	21
3.1.2. Esku hartzeko ildoak	28
3.2. Helburu estrategikoak	39
<b>4. Plana kudeatzeko sistema</b>	<b>43</b>
4.1. Berdintasunerako urteko plangintza	43
4.2. Berdintasunerako egiturak	44
4.3. Jarraipen-sistema	45
4.4. Komunikazio-sistema	46
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 XII. legegintzaldian sustatuko dituen jarraibideak, eta gainera bat egiten du XII. 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 batean, 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.

Xabier Aizpurua Telleria  
Administrazio eta Zerbitzuen sailburuordea  
Hezkuntza Saila



## SARRERA

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

Dokumentu honekin, Sailak erantzuna ematen dio Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna lortzeko eta Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko 4/2005 Legearen aginduari, honako hau xedatu baitu aipatutako 15. artikuluan:

- ⇒ 1. – *Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onartuko du, eta, plan horretan, esku-hartze ildoak eta gidalerroak jasoko dira, koordinatuta eta oro har, euskal botere publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak gidatzeko. Plan hori egiteko orduan, Eusko Jaurlaritzak parte hartzeko aukera eman behar die gainerako euskal administrazio publikoei, talde feministei eta emakume taldeei, beste gizarte-eragile batzuei eta, oro har, herritar guztiei. Halaber, erraztu behar du 3.1 artikulua azken tartekian aipatutako emakumeen interesak ordezkatzen dituzten kolektiboak edo antolakundeak egotea.*
- ⇒ 2. - *Lehenengo paragrafoan aurreikusitako plan orokorraren esku-hartze ildo eta gidalerro horiek garatzerakoan, **Eusko Jaurlaritzaren sail bakoitzak bere jarduketa-plan propioa egingo du legegintzaldi bakoitzean**; plan horiek behar diren baliabide pertsonal, ekonomiko eta materialez hornituta egongo dira, benetan ezarriko direla bermatzeko. Sail bakoitzak zehaztuko du, nork bere ezaugarrien arabera eta efikazia-irizpideak kontuan hartuta, nola koordinatu bere organismo autonomoekin eta atxikitako edo lotutako erakunde publikoekin, plan horiek egiteko.*

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

Gainera, adierazi behar da, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail arteko Batzordeak 2021eko uztailaren 5ean egindako bileran honako irizpide hauek adostu zituela XII Legealdiko Sailtako Planen inguruan:

- Planen iraupena: 2022-2024
- Erreferentziazko dokumentuak: XII. Legealdiko Gobernu Plana eta EAEko Berdintasunerako VII Plana.

## AURREKARIAK

Hezkuntza Sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako Planaren aurretik berdintasunaren arloko lau plan izan dira. Dokumentu hau XII. Legegintzaldian Jaurlaritzak Sailerako zehaztutako lehentasunetatik abiatzen da, eta, beraz bat egiten du, “Euskadi martxan” Gobernu Programarekin.



## DOKUMENTUAREN EGITURA

---

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

Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Plan honek eduki hauek ditu:

- ⇒ Lehenenik, planaren **aurkezpena eta sarrera** datoz.
- ⇒ Bigarrenik, **Hezkuntza Sailaren eskumena 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 **2022-2023 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, bereziki, jarduketa-estrategiak diseinatzeko orduan. Kontuan hartu behar da, XI Legealdian bezala, oraingoan ere, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII Plana dagoela indarrean, eta beraz, esku-hartzeko lerroak eta irizpideak mantentzen direla. Horrela, plan hau genero-arrakala nagusien eta helburu orokorren eguneratzea izan da. Eguneratze horretatik abiatuta, Sailak berdintasun politiken arloan izan beharreko lehentasun nagusiak identifikatu eta onartu dira, eta ondoren plangintzarako prozesua garatu da, bereziki, sailburuordetzen eta zuzendaritzen kontrastean oinarritu da:



Prozesua honetan oinarritu da:

LANAREN FASEAK	DATAK
⇒ Egoeraren diagnostikoa egin da saileko berdintasun arloan	2022ko urtarrila-otsaila
⇒ Berdintasun Unitateak Gobernu Onerako lehenetasunen eta sektorialen proposamena egin du	2022ko martxo-ekaina
⇒ Berdintasun Unitateak proposatutako lehenetasunak egiaztatu dira eta sailburuordetzen ekarpenak bildu dira	2022ko ekaina-uztaila
⇒ Emakunderi helarazi zaio, planari buruzko txostena eman eta proposamenak txertatzeko	2022ko uztaila
⇒ Emakunderen txostena jaso da, eta bere ekarpenekin osatu da Dokumentu-programa	2022ko uztaila

## ESKUMENEN EGITURA

Jarraian, Hezkuntza Sailaren eskumen-eremuak azalduko ditugu, modu eskematikoan, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko jarduerak barne hartzen dituztenak.

# 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

Aniztasuna eta  
Hezkuntza  
Inklusioa

Ikastetxeak eta  
plangintza

Ikaskuntza eta  
Hezkuntza  
Berrikuntza

Plangintza eta  
antolaketa

Teknologia eta  
ikaskuntza  
aurreratuak

Unibertsitate-  
politika eta -  
koordinazioa.

Ikerketa

# 1 GOBERNU-PROGRAMA

[Eusko Jaurlaritzaren XII. Legegintzaldirako Gobernu Programak](#) ditu hiru printzipio, lau ardatz, 10 herri helburu, 25 jarduketar-  
arlo, eta 150 konpromiso eta 699 ekinbide ditu. 10 Herri helburuen artean dago hau: «**Euskadi genero-indizerik altuena  
duten Europako 6 herrialdeen artean kokatzea**». Europar Batasuneko berdintasun-indizea 71,10 puntuan zegoen 2017an  
EAEn, 1etik 100erako eskala batean. Horrek berresten du pixkanaka hobetzen ari direla 2010ean (68,8 puntu), 2012an (69,1)  
eta 2015ean (69,30) lortutako puntuazioak.

Jarraian, Hezkuntzaren Sailari dagozkion konpromisoak eta ekinbideak ( II ardatza; 10 jarduketa-arloa. Hezkuntza-Sistema)  
xehatuko ditugu, Gobernu Programan bildutakoak. Ekinbide guztien artetik, **emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna  
sustatzera bideratutakoak** nabarmenduko dugu.

## HEZKUNTZA SAILAK XII. LEGEALDIRAKO DITUEN KONPROMISOAK ETA EKIMENAK

### 10.1. HAUR, LEHEN ETA BIGARREN HEZKUNTZA

53 Konpromisoa	Bidezko kalitatezko hezkuntza-zerbitzua indartzea, euskal eskola publikoaren funtsezko izaera aitortuz.
----------------	---

**1.ekinbidea.** Hezkuntzaren Lege bat onestea

**2. ekinbidea.** 2 eta 16 urte bitarteko hezkuntza-ibilbidea duten zentro publiko integratuen finkapenean lan egitea eta horien ezarpenean aurrera egitea

**3. ekinbidea.** Hezkuntza-azpiegiturak hobetzea eta modernizatzea, onetsitako azpiegituren planarekin bat etorritz

54. konpromisoa	Eleaniztasunean aurrera egitea, euskara hartuz ardatz nagusitza
-----------------	---

**1. ekinbidea.** Euskararen eta gaztelaniaren erabilera eta ezagutza finkatzea, hezkuntza-sistema eleaniztun baterantz aurrera eginez.

**2. ekinbidea.** Irakasleen atzerriko hizkuntzen prestakuntzarako eta prestakuntza metodologikorako berariazko plan bat garatzea, hizkuntzen didaktikan dituzten eskumenak eta hizkuntzen tratamendu integratua hobetzea ahalbidetzen duena.

55. konpromisoa	Bikaintasunerantz aurrera egiten duen eskola inklusiboa, zuzena eta berritzailea lortzea.
-----------------	---

**1. ekinbidea.** Aurrera egitea 0 eta 2 urte bitarteko haurren eskolatze goiztiarrean, arreta berezia jarritz gizarte- ingurune baztertuetakoko familien seme-alaben eskolatzearan.

**2. ekinbidea.** Gizarte-koheretza sustatzea dibertsitatearen eta kulturartekotasunaren aurrean, atzerriko ikasleen ehuneko altua duten ingurune baztertuetakoko zentroak lehenetsiz.

**3. ekinbidea.** Ikaskuntzarako aukera-berdintasuna bultzatzea irakaskuntza guztietan eta hezkuntzarako sarbidean dagoen edozein oreka edo desberdintasun deuseztatzea.

**4. ekinbidea.** Haurren zailtasunei arreta goiztiarra emateko programak indartzea, oraingo protokoloa eta horren aplikazioaren kudeaketa hobetuz. Horrez gain, zaurgarritasun-egoeran dauden ikasleentzako eskolaz kanpoko babes-programak indartu beharko dira.

**5. ekinbidea.** Eskola-mapa eguneratzea, hezkuntza-sistamarako sarbidea bermatzeko orekaz, zuzentasunez eta gardentasunez.





**6. ekinbidea.** Plan bat sustatzea euskal hezkuntza-adierazleen sisteman oinarritutako emaitzak hobetzeko, antzemandako hobekuntza-arloekin lotutako prestakuntza-ekimenak txertatuz.

**7. ekinbidea.** Balio-hezkuntza indartzea, hezkidetzeta eta prebentzioa eta eskola-jazarpenaren erradikazioa errazten dituen bizikidetzeta positibo baterako.

**8. ekinbidea.** Gaitasun handiko ikasleentzako hezkuntza-arretako plana garatzea.

**9. ekinbidea.** Hezkuntza-sistema eraldaketa teknologiko eta digitalera egokitzea bultzatzea, eskola berritzailea, modernoa eta sortzailea eraikitzeko helburuarekin. Hezkuntza-zentro guztiek edukiko dute digitalizazio-plan bat, ikaskuntza birtualeko berezko plataforma bat garatzeko, hain zuzen ere, alderdi teknopedagogikoekin lotutako trebakuntza integraleko plan batekin batera.

**10. ekinbidea.** Beharrezko ekintzak abiaraztea baliabide gutxiago dituzten ikasleei teknologia digital horietarako benetako sarbidea errazteko.

**11. ekinbidea.** STEAM bokazio zientifiko-teknologikoak sustatzea hezkuntza-etapa guztietan, batez ere, nesken eta emakumeen artean, eten teknologikoa eta soldata-arraila murrizteko.

56. konpromisoa	Autonomia gehiago ematea zentro publikoei eta irakasleen papera indartzea eraldaketaren eragile nagusi gisa.
-----------------	--

**1. ekinbidea.** Zentro publikoen autonomian sakontzea, ikasleen, horien familien eta ingurunearen ezaugarrietara egokitutako berezko proiektuak ahalbidetzeko helburuarekin.

**2. ekinbidea.** Zentro publikoetako zuzendaritzan lidergo pedagogikoa indartzea, zuzendaritza-eginkizunaren prestakuntzaren eta profesionalizazioaren bidez, zuzendaritzaren lan burokratikoetatik eta administrazio- lanetatik deskargatuz.

**3. ekinbidea.** Zentroen sareak sustatzea, lidergo-esperientzia positiboak partekatzeko eta hezkuntza-proiektuan oinarritutako hezkuntza-zentroaren eta administrazioaren arteko erantzukidetasun akordioak ezartzeko.

**4. ekinbidea.** Irakasleen papera eta protagonismoa indartzea, horiek direlako hezkuntza-sistema osoaren eraldaketarako eragile nagusiak.

**5. ekinbidea.** Irakasleen hasierako prestakuntza zein etengabeko prestakuntza sustatzea, apurka-apurka txertatuz txandakako prestakuntza duala unibertsitate-hezkuntzan.

**6. ekinbidea.** Irakasle-eginkizunaren ebaluazioan aurrera egitea, irakasle-profilaren eskumenak hartuz erreferentziatuz.

**7. ekinbidea.** Hezkuntza-babeseko zerbitzuak ebaluatzea.

**8. ekinbidea.** Irakasleen eginkizunaren ospea indartzea.

**9. ekinbidea.** Irakasleen eta hezkuntza-langileen egonkortasuna finkatzea, egiturazko bitartekotasuna 10 puntu murrizteko helburuan aurrera

**10. ekinbidea.** Zentro publikoetako irakasleen jarraitutasun-tasa hobetzea, zehazki, % 80tik gora.

## 10.2. LANBIDE-HEZIKETA

57. konpromisoa	Euskal Lanbide-heziketaren gaitasunak hobetzea, errendimendu altuko prestakuntza baten bidez.
-----------------	---

**1. ekinbidea.** Errendimendu altuko lanbide-heziketa bateratu batean sakontzea, laneratzeko eta kalitatezko enplegu baterako palanka gisa. Helburu horrekin, errendimendu altuko prestakuntza-zikloen ereduaren ezarpena hedatuko da, pertsonen eskumen-garapena hobe izan dadin.

**2. ekinbidea.** Aplikatutako berrikuntza teknologikoa eta 4.0 industria adimentsurako trantsizioa sustatzea.

**3. ekinbidea.** Lanbide-heziketaren eta euskal enpresa-egituraren arteko loturak indartzea, LH duala prestakuntza-ziklo guztietara hedatzeko, genero-ikuspegia kontuan hartuz.



4. **ekinbidea.** 5.000 euskal enpresa sistema dualera atxikitzea lortzea.

5. **ekinbidea.** Enpresetan, berrikuntza aplikatuko proiektuak indartzea Tkguneren bidez eta lortutako ezagutzak elkarri transferitzea sustatzea.

6. **ekinbidea.** TKNIKA indartzea, Euskadiko LHren Ikerketa eta Berrikuntza aplikatuko zentro gisa.

58. konpromisoa	Etengabeko ikaskuntza sustatzea lanbide-heziketaren bidez, guztiontzat irisgarria den irakaskuntzen eskaintza malguago eta bateratuago baten bidez.
-----------------	---

1. **ekinbidea.** Irakaskuntza erdipresentziala eta online irakaskuntza indartzea, baita tituluaren deialdia ere modalitate horretan.

2. **ekinbidea.** Eskaintza laugarren iraultza industrialaren premiei erantzuten dizkieten eskumen eta titulazio berriekin eguneratzea.

3. **ekinbidea.** Aktibo dauden helduen etengabeko ikaskuntza indartzea, horien birziklapen profesionala errazteko.

4. **ekinbidea.** Lanbide-heziketa osoa (hezkuntzakoa eta enplegurako heziketa) barne hartzen duten LHko zentro integratuak sustatzea, inguruko produkzio-sektore desberdinen antzeko espezialitateak garatuz.

5. **ekinbidea.** Gizarte- edo lan-eremuan eskuratutako eskumenak egiaztatzekeo prozesuak bultzatzea.

6. **ekinbidea.** Hezkuntza- eta lan-eremuen artean koordinatutako lanbide-heziketa integratu batean aurrera egitea, LHko politika publiko guztiontzat komuna den zuzendaritza-organo batekin, hain zuzen ere, ekainaren 28ko 4/2018 Legearekin bat etorritz.

59. konpromisoa	Garapen jasangarrirako helburuekin lerrokatutako lanbide-heziketa inklusibo baten aldeko apustua egitea.
-----------------	--

1. **ekinbidea.** Lanbide-heziketa Euskadiko espezializazio adimenduneko estrategiarekin lerrokatzea, sortzen ari diren erronka sozial eta osasun-erronka berriei erantzun ahal izateko: bioekonomia, elikadura jasangarria, ingurune naturala eta itsasoa, biozientziak eta osasuna, ekonomia zirkularra eta eraikuntza adimenduna zein eraikuntza jasangarria.

2. **ekinbidea.** Lanbide-heziketan inklusibitatea areagotzea, migratzaileen eta ezgaitasunen bat duten pertsonen presentzia sustatuz, horien laneratzea errazteko

60. konpromisoa	Talentua, emakumearen laneratzea eta enpresa berriak sortzeko bultzada sustatzea lanbide-heziketaren ingurunean.
-----------------	--

1. **ekinbidea.** "Eskumen-konzeptutik" "talentu-konzepturako" trantsizioa sustatzea, pentsamendu sortzailea garatuz eta Euskadin lanbide-heziketaren talentuaren mapa bat eginez.

2. **ekinbidea.** ERASMUS beka indartzea lanbide-heziketan, ikasleen trebakuntza eta esperientzia hobetze aldera.

3. **ekinbidea.** Enpresen sorkuntza sustatzea lanbide-heziketaren eremuan, "Urratsbat" programa garatuz eskualde- garapenerako agentziekin elkarlanean.

4. **ekinbidea.** Emakumeak lanbide-heziketa industrialean sartzeko berariazko programa bat garatzea, emakumezkoen enpleguaren kalitatea hobetzeko eta soldata-arraila murrizteko tresna gisa.

61. konpromisoa	Etorkizunari aurrea hartzen dion lanbide-heziketa baterantz aurrera egitea.
-----------------	---

1. **ekinbidea.** Enpresa-egiturekin batera, etorkizuneko ikaskuntzen behatoki bat abian jartzea.

2. **ekinbidea.** Lanbide-heziketako zentroak apurka-apurka berrikuntza eta aldaketa kudeatzeko gai izango diren antolakuntza adimendunak bihurtzea sustatzea.

3. **ekinbidea.** Lanbide-heziketaren eremuan, aurrerapenak sustatzea ikasleen euskarazko eta eleaniztasuneko prestakuntzan, bigarren hezkuntzaren hizkuntza-jarraitutasuna eta integrazioa lortzen saiatzeko.



**4. ekinbidea.** Lanbide-heziketako irakaskuntzetan, apurka-apurka txertatzea ingelesa erreferentziazko hizkuntza gisa, ikasleen lan-aukeretarako sarbidea eta enpresen nazioartekotzea errazteko.

62. konpromisoa Euskal lanbide-heziketaren nazioarteko proiektzioa indartzea eta loturak eta transferentzia estutzea unibertsitatearekin eta alderantziz.

**1. ekinbidea.** Europako erakundeekin elkarlanean, LHrekin lotutako nazioarteko ikerketa-proiektuak egitea sustatzea.

**2. ekinbidea.** Euskal LH sistemaren prestakuntza-jardueren eskaintza sustatzea beste herrialde batzuetan

**3. ekinbidea.** Titulazio bikoitzak eta norabide bikoitzeko transmisioa sustatzea lanbide-heziketaren eta unibertsitatearen artean, apurka-apurka ezarri baterako azterlan desberdinak ibilbide integratuen testuinguru batean.

63. konpromisoa 4. Iraultza Industrialak planteatutako erronkei erantzuten dien Lanbide-heziketako Euskal Plan berri bat onestea

Lanbide Heziketako Euskal Plan berriak honako erronka eta ekimen hauei erantzungo die:

**1. ekinbidea.** Giza garapen jasangarria sustatzea, pertsonen prestakuntza indartuz teknologiaren eta ingurumenaren eremuko gaitasunetan eta giza gaitasunetan.

**2. ekinbidea.** Euskal produkzio-egitura babestea, bereziki, ETEak eta mikroETEak, berrikuntza aplikatuaren eta sistema adimentsuen eremuko garapenean eta aurrerapenean, Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Plan Estrategikoak ezarritako jarraibideen arabera.

**3. ekinbidea.** Adimenaren, jasagarritasunaren eta konplexutasunaren eremuekin lotutako ekintza desberdinak garatzea.

### 10. 3. UNIBERTSITATEA ETA IKERKETA

64. konpromisoa Euskal unibertsitate-ekosistema indartzea

**1. ekinbidea.** Zientziaren eta unibertsitatearen aldeko itun bat lortzea, erreferentziazko hartuko dituen eredu europarrak aurreratuenak eta euskal unibertsitate-ekosistema indartzen lagunduko duena.

**2. ekinbidea.** Bikaintasunerantz orientatzen den eta talentua eta ezagutza aurreratu sortzen laguntzen duen unibertsitate-sistema baten alde egitea, horiek baitira erronka teknologiko-digitalari eta Euskadiren garapen ekonomiko eta sozialari erantzuteko palankak.

65. konpromisoa Euskal unibertsitate-sistemaren plangintza eta kudeaketa estrategikorako tresna den unibertsitate-sistemaren plan berri bat onestea.

**1. ekinbidea.** Unibertsitate-sistemaren plan berria onestea, baliabide publikoak areagotuz. Horrek, baliabide lehiakor eta baliabide pribatuaren erakarpena areagotzearekin batera, aukera emango du ikasle bakoitzeko unibertsitate-gastua Europako herrialderik aurreratuenen artean kokatze, prestakuntzarako, ikerketarako eta ezagutzaren transferentziarako baliabideak hobetuz.

66 konpromisoa Zuzentasuna, berdintasuna eta euskara sustatzea euskal unibertsitate-ekosisteman.

**1. ekinbidea.** Beken berezko sistema indartzea, ikaslerik ahulenen egoera sozioekonomikoan eta aukeraberdintasuneko politikan oinarritutako lehentasun-irizpideak ezarri.

**2. ekinbidea.** Indartzea unibertsitate-prestakuntzan eta ikerketa zientifikoan gizezkoen eta emakumezkoen arteko berdintasun erreala bermatzeko estrategiak, unibertsitatearen eremutik, STEAM Euskadi strategiaren garapenean lagunduz.

**3. ekinbidea.** Euskarazko prestakuntza eta ikerketa sustatzea.

**4. ekinbidea.** Online prestakuntza-eskaintza bultzatzen duten programak indartzea, euskaraz, gaztelaniaz eta ingelesez.

**5. ekinbidea.** Graduetan eta graduondokoetan titulazio eleaniztunen ezarpena sustatzea.



67 konpromisoa	Unibertsitatea+Enpresa Estrategia, unibertsitateko prestakuntza duala eta LH+unibertsitatea prestakuntza indartzea.
<p><b>1. ekinbidea.</b> Txandakako prestakuntza dualaren eskaintza handitzea, zehazki, 50 titulazioetaraino.</p> <p><b>2. ekinbidea.</b> 4Gune klusterraren lana indartzea.</p> <p><b>3. ekinbidea.</b> Unibertsitate-kluster berri bat abiaraztea Kultura eta Sormen Industrien eremuan.</p> <p><b>4. ekinbidea.</b> LH+Unibertsitatearen baterako titulazioen eskaintza handitzea.</p> <p><b>5. ekinbidea.</b> Irakasleen hasierako prestakuntza eta etengabeko prestakuntza sustatzea, prestakuntza dualeko eta lankidetzazko ikerketako programen bidez.</p>	
68. konpromisoa	Politika zientifikoan eta bikaintasunezko ikerketan sakontzea eta Europarekin zein Euskadiko RIS3 Espezializazio Adimendunaren Estrategiarekin lerrotzea
<p><b>1. ekinbidea.</b> Unibertsitateko zientziaren eremuan egiten diren I+G inbertsioen urteko batez bestekoa % 6 igotzea.</p> <p><b>2. ekinbidea.</b> Euskal unibertsitate-sistemaren parte-hartzea bultzatzea Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako Plan Estrategiko berrian, zehazki, Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzarako Euskal Kontseiluaren bidez. Halaber, ikerketako proiektu europarrak sustatuko dira, bikaintasunezko ikerketa taldeen jardura , bultzatuz.</p> <p><b>3. ekinbidea.</b> Doktoregoaren aurreko eta osteko ikertzaileen prestakuntza-programak indartzea, horiek euskal politika zientifikoaren strategiara egokituz. Ikerbasquen bidez bikaintasunezko ikertzaileak erakartzea sustatzea, bikaintasunezko ikerketa-taldeen eta Basque Excellence Research Centers (BERCS) zentroyen arteko lankidetzaz bultzatuz</p>	
69. konpromisoa	Ospeko zientzilarien eta ikertzaileen garapena eta erakarpina handitzea
<p><b>1. ekinbidea.</b> Bikaintasunezko 100 ikertzaile berri gehitzea Ikerbasquen Research fellows programaren bidez.</p> <p><b>2. ekinbidea.</b> Bokazio zientifikoak eta emakumearen parte-hartzea eta lidergoa sustatzea Euskadiko espezializazio adimentsuko strategiaren ardatzetan zientziarekin lotutako ikerketa-proiektuetan eta ekimenetan.</p>	
70. konpromisoa	Euskal unibertsitate-ekosistemaren nazioartekotzean aurrera egitea
<p><b>1. ekinbidea.</b> Euskal unibertsitate sistemaren eta bikaintasunezko unibertsitate-sistemen arteko lankidetzaz sustatzea, arreta berezia jarri Euskadi-Nafarroa-Akitania Berria lankidetzan eta, orokorrean, Europako lankidetzan.</p> <p><b>2. ekinbidea.</b> Ikasleen nazioarteko mugikortasuna sustatzea egungo beken sistema indartuz.</p> <p><b>3. ekinbidea.</b> Nazioarteko aipamena duten doktorego-tesiak egitea sustatzea.</p> <p><b>4. ekinbidea.</b> Nazioarteko ikasleak erakartzeko gaitasuna duten masterren eskaintza handitzea.</p> <p><b>5. ekinbidea.</b> Euskal unibertsitate-sisteman nazioarteko eskaintza bat izatea, legegintzaldiaren amaierarako, gutxienez ere, nazioarteko aipamena duten 40 titulazio lortuz. Horrekin lotutako beste erronka da irakasleen heren bat nazioarteko titulazioetan irakasteko gai izatea.</p>	

Bestetik, honako taula honetan berdintasuna sustatzeko XII. Legegintzaldirako 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 : 13. Genero-Berdintasuna**

93. konpromisoa	Indarkeria matxista desagerraraztea eta emakumezkoen indarkeriarik gabeko gizarte
3. ekinbidea.	Erakunde arteko akordioa eguneratzea, indarkeria matxistaren biktima diren emakumeentzako arreta hobetzeko eta lehentasunezko, doako eta kalitatezko arreta integrala bermatzeko biktimei eta horien seme-alabei.
4. ekinbidea.	Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeak identifikatzea sustatzea, gero emakume horiekin esku hartzeko tresna berriak txertatuz.
94. konpromisoa	Soldata-arrailaren aurkako txoke-planaren aplikazioa sustatzea den aldetik
4. ekinbidea	Bizitza pertsonala, lana eta familia bateratzea ahalbidetuko duen enpresa-kultura berri bat abiaraztea sustatzea.
5. ekinbidea.	STEAM bokazioak (zientzia, teknologia, ingeniariak eta matematikak) indartzea hezkuntzaren eremuko emakume gazteen artean, horrela enpleguaren kalitatea areagotzeko.
6. ekinbidea	Emakumeen laneratzea erraztea etorkizunean eskari handiagoa izango duten lanbideetan.
7. ekinbidea	Zaintzak berdintasun-politiken erdigunean jartzea, gero eta erantzukideagoa den gizarte-antolakuntza batean aurrera egiteko eta "kontziliaziotik erantzukidetasunerako" trantsizioa egiteko.
95. konpromisoa	Balio-aldaketa eta emakume eta nesken ahalduntzea ahalbidetzea
1. ekinbidea.	Berdintasun eta hezkidetzako programak indartzea adin goiztiarretatik eta, zehazki, Hezkidetzarako II. Planaren eta "Nahiko Programaren" ezarpena indartzea, lau urtetik beherako haurrei zuzendutako material berriekin.
2. ekinbidea	Emakumeen elkarre-mugimenduen eta mundu feministaren ekimenak sustatzea ahalduntze-proiektuetan eta balio-aldaketako proiektuetan.
3. ekinbidea	Aurrera egitea intersektionalitatean, emakume guztien premia desberdinei hobeto erantzuteko.
4. ekinbidea	Gizonduz Programa indartzea, gizonezkoen benetako inplikazioa lortzeko berdintasunaren aldeko borrokan.
5. ekinbidea.	Emakumeen laneratzea sustatzea, horien autonomia ekonomikoa bermatze aldera, bereziki, gizonezkoek egin izan dituzten lanetan.
96. konpromisoa	Sexu-orientazioaren ondoriozko diskriminazioaren aurkako politikak sustatze
3. ekinbidea	Hezkuntzaren esparruan, eta Hezkuntza sailarekin lankidetzan, sexu- eta familia-aniztasuna onartzea sustatzea, hurrek beren nortasuna eta sexu-orientazioa askatasunez eta bereizkeriarik gabe gara dezaten

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

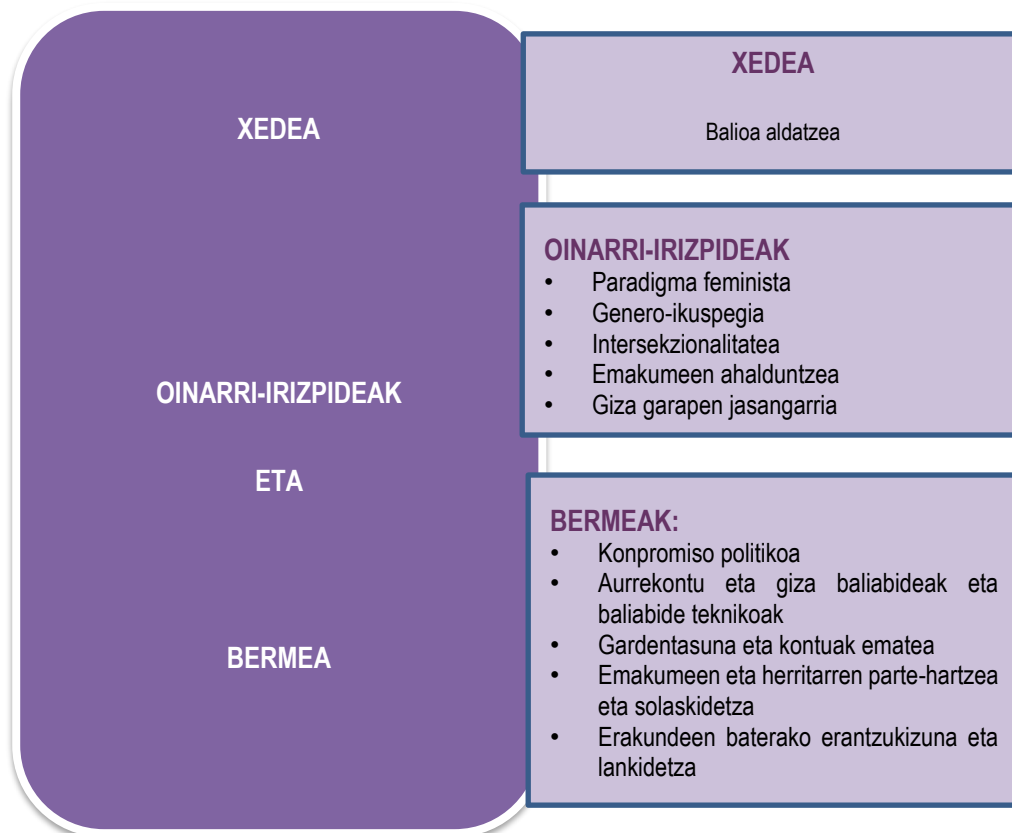
[Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak](#) modu koordinatuan eta orokorrean jasotzen ditu EAEko botere publikoek berdintasunaren alorreko jardunean esku hartzeko lerroak eta irizpideak; eta, XII. Legealdirako Gobernu Programako konpromisoekin lerrotatuta dago. Plana Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundeak prestatu zuen, erakunde publiko eta gizarte-eragileen parte-hartzearekin; era berean, plana prestatzeko oinarritzkoa izan zen EAEko emakumeen eta feministen elkarten eta berdintasun-teknikarien partaidetza ere.

Berdintasunerako VII. Planak Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna lortzeko eta Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen 15. artikulua ezarritako legezko aginduari erantzuten dio. Era berean, Legeak xedatzen du jarraibide eta gidalerro horiek garatzean, **Eusko Jaurlaritzaren sail bakoitzak bere jarduketa-plan propioa egingo du legegintzaldi bakoitzean.**

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 berarekin 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, horien operatibitatea eta inpaktua ziurtatzea bilatzen dute.



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 bat eta berdinago baterantz egiteko:



## GOBERNU ONA

**GOBERNU ONA:** Berdintasuna txertatzea euskal agintari publikoen antolaketan eta funtzionamenduan eta konpromiso politikoa esplizitu egitea.

## ESKU-HARTZEKO ARDATZAK

**EMAKUMEAH AHALDUNTZEA:** Emakumeen ahalduntzea babestea maila pertsonalean zein kolektiboan, sozialean eta politikoan.

**EKONOMIAK ETA ANTOLAMENDUA ERALDATZEA ESKUBIDEAK BERMATZEKO:** Politika ekonomikoak eta sozialak konektatzea, ekonomia sendoagoak eta gizarte jasangarri eta berdinoak sortzen laguntzeko.

**EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK:** Indarkeria prebenitzea, bizirik dirauten biktimak artatzea eta haiek izandako mina konpontzea.

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<sup>1</sup>

I. PROGRAMA: KONPROMISO POLITIKOA.	BG.1. Berdintasunaren arloko berariazko araudia onartzea eta garatzea.	<b>GO1.1</b> Berdintasunerako berariazko araudia duten erakunde publikoen kopurua handitzea.
	BG.2. Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea.	<b>GO2.1</b> Berdintasunerako berariazko aurrekontuak dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea. <b>GO2.2</b> Berdintasunera bideratutako aurrekontua handitu duten erakunde publikoen kopurua handitzea.
	BG.3. Berdintasunerako plangintza eta horren ebaluazioa areagotzea eta hobetzea	<b>GO3.2.</b> Berdintasunerako berariazko araudia duten erakunde publikoen kopurua handitzea. <b>GO3.4.</b> Berdintasunerako plangintza-prozesuak hobetzea <b>GO3.5.</b> Erakunde publikoek egindako berdintasun-planen ezarpen-, jarraipen- eta ebaluazio-prozesuak hobetzea. <b>GO3.6.</b> Berdintasunaren arloko kudeaketa publikoan kontuak ematea sustatzea, politiken ebaluazioaren emaitzetatik abiatuta.
	BG.4. Berdintasunerako organo eta administrazio-unitateak sortzea eta indartzea.	<b>GO4.1</b> Berdintasunean trebatutako teknikariz hornitutako unitate espezializatuak duten sailen, erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde publikoen kopurua handitzea.

<sup>1</sup> Kolore honetan nabarmentzen dira legegintzaldirako zer lehentasun ezarri dituzten Emakundeak eta berdintasun-teknikariek gobernu onerako eta erakunde guztien eskumena diren neurriak.





		<p><b>G04.4</b> Berdintasuneko teknikarien egoera eta maila profesionala hobetzea.</p> <p><b>G04.5</b> Posizio organiko egokia eta beharrezko aurrekontuko zuzkidura duten berdintasunerako unitateen kopurua handitzea.</p>
<b>II. PROGRAMA: BERDINTASUNE RAKO TREBAKUNTZA.</b>	GO.5 Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, politikariak barne.	<p><b>G05.1</b> Beren prestakuntza-planetan berdintasunerako prestakuntza txertatzen duten erakunde publikoen kopurua handitzea.</p> <p><b>G05.2</b> Jarduera politiko eta teknikora egokitutako berdintasunerako prestakuntza-ibilbideak diseinatzan dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea.</p> <p><b>G05.3</b> Berdintasunera berariaz bideratzen ez diren baina genero-ikuspegia txertatzen duten prestakuntza-jardueren ehunekoa handitzea.</p>
<b>III. PROGRAMA: GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETA N.</b>	GO.6. Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.	<p><b>G06.1</b> Azterlan eta estatistiketan sexu-aldagaia zeharka sartzen duten EAEko erakunde publikoen kopurua handitzea.</p> <p><b>G06.2</b> Azterlan eta estatistiketan sexu-aldagaia zeharka sartzen duten EAEko erakunde publikoen kopurua handitzea.</p> <p><b>G06.3</b> Emakumearen egoerari buruz eta/edo berdintasunaren arloan ikuspegi interseksionala duten berariazko azterlanen kopurua handitzea.</p>
	GO.7 Enplegu publikora sartu eta bertan mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetan berdintasunarekin lotutako edukiak txertatzea.	<p><b>G07.1</b> EAEko berdintasuneko teknikariak hautatzeko prozesuak, berdintasun-arloko berariazko prestakuntza eskatzen dutenak; ehunekoa handitzea.</p> <p><b>G07.2</b> Emakumeen ordezkariak txikia denean, berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausula bat duten enplegu publikoak lortzeko, hornitzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea.</p> <p><b>G07.3</b> Beren gai-zerrendan berdintasunari buruzko edukiak dituzten enplegu publikoak lortzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea.</p>
	GO.8 Komunikazioan berdintasuna txertatzea.	<p><b>G08.1</b> Hizkera ez-sexista erabiltzen duten EAEko aldizkari ofizialetan argitaratutako dokumentuen ehunekoa handitzea.</p> <p><b>G08.2</b> Hizkuntzaren eta gainerako komunikazio-elementuen erabilera ez-sexista egiten duten EAEko instituzio publikoen webguneetako edukien kopurua handitzea.</p> <p><b>G08.3</b> EAEko erakunde publikoek erabiltzen eta berdintasunaren arloko lorpenak agerian jartzen dituzten komunikazio-euskarrien (memoriak, webguneak...) erabilera handitzea.</p> <p><b>G08.4</b> Erakunde publikoek onartutako berdintasunaren arloko oinarrizko dokumentuak guztiertzako eskuragarri jarritzea.</p>
	GO.9. Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea.	<p><b>G09.1</b> Generoaren araberako eraginaren ebaluazioak egiten dituzten foru- eta toki-administrazioen kopurua handitzea.</p> <p><b>G09.2</b> Generoaren araberako eraginari buruzko alde aurreko ebaluazioa duten arauen ehunekoa handitzea.</p> <p><b>G09.3</b> Berdintasuna sustatzeko neurriak dituzten arauen ehunekoa handitzea.</p>
	GO. 10 Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.	<p><b>G010.1</b> Aurrekontuak berdintasunean duen eraginaren aurretiko balorazioa egiten duten administrazio publikoen kopurua handitzea.</p> <p><b>G010.2</b> 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><b>G011.1</b> Beren diseinu-, kudeaketa- eta ebaluazio-prozesuetan genero-ikuspegia kontuan hartzen duten sektorekako eta zeharkako planen ehunekoa handitzea.</p> <p><b>G011.2</b> 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><b>G012.1</b> Kontratu eta/edo dirulaguntzetan berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten eta betetzen diren ala ez kontrolatzen duten erakunde publikoen kopurua handitzea.</p> <p><b>G012.2</b> Berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten kontratuen ehunekoa handitzea.</p> <p><b>G012.3</b> Berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten dirulaguntzen, hitzarmenen eta beken ehunekoa handitzea.</p>
<b>IV. PROGRAMA: KOORDINAZIOA ETA LANKIDETZA</b>	GO.13. Berdintasunerako koordinazioa eta elkarlana indartzea	<p><b>G013.3.</b> Berdintasunerako sailarteko koordinazio-egiturak dituzten Eusko Jaurlaritzako eta foru-aldundien sailen eta horretan parte hartzen duten arloan kopurua handitzea.</p> <p><b>G013.4.</b> Nazioarteko lankidetzako guneak ugaritzea.</p>
<b>V. PROGRAMA: PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA.</b>	GO. 14 Emakumeek eta gizonen zuzendaritza-organoetan edo kide anitzeko organoetan ordezkariak orekatua izan dezaten sustatzea.	<p><b>G014.1</b> Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua duten kide anitzeko zuzendaritza-organoen ehunekoa handitzea.</p> <p><b>G014.2</b> Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua duten epaimahaien edo antzeko organoen ehunekoa handitzea.</p> <p><b>G014.3</b> Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua duten hautaketa-epaimahaien ehunekoa handitzea.</p>
	GO. 15 Kontsultarako eta parte hartzeko guneetan genero-ikuspegia sartzea.	<p><b>G015.1</b> Berdintasunerako herritarren partaidetzako batzorde edo organo bat duten instituzio publikoak gehitzea.</p> <p><b>G015.2</b> Herritarrek parte hartzeko batzordeak eta organoak, beren osieran eta beren funtzio eta helburuen artean berdintasuna txertatzen dutenak, gehitzea.</p> <p><b>G015.3</b> Emakumeek politika publikoetan parte hartzeko batzordeen, organoen, plataformen eta beste modu berrien eragina handitzea.</p>

1. ARDATZA: Emakumeak ahalduzko programak eta helburuak<sup>2</sup>

1. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUZKO PERTSONAL ETA KOLEKTIBORAKO LAGUNTZA.	1.1 Giza garapen jasangarriko emakumeek eta feminismoak duten zereginaren onarpena sustatzea.	1.1.1 Berdintasunaren arloko gizarte-aurrerapenean emakumeek eta feminismoak egindako ekarpenen agerikotasuna eta onarpena handitzea. 1.1.2 Gehien feminizatutako bizitzako eremuen gizarte-balioespena handitzea. 1.1.3 Emakumeek eta feminismoak bizitzaren eremu guztietan egiten dituzten lorpenak eta ekarpenak gizarte-komunikabideetan hedatzen laguntzen duten programen eta edukien kopurua handitzea. 1.1.4 Emakumeek eta feminismoak gizartean eta historian egindako ekarpenak beren hezkuntza-proiektuen edukietan txertatzen dituzten ikastetxeen kopurua handitzea.
	1.2 Emakumeen genero-kontzientzia, autoestimua eta autonomia garatzeko laguntza ematea.	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. 1.2.2 Beren autonomia ekonomikoak norbere erabakiak hartzean duen eragina aintzat hartzen duten emakumeen kopurua handitzea. 1.2.3 Beren herritar-eskubideak ezagutzen eta horiek erakitzen parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.
	1.3 Autozainketa eta osasuna sustatzea adin guztietako emakumeengan.	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, jarduketako fisiko pozgarria egitea, eta arrisku-jarrerak murriztea, besteak beste). 1.3.2 Emakumeen eta gizonen berdintasunean oinarritutako harreman eta portaera afektibo-sexualak eta elkarbizitza garatzen dituzten emakumeen kopurua handitzea. 1.3.4 Aisialdiari eta bizitza sozialari emakumeek eta gizonen eskaintzen dioten denboran dagoen genero-arrakala murriztea.
	1.4 Baliabideak hobetzea, halako moldez non emakume guztien askotariko egoerek, esperientziak eta premiek beren aldaketan eragin dezaten, bereziki desberdinkeria handienak dituzten baliabideetan.	1.4.1 Generoaren araberako eten digitalak murriztea, teknologia berriak erabiltzen dituzten emakumeen kopurua handituz; bereziki, nagusien artean eta horretarako zailtasunak dituzten taldeen artean.
2. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUZKO SOZIAL ETA POLITIKORAKO LAGUNTZA.	2.1. Gizarte- eta herri-mugimenduetatik berdintasuna sustatzea.	2.1.1 Emakumeen berdintasuna lortzearen alde lan egiten duten emakume-elkarteen kopurua handitzea. 2.1.2 Programetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzea helburu duten edo horri buruzko helburuak dituzten erakunde sozialen kopurua handitzea. 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.
	2.2. Emakumeek gizartean parte har dezaten sustatzea, eremu eta gune guztietan.	2.2.1 Kirolean dagoen generoen arteko desoreka murriztea modalitate eta diziplina guztietan, emakume guztien parte-hartzea handituz. 2.2.2 Emakumeek eta gizonen ikaskuntzako eta aisiako baliabideetan, artean, kulturen eta jaietan duten parte-hartzean ageri den genero-desoreka murriztea. 2.2.3 Gizarte, sindikatu, enpresa eta politikako erakundeetan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea. 2.2.4 Gizarte- eta politika-arloan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea, parte hartzeko formula eta/edo gune berrien bidez.
	2.3. Erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea.	2.3.1 Emakumeen presentzia indartzea ordezkari eta/edo ardurak politikoko publikoko postuetan. 2.3.2 Sektore pribatuko enpresetako erabaki alorretan eta zuzendaritza postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea. 2.3.3 Elkarrekin mugimenduko, irabazi-asmorik gabeko erakundeetako —kulturen, kirolaren eta aisialdiaren arlokoak bame—, erakunde politikoetako, sindikatuetako eta enpresa-erakundeetako erabaki-postuetan eta -guneetan dauden emakumeen kopurua handitzea. 2.3.4 Erabakiak hartzeko postuetan emakumeen eragina handitzera bideratutako babes- eta trebakuntza-programak ugaritzea.

<sup>2</sup> Erakunde guztien eskumena diren helburuak nabarmentzen dira, baita Hezkuntza Sailaren eskumen espezifikoak diren helburuak ere.


**II. ARDATZA: Eskubideak bermatu ahal izateko ekonomiak eta gizarte-antolamendua eraldatzeko programak eta helburuak<sup>3</sup>**

<b>3. PROGRAMA: BERDINTASUNA GIZARTEA ETA EKONOMIA ERALDATZEKO BEHARREZKO BALIOA DELA AITORTZEA.</b>	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 gizonari 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 eredu modu koordinatuan sustatzeko.
	3.3. Antolaketa 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 pribatuaren 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 pribatuaren kopurua handitzea. 3.3.4 Berdintasunera bideratutako aldaketarako gogoeta- eta eragin-guneetan parte hartzen duten erakundearen eta enpresen kopurua handitzea.
<b>4. PROGRAMA: AUTONOMIA EKONOMIKOA EMAKUMEENTZAT.</b>	4.1. Enplegu gehiago eta hobek 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 Eredu akademiko, zientifiko, teknologiko, ekonomiko eta finantzarioetan emakume ikerlarien kopurua handitzea, eta sektore aurreratuaren eta teknologiak gehien erabiltzen dituzten emakume langileen kopurua handitzea. 4.1.5 Zainketa-erakundeekin 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.
<b>5. PROGRAMA: ZAINKETA EKONOMIA FEMINISTA.</b>	5.1. Zainketa bizitzaren jasangarritasunerako ezinbesteko baldintza dela sozialki onartzea.	5.1.1 Zainketa-lanak naturalki emakumeen ardurak 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 zainketarako 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 egun ere eredu ekonomikoaren bidez, bizitzaren jasangarritasunarekin oinarritutako garapen-eredu bat bultzatzeko.

<sup>3</sup> Erakunde guztien eskumena diren helburuak nabarmentzen dira, baita gure Sailaren eskumen espezifikokoak 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 helden dieten gizonen kopurua handitzea.  5.3.4 Bateratze-neurriei heldzeko gizonek eta emakumeek hautematen duten zailtasun-maila murriztea.  5.3.5 Amatasuneko eta aitatasuneko baimenak parekatzeko aukera sustatzea, berdinak eta besterenezinak izan daitezten.  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 garraiobide jasangarrien diseinuko irizpideak identifikatzea eta aplikatzea.</p>
<p><b>III. ARDATZA: Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak lortzeko Programak eta Helburuak<sup>4</sup></b></p>		
<p><b>6. PROGRAMA: SENSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA.</b></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 xertatzeko 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><b>7. PROGRAMA: KALTEA DETEKTATZEA, ARTATZEA ETA KONPONTZEA.</b></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>

<sup>4</sup> Erakunde guztien eskumena 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.
<b>8. PROGRAMA: ERAKUNDE ARTEKO KOORDINAZIOA.</b>	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 unitatearen gastua 2021 urtean 59.550 €-koa izan zen. Beste alde batetik, 2015 urtetik, Hezkuntza Saileko berdintasun unitateak aurrekontu propioa du. 2015 urtean 6.000 euroko partida espezifikoak izan zuen sartzeari Berdintasun Unitatearen jarduerak gauzatzeari lotuta, eta gorantz egin du, 2022rako berdintasun-politikak bultzatzeko dituen 18.000 euroak lortu arte. Legegintzaldian zehar aurrekontu hori handitu daiteke.
- ▶ **Sailak berdintasunaren alde egindako plangintzari dagokionez**, nabarmendu behar da orain arte legealdiko lau 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. Bestalde, Sailari atxikitako erakundeei dagokionez, nabarmendu behar da gaur egun Haurreskolak Partzuergoak berdintasunerako II. Plana duela eta Unibasqek bere I. Plana egina duela.





- ▶ Azkenik **berdintasunerako administrazio-unitateak sortu eta indartzeari dagokionez**, adierazi behar da, Saileko berdintasun-unitateaz gain, Berritzegune Nagusiak pertsona bat duela hezkidetzaren arloan eginkizunak dituen eta horretara bideratzen duela bere lanaldi osoa, baina ez dago ez organikoki ez funtzionalki Sailaren berdintasunerako administrazio-unitatearen banean. Bestetik, 4/2005 Legearen hirugarren xedapen gehigarriko aginduari dagokionez, adierazi behar da une honetara arte ez direla aldatu hezkuntzako **ebaluazio, ikerketa, berrikuntzako eta ikuskatzeko eta irakasleei laguntzeko zerbitzuetako arduradunen** lanpostuen zerrendak, hezkidetzako gaikuntza eskatzen duten plazetarako baldintzak txertatzeko.

## II. PROGRAMA: BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA.

### Alderdi garrantzitsuak

- ▶ Saileko berdintasun-unitateak, 2020an, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko **prestakuntza-beharren diagnostikoa** egin zuen, eta 2021ean, berriz, **berdintasunaren arloko prestakuntza-plana**, Hezkuntza Sailaren zerbitzura dauden langile publikoei zuzendua. Planetik kanpo geratzen dira Saileko unibertsitateaz kanpoko irakaskuntzetako irakasleak. Legegintzaldi honetan plan hori abian jarriko da. Aipatzekoa da, halaber, saileko berdintasun-unitateak ahalegin handia egin duela azken urteotan saileko langileei zuzendutako berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa antolatzeko.
- ▶ X. legegintzaldiaz geroztik, Sailak IVAPek edo Saileko berdintasun-unitateak oro har eskaintzen dituen berdintasunari buruzko prestakuntza-ikastaroetara joateko aukera ematen die bere langileei, ordu horiek pertsona bakoitzari prestakuntzarako urtero ematen zaion ordu-kopuru orokorraren barruan kontuan hartzen ez dira.

Ondoren, 2018-2021 urteetan berdintasunaren arloko prestakuntza jaso duten Saileko langileei buruzko datuak aurkezten dira:

	EMAKUMEAK		GIZONAK	
IVAP-EN PRESTAKUNTZA				
	Abs.	%	Abs.	%
Saileko langileak	132	73,74	47	26,26
SAILEKO BERDINTASUN-UNITATEAK ANTOLATUTAKO PRESTAKUNTZA				
	Abs.	%	Abs.	%
Saileko langileak	58	79,45	15	20,55
<b>GUZTIRA</b>	190	75,40	62	24,60



### 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:** irakasleen, 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. 2022 urtean publikatu du [“Genero Berdintasuna Euskadiko Oinarrizko Hezkuntzan: II. Txostena”](#).
- ▶ Hezkuntza-sistemaren azterketak sexuaren aldagaia bereizita egiten dira, baina generoaren ikuspegitik sistemaren azterketan eta ebaluazioan sakontzen jarraitu behar da, genero-adierazle berriak eraikita.
- ▶ **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, 2018-2021 urteen artean 4 hautaketa-prozesu deitu ditu: 1) EAEko Bigarren Hezkuntzako irakasleen eta Lanbide Heziketako irakasle teknikoan kidegoetan sartzeko eta kidego horietako karrerako funtzionarioek espezialitate berriak eskuratzeko hautaketa-prozedura; 2) EAEko maisu-maistren eta Musikako eta Arte Eszenikoetako irakasleen kidegoetan sartzeko eta hizkuntza-eskola ofizialetako irakasleen kidegoan sartzeko eta horra iristeko hautaketa-prozedura; 3) EAEko Hezkuntzako Ikuskarien kidegora sartzeko lehiaketa-oposizioa eta 4) Bigarren Hezkuntzako irakasleen kidegoan sartzeko eta horra iristeko eta Lanbide Heziketako irakasle teknikoan kidegoetan sartzeko hautaketa-prozedurak. Horietan guztietan epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua bermatzeko klausula bat txertatu da 4/2005 Legearen 20.b) eta 20.3. artikuluetan ezarritakoaren arabera. Bi hautaketa prozesutan klausula bat txertatu da hautagaien artean berdinketa gertatzen den kasurako, emakumeen ordezkartza % 40tik beherakoa den espezialitateetan berdinketa hausteko irizpidea izango da emakumeak lehenestea. Gainera, ikuskarien kidegora sartzeko lehiaketa-oposizioaren oinarrietan eta espezialitate batzuetan, edukien artean, berdintasun gaiak txertatu dira. Halaber, lekualdatzeko estatuko 3 lehiaketa kudeatu dira, eta horietan ez da txertatu berdinketa kasuetan emakumeak lehenesteko klausula. Gainera, 2021 urtean, unibertsitateaz kanpoko irakaskuntza-kidegoetako funtzionarioentzat, autonomia erkidego mailako lekualdatze-lehiaketa deitu zen. Horretan, generoari buruzko prestakuntza eta/edo meritua balioetsi ziren. Horretaz gain, klausula bat txertatu zen hautagaien artean berdinketa gertatzen den kasurako, emakumeen ordezkartza % 40tik beherakoa den kasuetan berdinketa hausteko irizpidea izango da emakumeak lehenestea.





- ▶ **Komunikazioan berdintasuna txertatzeari dagokionez**, nabarmendu behar da hizkuntzaren erabilpen ez sexista egiteko betebeharra betetzen den jakiteko segimenduak zailtasun batzuk dituela, izan ere oso konplexua da Sailean egiten den komunikazio osoa aztertzea. Ildo horretan, Legearen (2016) azken 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. 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 zen. Horrela, Administrazio Orokorrean testuen % 90ek hizkuntza era egokian erabiltzen dute.
  - ▶ Bestalde, azpimarratu nahi dugu Sailak bere webgunean jartzen dituela babesten dituen berdintasunaren alorreko eta emakumeen aurkako indarkeriaren kontrako sentsibilizazio-kanpainak eta egun bereziei buruzko edukiak (martxoaren 8a, Emakumeen Nazioarteko Eguna; azaroaren 25a, Emakumeen aurkako indarkeria ezabatze nazioarteko Eguna; maiatzaren 17a, Homofobiaren, Transfobiaren eta Bifobiaren aurkako Nazioarteko Eguna; ekainaren 28a, LGTB Harrotasunaren Nazioarteko Eguna).
  - ▶ Sailak bere [webgunean atal bat du Sailaren berdintasun-unitatearentzat](#). Bertan, Sailak berdintasunaren arloan egiten duen lanaren zati bat argitaratzen da: Gurean aldizkaria, gidak, saileko plangintza....
  - ▶ II Hezkidetza Planaren baitan sortzen diren materialak eskuragarri jartzeko, [Hezkidetzagunea](#) web-atala ere sortu du Sailak.
  - ▶ Berdintasunaren unitateak [GUREAN](#) aldizkari digitala argitaratzen du, urtean hiru ale. Aldizkaria osatzen dute, sailaren jardutearekin eta berdintasunarekin harremana duen erreportaje bat eta elkarrizketa bat, berriak, eta gomendioak. Bere helburua da saileko langileak sentsibilizatzea berdintasun gaietan eta ezagutzera ematea Sailak eta Eusko Jaurlaritzak berdintasuna sustatzeko egiten dituen jarduerak.
- ▶ **Araudian berdintasun-printzipioa integratzeari dagokionez**, XI Legealdiko 2018-2020 urteen artean, urte bakoitzeko ebaluazioetan jasotako datuen arabera, generoaren araberako 15 inpaktu-txosten prestatu dira. Onartutako lege, dekretu eta aginduen %6ak zuen generoaren araberako eraginaren txostena.
  - ▶ Arau horietan txertatu diren berdintasunerako neurrien tipologiari dagokionez, azpimarratu behar da genero-ikuspegia txertatzeko neurriak sartu direla, baita emakumeen eta gizonen parte-hartze eta ordezkaritza orekatua sustatzeko neurriak, ekintza positiboko neurriak, eta arau horietan hizkera ez sexista erabiltzea sustatzeko neurriak ere.
- ▶ Sailaren **aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeari** dagokionez, berriz, nabarmendu behar da 2022ko aurrekontuen gainean, 11 aurrekontu-programetan egin dela generoaren araberako inpaktuaren alde aurreko azterketa. Gainera, aurrekontuak egiteko arau teknikoetan jasotzen zen "Sailen, Erakunde Autonomoen eta Partzuergoen Txostena, 2022eko aurrekontuan genero ikuspegitik aztertzea" egiteko beharra. Txosten horren helburua da Sailaren eta Partzuergoen estrategiaren ikuspegi orokorra ematea, genero-desparekotasunak ezabatze, berdintasuna sustatze eta genero-ikuspegia txertatze aldera 2022eko aurrekontuen kontura gauzatu beharreko jarduketa garrantzitsuenen berri emateaz gain. Sailatik bi txosten egin ziren: Hezkuntza Sailekoa eta Haureskolen Partzuergoarena.



► **Sailaren plan sektorial eta zeharkakoetan genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez**, nabarmendu behar da XI. Legealdian hezkuntza-arloko hiru plan sektorial eta/edo zeharkako onartu zirela: EAEko Unibertsitate Plana, Lanbide Heziketaren Plana eta II Hezkidetza Plana, berdintasunaren eta tratu onaren bidean. Horiei dagokionez, hau adierazi behar da:

- Lanbide Heziketaren V. Planak berdintasun-helburuak eta -neurriak ditu txertatuta. Berdintasun unitateak ekarpenak egin zituen txosten baten bidez.
- 2019-2022 Unibertsitate Sistemaren Plana: berdintasuneko helburuak eta neurriak ditu. Berdintasun unitateak ekarpenak egin zituen txosten baten bidez.
- EAE-ko hezkuntza-sistemarako II. hezkidetza-plana, berdintasunaren eta tratu onaren bidean 2019-2023: hezkidetza eta berdintasuna sustatzeko helburuak eta neurriak jasotzen ditu, eta saileko berdintasun teknikariak eta Emakundek parte hartu zuen egite prozesu osoan, eta baita, plana kudeatzeko eta horren jarraipena eta ebaluazioa egiteko sortutako talde eragilean ere.

► **Kontratuetan, diru-laguntzetan eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak txertatzeari dagokionez**, nabarmendu behar da Sailak 2018-2020 urteetan egindako kontratuen %79an berdintasun klausulak txertatu zirela, bereziki kontratuetao jarduera gauzatzeko baldintza bereziak definitzerakoan. Era berean, Sailak emandako 247 diru-laguntza eta laguntzen %27an txertatu dira berdintasun klausulak. Hitzarmenei dagokionez, egindako 124 hitzarmenen % 13ak berdintasun-klausulak ditu, eta, azkenik, emandako 26 beketatik hiruk (% 11,5) berdintasun-klausulak dituzte. Datu hauek urtero, Emakundek egiten duen ebaluazioa egiteko datu bilketan jasotako datuak dira.

► Era berean, adierazi behar da 2019an diru-laguntza, beka eta sarietan berdintasun-klausulak txertatzeko prestakuntza ikastaro bat egin zela saileko langileei zuzenduta.



#### IV. PROGRAMA: KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA

##### Alderdi garrantzitsuak

**Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzari dagokionez**, adierazi behar da Hezkuntza Sailak barneko zenbait koordinazio egitura dituela esku hartzeko arlo desberdinetan:

- ▶ Hezkidetzeta eta genero-indarkeriaren prebentzioa,
- ▶ Berdintasuna hezkuntzako ikuskaritzan,
- ▶ Soldata arrakala murrizteko Plana kudeatzeko 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 Sail arteko Batzordea	Administrazio eta Zerbitzuen sailburuordea
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail arteko Talde Teknikoa	Berdintasunerako Administrazio Unitatea
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea.	Administrazio eta Zerbitzuen sailburuordea
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Talde Teknikoa	Berdintasunerako Administrazio Unitatea
Etxeke tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten biktimei arreta hobea emateko Erakunde arteko II. Akordioaren Jarraipen Batzordea	Administrazio eta Zerbitzuen sailburuordea
II. Akordioaren Talde Teknikoa	Berdintasunerako Administrazio Unitatea Hezkuntza Ikuskaritza
Emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko Sail arteko Batzordea	Administrazio eta Zerbitzuen sailburuordea
Emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko Sail arteko Talde teknikoa	Berdintasunerako 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



## V. PROGRAMA: PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA

### Alderdi garrantzitsuak

Emakumeek eta gizonen zuzendaritzako kide anitzeko organoetan ordezkaritza orekatua izatea bermatzeari dagokionez, nabarmendu behar da, Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen 71/2021 Dekretua, otsailaren 23koa, Hezkuntza Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duena. 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 sailburuordeek, eta gaur egun, ez du ordezkaritza orekatuak (4 gizon eta emakume 1ek osatzen dute).

**Partaidetza eta kontsultarako guneetan generoaren ikuspegia txertatzeari dagokionez**, adierazi behar da Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen otsailaren 71/2021ko Dekretuaren arabera 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
- ▶ 8. Lanbide Heziketaren Ezagutzaren Euskal Institutua (EEI)
- ▶ 9.- Unibertsitateaz kanpoko Irakas-sistema Ebaluatu eta Ikertzeko Erakundea (ISEI)
- ▶ 10.- Lanbide Heziketako Sormen Aplikatuko Euskal Institutua (IDEATK)
- ▶ 11.- Lanbide Heziketari Aplikatutako Ikerketa eta Berrikuntzako EAEko Zentroa (TKNIKA)
- ▶ 12.- Lanbide Heziketako Koordinazio Organo Gorena
- ▶ 13. Berritzegune Nagusiak eta Zonako Berritzeguneak

4/2005, otsailaren 18koa, Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistatik gabe bizitzeko Legeak, bere azken xedapenetako zazpigarrenean, Euskadiko Eskola Kontseiluei buruzko urriaren 28ko 13/1988 Legea aldatzen du. Horren arabera, **Euskadiko Eskola Kontseiluan ordezkari gisa Hezkuntza-arloan eskuduna den saileko berdintasun-unitate administratiboaren ordezkaria sartuko da.**



### 3.1.2. BERDINTASUNAREN ARLOAN ESKU HARTZEKO ARDATZAK

#### DERRIGORREZKO HEZKUNTZAREN AZPIEREMUA<sup>5</sup>

##### ALDERDI GARRANTZITSUAK

**Eskola sistemak transmititzen dituen balioak eta arauak<sup>6</sup>:** eskola-sistemak jarraitzen du sexismoa eta genero-estereotipoak erreproduzitzen, egitura-mekanismoen sistema konplexu baten bidez (ikastetxeen antolaketa, eskola-curriculum, lantzen diren eta lantzen ez diren materialak, espazioen egituraketa, jokabide-kodeak, etab.), baina baita lanabesen eta prozeduren bitartez (testuliburuak eta material didaktikoak, irakaskuntza-metodologiak) eta giza mekanismoen bidez ere (irakasleen jarrerak eta itxaropenak, orientazio akademikoa eta profesionala, hizkuntza, parekoen arteko harremanak, ikasle-irakasle harremanak eta irakasleen artekoak, etab.):

- a) **Curriculumak:** Hezkuntzako curriculum esplizituak aztertu dituzten azterlan batzuek argi utzi dutenez, alde batetik, genero-berdintasuna –arau-esparruak babestu ohi du, EAEn gertatzen den moduan– ez da normalean curriculum esplizituan jasotzen eta, bestetik, hierarkizatu egiten dira bai ikasten diren irakasgaiak, bai irakasgai batzuei eta besteei ematen zaien garrantzi sinbolikoa (irakasgai «garrantzitsuak» Zientziak, Matematika eta Teknologia dira, hain justu ere, mutilei gehien gustatzen zaizkienak eta lan produktibo edo ordainduarekin lotura sendoagoa dutenak). Halaber, badirudi curriculum esplizitu horiek balioa ematen dietela sozialki maskulinitasunarekin lotzen diren jazoerei, esperientziei eta ezagutzei, eta kanpo uzten dituztela historian zehar emakumeek gauzatu dituzten edo beraiekin lotura izan duten alderdiak, ezagutzak eta esperientziak. Transmititzen jarraitzen den herentzia kulturalak emakumea bazterten du historiari zein ezagutzatik, oro har, eta ez du erakusten bizi kolektiboaren baldintzak hobetzen lagundu duten emakumeen adibiderik; hortaz, mutilek badituzte identifikatzeko figurak (gizonezko zientzialariak, artistak, nabigatzaileak, politikariak, eta abar), baina neskek ez daukate pareko emakumezko erreferenterik.

Zentzu honetan, azken urteetan besteak beste STEAM programak diseinatu eta garatu dira, eta horien bidez Lehen eta Bigarren Hezkuntzako ikastetxeetan neska gazteen bokazio zientifiko-teknologikoak lantzea lortu nahi da, gertuko erreferenteak identifikatuz eta mentore-lana eginez.

- b) **Testuliburuak eta ikasmaterialak:** Eskolaren ingurunean erabiltzen diren testuliburuak eta ikasmaterialak (oraindik eta etengabe berrikusten direnak argialetxeetan) indartu egiten dituzte, oso modu sotilean, genero-estereotipo eta rol tradizionalak, testuliburu eta ikasmaterialen eduki eta ordezkagarritasun ikonografiko eta linguistikoetan, horretarako sexu-genero sisteman errotutako ikuspegia baliatuz, izaera bitarra eta heteroarautzailea duena. Planteatu da beharrezkoa izango litzatekeela indarrean dauden material didaktiko eta testuliburuaren analisi integrala egitea, zenbait gomendio prestatze aldera, hain zuzen ere argialetxeek, materialak diseinatzeko batzorde zientifikoak eta bestelakoak aukera izan dezaten materialak genero-ikuspegia integratuta izango duen ikuspegitik diseinatzeko eta, horrez gain, EAEko fisnomia soziala modu egituratuagoan kontuan hartzen hasteko, hainbat aldagai kontuan hartuz, besteak beste, jatorri kulturala edo erreferentziakoa, aniztasun sexuala eta genero-aniztasuna, aniztasun funtzionala, eta abar

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

<sup>6</sup> Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa Hezkuntzan. 2021. Emakunde.



- c) **Hizkuntzaren erabilera:** Hizkuntzaren forma sexista batzuk zuzenean irakaskuntza-praktikan daude jasota, eta neskak sistematikoki baztertzea dakar, jarduera gaztelaniaz garatzen denean. Hain zuzen ere, bi sexuak hartzen dituzten kolektiboak izendatzeko maskulinoa erabiltzen da ohikotasunez eta arauz, baita gehiengoa emakumeak edo neskak direnean ere, edo taldean mutil bakarra dagoenean. Bai ahoz, bai ikasleei eta irakasleei zuzendutako testuliburueta forma maskulinoa erabili eta horretaz abusatzeko beste sexuko pertsonen presentzia ezkatzea eta isilaraztea dakar. Euskararen kasuan, hizkuntzaren erabilera androzentrikoa ez da horren argia, pertsonentzako ez dagoelako genero gramatikalik; baina, hala ere, erabilera arrunteko kontzeptu eta hitz ugari ez dira inklusiboak eta/edo sexistak dira, eta baliteke egunerokotasunean berrikusi behar izatea.
- d) **Eskola-ingurunearen antolaketa eta espazioen banaketa eta erabilera:** Hainbat azterlanetan agerian jarri da ikasle mutilek jolastokietako espazio nagusiak okupatzeko joera dutela, hedatzeko eta eremu handiagoak hartzeko joera; ikasle neskak baztertzen dituzte, normalean bilduago egoten direnak, jarduera ez horren dinamikoetan eta jarrera pasiboagoetan, mugikortasun gutxiagokoak, kirolak egin gabe edo erabateko askatasunik gabe jolastuz. Ondorioz, ikastetxearen kudeaketan aintzat hartu beharreko alderdia da irakasleek duten inplikazioa espazioen artikulazioan, banaketan eta erabileran. Horren haritik, azken urteetan jolastokiak, gimnasioak eta bestelako espazioak fisikoki berrantolatu eta haien funtzionamendua antolatzeko garatutako hainbat egitasmo nabarmendu daitezke, hain zuzen ere generoak baldintzatutako bestelako erabilerak kontzienteki aztertzeko eta horiek gainditzeko saiatzeko, ikastetxeetan erabilgarri dauden espazioak modu parekidean erabiltzeko ikuspegitik.

### Hezkuntza komunitatearen arauak eta balioak: irakasleak, ikasleak eta familiak<sup>7</sup>

**Irakasleak:** egoera ezin hobean daude genero-estereotipoak zalantzan jartzea eta pentsamendu kritikoa sustatzeko; hala, ezinbestekoa da irakasleek prestakuntza egokia izatea eta genero-gaiei buruzko informaziora sarbidea izatea, eta, aldi berean, haien genero-rol propioen jakitun ere izatea, elementu argia baita ikastetxeetan genero-estereotipoak errepikatzeke edo, ostera, horiekin hausteko.

**Ikasleak:** genero-rol eta estereotipoen «gordailuzain» izan daitezke eta, aldi berean, rol eta estereotipo horien «sortzaile». Populazio gazteen artean ere balio sexistek irauten dute, eta eragin nabarmena dute, beste dimentsio batzuen artean, prestakuntzen hautuan eta hautu profesionalean. Neska eta mutil gazteek desparekotasunen gainean eraikitako harremanak izaten jarraitzen dute, kasu askotan emakumeen aurkako indarkeria matxistari eusten dioten sinesmen eta jarrerak lotuz.

**Familiak:** ezinbestekoa da familiek hezkuntzan duten betebeharra aintzat hartzea, etxean zein ikastetxean parte hartuz. Gurasoen babesa ezinbestekoa da ikastetxeetan genero-berdintasuna sustatzeko, eta hortaz, familiak eta ikastetxeak harremanak izateko esparru eraginkorra artikulatu behar da, eta espazioak eta aukerak sortu behar dira ahotsa eta ordezkagarritasuna izan dezaten. Harreman horren berezko zailtasunetako bat da maiz ikastetxeko zuzendaritzek edo irakasleek ez dutela sensibilitaterik genero-berdintasunarekiko, edo ez dutela horren inguruko prestakuntzarik jaso; hortaz, beharizan horren inguruko kontzientziarik ez dutenez, zaila da familiei orientazioa ematea edo familiek horretan inplikatzeko lortzea.

**Bizi ibilbide bereziak:** Genero-estereotipoek eragin handia dute oraindik ikasleen aukera pertsonaletan, profesionaletan 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. Haur Hezkuntzan, Lehen Hezkuntzan eta

<sup>7</sup> Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa Hezkuntzan. 2021. Emakunde.



Derrigorrezko bigarren Hezkuntzan ez da parte hartzean ezberdintasun nabarmenik antzeman. Nesken eta mutilen proportzioa orekatua da, 2019-2020 ikasturteko datuen arabera<sup>8</sup>. Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzaren Ondokoan agertzen dira lehenengo desberdintasunak, eta sarbide bereizia nabariagoa da, hautatutako irakaskuntza-motan zein batzuek eta besteek aukeratutako ezagutza-arlo edo adarretan; hautu horiek, hain justu ere, lan-mundura iristea eta bertan parte hartzeko trantsizioa eta baldintzak ebazten dituzte. 2019-2020 ikasturteko EAEko datuen arabera neskek Batxilergoko prestakuntza-ibilbideak aukeratzeko joera handiagoa dute mutilek baino (% 54,6 eta % 45,3); aurkakoa gertatzen da, neurri txikiagoan, Lanbide Heziketako ikasketen kasuan, argi eta garbi maskulinizatuta baitaude, erdi-mailakoen kasuan zein goi-mailakoen kasuan (emakumeen parte-hartzea % 34,6 eta % 38 da, hurrenez hurren). Bilakaera-datuen arabera, Batxilergoan emakumeen ehunekoak igotzen jarraitzen du, 2011-2012 ikasturtean % 51,5 izatetik 2019-2020 ikasturtean % 54,6 izatera igo baita; erdi-mailako eta goi-mailako Lanbide Heziketan, berriz, behera egin du. Hala, 2011-2012 ikasturtean emakumeen proportzioa % 37,1ekoa eta % 41ekoa izan zen, hurrenez hurren, eta 2019-2020 ikasturtean, ostera, % 34,6koa eta % 38koa, hurrenez hurren.

DBHko titulua lortu ez duten pertsonen bideratutako oinarriko LHn bildu zen gizonen ehunekorik handiena (% 72,4) 2019-2020 ikasturtean; eta ez da desberdintasunik antzeman aurreko datuei dagokienez (2011-2012 ikasturtekoak).

**Ikasleen errendimendu akademikoarekin eta ikasketak aprobetxatzearekin;** sistematikoki okerragoa da mutilen kasuan, eta eskola goiz utzi eta porrot egin duten mutilen proportzioak neskena gainditzen du. Hala, Hezkuntza eta Lanbide Heziketa Ministerioaren datuen arabera, 2019an 18 eta 24 urte arteko EAEko gazteetatik hezkuntza-prestakuntza goiz utzi zutenen % 4,3 neskek ziren, eta % 9,1, mutilak.

**Eskolatzetasa** (hezkuntza-maila bateko ikaskideen eta teoriar maila horretan ikasteko adinean dagoen populazio osoaren arteko harremana erakusten du): tasa horietan zenbait genero-arrakala antzeman daitezke. aukeratutako ikasketa motan generoaren arabera segregazioa argi dago derrigorrezko hezkuntzaren ondoko etapetatik, bai Batxilergoan, bai, batez ere, Lanbide Heziketan. Hala, neskek batxilergoan modu masiboan aukeratu dute: batxilergoan egiteko adinean dauden nesken % 85,8k, eta mutilen % 67,3k. Eskolatzetasa gordinen bilakaera-analisiak erakusten duenez, aldataririk handiena unibertsitate-eremuan gertatu da: 1998/1999 ikasturtean, eskolatzetasa gordinak erdiak baino txikiagoak ziren emakumeen eta gizonen kasuan, eta, 2019an, emakumeen kasuan, bi herenak baino gehiago ziren, eta balio horretara hurbildu dira gizonen kasuan.

Goi-mailako ikasketen kasuan eta, zehazki, unibertsitateko ikasketen kasuan, nabarmendu behar da, oro har, emakumeak unibertsitatean iristea eta bertan duten presentzia arrakastatsua dela ikasketa-maila guztietan, lehenengo lizentziatura eta diplomaturetatik hasi eta gaur egungo gradu, master eta doktoregoko ikasketetara arte. Emakumeen presentzia pixka bat handiagoa da unibertsitate-arloan; hala, EAEko unibertsitateko populazioaren % 54 emakumeak dira.

**Harreman afektibo eta sexualak:** Save The Childrenen (2020) "(Des)información sexual: pornografía y adolescencia"<sup>9</sup> azterlanaren arabera, sexualitatea generoak baldintzatzen du. Mutil nerabeentzako sexualitatea eta gizontasuna frogatzea; neska nerabeei gizonen asebetetzeak eragindako presioa; nesken kosifikazioa eta hipersexualizazioa; desberdintasunean eta heteronormatibitatean oinarritutako pornografia eta abar luze bat funtsezko faktoreak dira sexualitatearen garapenean, eta, jakina, etapa horretako garapen sexuala ere baldintzatzen dute.

<sup>8</sup> Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa Hezkuntzan. 2021. Emakunde. Eustaten Eskola Jardueraren Estatistika oinarri hartuta. 2020.

<sup>9</sup> "(Des)información sexual: pornografía y adolescencia". Save The Children. 2020.



Nerabeen sexualitatearen eraikuntzan eragina dute, halaber, gizarte patriarkalaren beste mekanismo batzuek; horien artean, honako hauek nabarmentzen dira nagusiki: maitasun erromantikoa (osetzen gaituen bikotearen ideian oinarritzen dena, jeloskortasuna maitasunaren adierazpen gisa hartuta eta askotan desberdintasunean eta mendetasunean oinarrituta); indarkeria sinbolikoa (indarkeria ez fisikoa, arauetik ateratzen diren identitateen gaineko nagusitasuna, telebistaren, prentsaren, berdinen... bidez). Horrek guztiak, azkenean, hiru errealitate oso nabarmen eratzen ditu: (i) mutil nerabe askok legitimazioa dute beren sexualitatea gauzatzeko, nahiz eta ez duten maskulinitasun tradizional normalizatutik urrundu behar; (ii) nerabe neska asko beren gorputz-irudien oinarrituta eraiki behar dira, sexuala eta aldi berean neurritzakoa izan behar baitu, gizonen desira asetzeko, eta (iii) eskema horren barruan, espazio gutxi geratzen da generoaren eta sexuaren aniztasunerako. Errealitate hori desberdintasun-eskema bat da, nerabeen sexualitatearen eta identitateen garapena oztopatzen duena. Gainera, haztegi bat da, hezkuntzarik eta kultura-aldaketarik gabe hainbat indarkeria-mota sor daitezkeen (adibidez, genero-indarkeria, ziberjazarpena, diskriminazioa, etab.), bai eta indarkerian, desberdintasunean, homofobian, lesbofobian eta transfobian oinarritutako harremanak ere.

Hezkuntza afektibo-sexuala ez da oraindik errealitate bat Espainian: nerabeen erdiak baino gehiagok prestakuntza-ordu bat eta lau artean baino ez ditu jaso azken bi urteetan. Sexualitateari buruzko informazioa, batez ere, berdinen taldetik jasotzen da: nerabeen % 67k aitortzen du informazio-iturri nagusia dela, nahiz eta gehien baloratzen dutena ez izan. Ikastetxeetan jasotzen duten «sexu-hezkuntza» ez da nahikoa nerabeentzat, ezta gizarte-hezkuntzako eta aztarnetako profesionalentzat ere. Ikuspegi zabalagoa sartu behar da, afektibitateari eta emozioei helduko diena, nagusi diren maskulinitateak eta genero-desberdintasuna berrikusiko dituen, eta, azkenik, aniztasuna bere alderdi guztietan atzean utziko ez duena. Nerabeen % 30entzat, pornografia da sexualitateari buruzko informazio-iturri bakarra. Nerabeek beraiek eskatzen dute informazio gehiago. % 49,6k sexualitateari buruz gehiago jakin nahi luke.

Zentzu horretan, aipatu behar da, besteak beste, **2021-2022 ikasturtean, II Hezkidetzaren Planaren baitan prestakuntza** saioak egin direla irakasleei zuzenduta. Hiru hilabete behin 10 orduko on-line prestakuntza-eskaintza antolatuta da, sexu eta genero hezkuntzaren inguruan: Gure ikasleen sexualitateari lagunduz, Sexua-hezkuntza: Pornografia irauliz eta Sexu-genero identitate aniztasuna. Begirada bat gure ikastetxeetako errealitateari.

**Emakumeen aurkako indarkeria**<sup>10</sup>: Emakumeen aurkako indarkeriaren ondoriozko biktimizazioen datuen bilakaerak goranzko joera erakusten du azken urteetan. EAEn, 2019an 2005ean baino 1.704 kasu gehiago erregistratu ziren (orduan hasi zen kasu horien jarraipena egiten); horrek esan nahi du % 44,7 egin duela gora. Emakumeen aurkako indarkeriak adin guztietako emakumeei eragiten die, gazteenei eta adinez nagusi direnei. 2019an, indarkeria mota hori pairatu duten emakumeen ia % 39 hogeita hamar (30) urtetik beherakoa zen. 18 urtetik beherako emakumeek sufritzen duten indarkeria nagusia familia barneko indarkeria eta sexu indarkeria da. Hala ere, azpimarratu behar da hamar biktima nerabetatik ia hiruri bikotekideak edo bikotekide ohiak egin zizela eraso (14 urtetik 17ra bitarteko nerabeak). Aipatzekoa da ere, indarkeria hau jasaten duten hamar emakumetatik sei inguruk seme-alaba adingabeak dituzte ardurapean, eta horiek ere biktimak dira.

Erasotzaileei dagokionez, erasotzaileetako asko gizonezko gazteak dira. Nahiz eta erasotzaile gehienak (% 54,91) 31 eta 50 urte bitartekoak izan, nabarmendu behar da emakumeen aurka indarkeria erabili zuten hamar gizonetik ia hiru (% 29,98) 30 urte baino gutxiagokoa dela. Zehazki, erasotzaile guztien % 3,68 adingabeak dira (2017an, % 3,77; eta 2018an, % 3,82). Erasotzaile gazteen kopurua bereziki handia da familia barneko indarkeria-kasuetan eta familiatik kanpoko sexu-indarkeriaren kasuetan. Gainera, nabarmentzekoa da 2019an bikotekideari edo bikotekide ohiari eraso egin zioten lau gizonetatik batek 30 urte edo gutxiago zituela.

<sup>10</sup> Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko datuak. EAE, 2019. Emakunde. 2020.





Azken urteotan gizartearen izugarri aldatu dira harremanak edukitzeko eta komunikatzeko moduak, besteak beste, informazioaren eta komunikazioaren teknologia, Internet, sare sozialak eta gailu mugikorrek erabiltzen direlako. Teknologia horiek guztiek abantaila handiak ekar ditzakete, baita zenbait abusu-arrisku eta indarkeria modu berriak areagotzea ere, hala nola sexting-a (irudi edo beste eduki sexual edo erotikoko batzuk mugikor edo Internet bidez zabaltzea) eta grooming-a (adingabeen kontrako sexu-abusua, helduek gauzatzen dutena, Internet bidez lortzen dituzten irudi eta informazioarekin hertsatuz Internet bidez); izan ere, oso eskuragarri daude edonorentzat, eta erasotzaileei pribatasunez eta inpunitatez jarduteko aukera ematen diete. Ziberkontrola esan zaiona ere aipatu behar da, halako egoerak asko ugartu baitira. Tresna horietako batzuk (smartphone-a, sare sozialak...) indarkeria gauzatzeko erabiltzeak egoera batzuetan emakumeen aurkako indarkeria-egoerak are larriago bihurtzea eragin lezake, hala nola bikotekideen edo bikotekide ohien arteko harremanak, eta, bereziki, haiek gazteak badira. Ziber-jazarpen sexistak eta sexualak matxismoa errepikatzen du, eta bereziki ohikoa da nerabeen artean; hala ere, indarkeria modu ikusezinak dira, eta askotan ez dira ezbaian jartzen, ezta haiei aurre egiten ere.

Errealitate honen aurrean, **Hezkuntza Sailetik hainbat protokolo diseinatu dira azken urteetan:**

- Hezkuntza-arloko prebentzio- eta jardun-protokoloa, gerta daitezkeen haurren eta nerabeen babesgabetasun, tratu txar, sexu-jazarpen eta sexu abusu egoerentarako (2016)
- Protokoloa, ikastetxeei zuzendutakoa, ikasle transei edo genero portaera ez normatiboa dutenei eta haien familiei laguntzeko (2016)
- Protokoloa emakumeen genitalen mutilazioari aurrea hartzea, hezkuntza-esparruan [2016]

Gainera, azken ikasturtean (2021-2022) esfortzu berezia egin da, **Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak diren emakumeei arreta emateko ikastetxeentzako jarraibideak diseinatzeko**. Aurreikusten da, horiek, datorren ikasturterako publikatzea.

**Hezkidetzak:** Emakumeen eta gizonen arteko aukera- eta eskubide-berdintasunean eta berdintasunerako hezteak (hezkidetzak) lege- eta erakunde-agindu bat da, eta estrategiarik onena da edozein motatako genero-indarkeria saihesteko. «EAEko hezkuntza-sistamarako II. Hezkidetzak Plana, berdintasunaren eta tratu onaren bidean (2019-2023)» Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeari erantzutera zetorren hezkuntzari dagokionez. II Plana I Planaren ebaluazioaren datuetan eta ondorioetan oinarritzen da. Gainera egungo egoeraren diagnostiko bat ere jasotzen du, eta baita marko juridikoa ere. Ondoren, nahi dugun eskola: berdintasunaren eta tratu onaren bidean, irudikatzen du. Atal honetan **Hezkidetzako eskolaren bidean aurrera egiteko oinarritzko elementuak** ezartzen ditu:

1. Emakume eta gizonen arteko berdintasuna eta hezkidetzak sustatu, koordinatu eta jarraipena egiteko egitura egonkorra sortzea.
2. Hezkidetzan prestatutako irakasleak izatea.
3. Familiek eskolan esku hartzea.
4. Ikastetxeetara egokitutako hezkidetzak plana.
5. Ikasgelan hezkidetzak materialak txertatzea.

Hori guztia lortzeko, ikastetxeetan **hezkidetzaren 8 zutabe nagusiak** garatzea proposatzen da. Zutabe horietan guztietan oinarritzen da plana:

1. Pentsamendu kritikoa sexismoaren aurrean
2. Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista
3. Emakumeen jakituriaren integrazioa eta haien ekarpen soziala eta historikoa
4. Gatazken eraldaketa baketsua, hezkidetzako elkarbizitzarako proiektuen bidez
5. Autonomia pertsonala eta independentzia ekonomikoa
6. Espazioak ikastetxean, eskolaz kanpoko jarduerak eta jarduera osagarriak
7. Berdintasuneko hezkuntza afektibo eta sexuala
8. Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa eta indarkeria kasuetan esku hartzea

II Hezkidetzak Planak **3 helburu estrategiko** ditu:



1. Hezkuntza Sailari eta Hezkuntza Sistemari **prestakuntza, egiturak eta pertsonak eskaintzea** hezkidetzan oinarritutako eskola-eredua modu koordinatu eta integralean bultzatzeko, Haur Hezkuntzan, Lehen Hezkuntzan eta Bigarren Hezkuntzan
  2. **Ikastetxeetan** eragitea beren kulturaren, politiketan eta praktiketan **genero-ikuspegia barneratu** dezaten
  3. **Indarkeria matxista prebenitzeko, goiz detektatzeko eta erantzun eraginkorra emateko mekanismoak** abiaraztea
- Azken urteotan gizartearen oro har gertatu den bezala, izugarri egin da aurrera berdintasunaren alorrean, baina oraindik ere asko dago egiteko, bereziki harremani eta indarkeria matxistaren prebentzioari dagokienez. Horretarako, beharrezkoa da hezkuntza-komunitate osoak esku hartzea eta laguntzea. Horren haritik, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren prebentzioari dagokionez, nabarmentzekoak dira, II Hezkidetzaren Planaz gain, Emakunderen Beldur Barik eta Nahiko programak eta Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailak Hezkuntza Sailarekin batera prestatu duen Berdinu Eskolak programa. Horiekin guztiekin ari da elkarlanean Hezkuntza Saila

**Emakumeen eta gizonen presentzia irakaskuntzan:** Agerikoa da sektore honetako langileen feminizazioa. Emakumeen proportzioa irakasleen artean handiagoa da beheko mailetan, eta behera egiten du hezkuntza-mailak gora egiten duen neurrian; Horrela, 2019/2020 ikasturtean, haur-hezkuntzako irakasleen 92% emakumeak ziren, lehen hezkuntzako %79,9a eta DBHko %66,9%.

**Erabakiak hartzeko organoetako ordezkariak eta parte-hartzea:** Sailari dagokionez, hori gizon batek zuzentzen du (sailburua), eta hiru gizoneko sailburuorde eta emakumezko sailburuorde bat dago eta, beheragoko maila batean, 5 gizoneko zuzendari eta zazpi emakumezko. .

**Euskadiko Eskola Kontseiluan lehendakaria emakumea da,** lehendakariordea emakumea da eta idazkari teknikoa emakumea da. Batzorde Iraunkorrean 11 kide daude, eta horietako 7 emakumeak dira (% 63,6). Adierazi behar da, 4/2005, otsailaren 18koa, Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legeak, bere azken xedapenetako zazpigarrenean, Euskadiko Eskola Kontseiluei buruzko urriaren 28ko 13/1988 Legea aldatzen du. Horren arabera, Euskadiko Eskola Kontseiluan ordezkari gisa Hezkuntza-arloan eskuduna den saileko berdintasun-unitate administratiboaren ordezkaria sartuko da

**EAEko ikastetxeen zuzendarizak:**<sup>11</sup> zuzentzen ISEI-IVEI erakundearen “*Ikastetxeetako zuzendarien profila*” azterlanaren arabera (2013. urteko datuak aztertu zituen), EAEn Lehen Hezkuntzako eta DBHko ikastetxeetako zuzendarien % 61,5 emakumeak dira. Ikastetxe publikoetan, % 66,4 dira emakumeak; bestalde, ikastetxe pribatuetan edo itunpeko ikastetxeetan, zuzendarien % 55,9 dira emakumeak. Etapen arabera, Lehen Hezkuntzako ikastetxe gehienetan zuzendariak emakumeak dira (% 67,5); hala ere, Bigarren Hezkuntzako ikastetxeetan proportzioa antzekoa da bi sexuen artean (% 51,6 emakumeak). Bigarren Hezkuntzako ikastetxeetan gizoneko eta emakumezko zuzendarien arteko ehunekoa orekatua den arren, esan daiteke emakumeek erantzukizun-lanpostuak izateko behera egiteko joera duela ikastetxeak ematen duen prestakuntza-mailak gora egiten duen heinean.

<sup>11</sup> Generoaren araberrako eraginaren ebaluazioa. Emakunde. 2021.



## LANBIDE HEZIKETAKO ETA ETENGABEKO IKASKUNTZAKO AZPIEREMUA

## ALDERDI GARRANTZITSUAK

**Sexuaren araberako bereizketa irakaskuntzako arloetan:**

<sup>12</sup>Lanbide Heziketako irakaskuntza: Emakume gutxiago daude ikasleen artean (% 34,6 erdi-mailako lanbide heziketan eta % 38 goi-mailako lanbide heziketan).

**Bereizketa horizontala:** erdi -mailako LHn, 2019 -2020 ikasturtean, Eustaten datuen arabera, emakumeen presentzia handiagoa zen eta argi eta garbi feminizatutako bost espezialitateak honako hauek ziren: Irudi pertsonala (% 88), Gizarte eta kultura zerbitzuak (% 80,3), Osasungintza (% 75,7) eta Administrazioa eta kudeaketa (% 60,5). Adar horiek esan daiteke gizarteak tradizionalki emakumeei esleitutako rol eta betebeharrak betikotzen dituztela, hain zuzen ere seme -alabak eduki eta zaintza -lanari eta lanaren banaketa sexualari dagokionez. Aitzitik, parte -hartzea txikiagoa da espezialitate zientifiko -teknikoetan edo tradizionalki ez horren «femeninotzat» jotako beste espezialitate batzuetan; hala, ikasle neska gutxien matrikulatuta dituzten bost titulazioak honako hauek dira: Garraioa eta ibilgailuen mantentze lanetan % 3,7, Instalatze eta mantentze lanetan % 4,1, Elektrizitatea eta elektronikan % 4,5, Fabrikazio mekanikoan % 5,4 eta Itsasoa eta arrantzan % 5,9. Goi -mailako LHko ikasketetan 2018 -2019 ikasturtean nesken parte -hartzea ia puntu bat igo zen, erdi -mailako LHko datuekin erkatuta (% 35,8ra arte), eta espezialitate zehatz batzuetan, Eraikuntza eta obra zibilen kasuan esaterako, ia 20 puntu igo zen parte hartzea, edota 15 puntu Arte grafikoen kasuan. Hala, bada, espezialitate batzuetan presentziak hobekuntza arina izan duen arren, emakumeen proportzioak nabarmen txikiagoa izaten jarraitzen du adar maskulinizatuenetan: Itsasoa eta arrantzan % 2,6, Garraioa eta ibilgailuen mantentze -lanetan % 4,1, Instalatze eta mantentze -lanetan % 6,1, Elektrizitate eta elektronikan % 7,5, eta % 8,1 Energia eta uran. Kasu batzuetan titulazio feminizatuagoak eta ez hain feminizatuak aldatu egin dira 2011 -2012 ikasturteari buruz emandako datuekin alderatuta; hala ere, nabarmendu behar da zenbait titulazioaren feminizazio - eta maskulinizazio -joera ez dela aldatu, eta ez da aldatu, ezta ere, titulazio horien eta gizarteak tradizionalki gizonen eta emakumeen emandako betebeharrak eta rolen arteko harremana.

**Emakumeen eta gizonen kopurua eta parte-hartzea irakaskuntzan eta erabakiak hartzeko organoetan<sup>13</sup>:**

2019-2020 eta 2011-2012 ikasturteetako datuak konparatuz gero nabarmendu behar da, datu esanguratsu modura, Lanbide Heziketan irakaskuntza postuak betetzen dituzten emakumeen ehunekoak igoera arina izan duela (% 42tik % 45,6era), baita unibertsitateko ikasketetan ere (% 41etik % 46,5ra).

**Lanbide Heziketako Euskal Kontseilua Lanbide Heziketako Euskal Kontseilua** Hezkuntza sailburuak zuzentzen du (gizona). Batzorde Iraunkorrean Eusko Jaurlaritzako hainbat sailletako zazpi ordezkari, Confedebako zazpi ordezkari, sindikatuak zazpi ordezkari, ikastetxe publikoen bi ordezkari eta itunpeko ikastetxeen bi ordezkari daude. Lanbide Heziketako Euskal Kontseilua osatzen duten pertsonetatik 8 emakumeak (% 29,6) dira eta 19 gizonak.

**Lanbide Heziketaren Ezagutzaren Euskal Institutua (IVAC-EEI)** gizon batek zuzentzen du eta zuzendaritza-taldean 4 pertsona daude, presidentea barne; horietatik kide bakarra da emakumea (% 25). Talde teknikoan 5 kide daude, eta horietako 2 emakumeak dira (% 40).

<sup>12</sup> Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa. Emakunde. 2021.

<sup>13</sup> Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa. Emakunde. 2021.



Bestalde, **Euskadiko Lanbide Heziketaren Ikerketa Aplikatuko Zentroak (Tknika)** zuzendari gizona du, eta sei eremutan artikulatzen da, horietako bi emakumeek koordinatzen dituzte, eta gainerako lau eremuak gizonen zuzentzen dituzte. Taldean proiektuak dinamizatzen dituzten 36 pertsona daude, eta osuera ia parekidea da.

Azkenik, **Lanbide Heziketako Kalitatea eta Gaitasuna Ebaluatzeko Euskal Agentziak** emakume bat du kalitatearen arloko koordinatzaile-lanak egiten eta gizon bat gaitasuna ebaluatzeko arloaren koordinatzaile lanetan.

## PERTSONA HELDUEN ETA ARAUBIDE BEREZIKO HEZKUNTZA

### ALDERDI GARRANTZITSUAK

» 2018/2019 ikasturtean, 30.601 pertsona egon ziren matrikulatuta **araubide bereziko irakaskuntzan**<sup>14</sup> EAEn; hau da, aurreko ikasturtean baino 300 lagun gutxiago. Matrikulaturiko emakumeen kopurua txikiagoa izateagatik gertatu da beherakada hori; izan ere, 636 matrikulazio gutxiago izan dituzte irakaskuntza horretan, eta, aldi berean, handitu egin da gizonen presentzia hezkuntza-araubide horretan. Hizkuntzen irakaskuntza da eredu horretako ikasleek gehien erabiltzen duten modalitatea, eta horri dagozkio matrikulazio guztien % 86,3. Hala ia 500 lagun gutxiago matrikulatu dira (26.403 lagun guztira) aurreko ikasturtearekin alderatuta. Modalitate guztietan, emakumeak dira ikasleen erdiak baino gehiago, kirolean izan ezik, horietan guztien % 17,3 bakarrik baitira. Dantza da alor horretako salbuespen bakarra, ikasleen % 92,4 emakumeak baitira modalitate horretan.

Ikasturte horretan ere, beherako joerari eutsi dio **Helduen Hezkuntzak**, eta 2014/2015 ikasturteaz geroztik nabari da beherakada hori (ikasturte hartan gorakada txiki bat izan zen, hiru urtez jarraian murriztu ondoren). Ikasturte honetan Helduen Hezkuntzan matrikulatutako 6.019 emakumeak guztizkoaren erdia dira (12.035), zehatz mehatz

### Emakumeen eta gizonen kopurua eta parte-hartzea irakaskuntzan:

Araubide bereziko ikasketei dagokionez, banaketa bereziki segregatua da hizkuntza eta kirolaren kasuetan. Kasu horietan irakasle emakumeen ehunekoak %78 eta %8,9 dira hurrenez hurren. Helduen hezkuntzari dagokionez, 2019-2020 ikasturtean, irakasleen %69,5a emakumeak ziren.

<sup>14</sup> Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa. Emakunde. 2021.



## UNIBERTSITATE-IRAKASKUNTZAREN AZPIEREMUA

## ALDERDI GARRANTZITSUAK

**Irakaskuntza-adarren sexuaren araberako bereizketa:**<sup>15</sup> unibertsitate-ikasketetan matrikulatutako EAEko ikasleen datuek berresten dute ia ezagutza-adar guztietan emakumeen presentzia handiagoa dela, % 50etik gorakoa (% 54 batez beste), Ingeniaritza eta Arkitekturaren adarraren kasuan salbu; kasu horretan parte-hartzea % 27,7koa baita. Aitzitik, Osasun-zientzien adarrean emakumeen presentzia % 76,8koa da, eta Arteak eta Humanitateak adarrean, berriz, % 62,7koa. Adar teknikoan eta osasun- eta gizarte-motako adarren arteko itxurazko dikotomia bat dator tradizionalki gizonei eta emakumeei emandako genero-rolkin. Titulazioen araberako emakumeen eta gizonen presentzia sakonago aztertuz gero, eta 2019-2020 ikasturteko datuen arabera, titulazio feminizatuen artean, % 80tik gorako presentziarekin, Haur Hezkuntza (% 88,2), Pedagogia (% 84,9), Erizaintza (% 84) eta Itzulpen-gintza eta Interpretazioa (% 81,5) daude. Aitzitik, titulazio maskulinizatuen artean daude Automobilgintzaren Ingeniaritza (% 95,6), Industria Elektronikaren eta Automatikaren Ingeniaritza (% 83,6), Informatika Ingeniaritza (% 85,6) eta Ingeniaritza Mekanikoa (% 83,0). Eskaeretak desberdintasunak, berriro ere, genero-rol eta estereotipoek nesken eta mutilen prestakuntza- eta lanbide-hautuetan duten inpaktua islatzen du. Ingeniaritzen titulazioen kasua bereziki nabarmendu behar da; izan ere, EAEn ingeniaritza-ikasketak egiten dituzten ikasleen % 26 baino ez dira emakumeak. Ingeniaritzako titulazioetan ikasle emakumeak ez daude behar adina ordezkatuta. , Neskek, oro har, bokazio zientifiko-teknologiko txikiagoa erakusten dute, eta horretan ezinbesteko eragina dauka, besteak beste, genero-rolak onartu eta betetzeak, neskek duten autopertzepzio okerragoak haien gaitasun matematikoei eta zientifikoei dagokienez eta esparru horretan dauzkaten aukeren inguruko motibazioak, baita irakasleen artean emakume erreferenterik ez izateak ere.

**Emakumeek eta gizonak masterretan eta doktoregoetan**<sup>16</sup> duten presentzia oso orekatua izan da 2018/2019 ikasturtean. Emakumeena handixeagoa izan da doktoregoetan; izan ere, horietan matrikulatutako 2.255 emakumeak guztizkoaren % 51,3 dira, eta gizonak apur bat nagusi izan dira master ofizialetan, haietan matrikulatutako 3.041 emakumeak guztizkoaren % 49,6 baitira

**Unibertsitate-arloko berdintasun-politikak:** UPV/EHUk 2006ko ekainean sortutako berdintasun-zuzendaritza bat du, eta 2009tik UPV/EHUko berdintasunerako Batzordeak babestu zuen<sup>17</sup>. Halaber, 2014ko apirilean UPV/EHUko Berdintasunerako Batzorde Intersektoriala sortu zen; batzorde hori UPV/EHUko langileen ordezkariek emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasunaren arloan lan egiteko, kontsultak egiteko, parte hartzeko, eta hala dagokionean, negoziatzeko duten organoa da, eta bertan AZPko eta sindikatu-tako ordezkariek parte hartzen dute. Gainerako unibertsitateetan beren eskumenen barruan berdintasun-esparruko jarduerak garatzen dituzten pertsonak eta /edo lantaldeak daude, baina ez dago berriazko berdintasun unitaterik. Berdintasun-plangintzari dagokionez, 2019ko apirilaren 11n Gobernu Kontseiluan onartutako 2019-2022 aldirako emakumeen eta gizonen Berdintasunerako III. Plana dago indarrean. Gainera, 2018an Genero indarkerien aurkako protokoloa onartu zen.

**Mondragon unibertsitatea:** Berdintasun-zerbitzu bat du, unibertsitateko eta fakultateetako ordezkariek osatua. Honako berdintasun planak dituzte: Mondragon Unibertsitateko Goi Eskola Politeknikoko 2021-2024 Genero Berdintasun Plana; Mondragon Unibertsitateko Humanitate

<sup>15</sup> Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa Hezkuntzan. Emakunde. 2021.

<sup>16</sup> Zifrak 2020. Emakumeak eta gizonak Euskadin. Emakunde.

<sup>17</sup> EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen ebaluazio kualitatiboa



eta Hezkuntza Zientzien fakultateko 2017-2020 Genero berdintasun plana; Mondragon Unibertsitateko Enpresagintza fakultateko Genero Berdintasun Diagnostikoa

Deustuko Unibertsitatea: II Plana du, Deustuko Unibertsitatearen Berdintasun Plana (2020-2022)

### Emakumeen eta gizonen presentzia eta partaidetza unibertsitateko langileen artean<sup>18</sup>:

**Unibertsitateko irakasleak:** Euskal Herriko Unibertsitatean irakaskuntza-adarren arabera banaketa aztertzerakoan, Ingeniaritza eta Arkitektura adarretan kasuan salbu, kasu horretan irakasle eta ikertzaile emakumeen ehunekoa % 33,5ekoa baita, irakasleak eta ikertzaileak % 44,7 emakumeak dira, eta administrari eta zerbitzuko langileen (AZP) % 65,9. Irakasle eta ikertzaile diren emakumeen ehunekoa % 50etik gorakoa da soilik Gizarte eta Lege Zientzien adarrean, baita Osasun-zientzien adarrean ere, baina oso gutxiatik. **Segregazio bertikalari** dagokionez, unibertsitateko kolektiboen osan genero-arrakala nabarmendu egiten da analisia kategoriatan ikertzaileak % 44,7 emakumeak dira<sup>19</sup> eta administrari eta zerbitzuko langileen (AZP) % 65,9. Irakasle eta ikertzaile diren emakumeen ehunekoa % 50etik gorakoa da soilik Gizarte eta Lege Zientzien adarrean, baita Osasun-zean ere, baina oso gutxiatik. Ikertzaileen kasuan bakarrik da emakumeen ehunekoa % 50etik gorakoa. Unibertsitateko titularren, irakasle ikertzaile iraunkorren eta Unibertsitate Eskolako titularren kategorietan, oreka-ingurune batean egon arren, ehunekoak ez dira % 50 horretara iristen. Irakasle katedradunen kasuan (unibertsitatekoak edo unibertsitate-eskolakoak), ehunekoak nabarmen baxuagoak dira: % 25,9 eta % 33,3, hurrenez hurren. Presentzia minoritario horrek argi erakusten du emakumeek zailtasun gehigarria daukatela kanon estandarren arabera ordezkagarritasun eta prestigio handiagoko postuak lortzeko hezkuntza-sektorean.

**Emakumeek eta gizonen zer presentzia eta partaidetza duten unibertsitateko erabaki-organoeetan:** Unibertsitate-mailetan beste erakunde batzuetan gertatzen den segregazio bertikala errepikatzen da; izan ere, emakumeak ez daude gizonen neurri berean ordezkaturik erabakitze-estamentuetan: hala, hiru euskal errektoreen artean soilik bat da emakumea eta, oro har, zuzendaritza-kontseiluetako postuetan nagusiki gizonak daude. Hala ere, idazkaritza nagusietan emakumeen presentzia handiagoa da. Organo modura, **Euskadiko Unibertsitate Kontseilua** ere nabarmendu behar dugu; horretan, gizon bat da kontseiluburua. Bere ordezkaritza orekatua da: 19 kidek osatzen dute, eta horietatik 9 emakumeak dira eta 10 gizonak. Horrez gain, **Euskal Unibertsitate Sistemaren Kalitate Agentzia (UNIBASQ)** gizon batek zuzentzen du, eta barne-egituran hainbat organo ditu. Besteak beste, Gobernu Kontseilua 14 kidek osatzen dute; horietako 4 emakumeak dira (% 28,6), eta Aholku Batzordeak 11 kide ditu, horietako 5 emakumeak (% 45,5).

**EAEko unibertsitateen errektoretzak, idazkaritza nagusiak eta zuzendaritza-kontseiluak, sexuaren arabera**, 2020 urtean honako hau izan zen:

- **UPV-EHU:** errektorea emakumea da eta idazkaria nagusia gizona. Zuzendaritza Kontseiluak 7 emakume eta 7 gizonen osatzen dute.
- **Deustuko Unibertsitatea:** errektorea gizona da eta idazkari nagusia emakumea da. Zuzendaritza Kontseilua 12 gizonen (%75) eta 4 (%25) emakumez osatuta dago.
- **Mondragon Unibertsitatea:** errektorea gizona da eta errektoreordea emakumea da. Zuzendaritza Kontseiluan gizon baino emakume gutxiago daude (bi emakume-%28,6- eta bost gizon -%71,4-).

<sup>18</sup> Generoaren arabera eraginaren ebaluazioa Hezkuntzan. Emakunde. 2021.

<sup>19</sup> Espainiako Unibertsitateen txostena. Ikuspegi autonomiko bat. 2017. CyD Fundazioa.



## POLITIKA ZIENTIFIKOAREN ETA IKERKETAREN AZPIEREMUA

### ALDERDI GARRANTZITSUAK

#### Emakumeek eta gizonen zer presentzia eta partaidetza duten zientziaren eremuan:

Azken hamarkadan, tesiak defendatu dituzten gizonen eta emakumeen kopuruak antzekoak izan dira, baina emakume doktore berrien kopurua gizonena baino zertxobait handiagoa izan da azken hamar ikasturteetako zortzitan euskal unibertsitateetan. Hala eta guztiz ere, Euskadiko ikerketa-populazioaren hazkundeak ez du genero-etena nabarmen murrizten lagundu. Ondorioz, 2019an, DOB<sup>20</sup>eko emakumeen ehunekoak % 35 eskasekoa da eta ez da goranzko joerarik antzeman azken hamarkadan, izan ere, azken 20 urteotako hazkundeak % 5ekoa baino ez da izan.

Unibertsitate eremuan I+G arloko jardueretan diharduen pertsonalaren (IIP)<sup>21</sup> sexuaren arabeko ratioei dagokionez, etena Euskadi osokoa baino txikiagoa da (15. irudia). Datuek iradokitzen dutenez, azken hamarkadako joerari eutsiz gero, epe ertainean parekotasuna lor liteke Euskal Unibertsitate Sistemari (EUS) (0,87 emakume ikertzaile gizon ikertzaile bakoitzeko EUSean).

Ezin da desberdintasun handirik bistaratu ikerketa-karrera garatu eta erantzukizun goreneko postuetara iristeari dagokionez, izan ere, "artazi efektua" deritzonaren ondorioz, gero eta emakume gutxiago daude aitorpen akademiko eta profesionalaren eskalan gora egin ahala. Efektu hau aztertzeko, gizon eta emakumeen ehunekoak aztertu behar dira kategoriatan profesional guztietan, erantzukizun goreneko postuetan emakume eta gizonen arteko banaketa bereizi ahal izateko. Unibertsitate publikoko IIPa kategoriatan eta sexuaren arabera banatuz gero, emakumeen ehuneko handiagoa ikus daiteke karreraren hasierako etapetan, baina kopuru hori murriztuz doa pixkanaka-pixkanaka kategorietan aurrera egin ahala. Ildo horretan, katedren % 75 gizonen esku daude 2019/2020 ikasturtean.

BERC (Basque Excellence Research Centers) eta CIC-IKZ (Ikerkuntza Kooperatiboko Zentroak) zentroetako ikertzaileei dagokionez, genero-etena gero eta handiagoa da ikerketa-karreraren gora egin ahala. BERC zentroetan eta CIC-IKZetan dauden doktoregoko ikasleen kopuruak antzekoak diren arren, gutxiago dira doktoregoa lortu ondoren zientzian jarraitzen duten emakumeak, eta galerarik handiena zentro horietan lanpostu egonkorak finkatu eta laborategiak edo ikerketa-taldeak lideratzerakoan gertatzen da.

**Ikerketa-lanarengatik emandako sariak eta aitortpenak:** Hezkuntza Sailak urtean behin Euskadi Ikerketa Saria ematen du Euskal Autonomia Erkidegoko ikertzaileen eta talde kalifikatuaren ahaleginak estimulatu, 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 bikoitietan Zientzia eta Teknologiaren arloko profesionalen lanaren aitortpena egiten da. 2008tik, soilik emakume bat saritu da.

Gainera, Hezkuntza Sailak eta Ikerbasquek urtero egiten dute aitortpen bat, **Euskadiko emakume ikertzaileak eta horien lana bistaratzeko**, ikertzaileen belaunaldi berrien eredu eta inspirazio izan daitezten. Horretarako, euren karrera zientifikoaren hiru etapa ezberdinetan dauden emakume ikertzaileak nabarmentzen dituzte: Advanced, Consolidator eta Starting. Jada lau edizio egin dituzte.

<sup>20</sup> Dedikazio Osoko Baliokidetasuna

<sup>21</sup> Irakaskuntza eta Ikerketako Pertsonalaren





### 3.2. HELBURU ESTRATEGIKOAK

BERDINTASUN-ARLOKO ESKU-HARTZEA																				
HEZKUNTZA SAILAREN HELBURU ESTRATEGIKOAK	Arduraduna	Kronograma			GOBERNU PROGRAMAREKIN DUEN BATERAGARRITASUNA				VII. PLANAREKIKO BATERAGARRITASUNA											
		2022	2023	2024	1. ARDATZA	2. ARDATZA	3. ARDATZA	4. ARDATZA	GOBERNU ONA					1. ARDATZA		2. ARDATZA			3. ARDATZA	
									L.1	L.2	L.3	L.4	L.5	L.1	L.2	L.3	L.4	L.5	L.6	L.7
LEHENTASUNA DUTENAK	1. Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea					13														
	2. Berdintasunerako administrazio-unitatea sortzea sustatzea eta dagoena indartzea					13														
	3. Berdintasuneko prestakuntza ematea Saileko teknikari eta politikariei					13														
	4. Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea					13														
	5. Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeko aurrera egitea Ekonomia eta Ogasun Sailaren irizpideei jarraituz					13														
	6. Saileko sektorekako eta zeharkako planetan genero-ikuspegia txertatzea					13;10.2;10.3														





<p><b>7. Berdintasun-klausulak txertatzea sailak egiten dituen kontratuetan, diru-laguntzetan eta hitzarmenetan.</b></p>			13											
<p><b>8. Hezkuntza Hitzarmenaren bidez hezkidetza eta berdintasuna sustatzea, hori aurrera eramateko egingo diren ekintzetan genero ikuspegia eta berdintasunerako eta hezkidetzarako neurriak txertatuz</b></p>	<p>Administrazio eta Zerbitzuen Sailburuordetza</p>		10.1											
<p><b>9. Hezkidetza sustatzea EAE-ko hezkuntza-sistamarako II Hezkidetza Planean jasotako neurriak garatuz</b></p> <p>9.1. Hezkuntza Saila eta hezkuntza-sistema prestakuntzaz, egituraz eta pertsonaz hornitzea, baterako hezkuntzan oinarritutako eskolaren eredua modu koordinatuan eta integrean sustatzeko.</p> <p>9.2. Ikastetxeek beren kulturen, politiketan eta jardunbideetan genero-ikuspegia txerta dezatela bultzatzea.</p> <p>9.3. Mekanismoak martxan jartzea emakumeen aurkako indarkeria prebenitu, era goiztiarrean detektatu eta horri erantzun efikaza emateko</p>	<p>Hezkuntza Sailburuordetza</p> <p>Administrazio eta Zerbitzuen Sailburuordetza</p>		10.1; 13											



<p><b>10. Soldata-arrakala murriztea estrategian eta plan operatiboan jasotako eta Sailari dagozkion jarduerak garatuz</b></p>	<p>Administrazio eta Zerbitzuen Sailburuordetza</p>																			
	<p>Hezkuntza Sailburuordetza</p>			10.1;13				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<p>Lanbide Heziketako Sailburuordetza</p>																			
<p><b>11. Berdintasun politikak sustatzea nahitaezkoa ez den hezkuntzan</b></p>	<p>Lanbide Heziketako Sailburuordetza</p>			10.2;13				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>12. Emakumeak lanbide-heziketa industrialean sartzeko berariazko programa bat garatzea, emakumezkoen enpleguaren kalitatea hobetzeko eta soldata-arrakala murrizteko tresna gisa.</b></p>	<p>Lanbide Heziketako Sailburuordetza</p>			10.2; 13				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<p>Unibertsitate eta Ikerketa Sailburuordetza</p>			10.1;13				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>14. EAEko Unibertsitate Sisteman Berdintasun Politikak indar daitezen sustatzea, Sailak Unibertsitateekin egiten dituen kontratu-programen esparruko lan-ildo eta jarduera zehatzak definituz</b></p>	<p>Unibertsitate eta Ikerketako sailburuordetza</p>			10.3				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



GAINERAKO HELBURUAK	15. Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeentzako eta euren seme-alabentzako baliabideak ematea eta, horiek, 1/2022 Legeak sartutako aldaketetara egokitzea	Sailburuordetza guztiak	13			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			13	13	13	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GAINERAKO HELBURUAK	16. Berdintasunaren eta bere ebaluazioaren plangintza-prozesuak hobetzea	Administrazio eta Zerbitzuen Sailburuordetza	13			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	17. Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea	Sailburuordetza guztiak	13			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	18. Enplegu publikora sartzeko eta bertan gora egiteko hautaketa-prozesuetan berdintasunari buruzko edukiak txertatzea	Administrazio eta Zerbitzuen Sailburuordetza	13			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	19. Sailaren komunikazioan berdintasuna txertatzea	Kabinete eta Komunikazio zuzendaritza	13			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sailburuordetza guztiak	13			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Berdintasunerako koordinazioa eta elkarlana indartzea	Sailburuordetza guztiak	13			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21. Zuzendaritza-organoetan eta/edo pertsona anitzeko organoetan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatuak sustatzea	Administrazio eta Zerbitzuen Sailburuordetza	13			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



## 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 XII. Legealdian Sailari atxikitako zuzendaritzek. 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 urtean behin, eta hura bera ebaluatuko da ondoren. Plan horretan, helburuak, ekintzak, kronograma (hiruhilekoa) eta esleitutako aurrekontua zehaztu beharko dira.

Gainera, plangintzaren osagarri gisa, planaren betetze-mailari buruzko informazio laburtua jasotzeko aukera ematen da, sail arteko eta sail barruko koordinazio-egiturei planaren berri eman ahal izateko.



## 4.2. BERDINTASUNERAKO EGITURAK

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





### 4.3. JARRAIPEN-SISTEMA

Sail honen Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Planaren jarraipen-sistema oinarrizko erreminta izango da; haren bidez, Sailak XII. 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 egokitzen identifikatuko du. Azkenik, erabaki politikoak eta teknikoak hartzen laguntzeko, berdintasuna sailaren erakunde-kulturan, jardunean eta esku-hartzean biltzen dela bermatzeko.

Hezkuntza Sailak onartutako konpromisoei **lau 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 guztiaeren 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 informatu beharko du Emakundek koordinatzen duen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen bidez: **legegintzaldiko lehentasunak ezartzen ote diren ikusteko erdibidean eta amaieran izandako jarraipena**.
- ▶ Hirugarrenik, emakumeen eta gizonen berdintasun Plan honetan, beste Plan estrategiko batzuen helburuak eta ekintzak txertatzen dira, eta ondorioz, Plan horietan egiten diren jarraipen eta ebaluazioek ere lagunduko dute Plan honen ebaluazio propioan (Adibidez, Soldata arrakala gutxitzeko Planaren eta II Hezkidetzeta Planaren jarraipena eta ebaluazioa).
- ▶ 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, sail arteko 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.

- **Plana onartzeko fasea:** Fase honetan helburu nagusia konpromisoen berri ematea eta gardentasuna erraztea da. Horretarako zenbait ekintza egingo dira:
  - o Planaren edukiak jasotzen dituen dokumentu laburtu eta bisual bat egitea eta zabaltzea
  - o Jakina, Hezkuntza Saileko web orria eta saileko berdintasun unitatearen web-atalaren bidez plana zabaltzea
  - o Saileko langile guztiei, posta elektronikoa bidez Planaren onarpenaren berri ematea eta laburpena helaraztea
  - o Gurean aldizkariaren bidez Planaren onarpenaren berri ematea
- **Plana ezartzeko fasea:** honen helburua da betetze-mailaren berri ematea, lorpen nagusiak nabarmenduz eta zuzendaritzek egindako lanari balioa emanaz. Horretarako, bereziki Sailak berdintasun arloan egindako jardunbide egokien aldizkako zabalkundea egingo da, eta Gurean aldizkarian praktika onak publikatuko dira.

#### 4.5. AURREKONTU-SISTEMA

---

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

Alde horretatik, **4/2005 Legeak hauxe dio 14. 2. artikuluan:** «*Autonomia Erkidegoko Administrazioak, Foru Administrazioak eta Toki Administrazioek euren aurrekontuetan urtero esleitu eta zehaztuko dute zer baliabide ekonomiko behar diren lege honetan aurreikusitako funtzioak baliatzeko eta aurreikusitako neurriak exekutatzeko*».

Horrez gain, **14.3 artikuluan ezartzen du** “*Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio publikoak modu aktiboan eta progresiboan sustatuko du Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorren %1, gutxienez, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak garatzera bideratzea*” eta ildo horretatik, *Bosgarren xedapen gehigarriaren arabera, “Euskal Autonomia Erkidegoak arian-arian handituko du emakumeen eta gizonen berdintasunerako politketara bideratutako aurrekontuaren portzentajea, 2030erako aurrekontu orokorretan esleitutako guztizko gastuaren %1,5 izan dadin gutxienez, hargatik eragotzi gabe aurrekontu helburu hori lehenago gauzatzea, lege honen 14.3 artikuluan xedatutakoaren arabera”*.

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, urtekoko planetan aurreikusitako ekintzak ezartzeko aurrekontu propio bat.