



**Mondragon
Unibertsitatea**

**Humanitate eta Hezkuntza
Zientzien Fakultatea**

BERDINTASUN PLANA 2022

**Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultatea
(Huhezi)**

2022ko martxo

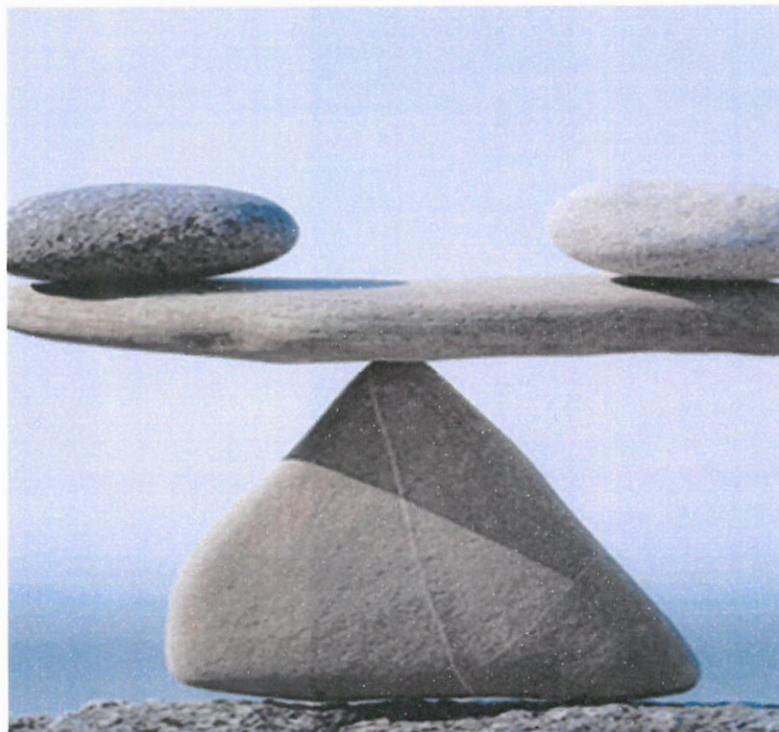
HUHEZI

Berdintasunerako I. Plana

2022ko martxoa


Mondragon
Unibertsitatea
Humanitate eta Hezkuntza
Zientzien Fakultatea


elhuyar
ezagutuz aldatzea





AURKIBIDEA

1. Sarrera.....	3
2. Prozesua.	5
3. Arau-esparrua.....	10
4. Diagnostikoaren ondorioak.	13
5. Berdintasunerako I. Planaren edukiak.....	17

1. SARRERA

1.1. Aurkezpena

Irakasle Eskola moduan sortu zenetik, 1976an, Mondragon taldeko mugimendu kooperatibora atxikitako hezkuntza kooperatiba izan da. Hortaz, kooperatiba izaera duen erakundea da Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultatea (HUHEZI), Euskal Herrian errotua eta mundura irekia. Erakunde kooperatibo eraldatzailea da, irabazi asmori gabekoa, onura publikokoa eta gizarte-ekimeneko erakundearen adierazpen ofiziala jaso duena.

Ezagutzari lotutako formazio, ikerketa, aplikazio eta transferentziari dagokionez, Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultateak harremanak ditu mundu osoan arlo horietan diharduten norbanako eta erakunde askorekin.

Emakume eta gizonen berdintasunarekin lotuta, HUHEZI ez da hutsetik abiatzen. Berdintasuna sustatzeko egitasmoak garatu izan ditu eta nabarmentzekoa da Europako *Horizon 2020* programako PLOTINA proiektuaren baitan egindako lana. Egitasmo horren barruan nabarmentzekoa da jazarpen-protokoloa diseinatzeko partaidetza prozesua.

1.2. Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultatea (HUHEZI)

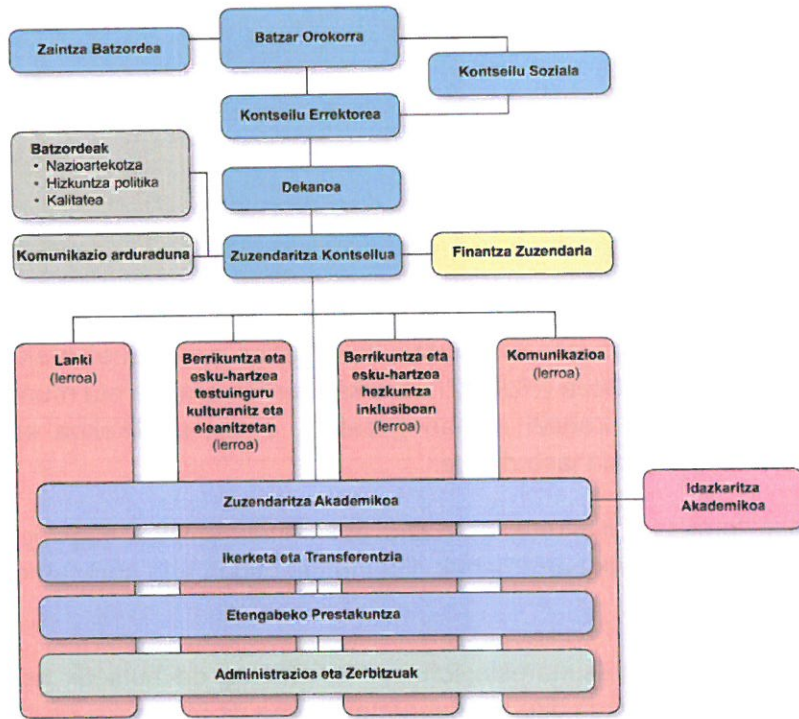
HUHEZI 129 pertsonen osatua dago, 88 emakume eta 41 gizon (2020ko abenduko datuen arabera). Horietatik, % 68 emakumeak dira eta % 32 gizonak.

Antolaketa-egituran, zuzendaritza- eta kudeatzaile-postuetan sei emakume eta gizon bat daude. Segregazio bertikalari dagokionez, emakumeek ardura-maila guztietan dute presentzia, eta ardura-postuetan nagusitzen dira.

Gizonezkoak, aldiz, irakasle/ikerlari mailan metatzen dira eta gainontzeko lanpostuetan ordezkari oso txikia dute.

Lan-espazioen araberako banaketari dagokionez, langile kopururik handiena Eskoriatzako kanpusean kokatuta dago (% 85): emakumeen % 88 eta gizonen % 78. Aretxabaletako kanpusean dauden emakume eta gizon kopurua orekatuagoa da, bertan daude gizonen % 22 (9) eta emakumeen %11 (10). Bilboko kanpusean presentzia oso txikia du HUHEZIk, emakume bakarria dago bertan kokatua.

Jarraian HUHEZIk organigrama txertatu dugu:



2. PROZESUA

2.1. Prozesuaren metodologia

Prozesua metodologikoki diseinatzeko IAP (Ikerketa Ekintza Parte-hartzailea) izenaz ezagutzen dugun metodologiaren oinarriak hartu ditugu kontuan. Xedea talde-hausnarketa eta talde-harremana bideratzeko prozesuak zabaltzea eta prozesu horien bidez, harremanak aldatzeaz gainera, posizionamenduak, egitasmoak eta estrategiak eraikitzea da.

Horrez gain, Emakundek markatutako irizpideak zein azken Errege Dekretuek jasotako betebeharrak jarraituz diseinatu eta garatu dugu HUHEZiko berdintasun egoeraren diagnostikoa egiteko prozesua.

Diagnostikoaren helburua, datu kuantitatibo eta kualitatiboen bilketa eta analisiaren bidez, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna HUHEZiko egituran eta jardueran zenbateraino txertatzen den jakitea izan da.

Azterketa horrek informazioa eman digu HUHEZiren kudeaketak eta jarduerak emakumeengan eta gizonengan duen eragin berezia ebaluatzeko, bai eta dagokion kasuetan, bereizkeria-ondorioak edo emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak eragiten dituen ebaluatzeko, bai eta emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna lortzeko zein neurritan lagun dezaketen ebaluatzeko ere.

2.2. Diagnostikoa osatzeko informazio-iturriak

Atal honetan, HUHEZiko berdintasun-egoeraren diagnostikoa egiteko baliatu diren informazio-iturriak zehazten dira.



Diagnostikoa egiteko hainbat iturri erabili dira: erakundeak emandako datuen analisia, barneko eta kanpoko dokumentuen azterketa, langile guztiei bidalitako galdetegia eta hiru talde-elkarrizketa egin dira. Bildutako informazio guztiaren analisia Negoziazio Batzordearekin alderatu da.

2.2.1. Dokumentazioaren azterketa

Hauek dira berdintasunaren diagnostikoa egiteko aztertu diren dokumentuak:

- Estatutu Sozialak 2019
- Plan estrategikoa 2021-2024
- Barne araudia 2020
- Organigrama
- Memoria 2018/2019
- Harrera-plana
- Ordainketa-sistema
- Gaikuntza-plana
- Jazarpen protokoloa
- Prebentzio-plana
- Lan-eskaintzak
- Graduen eskaintza
- Webgunea

2.2.2. Datuak ustiatzea

Plantillari buruzko 2020ko datuak bildu eta aztertu dira, gai hauei buruzkoak:

- Plantillaren ezaugarriak eta kontratazioa (sexua, adina, kategoria, langile berriak, kontratu mota...)
- Hautaketa-prozesuak, sustapenak eta erakundea uzteko prozesuak
- Prestakuntza
- Soldata-erregistroa
- Lana, familia eta bizitza pertsonalaren kontziliazioa
- Laneko osasuna eta laneko arriskuen prebentzioa
- HUHEZIn kanpoko jarduera eta dimentsioari buruzkoak

2.2.3. Langileentzako inkesta

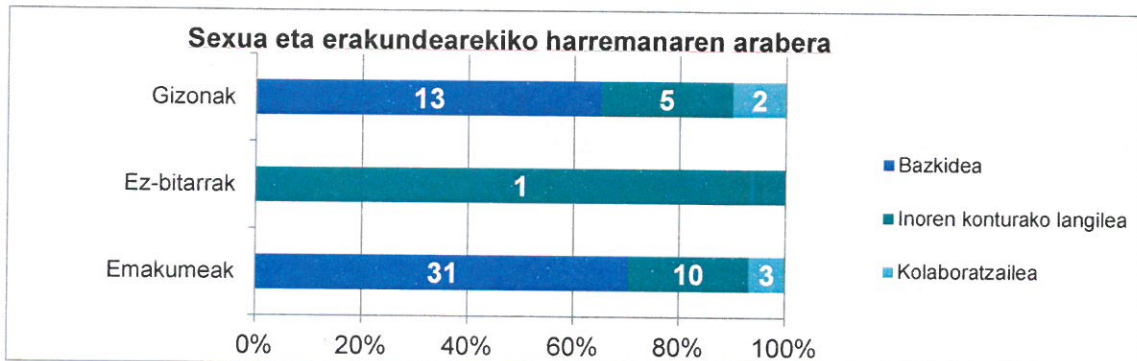
HUHEZIn langile guztiei galdetegi bat bidali zitzaion, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten arloei buruz dituzten pertzepzioak eta ikuspegiak ezagutzeko, ekainaren 28tik uztailaren 12ra bitarte bete zezaten.

Lortutako emaitzak

65 langileren erantzunak jaso dira, galdetegia erantzun dutenen % 68 emakumeak dira eta % 31 gizonak, % 1ek berriz, bere burua ez-bitar gisa kokatu du.

Zehazki, lantaldeko emakumeen % 50k eta gizonen % 49k erantzun dute galdetegia. Ez-bitarrei dagokienez ez dugu erreferentziazko kopururik % 1 horren proportzioa kalkulatzeko. Bazkideen iritziak nagusitzen dira, bazkideen % 59k erantzun dute eta inoren konturako langileen % 30k.

Adinari dagokionez, erantzun dutenen % 40 inguru 41-50 adin-tartekoak dira.



2.2.4. Talde-elkarrizketak

Informazio kualitatiboa eskuratzeko helburuarekin, hiru talde-elkarrizketa egin ditugu 2021eko ekaina eta uztaila bitartean. Elkarrizketak egituratutako gidoi baten inguruan egin ditugu, datu kuantitatiboetatik ateratako zenbait aldagaien inguruan norbanakoen iritziak eta pertzepzioak ezagutzeko xedez.

- Jazarpen-protokoloaren arduradunekin elkarrizketa. Emakume bat eta gizon bat.
- Ikerlari eta irakasleekin elkarrizketa. Hiru emakume eta bi gizon.
- Administrazio eta zerbitzuetako langileekin elkarrizketa. Hiru emakume eta gizon bat.

2.3. Egiturak

HUHEZIK Bertintasunerako I. Plana diseinatzeko prozesua gidatzeko, bi egitura nagusi sortu ditu:

2.3.1. Talde Eragilea

Talde Eragilearen funtzio nagusia egitasmoa koordinatzea, gidatzea eta bideratzea izan da. Bertan parte hartu dute Ainara Artetxek, Hezkuntza Berrikuntza arloko zuzendariak, Amelia Barquínek, HUHEZIKo irakasleak eta prozesuan aholkularitza tekniko eta metodologikoa eskaini duen Elhuyarreko aholkulariak.

Talde Eragileak 5 bilera egin ditu Bertintasunerako I. Plana diseinatzeko prozesuan. Lehenengo bilera aurrez aurrekoa izan zen eta ondotik telematikoak eta aurrez aurrekoak tartekatu dira aukera eta beharren arabera, izan ere, Covid-19ak eragindako osasun-krisiak prozesua baldintzatu egin du eta momentuko aukera, baldintza eta beharren arabera egokitu da prozesua.

2.3.2. Negoziazio Batzordea

Negoiazio Batzordea abian jarri da diagnostikoa eta berdintasunerako plana kontrastatu, osatu eta adosteko. Eratze akta osatu zen prozesuaren hasieran eta bertan funtzioak eta egitekoak zehaztu ziren, bai eta Batzordearen funtzionamendua ere.

Batzordearen osaera ordezkariari dagokionez parekidea izan da, 901/2020 Errege Dekretuak jasotakoaren ildotik. Erakundeko ordezkariak eta Kontseilu Sozialeko kideak egon dira kopuru berdinetan (6 kide guztira, 3 kide organo bakoitzetik) eta ikuspegi askotarikoak bildu dira.

Hiru bilera egin dira Batzordeko kideekin eta bakoitzak 3 orduko iraupena izan du. Lehenengo biak diagnostikoaren zirriborroa aztertu, kontrastatu eta osatzeko egin ziren, bai eta ondorioak ateratzeko eta erronkak identifikatzeko ariketa egiteko ere. Saio intentsiboak izan ziren. Batzordeko kideek balorazio positiboak egin zituzten.

Batzordeko hirugarren saioa, Planaren zirriborroa kontrastatzeko, aztertze eta adosteko baliatu zen. Planaren zirriborroan, esku-hartze ardatzak, helburuak, ekintzak, kronograma eta ardurak finkatu ziren. Bai eta Planaren ezaugarritzea ere, hala nola, planaren irismena, printzipioak, bermeak, ezaugarriak eta indarraldia. Bukatzeko, Planaren jarraipen- eta ebaluazio-sistema aurkeztu eta onartu egin zen.

Saio guztien aktak jaso ditugu eta batzordeko kideek izenpetu dituzte.

Hauek dira HUHEZIKo I. Plana diseinatzeko Negoziazio Batzordea osatu duten pertsonak:

Parte-hartzaileak	Ordezkaritza
Goio Arana	HUHEZIKo ordezkaria
Aitziber Arregi	HUHEZIKo ordezkaria
Ainara Artetxe	HUHEZIKo ordezkaria
Olaia Jimenez	Kontseilu Sozialeko ordezkaria
Gotzone Arrese	Kontseilu Sozialeko ordezkaria
Onintza Belategi	Kontseilu Sozialeko ordezkaria

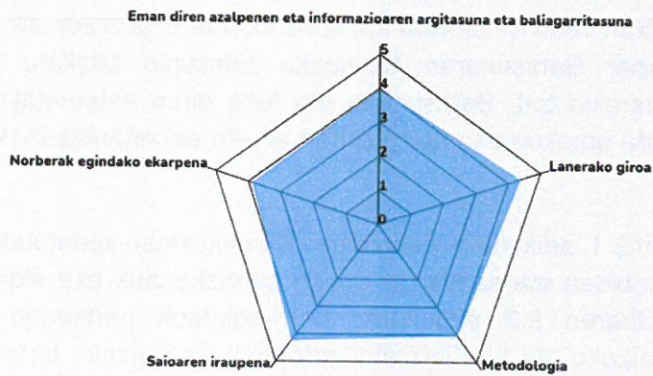
2.4. Kolektiboarekin kontraste saioa

Planaren zirriborroa HUHEZIKo kolektiboari aurkeztu zitzaion eta kontraste ariketa egin zen, Planarekiko atxikimendu-maila neurtzeko.

Batzarra 2022ko urtarrilaren 12an egin zen aretoko aforoa errespetatuz. Saioak bi orduko iraupena izan zuen eta guztira 31 kidek hartu zuten parte, haien artean administrazioko langileek eta irakasleek.

Berdintasunerako Planaren zirriborroa aurkeztu zen eta talde txikietan haien ekarpenak bildu ziren, ondoren talde handian ekarpenak partekatu ziren eta bukatzeko saioaren balorazioa egin zen. Grafikan ikusten den bezala, oro har, saioa baliagarria suertatu zen eta lanerako giroa eta erabilitako metodologia balioan jarri ziren.

Zelan baloratzen duzu saioa? (1=oso gaizki eta 5=oso ondo direlarik)



3. ARAU-ESPARRUA

4/2005 Legeak hasierako adierazpenean jasotzen duen modura, Emakumearen aurkako bereizkeria-era guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioak (NBEren Biltzar Nagusiak 1979ko abenduan onetsi zuen, eta Espainiar Estatuak 1984ko otsailean berretsi) emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa aldarrikatu zuen. Konbentzio horren 2. artikuluan, konpromiso hau hartu zuten NBEko kideek: "printzipio hori legeen bidez edo beste bitarteko egoki batzuek erabiliz benetan betearazten dela bermatzea".

Beste alde batetik, 1999ko maiatzaren 1ean Amsterdamgo Ituna indarrean jarri zenetik, emakumeen eta gizonen berdintasuna Europar Batasunaren funtsezko printzipio bilakatu da. Europar Batasunaren Ituneko 3.2. artikuluaekin bat, Batasuneko eta kide diren estatuetakoko politika eta ekintza guztietan integratu behar da emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatu eta berdintasuna sustatzeko helburua.

Euskadiko Autonomia Estatutuaren 9.1. artikulua, Espainiako Konstituzioan xedatutakoari aipamen bat eginez, berdintasunerako eskubidea eta sexuaren ziozko bereizkeriarik eza aldarrikatzen du. Horrez gain, hauxe dio Estatutuaren 9.2 artikulua: herri-aginteez pertsonen eta taldeen berdintasunerako baldintzak sustatzeko eta hori lortzeko oztopoak ezabatzeko betebeharra dute, berdintasun hori benetan eta modu eraginkorren gauzatu dadin.

Era berean, Eusko Legebiltzarrak Emakumearen Euskal Erakundea sortarazteari buruzko 2/1998 Legea onartu zuen 1998ko otsailaren 5ean. Lege horren zioen adierazpenean jasotzen den bezala, lehen mailako gaitzat jo zen emakumeekin bereizkeriaz jokatzeko era guztiak benetan ezabatzea eta emakumeek gure Erkidegoko alor guztietan esku hartzeari bultzatzea egiteko beharrezkoak izan daitezkeen neurriak hartzea; halaber, bere gain hartu zuen arlo horretan ekintza bateratuari indar egiteko lana ere.

2/1998 Legea garatze aldera, Eusko Jaurlaritzak, Emakunderen bidez, Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeentzako ekintza positiboko zazpi plan onetsi ditu. Plan horietan EAEko herri-administrazioen esku-hartzearen oinarriko gidalerroak jasotzen dira, emakumeen eta gizonen berdintasuna bizitzako eremu guztietan bultzatzeari dagokionez.

Eusko Jaurlaritzak bata bestearen atzetik onartutako berdintasunerako planek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak enpresen barruan berdintasuna sustatzeko jasotzen dituen neurriak bultzatzeko eta garatzeko bidea eman dute. Lege horrek, besteak beste, 40. artikuluan, emakumeen eta gizonen berdintasuna barruko funtzionamenduan zein kanporako jardueran sustatzeko planak edo neurriak martxan jartzera behartzen ditu diru publikoz osatutako enpresak eta enpresa pribatuak (langile-kopuruaren arabera). Horrez gain, Plan horien jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak zehaztera ere behartzen ditu.

3. kapituluan, zenbait esku hartze arlotan berdintasuna sustatzeko neurriak zehazten ditu, hezkuntzaren eremuan barne. Unibertsitateko hezkuntzari buruzko artikulua zehatza du, 33. art.:

"Euskal unibertsitate-sistema osatzen duten unibertsitateek, betiere, emakumeek eta gizonek aukera berdinak izatea bultzatuko dute, bai irakasle-karreraren, bai erabakiak hartzen diren eremuetara

sartzeko; eta, horrekin batera, ikasleek, sexuaren arabera, diziplina eta jakintza-arlo guztietan partaidetza orekatua izan dezatela sustatuko dute.”

“Orobat, jakintza-arlo guztietako irakas-lanean eta ikerketa-lanetan genero-ikuspegia txerta dadin, hizkera ez-sexista erabil dadin, eta emakumeen jakintza eta emakumeek gizadiaren garapenari egindako garapen sozial eta historikoa jaso dadin bermatuko dute.”

Gerora, 3/2007 Lege Organikoak, ildo beretik, berdintasunerako plan bat ezartzera behartu ditu 250 langiletik gorako enpresa guztiak.

Unibertsitatearen esparruari buruzko 25. artikuluan honakoa jasotzen du: Goi-mailako hezkuntzan, Administrazio publikoek, euren eskumenak gauzatzean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren esanahiari eta norainokoari buruzko irakaskuntza eta ikerketa suspertuko dituzte. Bereziki, eta helburu horrekin, Administrazio publikoek hurrengoak sustatuko dituzte:

- a) Ikasketa-planetan, bidezkoa denean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko irakaspenak sartzea.
- b) Graduatu-ondoko bereziak sortzea.
- c) Gaian espezializatutako ikasketak eta ikerketak egitea.

Bestetik, 3/2007 Lege Organikoak honako ideia jasotzen du: legearen aurrean parekidetasun formala erabat aitortuta egon arren, errealitateak beste egoera bat erakusten digu. Horren adibide modura, adierazle hauek aipatzen dira: emakumeen aurkako indarkeria, soldatarekin lotutako diskriminazioa, alargun-pentsioekin lotutako diskriminazioa, emakumezkoen artean langabezia handiagoa izatea, emakumeen presentzia txikia erantzukizuneko postuetan (politikaren, kulturaren edota ekonomiaren alorrean), bizitza pertsonala, familiarra eta lana uztartzeko zailtasunak... Horiek guztiek garbi adierazten digute parekidetasuna lortzeke dagoen lana dela eta, horrenbestez, tresna berriak behar ditugula.

Apirilaren 12ko 2/2007 Lege Organikoak, unibertsitatei buruzko abenduaren 21eko 6/2001 Lege Organikoa eraldatzen duena. Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko erronkan unibertsitateak busti behar direla jasotzen du.

Ekainaren 1eko 14/2011 Legea, Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzari buruzkoak, XIII. Xedapen gehigarrian, genero-ikuspegia txertatzeari buruzkoak, honela dio: *“la implantación de la perspectiva de género como una categoría transversal y la adopción de Planes de Igualdad en un máximo de 2 años”*.

274/2017 Dekretuak, gradu, master eta doktorego tituluak lortzeko egin behar diren unibertsitate ikasketa ofizialak ezartzeari eta kentzeari buruzkoak, 5. artikuluan honela dio: *“Gradu, master eta doktoregoko unibertsitate ikasketa ofizialek emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna sustatuko dute irakaskuntzan. Horrez gain, jakintzaren diziplina eta arlo guztietan ikasleek generoaren arabera modu parekatuan parte hartzea bultzatuko dute. Era berean, irakaskuntzan nahiz jakintza alorren gaineko ikerketa lanetan genero-ikuspegia integratzea zainduko dute, baita hizkuntza modu sexistan ez erabiltzea eta gizateriaren garapenean emakumeen jakintza eta haiek duten ekarpen soziala eta historikoa barneratzea ere”*.

6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurrienak, orain arte erabilitako neurriak ez zirela eraginkorrak izan onartzen da, eta oinarrizko eskubideen bermea lortzeko ekintza berriak ezarri behar direla aitortzen da. Horretarako, legezko testuan bertan, hitzaurrean, honako hau jasotzen da:

“Berdintasun-ezaren egoera horrek, zeina soldata-arrakalan ikusten den -ez baita murriztu azken urteotan-, Estatuak premiaz eta halabeharrez jardutea eskatzen du, biztanleen erdiak diskriminazio gogorra jasaten dutenez gero eta horien oinarrizko eskubideei eragiten zaienez gero. (...) Are gehiago emakumeek Industria Iraultza 4.0 delakoaren erronkari aurre egin behar diotenean; izan ere, genero-arrakalen erakusgarri da emakume-kopurua urria izatea zientziaren, teknologiaren, ingeniartzaren eta matematikaren arloetan. Sortzen ari diren lanpostu berriak ondoen ordainduenak ere badira; horregatik, berdintasunaren aldeko politika publikoen bidez, emakumeak zientziaren, ikerketaren eta teknologiaren eremuetan sartzera eta garatzea eragozten duten oztopoak kendu behar dira”.

Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak, lanean eta lanean emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoak, Lege Organikoan jasota zeuden eskakizunak zehazten eta zabaltzen ditu.

6/2019 Errege Lege Dekretuan 3/2007 Lege Organikoa aldatzea planteatzen zen, besteak beste, berdintasunerako planak idazteko eskakizuna berrogeita hamar langile edo gehiagoko enpresei zabaltzeko, eta horiek erregistroan inskribatzeko betebeharra sortzeko. Eta aipatzen zen, halaber, erregelamendu bidez garatuko zirela Berdintasun Planen diagnostikoa, edukiak, irakasgaiak, soldaten auditoretzak, jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistemak eta Berdintasun Planen Erregistroa, haien eraketari, ezaugarriari eta inskribatzeko eta eskuratzeko baldintzei dagokienez.

Bi errege dekretu berriek alderdi horiek zehazten dituzte.

Berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordetzeari buruzko maiatzaren 28ko 73/2010 Errege Dekretuak eta emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuak helburu hauek dituzte: batetik, berdintasunerako planak erregelamendu bidez garatzeko legezko agindua betetzea, eta, bestetik, berdintasun-planen erregistroa egitea eta ordainsarien arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu berdintasunerako eta bereizkeriarik ezerako eskubidea gauzatzeko berariazko neurriak ezartzea, hurrenez hurren. Errege dekretuen helburua berdintasun planen eraginkortasuna eta haien erregistroa bermatzea da, ordainsari berdintasuna barne.

4. DIAGNOSTIKOAREN ONDORIOAK

HUHEZIKo diagnostikoa hamar azterketa-esparrutan antolatu da. Horietako bakoitzean jasotako eta egiaztatutako informazio kuantitatiboa eta kualitatiboa bildu da diagnostikoan.

Negoiazio Batzordean diagnostikoa aztertu eta ekarpenak egiteko eta ondorioak ateratzeko bi bilera egin dira. Jarraian eremu bakoitzean ateratako ondorioak jaso dira, bai eta aurrera begira identifikatu diren erronkak ere.

1. Erakundearen kultura
2. Langileen ezaugarri nagusiak eta lan-baldintzak
3. Hautaketa, promozioa eta erakundea uztea
4. Trebakuntza eta garapen profesionala
5. Kontziliazio erantzunkidea
6. Lan-osasuna eta segurtasuna
7. Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena
8. Komunikazio berdinzalea eta gardena
9. Ikasleen ezaugarri nagusiak
10. Genero-ikuspegia hezkuntza eta ikerketan

Erakundearen kultura

Kultura berdinzalea duen erakundea da, oro har. Hala ere, badira eguneroko praktketan lantzeko hainbat alderdi, besteak beste: gardentasuna, errespetuzko harremanak (hitzaren monopolizazioa, jarrera agresiboak, adinagatiko diskriminazio egoerak, emakume izateagatik edo sexu orientazioagatik gutxiespen eta bereizkeria), parte-hartzea eta lidergo eredua.

Oro har ez da diskriminazio egoerarik sumatzen, ez emakumeen ez gizonezkoen aldetik, hala ere, emakumeek ikuspegi kritikoagoa izan dute, proposatutako egoren aurrean, 1-5 eskalan (zeinetan 1 "diskriminaziorik eza" eta 5 "erabateko diskriminazioa" diren) emakume gutxi batzuk 3tik gorako balioetan kokatu dira diskriminazio-mota gehienetan.

Lan-baldintzak

Segregazio horizontala aztertzeko jakintza-arloka gertatzen den metaketa aztertu dugu. Hiru ezagutza-arlo bereizten dira: Hezkuntza, Kooperatibagintza eta Komunikazioa, horietan sexu-generoen arabera banaketa desberdina da.

Oro har, langileen gehiengoa hezkuntza-arloan metatzen da, emakumeen kasuan askoz nabarmenagoa da metaketa, emakumeen % 85 hezkuntzan kokatuta baitago.

Komunikazio zein Kooperatibagintza arloetan emakumeen % 10etik behera pilatzen da eta gizonen % 22a.

Segregazio bertikalari dagokionez, emakumeek erakundeko maila ezberdinetan banatzen direla ikusi dezakegu: ardura-maila guztietan dute presentzia, eta ardura-postuetan nagusitzen dira. Gizonezkoak, aldiz, irakasle/ikerlari mailan metatzen dira, gainontzeko lanpostuetan ordezkari oso txikia dute.

Antzinatasunari dagokionez, emakumeek gizonen baino antzinatasun handiagoa dute adin-tarte guztietan.

Ikasketak mailari dagokionez, emakumeen artean unibertsitate-ikasketak dituztenak nagusitzen dira (%69). Gizonen artean unibertsitate ikasketak dituztenak nagusitu arren (%46), proportzionalki gizonen kopuru handiago batek du doktoretza.

Erakunde feminizatua den heinean, soldata-arrakalan eragin zuzena du: antzinatasunak eragindako arrakala nagusitzen da; irakasle-ikerlarietan -%14ko arrakala nabarmentzen da. Soldata-erregistroak emango du aukera irakurketa-sakonagoa egiteko.

Hautaketa, promozioa eta erakundea uztea

Barne promoziorako irizpideen eta prozesuen zehaztapen eta zabalkundearen beharra azaldu da, gardentasunarena.

Zuzendaritza lanpostuetara promozionatutako emakume eta gizonen portzentajea oso antzekoa da, %7 ingurukoa.

Koordinazio lanpostuetara promozionatutako emakumeen portzentajea (%20) gizonena (%17) baino pixka bat handiagoa da.

Trebakuntza eta garapen-profesionala

Berdintasunaren inguruko trebakuntzaren eskaintza sistematizatzearen beharra agertu da. HUHEZIn 2019-20 gaitzuntza plana aztertu da, eta ez du berdintasunari lotutako trebakuntza-aukera espezifikorik jasotzen, ez eta genero-ikuspegia ikerketa eta hezkuntzan txertatzeko xedea duenik ere. Interesgarria litzateke etorkizunean horrelako aukerak jasotzea.

Kontziliazio erantzunkidea

Indarrean dauden neurrien (malgutasuna) zehazpena eta informazioaren zabalkundearen beharra agertu da. Errealitatean neurri hauek egikaritzeko formulak bilatzea. Galdetegia erantzun duten emakume eta gizonen erdiak baino gutxiagok ezagutzen ditu kontziliaziorako neurriak. Zehazki, emakumeen % 45 eta gizonen %40. Jasotako proposamenen artean, hauek dira esanguratsuenak:

- ✓ Bateragarritasunerako gunea sortzea.
- ✓ Informazioa zabaltzea.
- ✓ Teoria eta praktikaren arteko talka gaintzea.
- ✓ Doktorego programako matrikulazio araudian aldaketak egitea.

Lan-osasuna eta segurtasuna

Prebentzio planaren berrikuspena eta hobekuntza egitearen beharra agertu da. Arrisku psikosozialen atala osatu eta dokumentua euskaraz jasotzeaz gain, genero-ikuspegia txertatuz. Absentismo-datuen sexuen araberako jarraipena egiteko beharra ere agertu da.

Prebentzio-plana gaztelaniaz idatzita dago eta maskulino generikoa gailentzen da. Ez du genero-ikuspegia txertaturik. Komeniko litzateke OSALANek horretarako sortutako gida kontuan izanda errebisatzea, izan ere, ez zaie emakumeen egoera espezifikoei (hala nola, haurdunaldia...) inolako aipamenik egiten.

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena

Emakumeen % 93 eta gizonen %90, HUHEZIn emakumeen eta gizonen arteko harremanak, oro har, errespetuzkoak direla uste dute. Nahiz eta salbuespenezko egoerak identifikatu diren, hala nola, komentario desegokiak, lan-gatazketan genero-ikuspegia kontuan hartu ez izana edota gizonezkoek haien hitza gailendu nahi izatea foroetan.

Kontuan hartzekoa da lau emakumek eta gizon batek lanean, matxismoan, LGTBifobian edo transfobian oinarritutako jazarpen-egoeraren bat bizi izana adierazi dutela. Gehienak, lekuz kanpoko komentario desatsegin gisa deskribatu dituzte, bai eta genero-indarkeria bizitako ikasleren bat lagundu behar izan dutenean. Bestetik, Protokoloaren sozializazioa eta jazarpen-motei buruzko trebakuntza jasotzeko beharra identifikatu da diagnostikoan.

Jakingo zenuke lan-eremuan gertatutako sexu-jazarpen edo sexuagatiko jazarpen kasu baten aurrean nola jokatu, norengana jo?

	Emakumeak		Gizonak		Ez-bitarrak	
	Z	%	Z	%	Z	%
Bai	23	52,27	13	65	1	100
Ez	15	34,09	5	25	0	0
ED/EE	6	13,64	2	10	0	0

Komunikazio berdinzalea

Trebakuntza jaso izan da, eta oro har sentsibilizazioa badagoela nabari da, euskaraz zein gaztelaniaz aztertutako barne-dokumentu gehienetan ikuspegi barneratzailea nagusitu da.

Hizkuntzaren erabilera berdinzalerako irizpide bateratuen lanketa eta hauen inguruko trebakuntzan sakondu behar da.

Ikasleen ezaugarri nagusiak

Genero-rolen eta estereotipoen lanketa egitea eta hauetan eragiteko estrategiak garatzea lehenetsi da. Oro har, gradu biak daude nahiko feminizatuta, Lehen Hezkuntzan emakumeek gizonen kopurua bikoizten dute, eta Haur Hezkuntzan gizonen kopurua laukoiztu egiten dute emakumeek.

Irakasle ikasketak oso feminizatuta daude, oro har, espezialitateei dagokienez, ezberdintasunak ageri dira: Lehen Hezkuntzako matrikulazio-datuetan oso alde nabarmena dago Heziketa Fisikoa aipamena (oso maskulinizatuta) eta gainontzeko aipamenen artean (denak feminizatuta).

Humanitate Digitalen ikasketetan emakumeek bikoiztu egiten dute gizonen kopurua.

Ikus-Entzuneko Komunikazioan, berriz, emakume eta gizon ikasleen kopuruak oso parekoak dira.

Genero-ikuspegia lanean txertatzea

Interseksionalitatea, irizpideen eta jakintzaren sorrera, transmisioa eta praktiken erronkei erantzuteko erramintak sortzea eta garatzea beharrezko ikusi da.

Genero-ikuspegiz lan egiteari buruz galdetuta (1etik 5era):

- Galdetegian erantzun dutenaren arabera, emakumeek gizonen baino maila altuagoan hartzen duten kontuan genero-ikuspegia haien lanean. Eta maila txikiagoan uste dute haien lanean, izan dozentzia, transferentzia, kudeaketa, zerbitzuak, ikerketa, e.a. genero-ikuspegia txertatuta dagoela.
- Gizonen kasuan, genero-ikuspegia txertatuta dagoela uste dute maila handiagoan (3,55), haien eguneroko lanean genero-ikuspegia kontuan izateak baino (3,42).

5. PLANAREN EDUKIAK

Atal honetan, HUHEZIren Berdintasunerako I. Planari dagokion informazioa biltzen da. Informazio guztia Negoziazio Batzordean partekatu, hausnartu eta adostu da.

5.1. Zer da berdintasunerako plan bat?

Erakundearen sexu/generoen arteko berdintasun eraginkorra hobetzeko abian jarri beharreko neurriak zehazten dituen dokumentua da. Bi ezaugarri hartu behar dira kontuan:

- Dokumentu operatiboa da, hau da, ekintza zehaztutara ekarri behar da, eta ekintza horiek behar bezala ebaluatu behar dira, berdintasuna hobetzeko helburua lortzen ari den egiaztatzeko.
- Dokumentu bizia da, irauteko izaera duena. Horrek esan nahi du enpresak beti izan behar duela indarrean berdintasunerako plan bat. Ez da unean uneko zerbait. Erakundearen bilakaera logikoa dela eta, beharrezkoa izango da aldian-aldian berdintasunerako plana berritzea.

Berdintasunerako planen estrategia nagusia genero-ikuspegia txertatzea da. Genero-ikuspegia aplikatzeak esan nahi du emakumeen eta gizonen egoerak, baldintzak, beharrak eta nahiak kontuan hartuko direla mota guztietako programak eta lanak planifikatzean, garatzean eta ebaluatzean, eta desberdintasunak gainditzeko eta enpresaren politika eta jarduera guztietan berdintasuna sustatzeko neurriak integratuko direla. Errealitatea genero-ikuspegitik aztertzeak zera dakar:

- Sexu/generoen arteko harremanak aztertzeako orduan izaten diren jarrera sexistak agerian uztea.
- Sexu/generoarekin eta aniztasun afektibo-sexualarekin lotutako diskriminazioen atzean dauden egiturazko faktoreak identifikatzea, eta desberdintasun horiek eragiten dituzten bereizkeria-mota guztiak detektatzea.
- Genero-harremanak birdefinitzea, emakumeen errealitatea, beharrak eta interesak kontuan hartuta eta emakumeek gizartean zein erakundearen egiten duten ekarpenari balio handiagoa emanda.

5.2. Planaren helburua, printzipioak eta bermeak

5.2.1. Helburua

HUHEZiko kulturen feminismoaren printzipioak eta berdintasunaren aldeko konpromisoa txertatzea, alegia, berriazko politika eta prozesuen bidez, nahiz ikuspegi feminista zeharlerrotasunez HUHEZiren jardura guztian txertatzea, HUHEZiren proiektua bereizten duen elementu giltzarri gisa.

HUHEZiko jardueran eta kudeaketan genero-ikuspegia txertatzea, pertsonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian ezberdinak modu sistematikoan aintzat hartzea. Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea txertatzea HUHEZiren politika eta jardueren diseinu, garapen eta ebaluazioan.

5.2.2. Printzipioak

Jasangarritasuna: Nazio Batuen Garapen Iraunkorrerako 2030 Agendan agertzen da. Giza garapen osoak, jasangarria izan dadin eta egiturako aldaketak bultzatzen, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta genero-ikuspegia txertatu behar ditu gizarte, ekonomia eta ingurumen politikan. 2030 Agendaren 5. helburuak, genero-berdintasuna finkatzen du eta zehazki, helburu horren ardatzak honakoak dira: berdintasun-politiken garapena; emakume eta nesken ahalduntzea maila pertsonal, kolektibo, sozial eta politikoan bultzatzea; eragile guztiak inplikatzeko eskubideak bermatzeko eta gizarte-eredu jasangarriagoa eta berdintasun handiagokoa lortzen laguntzeko; emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa eta haren biktimentzako arreta integrala.

Emakumeen ahalduntzea: Printzipio gisa, emakumeen ahalduntzea helburua, tresna eta prozesua da. Izan ere, emakumeen ahalduntzea betekizun eta berme bat da emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde gizartean egin behar den eraldaketa sozialerako. Ahalduntzearen definizio bat, Marcela Lagarde y de los Ríos antropologoak egindakoa izan daiteke: *“Emakume bakoitzak besteentzat aritzeari uzten dio, besteen objektu izateari, historiaren objektu izateari, politikaren eta kulturaren objektu izateari eta bere bizitzaren subjektu bihurtzen da, bere buruarentzat arituko delarik, historiaren, kulturaren, politikaren eta bizitza sozialaren protagonista izanda”*.

Hezkidetzak: Hezkidetzak, emakume eta gizonen arteko berdintasuna modu espezifikoan eta aldi berean zeharkako ardatz gisa txertatzea bereizgarri duen hezkuntza gisa HUHEZiko formazio-eskaintza guztian hedatzen da. Hezkidetzak-eskolaren maistra handietako batek, M^a José Urruzolak, honela definitu zuen: *“neska-mutilak genero femeninoa edo maskulinoa alde batera utzita hezten dituenak, hots, sexu-desberdintasunetik abiatuta hezten dituenak, beren banakotasunaren garapena bultzatuta, baina gizarte sexistak batetik sexu batekoa edo bestekoa izateagatik betetzeko eskatzen zaizkien rola kontuan izan gabe”*.

Intersektionalitatea: Desberdinkeriei heltzeko ikuspegi gisa, kontuan hartzen du generoa beste diskriminazio faktoreekin (arrazak, klase sozialak, desgaitasun maila, adina, hizkuntza, orientazio sexuala, identitate sexuala, genero-adierazpena, familia ereduak eta inguruabar pertsonalak eta sozialak) duen aldibereko erlazioa.

Aniztasun afektibo-sexuala: Aniztasun afektibo-sexuala eta genero-identitate anitzak oinarritzko eskubideak dira eta, errespetatzeaz gain, nortasuna aske garatu ahal izatea bermatzea printzipio-gisa zehaztu nahi da. Norberak bere burua jaiotze-unean esleitu zitzaion generoarekin ez identifikatzea, genero-adierazpen ez-normatiboa izatea edo genero eta/edo sexu bereko pertsonenganako erakarpena (emozionala, erromantikoa edo sexuala) sentitzea izan daitezke aniztasun horren erakusle.

5.2.3. Bermeak

Planaren garapena bermatzeko ezinbesteko konpromisoak jaso ditugu jarraian. Berme hauen betetze-maila zenbait adierazleren bitartez neurtuko dugu Planak irauten duen epealdian, alegia, konpromiso neurgarriak izango dira eta haien betetze-mailak zerikusi zuzena izango du Planaren arrakastarekin.

Konpromisoa: Planean jasotako helburuak lortzeko konpromisoa hartzea, erabaki-markoetan zein hezkuntza-komunitatea osatzen duten agenteekin partekatuta.

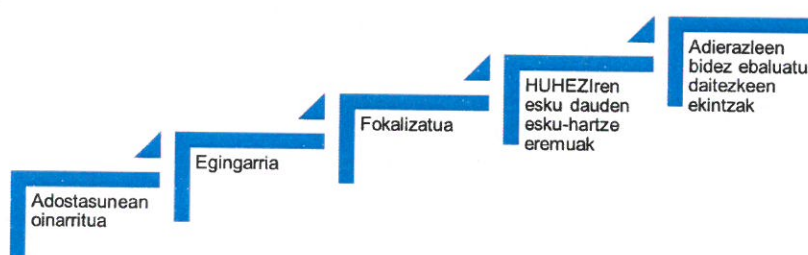
Baliabideak: Plana garatzeko beharrezko aurrekontua bermatzea eta beharrezko baliabideak ziurtatzea.

Erantzukidetasuna: Erakunde osoaren ardura partekatua izan behar da plana. Kulturen zein jardueran eragiteko "gauzak egiteko modua" aldatzea eskatzen du. Bide horretan agente guztiek ardura eta funtzio jakinak izango dituzte denon elkarlana beharrezkoa izango da-eta.

5.3. Planaren ezaugarriak eta indarraldia

5.3.1. Ezaugarriak

Berdintasunerako Plana plangintza errealista da, erakundearen eskura dauden ekintzen bidez lurrartzen du, hobetu beharreko lehentasunezko alderdietan fokua jartzen du eta adierazleen bidez ebaluagarria da.



5.3.2. Indarraldia

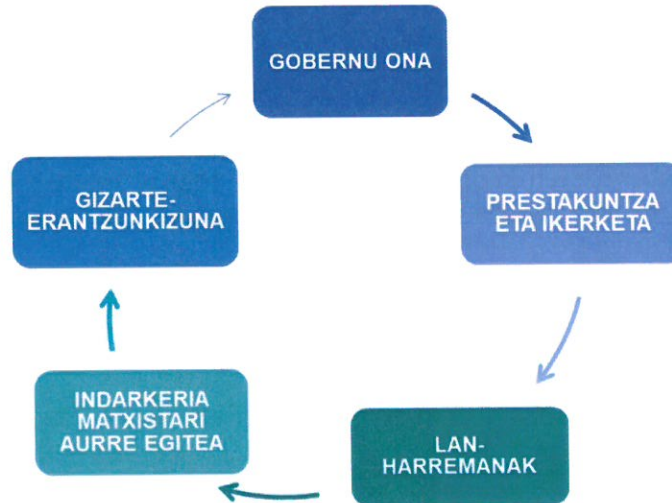
901/2020 Dekretuak ezartzen du Berdintasunerako Planak 4 urteko indarraldia izan behar duela gehienez.

Plan Estrategikoa 2024ra bitartekoa izanik, honakoa diseinatzeko orduan, egokitzat jotzen diren egokitzapenak egin ahalko dira Berdintasunerako Planaren indarraldiko azken urteari begira.

HUHEZIren jarduera ikasturtekoa dela kontuan hartuta, Planaren indarraldia 2021/22 ikasturtetik, 2024/25 ikasturtera bitartekoa izango da.

5.4. Planaren esku-hartze ardatzak

Berdintasunerako Plana diseinatzeko orduan bost esku-hartze ardatz definitu dira. Helburua izan da HUHEZIn jarduera osoari ahalik eta hoberen erantzutea.



1.-Gobernu Ona: HUHEZInko Gobernantza eta kudeaketa ereduan genero-ikuspegia txertatzea bilatzen da ardatz honetan, bai eta sistematizatzea ere.

2.-Prestakuntza eta ikerketa: HUHEZIn zutabe garrantzitsuak dira prestakuntza eta ikerketa, eta horietan hezkidetzaren printzipioa barne hartu eta genero-ikuspegia aintzat hartu beharko litzateke. Edukietan hezkidetzaren printzipioa aintzat hartzea, berdinzalea eta hezkidetzalea izango den curriculum transmititzea ekarriko du. HUHEZIn transferentzia-gaitasunari koherentzia emanaz.

3.-Lan-harremanak: Bazkideen eta langileen lan-baldintzei erreparatu eta horiek hobetzeko eta laneko giro osasuntsu eta egokia sustatzeko etengabeko hobekuntzak egiteko beharra dago. Horrez gain, azken urteetako lege-betekizunei erantzuteko esku-hartzeak abiatu beharko ditu HUHEZIn epe motzean.

4.-Indarkeria matxistari aurre egitea: Protokoloaren diseinuan egindako lanari etekina ateratzea eta balioan jartzea du helburu ardatz honek. Edukien eta prozeduren sozializaziotik hasi eta protokoloaren ebaluazioa eta segimendua sistematizatzeraino.

5.-Gizarte-erantzukizuna: Horrek inpliketzen du urratsak ematea berdintasunaren aldeko konpromisoa kanpora begira agertzeko eta berau HUHEZInko proiektuan balio erantsi gisa kokatzeko. HUHEZIn konpromisoak palanka izaera hartu dezake eta bere inguruan trakzio-lana egin.

5.5. Planaren helburuak, ekintzak, kronograma, arduradunak eta adierazleak

Jarraian, HUHEZiren Planaren esku-hartze ardatz bakoitzerako definitutako helburuak aurkezten dira.

ESKU-HARTZE ARDATZAK	HELBURUAK	NEURRIAK
1. GOBERNU ONA	<ul style="list-style-type: none"> 1.1. Plana HUHEZiren kudeaketan txertatzea. 1.2. Lidergo estiloaren azterketa egitea. 1.3. Gaikuntza-planean teoria feministaren inguruko eta genero-ikuspegia txertatzeko trebakuntza barneratzea. 1.4. Datuak sexu-generoaren arabera jasotzea eta ustiatzea. 1.5. Irudien eta hizkuntzaren erabilera berdinzalea bermatzeko irizpideak lantzea eta zabaltzea. 	13 neurri
2. PRESTAKUNTZA ETA IKERKETA	<ul style="list-style-type: none"> 2.1. Ikerketetan sexu-aldagaia txertatzea eta genero-ikuspegiz jardutea. 2.2. Fakultateak eskaintzen dituen ikasketetan genero-ikuspegia txertatzeko urratsak ematea. 2.3. Emakumeek ezagutza sortzeari egindako ekarpena aintzat hartu eta ikusgarri egitea. 	8 neurri
3. LAN-HARREMANAK	<ul style="list-style-type: none"> 3.1. Soldata-erregistroa egitea. 3.2. Langileen ebaluazio prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea. 3.3. Kontziliazio erantzunkidea bultzatzea. 3.4. Lan-osasunaren eta arrisku-psikosozialen azterketetan genero-ikuspegia txertatzea. 	9 neurri
4. INDARKERIA MATXISTARI AURRE EGITEA	<ul style="list-style-type: none"> 4.1. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa sozializatzea. 4.2. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruko trebakuntza eta sentsibilizazioa lantzea. 4.3. Protokoloari segimendua egitea: ebaluazioak eginez eta emaitzak aztertuz. 	4 neurri
5. GIZARTE-ERANTZUNKIZUNA	<ul style="list-style-type: none"> 5.1. Zerbitzuen kontratazioan berdintasun-klausulak sartzea. 5.2. Berdintasunarekiko eta feminismoarekiko konpromisoa zabaltzea. 5.3. Kanpo-komunikazioan genero-ikuspegia txertatzea (iruditegia, hizkuntza...). 5.4. Berdintasunerako helburuekin lerrotatuta lankidetzak zabaltzea. 	7 neurri

1. ARDATZA: GOBERNU ONA	
HELBURUAK	EKINTZAK
1.1. Plana HUHEZiren kudeaketan txertatzea (Harrera Planean, Kudeaketa-planean...)	<p>1.1.1. Diagnostikoaren emaitza nagusiak nahiz Berdintasunerako I. Plana, oro har, langile guztiei ezagutaraztea, eta, bereziki, koordinatzaile zein arduraren postuetan dauden pertsona eta batzorde nagusietako partaideei: Kontseilu Errektorea, Zuzendaritza Batzordea eta Kontseilu Soziala.</p> <p>1.1.2. Berdintasunerako I. Plana Erakundearen Plan Estrategikoan eta urteroko kudeaketa-planetan txertatzea.</p> <p>1.1.3. Urtero Berdintasunerako I. Plana garatzeko sortutako egitura egonkorren dinamikarekin jarraitzea eta, beharrezkoa ikusten bada, lanketa konketuetarako gune berriak sortzea.</p> <p>1.1.4. Berdintasunarekin hartutako konpromisoa Erakundearen lan-araudian eta estatutuuetan jasotzea.</p> <p>1.1.5. Langile berriei egiten zaien harreran (harrera-planean) berdintasunaren eremuan garatu diren edo garatzen ari diren politikak helaraztea: Berdintasunerako I. Plana, jazarpeneko protokoloa, Berdintasunaren inguruko formazioa.</p> <p>1.2. Lidergo-estiloaren inguruan hausnarketa egitea genero-berdintasunaren ikuspegia aintzat hartuz.</p> <p>1.2.2. Hausnarketatik ateratako ondorioei bide ematea.</p> <p>1.3.1. Gaikuntza-plana aztertzea eta, beharren arabera, urtean berriazko eskaintza integratzea.</p> <p>1.3.2. Idazketa akademikoaren irizpideak genero-ikuspegitik errebisatzea eta, behar izanez gero, egokitzapenak egitea (bibliografiaren errebisioa, aukerak aztertu izen eta abizenen ikusgarritasuna sustatzeko irizpideak txertatzeko, etab.)</p> <p>1.4.1. Pertsonen kudeaketarekin zerikusia duten datu-bilketetan (matrikulazioak, kontziliazio-neurrien erabilera, soldatak, jasotako trebakuntza, etab.) sexu/generoaren aldaera progresiboki txertatzea.</p> <p>1.4.2. Biltzen diren datuak progresiboki genero-ikuspegitik aztertzea. Gradualki adierazleak identifikatzea, egokitzea eta horien eboluzioaren azterketa egitea.</p> <p>1.5.1. Komunikazio berdinzalerako eta integrazailerako irizpideak landu, adostu eta aplikatzea arlo guztietan (foiletok, materialak, hizkuntzaren erabilera gidak, moduluak...)</p> <p>1.5.2. Landutako irizpideen berri ematea HUHEZILko komunitatea osoan, guztiek irizpide bateratuak erabili ditzaten.</p>
1.2. Lidergo estiloaren azterketa egitea.	
1.3. Gaikuntza-planean teoria feministaren inguruko eta genero-ikuspegia txertatzeko trebakuntza barneratzea.	
1.4. Datuak sexu-arabera jasotzea eta ustiatzea.	
1.5. Irudien eta hizkuntzaren erabilera berdinzalea bermatzeko irizpideak lantzea eta zabaltzea.	

1.1. HELBURUA		Plana HUHEZiren kudeaketan txertatzea		
NEURRIA	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK	
1.1.1. Diagnostikoaren emaitza nagusiak nahiz Berdintasunerako I. Plana, oro har, langile guztiei ezagutaraztea, eta, bereziki, koordinatzaile zein arduratu postuetan dauden pertsona eta batzorde nagusietako partaideei: Kontseilu Errektorea, Zuzendaritza Batzordea eta Kontseilu Soziala.	2021/22	BBko koordinatzailea	Diagnostikoaren berri eman da eragile guztiei	
1.1.2. Berdintasunerako I. Plana Erakundearen Plan Estrategikoan eta urteroko kudeaketa-planetan txertatzea.	2021/22-2024/25	BBko zuzendaritzako kidea	Kudeaketa plan desberdinetan Berdintasun Planaren ekintzak txertatu dira	
1.1.3. Urtero Berdintasunerako I. Plana garatzeko sortutako egitura egonkorren dinamikarekin jarraitzea eta, beharrezkoa ikusten bada, lanketa konkretuetarako gune berriak sortzea.	2021/22-2024/25	BBko koordinatzailea	Bileren aktak	
1.1.4. Berdintasunarekin hartutako konpromisoa Erakundearen lan-araudian eta estatutuetan jasotzea.	2022/23	BBko koordinatzailea	Neurriak jasota gelditzea estatutu eta lan-araudian	
1.1.5. Langile berriei egiten zaien harreran (harrera-planean) berdintasunaren eremuan garatu diren edo garatzen ari diren politikak helaraztea: Berdintasunerako I. Plana, jazarpeneko protokoloa, Berdintasunaren inguruko formazioa.	2021/22-2024/25	BBko koordinatzailea	Politikak helarazi dira Formazioa eman da	

1.2. HELBURUA		Lidergo estiloaren azterketa egitea.		
NEURRIA	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK	
1.2.1. Lidergo-estiloaren inguruan hausnarketa egitea genero-bertintasunaren ikuspegia aintzat hartuz.	2021/22-2023/24	BBko koordinatzailea+BBko eta zuzendaritzako kidea	Inkestan berdintasun elementuak txertatzea Kultura kooperatiboaren hausnarketa prozesuan, lidergoaren gaia tratatzea	
1.2.2. Hausnarketatik ateratako ondorioei bide ematea.	2022/23-2024/25	BBko koordinatzailea+BBko eta zuzendaritzako kidea	Neurri eta ekintza posibleak kudeaketa planetan txertatzea	

1.3. HELBURUA		Gaikuntza-planean teoria feministaren inguruko eta genero-ikuspegia txertatzeko trebakuntza barneratzea.		
NEURRIA	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK	
1.3.1. Gaikuntza-plana aztertzea eta, beharren arabera, urtean berriazko eskaintza integratzea.	2021/22-2024/25	BBko koordinatzailea+Gaikuntza planaren arduraduna	Formazio ekintza kopurua eta izaera, parte hartzaile-kopurua eta asebetetzea	
1.3.2. Idazketa akademikoaren irizpideak genero-ikuspegitik errebisatzea eta, behar izanez gero, egokitzapenak egitea (bibliografiaren errebisioa, aukerak aztertu izen eta abizenen ikusgarritasuna sustatzeko irizpideak txertatzeko, etab.)	2022/23	BBko koordinatzailea	Hartutako neurrien kopurua	

1.4. HELBURUA		Datuak sexu-generoaren arabera jasotzea eta ustiatzea.		
NEURRIA	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK	
1.4.1. Pertsonen kudeaketarekin zerikusia duten datu-bilketetan (matrikulazioak, kontziliazio-neurrien erabilera, soldatak, jasotako trebakuntza, etab.) sexu/generoaren aldagaia progresiboki txertatzea.	2022/23- 2024/25	BBko eta zuzendaritzako kidea	Sexu-genero aldagaia txertatutako prozesuen kopurua	
1.4.2. Biltzen diren datuak progresiboki genero-ikuspegitik aztertea. Gradualki adierazleak identifikatzea, egokitzea eta horien eboluzioaren azterketa egitea.	2022/23- 2024/25	BBko koordinatzailea	Datuen jarraipena aktetan jasota	

1.5. HELBURUA		Irudien eta hizkuntzaren erabilera berdinzalea bermatzeko irizpideak lantzea eta zabaltea.		
NEURRIA	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK	
1.5.1. Komunikazio berdinzalerako eta integratzaileerako irizpideak landu, adostu eta aplikatzea arlo guztietan (foiletoak, materialak, gidak, moduluak...)	2023/24	BBko koordinatzailea	Gida sortua eta kolektibora helarazia	
1.5.2. Landutako irizpideen berri ematea HUHEZIKo komunitatea osoan, guztiek irizpide bateratuak erabili ditzaten.	2023/24	BBko koordinatzailea	Gida sortua eta kolektibora helarazia	

2. ARDATZA: PRESTAKUNTZA ETA IKERKETA	
HELBURUAK	EKINTZAK
2.1. Ikerketan sexu-aldagaia txertatzea eta genero-ikuspegiz jardutea.	<p>2.1.1. Ikertzaileei ikastaroak ematea genero ikuspejidun ikerketa proiektuak diseinatzen eta garatzen laguntzeko.</p> <p>2.1.2. Genero-ikuspegia txertatzeko irizpideak eta kontuan hartu beharrekoak zerrendatzea eta zabaltzea. (Check-list, dekalogoia...)</p>
2.2. Eskaintzen ikasketetan ikuspegia urratsak ematea.	<p>2.2.1. Gradueta eta Masterretan generoaren trataeraren mapeoa egitea. Analisia egitea eta esku-hartzeko proposamenak egitea ikasketak bakoitzean. Lehenengo urratsak egitea proposamenak inplementatzeko.</p> <p>2.2.2. Genero-ikuspegia integratzeko irizpideak lantzea eta zabaltzea. "Ikaslearen gidan" genero ikuspegia txertatzea.</p> <p>2.2.3. Gradu eta master amaierako lanetarako generoari eta feminismoari buruzko gaien eskaintza zabaltzea.</p> <p>2.2.4. Genero-ikuspegia txertatzeko irizpideak eta kontuan hartu beharrekoak zerrendatzea eta zabaltzea. (Check-list, dekalogoia...)</p> <p>2.2.5. Bizitza unibertsitarioan antolatzen diren jardueretan genero-gaiak barneratzen diren aztertu eta, beharrezkoa balitz, genero-gaiak edo gai feministak barneratzea sustatzea.</p>
2.3. Emakumeek ezagutza sortzeari ekarpena aintzat hartu eta ikusgarri egitea.	<p>2.3.1. Emakumeek hainbat arlotan egindako ekarpenak jasotzeko estrategiak aztertzea eta inplementatzea (erakusketak, Bibliotekarekin kolaborazioa...).</p>

2.1. HELBURUA		Ikerketetan sexu-aldagaia txertatzea eta genero-ikuspegiz jardutea.		
NEURRIA	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK	
2.1.1. Ikertzaileei ikastaroak ematea genero ikuspegidun ikerketa proiektuak diseinatzen eta garatzen laguntzeko.	2022/23	BBko koordinatzailea eta I+T+HPko arduraduna		Formazio ekintza kopurua eta izaera, parte hartzaileen kopurua eta asetasuna
2.1.2. Genero-ikuspegia txertatzeko irizpideak eta kontuan hartu beharrekoak zerrendatzea eta zabaltzea. (Check-list, dekalgoa...)	2023/24	Berdintasun Batzordea		Kontrol zerrenda bat eta dekalgoaren sorkuntza eta transmisioa
2.2. HELBURUA		Fakultateak eskaintzen dituen ikasketetan genero-ikuspegia txertatzeko urratsak ematea.		
NEURRIA	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK	
2.2.1. Graduetan eta Masterretan generoaren trataeraren mapeoa egitea. Análisisa egitea eta esku-hartzeko proposamenak egitea ikasketa bakoitzean. Lehenengo urratsak egitea proposamenak implementatzeko.	2021/2022 2022/23	BBko koordinatzailea		Mapeoaren dokumentua Esku-hartze proposamen zerrenda Emandako urratsen zerrenda
2.2.2. Genero ikuspegia integratzeko irizpideak lantzea eta zabaltzea. "Ikaslearen gidan" genero ikuspegia txertatzea.	2024/25	BBko koordinatzailea		Gidetan ikuspegia txertatuta egotea
2.2.3. Gradu eta master amaierako lanetarako generoari eta feminismoari buruzko gaien eskaintza zabaltzea.	2023/24	BBko koordinatzailea		Genero eta feminismoaren inguruko gaiak aztertzen dituzten GBL eta MBL kopurua
2.2.4. Genero-ikuspegia txertatzeko irizpideak eta kontuan hartu beharrekoak zerrendatzea eta zabaltzea. (Check-list, dekalgoa...)	2022/23	BBko koordinatzailea		Kontrol zerrenda bat eta dekalgoaren sorkuntza eta transmisioa
2.2.5. Bizitza unibertsitarioan antolatzen diren jardueretan genero-gaiak barneratzen diren aztertzea eta, beharrezkoa balitz, genero-gaiak/feministak barneratzea sustatzea.	2022/23- 2024/25	BBko Koordinatzailea eta BBa		Ekintza/jarduera kopurua

2.3. HELBURUA	Emakumeek ezagutza sortzeari egindako ekarpena aintzat hartu eta ikusgarri egitea.		
NEURRIA	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK
2.3.1. Emakumeek hainbat arlotan egindako ekarpenak jasotzeko estrategiak aztertzea eta inplementatzea (erakusketak, Bibliotekarekin kolaborazioa...).	2023/24 2024/25	BBko Koordinatzailea eta BBa	Egindako ekimen kopurua eta izaeraren deskribapena

3. ARDATZA: LAN-HARREMANAK HELBURUAK EKINTZAK

3.1. Soldata-erregistroa egitea.	3.1.1. Soldata-erregistroaren emaitzen jarraipena egitea urtero. 3.1.2. Jarraipenaren emaitzen berri langileei ematea.
3.2. Langileen ebaluazio prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea.	3.2.1. Langileen ebaluazio-prozesuak genero-alborapenik gabe egiten direla ziurtatzeko, ardura hori dufen langileek trebakuntza jasotzea.
3.3. Kontziliazio erantzunkidea bultzatzea.	3.3.1. Egun indarrean dauden kontziliazio-neurrien jasoketa egitea eta langileentzat eskuragarri jartzea. 3.3.2. Kontziliazio-neurrien erabilera-datuak erregistratzea, neurriaren eta sexu/generoaren arabera bereizita. 3.3.3. Urtero kontziliazio-neurrien erabileraren inguruko datuak langileei ezagutaraztea, langileen artean gogoeta sustatzeko. 3.3.4. Berdintasun Batzordean kontziliatorako neurriak aztertu eta proposamen posibleak egingo ditu kontziliazio erantzunkidea izan dadin bermatzeko (beharrezko diren organoekin adostuta).
3.4. Lan-osasunaren eta arrisku-psikosozialen azterketetan genero-ikuspegia txertatzea.	3.4.1. Lan-arrisku psikosozialen azterketa egitea genero-ikuspegia erabiltuta. 3.4.2. Emaitzak aztertea eta, beharrezkoa ikusiz gero, neurriak definitzea eta ezartzea.

3.1. HELBURUA		Soldata-erregistroa egitea.		
NEURRIA	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK	
3.1.1. Soldata-erregistroaren emaitzen jarraipena egitea urtero.	2022/23-2024/25	Administrazioko arduraduna eta BBko koordinatzailea	Erregistroa egin izana. Emaitzen jarraipena egin izana.	
3.1.2. Jarraipenaren emaitzen berri langileei ematea.	2022/23-2024/25	BBko koordinatzailea	Emaitzen berri eman izana	

3.2. HELBURUA		Langileen ebaluazio prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea.		
NEURRIA	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK	
3.2.1. Langileen ebaluazio-prozesuak genero-alborapenik gabe egiten direla ziurtatzeko, ardura hori duten langileek trebakuntza jasotzea.	2023/24-2024/25	PKL Tko koordinatzailea	Prestakuntza ordu kopurua, asetasan maila	

3.3. HELBURUA		Kontziliazio erantzunkidea bultzatzea.		
NEURRIA	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK	
3.3.1. Egun indarrean dauden kontziliazio neurrien jasoketa egin eta langileentzat eskuragarri jaretzea.	2022/23	Zuzendaritza	Dokumentu batetan jasotzea	
3.3.2. Kontziliazio-neurrien erabilera datuak erregistratzea, neurriaren eta sexu/generoaren arabera bereizita.	2023/24 2024/25	Administrazioa (pertsonal gaiak)	Dokumentu batetan jasotzea	
3.3.3. Urtero kontziliazio-neurrien erabileraren inguruko datuak langileei ezagutaraztea, langileen artean gogoeta sustatzeko.	2023/24 2024/25	Dekanoa (Zuzendaritza)	Langile bileran informatzea Bestelako foroak lanketa/gogoeta espezifikoa egitea	
3.3.4. Bertintasun Batzordean kontziliaziorako neurriak aztertu eta proposamen posibleak egingo dira kontziliazio erantzunkidea izan dadin bermatzeko (beharrezko diren organoekin adostuta).	2023/24 2024/25	Berdintasun Batzordea	Proposamen kopurua	

3.4. HELBURUA		Lan-osasunaren eta arrisku-psikosozialen azterketetan genero-ikuspegia txertatzea.		
NEURRIA	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK	
3.4.1. Lan-arrisku psikosozialen azterketa egitea genero-ikuspegia erabilita.	2023/24	BBko koordinatzailea	Azterketaren dokumentua	
3.4.2. Emaitzak aztertu eta beharrezkoa ikusiz gero, neurriak definitzea eta ezartzea.	2024/25	BBko koordinatzailea	Neurrien jasoketa	

4. ARDATZA: INDARKERIA MATXISTARI AURRE EGITEA.

HELBURUAK

EKINTZAK

4.1. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa sozializatzea.

4.1.1. Euskarri bisual bat sortu eta zabaltzea, presentzia ziurtatzeko eta erabil-erraza izateko.

4.2. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruko trebakuntza eta sentsibilizazioa lantzea.

4.2.1. Protokoloan jasotzen diren prebentziorako neurrien (sentsibilizazioa, sozializazioa, etab.) azterketa egitea eta implementatzeko ekintzak proposatzea.

4.2.2. Protokoloaren batzordekideei formakuntza berezitua eskaintzea kasuen kudeaketan trebatzeko.

4.3. Protokoloari segimendua egitea: ebaluazioak eginez eta emaitzak aztertuz.

4.3.1. Protokoloaren ezarpenaren gaineko ebaluazioak urtero eta komunitatearekin partekatzea.

4.1. HELBURUA	Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa sozializatzea.		
NEURRIA	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK
4.1.1. Euskarri bisual bat sortu eta zabaltea, presentzia ziurtatzeko eta erabil-erraza izateko.	2022/23	Jazarpen protokoloaren batzordea	Euskarria

4.2. HELBURUA	Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruko trebakuntza eta sentsibilizazioa lantzea.		
NEURRIA	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK
4.2.1. Protokoloan jasotzen diren prebentziorako neurrien (sentsibilizazioa, sozializazioa, etab.) azterketa egitea eta inplementatzeko ekintzak proposatzea.	2023/24 2024/25	Jazarpen protokoloaren batzordea	Neurriak
4.2.2. Protokoloaren batzordekideei formakuntza berezitua eskaintzea kasuen kudeaketan trebatzeko.	2021/22 2022/23	Jazarpen protokoloaren batzordea	Prestakuntza saio kopurua eta assetasuna

4.3. HELBURUA	Protokoloari segimendua egitea: ebaluazioak eginez eta emaitzak aztertuz.		
NEURRIA	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK
4.3.1. Protokoloaren ezarpenaren gaineko ebaluazioak urtero egitea eta komunitatearekin partekatzea.	2021/22- 2024/25	Jazarpen protokoloaren batzordea	Langile bileran informatu

5. ARDATZA: GIZARTE-ERANTZUKIZUNA

HELBURUAK

EKINTZAK

5.1. Zerbitzuen kontratazioan berdintasun-klausulak sartzea.

5.1.1. Zerbitzuen eta hornitzaileen kontratazioetan berdintasun-klausulak progresiboki txertatzea.

5.2. Berdintasunarekiko eta feminismoarekiko konpromisoa zabaltzea.

5.2.1. Gizartean egun jakinetan (martxoaren 8a, maiatzak 17, ekainak 28, azaroaren 25a...) berdintasunaren alde egiten diren ekimen instituzionalekin bat egitea (web orrian zein korreoetan egunarekin loturiko iruditegia, adibidez).

5.2.2. Berdintasunarekiko eta feminismoarekiko konpromisoa HUHEZIren balio gisa aurkezteko lanketa egitea.

5.2.3. Fakultatea genero identitate eta aniztasun afektibo sexuala bizitzeko gune seguru eta aske gisa bultzatu eta esplizitatzea.

5.3. Kanpo-komunikazioan genero-ikuspegia txertatzea (iruditegia, hizkuntza...).

5.3.1. Komunikazio inklusiborako irizpideak txertatzea.

5.3.2. Komunikazio-euskarrietan nahiz publizitate-kanpainetan berdintasuneko balioak zabaltzen jarraitzea.

5.4. Berdintasunerako helburuekin lerrokatuta lankidetzak zabaltzea.

5.4.1. Lankidetzaren berriak aukerak aztertzea eta, egoki ikusiz gero, bide ematea.

5.1. HELBURUA		Zerbitzuen kontratazioan berdintasun-klausulak sartzea.		
NEURRIA	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK	
5.1.1. Zerbitzuen eta hornitzaileen kontratazioetan berdintasun-klausulak progresiboki txertatzea.	2022/23-2024/25	BBko koordinatzailea	Klausula daukaten kontratu kopurua	

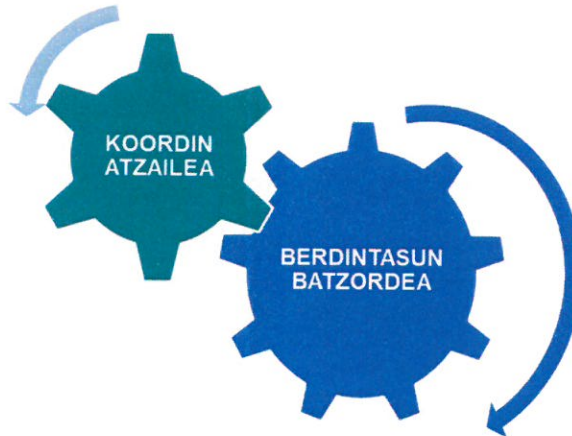
5.2. HELBURUA		Berdintasunarekiko eta feminismoarekiko konpromisoa zabaltea.		
NEURRIA	EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK	
5.2.1. Gizartean egun jakinetan (martxoaren 8a, maiatzak 17, ekainak 28, azaroaren 25a...) berdintasunaren alde egiten diren ekimen instituzionalekin bat egitea (web orrian zein korreoretan egunarekin loturiko iruditegia, adibidez).	2022/23-2024/25	Komunikazio lan-taldea	Ekimen kopurua	
5.2.2. Berdintasunarekiko eta feminismoarekiko konpromisoa HUHEZiren balio gisa aurkezteko lanketa egitea.	2024/2025	Berdintasun Batzordea	Plan estrategikoaren hausnarketan lanketa egin den	balioen
5.2.3. Fakultatea genero identitate eta aniztasun afektibo sexuala bizitzeko gune seguru eta aske gisa bultzatu eta esplizitatzea.	2023-2024 2024-2025	Berdintasun Batzordea	Jazarpen protokoloan jasotako keza eta inzidentziak (helburua gutxitzea litzateke)	eta

5.3. HELBURUA				Kanpo-komunikazioan genero-ikuspegia txertatzea.			
NEURRIA		EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK			
5.3.1. Komunikazio inklusiborako irizpideak txertatzea.		2022/23- 2024/25	Komunikazio lan-taldea	Irizpideak zehaztu dira Txertaketaren inguruko balorazioa			
5.3.2. Komunikazio-euskarrietan nahiz publizitate-kanpainetan berdintasuneko balioak zabaltzen jarraitzea.		2022/23- 2024/25	Komunikazio lan-taldea	Kanpainen jarraipena egin da Berdintasun-balioak txertatu dira			

5.4. HELBURUA				Berdintasunerako helburuekin lerrokatuta lankidetzak zabaltzea.			
NEURRIA		EPEA	ARDURADUNA(K)	ADIERAZLEAK			
5.4.1. Lankidetzaren berrien aukerak aztertzea eta egoki ikusiz gero bide ematea.		2021/22- 2024/25	BB	Lankidetzaren berriak egin dira Lankidetzaren erakundearen deskribapena			

5.6. Planaren kudeaketarako egiturak

Atal honetan, HUHEZIk I. Plana aurrera eramateko aurreikusitako ardurak eta egiturak deskribatzen dira.



Planaren koordinatzailea:

Profila:

- Gaiarekin motibazioa duen pertsona.
- Berdintasun gaietan prestakuntza duena.
- Komunikatzeko gaitasuna.
- Koordinatzeko gaitasuna.

Funtzioak:

- Proiektuaren koordinazioa.
- Plana garatzeko behar den informazioa bildu eta partekatzea,
- Planaren jarraipena egitea.
- HUHEZI osatzen duten pertsonen ekarpenak jasotzea eta erantzuna ematea.
- Lan taldeak koordinatzea.

Berdintasun Batzordea:

Osaketa:

- Planaren koordinatzailea.
- Negoziazio Batzordean parte hartutako kideak.
- HUHEZIk osaketaren arabera sexu-generoen ordezkaritza

Funtzioak:

- Planaren jarraipena eta balorazioa egitea.
- Planari ekarpenak egitea.
- Batzordeak urteko kudeaketa plana onetsi eta haren ebaluazioa egingo du
- Dagozkion ekintzak garatzea.
- Planaren berrikuspena egitea eta hala badagokio beharrezkoak diren moldaketak txertatzea.

Maiztasuna:

- Urtean gutxienez 8 bilera egingo ditu. Planaren arduraduna batzordea osatzen duten pertsonekin harremanetan egongo da.

5.7. Giza baliabideak eta baliabide ekonomikoak

HUHEZIK urtero aurreikusiko ditu I. Plana gauzatzeko behar diren baliabideak. Ikasturteko kudeaketa-planak diseinatzearekin batera HUHEZIK dedikazio-orduak eta aurrekontuaren zenbateko jakina esleituko ditu Planaren garapena bermatzeko.

5.8. Jarraipena eta ebaluazioa

5.8.1. Urteko kudeaketa-planak

HUHEZIKren Berdintasunerako I. Plana ikasturteko kudeaketa-planen bidez antolatu eta garatuko da.

- Plana indarrean egongo den epealdian, ikasturteko kudeaketa-plan bat prestatuko da, aintzat hartu beharreko helburuak eta neurriak zehaztu ahal izateko. Programazio horiek Planaren koordinatzaileak landuko ditu. Planean ekintza bakoitza zein urtetan burutu behar den zehaztuta dago, hala ere, ikasturteko planek jarraipena erraztuko dute eta momentuko beharretara egokitzea ahalbidetu dute.
- Urte bakoitzaren hasieran, Berdintasun Batzordeak aurreko urtean garatutako kudeaketa-planari dagokion memoria osatuko du.
- Urtez urteko memoria-txostenak behar diren foro eta guneetan aurkeztuko dira.

5.8.2. Jarraipena

Oso garrantzitsua da Planaren etengabeko segimendua eta ebaluazioa egiteko sistema bat zehaztea. Planaren koordinatzaileak Planean jasotako neurrien segimendu jarraitua egingo du, eta aurreikusitako neurrien betetze-maila jasoko du, batetik, eta neurrien inpaktua baloratuko du, bestetik.

Berdintasun Batzordeak egingo du I. Planaren jarraipena eta ebaluazioa, hala nola, Planaren berrikuspena eta hala dagokionean, hobekuntzak txertatzea ebaztea.

Jarraipena eta ebaluazioa egiten laguntzeko Elhuyarrek Excel tresna bat sortu du, Planaren koordinatzaileari eta Berdintasun Batzordeari Planaren jarraipena era errazean egitea ahalbidetzeko.

Excelaren lehenengo atalak Planaren argazki orokorra zein den ikusten lagunduko digu.

Bigarren atalean, Planaren zehaztasunak ikusten dira: ekintza guztiak zehaztasunez, bakoitza zein urtetan garatu behar den, arduraduna zein den, inplikaturako pertsonak eta guneak, e.a. Gainera, atal horrek ekintzen betetze-mailaren segimendua egin eta urtez urte zer egin den eta zer ez jasotzeko aukera ere ematen du. Honela, urtez urte ekintzen betetze-maila zein den eta horren inguruko oharrak jasoko dira. Horrek segimendu estua egitea ahalbidetuko du.

Garatzen ari garen Planaren eragina edo inpaktua ezagutzeko, bestetik, neurriak markatutako helburura gerturatzen lagundu duen (eta zein neurritan) baloratuko da, hots, lantzen ari diren neurrien arrakasta-maila neurtuko da, neurri zuzentzaileak ezarri behar diren erabakitzeko.

Excelaren hirugarren atalaren bidez inpaktu adierazleen segimendua egin ahal izango da. Honetarako, beti ere ekintza zehatzak kontuan hartuta, helburu bakoitzari lotzen zaizkion adierazleak identifikatu ditugu, egiten ari den lan hori zer eragin izaten ari den neurtu ahal izateko.

Tresna elikatzeaz Planaren koordinatzailea arduratuko da nagusiki. Informazio hori guztia aurrez aipatutako memoria-txostenak elikatzeko baliatu daiteke.

Urtero, Planaren betetze-maila eta inpaktuari buruzko informazioa jasoko da dokumentu batean edo Planaren segimendurako tresnan, eta **Berdintasun Batzordean partekatu eta aztertuko dira emaitzak**. Hau guztia kontuan hartuta, hurrengo urteko kudeaketa-plana zehaztuko da.

5.8.3. Ebaluazioa

Planari etengabeko segimendua egingo diogu Berdintasun Batzordean eta urtearen amaieran martxan jarri diren neurrien betetze-maila aztertuko dugu, eta memoria-txostenean jasoko dugu. Planaren indarraldiaren erdian, berriz, tarteko ebaluazioa egingo dugu Planaren garapena xeheago aztertzeko.

Tarteko ebaluazioa 2023ko ekainean egingo dugu 901/2020 Errege Dekretuak finkatutako irizpideak jarraituz.

Ebaluatzeko irizpide orokorrak hauek izango dira:

- Eragina: I. Planak barnean eta kanpoan eragin dituen aldaketak.
- Eraginkortasuna: Erronken garapen-maila eta helburuen eta ekintzen betetze-maila.
- Estaldura: Planaren onuradunen kopurua, eta planaren garapenean izandako parte-hartzea eta haren kalitatea kuantifikatzea.
- Gauzatzea: kronogramaren betetze-maila eta esleitutako aurrekontuaren egokitasuna.
- Kalitatea: planaren jarraipenean eta ebaluazioan jasotako datu eta informazioen kalitatea.

Azkenik, Planaren indarraldia bukatzen denean, 2025eko ekainean, ebaluazio sakonago bat egingo da Planaren nahiz neurrien betetze-maila ez ezik, Planaren eragina ere baloratzeko.

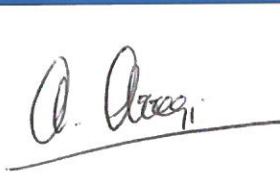

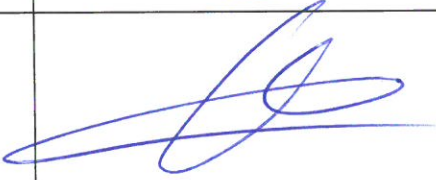
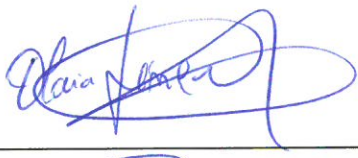

5.8.4. Aldaketa-prozedura

Berdintasun planaren aplikazioan, jarraipenean, berrikuspenean edo ebaluazioan sor litezkeen desadostasunak konpontzeko prozedura ere zehaztu dugu. Berdintasun Batzordea izango da desadostasunak konpontzeko gunea.

Egin beharreko hobekuntzen edo aldaketen aurrean adostasuna lortuko ez balitz, kanpo-adituen laguntza eskatu ahalgo dute bi aldeek, edo horietako batek, desadostasunak bideratzeko helburuarekin.

HUHEZI BERDINTASUNERAKO I. PLANA

Eta dagozkion ondorioak izan ditzan, dokumentu hau sinatzen dugu.

Partaideak	Sinadurak
Aitziber Arregi Iribecampos, zuzendari akademikoa HUHEZIKo zuzendaritzako ordezkaria	
Goio Arana Arrieta, komunikazio ezagutza arloko zuzendaria HUHEZIKo zuzendaritzako ordezkaria	
Ainara Artetxe Aranaz, hezkuntza ezagutza arloko zuzendaria HUHEZIKo zuzendaritzako ordezkaria	
Olaia Jimenez Arrieta, irakasle-ikertzailea HUHEZIKo Kontseilu Sozialeko ordezkaria	
Gotzone Arrese Errasti, administrazioko kidea HUHEZIKo Kontseilu Sozialeko ordezkaria	
Onintza Belategi Unzueta, irakasle-ikertzailea HUHEZIKo Kontseilu Sozialeko ordezkaria	