

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

UPV/EHUko EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO I. PLANA

(2010-2013)



AURKIBIDEA

AURKEZPENA.....	3
ZIOEN AZALPENA.....	4
UPV/EHUko EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO I. PLANA (2010-2013).....	6
HELBURUA	6
EZAUGARRIAK	6
ESKU-HARTZEAREN ESPARRUAK	7
ILDO ESTRATEGIKOAK ETA JARDUKETA ARDATZAK	9
1. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA IRAKASKUNTZAN	11
2. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA IKERKUNTZAN	13
3. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA GIZARTE ETA LAN HARREMANETAN	15
4. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA UNIBERTSITATEAN, ERAKUNDE PUBLIKO GISA, ETA HARK GIZARTEAN DUEN IRUDIAN	18
BERDINTASUNERAKO PLANA GAUZATZEA	20
ERANSKINA: PLANA EGITEA AGINDU DUTEN LEGE ETA ARAUAK	21



AURKEZPENA

Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitateak, 2009ko maiatzean, UPV/EHUko Berdintasunerako Batzordea sortzea onartu zuen, eta lehentasunezko eginkizun bat eman zaion: UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana prestatzeko prozesua koordinatzea. Plan horrek Unibertsitateak berdintasunaren arloan izango duen jarduera bideratuko duten ildoak jaso behar ditu. Urtebete geroago, 2010-2013rako Berdintasunerako I. Plana prestatzeko lanak amaitutakoan, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak onartzeko aurkeztu da, Unibertsitateak genero berdintasunarekin duen konpromisoa berretsiz.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Euskal Legeak eta Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak jasotzen dutenez, bai administrazio publikoek bai enpresek berdintasun planak prestatu behar dituzte hainbat arauditan ezarritako helburuak betetzeari begira, eta, hain zuzen ere, filosofia horri erantzuten dio UPV/EHUko Berdintasunerako Planak.

Berdintasunerako plan hau martxan jartzeak ez dakar soilik indarreko araudia formalki betetzea, baizik eta, emakumeen eta gizonen berdintasuna, benetan horretan sinetsita, UPV/EHUko lehentasun eta printzipio gidari gisa onartzea. Esparru dokumentu orokorra da, eta berdintasun printzipioa lortzeko helburuak, estrategiak eta ekintzak finkatzen dira bertan, baita ezarritako helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistemak ere.



ZIOEN AZALPENA

Unibertsitateen 6/2001 Lege Organikoa aldatzen duen apirilaren 12ko 4/2007 Lege Organikoaren hamabigarren xedapen gehigarrian ezarritakoaren arabera, unibertsitateek emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioari loturiko eginkizunak betetzeko berdintasun unitateak izango dituzte beren antolaketa egituren artean.

Berdintasunaren arloko jarduketak ez ziren ezezagunak UPV/EHUn. 2006ko ekainaren 15eko Gobernu Kontseiluak hala erabakita, UPV/EHUko Berdintasunerako Zuzendaritza sortu zen, pertsona bakarreko kargu akademiko gisa, 4/2007 Lege Organikoak unibertsitateei berdintasun unitateak sorrarazi baino urtebete lehenago. Zuzendaritza honen sorrera aurrez pertsona talde handi batek eginiko lanaren emaitza izan da. Taldeko kide gehienak emakumeak izan dira, euskal gizartearen esparru eta espazio desberdinetan aukera berdintasunaren alde egiteko konpromisoa hartu dutenak.

Sortu zenetik, Zuzendaritzak ekintza ugari egin ditu bere eginkizunak eta unibertsitate esparruari loturiko lege ezberdinen helburuak betetzeko. Alde horretatik, Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak egoeraren diagnostikoa egin ondoren enpresan emakumeen eta gizonen artean tratu eta aukera berdintasuna lortzeko eta sexuagatiko diskriminazioa ezabatzeko xedez hartutako neurrien multzo ordenatu gisa definitzen ditu berdintasun planak. UPV/EHUko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko lehenengo diagnostikoa Berdintasunerako Zuzendaritzak egin zuen 2007an, eta unibertsitate kolektiboaren –AZPko langileen, irakasle eta ikertzaileen eta ikasleen – sexuaren arabera bereizitako txostena ekarri du unibertsitate jardueraren alderdi desberdinei dagokienez.

Bestalde, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Euskal Legearen 33.2 artikulua, eta 3/2007 Lege Organikoaren 25. artikulua ezarritakoaren arabera, administrazio publiko eskudunek, goi mailako hezkuntzaren esparruan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren esanahiari eta irismenari buruzko irakaskuntza eta ikerketa sustatuko dituzte. 3/2007 Lege Organikoaren 51. artikulua eta ondorengoek enplegu publikoa lortzeko eta lan ibilbidea egiteko emakumeen eta gizonen arteko diskriminazioak dakartzaten oztipoak ezabatzeko eta hautaketa organoetan eta balorazio



batzordeetan emakume eta gizonen presentzia orekatua sustatzeko jarraitu beharreko jarduketa ildoak ezartzen dituzte, besteak beste.

UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Egoerari buruzko Diagnostikoaren ondorio eta manu hauek izan dira UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako I. Planean jasotzen diren berdintasun arloko beharrak identifikatzeko eta lehentasunezko jarduketa ildoak planifikatzeko oinarria.

Plan hau da Berdintasunerako Zuzendaritzak eginiko ekintzarik garrantzitsuenak. Plana prestatzeko, UPV/EHUko Berdintasunerako Batzordearen babesa eta parte-hartzea izan ditu. 2009an sortu zen batzorde hori, unibertsitateko kide guztien berdintasun arloko lan, kontsulta eta parte-hartze organo gisa, Berdintasunerako Zuzendaritzari zein Unibertsitateko beste edozein gobernu, ordezkari eta aholkularitza organori lagundu eta aholku emateko.

Berdintasunerako Zuzendaritzak eta Batzordeak unibertsitateko kide guztien –bereziki, sindikatuen, ikasleen ordezkarien eta ikastegi desberdinetako berdintasun batzordeen– ekarpenak jaso dituzte. Eta Planaren prestaketan unibertsitateko kideen parte-hartzea garrantzitsua izan bada, erabakigarria izango da Plana gauzatzeko orduan.



UPV/EHUko EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO I. PLANA (2010-2013)

HELBURUA

Euskal Herriko Unibertsitateak, balioen zabaltzaile eta jakintzaren berresle den erakunde gisa, emakumeen eta gizonen berdintasun eskubidea gauzatzeko ardura berezia du. Hala adierazten da UPV/EHUren 2007-2011rako Plan Estrategikoan jasotako Etorkizuneko ikuspegian. Haren arabera, “emakumeen eta gizonen berdintasuna eta aniztasunarekiko errespetua handiagoak izatea lortzeko aurrera egin duen eta gizartean erreferente den” unibertsitate bat izan behar du. Horrenbestez, UPV/EHUk emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzera bideratutako neurriak garatu behar ditu, aitzindari intelektual eta etikoa izateko bokazioaz eta gizarte arduraz.

Testuinguru honetan, UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren helburu nagusia genero ikuspegi integratua unibertsitate jarduera osoan txertatzea da, emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioa benetan gauzatzeko eta diskriminazio jarrerak saihesteko politika aktiboak garatuz.

EZAUGARRIAK

UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planak dagoeneko hasita dagoen eta jarduketak planifikatzerakoan eta garatzerakoan berdintasun printzipioa integratzea helburu duen prozesu bat finkatzea dakar. Honelakoa da proposatutako plana:

1) **Egingarria:** UPV/EHUk emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna bermatzeko erakundea osatzen duten pertsona guztiek etengabeko ahalegina egin beharko dutela jakinda, Unibertsitateak aipatu aldian benetan bete ahal izango diren ekintzak biltzen dituen plana prestatzen hastea erabaki du. Hori dela eta, proposatutako ekintza gehienak betetzeko ardura UPV/EHUko Berdintasunerako Batzordeak edo Berdintasunerako Zuzendaritzak izango dute.

2) **Dinamikoa:** UPV/EHUk gizonen eta emakumeen tratua eta aukera berdintasuna urratsez urrats eta modu jarraituan eta egituratuan eraiki ahal izateko beharrezko oinarriak



ziurtatzea da asmoa. Lehenengo plan honen jarraipena egin eta ebaluatzeak bigarrenaren edukiari buruz hausnartzeko balio izango du, eta horrela, ondoz ondo. Beraz, ezarritako helburuei lotuta proposatutako ekintzen ezarpen maila ebaluatu ahal izateko adierazle multzo bat prestatu behar izango da, izan ere, informazio hori funtsezkoa izango da hobetzeko bideak aurkitzeko.

3) **Zeharkakoa:** zeharkako ikuspegiak unibertsitateko kideen jardueraren prestaketan, garapenean eta jarraipenean genero ikuspegi barne hartzea dakar.

4) **Katalizatzailea:** plan hau eztabaidatu, abiarazi eta kudeatzeak UPV/EHUrentzat laborategi modukoa izan behar du, erakundea emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzera bideratutako kudeaketa eta jardunbide egokien gizarte erreferentea izateko bidea emango duten beharrezko egiturak sortu eta indartu ahal izateko.

5) **Integratzailea:** plan honen neurri eta jarduketek modu positiboan eragin nahi dute unibertsitateko kideengan, interesak bateratuz eta berdintasun handiagoko harremanak sortuz.

ESKU-HARTZEAREN ESPARRUAK

UPV/EHUK, eginkizun hau hainbat arlotan gauzatu behar duela jabetuta, hiru esparrutan antolatu du berdintasun arloko bere jarduketa: irakaskuntzakoa, ikerkuntzakoa eta instituzionala –bere bi alderditan: barnekoa, gizarte eta lan harremanei dagokiena; eta kanpokoa, gizartean duen irudiari dagokiona–.

Irakaskuntzaren esparrua

Planaren lehenengo atala **irakaskuntza** da, pertsonen prestakuntzarako tresna. Garrantzizkoa da Europako Unibertsitate Esparrura egokitutako gure ikasketa plan berrietan –gradu eta graduondokoetan– genero ikuspegi kontuan hartzen duten eduki eta gaitasunak barneratzen diren ala ez jakitea; gure ikasleek hartuko dituzten ezagutzak, trebetasunak eta gaitasunak gizonen eta emakumeen tratu eta aukera berdintasuna garatzeko beharrezkoak diren aztertzea; eta jada ezarrita dauden tituluen jarraipena



egitea. Era berean, garrantzitsua da emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren prestakuntza, informazio, sentsibilizazio eta zabalkunde jarduerak ezagutu eta sustatzea.

Hezkuntza jarduera ezagutzea da asmoa, arlo honetan zein hezkuntzako proiektu berritzaileetan edo irakaskuntza programetan eginiko aurrerapenak eta lortu nahi den helburuari zenbateraino egokitzen zaizkion ebaluatzeko adierazleak prestatu ahal izateko, baita hautemandako beharretara ongi egokitzen diren prestakuntza ikastaroak ezartzea ere.

Azken finean, jakintza zabaltzean datza, 4/2005 Euskal Legearen 33.2 artikulua mandatuarekin bat etorriz, genero ikuspegia irakaskuntzan txertatuz eta emakumeen jakintza eta gizadiaren garapenari egin dioten ekarpen sozial eta historikoa barne hartuz.

Ikerkuntzaren esparrua

Ikerkuntzaren esparruan kontuan hartu dira, alde batetik, politika zientifikoaren diseinuan, ezarpenean eta ebaluazioan emakumeek, emakumeentzat eta emakumeei buruz eginiko ikerketaren garrantzia, Europar Batasunaren esparru programetan eta gomendioetan¹ hainbeste nabarmentzen dena, eta, bestetik, ezagutzaren sorkuntzan eta baliozkotzean zein esperientzia historikoa eratzten duten gizarte ohituretan genero desberdintasunek irautea².

Horregatik, beharrezkotzat jotzen da emakume ikertzaileei laguntzea, jakintzari beren begiradaren ekarpena egin diezaioten eta jakintzaren agente izan daitezen; baita jakintzaren eremu desberdinetan genero ikuspegia barneratzen duen ikerkuntza eta ikerketen emaitzen zabalkundea sustatzea ere. Azken finean, jakintza genero ikuspegiarekin formalizatzean datza.

¹ Europako Parlamentuaren 1988ko irailaren 16ko Ebazpena, emakumeari eta ikerketari buruzkoa; Europako Batzordearen "Emakumeak eta Zientzia. Emakumeak Europako ikerketa aberasteko mobilizatzea" txostena, 1999koa; Ikerketako eta Teknologia-Garapenerako Bosgarren Esparru Programa eta ondorengoak.

² Hainbat azterlanetatik bildu dira datuak: Europako Batzordearen 2000ko emakumei eta zientziari buruzko Etan Txostenetik hasi eta Ikerketa Zientifikoaren Goi Kontseiluaren berrienera arte: "2009ko emakume ikertzaileak".



Esparru instituzionala

Unibertsitateak, **goi mailako hezkuntzaren erakunde publiko** gisa, emakumeen eta gizonen tratu eta aukera berdintasuna bermatu behar du, baita unibertsitateko bizitzaren edozein esparrutan zuzeneko zein zeharkako diskriminaziorik ez izatea ere. Era berean, UPV/EHUK esku hartzen duen esparru guztietan irakasle eta ikertzaile, AZPko langile eta ikasle taldeen barneko zein talde horien arteko genero indarkeriazko jarduketa edo abusu sexista oro saihesteaz arduratu behar du.

Bere betebeharretako bat, oro har, gizartea eta, zehazki, unibertsitateko kideak sensibilizatzea da, berdintasunik eza agerian uzten duten egoerak azalduz, dauden desberdintasunak zuzentzeko premiari buruzko hausnarketa sustatze aldera. Zehazki, familiako ardurek lan ibilbidean duten eragina murrizteko mekanismoak bilatu behar ditu, gizonen eta emakumeen bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratzeko politikak ezarriz eta ardurakidetasuna bultzatuz.

Horrez gain, UPV/EHUK, gizarte erreferente gisa, Unibertsitatean tratu eta aukera berdintasuna sustatzen duten jardunbide egokiak erakutsi eta aintzat harrarazi behar ditu, baita emakumeen eta gizonen benetako berdintasunaren alde lan egiteko helburua duten unibertsitateko erakunde eta elkarte guztiak sustatu eta babestu ere.

UPV/EHUK emakumeen eta gizonen berdintasunaren defendatzaile irmo gisa gizartean duen irudia aintzat hartuta, kontu handia izan behar da hizkeraren erabileran, eta emakumeek eta gizonen presentzia orekatua izan behar dute ekitaldi akademikoetan, agerraldi publikoetan, ematen diren sari, ohore eta aintzatespenetan. Jarduketa hauek indartu egingo dute UPV/EHUKen gizarte eginkizuna, eta Unibertsitateak genero berdintasunarekin eta diskriminaziorik ezaren alde duen konpromisoa erakutsiko dute.

ILDO ESTRATEGIKOAK ETA JARDUKETA ARDATZAK

UPV/EHUKo Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana funtsezko lau ardatzetan oinarritzen da:

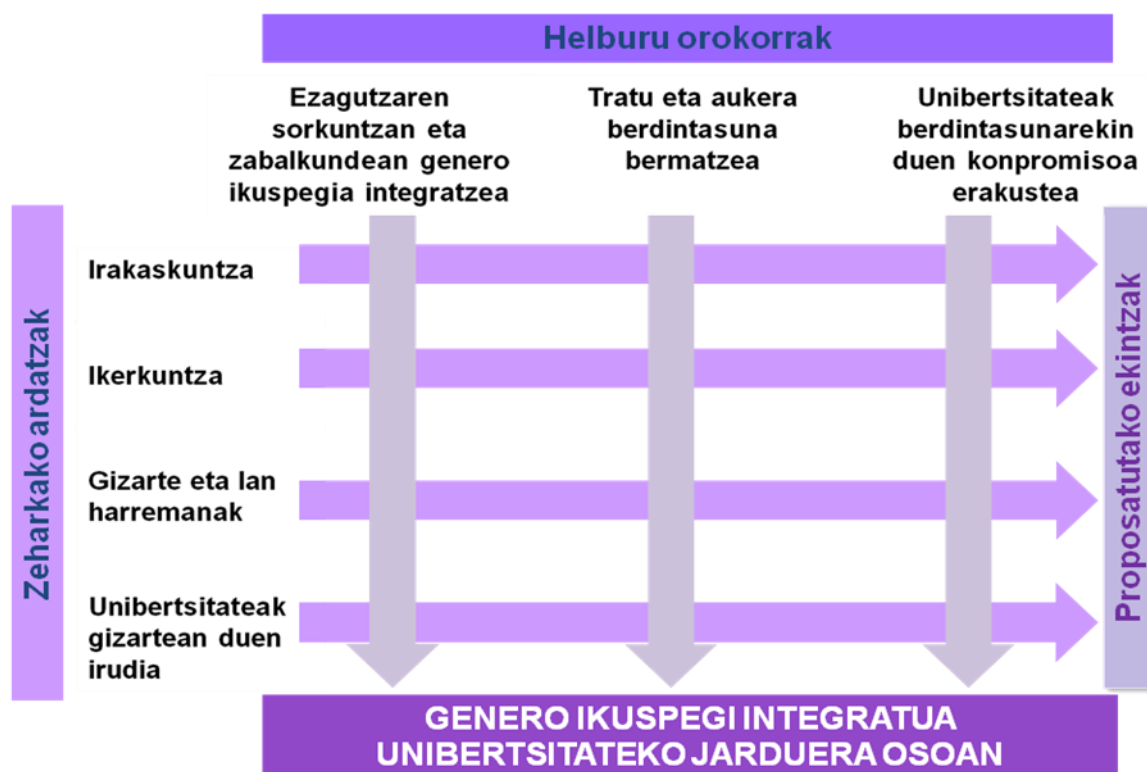
- Genero ikuspegiaren txertaketa irakaskuntzan



- Genero ikuspegiaren txertaketa ikerkuntzan
- Genero ikuspegiaren txertaketa gizarte eta lan harremanetan
- Genero ikuspegiaren txertaketa Unibertsitatean, erakunde gisa, eta Unibertsitateak gizartean duen irudian

Bestalde, lehentasunezko hartzen da helburu orokor hauek lortzea:

- Genero ikuspegia integratzea ezagutzaren sorkuntzan eta zabalkundeetan
- Unibertsitateko jardura osoan emakumeen eta gizonen tratu eta aukera berdintasuna bermatzea
- Unibertsitateak genero berdintasunarekin duen konpromisoa erakustea





1. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA IRAKASKUNTZAN

1.1 Irakaskuntzaren arloan genero ikuspegia eta ikuspegi feminista barnera daitezen sustatzea

Emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioarekin bat datorren irakaskuntzak tradiziozko desberdintasunak, hau da, genero ikuspegia eta zein teoriatik sortzen eta elikatzen den, aztertze eta zuzentze tresnak izan behar ditu. Osagai horiek beharrezkoak dira kalitatezko irakaskuntza berritzaile batez hitz egiteko.

Ekintzak:

- Gradu eta graduondokoen mapa egitea, gaitasunak eta edukiak genero ikuspegitik aztertuta
- Helburu honen betetze mailaren jarraipena eta ebaluazioa egin ahal izateko adierazleak prestatzea
- Irakasleei zuzendutako laguntza gida bat prestatzea, alderdi hau beren edukietan integratzeko genero ikuspegia integratzeko
- Genero ikuspegia barneratzen duten irakaskuntza materialen prestaketa sustatzea

1.2 Emakumeek ezagutza sortzearen alde eginiko ekarpenak erakustea

4/2005 Euskal Legearen 33.2 artikulua mandatu argia da: irakaskuntzan barne hartu behar dira emakumeen jakintza eta gizadiaren garapenari egin dioten ekarpen sozial eta historikoa.

Ekintzak:

- Tituluen irakaskuntza gidetan gomendatutako bibliografian emakumezko egileen eta generoari eta berdintasunari buruzko baliabide bibliografikoen presentzia identifikatzea



- Metatutako ezagutza guztia, eta, bereziki, genero ikuspegia barneratzen duena, baliabide egokien bidez bildu eta zabaltzea

1.3 Genero ikuspegia eta ikuspegi feminista irakaskuntzan sartzea faboratzen duten prestakuntza ikastaroak diseinatzea eta sustatzea

Garrantzitsua da irakasleei behar adinako ezagutza ematea eta berdintasun arloan prestatutako pertsonak beren ezagutza zabaltzea. Prestakuntza sareak sortzean datza, sareko kideen prestakuntza etengabeko hobetzeko prozesua sendotu ahal izateko.

Ekintzak:

- Genero ikuspegia eta ikuspegi feminista irakaskuntzan sartzea faboratzen duten prestakuntza ikastaroak diseinatzea eta ezartzea
- Irakasleen arteko topaketak eta mintegiak bultzatzea, egindako lana partekatzeke eta hobetzeko

1.4 Gradu eta master amaierako proiektuetan genero ikuspegia sustatzea.

Edozein ezagutza esparrutako irakaskuntza-ikaskuntza prozesuetan genero ikuspegiaren erabilera ziurtatzeko tresna onenetako bat ikasleak titulu ikasketa planean aurreikusitako gaitasunak lortu dituen erakusteko aukera ematen duten gradu eta master amaierako proiektuak garatzerakoan lan pertsonala eta kooperatiboa egitea da.

Ekintzak:

- Ikastegi, sail eta gainerako unibertsitate entitate guztiekin informazio sareak sortzea, gradu eta master amaierako lanetan ondorengoak bultzatzeko:
 - Genero ikuspegia integratzea, eta
 - Genero eta berdintasun gaiak lantzea
- Gradu eta/edo master amaierako sari bat sortzea, egindako lana aintzatesteko eta zabaltzeko



2. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA IKERKUNTZAN

Ikerkuntza da, zalantzarik gabe, unibertsitate jardueraren motorra. Beraz, Unibertsitateak ikerkuntzan jarduteko aukera berdinak eman behar dizkie emakume eta gizonei. Beste behar bat ahaztu gabe: genero ikuspegia barne hartzen duten ikerketak indartzea.

2.1 Ikerkuntzan berdintasuna sustatzea

Aurrez aipatu bezala, azterlan desberdinek erakutsi dute emakumeen eta gizonen egoera desberdina da ikerkuntzan. Horregatik, Unibertsitateko egoera zein den jakin behar da lehenengo, eta, hori abiapuntu hartuta, berdintasunerantz aurrera egiteko neurri egokiak hartu behar dira.

Ekintzak:

- Emakumeek ikerkuntzaren esparruan duten parte-hartzeari buruzko diagnostikoa egitea
- Ikerkuntzako datu baseak hobetzeko proposamenak egitea: sexuaren arabera bereizitako informazioa lortzeko itemak sartzea
- Helburua betetzeko ezagutzaren eremu guztietan emakumeek ikerkuntzan duten parte-hartze maila ebaluatzeko eta haren jarraipena egiteko adierazleak prestatzea
- Ikerkuntzako berdintasunean aurrera egiteko ekintza zuzentzaileak proposatzea

2.2 Ikerkuntzan genero ikuspegia sustatzea, baita genero ikerketak eta ikerketa feministak ere

Bada genero ikuspegiarekin egindako ikerketa. Hura ezagutzea da haren erabilera zabaltzeko lehenengo urratsa. Beraz, sentsibilizazioa eta ezagutza horren zabalkundea dira proposaturiko ekintza guztietan integratutako aurretiko urratsak.



Ekintzak:

- Genero ikuspegia barneratzen duen ikerkuntzari buruzko datu basea sortzea eta argitaratzea, bibliografiari, gaiei, tesiei, taldeei, ikerketa proiektuei eta genero ikerkuntzako adituei buruzko informazioarekin.
- Esparru horietako ikerkuntzari eta doktorego tesiei laguntzeko berezko deialdiak sendotzea
- Webean biltegi bat sortzea generoari eta berdintasunari buruzko ikerketa proiektuetarako deialdiak zabaltzeko
- Ezagutzaren eremu guztietarako genero ikuspegia barneratzen duen ikerkuntzako “Jardunbide egokien eskuliburua” prestatzea
- Genero ikuspegia barneratzen duten ikerkuntza metodologiei buruzko ikastaroak diseinatu eta bultzatzea
- Topaketak eta sentsibilizatzeko zein esperientzia metodologikoak partekatzeko jardunaldiak antolatzea, ikerkuntzan genero ikuspegia barneratzea sustatuz
- Ikerketa feministei edo genero ikerketei buruzko tesi onenaren urteko sari bat sortzea



3. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA UPV/EHUren GIZARTE ETA LAN HARREMANETAN

Ardatz honekin, UPV/EHUko kudeaketan eta antolaketan genero ikuspegia pixkanaka geroz eta gehiago barneratu ahal izateko ekintzak gauzatu nahi dira.

3.1. Bertako langileen lan baldintzetan, prestakuntzakoetan eta sustapenean diskriminaziorik egon ez dadin bermatzea

UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Egoerari buruzko Diagnostikoaren emaitzek ikasleen artean zein irakasle eta ikertzaileen eta AZPko langileen artean genero desorekarik badagoen ikusteko aukera eman dute. Hala ere, unibertsitateko jardueraren beste alderdi batzuk ezagutzea falta da egoera mapa osatzeko eta, ondoren, eguneratzeko. Hau ezinbesteko urratsa da gizonen eta emakumeen benetako berdintasuna ziurtatzeko neurriak proposatzeko.

Ekintzak:

- UPV/EHUko antolaketan eta kudeaketan emakumeek eta gizonek duten parte-hartzeari buruzko diagnostikoa egitea
- UPV/EHUko antolaketan eta kudeaketan emakumeek duten parte-hartze maila ebaluatzeko eta haren jarraipena egiteko adierazleak prestatzea
- Langileen kontratazio eta sustapen prozesuetan sexuagatiko edo sexu identitateagatiko diskriminazio egoerarik gerta ez dadin bermatzea

3.2. Berdintasuneko prestakuntza eta sustapena bultzatzea

Zalantzarik gabe, behar-beharrezkoa da berdintasuneko prestakuntza, baina agerikoa da egindako lana aintzatetsi beharra ere.



Ekintzak:

- AZPko langileentzako eta irakasle eta ikertzaileentzako prestakuntza eskaintza iraunkorrean generoari eta aukera berdintasunari buruzko prestakuntza ikastaroak sartzea
- Hizkeraren erabilera sexista saihesteari buruzko prestakuntza sustatzea, unibertsitateko kideei zuzenduta
- Langileen egonkortasunerako eta sustapenerako merezimenduak ebaluatzean emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan egindako lana baloratzeko proposamenak egin, hori dagokien erakundeei

3.3 Berdintasunaren aurkako ekintzen salaketak aztertzeke protokoloa ezartzea

Irakasle eta ikertzaile, AZPko langile eta ikasle taldeen barnean zein talde horien artean inolako diskriminaziorik ez egotea ziurtatzeko, ez indarkeriazkorik ez generoagatiko diskriminaziorik, ez jazarpenezkorik, ez eta abusu sexistarik, berdintasunaren aurkako ekintzen salaketak aztertzeke eta ebazteke mekanismoak ezarri behar izango dira.

Ekintzak:

- Berdintasunaren aurkako edozein ekintzaren aurrean jokatzeko eta ebazteke moduari buruzko esparru protokolo bat diseinatzea
- Unibertsitate esparruan sexu jazarpena, sexuagatiko edo sexu identitateagatiko diskriminazioa edo genero indarkeria jasan duten pertsonen behar duten orientazioa eta arreta psikologikoa ematea

3.4 Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratzeko aukera sustatzea

Denboraren erabilerak zehazten du norberaren ongizatea, egindako lanaren kalitatea edo enpleguko sustapena. Horregatik, arauak bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratzea sustatzen dute. Haien aplikazioaren emaitza ezagutzea izango da aplikazioko gabeziak detektatzeko eta beharrezkoak diren hobekuntzak proposatzeko lehenengo urratsa.



Ekintzak:

- Unibertsitatean bateratzeko neurrien aplikazioa aztertzea
- Tartean diren agenteei hobetzeko beharrezkoak diren ekintzak proposatzea

3.5 Beste erakunde batzuekiko harremanak

Garrantzitsua da UPV/EHUK emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioa mantentzea beste enpresa, entitate eta/edo erakunde publiko batzuekin dituen harremanetan, batez ere 4/2005 Euskal Legearen 20. artikulua jarraitu beharreko ildoak ezartzen dituenean.

Ekintzak:

- Kontratazio publikoan eta beste entitate batzuekiko harremanetan berdintasun printzipioa baloratzeko mekanismoak diseinatzea
- Betetzen dela egiaztatzeke metodologia ezartzea



4. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA UNIBERTSITATEAN, ERAKUNDE PUBLIKO GISA, ETA GIZARTEAN DUEN IRUDIAN

Emakumeen eta gizonen artean benetako eskubide eta aukera berdintasuna egon dadin, beharrezkoa da gizartearen pentsamoldea aldatzea. Aldaketa horrek denbora eta, batez ere, gizarte eragile nagusien laguntza eskatzen ditu. Unibertsitateak aldaketaren katalizatzaile gisa lan egingo duen gizarte eragilea izan behar du, ezagutza eta jakintza sortzailea eta balioen zabaltzailea den heinean. Azken finean, kultura, hezkuntza, ekonomia eta gizarte esparruetako erreferentzia izan behar du.

4.1 Unibertsitateko organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea

Emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzeko ezinbestekoa da batzuen eta besteen ardurakidetasuna esparru guztietan, eta, bereziki, gune komunak kudeatzen dituzten esparruetan.

Ekintzak:

- UPV/EHUko organo, epaimahai zein hautaketa batzordeen osaerari buruzko datuak biltzea, baita kanpo organoetan duen ordezkari buruzkoak ere
- Unibertsitateko araudian organo horietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua bermatuko duten klausulak sartzeko proposamenak egitea

4.2 Berdintasunari dagokionez UPV/EHUK gizartean duen irudia

UPV/EHUren irudi korporatiboa emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoaren isla izan dadin beharrezko pausoak eman behar izango dira.

Ekintzak:

- Hizkeraren erabilera ez sexista sustatzea unibertsitateko araudian, ekitaldi publikoetan eta barne zein kanpo komunikazioetan



- Emakumeen eta gizonen tratu eta aukera berdintasunerako proiektuak garatzen dituzten ikastegi eta sailekiko dokumentu-konpromisoen bidez laguntzak sortzeko proposamenak egitea
- Unibertsitate izendapenak egitean (*honoris causa* doktore, sariak, etab.) kudeaketa paritarioko sistema bat proposatzea
- Ekitaldi akademikoen kudeaketa paritariorako proposamenak egitea
- Emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko hitzaldiak eta jardunaldiak antolatzeko laguntzak finkatzea
- Martxoaren 8an jardunaldi akademiko bat instituzionalizatzea, unibertsitateko kolektibo desberdinen –AZPko langileen, irakasle eta ikertzaileen eta ikasleen– parte-hartzea bultzatzeko
- Berdintasunaren eta ardurakidetasunaren alde urteko sentsibilizazio kanpaina bat egitea unibertsitateko kide guztiei zuzenduta
- UPV/EHUK Estatutako unibertsitate desberdinetako berdintasun unitateen sareetan eta berdintasun programetan duen parte-hartzea eta haietan egiten duen lankidetzaren sendotzea



BERDINTASUNERAKO PLANA GAUZATZEA

UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren (2010-2013) helburuak lortzeko aurreikusitako ekintza guztiak gauzatzeko ardura hartu du Unibertsitateak.

UPV/EHUko Berdintasunerako Batzordeak eta Zuzendaritzak unibertsitateko kide guztien lana zuzentzeko ardura dute, Plana betetzen dela ziurtatzeko, eta horretarako beharrezkoak diren baliabide pertsonal, estruktural eta ekonomikoak dituzte. Horrenbestez, unibertsitateko kideak dira, Zuzendaritza Kontseilutik hasi eta kide den pertsona bakoitzera arte, UPV/EHU osatzen duten emakumeen eta gizonen benetako berdintasunean aurrera egiteko zeregina beren gain hartzen dutenak.



ERANSKINA: PLANA EGITEA AGINDU DUTEN LEGE ETA ARAUAK

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA

UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana (2010-2013) unibertsitateei hainbat arauk emandako aginduak betetzeko tresna bat da³. Jakina, Unibertsitateei buruzko abenduaren 21eko 6/2001 Lege Organikoa aldatzen duen apirilaren 12ko **4/2007 Lege Organikoa**ren Hitzaurrean adierazten denez:

“Gaur egungo erronka da berdintasunezko gizarte tolerantetara bat eraikitzea, oinarrizko eskubideak eta askatasunak eta gizonen eta emakumeen berdintasunerako eskubideak errespetatuko dituen gizarte. Erronka horrek unibertsitatea ere hartu behar du bere baitan, zalantzarik gabe”. [Gaztelaniaz jatorrizkoan].

Euskal Herriko Unibertsitateak bere gain hartua zuen erronka hori lehenagotik. Izan ere, otsailaren 25eko **3/2004 legeak**, Euskal Unibertsitate Sistemari buruzkoak, oinarrizko helburu hauek ezarri zituen 6.1.g) artikuluan euskal unibertsitate sistemarentzat:

“Gizarte eta kulturako desberdintasunak gutxitzen eta gizonezkoen eta emakumeen berdintasuna lortzen laguntzea, borondatea eta gaitasuna duten pertsona guztiei unibertsitate-heziketara iristeko bidea erraztuz”.

Bestalde, printzipio gidari hauek jasotzen ditu 7. artikulua:

- l) “Gizarte eta kulturako desberdintasunak gutxitzen eta gizonezkoen eta emakumeen berdintasuna lortzen laguntzea, borondatea eta gaitasuna duten pertsona guztiei araututako unibertsitate heziketara eta etenik gabeko lanbide-heziketara izateko bidea erraztuz.

³ Emakumeen eta gizonen berdintasuna funtsezko printzipioa da aginte publikoen jardueran 1999ko maiatzaren 1etik, hau da, **Europar Batasunean** Amsterdameko Ituna indarrean sartu zenetik. Ituneko 2. artikuluan espresuki adierazten da, eta emakume eta gizonen arteko desoreka desagertzea du helburu, Europar Batasuneko jardura guztietan generoaren ikuspegia txertatuz. 1982az geroztik Europar Batasunak aukera berdintasunerako bost ekintza-programa jarri ditu abian, eta gaur egun emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako lan plana (2006-2010) garatzen dihardu. Berdintasun Ministerioak “Aukera Berdintasunaren Plan Estrategikoa 2008-2011” ere egin du; plan horren printzipio gidariak dira herritartasun ereduaren birdefinizioa, emakumeen ahalduntzea, genero ikuspegiak arlo guztiak zeharkatzea, eta emakumeek berrikuntza zientifiko eta teknologikorako bidea zabalik izatea.



- m) Androzentrikoa ez den jakintza ekoizten laguntzea, unibertsitateek egoki iritzitako ekintza positiboko neurriak babestuz, emakumeei unibertsitatean sartzeko bidea errazteko eta emakumeak jakintza arlo guztietan aritzea bultzatzeko”.

Eginkizun hauei aurre egiteko, Unibertsitateei buruzko abenduaren 21eko 6/2001 Lege Organikoa aldatzen duen apirilaren 12ko **4/2007 Lege Organikoak**, 12. xedapen gehigarrian, honakoa xedatzen du:

“Unibertsitateek berdintasunerako unitateak izango dituzte beren antolakuntza egituretan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioarekin loturiko eginkizunak burutzeko”. [Gaztelaniaz jatorrizkoan].

Eta Emakume eta Gizonen Benetako Berdintasunerako martxoaren 22ko **3/2007 Lege Organikoak** honakoa xedatzen du:

enpresek tratu eta aukera berdintasunaren printzipioa errespetatuko duten **berdintasunerako planak negoziatzeko betebeharra** dute, emakumeen eta gizonen arteko bereizkeria ekiditeko neurriak hartuz (45.1 art.). Neurri horiek **egoeraren diagnosis egin ostean** hartu behar dira (46.1 art.). [Gaztelaniaz jatorrizkoan].

Hurren aipatuko ditugu genero ikuspegia unibertsitatearen jarduera guztietan txertatzea agintzen duten lege eta arauak.



1. IRAKASKUNTZAN

Abenduaren 28ko **1/2004 Lege Organikoa**, Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integraleko Neurriei buruzkoa (4.7 artikulua):

“unibertsitateek arlo akademiko guztietan txertatu eta sustatuko dituzte genero berdintasunari eta bereizkeriarik ezari buruzko prestakuntza, irakaskuntza eta ikerketa”.
[Gaztelaniaz jatorrizkoan].

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko **4/2005 Legearen** 33.2 artikulua (goi mailako hezkuntzari dagokionez):

Euskal unibertsitate-sistema osatzen duten unibertsitateek, “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 egingdako garapen sozial eta historikoa jaso dadin bermatuko dute”.

Emakume eta Gizonen Benetako Berdintasunerako martxoaren 22ko **3/2007 Lege Organikoaren** 25. artikulua (goi mailako hezkuntzari dagokionez):

1. “ (...) administrazio publiko eskudunek emakumeen eta gizonen berdintasunaren esanahi eta garrantziari buruzko irakaskuntza eta ikerketa sustatuko dituzte.
2. Hori izanik helburua, administrazio publikoek bereziki sustatuko dute:
 - a) Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko irakasgaiak sartzea hala dagokion ikasketa planetan
 - b) Gai honi buruzko graduondoko espezifikoak sortzea
 - c) Gai honi buruzko azterlan eta ikerketa espezializatuak egitea” [Gaztelaniaz jatorrizkoan]

Urriaren 29ko **1393/2007 Errege Dekretua**, unibertsitate-ikasketa ofizialak antolatzen dituen. Lege testu hori erreferentzia da gaur egun Europako Unibertsitate Eremurako titulazio berriak diseinatzeko. Zehazki, 3.5.a) artikulua haxe dio:

edozein jarduera profesionaletan errespetatu egin behar dira oinarrizko eskubideak eta gizonen eta emakumeen berdintasunerako eskubidea. Horretarako, eskubide horiekin zerikusia duten ikasketak sartu behar dira hala dagokion ikasketa planetan.
[Gaztelaniaz jatorrizkoan].



2. IKERKUNTZAN

Abenduaren 28ko **1/2004 Lege Organikoa**, Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integraleko Neurriei buruzkoa, 4.7 artikulua:

“unibertsitateek arlo akademiko guztietan txertatu eta sustatuko dituzte genero berdintasunari eta bereizkeriarik ezari buruzko prestakuntza, irakaskuntza eta ikerketa”. [Gaztelaniaz jatorrizkoan].

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko **4/2005 Legea**, 33.4 artikulua:

“Prestakuntza eta ikerketa sustatzeko deialdietan, hezkuntza administrazioak batik bat honako ezaugarriak betetzen dituzten proiektuak baloratuko ditu:

- a) Proiektuen buru emakumeak izatea, emakumeen ordezkariak txikia den ikerketa eremuetakoak badira.
- b) Ikertaldean emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izatea.
- c) Emakumeen eta gizonen ez-parekotasunekin eta sexuen arteko hierarkia-harremanarekin zerikusia duten arazoak ulertzen laguntzea.
- d) Ez-parekotasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak proposatzea”. [Gaztelaniaz jatorrizkoan].

Emakume eta Gizonen Benetako Berdintasunerako martxoaren 22ko **3/2007 Lege Organikoa**, 25. artikulua (goi mailako hezkuntzari dagokionez):

1. “(...) administrazio publiko eskudunek emakumeen eta gizonen berdintasunaren esanahi eta garrantziari buruzko irakaskuntza eta ikerketa sustatuko dituzte.
2. Hori izanik helburua, administrazio publikoek bereziki sustatuko dute:
 - c) Gai honi buruzko azterlan eta ikerketa espezializatuak egitea [Gaztelaniaz jatorrizkoan]

Estatistikak eta azterlanak egitean sexuaren aldagaia kontuan hartzea datuak biltzen direnean lagungarria izango da genero ikuspegia bermatzeko botere publikoen ohiko jardunean (20. art.). [Gaztelaniaz jatorrizkoan].



3. UNIBERTSITATEKO GIZARTE ETA LAN HARREMANETAN

Azaroaren 5eko **39/1999 Legea**, Familiako Bizitza eta Lana Bateragarri bihurtzeari buruzkoa

Aldaketak ekarri zituen lan arloko legera langileek familia bizitzan parte hartu ahal izateko, eta aurrerapausoa izan zen emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna lortzeko bidean. Gainera, oreka bilatzen du amatasun eta aitatasun baimenak bultzatzean, hori guztia traba izan barik emakumeek lanpostuak lortzeko, lan baldintza egokiak izateko eta erantzukizun bereziko karguak eskuratzeko. Era berean, erraztasunak ematen ditu gizonak partaide izan daitezen seme-alaben zainketan haurrak jaiotzen diren edo familiara datozen unetik bertatik.

Emakume eta Gizonen Benetako Berdintasunerako martxoaren 22ko **3/2007 Lege Organikoak** tratu berdintasunari buruzko azken bi direktibak gehitzen dizkio Espainiako ordenamenduari:

alde batetik, 2002/73/EE zuzentaraua, 76/207/EE zuzentaraua aldatzen duena, gizonen eta emakumeen tratu berdintasunaren printzipioa aplikatzekoa lana, prestakuntza, eta lan baldintzei dagokienez.

beste alde batetik, 2004/113/EE zuzentaraua, gizonen eta emakumeen tratu berdintasunaren printzipioa aplikatzekoa ondasunak eta zerbitzuak eskuratu eta jasotzeari dagokionez.

Berdintasunerako politika publikoei dagokienez, 3/2007 Lege Organikoak administrazio publikoen jarduteko irizpideak jasotzen ditu (51. art); horien artean azpimarragarriak dira:

- a) "Emakume eta gizonen arteko bereizkeria dakarten oztupoak kentzea herri administrazioetan sartzeko prozesuetan eta bertan karrera profesionala egiteko orduan
- b) Lana eta bizitza pertsonala nahiz familiakoa bateragarri egiteko bideak erraztea
- c) Sustatzea berdintasunari buruzko prestakuntza, herri administrazioetan sartzeko prozesuetan eta karrera profesionala egiteko orduan
- d) Bultzatzea emakumezkoen eta gizonezkoen presentzia orekatua hautaketa eta balorazio organoetan



- e) neurri eraginkorrak hartzea sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena ezabatzeko
- f) Neurri eraginkorrak hartzea sexuagatiko ordaintze-bereizkeria zuzen nahiz zeharkakoa ezabatzeko". [Gaztelaniaz jatorrizkoan].



4. UNIBERTSITATEA INSTITUZIO MODUAN ETA UNIBERTSITATEAK GIZARTEAN DUEN IRUDIAN

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko **4/2005 Legea**, 33.1 eta 33.5 artikulua:

“Euskal unibertsitate-sistema osatzen duten unibertsitateek, betiere, emakumeek eta gizonek aukera berdinak izatea bultzatuko dute, bai irakasle-karreran, bai erabakiak hartzen diren eremuetara sartzeko; eta, horrekin batera, ikasleek, sexuaren arabera, diziplina eta jakintza-arlo guztietan partaidetza orekatua izan dezatela sustatuko dute”.

“Hezkuntza Administrazioak diru-laguntzak ezarriko ditu, euskal unibertsitate-sistemaren eremuan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko proiektuak egitea bultzatzeko”.

Emakume eta Gizonen Benetako Berdintasunerako martxoaren 22ko **3/2007 Lege Organikoa**, 14.11 artikulua:

“Hizkuntza ez-sexista ezartzea administrazioaren arloan, eta hizkuntza ez-sexista hori bultzatzea harreman sozial, kultural eta artistiko guztietan”. [Gaztelaniaz jatorrizkoan].



5. PLANAREN BETEARAZPENEAN

Emakume eta Gizonen Benetako Berdintasunerako martxoaren 22ko **3/2007 Lege Organikoa**, 15. artikulua:

“Botere publikoei konpromisoa eskatzen zaie emakumeen eta gizonen berdintasunaren eskubide konstituzionala benetan gauzatu dadin; hala, botere publikoen jarduera guztietan txertatuko da emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasunaren printzipioa. Administrazio publikoek aktiboki integratuko dute printzipio hori arauak egin eta betearaztean, arlo guztietako politika publikoen definizio eta aurrekontuetan eta jarduera guztietan”.

Halaber, administrazio publikoek aldian-aldian ebaluatuko dute berdintasun printzipioa eraginkorra den beren jardute eremuetan (51.g) art.). [Gaztelaniaz jatorrizkoan]