



## Maristak ikastetxeko emakume eta gizonen Berdintasunerako I. Plana 2020ko ekaina



**Laguntza teknikoa:** Daiteke Gizarte Aholkularitza

Urdaneta Kalea, 18, Donostia.

[www.daiteke.eus](http://www.daiteke.eus)



## Aurkibidea

<b>1.Sarrera</b> .....	3
<b>2. Arauen esparrua</b> .....	4
<b>3. Planaren indarraldia</b> .....	6
<b>4. Planaren ezaugarriak</b> .....	7
<b>5. Planaren lerro estrategikoak</b> .....	8
<b>5. 1. Berdintasun Planaren kudeaketa</b> .....	8
<b>6. Planaren egitura/edukiak</b> .....	10
<b>6.1. Helburuak, ekintzak eta kronograma</b> .....	10
<b>7. I. Berdintasunerako Plana, ekintzak, kronograma, adierazleak</b> .....	17
<b>8.- Planaren ebaluazio sistema</b> .....	39

## 1.Sarrera

Dokumentu honetan, Maristak Ikastetxearen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana aurkezten da. Bertan, erakundeak datozen 5 urteetarako (2020-2024)<sup>1</sup> estrategia sistematizatu jasotzen da, erakundearen emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra sustatzeko eta aurrera egiteko.

Gaur egun, 150 pertsona baino gutxiagorekin, Maristasek ez du legez plana ezarri beharrik. Hala ere, erakundeak motibazioa eta sentsibilizazioa adierazten, prozesu hau martxan jarri du, berdintasunerako plan bat izatea beharrezko tresna dela eta erakundearen funtzionamenduarekin koherentea dela uste duelako.

I. Berdintasun Plan hau egiteko, Emakundeak egindako "enpresetan Berdintasun Plana eta Diagnostikoa egiteko metodologia" erabili da jarduketan-plan bat diseinatzeko gida gisa, erakundearen errealitateara egokituta. Planaren diseinua bat dator "emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea" aitortzen duen otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuan ezarritako eskakizunekin, eta plan honi erantsitako ekintzetako bat da eskaera aktibatzea. Erakundeak prozesu honetarako, aholkularitza eta laguntza eskatu dio **Daiteke Aholkularitzari**, berdintasun-planak diseinatzen adituak.

Lehenengo atalean, berdintasun-politiken araudi-testuingurua laburbiltzen da, eta, ondoren, gai honetan zeharkako lana egiteko gure konpromiso esplizitua kokatzen duten oinarriak eta printzipioak, lehen jarduketan-plan honen ezaugarriak eta horien gauzatzea bermatzeko egitura egonkorra eta lotutako baliabideak.

Bosgarren atalean planaren lerro estrategikoak eta kudeaketa sistema azaltzen da, pertsona edo arlo arduradunekin lotutako alderdiak. Seigarren atalean, helburuak eta neurriak aurkezten dira, eta baliabide, epea, espero diren emaitzak, prozesuaren adierazleak eta helburuen jarraipena eta ekintzen kronograma zehazten dira. Ebaluazio eta jarraipen sistema dokumentuaren zortzigarren atalean zehazten dira.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plan honen bidez, ikastetxearen parekidetasun eraginkorrean aurrera egin nahi dugu, eta, horrez gain, definitzen eta gidatzen gaituzten printzipioei eta balioei erantzun nahi diegu; besteak beste, benetako berdintasuna, diskriminaziorik ezaren printzipioa eta osatzen dugun pertsonen eta gure lan profesionala

---

<sup>1</sup> 3.atalean honen azalpena

zuzentzen zaienen aniztasunarekiko errespetua. Gainera, aipatzea gure ikastetxean ematen den idiosinkrasia: enpresa bat izateaz gain, irakaskuntza-zentro bat ere dela.

Gure konpromisoa emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorraren alde egitea da, sinesten dugulako batetik, parekidetasuna justizia soziala kontua dela, baina baita pentsatzen dugulako I. Berdintasun planak onura ugari dakarzkigula, esate baterako, erakundea hobeto ezagutzea, giza baliabideak optimizatzea eta ikastetxearen bikaintasuna eta lehiakortasuna hobetzea.

## 2. Arauen esparrua

**Martxoaren 22ko 3/2007 lege organikoak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun efektiboa arautzen duenak, (BOE, 2007ko martxoak 13)**, III. Kapituluan jasotzen ditu enpresetan berdintasuna sustatzeko neurriak, berdintasun planen bidez edo beste neurri batzuen bidez, 45 eta 46 artikuluetan. Lege honen helburua tratu berdintasuna efektibo egitea da, bereziki emakumearen aurkako diskriminazio egoerak ezabatuz, bere egoera edozein dela ere, edozein bizitza eremutan, eta batez ere eremu politiko, zibil, laboral, ekonomiko, sozial eta kulturalen.

Lege honetan bi arlo nagusi definitzen dira: batetik berdintasun planak prestatu eta ezartzeko beharra (45. Artikulua), eta beste batetik, enpresetako berdintasun planen kontzeptua eta hauen edukia (46 artikulua). Horrez gain, 48. artikulua lanean ematen den sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena ekiditeko neurri espezifikoak biltzen ditu.

Bestalde, **EAEko otsailaren 18ko 4/2005 legeak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna arautzen duenak**, lehen jasotako kontzeptuak garatzeaz gain, 39. artikuluan aipatzen du, enpresen prestakuntza-planei laguntzak emateko deialdi publikoetan, lehentasuna emango zaiela erakundearen barruan emakumeen eta gizonen berdintasuna helburu duten prestakuntza-ekintzei, bai eta emakumeei praktikak egiten lagunduko dietenei ere, bereziki emakumeek gutxi ordezkatuta dauden lanbideetan.

**Abenduaren 28ko 1/2004 lege organikoan, genero indarkeriaren babes osorako neurrien gainekoa, (LOMPIVG)**, II. kapituluko II tituluan ezartzen ditu indarkeriaren biktima izan diren emakumeen laneko eskubideak zeintzuk diren, bai eta gizarte segurantzako prestazioak ere.

Lehen aipatu bezala, Maristak Durango ikastetxea izanik, **EAEko hezkuntza- sistemarako II. Hezkidetzeta Plana, berdintasunaren eta tratu onaren bidean (2019-2023)** kontuan hartu da

plana diseinatzerako orduan. Plan honen bidez, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailak euskal hezkuntza- sistemari eta, zehatzago esateko, Haur Hezkuntzako, Lehen Hezkuntzako eta Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako etapei aurretik aipatutako hezkidetzako eskolan urratsak ematen jarraitzeko aukera eskaintzen die. Bertan, berdintasunaren bidean aurrera egiteko beharrezko urratsen kontzeptu- gakoak aurkituko dituzte, baina, halaber, hori errealitate egiteko behar diren material eta tresnak eskainiko dira.

Planak hiru helburu estrategiko ditu:

- Hezkuntza Saila eta hezkuntza- sistema hornitzea hezkidetzako eskola ereduak sustatuko duten egituraz eta pertsonen bidez.
- Bultzada ematea ikastetxeek genero-ikuspegia beren kulturaren, politiketan eta jardunbideetan txertatzeari.
- Emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean prebentzioa, detekzio goiztiarra eta erantzun eraginkorra lortzeko mekanismoak martxan jartzea.

Helburu horiek berriak eta lortzen errazak ez badira ere, berdintasunerantz abiatzeko nahitaezkoa da egitura, material eta gidak dituzten irakasleak izatea, norabide horretan urratsak emateko modu bakarra baita.

Jarraian aurkezten den planak, hainbat ardatz nagusi hartzen ditu lan-gida moduan:

EREMUA	ERAKUNDEA	ARAU/PROGRAMA
EAE	Eusko Jaurlaritzak	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa.</li> <li>· EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana (2018-2021).</li> <li>· EAEko hezkuntza- sistemarako II. Hezkidetzako Plana, berdintasunaren eta tratu onaren bidean (2019-2023).</li> </ul>
	Bizkaiko Foru Aldundia	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Bizkaiko Emakumeen eta gizonen berdintasunerako V. Foru Plana. 2016-2019</li> </ul>

<b>ESTATUA</b>	Espainiako Gobernua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3/2007 Lege Organikoa, Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunari buruzkoa.</li> <li>• 1/2004 Lege Organikoa, Genero-Indarkeriaren Aurka Oso-Osoko Babesa Emateko Neurriei buruzkoa.</li> <li>• 7/1985 Legea, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituena, udalerriek «emakumeak sustatzeko» politiken esparruan jarduera osagarriak egin ditzaketela ezartzen duena.</li> <li>• Genero Indarkeriaren Aurkako Estatu-Ituna, 2017ko abenduan onartua.</li> </ul>
<b>EUROPA</b>	Europar Batasuna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2016-2019ko Konpromiso Estrategikoa eta genero-identitateagatiko diskriminazioaren aurka duen ibilbide-orriari buruzkoa (2014).</li> <li>• Istanbulen Hitzarmena, emakumeen aurkako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren prebentzioari eta indarkeria horien aurkako borrokari buruzkoa (Estatu espainiarrak 2014an berretsi zuen).</li> </ul>
<b>NAZIOARTEA</b>	NBE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garapen Jasangarrirako 2030eko Agenda (garapen jasangarrirako xedeak) (2015).</li> <li>• Emakumei buruzko Nazioarteko IV. Biltzarra (Beijing, 1995) eta Beijingo adierazpena eta ekintza-plataforma, New Yorken 2015ean berrikusi eta eutsi zena (Pekin+20).</li> <li>• Emakumeen Aurkako Diskriminazio Mota Guztiak Deuseztatzeko Hitzarmena. (CEDAW) (1979, Estatu espainiarrak 1983an berretsi zuen).</li> </ul>

### 3. Planaren indarraldia

Maristak Durango Ikastetxearen I. Planak bost urteko indarraldia izango du, 2020-2024. ohikoena planek 4 urteko iraupena izatea bada ere, gure kasuan plana 2020ko ekainean onartu zenez, eta Covid-19 pandemiak sortutako ezohiko egoera ikusita, uste dugu koherenteena eta errealistena gauzatze-denbora luzatzea dela.

Behin lau urte eta erdi pasata, 2025ean, egindako lana ebaluatzeko eta gidalerro berriak zehazteko momentua izango da.

## **4. Planaren ezaugarriak**

### **Adostasunetan oinarrituta**

Prozesuan ikastetxeko pertsona ezberdinek parte hartu dute, zuzendaritzak, berdintasunerako batzordea, irakasleak eta ikasleak. Honetarako propio eraturako lan-taldea esparrukako ekintza-proposamenak zehaztu dituzte.

### **Errealista**

Elkarlanetik sortutako dokumentu hau, aurrerapauso bat izango da berdintasun eraginkorraren lorpenerako. I. Plan honek, eguneroko errealitatera egokiturik dago eta ekintzak egingarriak proposatzen ditu.

### **Pedagogia feminista**

I. Planak aitortza egiten dio feminismoari, bere dimentsio guztietan, eta, beraz, jendartea genero-berdintasunean antolatzea proposatzen duen ikuspegi teoriko eta praktiko feministatik abiatzen da.

### **Parte hartzailea**

Ikastetxeko pertsona guztien parte hartzea sustatu da prozesuan zehar. Maristak ikastetxean modu horizontalean egiten dugu lan eta erabakiak adostasunez hartzen ditugu.



## 5. Planaren lerro estrategikoak

### 5.1. Berdintasun Planaren kudeaketa

Maristak Durango ikastetxeko berdintasun planaren exekuzioaren eta ebaluazioaren erantzukizuna erakundeko langileena izango da. Zentzu honetan, Berdintasunerako Batzorde bat eratu da, zein Berdintasun planean proposatutako ekintzen jarraipen egokia bermatu eta berauek dinamizatzeaz arduratuko den.

<b>BERDINTASUN BATZORDEA</b>
<b>Parte hartzaileak</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>– Bolaños Atxotegi, Asier. Irakaslea</li><li>– Eguiguren Ramirez, Marga. Irakaslea</li><li>– Irazola Atxa, Daniel. Irakaslea eta zuzendaria</li><li>– Matilla Blanco, Isabel. Irakaslea eta langile batzordeko kidea</li></ul>
<b>Funtzioak</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>–Berdintasunerako planaren helburuen eta ekintzen ezarpena koordinatzea.</li><li>–Helburuak kudeatzea, ardurak zehaztuz eta horretarako beharrezko diren baliabideak eta metodologiak proposatuz.</li><li>–Planaren jarraipena egin.</li><li>–Planifikatutakoaren betetze maila kontrolatu eta hobekuntza arloak identifikatu.</li><li>–Arlo ezberdinen artean etengabeko hartu-emanen burutu, berdintasun gaien inguruan.</li><li>–Egitasmo eta ekintza berriak proposatu, berdintasun planaren garapen zabalago baterako.</li><li>–Berdintasun planak jasotzen dituen neurrien jarraipena.</li><li>–Proposamenak egin eta jarraibideak ezarri berdintasun arloan.</li><li>–Erakundearen egon daitezkeen praktika diskriminatzaileak identifikatu (zuzenean edo hezkuntza komunitateko kideen kexen bidez).</li><li>–Arlo bakoitzeko beharrak identifikatu eta neurri zuzentzaileak proposatu.</li><li>–Emakunderen erakunde laguntzaile aitorenaren tramitazioa burutu, eta berdintasun planaren indarraldia amaitutakoan berdintasuneko bereizgarria berritu.</li></ul>

### Lan prozesua

Hiru hilean behin, bilera bat burutuko da berdintasun planaren jarraipenerako eta urtero berdintasun planaren ebaluazio bilera bat egingo da.

Urteko azken hiruhilekoan hurrengo urteko programazio operatiboa burutuko da, ekintzak aldatuz edo ekintza berriak ezarriz, egoki ikusten denean.

Urtero dagokion plan operatiboaren ebaluazioa egingo da, burututako ekintzak azalduz, eta haien gaineko balorazioa eginez, eta atzeratuak izan diren ekintzen kasuan, horretarako arrazoiak azalduz.

Behin planaren indarraldia bukatuta, diagnostikoaren datuak eguneratu beharko dira eta diagnostiko horren baitan, baita dagozkion ardatzak eta ekintzak ere.

## 6. Planaren egitura/edukiak

Berdintasunerako I. Planaren egitura eta edukiak bat datoz 4.2. artikularekin, "Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea" aitortzen duen otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuarena.

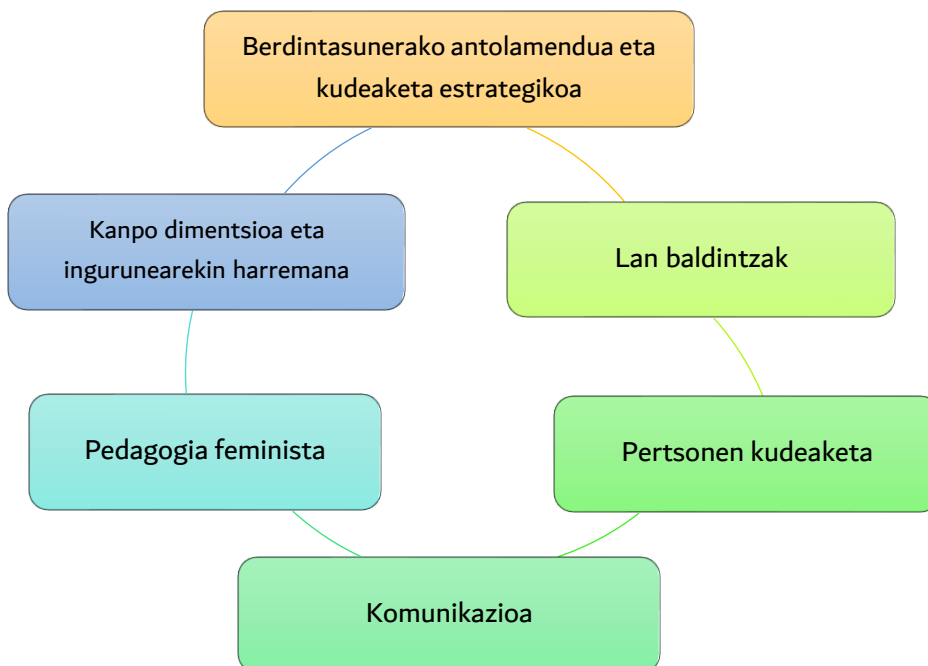
Horrekin, gainera, diseinuko eta ebaluazioko gaitasun teknikoari buruzko berme metodologiko bat egituratu da aintzatespen hori lortzeko, eta haren bilakaeraren ikuspegia ahalbidetzen du.

### 6.1. Helburuak, ekintzak eta kronograma

Oro har, berdintasun-plana barne-aktibazioko egiturak, baliabideak, tresnak eta oinarriak aktibatze beharretan oinarritzen da, erakundeko lehen berdintasun-plana baita.

Horregatik, ekintza zehatzak diseinatzean diagnostikoaren adierazleak kontuan hartzen badira ere, Planean lehentasuna eman zaio lehen urte hauetan egitura sendo eta gaitu bat ezartzera bideratutako helburu eta neurrien garapenera, bai eta datuak modu sistematizatuan biltzeko aukera ematen duten prozesu eta tresnei ere, I. Berdintasun Plan honetan hasten den berdintasun-politikan eboluzio-ikuspegiari eutsi ahal izateko. Genero-ikuspegiatik irizpide sistematizatuak ezartzea hainbat arlotan, hala nola

Diseinatutako helburuak eta neurriak **6 programa hauen inguruan antolatu dira:**



PROGRAMA	HELBURUA	EKINTZAK
<b>1. Berdintasunerako antolamendua eta kudeaketa estrategikoa</b>	1.1 Berdintasun politikak txertatzeko eta hauen egonkortasuna eta jarraipena era sistematikoan bermatzeko lan prozesu bat zabaltzeko baldintza egokiak finkatzea.	1.1.1. Berdintasunerako planaren ezarpen prozesuaren jarraipena bermatu, lan taldearen egonkortasunaren bidez, eta urtero horretarako bideratutako beharrezko aurrekontuari esker. 1.1.2. Emakunderen "Emakumeen eta gizonen aukera berdintasunerako erakunde laguntzaile" bereizgarria lortzeko lan egitea. 1.1.3. Eskabide-prozesua egitea, "Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea" aitortpena arautzen duen otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuan ezarritako irizpideetan oinarrituta. 1.1.4. Lortuz gero, barneko eta kanpoko hedapena eta logotipoa erabiltzea kanpo-komunikazioan (webgunea, posta elektronikoko sinadurak, memoriak, etab.)
	1.2. Estatutuen eta nortasunaren dokumentazioan berdintasunaren arloko konpromisoa sistematizatzea.	1.2.1. Berdintasunarekiko konpromezua, enpresako xedean, ikuspegian eta balioen artean txertatzea.
	1.3. Berdintasunerako Batzordearen finkapena eta formazioa.	1.3.1. Berdintasun Batzordearen barne-erregelamendua egitea (osaera, eginkizunak, arduradunaren irudia, bilera-kopurua, beste organo batzuekiko harremana). 1.3.2. Berdintasunerako Batzordea gutxienez urtean 3 bilera egitea Planaren jarraipena egiteko. 1.3.3. Berdintasun Batzordeari prestakuntza teknikoa emateko prestakuntza-saioak egitea (dinamizazioa, ekintzen garapena, jarraipena eta ebaluazioa, etab.). 1.3.4. Berdintasun Batzordearen helbide elektronikoa sortzea, informazioa zabaltzeko eta eskariak, zalantzak eta abar jasotzeko.
	1.4. Berdintasuna kudeaketa-ereduan txertatzea.	1.4.1. Genero Berdintasun politika eta prozesuak Kalitate Sistemaren Kudeaketan txertatzea.
	1.5. Emakumeen/gizonen ordezkariak orekatua mantentzea erantzukizuneko karguetan.	1.5.1. Zuzendaritzako, koordinazioko eta abarreko lanpostuetara igotzeko prozesu berrien aurrean, parekidetasuna kontuan hartzea. 1.5.2. Presentzia orekatua izatea ikusgarritasun handiagoko postuetan (enpresetako praktiken arduradunak, sareko proiektuak...).

PROGRAMA	HELBURUA	EKINTZAK
<b>2. Lan baldintzak</b>	2.1. Langileen baldintzak berdintasun irizpideetara egokitzea.	2.1.1. Langileen soldaten gaineko azterketa egitea, eta hala badagokio, neurri zuzentzaileen proposamena egitea.
	2.2. Beharrianen ezagutzan aurrera egitea, eta norberaren bizitza, lana eta familia uztartzeko eta lana malgutasunez antolatzeke neurriak zabaltzea.	2.2.1. Erakundearen kontziliazio politikak batzen dituen dokumentu bat eratzea, langileen beharrak aseko dituen neurriak jasoz, eta horiek eskatzeko prozedura ezarriz. 2.2.2. Egun ikastetxean aplikatzen diren kontziliazio neurrien gaineko hobekuntza suposatzen duten neurri eta/edo zerbitzuak identifikatzea.
	2.3. Genero-ikuspegia Laneko Arriskuen Prebentziorako politika orokorrean integratzen aurrera egitea.	2.3.1. Jazarpen sexualaren egoeren eta/edo sexuan oinarritutako jazarpen egoeren aurrean prebenitzeko eta jarduteko protokoloa egitea. 2.3.2. Jazarpen sexualaren egoeren eta/edo sexuan oinarritutako jazarpen egoeren aurrean prebenitzeko eta jarduteko protokoloaren jarraipen eta ebaluazio periodikoak egitea. 2.3.3. Gogobetetzeari, osasunari eta laneko giroari buruzko inkesta egiten jarraitzea.
	2.4. Sentsibilizazio-ekintzak egitea, erakundeko pertsonen parte-hartzea sustatzeko berdintasunaren arloan eta indarkeria matxisten aurka.	2.4.1. Berdintasunari eta indarkeria matxistei buruzko kanpainak edo ekimenak (instituzionalak edo ez) zabaltzea. 2.4.2. Egun berezietan (azaroak 25, martxoak 8, maiatzak 17, ekainak 28...) berdintasunaren aldeko adierazpen publikoak egiten jarraitzea.

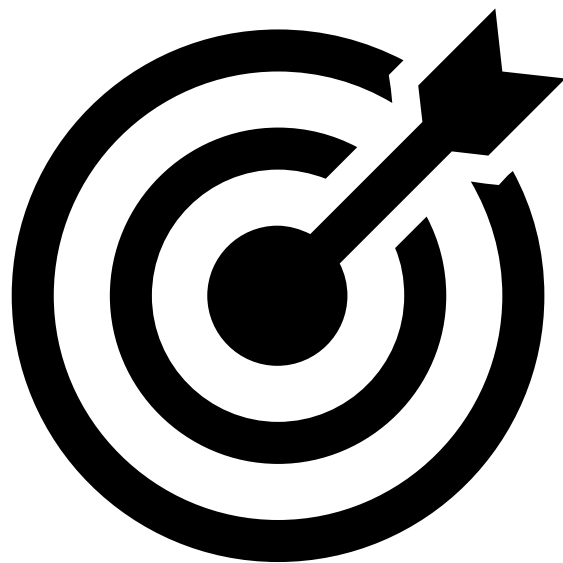
PROGRAMA	HELBURUA	EKINTZAK
<b>3. Pertsonen kudeaketa</b>	3.1. Hautaketa- eta sustapen-prozeduretan genero-ikuspegia sistematizatzen aurrera egitea.	3.1.1. Kontratutako pertsona berriei Maristen berdintasun-politikari buruzko informazioa ematea.
	3.3. Erakundean berdintasunarekin, genero-ikuspegiarekin eta feminismoarekin lotutako barne-prestakuntza bermatzea.	3.3.1. Prestakuntza-planean emakumeen eta gizonen berdintasunerako prestakuntza sartzea. 3.3.2. Jasotako formazioaren erabilera eta erabilgarritasunaren gaineko jarraipena egin, bereziki berdintasun arloan.

PROGRAMA	HELBURUA	EKINTZAK
<p><b>4. Komunikazioa</b></p>	<p>4.1. Erakundeak sortzen dituen dokumentu eta euskarri guztietan, barne zein kanpo komunikaziokoak, hizkuntzaren erabilera ez sexista orokortzea.</p>	<p>4.1.1. Ikastetxearen barnean zein kanpo komunikaziorako irizpide komun batzuk adostu eta gida edo estilo liburu batean jasotzea.</p>
	<p>4.2. Kanpo-hedapena (hezkuntza-komunitatea, parte hartzen duten sareak, hornitzaileak, etab.), Maristak Ikastetxearen berdintasunaren aldeko konpromisoa ikusaraztea eta I. Berdintasun Plana zabaltzea.</p>	<p>4.2.1. Berdintasunaren aldeko konpromisoa eta I. Berdintasun Planaren prestasuna web gunean argitaratzea.</p> <p>4.2.2. Berdintasunerako I. Planaren bezero eta hornitzaileei bidaltzea.</p> <p>4.2.3. Hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren irizpidea ezartzea eta zabaltzea kanpo-komunikazio osoan (webguneak, e-mailak, liburuxkak, memoriak, albisteak, etab.)</p>

PROGRAMA	HELBURUA	EKINTZAK
<b>5. Pedagogia feminista</b>	5.1. Emakumeen jakituriaren integrazioa eta haien ekarpen soziala eta historikoa balioan jartzea.	5.1.1. Emakumeen bistaratze-gabeziaren kausak aztertzea. 5.1.2. Gaietako bakoitzean izen handiko emakume nagusiak ezagutzea.
	5.2. Nesken autonomia pertsonala eta independentzia ekonomikoa sustatzea.	5.2.1. Sexuaren araberako lanaren banaketari buruz eta ikasketen eta lanen aukeraketari buruz ikastea (soldata-arrakala, kristalezko sabaia, amatasun eta aitatasun baimen berdinak...). 5.2.2. Lan-munduko desparekotasunaren historia aztertzea, lanbide arloan estereotipoak apurtu dituzten emakumeen eta gizonen erreferenteak erakustea (lanean berdintasuna aldarrikatzen aitzindariak izan diren emakumeak, lan-munduko estereotipoen ikerketa konparatzaileak, eta abar.)
	5.3. Espazioak ikastetxean, eskolaz kanpoko jarduerak eta jarduera osagarriak pedagogia feministatik egokitzea.	5.3.1. Berdintasunaren irizpidea bermatzea antolatzen diren ekimen guztietan (jaiak, irteerak...) 5.3.2. Liburutegian feminismoari buruzko atala sustatzea (liburuak gometsekin identifikatu, tertulia feministak antolatuz,...)



PROGRAMA	HELBURUA	EKINTZAK
<b>6. Kanpo dimentsioa eta ingurunearekin harremana</b>	6.1. Gaur egungo maskulinitate-ereduaren gainean hausnarketa egitea.	6.1.1. Eredu maskulino tradizionala zalantzan jartzen duten, berdintasunarekin koherenteak diren eta zainketa-lanekiko konpromisoa duten jarrera eta portaerak dituzten gizon, gazte eta helduen kopurua handitzea.
	6.2. Indarkeria matxistaren prebentzioari, sentsibilizazioari eta salaketari laguntzea.	6.2.1. Indarkeria matxistari aurrea hartzeko gazteekin egiten den lanarekin jarraitzea. 6.2.2. Logika binarioa eta genero hegemonikoaren normatibotasunaren ondorioz, LGTBIQA+ pertsonen bazterketa eta marjinazioa ekiditea.
	6.3. Ekonomiak eta gizarte-antolakuntza eraldatzea	6.3.1. Lanbide heziketako eskaintzan genero-irizpidea kontuan izatea. Tradizionalki maskulinoztat jo diren lanbideetara emakumeak erakarritik, eta alderantziz.



## **7. I. Berdintasunerako Plana, ekintzak, kronograma, adierazleak**

<b>1. PROGRAMA: Berdintasunerako antolamendua eta kudeaketa estrategikoa</b>				
1.1. HELBURUA: Berdintasun politikak txertatzeko eta hauen egonkortasuna eta jarraipena era sistematikoan bermatzeko lan prozesu bat zabaltzeko baldintza egokiak finkatzea.				
EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
1.1.1. Berdintasunerako planaren ezarpen prozesuaren jarraipena bermatu, lan taldearen egonkortasunaren bidez, eta urtero horretarako bideratutako beharrezko aurrekontuari esker.	Berdintasunerako batzordea	BB dedikazio- orduak	2020 2021 2022 2022 2024	• Berdintasun planaren jarraipen bileren aktak.
1.1.2. Emakunderen "Emakumeen eta gizonen aukera berdintasunerako erakunde laguntzaile" bereizgarria lortzeko lan egitea.	Berdintasunerako batzordea	BB dedikazio- orduak	2020 2021 2022 2023 2024	• Plan honen ekintzen arteko laurden bat gutxienez burutu direla erakusten duen ebidentzia.
ESPERO DIREN EMAITZAK: Urtean ordu minimo bat horretara bideratzea, bermatzeko enpresan berdintasun plana aurrera eramaten ari dela.				

1. PROGRAMA: Berdintasunerako antolamendua eta kudeaketa estrategikoa				
1.1. HELBURUA: Berdintasun politikak txertatzeko eta hauen egonkortasuna eta jarraipena era sistematikoan bermatzeko lan prozesu bat zabaltzeko baldintza egokiak finkatzea.				
EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
1.1.3. Eskabide-prozesua egitea, "Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea" aitortzen duen otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuan ezarritako irizpideetan oinarrituta.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun Batzordea</li> <li>Eskabidea betetzeko beharrezkoak diren beste eragile batzuk.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>BB dedikazio-orduak</li> <li>Eskabidea betetzeko beste agente batzuek emandako orduak</li> </ul>	2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eskaera burutu.</li> <li>"Emakume eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaile" bereizgarria lortu izana.</li> </ul>
1.1.4. Lortuz gero, barneko eta kanpoko hedapena eta logotipoa erabiltzea kanpo-komunikazioan (webgunea, posta elektronikoko sinadurak, memoriak, etab.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasunerako Batzordea</li> <li>Langile guztiak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>BB dedikazio-orduak</li> <li>Beste langile batzuek emandako orduak</li> </ul>	2024 (Ebazpenaren dataren arabera)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Egindako difusioak.</li> </ul>
<b>ESPERO DIREN EMAITZAK:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>"Emakume eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaile" bereizgarria lortzea.</li> <li>Aitorpenaren barne- eta kanpo-hedapena egitea.</li> </ul>				

**1. PROGRAMA: Berdintasunerako antolamendua eta kudeaketa estrategikoa**

1.2. HELBURUA: Estatutuen eta nortasunaren dokumentazioan berdintasunaren arloko konpromisoa sistematizatzea.

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
1.2.1. Berdintasunarekiko konpromezua, enpresako xedean, ikuspegian eta balioen artean txertatzea.	Zuzendaritza Berdintasunerako Batzordea	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Zuzendaritza dedikazio-orduak</li> <li>• BB dedikazio-orduak</li> <li>•Estatutuetan aldaketak egiteko kontsulta juridikoa</li> </ul>	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdintasunaren aldeko konpromiso-klausula duten estatuak, hizkera inklusiboa dutenak.</li> <li>• Konpromiso esplizitua duten erreferentziako beste dokumentu batzuk.</li> </ul>

ESPERO DIREN EMAITZAK: Berdintasunaren aldeko konpromisoa sistematizatzea Maristak Ikastetxearen nortasun-agirietan, berdintasunaren arloko jardueraren funtsezko hasiera gisa.

<b>1. PROGRAMA: Berdintasunerako antolamendua eta kudeaketa estrategikoa</b>				
HELBURUA: 1.3. Berdintasunerako Batzordearen finkapena eta formazioa.				
EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
1.3.1. Berdintasun Batzordearen barne-erregelamendua egitea (osaera, eginkizunak, arduradunaren irudia, bilera-kopurua, beste organo batzuekiko harremana).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun Batzordea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>BB dedikazio-orduak</li> </ul>	2020-21	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun Batzordearen barne-erregelamendua.</li> </ul>
1.3.2. Berdintasunerako Batzordea gutxienez urtean 3 bilera egitea Planaren jarraipena egiteko.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun Batzordea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>BB dedikazio-orduak</li> </ul>	2020 2021 2022 2023 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun planaren jarraipen bileren aktak.</li> </ul>
<b>ESPERO DIREN EMAITZAK:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>BBren funtzionamendua sistematizatzea</li> <li>BBren gaitasun teknikoa handitzea, Planaren sustapen-, dinamizazio-, ekintza- eta jarraipen-funtzioak errazteko.</li> </ul>				

1. PROGRAMA: Berdintasunerako antolamendua eta kudeaketa estrategikoa				
HELBURUA: 1.3. Berdintasunerako Batzordearen finkapena eta formazioa.				
EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
1.3.3. Berdintasun Batzordeari prestakuntza tekniko emateko prestakuntza-saioak egitea (dinamizazioa, ekintzen garapena, jarraipena eta ebaluazioa, etab.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun Batzordea</li> <li>Berdintasunerako aholkularitza teknikoa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>BB dedikazio-orduak</li> <li>Aholkularitza orduak</li> </ul>	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Egindako prestakuntza (20 ordu)</li> <li>Prestakuntzaren ebaluazioa</li> </ul>
1.3.4. Berdintasun Batzordearen helbide elektronikoa sortzea, informazioa zabaltzeko eta eskariak, zalantzak eta abar jasotzeko.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informatika-zerbitzuak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informatika-zerbitzuak</li> </ul>	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>BB helbide elektronikoa</li> <li>Zabaldutako informazioaren ebidentziak</li> </ul>
<b>ESPERO DIREN EMAITZAK:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>BBren funtzionamendua sistematizatzea.</li> <li>BBren gaitasun tekniko handitzea, Planaren sustapen-, dinamizazio-, ekintza- eta jarraipen-funtzioak errazteko.</li> </ul>				

1. PROGRAMA: Berdintasunerako antolamendua eta kudeaketa estrategikoa				
HELBURUA: 1.4. Berdintasuna kudeaketa-ereduan txertatzea.				
EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
1.4.1. Genero Berdintasun politika eta prozesuak Kalitate Sistemaren Kudeaketan txertatzea.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Zuzendaritza</li> <li>· Berdintasun Batzordea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dedikazio-orduak</li> </ul>	2020 2021 2022 2023 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Genero Berdintasun politika eta prozesuak Kalitate Sistemaren kudeaketan txertatzeko egindako bileren akta dokumentuak.</li> </ul>
<p>ESPERO DIREN EMAITZAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Genero Berdintasun politika eta prozesuak Kalitate Sistema Kudeaketan oinarrituta egotea.</li> <li>· Feminismoa entitatearen ezaugarri zeharkakoa izatea</li> </ul>				



<b>1. PROGRAMA: Berdintasunerako antolamendua eta kudeaketa estrategikoa</b>				
HELBURUA 1.5. Emakumeen/gizonen ordezkartza orekatua izatea erantzukizuneko karguetan.				
EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
1.5.1. Zuzendaritzako, koordinazioko eta abarreko lanpostuetara igotzeko prozesu berrien aurrean, parekidetasuna kontuan hartzea.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuzendaritza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Erantzukizuneko lanpostuak hautatzeko prozesuak</li> <li>•Dedikazio-orduak</li> </ul>	2020 2021 2022 2023 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordezkaritza paritarioan egindako hautapen-prozesuak/erantzukizuneko lanpostuetara igotzeko prozesuak/emaitzak (% 40-60 baremoa)</li> </ul>
1.5.2. Presentzia orekatua izatea ikusgarritasun handiagoko postuetan (enpresetako praktiken arduradunak, sareko proiektuak...).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuzendaritza</li> <li>Berdintasun Batzordea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Erantzukizuneko lanpostuak hautatzeko prozesuak</li> <li>•Dedikazio-orduak</li> </ul>	2020 2021 2022 2023 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordezkaritza paritarioan egindako hautapen-prozesuak/erantzukizuneko lanpostuetara igotzeko prozesuak/emaitzak (% 40-60 baremoa)</li> </ul>
<b>ESPERO DIREN EMAITZAK:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maila guztietan generoaren araberako ordezkartza paritaria bermatzea.</li> </ul>				

2. PROGRAMA: Lan baldintzak				
Helburua: 2.1. Langileen baldintzak berdintasun irizpideetara egokitzea				
EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
2.1.1. Langileen soldaten gaineko azterketa egitea, eta hala badagokio, neurri zuzentzaileen proposamena egitea.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Zuzendaritza</li> <li>· Berdintasun Batzordea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dedikazio-orduak</li> </ul>	2021	-Soldaten gaineko azterketa genero ikuspegitik. -Proposatutako eta aurrera eramandako neurri zuzentzaileak.
ESPERO DIREN EMAITZAK: · Langileen benetako soldata-egoera ezagutzea, soldata-arrakala dagoen jakitea eta nola konpondu,				

<b>2. PROGRAMA: Lan baldintzak</b>				
Helburua: 2.2. Beharrianen ezagutzan aurrera egitea, eta norberaren bizitza, lana eta familia uztartzeko eta lana malgutasunez antolatzeko neurriak zabaltzea.				
EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
2.2.1. Erakundearen kontziliazio politikak batzen dituen dokumentu bat eratzea, langileen beharrak aseko dituen neurriak jasoz, eta horiek eskatzeko prozedura ezarriz	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Zuzendaritza</li> <li>· Berdintasun Batzordea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dedikazio-orduak</li> </ul>	2021_22	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Kontziliazio politikak batzen dituen dokumentu</li> <li>· Kontziliazio beharrak aztertzen diren bilerako akta</li> </ul>
2.2.1. Egun ikastetxean aplikatzen diren kontziliazio neurrien gaineko hobekuntza suposatzen duten neurri eta/edo zerbitzuak identifikatzea.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Zuzendaritza</li> <li>· Berdintasun Batzordea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dedikazio-orduak</li> </ul>	2021_22	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Kontziliazio beharrak aztertzen diren bilerako akta</li> </ul>
<b>ESPERO DIREN EMAITZAK:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontziliazio-neurriak garatzeko premiei eta aukerei buruzko barne-ezagutza handitzea</li> <li>• Lana eta familia bateragarri egiteko neurriak areagotzea</li> <li>• Gaur egun dauden kontziliazio-neurriei buruz langileek duten informazioa handitzea.</li> </ul>				

**2. PROGRAMA: Lan baldintzak**

Helburua: 2.3. Genero-ikuspegia Laneko Arriskuen Prebentziorako politika orokorrean integratzen aurrera egitea.

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
2.3.1. Jazarpen sexualaren egoeren eta/edo sexual-oinarritutako jazarpen egoeren aurrean prebenitzeko eta jarduteko protokoloa egitea.	· Zuzendaritza · Berdintasun Batzordea · Laguntza teknikoa: · Daiteke aholkularitza	· Dedikazio-orduak	2021	-Protokoloaren onarpena -Protokoloa martxan jartzeko eginiko ekintzak.
2.3.2. Jazarpen sexualaren egoeren eta/edo sexual-oinarritutako jazarpen egoeren aurrean prebenitzeko eta jarduteko protokoloaren jarraipen eta ebaluazio periodikoak egitea.	· Zuzendaritza · Berdintasun Batzordea · Laguntza teknikoa: · Daiteke aholkularitza	· Dedikazio-orduak	2021 2022 2023 2024	-Jasotako formazioaren helburuen betetze maila. -Parte hartzaile kopurua. -Bilera kopurua.
2.3.3. Gogobetetzeari, osasunari eta laneko giroari buruzko inkesta egitea.	· Berdintasun Batzordea	· Inkesta-tresna · BB dedikazio-orduak	2022 2024	· Egindako inkestak · Emaitzak

**ESPERO DIREN EMAITZAK:**

- Genero-ikuspegia txertatzea Laneko Arriskuen Prebentzioko politikan.
- Sexu-jazarpenaren eta/edo generoagatiko jazarpenaren kasuan jarduteko barne-protokoloa egitea, Emakunderen ereduaren eta hedapenaren arabera.

**2. PROGRAMA: Lan baldintzak**

Helburua: 2.4. Sentsibilizazio-ekintzak egitea, erakundeko pertsonen parte-hartzea sustatzeko berdintasunaren arloan eta indarkeria matxisten aurka.

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
2.4.1. Berdintasunari eta indarkeria matxistei buruzko kanpainak edo ekimenak (instituzionalak edo ez) zabaltzea.	Ikastetxea osotasunean	• Dedikazio-orduak	2021 2022 2023 2024	- Egindako kanpainak eta ekimenak.
2.4.2. Egun berezietan (azaroak 25, martxoak 8, maiatzak 17, ekainak 28...) berdintasunaren aldeko adierazpen publikoak egiten jarraitzea.	Ikastetxea osotasunean	• Dedikazio-orduak	2021 2022 2023 2024	- Egun berezietan egindako adierazpen publikoen kopurua eta tipologiaren azterketa.

**ESPERO DIREN EMAITZAK:**

- Maristak ikastetxearen sentsibilizazioa eta konpromisoa islatzea, berdintasunaren aldeko eta indarkeria matxistaren aurkako gizarte-eragile gisa.
- Erabiltzaileek balio horiekiko kontzientziazio-maila lantzeko ekintzetan parte har dezaten sustatzea.

### 3. PROGRAMA: Pertsonen kudeaketa

Helburua: 3.1. Hautaketa- eta sustapen-prozeduretan genero-ikuspegia sistematizatzen aurrera egitea.

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
3.1.1. Kontratututako pertsona berriei Maristen berdintasun-politikari buruzko informazioa ematea.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuzendaritza</li> <li>Berdintasun Batzordea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sortutako dokumentazioa</li> </ul>	2020 2021 2022 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zenbat pertsona sartu diren/zenbat pertsonari eman zaien</li> </ul>
<p>ESPERO DIREN EMAITZAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hautaketa prozesuak jaso, bete beharreko baldintzak eta emaitzen komunikazioa.</li> <li>Horretarako EMAKUNDEren gida har daiteke erreferentzia gisa " Diskriminatzailea ez den hautaketa-prozesu baterako gida" .</li> <li>Ikastetxean sartzen diren pertsona guztiei Maristen berdintasun-politikari buruzko informazioa bermatzea.</li> <li>Nortasunari lotutako berdintasun-sustapenaren balioa atxikitzeko elementuak ematea.</li> </ul>				

<b>3. PROGRAMA: Pertsonen kudeaketa</b>				
Helburua: 3.3. Erakundearen berdintasunarekin, genero-ikuspegiarekin eta feminismoarekin lotutako barne-prestakuntza bermatzea.				
EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
3.3.1. Prestakuntza-planean emakumeen eta gizonen berdintasunerako prestakuntza sartzea.	· Zuzendaritza	· Dedikazio-orduak · Prestakuntza baliabideak	2021 2022 2023 2024	· Burututako formazio eta informazio ekintzen balorazioak.
3.3.2. Jasotako formazioaren erabilera eta erabilgarritasunaren gaineko jarraipena egin, bereziki berdintasun arloan.	· Zuzendaritza	· Dedikazio-orduak · Prestakuntza baliabideak	2021 2022 2023 2024	· Burututako formazio eta informazio ekintzen balorazioak.
<b>ESPERO DIREN EMAITZAK:</b> · Sentsibilizazio-formazio plan honek periodikoki landu eta aztertu beharko ditu pertsona bakoitzaren behar formatiboak zeintzuk diren berdintasun gaietan, barne-formazioa zehaztu beharko du, autoformakuntza (gida edo dokumentazio espezializatuaren bidez) eta kanpo formazioa, beharrezkoa ikusten denean, inkorporazio berrien formazio beharrak zehaztuz batez ere .				

4. PROGRAMA: Komunikazioa				
Helburua: 4.1. Erakundeak sortzen dituen dokumentu eta euskarri guztietan, barne zein kanpo komunikaziokoak, hizkuntzaren erabilera ez sexista orokortzea.				
EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
4.1.1. Ikastetxearen barnean zein kanpo komunikaziorako irizpide komun batzuk adostu eta gida edo estilo liburu batean jasotzea.	· Komunikazio arloa	· Dedikazio-orduak	2022	· Dokumentua sortzea.
<p>ESPERO DIREN EMAITZAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Bezero guztiek baita lankideek ere berdintasunaren aldeko esperientziak ezagutzea</li> </ul>				



<b>4. PROGRAMA: Komunikazioa</b>				
Helburua: 4.2. Kanpo-hedapena (hezkuntza-komunitatea, parte hartzen duten sareak, hornitzaileak, etab.), Maristak Ikastetxearen berdintasunaren aldeko konpromisoa ikusaraztea eta I. Berdintasun Plana zabaltzea.				
EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
4.2.1. Berdintasunaren aldeko konpromisoa eta I. Berdintasun Planaren prestasuna web gunean argitaratzea.	· Komunikazio arloa	· Dedikazio-orduak	2020	· Dokumentuak argitaratu diren ebidentzia.
4.2.2. Berdintasunerako I. Planaren bezero eta hornitzaileei bidaltzea.	· Komunikazio arloa	· Dedikazio-orduak	2021	· Dokumentuak bidali diren ebidentzia.
4.2.3. Hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren irizpidea ezartzea eta zabaltzea kanpo-komunikazio osoan (webguneak, e-mailak, liburuxkak, memoriak, albisteak, etab.)	· Komunikazio arloa	· Dedikazio-orduak	2022	· Dokumentuak argitaratu diren ebidentzia.
ESPERO DIREN EMAITZAK: Maristaseko bezero, lankide, zein publiko orokorra, kanpainen berri izan eta parte hartzea.				

<b>5. PROGRAMA: Pedagogia feminista</b>				
Helburua: 5.1. Emakumeen jakituriaren integrazioa eta haien ekarpen soziala eta historikoa balioan jartzea.				
EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
5.1.1. Emakumeen bistaratze-gabeziaren kausak aztertzea.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuzendaritza</li> <li>Arlo guztiak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuzendaritzaren dedikazio-orduak</li> <li>Dedikazio-orduak</li> </ul>	2020 2021 2022 2023 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Martxan jarritako ekimenen kopurua eta tipologia.</li> <li>-Ekimenetan egon den ikasle kopurua, sexuaren arabera banatuta.</li> </ul>
5.1.2. Gaietako bakoitzean izen handiko emakume nagusiak ezagutzea.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuzendaritza</li> <li>Arlo guztiak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuzendaritzaren dedikazio-orduak</li> <li>Dedikazio-orduak</li> </ul>	2020 2021 2022 2023 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Martxan jarritako ekimenen kopurua eta tipologia.</li> <li>-Ekimenetan egon den ikasle kopurua, sexuaren arabera banatuta.</li> </ul>
<p><b>ESPERO DIREN EMAITZAK:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun balioekin jokabide, interes eta harremanak esperimintatu ahal izatea.</li> <li>Elkarrizketarako guneak sortzea hezkuntza-komunitatearekin.</li> <li>Elkarbizitza positiboa eraikitzea eta hezkuntza komunitatearen arteko sarea hedatzea.</li> </ul>				

<b>5. PROGRAMA: Pedagogia feminista</b>				
Helburua: 5.2. Nesken autonomia pertsonala eta independentzia ekonomikoa sustatzea.				
EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
5.2.1. Sexuaren araberako lanaren banaketari buruz eta ikasketen eta lanen aukeraketari buruz ikastea (soldata-arrakala, kristalezko sabaia, amatasun eta aitatasun baimen berdinak...).	· Zuzendaritza · Arlo guztiak	· Zuzendaritzaren dedikazio-orduak · Dedikazio-orduak	2020 2021 2022 2023 2024	-Martxan jarritako ekimenen kopurua eta tipologia. -Ekimenetan egon den ikasle kopurua, sexuaren arabera banatuta.
5.2.2. Lan-munduko desparekotasunaren historia aztertzea, lanbide arloan estereotipoak apurtu dituzten emakumeen eta gizonen erreferenteak erakustea (lanean berdintasuna aldarrikatzen aitzindariak izan diren emakumeak, lan-munduko estereotipoen ikerketa konparatzaileak, eta abar.)	· Zuzendaritza · Arlo guztiak	· Zuzendaritzaren dedikazio-orduak · Dedikazio-orduak	2020 2021 2022 2023 2024	-Martxan jarritako ekimenen kopurua eta tipologia. -Ekimenetan egon den ikasle kopurua, sexuaren arabera banatuta.
<b>ESPERO DIREN EMAITZAK:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Genero estereotipoak identifikatzea eta honen inguruan hausnartzea.</li> <li>· Nesken ahalduntzea bultzatzea eta mutilak emozioekin kontaktuan jartzea; maskulinitate heterosexual hegemonikoa eraldatzeko.</li> <li>· Emakumeek eta mutilek eskubide, aukera eta betebeharrak dituztela ulertzen laguntzea.</li> </ul>				

<b>5. PROGRAMA: Pedagogia feminista</b>				
Helburua: 5.3. Espazioak ikastetxean, eskolaz kanpoko jarduerak eta jardura osagarriak pedagogia feministatik egokitzea.				
EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
5.3.1. Berdintasunaren irizpidea bermatzea antolatzen diren ekimen guztietan (jaiak, irteerak..)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Zuzendaritza</li> <li>· Arlo guztiak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Zuzendaritzaren dedikazio-orduak</li> <li>· Dedikazio-orduak</li> </ul>	2020 2021 2022 2023 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Martxan jarritako ekimenen kopurua eta tipologia.</li> <li>-Ekimenetan egon den ikasle kopurua, sexuaren arabera banatuta.</li> </ul>
5.3.2. Liburutegian feminismoari buruzko atala sustatzea (liburuak gomestekin identifikatu, tertulia feministak antolatuz,...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Liburutegia</li> <li>· Laguntzailea: Berdintasun Batzordea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dedikazio-orduak</li> </ul>	2021 2022 (berrikusi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Feminismoak izeneko interes gunea sortu.</li> <li>- Landu diren gaien zerrenda.</li> </ul>
<p><b>ESPERO DIREN EMAITZAK:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Berdintasun balioekin jokabide, interes eta harremanak esperimendatu ahal izatea.</li> <li>· Elkarriketarako guneak sortzea hezkuntza-komunitatearekin.</li> <li>· Elkarbizitza positiboa eraikitzea eta hezkuntza komunitatearen arteko sarea hedatzea.</li> </ul>				

## 6. PROGRAMA: Kanpo dimentsioa eta ingurunearekin harremana

Helburua: 6.1. Gaur egungo maskulinitate-ereduaren gainean hausnarketa egitea.

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
6.1.1. Eredu maskulino tradizionala zalantzan jartzen duten, berdintasunarekin koherenteak diren eta zainketa-lanekiko konpromisoa duten jarrera eta portaerak dituzten gizon, gazte eta helduen kopurua handitzea.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Zuzendaritza</li> <li>· Berdintasun Batzordea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Zuzendaritzaren dedikazio-orduak</li> <li>· BB dedikazio-orduak</li> </ul>	2022 2024 (berrikusi)	-Helburua lortzeko egindako ekimenen zenbateko eta tipologia.

### ESPERO DIREN EMAITZAK:

- Genero estereotipoak identifikatzea eta honen inguruan hausnartzea.
- Nesken ahalduntzea bultzatzea eta mutilak emozioekin kontaktuan jartzea; maskulinitate heterosexual hegemonikoa eraldatzeko.
- Emakumeek eta mutilek eskubide, aukera eta betebeharrak berberak dituztela ulertzen laguntzea.

**6. PROGRAMA: Kanpo dimentsioa eta ingurunearekin harremana**

Helburua: 6.2. Indarkeria matxistaren prebentzioari, sentsibilizazioari eta salaketari laguntzea.

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
6.2.1. Indarkeria matxistari aurre hartzeko gazteekin egiten den lanarekin jarraitzea.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Zuzendaritza</li> <li>· Arlo guztiak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Zuzendaritzaren dedikazio-orduak</li> <li>· Dedikazio-orduak</li> </ul>	2020 2021 2022 2023 2024	· Jarduera kopurua eta tipologia.
6.2.2. Logika binarioa eta genero hegemonikoaren normatibotasunaren ondorioz, LGTBIQ+ pertsonen bazterketa eta marjinazioa ekiditea.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Zuzendaritza</li> <li>· Arlo guztiak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Zuzendaritzaren dedikazio-orduak</li> <li>· Dedikazio-orduak</li> </ul>	2020 2021 2022 2023 2024	· Egindako materialen kopurua.
<p>ESPERO DIREN EMAITZAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Indarkeria matxistari aurre egitea.</li> <li>· Genero sistema binarioari eta hegemonikoari aurre egitea.</li> </ul>				

**6. PROGRAMA: Kanpo dimentsioa eta ingurunearekin harremana**

Helburua: 6.3. Ekonomiak eta gizarte-antolakuntza eraldatzea

EKINTZA	EGITURA PERTSONA ARDURADUNA	BALIABIDEAK	EXEKUZIO ALDIA	ADIERAZLEAK
6.3.1. Lanbide heziketako eskaintzan genero-irizpidea kontuan izatea. Tradizionalki maskulinoz joko diren lanbideetara emakumeak erakarri, eta alderantziz.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Zuzendaritza</li> <li>· Arlo guztiak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Zuzendaritzaren dedikazio-orduak</li> <li>· Dedikazio-orduak</li> </ul>	2020 2021 2022 2023 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Errebisatutako dokumentu kopurua (zenbakitan eta ehunekotan).</li> </ul>

**ESPERO DIREN EMAITZAK:**

- Prestakuntza-ziklo teknikoagoak eta tradizionalki maskulinoz joko direnak aukeratzeko dituzten nesken kopurua handitzea.

## 8.- Planaren ebaluazio sistema

Berdintasun-planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteak helburuen betetze-maila baloratzen lagunduko digu, eta etorkizuneko helburuak prestatzeko eta lortu gabeko helburuak lortzeko estrategia berriak ezartzeko balioko digu.

Ebaluazioak erakutsiko digu ezarritako helburuen baitan garatutako ekintzak egokiak izan diren, eta gainera hauek erakundean izan duten eragina aztertzen lagunduko digu. Ebaluazioari esker ezagutuko dugu helburu orokorrera eginiko hurbiltze maila, erritmoa eta suposatu duen kostua. Hala, beharrezkoa balitz, planifikazioa egokitzeko aukera izango genuke.

### Jarraipena

Jarraipenaren bidez, prozesua nola kudeatzen ari den ikusi ahal izango dugu. Horrela, ekintzetan zentratuko gara; nola garatzen ari den eta hasieran finkatutako helburuak betetzen ari diren aztertuko dugu.

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

Ekintzen betetze-maila horrela jasoko dugu: ekintzak erabat burutu diren, erdizka burutu diren edo burutzeko geratu diren eta zergatik.

Ekintzez hitz egiten dugunean, honako galderak izango ditugu kontuan. :

- Orain arte burututako ekintzek helburu orokorra lortzen lagunduko digute?
- Bideratutako baliabideak nahikoa dira ekintzak aurrera eraman ahal izateko?
- Jasotako emaitzek justifikatzen dute eginiko inbertsioa?

Baina aldi berean, prozesua aztertu ahal izateko, aurreko galderaz gain honakoak ere txertatzea komenigarria litzateke:

- Zenbat emakumek eta zenbat gizonek parte hartu dute prozesuan?
- Zein funtzio dute emakumeek eta gizonek prozesuaren eboluzioan? nola banatzen dira ardurak?



- Nola hautematen dute prozesua parte hartu duten pertsonak? izan du zerikusirik kolektibo bezala enpresa barruan edo maila pertsonalean bizitako ahalduntze prozesuak (sentsibilizazioaren bidez, ikasketa bezala, sareak eratuz...)?

## **Ebaluazioa**

Ebaluazioek lagunduko digute planaren helburu orokorraren gaineko egoera ezagutzen. Jarraipenaren bidez jasotako informazioaz gain, erdi mailako helburuek eta helburu orokorrak emandako erreferentziak erabiliko ditugu. Honako informazioa erabiliko dugu analisia burutzeko:

- Jarraipenaren bitarte eskuratutako ondorioak
- Langileen iritzi eta uste subjektiboak

Planaren etengabeko jarraipena egingo da, eta urtean behin planaren betetze-mailan sakonduko da. Planaren indarraldia amaitu ondoren, ebaluazio sakonagoa egingo da, Planaren betetze-maila, ekintzak eta eragina baloratzeko.

**Hori 2025eko lehen seihilekoan egitea aurreikusten da, Planaren indarraldia amaitu eta datuak ebaluatu ahal izan ondoren.** Ebaluazio hori egiteko, oso lagungarriak izango dira urtez urte egindako ebaluazioak eta egindako jarraipena.