

**MARISTAK IKASTETXEKO EMAKUME ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO II. PLANA**

2024-2027





Laguntza teknikoa:

DAITEKE GIZARTE AHOLKULARITZA

URDANETA KALEA, 18, DONOSTIA

www.daiteke.eus

AURKIBIDEA

1. SARRERA.....	4
2. ARAU ETA KONTZEPTU ESPARRUA	5
KONTZEPTU ESPARRUA	6
3. BERDINTASUNERAKO PLANAREN EZAUGARRIAK	8
3.1. PLANA HITZARTZEN DUTEN ALDERDIAK ZEHAZTEA	8
3.2. LANGILE, LURRALDE ETA DENBORA EREMUA	8
3.3. EGOERAREN DIAGNOSTIKOARI BURUZKO TXOSTENA.....	9
3.4. ORDAINSARIEN AUDITORITZAREN EMAITZA, INDARRALDIA ETA ALDIZKAKOTASUNA...	11
4. HELBURUEN DEFINIZIOA	13
5. BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA ETA JARRAIPENA.....	14
5.1. ALDIZKAKO JARRAIPEN, EBALUAZIO ETA BERRIKUSPEN SISTEMA	14
5.2. JARRAIPEN BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA	14
5.3. EGON DAITEZKEN DESADOSTASUNAK ETA ALDAKETAK KONPONTZEKO PROZEDURA .	15
6. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANA	16

1. SARRERA

Maristak Ikastetxeak urteak daramatza emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzen, eta horren ondorio da II. Berdintasunerako Plana diseinatu eta garatu izana. **Maristak Ikastetxeak** Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako **I. Plana egin eta negoziatu zuen 2020ko ekainean**. Plan hori langile guztien egoerari buruzko aurretiazko diagnostiko batetik ateratako ondorioetan oinarritu zen. Garrantzitsua da azpimarratzea prozesu hori Estatuko araudi berriaren arabera egin zela, horrek behartzen baitu berdintasun-planak eduki batzuen arabera egitera.

2019an, Emakunderi emakume eta gizonen berdintasunari buruzko diagnostikoak eta berdintasun-planak egiteko **diru laguntza eskatu** zitzaion prozesu hori abian jarri ahal izateko, eta horrela kontratatu zen Daiteke Gizarte Aholkularitzaren laguntza teknikoa (hemendik aurrera, Daiteke). 2020an zehar, pandemia gorabehera, prozesu hori gauzatu, Plana negoziatu eta sinatu zen. **2021eko uztailaren 9an, Plana REGCONen erregistratu zen. 2021ean**, sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko **protokoloa** egin zen.

I. Plana, zeharkako plana zen, eta elkarrizketa zuen oinarri eta abiapuntu, gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasunean are gehiago aurrera egiten jarraitzeko. 2024ko apirila eta maiatza bitartean Berdintasunerako I. Plana ebaluatu eta ikuspegi positibo eman zuen, **laugarren urtean neurrien ia % 92 ezarri eta garatu zirelako**.

Maristak ikastetxearen Berdintasunerako II. Planak langileen beharrian espezifikoei erantzun nahi die, beren egituren eta kudeaketan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatzeko neurrien bitartez. Bestalde, proiektu honen helburua da kudeaketaren bikaintasunerantz jotzen jarraitzea, prozesuak sistematizatuz eta etengabe hobekuntzak bilatuz, eta genero-ikuspegia txertatzea zerbitzuetan, langileen barne-mailako premiei eta ikastetxeko ikasleen premiei erantzuteko.

Proiektua Emakundek homologatutako DAITEKE aholkularitza-erakundearen laguntza teknikoarekin garatu da, enpresei eta erakundeei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko laguntza teknikoa emateko.

2. ARAU ETA KONTZEPTU ESPARRUA

Maristak Ikastetxearen Berdintasunerako II. Plana antolatzeko arau-esparrua EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ezartzen dute. Bi lege horiek, besteak beste, erakundeek berdintasunaren arloan dituzten legezko betebeharrak zerrendatzen dituzte.

Horrela, erakundeek tratu eta aukera berdintasuna errespetatu behar dute lan-eremuan, eta, horregatik, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen arteko lan-diskriminazio mota oro saihesteko.

- **Tratu-berdintasuna:** pertsonen sexuan oinarritutako diskriminazio oro debekatzen da, bai zuzenekoa, bai zeharkakoa, horretarako erabiltzen den modua edozein dela ere.
 - **Zuzeneko bereizkeria** egongo da pertsona bat beste bat baino okerrago tratatzen denean, sexuan edo sexuarekin zuzenean lotutako inguruabarretan, hala nola haurdunaldian edo amatasunean.
 - **Zeharkako bereizkeria** egongo da itxuraz neutroa den egintza juridiko, irizpide edo praktika batek sexu bereko kideen proportzio nabarmen handiago bati kalte egiten dionean, salbu eta egintza juridiko, irizpide edo praktika hori egokia eta beharrezkoa denean eta sexuarekin lotuta ez dauden irizpide objektiboekin justifikatu daitekeenean.
- **Aukera-berdintasuna:** EAEko botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeek eta gizonek eskubide politikoak, zibilak, ekonomikoak, sozialak eta kulturalak eta arauetan aitor daitezkeen gainerako oinarritzko eskubideak berdintasun-baldintzetan baliatzen dituztela bermatzeko, boterea eta baliabide eta onura ekonomiko eta sozialak kontrolatzea eta eskuratzea barne.

Bestalde, Autonomia Erkidegoko eta Estatuko legeriak berdintasunerako planak egiteko eta ezartzeko beharra ezartzen du, eta Estatukoak, gainera, plan horien definizioa, zer gairi eragin behar dien eta Enpresen Berdintasun Planen Erregistroan nahitaez inskribatu behar direla adierazten du (46. artikulua). Azken bi gai horiek Enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu - eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzko martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren bidez sartu ziren, eta 50 langile baino gehiago dituzten enpresa guztiek Berdintasunerako Plan bat izan behar dute.

Lan-ingurunean sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren presentzia da gure gizartean oraindik dagoen desberdintasun errearen adierazpenik nabarmenena. Beraz, erakunde edo enpresa bakoitzaren esparruan horrelako jokabideen aurkako prebentzio-, babes- eta erantzun-bide eraginkorrak eta praktikoak antolatu behar dira. Ildo horretan, nazioarteko eta Europako gomendio guztiek, Estatuko legeriaz gain, adierazten dute sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako politika definitzea eta ezartzea funtsezko tresna dela aurkezten diren kexa eta/edo salaketei irtenbidea emateko.

Azkenik, kontuan hartu behar dira 2020ko urrian Estatuko araudiaz geroztik argitaratu diren berrikuntzak:

- 901/2020 Errege Lege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituenak.
- 902/2020 Errege Lege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzkoa.

KONTZEPTU ESPARRUA

Arau-esparruan garatu den bezala, Maristak Ikastetxean Berdintasunerako I. Planak erakundearen lan egiten duten emakume eta gizonentzako tratua - eta aukera-berdintasuna du helburu.

- **Berdintasun formala eta berdintasun erreala**

Egungo egoeran berdintasunari buruz hitz egiten denean, berdintasun formala eta berdintasun erreala kontzeptuak argitu behar dira.

Aurreko atalean -arau-esparrua- berdintasun formala garatu da, hau da, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen duten erakundearen eta entitatearen lege, arau eta gidalerroen multzoa. Hala ere, arau-berdintasun horrek ez dakar berekin benetako berdintasuna, hau da, pertsonaren sexuan oinarritutako erabateko diskriminaziorik eza.

Praktikak erakutsi du, araudi osoa gorabehera, berdintasun hori aitortzen dela, emakumeek eta gizonek posizio sozial desberdinak dituztela eta behar eta esperientzia desberdinak dituztela; beraz, ez da nahikoa izango modu berean tratatzea, baizik eta posizio bakoitzean gertatzen diren desberdintasun-egoerak zuzentzeko politikak eta neurriak diseinatu beharko dira. Horri aukera-berdintasuna esaten zaio.

- **Ekintza positiboak**

Neurri zuzentzaileak dira emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun eraginkorra lortzea helburu dutenak. Berariazko eta aldi baterako neurriak dira, bizitzaren eremu guztietan sexuan oinarritutako desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.

Ekintza positiboa desabantailaz abiatzen direnei mesede egiten dien estrategia bat da, harik eta abantaila dutenen mailara iritsi arte eta, horrela, aukera-berdintasunera iritsi arte. Hau da, abiapuntuan eragiten dute, baina, berez, ez dute emaitza bermatzen.

- **Genero-ikuspegiaren mainstreaminga edo zeharkakotasuna**

Genero-ikuspegia edo mainstreamingaren aplikazioa txertatzeaz hitz egiten denean, emakumeen eta gizonen inplikazioak edozein ekintza-planetatik ebaluatzen diren prozesu bat da, legeriak, politikak, programak edo arloak barne, eta maila guztietan.

Ikuspegi hori ez da mugatzen emakumeen bizi-baldintzak hobetzera bideratutako neurri espezifikoak garatzera – ekintza positiboen kasuan, esaterako –, baizik eta lehendik dauden berdintasun-politika espezifikoak osatzea helburu duen estrategia bat da, baina ikuspegi global baten bidez.

Berdintasunerako Plan honetan genero-ikuspegia txertatzea prozesu osoan honako hauek kontuan hartzea da:

- **Genero-harremanak daudela**, eta, beraz, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun-harremanak, bai eta sexu bakoitzaren portaerei, ezaugarriei edo itxaropenei atxikitako estereotipoak ere.
- **Genero-harreman horiek birdefinitzea**, emakumeen errealitatea ikusaraziz, haien beharrak eta interesak aintzat hartuz eta gizarteari egiten dizkioten ekarpenen balioa handituz.
- **Lanaren eta boterearen banaketa desorekatuan oinarritutako gizarte-ordena dagoela**, eta hori, materialki eta sinbolikoki, kaltegarria dela emakumeentzat.

3. BERDINTASUNERAKO PLANAREN EZAUGARRIAK

3.1. PLANA HITZARTZEN DUTEN ALDERDIAK ZEHAZTEA

Maristak Ikastetxearen Berdintasunerako II. Plana Negoziazio Batzordeak egindako lanaren emaitza izan da. Honako hauek parte hartu dute:

Entitatearen ordezkariak:

- Irazola Atxa, Daniel. Zuzendaritzako kidea

Langileen ordezkariak:

- Eguiguren Ramirez, Marga. ELAko ordezkaria

3.2. LANGILE, LURRALDE ETA DENBORA EREMUA

Berdintasunerako II. Planak 4 urteko indarraldia du, 2024-2028. Epe hori igaro ondoren, 2028an egindako lana ebaluatuko da eta jarraibide berriak zehaztuko dira.

Maristak ikastetxearen Berdintasunerako Plana plantilla osoari aplikatzen zaio, eta haren jardueraren eremua eremua (lurraldekoa eta funtzionala) Bizkaikoa da.

Berdintasun-plan hau enpresako langile guztiei aplikatuko zaie. Era berean, hala badagokio, aldi baterako laneko enpresek lagatako pertsonen ere aplikatuko zaie, enpresa horri dagozkion zerbitzu-aldietan.

Berdintasun Planaren lurralde-eremua Durango da, eta herri horretan du egoitza ikastetxeak. Era berean, Berdintasun Plan honen indarraldia elkargoaren eremuan garatzen diren jardueren guztietara hedatzen da, Durangotik kanpo egiten diren ala ez kontuan hartu gabe.

3.3. EGOERAREN DIAGNOSTIKOARI BURUZKO TXOSTENA

Jarraian, egoeraren diagnostikoaren atal nagusien eta ondorioen laburpena egiten da:

LANBIDE SAILKAPENA

Maristak ikastetxea 60 langilek osatzen dute. 27 (%45) emakume eta 30 gizonaz (%55) osatuta dago. 2020ko datuak begiratzen baditugu, antzeko kopurua mantendu dela ikusten dugu.

Agintaritza-organoei dagokienez, Maristak ikastetxeko zuzendaritza 2 emakume eta 4 gizon osatzen dute.

Langileen artean (kasu honetan irakasleak) eta zuzendaritza-postuen artean parekidetasuna ematen da. Langileen %38 emakumeak dira, eta %62 gizonak. Zuzendaritza-postuetan %33 emakumeak eta %67 gizonak dira. Ezberdintasuna administrazioko lanpostuetan ematen da, non %88 emakumeak diren eta %12 gizonak.

Ardura postuak emakume eta gizonak berdintasunean betetzen dituzte; datuen analisi bertikal bat eginez gero, emakumeak betetako maila estrategikoko lanpostuen %53a da. Oro har erakunde horizontala dela aipatu dezakegu eta nahiko homogenea, 3 maila edo lanpostu daude ikastetxean, batetik maila estrategikoan zuzendaritza taldeko kideak, bestetik maila operatiboan, prozesuko jabeak, eta azkenik teknikariak edo irakasleak direnak, eta administrazioko langileak.

Saila bakoitzaren banaketari erreparatuz gero, Zuzendaritza taldean emakumeen %33 aurkitzen dugu, pertsonen kudeaketan %67, 3 sailtan emakumeak besterik ez dago: administrazio eta finantzatan %100, marketina %100, bezeroi arreta egiten %100.

Txokoka egiten dute lan eta txoko bakoitza antolatzen lantaldeak daude. 2008-09 ikasturtean, sailtako buruek, Zuzendaritza Taldeko ordezkariekin batera, egiten zituzten funtzio eta ekintza guztiak zerrendatu zituzten. Funtzioak eta ekintzak zerrendatu ondoren, "6 pack-etan" orekatu ziren (prestakuntzaren detekzioa, ordezkapenen kudeaketa, proiektuak, erosketak eta inbertsioak, Komunikazioa eta Txukun, Moduluen esleipenak-Jarraipen metodologikoa).

Departamenduak berrizendatu egin ziren. Txokoak "bihurtu" ziren: Anboto, Untzillaitz, Mugarra, Oiz, Urkiolamendi.

Txoko hauen osaeran ezberdintasunak aurkitu dira:

- Txoko Untzillaitzen %90 emakumeak dira eta %10 gizonak dira (Administrazio eta zerbitzuak)
- Txoko Mugarra %10 emakumeak dira eta %90 gizonak (Mekanika)

- Txoko Saibigain %11 emakumeak dira eta %89 gizonak dira (Elektrizitatea)
- Txoko Anboto %54 emakumeak eta %46 gizonak dira (Informatika eta Administrazioa)
- Txoko Oiz %81 emakumeak eta %19 gizonak dira (Batxilerra)

Datuak aztertuta, ikusten da irakasle emakumeen banaketa aldatu egiten dela jakintza-eremu batetik bestera, eta presentzia eta parte-hartze txikiagoa dutela arlo zientifiko-teknikoan (segregazio horizontala); Maristak ikastetxean joera hau ematen da, Txoko Saibigain eta Mugarran gizonak gain-ordezkatuta daude eta Txoko Untzillaitz eta Oizen emakumeak.

Banaketa, kontratu motaren eta lanaldiaren arabera, honako hau da:

- Lanaldi osoa eta mugagabea: Langile gehienak biltzen ditu, 42 langile guztira; horietatik % 57.14 emakumeak dira eta % 42.86 gizonak.
- Lanaldi osoa eta aldi baterakoa: 10 langile daude kategoria honetan, % 30 emakumeak eta % 70 gizonak.
- Lanaldi partziala eta mugagabea: 3 langile daude modalitate honetan, % 66,67 emakumeak dira eta % 33.33 gizonak.
- Lanaldi partziala eta aldi baterakoa: 3 langile ditu, % 66,67 emakumeak eta % 33.33 gizonak.

Lanaldi motari dagokionez:

- Lanaldi zatitua: 5 langile; horietatik % 80 emakumeak dira eta % 20 gizonak.
- Goizeko lanaldia: 40 langile, % 60 emakumeak eta % 40 gizonak.
- Arratsaldeko lanaldia: 3 langilek dute lanaldi hori, hau da, modalitate horretako langile guztien % 100ek.

HAUTAKETA, SUSTAPEN ETA PRESTAKUNTZARI BURUZKO PROZESUAK

Lan-aukera berri bat sortzen denean, enpresak bere webgunean argitaratzen du, "Gurekin lan egin" atalean bereziki diseinatuta. Probintzia-mailako argitalpen-ikuspegi horrek dagozkion lege-baldintzak betetzen ditu, eta, beraz, oso egokia da. Hautaketa-prozesuak ondo egituratuta eta sistematizatuta dauden arren, ez zaio esplizituki heltzen genero-ikuspegiari, eta ez da neurririk hartzen gerta daitezkeen alborapenak saihesteko.

Hautaketa-prozesuan, ezarritako baldintzak betetzen dituzten hiru hautagai aukeratzen dira, "triada" delakoa osatuz. Hautagai horiek elkarriketa-prozesu batetik pasatzen dira.

Enpresak plantilla oso egonkorra du, nahiz eta sektore publikoaren lehiari aurre egin behar dion, sarritan lan-baldintza erakargarriagoak eskaintzen baititu. Azken lau urteetan, sei borondatezko irteera erregistratu dira zentrotik; horietatik bi emakumeenak dira eta lau gizonenak (horietako bi erretiroko). Aldi horretan ez da barne-sustapenik egin.

Lan-malgutasuna enpresan balioesten da. Adibidez, gaur egun zuzendari kargua betetzen duen irakaslearen kasuan, erantzukizunak birbanatzeko beste irakasle batek bere eginkizunen zati bat hartu behar du.

Langile berriek hilabeteko laguntza eta harrera jasotzen dute lan-ingurunera errazago egokitzeke, eta prozesu hori irail-abendura arte luza daiteke. Ondoren, berrelikadura-formulario bat ematen zaie, jarraipen-prozesua ondo definituta dagoela ziurtatzeko.

NORBERAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN ESKUBIDEAK MODU ERANTZUKIDEAN ERABILTzea

Zaintza ardurei dagokionez, langileen %67 inguruk adin txikikoren bat du bere kargu. Lana eta familia uztartzeko neurriz baliatzen direnak, 10 emakume dira, emakume batek 12 legezko zaintzarako lanaldi murrizketa dauka (12 urtetik beherakoekin), beste 3 emakume adingabeak (3 urtetik beherakoak) zaintzeko eszedentzia dute.

SEXU JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA

2024.urtean, II. Planarekin batera, lanean sexu-jazarpenari era sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa berrikusi egin da.

3.4. ORDAINSARIEN AUDITORITZAREN EMAITZA, INDARRALDIA ETA ALDIZKAKOTASUNA

Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/202 Errege Dekretuaren 7. artikulua ezartzen duenez, Berdintasunerako Plana egiten duten enpresa guztiek soldata-ikuskaritza bat egin behar dute. Halaber, xedatzen du arrakala hori sexu batarekiko edo bestearekiko % 25etik gorakoa bada, diferentzia hori sexuarekin lotutako arrazoiengatik ez dela aztertu eta justifikatu beharko.

Maristak Ikastetxeak egin duen ordainsari-erregistroan oinarritzen dira datuak eta Berdintasun Ministerioaren sistema analitikoarekin egin da. Erregistro horretan adierazten dira 2023an Maristak Ikastetxeko langile guztien datu kuantitatiboak (soldatak, soldata-osagarriak etab.), sexuaren arabera bereizita. Lanpostu eta sexu bakoitzerako azken ekitaldiko batez besteko soldata kalkulatu da, osagarriak barne.

Horren helburua erakundearen ordainsari-sistemak emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunaren printzipioa betetzen duen egiaztatzea izan da. Horretarako, soldata-desberdintasunak aztertu dira, soldata-arrakala edo soldata-desberdintasuna ere deiturikoa.

Maristak ikastetxearen arrakala: 0,70ko da; beraz esan dezakegu ez dagoela arrakalarik.

Mailaka aztertuz gero; zuzendaritza postuetan gizonen batez besteko soldata emakumeen baino handiago da eta administrazioko postuetan emakumeen soldata gizonena baino handiagoa da (hemen kontuan izan beharko genuke emakumeen kopurua handiagoa dela).

- Zuzendaritza-postuetan dagoen soldaten aldea -% 11 denez, esan nahi du 11 puntuko aldea dagoela, ehunekotan, zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen eta gizonen batez besteko soldatan.
- Irakasleen-postuetan dagoen soldaten aldea -% 1 denez, esan nahi du puntu 1 aldea dagoela, ehunekotan, irakasleen-postuetan dauden emakumeen eta gizonen batez besteko soldatan.

Administrazioen-postuetan dagoen soldaten aldea % 30 denez, esan nahi du puntu -30 aldea dagoela, ehunekotan, administrazio-postuetan dauden emakumeen eta gizonen batez besteko soldatan.

4. HELBURUEN DEFINIZIOA

Maristak Ikastetxearen Berdintasunerako II. Planaren **helburu orokorrak** honako hauek dira:

- Erakundean emakumeen eta gizonen arteko aukera- eta tratu-berdintasuna bermatzea.
- Ikastetxearen kudeaketan eta estrategian genero-ikuspegia txertatzen aurrera egitea.
- Emakumeen eta gizonen arteko erantzunkidetasuna sustatzea, erakundeko langileen lana, bizitza pertsonala eta familia-bizitza bateratzen laguntzeko.
- Erakundeko langileen lana, bizitza pertsonala eta familia-bizitza bateratzen laguntzea eta emakumeen eta gizonen arteko erantzunkidetasuna sustatzea.
- Balio bereko lanetarako ordainsari-berdintasuna bermatzea.
- Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak saihesteko prebentzio-neurriak izatea eta jokabide sexistarik gabeko lan-ingurunea sustatzea.
- Eragile gisa jardutea gizartean eragiteko duen gaitasunaren ikuspegitik, eta berdintasunarekiko duen portaera ikusaraztea.

Helburu kuantitatibo eta kualitatibo espezifikoaren definizioari dagokionez, Planean planteatzen diren ekintza-ildoetako bakoitzean definituta daude.

5. BERDINTASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA ETA JARRAIPENA

5.1. ALDIZKAKO JARRAIPEN, EBALUAZIO ETA BERRIKUSPEN SISTEMA

Maristak Ikastetxearen Berdintasunerako II. Plana gauzatzeko eta ebaluatzeko ardura erakundeko langileek izango dute. Horretarako, Berdintasun Batzorde bat eratu da, eta haren ardura izango da erakundeko Berdintasunerako Planean planifikatutako ekintzak dinamizatzea eta behar bezala jarraitzen direla bermatzea.

Jarraipen Batzordeak protokolo honetan oinarrituta garatuko du bere lana:

- Urtean hiru bilera eta behar beste aparteko batzorde finkatuko dira.
- Berdintasunerako arduradunak ezohiko bilerak deitu ahal izango ditu, bere kabuz edo Batzordea osatzen duten pertsonetako baten eskariz.

Ebaluazioa planteatutako ekintza-ildo bakoitzaren prozesu-adierazleen eta helburuen arabera egingo da.

Urteko txosten bat egingo da, jarraipen-datuak aztertu ondoren ateratako ondorioak eta hausnarketak jasotzeko, eta Planean beharrezkoak diren doikuntzak egiteko etorkizunean egin daitezkeen jarduerak identifikatzeko, ezarpenean errendimendu optimoa lortze aldera.

Txosten hori abenduaren 31 kontuan hartuta, hurrengo 3 hilabeteetan egingo da.

5.2. JARRAIPEN BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA

Jarraipen Batzordea orekatua izango da langileen sexuari dagokionez, eta ahalik eta paritarioena izaten saiatuko da, langileen aukeren arabera eta kontuan hartuta erakunde feminizatua dela. Kargu hauek osatzen dute:

- Eguiguren Ramirez, Marga. Irakaslea eta ELAko ordezkaria
- Irazola Atxa, Daniel. Irakaslea eta zuzendaria

Jarraipen Batzordea gutxienez dokumentu honen 5.1 puntuan adierazitako epeetan bilduko da, eta honako **EGINKIZUN** hauek izango ditu:

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren helburuen eta ekintzen ezarpena koordinatzea.
- Helburuak kudeatzea, erantzukizunak zehaztuz eta horretarako tresna eta metodologia egokiak planteatuz edo iradokiz.
- Urteko Kudeaketa Plana eta ebaluazio-txostena egitea.
- Planaren jarraipena egitea.
- Planifikatutakoaren betetze-maila kontrolatzea, hobekuntza-arlo berriak detektatzea.
- Erakundeko arloen arteko etengabeko elkarriketa egitea genero-gaien arloan.
- Berdintasunerako Plana gehiago garatzeko ekimen eta ekintza-ildo berriak proposatzea.
- Berdintasunerako Planak jasotzen dituen neurrien jarraipena egitea. Berdintasunaren arloan proposamenak egitea eta jarraibideak ezartzea. Erakundean sexuagatiko diskriminazio-praktikak detektatzea (zuzenean edo plantillako pertsonen kexen bidez).
- Sortzen ari diren beharrak detektatzea eta neurri zuzentzaile berriak proposatzea.

5.3. EGON DAITEZKEN DESADOSTASUNAK ETA ALDAKETAK KONPONTZEKO PROZEDURA

Jarraipen Batzordeak, urte bakoitzeko azken hiruhilekoan egingo duen bileraren bidez, Berdintasunerako Planean erabakitzen dituen aldaketak eta txertaketak egingo ditu.

Interpretazioan, ekintzak egitean edo beste edozein arrazoitan sor daitezkeen desadostasunak Jarraipen Batzordearen barruan ebatziko dira, negoziazioaren eta bitartekaritzaren bidez.

6. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANA

Maristak Ikastetxearen Berdintasunerako II. Planak 2024-2028 urteetarako ildo estrategikoak jasotzen ditu, honako hauek kontuan hartuta:

- **Helburu kuantitatiboak eta kualitatiboak** zehaztea.
- **Neurri zehatzen deskribapena.**
- **Gauzatzeko epea.**
- Jarraipena eta bilakaera egiteko **adierazleak lehenestea.**
- Ezarpenerako, jarraipenerako eta ebaluaziorako **baliabide eta baliabide materialak eta giza baliabideak.**
- Kronograma edo **egutegia.**

Ildo estrategikoak eta ekintzak 6 jarduera-ardatzetan banatuta daude, eta guztira 13 ekintza daude.

Honako ardatz estrategiko hauetan oinarrituta planteatzen dira dagozkion helburuak:

Zk	Jarduera ardatza	Neurri kop.
1	BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO ESTRATEGIA ETA ANTOLAKETA	2
2	BERDINTASUNARI BURUZKO PRESTAKUNTZA	2
3	PERTSONEN KUDEAKETAN, TRATU ETA AUKERA BERDINTASUNAREN PRINTZIPIOA	2
4	KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA	2
5	LAN OSASUNA	2
6	IKASTETXE BERDINGILEA	3

1. ARDATZA:	
BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO ESTRATEGIA ETA ANTOLAKETA	
HELBURUAK	EKINTZAK
1.1. Berdintasunerako II. Planaren ezarpena kudeatzea.	1.1.1. Berdintasunerako II. Planaren ezarpen, jarraipena eta ebaluazio sistemak eta egiturak zehaztea. 1.1.2. Berdintasunerako I. Barne Planaren eta barne berdintasun politiken inguruko komunikazioa sustatzeko mekanismoak txertatzea.
1.2. Kudeaketa-sistemetan genero-zeharkakotasuna lantzen jarraitzea.	1.2.1."Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea" aitorpena eskatzea. 1.2.1. Kudeaketa-egituretan eta -tresnetan genero-ikuspegia txertatzen jarraitzea.
2. ARDATZA:	
BERDINTASUNARI BURUZKO PRESTAKUNTZA	
HELBURUAK	NEURRIAK
2.1. Erakundearen berdintasunarekin eta genero-ikuspegiarekin lotutako barne-prestakuntza bermatzea.	2.1.1. Langileei zuzendutako berdintasun gaikuntza eta sentsibilizazioa sustatzeko prestakuntza ekintzak osatzea. 2.1.2. Isilpeko Aholkularitza osatzen duten pertsonen sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko prestakuntza ematea.
3. ARDATZA:	
PERTSONEN KUDEAKETAN, TRATU ETA AUKERA BERDINTASUNAREN PRINTZIBIOA	
HELBURUAK	NEURRIAK
3.1. Langileen lan baldintzak eta aukerak berdintasun irizpideetara egokitzen jarraitzea.	3.1.1. Langileen artean dauden soldata arrakalak identifikatu eta neurriak hartzea generoaren arabera aldeak ezabatzeko. 3.1.2. Langile berriak laneratzean sarbide eta hautaketarako prozesuetan eta gaikuntzan emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa betetzen dela bermatzea.

4. ARDATZA: KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA	
4.1. Zainketetara bideratutako antolaketa-eredu baterantz aurrera egitea.	4.1.1. Kontziliazio neurriei buruzko komunikazioa sustatzea.
4.2. Kontziliazioaren sustapenerako Kontziliazio-neurrien egokitzea, garatzea eta/edo ezartzea, diagnosian hautemandako eskaerei eta beharrei erantzuteko.	4.2.1. Sektore bereko eta beste sektore bateko beste erakunde batzuetako jardunbide egokiak identifikatzea.
5. ARDATZA: LAN OSASUNA	
5.1. Arriskurik gabeko lan-eremu osasungarria bermatzea.	5.1.1. Sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloaren aplikazioaren jarraipena egitea. 5.1.2. Prebentzioan genero ikuspegia txertatzen dela bermatzea.
6. ARDATZA: IKASTETXE BERDINGILEA	
6.1. Genero ikuspegia hezkuntza proiektuan sistematikoki lantzea.	6.1.1. Ikastetxea genero-estereotiporik gabeko ikastetxe segurua dela ziurtatzea, non pertsona guztiak errespetatuak eta ikusaraziak sentitzen diren. 6.1.2. Berdintasunaren arloan eta indarkeriaren aurka sentsibilizatzeko kanpainak antolatzen jarraitzea (otsailak 11, azaroak 25, martxoak 8 etab.). 6.1.3. Indarkeria matxistari aurrea hartzeko gazteekin egiten den lanarekin jarraitzea.

1. ARDATZA	BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO ESTRATEGIA ETA ANTOLAKETA						
HELBURUA	1.1. Berdintasunerako II. Planaren ezarpena kudeatzea.						
EKINTZA	1.1.1. Berdintasunerako II. Planaren ezarpen, jarraipena eta ebaluazio sistemak eta egiturak zehaztea.						
DESKRIBAPENA	Neurria garatzeko, honako ekintzak osatuko dira: – Jarraipen Batzordearen bileren aldizkakotasuna ezartzea (hiru bilera urtean). – Urteko ekintza plana eta kronograma osatzea. – Urteko jarraipen-txostenak egitea. – Ezarpenaren eta jarraipenaren ardura Batzorde kideen artean banatzea. Planaren indarraldia bukatzean, eragina ebaluatzea eta inpaktua neurtzeko diagnostikoa osatzea, Berdintasunerako III. Plana diseinatze aldera.						
HARTZAILEAK	Langileria osoa.						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA				
			2024	2025	2026	2027	
	Jarraipen Batzordea	Pertsonalak	X	X	X	X	
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Egindako bileren aktak.						

1. ARDATZA	BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO ESTRATEGIA ETA ANTOLAKETA					
HELBURUA	1.1. Berdintasunerako II. Planaren ezarpena kudeatzea.					
EKINTZA	1.1.2. Berdintasunerako I. Barne Planaren eta barne berdintasun politiken inguruko komunikazioa sustatzeko mekanismoak txertatzea.					
DESKRIBAPENA	– Berdintasunerako Plana langile guztiei zabaltzea: hasierako komunikazioa, diagnostikoa eta plana barne, aurreikusitako ekintza eta helburuekin. – Egindako ekintzen eta lortutako adierazleen urteko jakinarazpena, baita hurrengo urterako aurreikusitako ekintzena ere.					
HARTZAILEAK	Langileria osoa.					
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA			
			2024	2025	2026	2027
	Jarraipen Batzordea	Pertsonalak	X	X	X	X
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Langileei egindako jakinarazpen kopurua, idatzizko ebidentziekin. – Komunikazioa egin zaien pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita.					

1. ARDATZA	BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO ESTRATEGIA ETA ANTOLAKETA					
HELBURUA	1.2. Kudeaketa-sistemetan genero-zeharkakotasuna lantzen jarraitzea.					
EKINTZA	1.2.1. "Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea" aitorpena eskatzea.					
DESKRIBAPENA	Aitorpen hori Emakundek ematen du, eta aukera-berdintasuna sustatzen duten eta genero-diskriminazioa desagerrarazten saiatzen diren politikak eta praktikak ezartzeko erakundeak egiten dituen ahaleginak baliozkotzen ditu. Genero-berdintasunarekin konprometitutako erakunde gisa onartua izateak ikastetxearen ospea indartuko du, eta konpromiso hori baloratzen duten ikasleak, langileak eta laguntzaileak erakarriko ditu.					
HARTZAILEAK	Langileria osoa.					
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA			
			2024	2025	2026	2027
	– Zuzendaritza Taldea – Jarraipen Batzordea	Pertsonalak	X			
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Eskaera burutu. – "Emakume eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaile" bereizgarria lortu izana.					

2. ARDATZA	BERDINTASUNARI BURUZKO PRESTAKUNTZA						
HELBURUA	2.1. Erakundean berdintasunarekin eta genero-ikuspegiarekin lotutako barne-prestakuntza bermatzea.						
EKINTZA	2.1.1. Langileei zuzendutako berdintasun gaikuntza eta sentsibilizazioa sustatzeko prestakuntza ekintzak osatzea.						
DESKRIBAPENA	Berdintasunerako II. Planaren kudeaketa osatzeko prestakuntza beharrak identifikatzea eta horiek bideratzeko prestakuntza ekintzak antolatzea. Neurria garatzeko, honako ekintzak osatuko dira: - Formakuntza beharrak identifikatzea. - Prestakuntza ekintzak bideratzea: Berdintasunaren arloan sentsibilizatzeko prestakuntza ematea langile guztiei. - Komunikazioa ziurtatu eta erakundeaosatzen duten pertsona guztien parte-hartzea sustatu beharko da.						
HARTZAILEAK	Langileria osoa.						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA				
			2024	2025	2026	2027	
	Jarraipen Batzordea	Dagokion aurrekontua		X		X	
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	- Identifikatutako formakuntza beharrak. - Bideratutako formakuntza ekintzen nolakotasuna. - Formakuntza ekintzatan parte hartzaileen kopurua, generoaren arabera.						

2. ARDATZA	BERDINTASUNARI BURUZKO PRESTAKUNTZA					
HELBURUA	2.1. Erakundean berdintasunarekin eta genero-ikuspegiarekin lotutako barne-prestakuntza bermatzea.					
EKINTZA	2.1.2. Isilpeko Aholkularitza (edo antzeko organoa)osatzen duten pertsonen sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko prestakuntza ematea.					
DESKRIBAPENA	Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko prestakuntza ematea, Isilpeko Aholkularitza (edo antzeko organoari) izendatutako eginkizunak bete ahal izateko. – Inplikaturako pertsona guztien parte-hartzea bermatzea.					
HARTZAILEAK	Isilpeko Aholkularitza (edo antzeko organoa)					
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA			
			2024	2025	2026	2027
	Jarraipen Batzordea	Dagokion aurrekontua	x		x	
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Formazioa egin duten pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita.					

3. ARDATZA	PERTSONEN KUDEAKETAN, TRATU ETA AUKERA BERDINTASUNAREN PRINTZIOA						
HELBURUA	3.1. Langileen lan baldintzak eta aukerak berdintasun irizpideetara egokitzen jarraitzea.						
EKINTZA	3.1.1. Langileen artean dauden soldata arrakalak identifikatu eta neurriak hartzea generoaren araberako aldeak ezabatze.						
DESKRIBAPENA	Maristak ikastetxeak soldata-arraila posibleak atzematen eta ezabatze neurriak hartuko ditu ordainsarien politikan. Neurria garatzeko, honako ekintza osatuko dira: – Erregistroaren urteko eguneraketa: Urtero erregistroa eguneratuko da. – Auditoretza: Planaren indarraldia bukatuta, eta Berdintasunerako III. Plana osatze aurretiko diagnostikoaren baitan, soldata auditoretza osatuko da, soldata arraila posibleak antzeman, eta hala badagokio, neurriak hartze.						
HARTZAILEAK	Langileria osoa.						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA				
			2024	2025	2026	2027	
	Jarraipen Batzordea	Pertsonalak	X	X	X	X	
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Urteroko soldata erregistroa. – Soldata auditoretzaren emaitzak.						

3. ARDATZA	PERTSONEN KUDEAKETAN, TRATU ETA AUKERA BERDINTASUNAREN PRINTZPIOA						
HELBURUA	3.1. Langileen lan baldintzak eta aukerak berdintasun irizpideetara egokitzen jarraitzea.						
EKINTZA	3.1.2. Langile berriak laneratzean sarbide eta hautaketarako prozesuetan eta gaikuntzan emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa betetzen dela bermatzea.						
DESKRIBAPENA	Neurria garatzeko, honako ekintza osatuko dira: – Emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea erantzukizun-eremu, maila eta departamentu/unitate guztietan. – Hautaketa-, sustapen- eta lanbide-garapeneko prozesuetan aukera-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa errespetatzen dela bermatzea.						
HARTZAILEAK	Langileria osoa.						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA				
			2024	2025	2026	2027	
	– Pertsonak eta talentuen kudeaketa (prozesua)	Pertsonalak	X	X	X	X	
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Hautaketa-, sustapen- eta lanbide-garapeneko prozesuen jarraipena						

4. ARDATZA	KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA					
HELBURUA	4.1. Zainketetara bideratutako antolaketa-eredu baterantz aurrera egitea.					
EKINTZA	4.1.1. Kontziliazio neurriei buruzko komunikazioa sustatzea.					
DESKRIBAPENA	– 2025ean dokumentu bat idaztea, entitateko langileek dituzten neurri, baimen eta lizentzia guztiak jasotzeko. Dokumentu hori langile guztiei bidaltzea eta leku eskuragarri baten jartzea. – Urtero, langileei oroigarri bat bidaltzea, baita entitatean sartzen diren pertsona berri guztiei ere.					
HARTZAILEAK	Langileria osoa.					
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA			
	Jarraipen Batzordea	Pertsonalak	2024	2025	2026	2027
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Langileek har ditzaketen neurri, baimen eta lizentzien dokumentua. – Langile guztiei egindako komunikazioen eta gogorapenen frogak.					

4. ARDATZA	KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA					
HELBURUA	4.2. Kontziliazioaren sustapenerako Kontziliazio-neurrien egokitzea, garatzea eta/edo ezartzea, diagnosian hautemandako eskaerei eta beharrei erantzuteko.					
EKINTZA	4.2.1. Sektore bereko eta beste erakunde batzuetako jardunbide egokiak identifikatzea.					
DESKRIBAPENA	– Ekintza honen bidez, hezkuntza-sektoreko lan-bizitza, bizitza pertsonala eta familia-bizitza uztartzearen arloko jardunbide egokiak ikertu eta bildu nahi dira. – Praktika horiek identifikatzeak eta aztertzeak aukera emango dio lanbide-heziketako ikastetxeari estrategia arrakastatsuak hartzeko eta bere testuingurura egokitzeko, eta, horrela, dauden uztartze-politikak eta -neurriak hobetzeko.					
HARTZAILEAK	Langileria osoa.					
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA			
			2024	2025	2026	2027
	Jarraipen Batzordea	Pertsonalak	X	X	X	X
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Identifikatutako jardunbide egokien kopurua: Beste erakunde batzuetatik bildutako praktika garrantzitsu eta bideragarrien kopurua. – Inplementatutako neurriak: ikastetxean egokitutako eta inplementatutako jardunbide egokien kopurua. – Gogobetetzea eta eraginkortasuna: Langileen gogobetetzea eta ezarritako kontziliazio-neurri berrien eraginkortasuna hobetzea.					

5. ARDATZA	LAN OSASUNA						
HELBURUA	5.1. Arriskurik gabeko lan-eremu osasungarria bermatzea.						
EKINTZA	5.1.1. Sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloaren aplikazioaren jarraipena egitea.						
DESKRIBAPENA	– Protokoloaren aplikazioan inplikaturako pertsonak eta lantaldeetako arduradunak sentibilizatzea eta prestatzea sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpen-egoeren prebentzioari, detekzioari eta tratamenduari buruz. – Protokoloa bi urtez behin berrikustea, edo, bestela, ikastetxeko lan-esparruan lege-aldaketak edo hobekuntza gertatzen bada horri buruzko ezagutza teknikoetan. – Ikastetxean lan egiten duten pertsona guztiek protokoloa ezagutzeko neurriak ezartzea.						
HARTZAILEAK	Langileria osoa.						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA				
			2024	2025	2026	2027	
	Jarraipen Batzordea	Pertsonalak	X	X	X	X	
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Protokoloa aldatzea (BAI/EZ) – Protokoloa zabaltzea (BAI/EZ) – Protokoloari buruzko informazioa jasotzen duten langileen ehunekoa.						

5. ARDATZA	LAN OSASUNA					
HELBURUA	5.1. Arriskurik gabeko lan-eremu osasungarria bermatzea.					
EKINTZA	5.1.2. Prebentzioan genero ikuspegia txertatzen dela bermatzea.					
DESKRIBAPENA	Emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa, laneko segurtasunari eta osasunari dagokienez: – Lan-baldintzetan genero-desberdintasunik dagoen aztertzea. Arrisku psikosozialak, ergonomikoak, higienikoak eta osasunekoak kontuan hartuta. Beharrezkoa izanez gero, prebentzio-mekanismoak ezartzea. – Langileen ugalketa-osasunaren, haurdunaldiaren eta edoskitzearen prebentzioa bermatzea.					
HARTZAILEAK	Langileria osoa.					
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA			
	Jarraipen Batzordea	Pertsonalak	2024	2025	2026	2027
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Laneko arriskuen ebaluazioa, generoa balorazio-elementu gisa hartuta (BAI/EZ) – Laneko bai, osasunari eta ezbehar-tasari buruzko datuak sexuaren arabera bereizita aztertzea (BAI/EZ) – Ikerketa egitea (BAI/EZ)					

6. ARDATZA	IKASTETXE BERDINGILEA					
HELBURUA	6.1. Genero ikuspegia hezkuntza proiektuan sistematikoki lantzea.					
EKINTZA	6.1.1. Ikastetxea genero-estereotiporik gabeko ikastetxe segurua dela ziurtatzea, non pertsona guztiak errespetatuak eta ikusaraziak sentitzen diren.					
DESKRIBAPENA	Ekintza honek elkarrizketa-espazioak sortzea eta laguntza-sarea zabalduko duen bizikidetza positiboa eraikitzea bilatzen du. Horretarako "Open*STEAM" bezalako ekimenak indartuko dira. Bestalde, hezkidetzaren ikuspegitik egiten diren jarduerak mantenduko dira: – Prestakuntza eta sentsibilizazioa – Hezkuntza-materialen berrikuspena eta egokitzapena – Elkarrizketa-guneak sortzea – Sentsibilizazio-kanpainak					
HARTZAILEAK	Ikastetxea bere osotasunean baina bereziki ikasleak.					
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA			
	Jarraipen Batzordea	Pertsonalak	2024	2025	2026	2027
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Tailer, hitzaldi eta mintegietako parte-hartzaileen kopurua. – Aztertutako eta egokitutako hezkuntza-materialen ehunekoa. – Egindako foroen, eztabaida-taldeen eta bileren kopurua. – Eskola-giroaren aldizkako ebaluazioak, diskriminazioarekin lotutako intzidentziak gutxitzen direla eta berdintasunaren eta errespetuaren pertzepzioa handitzen dela islatuko dutenak.					

6. ARDATZA	IKASTETXE BERDINGILEA					
HELBURUA	6.1. Genero ikuspegia hezkuntza proiektuan sistematikoki lantzea.					
EKINTZA	6.1.2. Berdintasunaren arloan eta indarkeriaren aurka sentsibilizatzeko kanpainak antolatzen jarraitzea (otsailak 11, azaroak 25, martxoak 8 etab.)					
DESKRIBAPENA	Ekintza honen helburua ikastetxean sentsibilizazio-kanpainak mantentzea eta indartzea da, genero-berdintasuna eta indarkeriaren aurkako borroka sustatzen dituzten data garrantzitsuetan. Kanpaina horiek egun esanguratsuak ospatzeko egingo dira, hala nola otsailaren 11 (Emakumea eta Neska Zientzian Nazioarteko Eguna), azaroaren 25a (Emakumearen aurkako Indarkeria Ezabatzeko Nazioarteko Eguna) eta martxoaren 8a (Emakumearen Nazioarteko Eguna). Hainbat jardueraren bidez, hezkuntza-komunitate osoa hezi eta kontzientziatu nahi da berdintasunaren garrantziaz eta genero-indarkeria desagerrarazteaz.					
HARTZAILEAK	Ikastetxea bere osotasunean baina bereziki ikasleak.					
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA			
	Jarraipen Batzordea	Pertsonalak	2024	2025	2026	2027
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Jardueretan eta ekitaldietan parte hartzen duten ikasleen, irakasleen eta langileen kopurua. – Banatutako komunikazio-materialen kopurua eta sare sozialetako argitalpenen irismena. – Hezkuntza-erakundeekin eta beste erakunde batzuekin egindako lankidetzakopurua.					

6. ARDATZA	IKASTETXE BERINGILEA					
HELBURUA	6.1. Genero ikuspegia hezkuntza proiektuan sistematikoki lantzea.					
EKINTZA	6.1.3. Indarkeria matxistari aurrea hartzeko gazteekin egiten den lanarekin jarraitzea.					
DESKRIBAPENA	– Ikasleentzako sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko berezko protokoloa diseinatzea. Bereziki, ikasleen praktikaldiak kontuan hartuta. Modu horretara, eta informazioa, sentsibilizazioa, prestakuntza eta detekzioa baliatuz, indarkeria mota hori prebenituko da.					
HARTZAILEAK	Ikasleak					
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO GIZA BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA			
			2024	2025	2026	2027
	Jarraipen Batzordea	Pertsonalak		X		
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	– Protokoloa eginda (BAI/EZ) – Protokoloa zabaltzea (BAI/EZ) – Protokoloari buruzko informazioa jasotzen duten ikasleen ehunekoa.					