

## **UPV/EHU-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANA**

**(2014-2017)**

## AURKIBIDEA

|   |    |
|---|----|
| AURKEZPENA .....  | 3  |
| ZIOEN AZALPENA.....   | 5  |
| HELBURUA .....  | 7  |
| EZAUGARRIAK .....   | 7  |
| ESKU-HARTZEAREN ESPARRUAK .....   | 9  |
| ILDO ESTRATEGIKOAK ETA JARDUKETA ARDATZAK.....  | 11 |
| 1. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA IRAKASKUNTZAN.....  | 13 |
| 2. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA IKERKUNTZAN .....   | 16 |
| 3. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA UVP/EHU-REN GIZARTE<br>ETA LAN HARREMANETAN .....   | 18 |
| 4. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA UNIBERTSITATEAN,<br>ERAKUNDE PUBLIKO GISA, ETA UNIBERTSITATEAK GIZARTEAN<br>DUEN IRUDIAN..... | 25 |
| BERDINTASUNERAKO PLANA GAUZATZEA .....  | 29 |
| ERANSKINA: PLANA EGITEA AGINDU DUTEN LEGE ETA ARAUAK ....   | 30 |

## AURKEZPENA

Berdintasuna pertsona guztien funtsezko eskubideetako bat da, eta, askatasunarenarekin batera, oinarritzkoa da gainerako eskubideen ariketarako. Berdintasunerako eskubidea babesten duen lege esparru bat edukita, pentsa genezake emakumeak baztertzeko egoerak ez direla ematen. Errealitateak, ordea, kontrakoa erakusten digu. Aldea dago, beraz, lege berdintasunaren eta berdintasun errearen artean, eta, aurreratu den arren, agerikoa da oraindik bien arteko tartea.

Unibertsitateok ikerketa, irakaskuntza eta ikasketen bidez ematen dugu goi mailako hezkuntzaren zerbitzu publikoa. Funtsezko eragileak gara, berdintasun errearen helburua lortze aldera. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitateko (UPV/EHU) Berdintasunerako II. Plan hau UPV/EHUK zerbitzatzen duen gizartearekin duen konpromisoaren emaitza da, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana (2010-2013) izan zen bezala. Plan hau sortu da Unibertsitateko kideok proposatutako helburua lortzeari begira aurrera pausoak emateko pertsona guztien ahalegina beharrezkoa dela benetan sinesten dugulako.

Berdintasunerako Zuzendaritzak hasitako II. Plan honetan parte hartu eta babesa eman dute; alde batetik, UPV/EHUren Berdintasunerako Batzordeak; eta bestetik, UPV/EHUren Berdintasunerako Batzorde Intersektorialak, zeina 2014ko apirilaren 3an sortu zen, AZPko langileen eta irakasle eta ikertzaileen (funtzionarioak eta lan kontratupekoak) negoziazio batzordeen erabakiaren bidez. Azken batzorde hori UPV/EHUko langileen ordezkarien lan, kontsulta, parte-hartze eta, hala behar izanez gero, negoziazio organoa da, emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunaren arloan.

Zuzendaritzak, Berdintasunerako Batzordeak eta Berdintasunerako Batzorde Intersektorialak unibertsitateko kideen ekarpenak jaso dituzte -gehien bat,

ikastegietako berdintasunerako batzordeenak eta ikasleen ordezkariak-. Eta, unibertsitateko kideen parte-hartzea garrantzitsua izan bada plana prestatzeko, erabakigarria izango da hura gauzatzeko unean.

Egindako proposamenek bi eratako helburu dituzte: alde batetik, zeharkakotasuna eta globaltasuna, eta, bestetik, Plan honen xede diren pertsonen onura zuzenean ekarriko duten ekintza zehatzak.

**Iñaki Goirizelaia**

UPV/EHUko errektorea

## ZIOEN AZALPENA

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 Plan Estrategikoaren (2012-2017) Konpromiso Sozialari buruzko V. ardatzean: "Genero ikuspegi integratua sustatzea unibertsitateko jardura guztietan eta haien proiektio sozialean, Unibertsitatearen bikaintasunaren beste irizpide bat balitz bezala txertatuz". Horrenbestez, UPV/EHUK emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzera bideratutako neurriak garatu behar ditu, aitzindari intelektual eta etikoa izateko bokazioaz eta gizarte arduraz.

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 II. Planak.

Manu horiek eta UPV/EHUko emakumeen eta gizonen egoerari buruz 2012-13 ikasturtean egindako diagnostikoaren eta Berdintasunerako I. Plana aplikatzean egindakoen ondorioak oinarritzat hartu dira, UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planean jasota dauden berdintasun arloko beharrak identifikatzeko eta lehentasunezko jarduketa ildoak planifikatzeko.

Kontuan hartu da, halaber, 14/2012 Legea, ekainaren 28koa, genero identitate arrazoiengatik ez baztertzeari eta pertsona transexualen eskubideak onartzeari buruzkoa. Horren harira, ekintza zehatzak sartu dira, modu integralean egin ahal

izango diren neurrian, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko proposamenekin batera.

Berdintasunerako II Plan hau martxan jartzeak ez dakar soilik indarreko araudia formalki betetzea; baizik eta, emakumeen eta gizonen berdintasuna, benetan horretan sinetsita, UPV/EHUko lehenetasun eta printzipio gidari gisa onartzea. Esparru dokumentu orokor bat da, eta berdintasun printzipioa lortzeko helburuak, estrategiak eta ekintzak finkatzen dira bertan.

Horren harira, 2013ko irailaren 5eko Gobernu Kontseiluak Berdintasunerako hirugarren zuzendaria izendatu zuen, eta azaroaren 14koak, berriz, berdintasunerako bigarren batzordeko kideak, UPV/EHU-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLAN (2014-2017) hau egiteko. Horrez gain, berdintasunerako Batzorde Intersektoriala eratu zen, eta Batzorde horrek prestatu du "Genero ikuspegiaren txertaketa gizarte eta lan harremanen esparruan" deritzon 3. ardatza, eta Planaren gainerako ardatzei lotutako hainbat proposamen helarazi dizkio UPV/EHUren Berdintasunerako Batzordeari.

Bigarren Plan honek UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planean (2010-2013) egin gabe geratutako ekintzei heltzen die berrito, eta eskakizun maila handiagoko erronka berriak proposatzen ditu; hortaz, betetzeko, ezinbestekoa izango da unibertsitateko kide guztion inplikazioa. Beharrezkoa izango da, batez ere, Planaren ardatz bakoitzeko unibertsitate egitura bakoitzean pertsona baten konpromisoa edukitzea, Planean aurreikusitako ekintzak gauzatzeari begira.

## 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 Plan Estrategikoaren (2012-2017) Konpromiso Sozialari buruzko V. ardatzean: "Genero ikuspegi integratua sustatzea unibertsitateko jardura guztietan eta haien proiektio sozialean, Unibertsitatearen bikaintasunaren beste irizpide bat balitz bezala txertatuz". Horrenbestez, UPV/EHUK emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzera bideratutako neurriak garatu behar ditu, aitzindari intelektual eta etikoa izateko bokazioaz eta gizarte arduraz.

Testuinguru horretan, 2013an Berdintasunerako I. Plana amaitu ondoren, UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planaren helburu nagusia generoko ikuspegi integratua unibertsitateko jardura osoan txertatzea da, emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioa benetan gauzatzeko eta diskriminazio jarrerak saihesteko politika aktiboak garatuz.

## EZAUGARRIAK

Berdintasunerako I. Planaren oinarriekin bat etorrita, UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planak dagoeneko abian den eta jarduketak planifikatzean eta gauzatzean berdintasun printzipioa integratzea helburu duen prozesu bat finkatzea dakar. Plana honelakoa izango da:

1) **Egingarria:** UPV/EHUUn emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna bermatzeko erakundea osatzen duten pertsona guztiek etengabeko ahalegina egin beharko dutela jakinda, Unibertsitateak erabaki du aipatutako aldian benetan bete ahal izango diren ekintzak biltzen dituen plana planteatzea.

- 2) **Dinamikoa:** UPV/EHU n gizonen eta emakumeen tratu eta aukera berdintasuna urratsez urrats eta modu jarraituan eta egituratuan eraiki ahal izateko oinarriak ziurtatzea da asmoa. Bigarren plan honen jarraipena eta ebaluazioa baliagarriak izango dira hirugarrenaren edukiari buruz eztabaidatzeko, eta horrela egingo da, hurrenez hurren. Beraz, ezarritako helburuei lotuta proposatutako ekintzen ezarpen maila ebaluatu ahal izateko adierazle multzo bat prestatu beharko da, informazio hori funtsezkoa izango baita hobetzeko bideak aurkitzeko.
- 3) **Zeharkakoa:** zeharkako ikuspegiak unibertsitateko kideen jardueraren prestaketan, garapenean eta jarraipenean genero ikuspegia barne hartzea dakar.
- 4) **Katalizatzailea:** plan hau eztabaidatzeak, abiarazteak eta kudeatzeak UPV/EHUrentzat laborategi moduko bat 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 neurriek eta jarduketek modu positiboan eragin nahi dute unibertsitateko kideengan, interesak bateratuz eta berdintasun handiagoko harremanak sortuz. Integratzeko asmo horren baitan, bigarren Planak berdintasuna lortu nahi du, halaber, sexu aniztasuneko adierazpenen artean, barnean hartuta gizon/emakumeak dimorfismoa eta "arau heterosexuala" zalantzan jartzen edo gainditzen dutenak.
- 6) **Konprometitia:** plana gauzatzeko eta betetzeko beharrezkoa da unibertsitateko kide eta egitura guztien inplikazioa.



## ESKU-HARTZEAREN ESPARRUAK

UPV/EHUk, eginkizun hau hainbat arlotan gauzatu behar duela jabetuta, hiru esparrutan antolatu du berdintasun arloko jarduketara: irakaskuntza, ikerkuntza eta instituzioa –bere bi alderditan: barnekoa, gizarte eta lan harremanei dagokiena; eta, kanpokoa, gizartean duen irudiari dagokiona–.

### Irakaskuntzaren esparrua

Planaren lehenengo atala da **irakaskuntza**, pertsonen prestakuntzarako tresna. UPV/EHUren Berdintasunerako I. Planean, diagnostiko bat egin zen, genero ikuspegia EUEra egokitutako ikasketa planetan –graduak eta graduondoak– zenbateraino integratuta zegoen jakiteko, nola edukiei hala gaitasunei erreparatuta. Bigarren Plan honek jarraipena eman nahi dio integrazio horri, ikasleek eskuratuko dituzten ezagutzak, trebetasunak eta gaitasunak gizonen eta emakumeen tratua eta aukera berdintasuna garatzeko egokiak ote diren aztertzeke. Era berean, garrantzitsua da emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza, informazio, sentsibilizazio eta difusio jarduerak diseinatzen eta sustatzen jarraitzea, eta aurrera egitea.

Azken finean, 4/2005 Euskal Legearen 33.2 artikulua mandatuarekin bat etorritik, jakintza zabaldu behar da, genero ikuspegia irakaskuntzan txertatuta eta emakumeen jakintza eta gizadiaren garapenerako emakumeek egindako ekarpen soziala eta historikoa barne hartuta.

### Ikerkuntzaren esparrua

**Ikerkuntzaren** esparruan, Berdintasunerako I. Planean, UPV/EHUko ikerkuntzaren esparruan emakumeen eta gizonen parte-hartzeari buruzko (2007-2011) diagnostiko bat egin zen, eta agerian geratu zen genero desberdintasunek bere horretan jarraitzen dutela. Horregatik, II. Plan honetan, beharrezkotzat jotzen dugu emakumezko ikertzaileei laguntza ematea, beren

begirada eman dezaten eta ezagutzaren eragileak izan daitezten; horrez gain, genero ikuspegitik egindako ikerketak sustatu nahi ditugu ezagutzaren arlo guztietan, eta horien emaitzak zabaldu.

Horrela, politika zientifikoak diseinatzean, ezartzean eta ebaluatzean emakumeek, emakumeentzat eta emakumeei buruz eginiko ikerketen garrantzia nabarmentzen duten Europar Batasunaren<sup>1</sup> gomendioak beteko dira.

### **Esparru instituzionala**

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

Bere betebeharretako bat, oro har, gizartea eta, zehazki, unibertsitateko kideak sentsibilizatzea da, berdintasunik eza agerian uzten duten egoerak agerian utziz, 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 uztartzeko politikak ezarriz eta erantzunkidetasuna bultzatuz.

---

<sup>1</sup> 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 (1998-2002) eta ondorengoak.

Horrez gain, UPV/EHUK, gizarte erreferente gisa, unibertsitatean tratatu eta aukera berdintasuna sustatzen duten jardunbide egokiak erakutsi eta aintzat hartu 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, arreta handiz zaindu behar dira hizkuntzaren erabilera eta emakumeen eta gizonen presentzia orekatua ekitaldi publikoetan, agerraldi publikoetan eta emandako sari, ohore eta aintzatespenetan, baita emakumeak ikusgarri egiteko unibertsitate guneeetan ere. Jarduketa horiek indartu egingo dute UPV/EHUren 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 II. Planak 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 publiko gisa, eta Unibertsitateak gizartean duen irudian

Bestalde, lehentasunezko zat jotzen da lan egiten jarraitzea eta aurrera egitea, helburu orokor hauek lortzeko:

- Genero ikuspegia integratzea, ezagutzaren sorkuntzan eta zabalkundean
- Unibertsitateko jarduera osoan emakumeen eta gizonen tratatu 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 aztertzeke eta zuzentzeke tresnak eduki behar ditu; hau da, genero ikuspegia eta hura sortzen eta elikatzen duten teoriak. Osagai horiek beharrezkoak dira kalitatezko irakaskuntza berritzaile batez hitz egiteko.

Ekintzak:

- 1.1.1. Adierazleak prestatzea, graduen maparen jarraipena egiteko, eta hura garatzen jarraitzea, genero ikuspegiaren txertaketa aztertuz.
- 1.1.2. Genero ikuspegia eta hizkuntzaren erabilera ez-sexista hobeto txertatzeko proposamenak diseinatzea, gradu eta graduondokoen mapetan proposatutako adierazleetatik abiatuta. Arreta berezia jarriko da Hezkuntza eta Komunikazio arlokoetan.
- 1.1.3. Jakintza adar guztietan jardunbide egokiak bultzatzea, genero ikuspegia unibertsitateko irakaskuntzan txertatzeko.
- 1.1.4. Hizkuntzaren erabilera ez-sexista bultzatzea UPV/EHUK argitaratutako ikas-materialetan.
- 1.1.5. Genero ikuspegia barneratzen duten irakaskuntza materialak egiteko laguntzen deialdi bat egitea.

1.1.6. Genero ikuspegia kontuan hartzea irizpide gisa irakasleen eta irakas-materialen barne ebaluazioetan (JAP, Docentiaz,...).

## **1.2 Emakumeek ezagutza sortzearen alde eginiko ekarpenak erakustea**

4/2005 Euskal Legearen 33.2 artikulua mandatua argia da: irakaskuntzan barne hartu behar dira emakumeen jakintza eta gizadiaren garapenerako emakumeek egindako ekarpen sozial eta historikoa.

Ekintzak:

1.2.1. Irakaskuntza gidetan beharrezkoak diren datu bibliografikoen sarrera bultzatzea, generoari eta berdintasunari lotutako emakumezko egileen eta baliabideen presentzia identifikatzeko.

1.2.2. Emakumeek ezagutzaren sorreran egindako ekarpenen difusioa finkatzea, arreta jarrita, batez ere, genero ikuspegiari erreferentzia egiten dion ezagutzan.

## **1.3 Genero ikuspegia eta ikuspegi feminista irakaskuntzan sartzeko lagungarriak diren prestakuntza ikastaroak diseinatzea eta sustatzea**

Garrantzitsua da irakasleei behar adinako ezagutza ematea, eta berdintasun arloan prestatutako pertsonen beren ezagutza zabaltzea. Prestakuntza sareak sortu nahi dira, sareko kideen prestakuntza etengabe hobetzeko prozesua sendotu ahal izateko.

Ekintzak:

- 1.3.1. Genero ikuspegia eta ikuspegi feminista irakaskuntzan sartzeko lagungarriak diren prestakuntza ikastaroak diseinatzea eta ezartzea, bai eta aniztasun afektibo-sexualari eta genero identitateari buruzkoak ere.
- 1.3.2. Irakasleen arteko topaketak eta mintegiak bultzatzea, egindako lana partekatzeko eta hobetzeko.
- 1.3.3. Berdintasunerako Zuzendaritzaren webgunean, irakaskuntzan genero ikuspegia eta ikuspegi feminista barne hartzen duen materiala biltzea.

#### **1.4 Gradu eta master amaierako lanetan genero ikuspegia sustatzea**

Edozein ezagutza esparrutako irakaskuntza-ikaskuntza prozesuetan genero ikuspegiaren erabilera ziurtatzeko tresna onenetako bat gradu eta master amaierako lanak garatzean lan pertsonala eta kooperatiboa egitea da, aukera ematen baitu ikasleak tituluaren ikasketa planean aurreikusitako gaitasunak lortu ote dituen erakusteko.

Ekintzak:

- 1.4.1. Genero ikuspegia txertatzen duten eta generoari nahiz berdintasunari lotutako gaiei buruz egiten diren gradu eta master amaierako lanak sustatzea.
- 1.4.2. Genero ikuspegia barneratzen duten UPV/EHUko lan onenei emandako Francisca de Aculodi -gradu amaiera- eta María Goyri -master amaiera- sariak errotzea.
- 1.4.3. Jardunaldiak egitea, genero ikuspegia txertatzen duten gradu eta master amaierako lanak erakusteko.

#### 1.4.4. Berdintasunerako Zuzendaritzari lotutako gradu amaierako lanak egitea bultzatzea.

## 2. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA IKERKUNTZAN

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

### 2.1 Ikerkuntzan berdintasuna sustatzea

Hainbat azterlanek eta UPV/EHUko ikerketen esparruan emakumeen eta gizonen parte-hartzeari buruzko diagnostikoak (2007-2011) berak erakutsi dute emakumeen eta gizonen egoera desberdina dela ikerkuntzan. Hori dela eta, neurri egokiak hartu behar dira, berdintasunerako bidean aurrera egiteko.

Ekintzak:

- 2.1.1. Emakumeek ikerkuntzan duten parte-hartzeari buruzko diagnostikoaren emaitzak zabaltzea.
- 2.1.2. UPV/EHUUn emakumezko ikertzaile nagusi gutxiago izatearen arrazoia aztertzea.
- 2.1.3. Ekintza zuzentzaileak proposatzea, berdintasunerako bidean aurrera egiteko ikerkuntzaren arloan.



2.1.4. Emakumeek ikerketetan izandako parte-hartze aktiboa eta haien ekoizpen zientifikoa erakustea.

2.1.5. Ikerkuntzaren arloan emakumeen parte-hartzeari lotutako adierazleen bilakaera aztertzea.

2.1.6. Ikerkuntzari berriro heltzeko aukera sustatzea, amatasun/aitatasuneko eta mendeko pertsonak zaintzeko aldiak igaro ondoren.

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

Egon, bada, genero ikuspegiarekin egindako ikerketa, eta horren berri izatea da, hain zuzen, haren erabilera zabaltzeko lehenengo urratsa. Beraz, sentsibilizazioa eta ezagutza horren zabalkundea aurretiko urratsak dira, eta proposaturiko ekintza guztietan txertatu dira.

Ekintzak:

2.2.1. UPV/EHUren deialdietan, ikasketa feministei eta generokoei buruzko doktorego tesiak egiteko bekak sartzeari, bai eta aniztasun afektibo-sexualari eta genero identitateari buruzkoak ere.

2.2.2. Berdintasunerako Zuzendaritzaren webgunean, generoari eta emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasunari buruzko ikerketa proiektuetarako deialdiak argitaratzea.

2.2.3. Ikerketako jardunbide egokien eskuliburua egiteko aurrera pausoak ematea, auto-ebaluaziorako tresnak egokituta, ekoizpen zientifikoan,

ikerketa proiektuen diseinuan edo ikertaldeen dinamikan genero sentsibilitatea berehala egiaztatzeko.

2.2.4. Proiektuak generoaren ikuspegitik diseinatzeko lagungarria den ikerketa metodologiari buruzko ikastaroak eskaintzea UPV/EHUko irakasle eta ikertzaileei.

2.2.5. Topaketak eta jardunaldiak antolatzea sentsibilizazioa lantzeko eta esperientzia metodologikoak partekatzeko, genero ikuspegitik eginiko ikerketen arloan.

2.2.6. Ikasleentzako laguntzak ematen jarraitzea, ikerketa feministak eta generokoak aztergai dituen eta UPV/EHUUn egiten ari den doktorego tesi bati lotutako txostenak, komunikazioak, posterrak eta abar aurkez ditzaten jardunaldi, biltzar edo mintegietan.

2.2.7. Ikasketa feministei edo generokoei buruzko UPV/EHUko tesi onenaren Micaela Portilla Saria finkatzea.

2.2.8. Genero ikuspegia duen ikerketen berri ematea, zabaltzea, transferitzea eta jendarteratzea (jardunaldiak, webguneak, aldizkariak, ...)

### **3. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA UVP/EHU-REN GIZARTE ETA LAN HARREMANETAN**

2014ko apirilaren 3an, AZPko langileen eta irakasle eta ikertzaileen (funtzionarioak eta lan kontratadunak) negoziazio batzordeek UPV/EHUren Berdintasunerako Batzorde Intersektoriala sortzea erabaki zuten. Batzorde horrek, besteak beste, genero ikuspegia gizarte eta lan harremanetan txertatzeari buruzko 3. ardatzaren ekintzak prestatu, negoziatu eta, hala behar

izanez gero, erabaki behar ditu.

Batzordeak egindako lanaren ondorioz, 2014ko uztailaren 16ko erabakia hartu zen, eta hori da, hain zuzen, Plan honetan aurkezten duguna.

Ardatz honen bidez, genero ikuspegia UPV/EHUren kudeaketan eta antolakuntzan pixkanaka sartzeari ahalbidetuko duten ekintzak garatzen jarraitu eta aurrera egin nahi dugu.

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

Ekintzak:

- 3.1.1. Kide anitzeko organoetan, kudeaketa organoetan, zuzendaritza organoetan eta UPV/EHUko plantillako langileen (AZPko langileak eta irakasle eta ikertzaileak) talde eta eskaletan emakumeen ordezkari maila neurtzeko ebaluazio eta jarraipen adierazleak egitea eta zabaltzea.
- 3.1.2. Zuzendaritza eta kudeaketa organoetan emakumeen eta gizonen eraketa orekatua sustatzea eta saritzea, arreta berezia jarritzuzuzendaritza kargu gorenak betetzen dituzten pertsonengan (dekanoak, zuzendariak...), eta ikastegiei pizgarriak eskaintzea (konpromiso agiriak).
- 3.1.3. UPV/EHUko plantillan, antolakuntzan, zuzendaritzan eta kudeaketan, emakumeen eta gizonen parte-hartze eta presentziaren bilakaeraren jarraipena egitea.

3.1.4. Neurriak bultzatzea langileak hautatzeko eta hornitzeko prozesuetan sexu arrazoiak, sexu genero identitatea edo sexu orientazioa direla- eta bazterkeria egoerarik gerta ez dadin. Horretarako, honako ekintza hauek egingo dira:

- Hautaketa prozesuetan berdintasuna bermatzeko klausulak txertatzea.
- Parekidetasun klausulak txertatzea, epaimahaien osaeran.
- Deialdiak idaztean, hizkuntzaren erabilera ez-sexistaz baliatzea.
- Hautagaien eta hautaketa prozesuak gainditzen dituzten pertsonen datuak sexuaren arabera bereizita eskuratzea.

3.1.5 UPV/EHUren edozein arlotan egindako datuen bilketa, inkesta eta estatistika guztietan sexu aldagaia sistematikoki txertatzen dela zaintzea.

3.1.6. Laneko Osasunaren eta Laneko Arriskuen Prebentziorako Planaren ekimenak planifikatzean eta aurrera eramatean, genero ikuspegia txertatzea.

3.1.7. UPV/EHUko langileen ordainketak genero ikuspegitik aztertzea mailaz maila, aurrekontuen esparruan.

## **3.2. Berdintasuneko prestakuntza eta sustapena bultzatzea**

Ekintzak:

3.2.1. AZPko langileen eta irakasle eta ikertzaileen prestakuntza eskaintzan, generoari eta aukera berdintasunari buruzko trebatze ibilbideak txertatzea langile talde guztiarentzat eta, bereziki, beste pertsona batzuk koordinatzeko edo zuzentzeko eginkizuna duten pertsonentzat.

- 3.2.2. Prestakuntza neurri espezifikoak bultzatzea, bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzeko lanera joan gabe denboraldi luzea egin ondoren lanera itzultzen den AZPko langilearentzat.
- 3.2.3. Irakasle eta ikertzaileen prestakuntzan, bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzeko lanera joan gabe denboraldi luzea egin duten pertsonak lehentasunez onartzea ikastaroetan.
- 3.2.4. Sartzeko eta/edo hornitzeko hautaketa prozesuen deialdietako merezimenduen baremoan balioetsi beharreko ikastaroen artean, berdintasunari eta generoari buruzko ikastaroak txertatzeko proposamena egitea.
- 3.2.5. On-line ikastaroak diseinatzea, aukera berdintasunari eta generoari buruzko oinarrizko auto-prestakuntzarako: genero eta berdintasunaren arloko legedia, hizkuntzaren erabilera ez-sexista. Ikastaroak irekiak izango dira unibertsitateko kide guztientzat.
- 3.2.6. Berdintasunaren arloan indarrean dagoen legedia zabaltzea, UPV/EHUko Berdintasunerako Zuzendaritzaren webgunearen bidez.
- 3.2.7. Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko oinarrizko araudiak sartzea, AZPko langileak hautatzeko prozesuen gai zerrendetan.
- 3.2.8. Irakasleek eta ikertzaileek plazen hornidurarako lehiaketetan parte hartzeko egindako Irakaskuntza Proiektuetan genero ikuspegiari buruzko alderdiak txertatzeko aukera balioesteko proposamenak egitea.

### **3.3. Berdintasunaren aurkako ekintzen salaketak aztertzeo protokoloa ezartzea**

Irakasle eta ikertzaile, AZPko langile eta ikasle taldeen barnean zein talde horien artean genero diskriminaziorik, genero indarkeriatik, sexu jazarpenik eta sexu abusurik egon ez dadin, berdintasunaren aurkako ekintzen salaketak aztertzeo eta ebazteko mekanismoak ezarri beharko dira.

#### **Ekintzak:**

- 3.3.1. Berdintasunaren aurkako ekintzak identifikatzea eta definitzea, eta horiek prebenitzeko proposamenak egitea. Halaber, sexu, genero identitate eta sexu orientazioagatiko bazterkeria eta genero indarkeria saihesteko prebentzio neurriak aztertu, eta martxan jarriko dira.
- 3.3.2. Berdintasunaren aurkako edozein ekintzaren aurrean jokatzeko eta ebazteko moduari buruzko esparru protokoloa diseinatzea.
- 3.3.3. Ekintzak sustatzea, lan arloko jazarpen salaketak konpontzeari eta berdintasunari lotutako protokoloak unibertsitateko kideen artean zabaltzeko.
- 3.3.4. Unibertsitatean, sexu, sexu genero identitate edo sexu orientazioagatiko bazterkeria, sexu jazarpena edo genero indarkeria jasan duten pertsonen beharrezkoa den babesa eta arreta psikologikoa ematea, Psikologia Aplikatu Zerbizuen bitartez.
- 3.3.5. Genero indarkeria jasaten duten UPV/EHUko ikasleek eta langileek laguntza eraginkorra jasotzen dutela bermatzen jarraitzea, bai eta sexu jazarpena, sexuagatiko, sexu genero identitateagatiko edo sexu

orientazioagatiko bazterkeria edo genero indarkeria jasan duten pertsonen ere.

### **3.4. Bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko aukera sustatzea**

Ekintzak:

- 3.4.1. I. Berdintasun Planean egindako diagnostikotik abiatuta, azterlan kualitatibo bat egitea, UPV/EHUko uztartze neurrien eraginkortasunari buruz.
- 3.4.2. Bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko UPV/EHU dauden neurrien gaineko informazio kanpainak egitea.
- 3.4.3. Uztarketan berdintasuna bultzatzeko kontzientziatze kanpainak egitea, gizonei zuzenduta bereziki.
- 3.4.4. Guraso bakarreko familien egoera zehatza kontuan hartzen dituzten neurriak aztertzea eta sustatzea.
- 3.4.5. Generoaren ikuspegitik, Telelanaren Plan Pilotuaren ezarpena aztertzea, eta horren garapenerako neurri berriak proposatzea.
- 3.4.6. Irakaskuntzako ordutegiak egitean neurri zehatzak ezartzea. Horien xedea irakasle eta ikertzaileei bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko erraztasunak ematea izango da. Era berean, neurri horien jarraipena egingo da.
- 3.4.7. AZPko langileen ordutegia malgutzeko beharrak aztertzea, bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea erraztuko duten neurriak proposatzeko.

- 3.4.8. Lana berdintasunez banatzea ahalbidetuko duten bitartekoak ezartzen jarraitzea, bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko neurriez gozatzea laneko gainkarga bat izan ez dadin gainerako langileentzat.
- 3.4.9. Bileren ordutegiak eta iraupena arrazionalizatzea.
- 3.4.10. Langileen Kudeaketaren arloko berezko arategietan uztarketarako egon daitezkeen oztopoak aztertzea, eta, hala behar izanez gero, horiek zuzentzeko neurriak hartzea proposatzea.
- 3.4.11. Ordainsarien eta bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko neurriak hartzearen arteko erlazioa aztertzea.
- 3.4.12. Hitzarmen Kolektibo/Akordio Arautzaileek denbora luzez lanera joan gabe egon ondoren lanpostuaren ezagutzak eguneratzeko baimenei lotuta aurreikusitako kasuen artean, bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko neurriak hartu izana txertatzearen alde egitea.
- 3.4.13. Bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeagatik lanera joan gabe igarotako aldi luzeek irakasle eta ikertzaileen merituen ebaluazioan zer-nolako eragina duten aztertzea, eta eragin hori gutxiagotzeko neurriak aztertzea.

### **3.5. Beste erakunde batzuekiko harremanak**

#### **Ekintzak:**

- 3.5.1. Bitartekoak ezartzea, kontratazio publikoetan eta beste erakunde batzuekiko harremanetan berdintasun klausularen aplikazioa eta eraginkortasuna ebaluatzeko eta horren jarraipena egiteko.



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

Emakumeen eta gizonen artean eskubide eta aukera berdintasuna benetan egon dadin, beharrezkoa da gizartearen pentsamoldea aldatzea. Aldaketa horrek, ordea, denbora eta, batez ere, gizarte eragile nagusien laguntza eskatzen ditu. Unibertsitateak aldaketa horren katalizatzailea izan behar du, ezagutza eta jakintza sortzen eta balioak zabaltzen dituen heinean. Azken finean, erreferentzia bat izan behar du kulturaren, hezkuntzaren, ekonomian eta gizartearen.

##### **4.1 Unibertsitateko organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea**

Emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzeko ezinbestekoa da batzuen eta besteen erantzunkidetasuna izatea esparru guztietan, eta, bereziki, gune komunak kudeatzen dituzten horietan.

Ekintzak:

- 4.1.1. UPV/EHUko organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua bermatzen duen araudiaren aplikazioaren jarraipena egitea, baita hura hobetzeko proposamenak ere.
- 4.1.2. Unibertsitateko araudi orokorretan generoak duen eraginari buruzko txostenak egiten hastea, esperientzia pilotu baten bidez.
- 4.1.3. Berdintasunerako batzordeen sorrera sustatzea, UPV/EHUko ikastegi guztietan.
- 4.1.4. UPV/EHUko organoetan genero ikuspegia txertatzeko neurrien artean, unibertsitateko egitura nagusietan berdintasun arduradunen izendapena sustatzea.

## 4.2 Berdintasunari dagokionez UPV/EHUk gizartean duen irudia

UPV/EHUren irudi korporatiboa emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoaren isla izan dadin pausoak ematen jarraitu beharko dugu.

Ekintzak:

- 4.2.1. Beren unibertsitate jardueran genero ikuspegia txertatzen duten UPV/EHUko pertsonen ekarpenak ezagutaraztea unibertsitateko kideen artean eta jendartean.
- 4.2.2. Hizkuntzaren erabilera ez-sexista bermatzea, unibertsitate araudian eta webgune korporatiboan.
- 4.2.3. Hizkuntzaren erabilera ez-sexista bultzatzea, ekitaldi publikoetan eta barne zein kanpo komunikazioetan.
- 4.2.4. Ekitaldi publikoak antolatzeko laguntza deialdietan, hizkuntzaren erabilera ez-sexistari buruzko klausulak txertatzea proposatzea.
- 4.2.5. Parekidetasuna bultzatzea unibertsitate aintzatespenak ematean: honoris causa doktorea, sariak, etab.
- 4.2.6. Ekitaldi akademikoen eta haien kudeaketaren jarraipena egitea, parekidetasuna eta berdintasunaren sustapena aintzat hartuta. Arretaz zainduko da, besteak beste, emakumeek eta gizonek txandaka ematen dutela ikasturte hasierako hitzaldia.
- 4.2.7. Emakumeen ikusgarritasuna bultzatzea unibertsitate guneeetan (besteak beste, eraikinen, plazen, liburutegietako aretoen izenak).

- 4.2.8. Laguntzak ematen jarraitzea, emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko jardunaldiak eta hitzaldiak antolatzeko.
- 4.2.9. Martxoaren 8ko jardunaldi akademiko instituzionala errotzea, unibertsitateko talde guztien parte-hartzearekin –AZPko langileak, irakasle eta ikertzaileak, eta ikasleak–.
- 4.2.10. Unibertsitateko kide guztientzako sentsibilizazio ekintzak egitea, generoa, berdintasuna, sexu aniztasuna eta erantzunkidetasuna ardatz hartuta.
- 4.2.11. Estatuko unibertsitateen berdintasun unitateen sareetan presentzia mantentzea, UPV/EHUK berdintasun programetan eginiko ekarpenak agerian utziz.
- 4.2.12. Euskal Autonomia Erkidegoko (EAE) erakunde publikoekiko lankidetzaren sustatzea, berdintasun gaietan.
- 4.2.13. UPV/EHUko emakumeek egindako ekarpenak unibertsitateko kideen artean eta jendartearen ezagutaraztea, nola jakintza arloetan hala beste arlo batzuetan egindakoak: kirola, kultura, gizarteak, etab.
- 4.2.14. Ikasleentzako kanal instituzional bat ezartzea, UPV/EHUko berdintasunari lotutako proposamenak eta salaketak jasotzeko.
- 4.2.15. Berdintasun gaiekiko interesa duten unibertsitateko kide guztientzako ikastaroak edo tailerrak ezartzeko aukera aztertzea.
- 4.2.16. Unibertsitate aurreko informazio eta orientazioaren generoaren ikuspegia txertatzeko lana egitea, genero soslaiarekin loturiko aukera akademikoak saihesteko.

- 4.2.17. Azaroaren 25eko "Emakumeenganako Indarkeriaren Aurkako Nazioarteko Eguna"ren ekitaldietan, UPV/EHUko kide guztien (batez ere, ikasleen) parte-hartzea bultzatzea.
- 4.2.18. Erakunde gaitzespena adieraztea eraso matxistak gertatzen direnean, bereziki hildako biktimak egon diren kasuetan.
- 4.2.19. UPV/EHUk emakume eta gizonen aukera berdintasunaren gaiarekin loturik egiten dituen azterketa, diagnostiko eta ikerketak unibertsitateko kideen artean eta jendartearen ezagutaraztea.
- 4.2.20. UPV/EHUko kultur eskaintzan parekidetasuna bultzatzea.

## **BERDINTASUNERAKO PLANA GAUZATZEA**

Unibertsitateak ardura hartu du UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planaren (2014-2017) helburuak lortzeko aurreikusita dauden ekintza guztiak gauzatzeko.

Berdintasunerako Zuzendaritza arduratu da UPV/EHUko Berdintasunerako I. Planean proposatutako ekintza gehienak gauzatzeaz.

I. Plana ebaluatzeko eta Berdintasunerako II. Plana prestatzeko prozesuan, UPV/EHUko Berdintasunerako Batzorde Intersektoriala sortu da 2014an, eta batzorde horrek garatuko ditu 3. ardatzean (Genero ikuspegiaren txertaketa gizarte eta lan harremanetan) proposatutako ekintzak, eta horien jarraipena egingo du.

Bestalde, Berdintasunerako II. Planaren xedeetako bat da UPV/EHUko errektoreordetzek, zerbitzuek eta ikastegiekin proposatutako ekintzak gauzatzeko konpromiso handiagoa har dezaten lortzea, genero ikuspegia zeharkako alderdizat hartuta eta unibertsitateko jardunaren eremu guztietan eragina izanda.

Alde horretatik, Berdintasunerako Planaren ardatzekin lotura handien duten errektoreordetzetan eta zerbitzuetan berdintasunerako arduradun bat izendatzea proposatu da. Pertsona horrek egingo ditu bitartekari lanak dagokion errektoreordetzan edo zerbitzuan, Berdintasunerako II. Planean proposatutako ekintzetatik bere esku daudenak sustatzeko. Berdintasunerako Zuzendaritzaren eta Berdintasunerako Batzordearen laguntza eta babesa jasoko du lan horretan.

Ikastegiekin Berdintasunerako II. Plana gauzatzeko konpromiso handiagoa har dezaten, graduatan genero ikuspegia zenbaterainokoa den balioesteko adierazleak sartu nahi dira EHUNDU programaren deialdian, Konpromiso Agiriaren baitan.

Laburbilduz, UPV/EHU<sup>n</sup> berdintasunaren arloan aurrera egitea guztien ardura da: bai Zuzendaritza Kontseiluarena, bai unibertsitateko kide guztiena; bai sindikatuena, bai ikasle taldeena. Bide horretatik bakarrik sartu ahal izango dugu unibertsitateko jardunaren eremu guztietan genero ikuspegia, hain beharrezkoa eta hain lagungarria diskriminazio oro desagerrarazteko, bai zuzena, bai zeharkakoa, eta bide horretatik bakarrik lortuko ditugu aurrerapenak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean, gaur egun erdietsi beharreko helburua baita oraindik.

## ERANSKINA: PLANA EGITEA AGINDU DUTEN LEGE ETA ARAUAK

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA

UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana (2014-2017) unibertsitateei hainbat arauk emandako aginduak betetzeko tresna bat da<sup>2</sup>. Jakina, Unibertsitateei buruzko abenduaren 21eko 6/2001 Lege Organikoa aldatzen duen apirilaren 12ko **4/2007 Lege Organikoaren** Hitzaurrean adierazten denez:

“Gaur egungo erronka da berdintasunezko gizarte tolerante bat eraikitzea, oinarrizko eskubideak eta askatasunak eta gizonen eta emakumeen berdintasunerako eskubideak errespetatuko dituen gizartea. 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-

---

<sup>2</sup> 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 jarduera guztietan generoaren ikuspegia txertatuz. 1982az geroztik, martxan jarri dira Aukera Berdintasunerako bost Erkidegoko Ekintza Programa eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako Lan Egitasmo bat (2006-2010), eta gaur egun garatzen ari da emakumeen eta gizonen berdintasunerako Estrategia (2010-2015). 2011n, 2006ko Genero Berdintasunerako lehen Europako Itunaren ondotik, Europar Batasunaren Kontseiluak, aintzat harturik emakumeen eta gizonen berdintasunerako Europako Batzordearen Estrategiaren (2010-2015) eta Europa 2020 Estrategiaren arteko harremana sendotzeko beharra, bere borondatea berretsi zuen EBK emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan dituen helburuak betetzeko, eta Genero Berdintasunerako bigarren Europako Ituna (2011-2020) ezarri zuen. Itun horretan, Kontseiluak neurriak hartzeko eskatzen die estatu kideei eta Europar Batasunari, enpleguan dauden genero arrakalak ixteko, emakumeei eta gizonei lana eta bizitza pribatua uztartzeko modua eskaintzeko, eta emakumeen aurkako bortizkeria modu guztien kontra egiteko.

heziketara izateko bidea erraztuz.

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

Eginkizun hauei aurre egiteko, Unibertsitatei buruzko abenduaren 21eko 6/2001 Lege Organikoa aldatzen duen apirilaren 12ko **4/2007 Lege Organikoa**, 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 Organikoa** 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 diagnosia egin ostean hartu behar dira (46.1 art.). [Gaztelaniaz jatorrizkoan].

**UPV/EHUko Estatutuek**, otsailaren 15eko 17/2001 Dekretuaren bidez onartutakoek, honako hau adierazten dute 4.3 artikuluan:

“UPV/EHUK emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatuko du bere baitan eta beharrezko neurriak hartuko ditu inor diskriminatua izan ez dadin arrazoi hauengatik: jatorria, etnia, sexua, erlijioa, iritzia, hizkuntza edo bestelako egoera pertsonal edo sozialen bat. Beraz, UPV/EHUK aintzat hartuko ditu honako printzipio hauek: aukera berdintasuna, aniztasunaren eta diferentziaren errespetua, genero ikuspegia txertatzea, ekintza positiboa, sexuari lotutako rolak eta estereotipoak baztertzea, eta gizonen eta emakumeen ordezkartza parekatua.”

**UPV/EHUko Plan Estrategikoaren (2012-2017)** Ikuskeran, berriz, gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren aldeko erakundearen konpromisoa nabarmentzen da:

“Lidergo intelektualaren eta gizarte-erantzukizunaren bokazioarekin garatuko ditu emakume eta gizonezkoen arteko berdintasuna lortzera eta desberdintasun sozial eta kulturalak murriztera bideratutako neurriak, giza eskubideentzako zuzentasun, jasangarritasun eta errespetu handiagoko klabeen gizarteen aurrerapena ahalbidetuko dutenak.”



Plan Estrategikoaren IV. Ardatzak –Gobernantza eta Kudeaketa– adierazten duenez, UPV/EHUK erakunde egitura bat izango du, 2012-2017 aldirako estrategian jasotako helburuak betetzen lagunduko diona eta bere irakaskuntza eta ikerketen bikaintasunarekin bat etorriko dena. Horrela, bada:

“Unibertsitate-komunitatearen kohesio handiagoa sustatuko du. Xede horietarako, UPV/EHUK kontuan izango ditu honako printzipio hauek: aukera-berdintasunarena, aniztasunaren eta diferentziaren errespetuarena, genero-ikuspegia txertatzearena, ekintza positiboarena, sexuaren araberako rolak eta estereotipoak ezabatzearena, eta ordezkaritza orekatuarena. Unibertsitateko ordezkaritza-organoetan gizon eta emakumeen proportzio orekatua ahalbidetzeko neurriak hartuko dira, bereziki.

Eta 9. ekintzan, honela dio:

9. Gobernu- eta ordezkaritza-organoen osaeraren ebaluazioa eta jarraipena egitea, eta, behar izanez gero, berdintasunerako neurrien proposamen berriak egitea.

Plan Estrategikoaren V. ardatzak –Konpromiso Soziala– jasotzen duenez, UPV/EHUK dagokion erantzukizuna hartuko du bere gain, gizartearekin konprometitutako erakunde gisa. Horretarako, 6., 8. eta 9. ekintzetan honako hauek jasotzen dira:

6. “Jasangarritasunerako, berdintasunerako eta garapenerako hezkuntza sustatzea, unibertsitate curriculumean txertatuz prestakuntza- eta ikerketa-aldietan.”

8. “Lankidetzaz, berdintasun-, boluntarioritza- eta jasangarritasun-egiturak indartzea, koordinazio-bitarteko berriak sortzea eta horiek unibertsitateko jarduera guztietan aitortzea sustatuz.”

9. “Genero-ikuspegi integratua sustatzea unibertsitateko jarduera guztietan eta haien proiektio sozialean, Unibertsitatearen bikaintasunaren beste irizpide bat balitz bezala txertatuz.”

Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzari buruzko ekainaren 1eko 14/2011 Legeak hamahirugarren xedapen gehigarrian ezartzen du genero ikuspegia txertatu behar dela zeharkako kategoria gisa (5. atala) eta Ikerketako Erakunde Publikoek Berdintasun Planak egin behar dituztela, gehienez ere, arau hori argitaratu ondorengo bi urteko epean, (6. atala).

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 egindako 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 profesional burutzean errespetatu egin behar dira oinarritzko eskubideak eta gizonen eta emakumeen berdintasunerako eskubidea. Horretarako, eskubide horiekin zerikusia duten ikasketak sartu behar dira hala dagokion ikasketa planetan. [Gaztelaniaz jatorrizkoan].

**UPV/EHUko Estatutuen** 79. artikulua, unibertsitateko irakaskuntzari buruz ari dela, honako hau dio hirugarren atalean:

“UPV/EHUko irakaskuntzak ikaslearen heziketa osoa izango du kontuan: izpiritu kritikoa bultzatuko du, bakean eta bizikidetzan oinarritutako balioak

indartuko ditu eta gizarteratzea sustatuko du, guztia jasangarritasuna eta gizarte erantzukizuna oinarri hartuta eta, betiere, oinarrizko eskubideak errespetatuta eta gizonen eta emakumeen berdintasunaren errespetuari arreta berezia eskainiz.”

**Unibertsitate Ikasleen Estatutuak**, abenduaren 30eko 1791/2010 Errege Dekretuaren bidez onartutakoak, honako eskubide hauek jasotzen ditu:

7. artikulua. “Ikasle unibertsitarioen eskubide komunak: Unibertsitateko ikasleek honako eskubide komun hauek dituzte, banaka zein taldeka:

- d) Ikasketak lan eta famili bizitzarekin ahalik eta bateragarrien egingo duen arreta eta akademi jardueren diseinua jasotzeko eskubidea, bai eta genero-indarkeriaren emakume biktimek beren eskubideak baliatzeko ere, unibertsitatearen antolakuntza eta aurrekontuen baliabideen neurrian.
- w) Sexu-bereizkeriarik gabeko tratua jaso eta emakume eta gizonen arteko berdintasun-aukerarako eskubidea, emakume eta gizonen arteko egiazko berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 lege organikoak ezarritako printzipioak aintzat harturik.

8. artikulua: “Graduko ikasleen eskubide espezifikoak. Graduko ikasleek honako eskubide espezifiko hauek dauzkate:

- a) Irakaskuntza-taldea aukeratzeko eskubidea, halakorik dagokionean eta unibertsitateak xedaturikoaren arabera, bestelako lanbide-jarduerak, akademiaz kanpokoa eta familiakoarekikoak ikasketekin bateratzeko bidea eskainiz eta, bereziki, genero-indarkeriaren emakume biktimen eskubideak baliatzearen.”

11. artikulua. “Unibertsitateek eskainitako hezkuntza etengabeko eta bestelako ikasketetako ikasleen eskubide espezifikoak. Ikasle hauek honako eskubide espezifiko hauek dituzte:

- b) Prestakuntza, ahal den heinean, famili eta lan-bizitzarekin bateragarri egiteko eskubidea eta, halakoetan, genero-indarkeriaren emakume biktimen eskubideak balia daitezen bermatzekoa; eta, hauen lortzeko, unibertsitateek, beren bitartekoen barruan, ordutegiak malgutasunez antolatuko dituzte.

**UPV/EHUko Ikasleen Arautegiak**, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak 2012ko ekainaren 21eko bileran onartutakoak, honako zehaztapen hau egiten du 2. artikuluan: “UPV/EHUko ikasleek, gainerako ordenamenduak aitortutakoez gainera, honako eskubide hauek izango dituzte:

- 1. Intimitatea, irudi propioa, duintasuna eta jokabide sexuala errespetatzea, eta jazarpenaren aurka eraginkortasunez babestea.”

### 3. artikulua. Graduako eta masterreko ikasleen eskubide partikularrak.

3. "Irakaskuntza-taldea aukeratzea, hala badagokio, UPV/EHUK ezarritako baldintzetan. Horrela, prestakuntza bateragarria izango da laneko edo familiako beste jarduera batzuekin, eta, zehazki, genero-indarkeriaren biktima diren ikasleen eskubideak bete ahal izango dira."

### 5. artikulua. UPV/EHUK eskainitako hezkuntza etengabeko eta beste ikasketa batzuetako ikasleen eskubide espezifikoak. "Ikasle horiek honako eskubide partikular hauek izango dituzte:

1. Prestakuntza, ahal den neurrian, lanarekin eta familiarekin bateragarri egitea, eta, hala behar izanez gero, genero-indarkeriaren biktima diren ikasleen eskubideak bermatzea; horretarako, UPV/EHUK ahal bezainbesteko malgutasunez antolatuko ditu ordutegiak.

### 7. Artikulua.- Genero-indarkeriaren biktima diren ikasleen eskubide partikularrak:

"Aldeko babes-aginduaren bidez edo, salbuespen gisa, genero-indarkeriaren biktima izateko zantzuak daudela adierazten duen ministerio fiskalaren txostenaren bidez, genero-indarkeriaren biktima direla egiaztatzen duten ikasleek honako eskubide hauek izango dituzte:

1. Tutoretzak, ordutegiak, taldeak eta txanda aukeratzea edo aldatzea, haien segurtasuna bermatze aldera.
2. Eskolara ez joatea justifikatuta geratuko da, arretarako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek hala erabakitzen badute.
3. Azterketa-egutegi malgua izatea, haien segurtasuna bermatze aldera.
4. Psikologia Aplikatuaren Zerbitzuaren arreta jasotzea."

## 2. IKERKUNTZAN

Abenduaren 28ko **1/2004 Lege Organikoa**, Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integralko 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].

**4/2007 Lege Organikoa**, apirilaren 12koak, Unibertsitateen abenduaren 21eko 6/2001 Lege Organikoa aldatzen duenak, 41. artikulua 4. atal berria -haren Artikulu Bakarreko 42. atalean- honako hau adierazten du:

“Ikertaldeek beren ibilbide profesionala egin dezaten bultzatuko da, gizonen eta emakumeen presentzia orekatua sustatuz arlo guztietan”.

**UPV/EHUko Estatutuen 91.6. artikulua** honela dio:

“UPV/EHUk berdintasunaren arloko ikerketa bultzatuko du eta arlo horretako ikertzaileak prestatzeko laguntza emango, eta ikertaldeetan gizonetzkoen eta emakumezkoen arteko oreka izatea sustatuko du.”

Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren ekainaren 1eko **14/2011 Legeak** honako hau ezartzen du:

2.k) artikulua zehazten duenez, Legearen helburu orokorretako bat da honako hau:

“Genero ikuspegia zientzian, teknologian eta berrikuntzan zeharkako kategoriatan gisa txerta dadin bultzatzea, baita emakumeen eta gizonen presentzia orekatua ere Espainiako Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Sistemaren arlo guztietan.”

14. artikulua. Ikertzaileen eskubideak. Honela dio:

1. Unibertsitate publikoetan, estatuko administrazio orokorraren ikerketako erakunde publikoetan edo beste herri administrazio batzuetako ikerketa erakundeetan zerbitzatzen duten ikertzaileek honako eskubide hauek izango dituzte:
  - b) Genero berdintasunaren printzipioa errespetatzea, ikerlanak egitean, langileak kontratatzean eta lan ibilbidearen garapenean.
  - J) Zerbitzatzen dituzten erakundeek bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko martxan jarritako programetan parte-hartzea.

#### 16. artikulua. Ikertzaileak aukeratzeko irizpideak:

g) Ez dira aintzat hartuko emakumezko ikertzailearen ibilbidean izandakoaldi baterako etenaldiak, ezta horren ondorioak ere hautagaien curriculumetan.

#### 33. artikulua.- Neurriak

1. Espainiako Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Sistemaren finantzaketa eragileek ikerketen garapenean eta berrikuntzaren ezarpenean eragile publikoen parte-hartzea sustatuko dute; batetik, kalitatezko ikerketak, jakintzaren sorrera eta haren transferentzia sustatzeko, eta, bestetik, produktibitatea eta lehiakortasuna, ezagutzaren gizartea eta gizarte ongizatea hobetzeko, berrikuntzaren enpresa kultura baten sorrera abiapuntutzat hartuta. Helburu hori edukita, besteak beste, honako neurri hauek egingo dira:
  - j) Genero ikuspegia zientzian, teknologian eta berrikuntzan zeharkako kategoria gisa txertatzeko neurriak, eta Espainiako Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Sistemaren arlo guztietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua bultzatzeko neurriak.

Hamahirugarren xedapen gehigarria. Genero ikuspegia ezartzea.

1. Lege honek araututako organo, kontseilu eta batzordeen eraketa, baita Espainiako Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Sistemaren ebaluazio eta hautaketa organoena ere, bat etorriko da Emakume eta Gizonen Benetako Berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ezarritako emakumeen eta gizonen arteko presentzia eta eraketa orekatuaren printzipioekin.
2. Zientzia eta Teknologiako Espainiako Estrategiak eta Ikerketa Zientifiko eta Teknikoen Estatuko Planak ikerketan eta teknologian genero ikuspegia zeharkako kategoria gisa txertatzea sustatuko dute, haren garrantzia kontuan har dadin prozesuaren alderdi guztietan, honako hauek barne: ikerketa zientifiko-teknikoen lehentasunen definizioa, teoriako eta

azalpenezko esparruak, metodoak, datuen bilketa eta interpretazioa, ondorioak, aplikazio eta garapen teknologikoak, eta etorkizuneko ikasketetarako proposamenak. Sustatuko dituzte, halaber, genero ikasketak eta emakumeenak, baita ikertaldeetan emakumeen presentzia bultzatzeko eta onartzeko neurri zehatzak ere.

3. Zientziari, Teknologiari eta Berrikuntzari buruzko Informazio Sistemak datuak sexuaren arabera bereizita landu, eta zabalduko ditu, eta presentzia eta produktibitate adierazleak edukiko ditu.
4. Unibertsitate publikoen eta estatuko administrazio orokorraren ikerketako erakunde publikoen zerbitzura egongo diren ikertzaileak hautatzeko eta ebaluatzeko prozeduretan eta laguntzak nahiz diru laguntzak emateko ikerkuntzako finantzaketa eragilean prozeduretan genero alborapenak ezabatzeko mekanismoak ezarriko dira, eta horien barruan, ahal izanez gero, isilpeko ebaluazio prozesuak sartuko dira.

Prozesu horien baitan, ebaluatzaileak ez ditu ezagutuko pertsona ebaluatzaileen ezaugarri pertsonalak; hartara, inor ez dute diskriminatuko arrazoi hauengatik: jatorria, arraza, sexua, erlijioa edo bestelako egoera pertsonal edo sozialen bat.

5. Berrikuntzako Espainiako Estrategiak eta Berrikuntzako Estatuko Planak genero ikuspegia beren garapen alderdi guztietan zeharkako kategoria gisa txertatzea sustatuko dute.
6. Ikerketako erakunde publikoek Berdintasunerako Planak egingo dituzte, lege hau argitaratu eta bi urteko epean, gehienez ere, eta horien jarraipena egingo da urtero. Plan horietan, sustapen neurriak sartuko dira, urteko jarraipenean genero adierazleetan hobera egin duten ikastegientzat.

### 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 dagokienez.

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 oztopoak 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].
- g) Aldizkatasunez ebaluatzea berdintasun-printzipioaren eragingarritasuna, horrek jardun behar duen esparru zehatzetan .

61. artikulua.- Berdintasunerako prestakuntza.

1. Estatuko Administrazio Orokorreko eta horri lotutako nahiz horren mendeko antolakunde publikoetako enplegu publikoa lortzeko proba guztiek ezarriko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa ikasi eta aplikatu beharra, funtzio publikoaren esparru desberdinetan.
2. Estatuko Administrazio Orokorrek eta horri lotutako nahiz horren mendeko antolakunde publiko guztiek prestakuntza-ikastaroak emango dituzte, emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren gainean eta genero-indarkeria prebenitzearen gainean, eta ikastaro horiek euren



langile guztiei zuzenduko zaizkie.

Horren harira, Langile Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren apirilaren 12ko **7/2007 Legeak** neurriak hartzera behartzen ditu Administrazio Publikoak, lan arloan tratu eta aukera berdintasuna errespetatzen dela bermatzeko eta gizon eta emakumeen arteko diskriminazioa saihesteko. Horretarako, Berdintasun Plan bat egingo da, zortzigarren Xedapen gehigarrian ezarritakoaren arabera:

1. Herri Administrazioek tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu behar dute nahitaez laneko eremuan, eta, helburu hori betetzeko, hartu beharreko neurriak hartu behar dituzte emakumeen eta gizonen artean inolako diskriminaziorik izan ez dadin.
2. Aurreko paragrafoan ezarritakoari kalterik egin gabe, Herri Administrazioek berdintasun-plana egin eta aplikatu beharko dute, hitzarmen kolektiboan edo funtzionarioentzat erabiltzekoa den lan-baldintzen akordioan garatzeko, betiere, planean bertan ezarritako moduan.”

#### 14. artikulua. Norbanakoaren eskubideak:

Enplegatu publikoek honako eskubide hauek dituzte izaera indibidualez, beren zerbitzu-harremanaren izaera juridikoa aintzakotzat hartuta:

- h) Lanean norberaren intimitatea, orientazio sexuala, irudia eta duintasuna errespetatzeko eskubidea, batez ere, jazarpen sexuala, sexuagatikoa, morala eta lanekoa saihesteko.
- i) Inolako bereizkeriarik ez izateko eskubidea, jaiotza, arraza edo etnia, generoa, sexua edo orientazio sexuala, erlijioa edo sinesmenak, iritzia, desgaitasuna, adina edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal nahiz sozialak direla-eta.
- j) Norberaren bizimodua, lan-arlokoa eta familiarterkoa elkarri egokitzeko neurriak har daitezten eskubidea.

#### 61. artikulua. Hautaketa-sistemak.

1. Hautaketa-prozesuek, irekiak izateaz batera, lehia askea bermatu behar dute, betiere, barne-sustapenerako ezarritakoari eta diskriminazio positiborako Estatutu honetan jasotako neurriei kalte egin gabe.

Hautaketa-organoek sexuen arteko aukera-berdintasunaren printzipioa benetan betetzen dela begiratuko behar dute.

Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzari buruzko ekainaren 1eko **14/2011 Legeak** ikertzaileen eskubideei buruzko 14. artikuluan honela dio:

d) Genero berdintasunaren printzipioa errespetatzea, ikerlanak egitean, langileak kontratatzean eta lan ibilbidearen garapenean.

j) Zerbitzatzen dituzten erakundeek bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko martxan jarritako programetan parte-hartzea.

16. artikulua. Ikertzaileak aukeratzeko irizpideak.

g) Ez dira aintzat hartuko emakumezko ikertzailearen ibilbidean izandako aldi baterako etenaldiak, ezta horren ondorioak ere hautagaien curriculumetan.

**UPV/EHUko Estatutuek** 13.1 artikuluan adierazten dute unibertsitateko kideek, antolamendu juridikoan eta Estatutuen beste artikulua batzuetan onartutakoek gainera, eskubide hauek izango dituztela:

c) "Berdintasunerako eskubidea eta diskriminatuak ez izatekoa."

Aipagarriak dira ere araudi berean jasotako arau hauek:

3. Irakasle kontratatu iraunkorrek hautatzeko epaimahaiak bost pertsonen osatuko dituzte, kidego edo kategoriatuak horretakoak edo goragokoak, indarreko legeriak dioen moduan. Ahalegina egingo da gizonezko eta emakumezko batzordekideen kopuruak orekatuak izan daitezen, legerian xedatutako moduan."

41. artikulua:

2. UPV/EHUko irakasle eta ikertzaileek eskubide hauek izango dituzte, legerian eta estatutu hauetan jasotako beste eskubide edo ahalmenez gain:

h) Lana eta familiako bizitza bateratzeko erraztasunak izateko eskubidea.

i) Unibertsitatean sartzeko eta zeregin eta jarduera profesionalak burutzeko nahiz karrera profesionala garatzeko benetako genero berdintasuna izatea.

54. artikulua: UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langileek eskubide hauek izango dituzte, indarrean dagoen legerian eta estatutu hauetan jasotako beste eskubideez gain:

g) Lana eta familiako bizitza bateratzeko erraztasunak izateko eskubidea.

h) Unibertsitatean sartzeko eta zeregin eta jarduera profesionalak burutzeko nahiz karrera profesionala garatzeko benetako genero berdintasuna izatea.

69. artikulua:

UPV/EHUk programa bereziak onartuko ditu, gainerako administrazio publikoekin elkarlanean, mota guztietako terrorismoaren biktimek eta genero indarkeriaren biktimek laguntza indibiduala, babesa eta beharrezko egokitzapenak izan ditzaten irakaskuntzaren alorrean.

228. artikulua:

3. Bere kontratuak tramitatzean UPV/EHUK printzipio hauek beteko ditu: lizitazioetara aurkezteko askatasuna, prozeduren publikitatea eta gardentasuna, bereizkeriarik eza eta hautagai guztien tratu berdina.

#### **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 gizonen 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,

UPV/EHUko Estatutuek honako hau jasotzen dute:

112. artikulua:

UPV/EHUK, campusen ikuspegi eta ekimenak kontuan hartuta, honako hauek sustatuko ditu:

- h) Emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko jarduerak bultzatzea.

114. artikulua:

2. Gizarte erantzukizunez aritzeko, UPV/EHUK gizon eta emakumeen berdintasuna eta bakean bizitzeko balioetan eta giza eskubideetan oinarritutako hezkuntza bultzatuko ditu, eta unibertsitateko kideen partaidetza, ingurumen balioak eta jasagarritasun irizpideak sustatuko.

## 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 tratua 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]