

2022-2026

Genero-berdintasuna, emakumeek eta gizonek gizartearekiko daukagun konpromisoa da. Ezinbesteko baldintza baita gizarte bideragarriagoa, bidezkoagoa eta garatuagoa lortu ahal izateko.

NNBB - Garapen sustengarrirako helburuak

I. BERDINTASUN PLANAREN HELBURU OROKORRAK

01

Jakintza Ikastolan I. Berdintasun Plan honen bitartez abiatutako prozesuari jarraipena ematea, bertan agertzen diren lan ildo, helburu eta ekintzen garapenarekin emakume eta gizonen arteko berdintasunaren bidean urratsak ematen jarraituz.

02

Emakume eta gizonen arteko berdintasuna ikastolaren kudeaketaren eta estrategiaren ardatz bilakatzea, emakume eta gizonen arteko berdintasun errealaren bidean lorpenak eman daitezen beharrezkoa den zeharkakotasuna bermatuz.

03

Hezkuntza arloko zein inguruko entitateei begira emakume eta gizonen arteko berdintasunerako erreferentzia bezala kokatzea.

04

Eguneroko hezkuntza jardueran berdintasun ikuspegia erabat eta sistematikoki txertatzea.

JAKINTZA IKASTOLA I. BERDINTASUN PLANA

ATALAK	IRIZPIDEAK
<ul style="list-style-type: none">• Berdintasunerako neurri orokorrak• Sentsibilizazioa eta formazioa• Kontziliazio erantzunkidea eta denboraren erabilera• Lan hautaketa prozesuak eta promozioa• Soldata politika• Hizkuntza eta Komunikazioa• Lanean jazarpen sexual eta sexistaren prebentzioa• Lan arriskuen prebentzioa genero ikuspegitik• Bezeroak eta hornitzaileak	<ul style="list-style-type: none">• Helburu orokorra• Helburu zehatzak• Helburuen lorpenerako ekintzak• Helburuen eta ekintzen gauzatzeko arduradunak• Ekintzak garatzeko epe-mugak edo datak• Ekintzak garatzeko beharrezko baliabide materialak (aurrekontua) eta pertsonalak.• Ekintzen eragina eta helburuen lorpena neurtzeko adierazleak

Hauez gain, Jakintza Ikastolaren I. Berdintasun Planak ebaluaziorako metodologia eta jarraipen zein kontrolerako orriak izango ditu bere baitan.

HELBURU OROKORRA

Jakintza Ikastolaren I. Berdintasun Plan honetan aurreikusten diren lan ildo, helburu eta ekintzen garapenerako beharrezkoak diren baliabideak (materialak eta pertsonalak) ezartzea, entitatearen berdintasun kotak bermatzeko.

Helburu zehatza 1

Jakintza Ikastolaren estrategia orokorrean eta kudeaketan emakume eta gizonen arteko berdintasuna bermatzen jarraitzea.

Ekintzak: 1.1.- Emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasunarekiko Jakintza Ikastolako zuzendaritzak duen konpromisoa ezagutzera eman. 1.2.- I. Berdintasun Planaren diseinua, ezarpena, jarraipena eta ebaluazioaren koordinaziorako prozesu honetan sortutako berdintasun batzordea mantendu eta bere jarduera modu egokian burutu ahal izateko baldintzak bermatu (bilera orduak, formakuntzak, baliabideak...) 1.3.- Berdintasuna entitatearen estrategia orokorrean barneratzea, langilegoaren asebetetze mailaren adierazleen artean txertatuz.		Adierazleak: <ul style="list-style-type: none"> • Konpromisoa (BAI/EZ). • Konpromisoa ikusgai dago (BAI/EZ). • Berdintasun batzordeak urtean burututako bilera kopurua eta jasotako dokumentazioa (gai ordenak, aktak...) • Langilegoaren asebetetzea neurtzeko erabiltzen diren mekanismoetarako berdintasuna txertatzeko erabilitako tresna(k) eta neurketaren emaitzak. 	
ARDURA(K): Zuzendaritza - Berdintasun Taldea	AURREIKUSITAKO DATA: 1.1. - 2022 1.3. - 2022 1.2. - 2022	BURUTUTAKO DATA: 1.2. - 2022 1.3. - 2022 1.2. - 2022	AURREKONTUA: Lan orduak

I. BERDINTASUN PLANA

BERDINTASUNERAKO NEURRI OROKORRAK

 Helburu zehatza **2**

Jakintza Ikastolaren I. Berdintasun Plana ezagutzera eman eta bertan aurreikusitako lan ildoak, helburuak eta ekintzak martxan jarri.

Ekintzak:

2.1.- Langilegoari I. Berdintasun Planaren lan ildoak, helburuak, ekintzak eta garapena **ezagutzera eman**.

2.2.-Jakintza Ikastolak interes talde (guraso, Ikastolen Elkarteak, entitate publikoak, hornitzaileak, kolaboratzaileak...) kontsideratzen dituenen artean I. Berdintasun Plana ezagutzera eman.

2.3.-Emakume eta gizonen arteko berdintasuna enpresaren harrera dokumentazioan txertatu eta dokumenturik egongo ez balitz entitateak bere jardunean emakume eta gizonen berdintasunarekiko duen konpromisoa adierazten duen dokumentu bat sortu.

Adierazleak:

- Berdintasun Plana langilegoari ezagutzera eman zaio (BAI/EZ).
- Berdintasun Plana interes taldeei (guraso, hornitzaile, kolaboratzaile...) ezagutzera eman zaie (BAI/EZ).
- Berdintasuna harrera dokumentazioan txertatu da (BAI/EZ).

ARDURA(K):

Zuzendaritza - Berdintasun Taldea

AURREIKUSITAKO DATA:

2.1. - 2022-2023 2.3. - 2022-2023
2.2. - 2022-2023

BURUTUTAKO DATA:

2.2. - 2022 2.3. - 2023
2.2. - 2023

AURREKONTUA:

Lan orduak

Helburu zehatza 3

Jakintza Ikastolak emakume eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa modu esplizituan adierazi, barnera zein kanpora begira.

Ekintzak:

3.1.- Erakunde eta entitate desberdinetan berdintasun gaien inguruan antolatzen diren ekimenetan parte hartu (Udala, Foru Aldundia, Emakunde, Ikastolen Elkarte, Hezkuntza saila...).

3.2.- Berdintasun eta berdintasun ezarekin zerikusia duten **egun berezietan** (martxoak 8, azaroak 25, maiatzak 17...) entitatearen konpromisoaren inguruko adierazpenak egin egun erabiltzen diren kanalak erabiliz edo eta berriak sortuz eta bertan ikas komunitatearen partaidetza sustatu.

Adierazleak:

- Erakunde eta entitate desberdinetan antolatutako ekimenetan Jakintza Ikastolaren parte hartzea (BAI/EZ).
- Berdintasunarekin harremana duten egun berezietan entitateak bere konpromisoa adierazteko burututako adierazpen ekimenak.

ARDURA(K):

Zuzendaritza - Berdintasun Taldea

AURREIKUSITAKO DATA:

3.1. - 2022-2026
3.2. - 2022-2026

BURUTUTAKO DATA:

3.2. - 2022-2023
3.2. - 2022-2023

AURREKONTUA:

Lan orduak

I. BERDINTASUN PLANA

SENDSIBILIZAZIOA ETA FORMAIZIOA
HELBURU OROKORRA

Jakintza Ikastolan diharduten langile guztiek emakume eta gizonen arteko aukera eta tratu berdintasunaren inguruko kontzeptuak ezagutu, ulertu, barneratu eta transmititzeko gaitasuna izan dezaten beharrezko sentsibilizazio eta trebakuntza baliabideak eskaintzea.

Helburu zehatza 4

Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren inguruan trebakuntza eta sentsibilizaziorako beharrezkoak diren baliabideak ezarri eta bermatzea.

Ekintzak:

4.1.- Diagnostiko fasean langilegoak adierazitako trebakuntza beharren inguruko irizpideak jarraituz, berdintasun gaietarako **formakuntza programa** diseinatu:

- Berdintasuna Enpresan
- Emakume eta gizonen arteko aukera berdintasun ezaren oinarria, genero rol eta estereotipoen eraikuntza
- Hizkuntza ez sexista

4.2.- Hezkuntzak, eta bereziki **hezkidetzak**, emakume eta gizonen arteko berdintasunerako bidean duen izaera estrategikoa kontuan hartuz, eguneroko jardunean balore eta jarrera berdinak erakutsi eta transmititu dezan, langilegoa trebatu.

Adierazleak:

- Berdintasuna eta hezkidetzaren arloko inguruko sentsibilizazio eta prestakuntza programa diseinatu da (BAI/EZ).
- Sentsibilizazio eta formazio programaren balorazioa:
 - Saio kopurua
 - Landutako edukiak
 - Langileen partaidetza eta balorazioa
 - Partaideen asebetetze maila (metodologia, edukien erabilgarritasuna, iraupena...)

ARDURA(K):

Zuzendaritza - Berdintasun Taldea

AURREIKUSITAKO DATA:

4.1. - 2022-2026
4.2. - 2022-2026

BURUTUTAKO DATA:
AURREKONTUA:

200 – 600 € ingurukoa
Lan orduak

Helburu zehatza 5

Jakintza Ikastolan eguneroko jardun eta antolaketari dagokionez, berau osatzen duten pertsonentzat onuragarriak izan daitezken berdintasun ekimenetan partaidetza bultzatu.

Ekintzak: 5.1.- Berdintasun esparruan beste entitate edo erakundeek (publikoak zein pribatuak) antolatutako jardunaldi, lan saio edo ekimenetan langilegoaren parte hartzea sustatu.		Adierazleak: <ul style="list-style-type: none">• Beste entitate batek antolatutako jardunaldietan partaidetza (BAI/EZ).<ul style="list-style-type: none">○ Jardunaldi horietan partaide izan diren langileen asebetetze maila (edukiak, iraupena, metodologia, erabilgarritasuna...).• Jasotako edukien transmisioa entitatean (BAI/EZ).	
ARDURA(K): Zuzendaritza - Berdintasun Taldea	AURREIKUSITAKO DATA: 5.1. - 2022-2026	BURUTUTAKO DATA:	AURREKONTUA: Lan orduak

I. BERDINTASUN PLANA

KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA ETA DENBORAREN ERABILERA
HELBURU OROKORRA

Jakintza Ikastolako langileek lana, familia eta bizitza pertsonala uztartu dezaten hartutako neurriak mantendu, etorkizunera begira sortu daitezken kontziliazio beharrak identifikatu eta hauei bide ematea beti ere jarrera erantzunkidea sustatuz.

Helburu zehatza 6

Jakintza Ikastolako langileek lana, familia eta bizitza pertsonala modu orekatuan uztartu dezaten neurriak mantentzea eta bermatzea.

Ekintzak:

- 6.1.- Indarrean dauden **kontziliazio neurriak mantendu** eta irizpide objektiboetan oinarrituta etorkizunera begira egon daitezken beharretan oinarrituta adostu litezken **neurri berriak dokumentu batetan jaso**.
- 6.2.- Langilegoan neurriekiko duen ezagutza bermatzeko egun indarrean dauden **neurrien hedapena**.
- 6.3.- Kontziliazio mailan dauden beharrak eta hauei erantzuteko proposamenak **identifikatzeko datu bilketarako bitartekoak** jarri.
- 6.4.- Kontziliazio mailan identifikatutako proposamenak aztertu eta bideragarri diren heinean sistematizatzeko, orokortzeko **mekanismoak** ezartzea.

Adierazleak:

- Kontziliaziorako neurriak jasotzen dituen dokumentua osatu da (BAI/EZ).
- Jakintza Ikastolako langilegoak Kontziliazio neurrien inguruko ezagutza izan dezan hedapen ekimena (BAI/EZ).
- Kontziliazio mailan sortu daitezken beharren identifikaziorako erabilitako tresnak eta ondorioak.

ARDURA(K):

Zuzendaritza - Berdintasun Taldea

AURREIKUSITAKO DATA:

6.1. - 2022-2023 6.3. - 2022-2026
6.2. - 2022-2023 6.4. - 2022-2026

BURUTUTAKO DATA:

6.1 - 2023
6.2.- 2023

AURREKONTUA:

Lan orduak

I. BERDINTASUN PLANA

KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA ETA DENBORAREN ERABILERA
Helburu zehatza 7

Erantzunkidetasunean oinarritutako enpresa-kultura eta kudeaketa eredua sustatu, honen barne zaintzari (arrazoi ezberdinak direla eta helduen zaintza edo adin txikikoen zaintza orokorrean) dagokion garrantzia eman eta sentsibilizazioaren bidez balioan jarri.

Ekintzak: 7.1.- Kontziliazio eskubidea modu parekidean bermatu dadin langilegoa erantzunkidetasun eta zaintzaren garrantziaz sentsibilizatu.		Adierazleak: <ul style="list-style-type: none"> Erantzunkidetasunaren eta zaintzaren sentsibilizatorako burututako lan saio, jardunaldi eta ekimen kopurua. 	
ARDURA(K): Zuzendaritza - Berdintasun Taldea	AURREIKUSITAKO DATA: 7.1. - 2022-2026	BURUTUTAKO DATA:	AURREKONTUA: Lan orduak

I. BERDINTASUN PLANA

LAN HAUTAKETA PROZESUA ETA PROMOZIOA
HELBURU OROKORRA

Jakintza Ikastolan lan hautaketa zein promozio arloan sexu arrazoiengatik diskriminazioak ematen ez direla bermatzea.

Helburu zehatza 8

Jakintza Ikastolan egiten diren hautaketa zein promozio prozesuak emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasunean egiten direla bermatzea.

Ekintzak: 8.1.- Hautaketaz arduratzen den taldeari bere lana genero ikuspegitik burutzeko beharrezko prestakuntza eskaini. 8.2.- Indarrean dagoen hautaketa prozedimenduan , honen izaera ez diskriminatzailea bermatze aldera jasotzen dituen irizpideak aztertu eta beharrezkoa kontsideratuz gero egokitzapenak eta hobekuntzak egin. 8.3.- Hautaketa zein sustapen prozeduretan erabilitako hizkuntza, irudi, ezarritako baldintza eta abarrek sexu arloko diskriminaziorik adierazten ez dutela ziurtatu. 8.4.- Indarrean dagoen sustapen prozedimenduari , honen izaera ez diskriminatzailea bermatze aldera jasotzen dituen irizpideak aztertu eta beharrezko egokitzapenak eta hobekuntzak egin.		Adierazleak: <ul style="list-style-type: none"> Hautaketaz arduratzen den batzordeak bere jardunean genero ikuspegia aplikatu dezan prestakuntza jaso du (BAI/EZ). Hautaketa eta sustapen prozedimenduei izaera ez diskriminatzailea izan dezaten irizpideak gehitu zaizkie (BAI/EZ). Hautaketa zein sustapen prozesuen hedapenerako erabilitako hizkuntza, irudi, metodologia etab...en errebisio kopurua eta mota. 	
ARDURA(K): Zuzendaritza - Berdintasun Taldea	AURREIKUSITAKO DATA: 8.1. - 2023-2024 8.3. - 2022-2026 8.2. - 2023-2024 8.4. - 2022-2026	BURUTUTAKO DATA:	AURREKONTUA: Lan orduak

HELBURU OROKORRA

Jakintza Ikastolan soldata politika berdinzalea dela bermatzen jarraitzea eta honen gaineko gardentasuna bermatzea.

Helburu zehatza 9

Langilegoak soldata politika ezagutu eta hau emakume eta gizonen arteko berdintasun irizpideen arabera dela ziurtatzea.

Ekintzak:

- 9.1.-** Emakume eta gizonen arteko lan ordainean berdintasunerako **902/2020 Dekretuak** jasotzen dituen betebeharrak jarraitzeko baliabideak ezarri. Soldata erregistroa.
- 9.2.-** Emakume eta gizonen arteko berdintasuna bermatze aldera enpresan dagoen **soldata politika berdinzalea** dela ziurtatzen jarraitzea.

Lan batek beste baten balio bera izango du, baldin eta benetan esleitutako eginkizunen edo zereginen izaera, lan horretan aritzeko eskatzen diren hezkuntza-, lanbide- edo prestakuntza-baldintzak, egitearekin hertsiki lotutako faktoreak eta jarduera horiek benetan gauzatzen diren lan-baldintzak baliokideak badira. Langileen Estatutuaren 28.1 artikulua

Adierazleak:

- Emakume eta gizonen soldata berdintasunari dagokion Urriaren 13ko 902/2020 dekretuaren arabera burututako soldata erregistroa (BAI/EZ).

ARDURA(K):

Zuzendaritza - Berdintasun
Taldea

AURREIKUSITAKO DATA:

9.1 - 2022-2026
9.2. - 2023-2026

BURUTUTAKO DATA:**AURREKONTUA:**

Lan orduak

HELBURU OROKORRA

Jakintza Ikastolan langilegoaren partaidetza sustatu asmoz, berdintasun mailan hartutako neurri eta aurrera eramandako ekintzen inguruko etengabeko komunikazioa bermatzea.

Helburu zehatza 10

Jakintza Ikastolako I. Berdintasun Plana eta bertan jasotzen diren lan ildo, helburu eta ekintza nagusiak ezagutzera emateko bitartekoak ezarri.

Ekintzak: 10.1.- Entitatean I. Berdintasun Planaren garapen, jarraipen eta ebaluazioaren baitan ematen diren urratsen hedapenerako kanalak diseinatu, ezagutarazi, elikatu eta mantentzea.		Adierazleak: • I. Berdintasun Planaren garapen, jarraipen eta ebaluazioaren hedapenerako erabilitako kanalak.	
ARDURA(K): Zuzendaritza - Berdintasun Taldea	AURREIKUSITAKO DATA: 10.1. - 2022-2026	BURUTUTAKO DATA:	AURREKONTUA: Lan orduak

Helburu zehatza 11

Emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasunaren konpromiso eta sustapenean oinarritutako enpresa irudia sendotzea.

Ekintzak: 11.1.- Hizkuntza eta komunikazio ez sexistaren jarraibideak jaso eta langileen eguneroko jardunerako (barne zein kanpo komunikazioa) baliagarria izango den irizpide barne gida (*) bat osatu eta hedatu. 11.2.-Entitatean barne zein kanpo komunikazioaz arduratzen diren pertsonen formazioa bermatzea, egiten diren komunikazioetan hizkuntza inklusiboa bermatuz.		Adierazleak: <ul style="list-style-type: none"> Eguneroko jardunean hizkuntzari dagokionez sortutako jarraibideen erregistroa osatu (BAI/EZ). 	
ARDURA(K): Zuzendaritza - Berdintasun Taldea	AURREIKUSITAKO DATA: 11.1. - 2022-2026 11.2. - 2022-2026	BURUTUTAKO DATA:	AURREKONTUA: Lan orduak

(*) https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/eu_emakunde/adjuntos/guia_leng_educ_eu.pdf

Helburu zehatza 12

Emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasunaren konpromiso eta sustapenean oinarritutako enpresa irudia sendotzea.

Ekintzak: 12.1- Orain arte sortu eta erabilitako zein sortu litezkeen baliabideak erabilia, hizkuntza politikan berdintasun irizpidea bermatzen dela ziurtatzea.		Adierazleak: <ul style="list-style-type: none"> Hizkuntza eta komunikazio ez sexistaren jarraibideak jasotzen dituen irizpide barne gida osatu eta hedatu da (BAI/EZ). Jakintza Ikastolaren barne eta kanpo komunikazioaz arduratzen den talde edo pertsonak arlo honen inguruan jasotako formazioa. 	
ARDURA(K): Zuzendaritza - Berdintasun Taldea	AURREIKUSITAKO DATA: 12.1.- 2022-2026	BURUTUTAKO DATA: 12.1.- 2022-2023	AURREKONTUA: Lan orduak

HELBURU OROKORRA

Genero ikuspegia duten lan arriskuen prebentziorako politiken ezarpena, amatasuna, aitatasuna eta edoskitzea baino haratago.

Helburu zehatza 13

Jakintza Ikastolan lan arriskuen prebentzioa genero ikuspegia duela bermatzea.

Ekintzak: 13.1.- Genero ikuspegitik eman daitezken lan arriskuen inguruko analisia* burutu. 13.2.- Analisi honen ondorioak jasotzen dituen dokumentua osatu eta langilego guztiari helarazi , beharrezkoa den kasuetan bere aplikazioa bermatuz. (*) https://www.osalan.euskadi.eus/genero-ikuspegia/s94-genero/eu/		Adierazleak: <ul style="list-style-type: none"> • Lan arriskuen analisia genero ikuspegitik (BAI/EZ). • Genero ikuspegitik lan arriskuen inguruan eginiko analisiaren ondorioz sortutako dokumentua. • Sortutako dokumentuaren hedapena langilegoari (BAI/EZ). 	
ARDURA(K): Zuzendaritza - Berdintasun Taldea	AURREIKUSITAKO DATA: 13.1. - 2022-2026 13.2. - 2022-2026	BURUTUTAKO DATA:	AURREKONTUA: Lan orduak

(*) <https://www.osalan.euskadi.eus/genero-ikuspegia/s94-genero/eu/>

HELBURU OROKORRA

Lanean jazarpen sexual eta sexistaren prebentzioa eta eman litezken kasu eta egoerak antzeman eta gabetzeko neurriak hartzea.

Helburu zehatza 14

Lanean jazarpen sexual eta sexista ez jasateko eskubidea aitortu eta edozein egoeratan entitateak erantzun irmoa emango duela bermatzea.

Ekintzak:

14.1.- Lan hitzarmenean jasota dagoen jazarpen sexual eta sexistaren **protokoloa aztertu** eta hau entitatearen **errealitate eta jardunera** (aplikazio eremua, lan taldeko kideak...) **egokitu eta hobekuntzak** aplikatzeko irizpideak barneratu. Gidak:

https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/docs/AcosoSexualRazonGenero/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo_2021.pdf
https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/eu_emakunde/adjuntos/sexu_jazarpena_eta_sexuan_oinarritutako_jazarpena_protokoloa_eu.pdf

14.2.-Langilegoari protokoloan aurreikusi eta ezarritakoa aurrera eraman daitekela ziurtatzeko , eta batez ere protokoloaren aplikazioan ardura duten pertsonen honen **kudeaketarako beharrezko prestakuntza** ematea.

14.3.- Langilegoak protokoloa ezagutu dezan honen **hedapena** egin, beharrezkoa den kasuetan aplikatuko dela bermatuz.

14.4.- Protokoloaren **ebaluazioa eta eguneratzea**, berme osoz indarrean mantentzen direla ziurtatuz. Horretarako urtero berrikusi eta beharrezkoak diren moldaketa eta egokitzapenak aplikatu.

Adierazleak:

- Jazarpen sexual eta sexistari dagokionez entitatean eman daitezken egoera posibleen identifikazioa, protokoloaren egokitzea (BAI/EZ). Protokoloaren hedapena langilegoan (BAI/EZ).
- Protokoloan ardura edo rol zehatza izango duten langileek pretsakuntza jaso dute (BAI/EZ).
- Protokoloaren ebaluazio eta eguneratzerako burututako bilerak eta sortutako dokumentazioa.

ARDURA(K):

Zuzendaritza - Berdintasun Taldea

AURREIKUSITAKO DATA:

14.1. - 2022-2023 14.3. - 2022-2026
 13.2. - 2023-2026 14.4. - 2022-2026

BURUTUTAKO DATA:
AURREKONTUA:

Lan orduak

I. BERDINTASUN PLANA

BEZEROAK ETA HORNITZAILEAK

HELBURU OROKORRA

Bezero, hornitzaile eta kolaboratzaileen artean Jakintza Ikastolan emakume eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa indartu.

Helburu zehatza 15

Bezeroekin dauden hartu emanetan eta eskaintzen den hezkuntza proiektu zein zerbitzuetan berdintasun printzipioa errespetatzen dela ziurtatu.

Ekintzak:

15.1.- Ikasleen familiei, ikastolan eskaintzen den hezkuntza proiektuan zein zerbitzuetan emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasunerako entitateak dituen irizpideak adierazi, ohikoak diren kanalen bidez.

Adierazleak:

- Ikasleen familiei Jakintza Ikastolak eskaintzen duen hezkuntza proiektuan eta zerbitzuetan emakume eta gizonen arteko berdintasunerako bermatzen dituen irizpideen adierazpenerako erabilitako kanalak eta euskarriak.

ARDURA(K):

Zuzendaritza - Berdintasun Taldea

AURREIKUSITAKO DATA:

15.1. - 2022-2026

BURUTUTAKO DATA:

AURREKONTUA:

Lan orduak

I. BERDINTASUN PLANA

BEZEROAK ETA HORNITZAILEAK

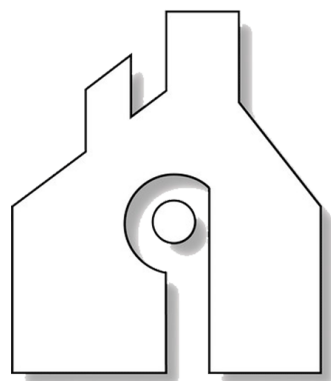
Helburu zehatza 16

Hornitzaile eta kolaboratzaileen aukeraketan berdintasun printzipioaren arabera egiten dela ziurtatu.

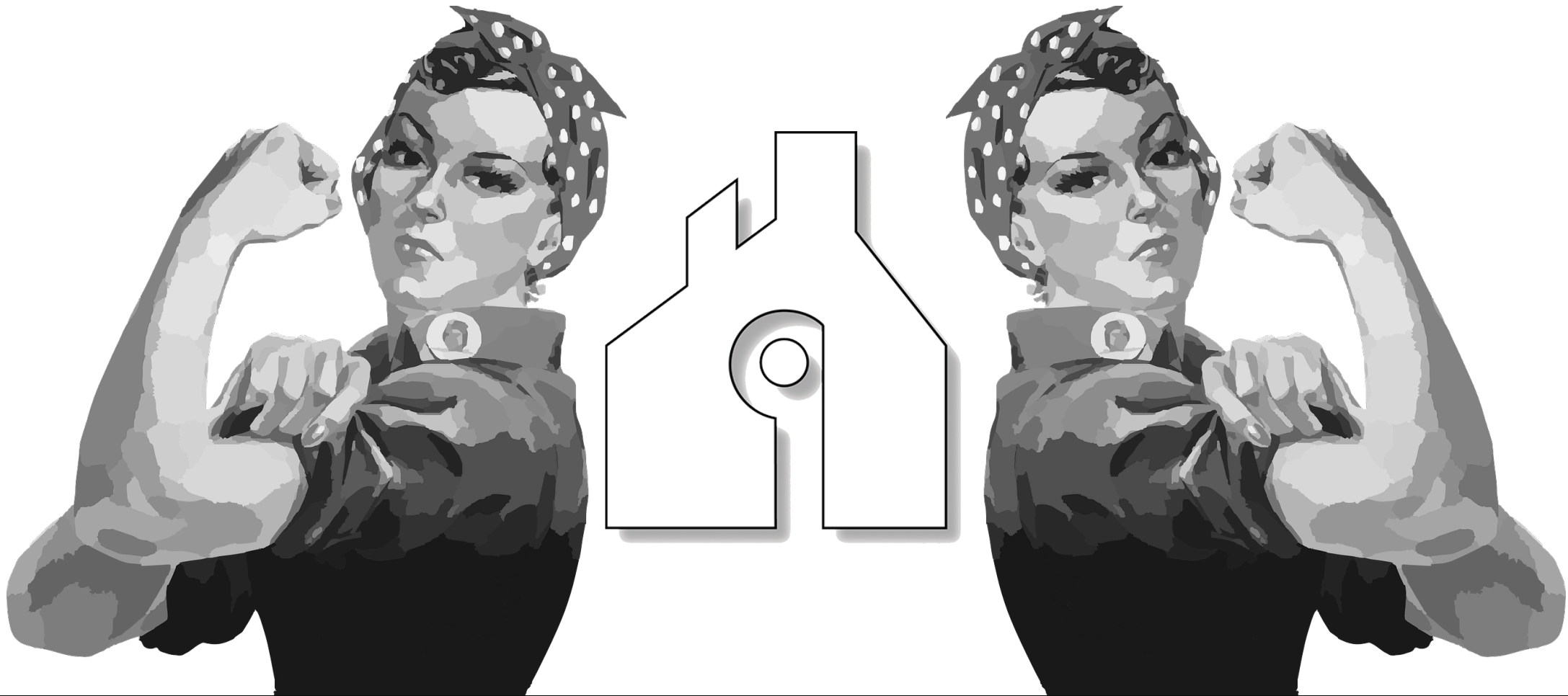
Ekintzak: 16.1.- Hornitzaile eta kolaboratzaileen aukeraketarako berdintasun irizpideak ezarri. 16.2.- Berdintasun irizpide horiek hornitzaile eta kolaboratzaileen artean ezagutaraztea .		Adierazleak: <ul style="list-style-type: none">• Hornitzaile eta kolaboratzaileen aukeraketarako Jakintza Ikastolan berdintasun irizpideak landu eta finkatu (BAI/EZ).• Hornitzaile eta kolaboratzaileei Jakintza Ikastolan beraien aukeraketarako landu eta finkatu diren irizpideak jakinaraztea (BAI/EZ).	
ARDURA(K): Zuzendaritza - Berdintasun Taldea	AURREIKUSITAKO DATA: 16.1. - 2022-2023 16.2. - 2023-2026	BURUTUTAKO DATA:	AURREKONTUA: Lan orduak



I. BERDINTASUN PLANA



jakintzaikastola



2022-2026

La igualdad de género es el compromiso de mujeres y hombres con la sociedad. Es una condición indispensable para conseguir una sociedad más viable, justa y desarrollada.

ONU - Objetivos de desarrollo sostenible

PRIMER PLAN DE IGUALDAD

01

Dar continuidad al proceso iniciado en Jakintza Ikastola a través de este Primer Plan de Igualdad, continuando con el desarrollo de las líneas de trabajo, objetivos y acciones que en el mismo se contemplan, dando pasos hacia la igualdad de mujeres y hombres.

02

Hacer de la igualdad de mujeres y hombres el eje de la gestión y estrategia de la ikastola, garantizando la transversalidad necesaria para que se den los logros en el camino de la igualdad real entre mujeres y hombres.

03

Posicionamiento como referencia para la igualdad de mujeres y hombres de cara a las ikastolaes tanto educativas como del entorno.

04

Integrar plena y sistemáticamente la perspectiva de igualdad en la actividad educativa diaria.

JAKINTZA IKASTOLA PRIMER PLAN DE IGUALDAD

SECCIONES	CRITERIOS
<ul style="list-style-type: none">• Medidas generales para la igualdad• Sensibilización y formación• Conciliación corresponsable y uso del tiempo• Procesos de selección y promoción de empleo• Política salarial• Lengua y Comunicación• Prevención del acoso sexual y sexista en el trabajo• Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género• Clientes y proveedores	<ul style="list-style-type: none">• Objetivo general• Objetivos específicos• Acciones para la consecución de los objetivos• Responsables de la ejecución de los objetivos y acciones• Fechas o plazos para el desarrollo de las acciones• Recursos materiales (presupuesto) y personales necesarios para el desarrollo de las acciones.• Indicadores para medir el impacto de las acciones y el logro de los objetivos

Además, el I Plan de Igualdad de Jakintza Ikastola incluirá metodología de evaluación y hojas de seguimiento y control.

OBJETIVO GENERAL

Establecer los recursos (materiales y personales) necesarios para el desarrollo de las líneas de trabajo, objetivos y acciones previstas en este primer Plan de Igualdad de Jakintza Ikastola, con el fin de garantizar las cotas de igualdad de la ikastola.

Objetivo concreto 1

Seguir garantizando la igualdad de mujeres y hombres en la estrategia general y gestión de Jakintza Ikastola.

Acciones: 1.1.- Dar a conocer el compromiso de la Dirección de la Ikastola Jakintza por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. 1.2.- Mantener la comisión de igualdad creada en este proceso de coordinación del diseño, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y garantizar las condiciones para el correcto desarrollo de su actividad (horas de reunión, formaciones, recursos). 1.3.-Incluir la igualdad en la estrategia general de la ikastola , integrándola entre los indicadores de satisfacción de la plantilla.		Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso (SI/NO). • El compromiso es visible (SI/NO). • N° de reuniones anuales de la comisión de igualdad y documentación recibida (órdenes del día, actas...) • Instrumento (s) y resultados de la medición utilizados para incorporar la igualdad a los mecanismos de medición de la satisfacción del personal. 	
RESPONSABLE(S): Dirección – Comisión de igualdad	FECHA PREVISTA: 1.1. - 2022 1.3. - 2022 1.2. - 2022	FECHA DE REALIZACIÓN: 1.2. - 2022 1.3. - 2022 1.2. - 2022	RECURSOS: Horas de trabajo

Objetivo concreto 2

Dar a conocer el I Plan de Igualdad de Jakintza Ikastola y poner en marcha las líneas de trabajo, objetivos y acciones previstas en el mismo.

Acciones: 2.1.- Dar a conocer al personal las líneas de trabajo, objetivos, acciones y desarrollo del Primer Plan de Igualdad. 2.2.- Dar a conocer el Primer Plan de Igualdad entre los grupos de interés considerados por Jakintza Ikastola (familias, Ikastolen Elkartea, ikastolaes públicas, proveedores, colaboradores). 2.3.-La incorporación de la igualdad de mujeres y hombres a la documentación de acogida de la ikastola y la creación de un documento que refleje el compromiso de la ikastola con la igualdad de mujeres y hombres en su actuación.		Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Se ha dado a conocer el Plan de Igualdad al personal (SI/NO). • El Plan de Igualdad se ha dado a conocer a los grupos de interés (familias, proveedores, colaboradores...) (SI/NO). • La igualdad se ha incorporado a la documentación de acogida (SI/NO). 		
RESPONSABLE(S): Dirección – Comisión de igualdad	FECHA PREVISTA: 2.1. - 2022-2023 2.3. - 2022-2023 2.2. - 2022-2023	FECHA DE REALIZACIÓN: 2.2. - 2022 2.3. - 2023 2.2. - 2023	RECURSOS: Horas de trabajo	

Objetivo concreto 3

Jakintza Ikastola expresa de forma explícita su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, tanto interna como externamente.

Acciones: 3.1.- Participar en las iniciativas que se organicen en materia de igualdad en las diferentes instituciones y entidades (Ayuntamiento, Diputación Foral, Emakunde, Ikastolen Elkartea, Departamento de Educación). 3.2.- En fechas especiales relacionadas con la igualdad y la desigualdad (8 de marzo, 25 de noviembre, 17 de mayo) realizar declaraciones sobre el compromiso de la ikastola utilizando los canales que actualmente se utilizan o creando nuevos y promoviendo la participación de la comunidad educativa en los mismos.		Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Participación de Jakintza Ikastola en las iniciativas organizadas en las diferentes instituciones y ikastolaes (SI/NO). • Iniciativas de declaración de compromiso de la ikastola en días especiales relacionados con la igualdad. 	
RESPONSABLE(S): Dirección – Comisión de igualdad	FECHA PREVISTA: 3.1. - 2022-2026 3.2. - 2022-2026	FECHA DE REALIZACIÓN: 3.2. - 2022-2023 3.2. - 2022-2023	RECURSOS: Horas de trabajo

OBJETIVO GENERAL

Proporcionar los recursos de sensibilización y formación necesarios para que todo el personal que trabaja en Jakintza Ikastola tenga la capacidad de conocer, comprender, interiorizar y transmitir conceptos de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Objetivo concreto 4

Establecer y garantizar los recursos necesarios para la capacitación y sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Acciones:

4.1.-De acuerdo con los criterios de necesidades formativas expresados por el personal en la fase de diagnóstico, diseñar un **programa de formación** en materia de igualdad:

- Igualdad en la Empresa
- La base de la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la construcción de roles y estereotipos de género
- Lenguaje no sexista

4.2.-Formar al personal para que, teniendo en cuenta el carácter estratégico de la educación, y en particular de la **coeducación**, en el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres, muestre y transmita valores y actitudes igualitarias en su actividad diaria.

Indicadores:

- Se ha diseñado un programa de sensibilización y formación en materia de igualdad y coeducación (SI/NO).
- Valoración del programa de sensibilización y formación:
 - Número de sesiones
 - Contenidos trabajados
 - Participación y valoración del personal
 - Grado de satisfacción de las personas participantes (metodología, disponibilidad de contenidos, duración...)

FECHA PREVISTA:

4.1. - 2022-2026
4.2. - 2022-2026

FECHA DE REALIZACIÓN:

RECURSOS:

200 – 600 €
Horas de trabajo

Objetivo concreto 5

Impulsar en la Ikastola Jakintza la participación en iniciativas de igualdad que beneficien a las personas que la integran en su actividad y organización diaria.

Acciones: 5.1.-Fomentar la participación del personal en jornadas, sesiones de trabajo o iniciativas organizadas por otras entidades o instituciones , públicas o privadas, en el ámbito de la igualdad.		Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Participación en jornadas organizadas por otra entidad (SI/NO). <ul style="list-style-type: none"> ○ Grado de satisfacción del personal participante en estas jornadas (contenidos, duración, metodología, disponibilidad...). ○ Transmisión de los contenidos recibidos en la ikastola (SI/NO). 	
RESPONSABLE(S): Dirección – Comisión de igualdad	FECHA PREVISTA: 5.1. - 2022-2026	FECHA DE REALIZACIÓN:	RECURSOS: Horas de trabajo

OBJETIVO GENERAL

Mantener las medidas adoptadas por el personal de la Ikastola Jakintza para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, identificando las necesidades de conciliación que puedan surgir de cara al futuro y propiciando que éstas se den siempre fomentando una actitud corresponsable.

Objetivo concreto 6

Mantener y garantizar la conciliación equilibrada de la vida laboral, familiar y personal del personal de Jakintza Ikastola.

Acciones: 6.1.- Mantener las medidas de conciliación vigentes y recoger en un documento las nuevas medidas que podrían acordarse en base a las necesidades futuras que puedan existir en base a criterios objetivos. 6.2.- Despliegue de las medidas actualmente en vigor para garantizar el conocimiento de las medidas en materia de personal. 6.3.- Poner los medios de recogida de datos para identificar las necesidades y propuestas de respuesta en el ámbito de la conciliación. 6.4.- Establecer mecanismos de generalización para el análisis y sistematización de las propuestas identificadas a nivel de conciliación en la medida en que sean viables.		Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Se ha elaborado un documento con medidas de conciliación (SI/NO). • Iniciativa de difusión para que el personal de Jakintza Ikastola tenga conocimiento de las medidas de Conciliación (SI/NO). • Herramientas y conclusiones utilizadas para la identificación de las necesidades que pueden surgir a nivel de conciliación. 	
RESPONSABLE(S): Dirección – Comisión de igualdad	FECHA PREVISTA: 6.1. - 2022-2023 6.3. - 2022-2026 6.2. - 2022-2023 6.4. - 2022-2026	FECHA DE REALIZACIÓN: 6.1 - 2023 6.2.- 2023	RECURSOS: Horas de trabajo

Objetivo concreto 7

Fomentar una cultura institucional y un modelo de gestión basado en la corresponsabilidad, dando importancia al cuidado interno del mismo (por diferentes motivos en el cuidado de adultos o en el cuidado general de menores) y poniéndolo en valor a través de la sensibilización.

Acciones: 7.1.- Sensibilizar al personal sobre la importancia de la corresponsabilidad y el cuidado para garantizar de forma equitativa el derecho a la conciliación.		Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> Número de sesiones de trabajo, jornadas e iniciativas desarrolladas para la sensibilización de la corresponsabilidad y el cuidado. 	
RESPONSABLE(S): Dirección – Comisión de igualdad	FECHA PREVISTA: 7.1. - 2022-2026	FECHA DE REALIZACIÓN:	RECURSOS: Horas de trabajo

OBJETIVO GENERAL

Garantizar que en Jakintza Ikastola no se produzcan discriminaciones por razón de sexo en materia de selección de personal y su promoción.

Objetivo concreto 8

Garantizar que los procesos de selección y promoción que se realizan en Jakintza Ikastola se realicen en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Acciones: 8.1.- Ofrecer al equipo de selección la formación necesaria para llevar a cabo su trabajo desde la perspectiva de género. 8.2.- En el procedimiento selectivo existente, analizar los criterios que recoge para garantizar su carácter no discriminatorio y realizar las adaptaciones y mejoras que se consideren necesarias. 8.3.- Asegurarse de que el lenguaje, la imagen, los requisitos establecidos, etc. utilizados en los procedimientos de selección y promoción no suponen discriminación por razón de sexo. 8.4.- Analizar y realizar las adaptaciones y mejoras necesarias para garantizar el carácter no discriminatorio del procedimiento de promoción vigente.		Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • La comisión encargada de la selección se ha formado para aplicar la perspectiva de género en su actuación (SI/NO). • A los procedimientos de selección y promoción se han añadido criterios de carácter no discriminatorio (SI/NO). • Número y tipo de revisión del lenguaje, imagen, metodología... utilizados para la difusión de procesos selectivos y promocionales. 	
RESPONSABLE(S): Dirección – Comisión de igualdad	FECHA PREVISTA: 8.1. - 2023-2024 8.3. - 2022-2026 8.2. - 2023-2024 8.4. - 2022-2026	FECHA DE REALIZACIÓN:	RECURSOS: Horas de trabajo

OBJETIVO GENERAL

Seguir garantizando la igualdad en la política salarial en Jakintza Ikastola y garantizar la transparencia en la misma.

Objetivo concreto 9

Que el personal conozca la política salarial y asegure que ésta se ajusta a criterios de igualdad entre mujeres y hombres.

Acciones: 9.1.- Establecer los instrumentos para el mantenimiento de las obligaciones del Decreto 902/2020 en materia de igualdad de mujeres y hombres. Registro salarial. 9.2.- Seguir asegurando una política salarial igualitaria en la empresa para garantizar la igualdad de mujeres y hombres. Un trabajo tendrá el mismo valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas realmente asignadas, las condiciones educativas, profesionales o formativas exigidas para su desempeño, los factores estrictamente relacionados con su realización y las condiciones de trabajo en las que efectivamente se desarrollen sean equivalentes. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores		Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> Registro salarial realizado conforme al Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad salarial de mujeres y hombres (SI/NO). 	
RESPONSABLE(S): Dirección – Comisión de igualdad	FECHA PREVISTA: 9.1 - 2022-2026 9.2. - 2023-2026	FECHA DE REALIZACIÓN:	RECURSOS: Horas de trabajo

OBJETIVO GENERAL

Garantizar la comunicación permanente sobre las medidas adoptadas y las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad con el fin de fomentar la participación del personal en la Ikastola Jakintza.

Objetivo concreto 10

Establecer los medios para dar a conocer el I Plan de Igualdad de Jakintza Ikastola y las principales líneas de trabajo, objetivos y acciones que se recogen en el mismo.

Acciones: 10.1.- Diseñar, difundir, alimentar y mantener los canales de difusión de los pasos que se dan en la ikastola en el marco del desarrollo, seguimiento y evaluación del Primer Plan de Igualdad.		Indicadores: <ul style="list-style-type: none">• Canales utilizados para la difusión del desarrollo, seguimiento y evaluación del primer Plan de Igualdad.	
RESPONSABLE(S): Dirección – Comisión de igualdad	FECHA PREVISTA: 10.1. - 2022-2026	FECHA DE REALIZACIÓN:	RECURSOS: Horas de trabajo

Objetivo concreto 11

Consolidar una imagen empresarial basada en el compromiso y promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Acciones: 11.1.- Recoger las pautas de lenguaje y comunicación no sexista y elaborar y difundir una guía interna (*) de criterios que sirvan para la práctica diaria del personal (comunicación interna y externa). 11.2.- Garantizar la formación de las personas responsables de la comunicación interna y externa, garantizando un lenguaje inclusivo en las comunicaciones que se realicen.		Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> Elaborar un registro de las pautas lingüísticas generadas en la práctica diaria (SI/NO). 	
RESPONSABLE(S): Dirección – Comisión de igualdad	FECHA PREVISTA: 11.1. - 2022-2026 11.2. - 2022-2026	FECHA DE REALIZACIÓN:	RECURSOS: Horas de trabajo

(*) https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_leng_educ_es.pdf

Objetivo concreto 12

Consolidar una imagen empresarial basada en el compromiso y promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Acciones: 12.1- Asegurar que se garantice el criterio de igualdad en la política lingüística utilizando los recursos creados y utilizados hasta ahora y los que se puedan generar.		Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y difusión de una guía interna de criterios con pautas de lenguaje y comunicación no sexistas (SI/NO). • Formación recibida en este ámbito por el equipo o persona responsable de la comunicación interna y externa de Jakintza Ikastola. 	
RESPONSABLE(S): Dirección – Comisión de igualdad	FECHA PREVISTA: 12.1.- 2022-2026	FECHA DE REALIZACIÓN: 12.1.- 2022-2023	RECURSOS: Horas de trabajo

OBJETIVO GENERAL

Implementación de políticas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, más allá de la maternidad, la paternidad y la lactancia.

Objetivo concreto 13

Garantizar que en Jakintza Ikastola la prevención de riesgos laborales tiene perspectiva de género.

Acciones: 13.1.- Realizar un análisis de los posibles riesgos laborales desde la perspectiva de género*. 13.2.- Completar el documento con las conclusiones de este análisis y trasladarlo a todo el personal , garantizando su aplicación en los casos en que sea necesario.		Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> Análisis de riesgos laborales desde la perspectiva de género (SI/NO). Documento resultante del análisis de riesgos laborales desde la perspectiva de género. Difusión del documento generado al personal (SI/NO). 	
RESPONSABLE(S): Dirección – Comisión de igualdad	FECHA PREVISTA: 13.1. - 2022-2026 13.2. - 2022-2026	FECHA DE REALIZACIÓN:	RECURSOS: Horas de trabajo

(*) <https://www.osalan.euskadi.eus/perspectiva-de-genero/s94-genero/es/>

OBJETIVO GENERAL

Prevenir el acoso sexual y sexista en el trabajo y adoptar medidas para detectar y eliminar los casos y situaciones que se puedan dar.

Objetivo concreto 14

Reconocer el derecho a no sufrir acoso sexual y sexista en el trabajo y garantizar una respuesta decidida de la ikastola ante cualquier situación.

Acciones: 14.1.- Analizar el protocolo de acoso sexual y sexista recogido en el convenio laboral, adaptándolo a la realidad y actuación de la ikastola (ámbito de aplicación, miembros del equipo de trabajo...) e incorporando criterios para la aplicación de mejoras . 14.2.- Asegurar al personal la posibilidad de llevar a cabo lo previsto y establecido en el protocolo, y en especial proporcionar a las personas responsables de su aplicación la formación necesaria para su gestión . 14.3.- Difundir el protocolo para que el personal lo conozca, garantizando su aplicación en los casos en que sea necesario. 14.4.- Evaluación y actualización del protocolo, asegurando su vigencia con garantías. Revisarlo anualmente y aplicar las adaptaciones y adaptaciones necesarias.		Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Identificación de posibles situaciones de acoso sexual y sexista en la ikastola, adecuación del protocolo (SI/NO). • Despliegue del protocolo en el personal (SI/NO). El personal con responsabilidad o rol específico en el protocolo ha recibido la propuesta (SI/NO). • Reuniones realizadas y documentación generada para la evaluación y actualización del protocolo. 	
RESPONSABLE(S): Dirección – Comisión de igualdad	FECHA PREVISTA: 14.1. - 2022-2023 14.3. – 2022-2026 13.2. - 2023-2026 14.4. – 2022-2026	FECHA DE REALIZACIÓN:	RECURSOS: Horas de trabajo

OBJETIVO GENERAL

Reforzar el principio de igualdad de mujeres y hombres entre clientes, proveedores y colaboradores en Jakintza Ikastola.

Objetivo concreto 15

Asegurar el respeto al principio de igualdad en las relaciones con la clientela y en los proyectos y servicios educativos ofertados.

Acciones:

15.1.- Señalar a las **familias del alumnado**, a través de los canales habituales, los criterios de la ikastola para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres tanto en el proyecto educativo como en los servicios que se ofrecen en la ikastola.

Indicadores:

- Canales y soportes utilizados para la declaración de los criterios que garantiza a las familias del alumnado la igualdad de mujeres y hombres en el proyecto y servicios educativos que ofrece Jakintza Ikastola.

RESPONSABLE(S):

Dirección – Comisión de igualdad

FECHA PREVISTA:

15.1. - 2022-2026

FECHA DE REALIZACIÓN:**RECURSOS:**

Horas de trabajo

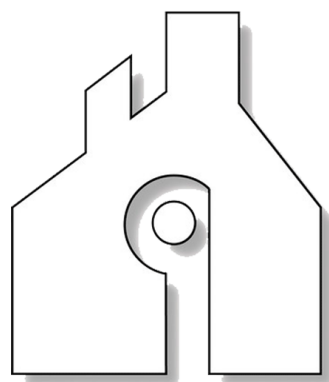
Objetivo concreto 16

Asegurar que la selección de entidades o personas proveedoras y colaboradoras se realiza bajo el principio de igualdad.

Acciones: 16.1.- Establecer criterios de igualdad en la selección de personas o entidades proveedoras y colaboradoras. 16.2.- Dar a conocer estos criterios de igualdad entre personas o entidades proveedoras y colaboradoras.		Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar y establecer criterios de igualdad en Jakintza Ikastola para la selección de personas o entidades proveedoras y colaboradoras (SI/NO). • Comunicar a las entidades o personas proveedoras y colaboradoras los criterios elaborados y fijados en la Ikastola Jakintza para su selección (SI/NO). 	
RESPONSABLE(S): Dirección – Comisión de igualdad	FECHA PREVISTA: 16.1. - 2022-2023 16.2. - 2023-2026	FECHA DE REALIZACIÓN:	RECURSOS: Horas de trabajo



PRIMER
PLAN
DE
IGUALDAD



jakintzaikastola