



**EUSKO
IKASKUNTZA**

I Plan de Eusko Ikaskuntza-Sociedad de Estudios
Vascos para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
(2019-2022)



Realizado por: MURGIBE, empresa asesora en temas de igualdad

Índice

01	
Presentación	3
02	
Ámbito legal	5
03	
Resumen del diagnóstico	10
04	
Gestión del plan	12
05	
Principios del plan	14
06	
Plan de acción 2019-2022	15
07	
Cronograma	20

Eusko Ikaskuntza-Sociedad de Estudios Vascos (en lo sucesivo, Eusko Ikaskuntza) es una entidad científico-cultural, fundada en 1918 por las Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia, Gipuzkoa y Navarra para dar respuestas globales e integradoras a los retos sociales de Vasconia, atendiendo a sus especificidades territoriales y superando las barreras administrativas, ideológicas y sociales.

En el preámbulo de los Estatutos aprobados en la Junta General del 18 de junio de 2016 se afirma que Eusko Ikaskuntza «considera que su compromiso con una sociedad más democrática y justa se manifiesta en su comportamiento activo a favor de la igualdad de mujeres y hombres».

Por tanto, uno de los valores de Eusko Ikaskuntza es la inclusión de la perspectiva de género en sus iniciativas, y entre sus objetivos se encuentran la aplicación de los criterios de igualdad en su funcionamiento y la promoción del trabajo intergeneracional.

No obstante, en la entidad no se ha llevado a cabo aún una reflexión profunda acerca de cómo se pueden incorporar dichos valores tanto en su actividad como en el funcionamiento interno y externo. De haberse producido, los cambios se han dado desde la concienciación individual y se reflejan, por ejemplo, en el uso de un lenguaje más inclusivo o en el esfuerzo por garantizar una presencia igualitaria entre mujeres y hombres en las actividades que organiza.

Teniendo en cuenta que Eusko Ikaskuntza tiene como misión impulsar la investigación, analizar la sociedad vasca y movilizar el conocimiento, no debe caber duda alguna sobre su compromiso en favor de la igualdad. Por otro lado, al igual que Eusko Ikaskuntza desea influir en la sociedad para hacer frente a los retos futuros, la sociedad también nos interpela para que la entidad muestre de forma clara y mediante acciones su compromiso por la igualdad.

En ese sentido, el grupo creado para diseñar el plan de igualdad ha identificado varios retos dentro del objetivo de fomentar la igualdad en Eusko Ikaskuntza durante los próximos años:

- Interiorizar los criterios de igualdad por parte de todos los órganos y de todas las personas que forman Eusko Ikaskuntza.
- Impulsar la revolución feminista en la cultura, en los valores, en la gobernanza y en la gestión de Eusko Ikaskuntza.
- Fomentar la unión de la plantilla de Eusko Ikaskuntza para que se escuche nuestra voz y obtengamos el debido reconocimiento.

- Lograr una realidad adaptada a los moldes de la igualdad, en lugar de tener que hacer posteriormente dicha adaptación (dicho de otro modo, acabar con la necesidad de camuflar la realidad).
- Escuchar y valorar la voz de las mujeres en los órganos de toma de decisiones, así como en el resto de los espacios.
- Hacer realidad un nuevo modelo de Eusko Ikaskuntza y conseguir ser ejemplares.
- Situar la igualdad y la democracia como ejes de la gobernanza, la estructura (funcionamiento de la entidad) y las acciones.
- Cambiar la cultura patriarcal de la entidad.
- Incorporar «de verdad» la perspectiva de género en los proyectos.
- Equilibrar el Consejo Rector.
- Equilibrar las direcciones científicas.
- Iniciar el desarrollo de la toma de conciencia sobre temas de igualdad, así como su vivencia e interiorización.
- Fomentar la coherencia, reduciendo el margen entre lo que deseamos ser y lo que somos.
- Incorporar la igualdad en la cultura de la entidad (en todos los niveles).

INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas (firmada el 26 de junio de 1945, en San Francisco).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) el 10 de diciembre de 1948.
- Convenio 111, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, de 1958, de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (*Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women: CEDAW*). Aprobada por la ONU el 18 de diciembre de 1979, en Nueva York; y ratificada por el Estado Español el 16 de diciembre de 1983.
- Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 1999. El Estado Español lo ratificó el 6 de julio de 2001.
- Resolución 48/104 de la ONU, sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en Viena, el 20 de diciembre de 1993.
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos (ONU).
- Conferencia Mundial de las Mujeres, en la que se proponen varias prácticas para llevar a cabo en todo el mundo, que están recogidas, a su vez, en las bases de otras muchas herramientas internacionales.
- En julio de 2010, la Asamblea General de la ONU creó la sección ONU-Mujeres, es decir, la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

EUROPEO

- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Básicas, de 1950. En su artículo 14 prohíbe la discriminación por razones de sexo y se crea el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Estrasburgo).
- Tratado de Roma (del 25 de marzo de 1957), por el que se creó la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 de dicho texto cita el principio de igualdad y de ausencia de discriminación por razones de sexo. Por otro lado, el artículo 114 (anteriormente, artículo 119) recoge el principio de igualdad entre mujeres y hombres, según el cual se debe garantizar la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

- Tratado de Maastricht (9 de febrero de 1992), constitutivo de la Unión Europea (UE). El artículo 6 de dicho texto establece que el principio de igualdad no impedirá que cada Estado miembro mantenga o adopte medidas de acción positiva.
- III Conferencia del Consejo Europeo de Ministros, sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres (Roma, octubre de 1993).
- Tratado de Ámsterdam (firmado por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE, el 2 de octubre de 1997). Mediante dicho tratado se modifica el artículo 6 del Tratado de Maastricht, que garantiza el principio de respeto de los derechos humanos y las libertades básicas. Asimismo, recoge también diversas disposiciones sobre igualdad entre mujeres y hombres.
- Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, aprobado por el Consejo Europeo, en Bruselas, el 18 de junio de 2004. Con respecto a la igualdad, en los artículos 1-2 de la Parte I, la igualdad entre mujeres y hombres se considera uno de los valores de la Unión Europea. Además, en los artículos 1-3, se establece que la UE fomentará la igualdad entre mujeres y hombres. Resulta vinculante desde que se aprobó el Tratado de Lisboa de 2007.
- Diversas directivas de la Unión Europea, entre ellas, la Directiva 06/54 del 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refunde lo recogido en directivas anteriores).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, mediante la que confirma su compromiso con la Plataforma de Acción de Pekín y las acciones en favor de la igualdad de género.
- Estrategia 2018-2023 para la Igualdad de Género, del Consejo de Europa.
- Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (Varsovia, 2005) y Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres (Estambul, 2011).

ESTATAL

- Constitución Española de 1978. El artículo 14 de dicho texto establece lo siguiente: «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social». Por otro lado, en el artículo 9.2. dispone lo siguiente: «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Dicha ley orgánica pretende dar una respuesta general a la violencia en contra de las mujeres y, al mismo tiempo, ofrece las bases para que el tema se desarrolle de forma más precisa en la normativa correspondiente.
- Ley Orgánica 3/2007, de 28 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Propone medidas urgentes para la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Modifica siete normas con rango de ley que influyen directamente en la igualdad, entre otras, la Ley Orgánica 3/2007, del 28 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Planes estatales: el primer plan estatal para fomentar la igualdad de oportunidades se aprobó en 1988 y en la actualidad se encuentra en vigor el Plan Estratégico 2018-2021.

COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA (CAV)

- El artículo 9.2 del Estatuto de Autonomía menciona de forma específica la igualdad.
- En 1988, se crea el Instituto Vasco de la Mujer, EMAKUNDE, por medio de la ley aprobada en el Parlamento Vasco.
- En 1991, se aprueba el Primer Plan de Acción Positiva para las mujeres de la CAV, a partir del cual se han desarrollado también otros planes (como, por ejemplo, el VII Plan para la Igualdad de Hombres y Mujeres).
- El 18 de febrero de 2005, el Parlamento Vasco aprobó la Ley 4/2005 para la Igualdad de Hombres y Mujeres.
- Las tres diputaciones forales de la CAV cuentan con planes de igualdad desde el año 2000.
- Los planes municipales para la igualdad se pusieron en marcha a partir de 1990 y hoy en día dicho plan abarca el 80 % de la población vasca.
- En 2011, se formó el Observatorio Vasco de la Violencia Machista en contra de las Mujeres.
- En 2015, la ONU otorgó al Instituto Vasco de la Mujer, EMAKUNDE, el Premio de Servicios Públicos de las Naciones Unidas, en la categoría de Promoción de la Perspectiva de Género.
- Resolución 42/2019, de 9 de abril, del director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo por el que se aprueba la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública.
- Estrategia y Plan Operativo de Acción 2018-2020, para reducir la brecha salarial en Euskadi.

DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

- Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Decreto Foral 33/2018, de 13 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento ejecutivo para la incorporación de cláusulas sociales, medioambientales y relativas a otras políticas públicas en el procedimiento de contratación de la Diputación Foral de Bizkaia.

DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

- Norma Foral 4/2013, de 17 de julio de 2013, de incorporación de cláusulas sociales en los contratos de obras del sector público foral.
- Norma Foral 11/2014, de 29 de octubre, de incorporación de cláusulas contractuales relativas a la compra pública socialmente responsable en la contratación del sector público foral.
- Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA

- Norma Foral 5/2015, de 11 de febrero, de incorporación de cláusulas contractuales relativas a la compra pública socialmente responsable en la contratación del sector público foral.

NAVARRA

- Decreto Foral 398/1995, de 25 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos del Organismo Autónomo Instituto Navarro de la Mujer (actualmente, el INAI, Instituto Navarro para la Igualdad).
- Ley Foral 33/2002, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra.
- Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.
- Ley Foral 8/2017, de 18 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+.
- LEY FORAL 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.

En este apartado están recogidos de forma breve los resultados del diagnóstico sobre igualdad, así como las principales propuestas.

Resultados

- La entidad concede mucha importancia a la formación y ofrece, además, diversas oportunidades de ampliarla.
- Durante los últimos años, una mujer ha sido promocionada a dirección.
- Por otro lado, los órganos de gobierno están masculinizados. En concreto, hay un desequilibrio notorio de 30 % de mujeres y 70 % de hombres, en los designados por la Asamblea General, es decir, en aquellos que quedan dentro del ámbito de influencia de Eusko Ikaskuntza. El objetivo sería, por tanto, conseguir el 50/50 y que, además, también hubiese mujeres en los órganos superiores.
- Cabe destacar el deseo de cuidar los criterios de igualdad en el uso del lenguaje y de las imágenes. Un ejemplo de ello es el criterio general recogido en las observaciones para la toma de fotografías según el cual se debe promover la visibilidad de las mujeres.
- No obstante, se aprecia la necesidad de mejorar la perspectiva de género tanto en los principios que se aplican a los servicios de suministro como en las traducciones al castellano.
- En los proyectos no hay una aplicación sistemática de la perspectiva de género: por ejemplo, no se exige formación específica en temas de igualdad y tampoco está especificado en los objetivos. Del mismo modo, en las conclusiones tampoco se recoge de manera explícita.

Propuestas

Cultura y valores

- Mayor número de mujeres en la representación institucional de la entidad
- Sensibilización de personas socias y miembros en cuanto a temas de igualdad
- Necesidad de «ponerse las gafas» para poder ver «más cosas»
- Formación en temas de igualdad
- Intento de superar ese «poso» que está obsoleto en Eusko Ikaskuntza

Organización interna

- Gobernanza desde abajo hacia arriba
- Introducción de cuotas de igualdad 50/50 en la selección de personas miembros del Consejo Rector
- Medición del porcentaje de hombres y de mujeres entre el personal directivo y el personal propietario de las fuentes de provisión de suministros
- Elaboración del perfil de personas compradoras, desglosado por sexo
- Elaboración del perfil de las personas interlocutoras de la Administración Pública, desglosado por sexo
- Elaboración del protocolo sobre acoso sexual

Proyectos

- Visibilizar el impacto de género en las memorias
- Adopción de puestos de responsabilidad por parte de las mujeres
- Redacción del protocolo para incorporar la perspectiva de género en los proyectos
- Equilibrio de las comisiones científicas
- Necesidad de atraer a las mujeres hacia los proyectos, y desde los proyectos hacia la visibilización
- Buscar el modo de conseguir la participación real de las mujeres

Los tres aspectos que exponemos a continuación son de obligado cumplimiento para ejecutar el Plan de Igualdad y desarrollarlo con flexibilidad, así como para que la propia entidad sea capaz de dar una respuesta adecuada a las situaciones nuevas que puedan presentarse a lo largo del tiempo.

En ese sentido, para coordinar y llevar a cabo el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres conviene crear diversas estructuras y recursos específicos.

- A. Grupo encargado de desarrollar el plan y de garantizar la participación
- B. Presupuesto propio
- C. Programa de trabajo

A. GRUPO DE TRABAJO PROMOTOR

El objetivo del grupo de trabajo o de la estructura promotora es impulsar y coordinar los objetivos y las acciones que se vayan precisando año tras año dentro del Plan de Igualdad, además de hacer su seguimiento y evaluación. La estructura será permanente pero la composición, por el contrario, será temporal, de manera que las personas que la formen vayan rotando.

La persona responsable del plan será Miren Epalza, experta en Igualdad y en posesión del MÁSTER EN INVESTIGACIONES FEMINISTAS Y DE GÉNERO.

B. RECURSOS

Se necesitan recursos económicos para elaborar y desarrollar el plan. Por ello, se debe prever una partida económica en el presupuesto anual de la entidad.

C. HERRAMIENTAS PARA LLEVAR A CABO EL PROGRAMA DE TRABAJO, EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

Dentro del plan, cabe destacar que se prevé la elaboración de documentos de trabajo y la creación de herramientas específicas para implementar las acciones. Del mismo modo, también se prevén herramientas para realizar la evaluación. En concreto, se elaborarán los siguientes documentos de trabajo:

- Plan operativo anual. Cada año se elaborará el plan anual de gestión de igualdad durante el primer trimestre, y en dicho plan se recogerán los siguientes datos: planificación de los objetivos y las acciones anuales, mecanismos de seguimiento, indicadores de evaluación y presupuesto.
- Informe anual de evaluación. Dicho informe dará cuenta del nivel de consecución del plan y de su impacto.

El Plan de Igualdad de Eusko Ikaskuntza se basa en los cuatro principios que citamos a continuación:

- Feminismo
- Interseccionalidad
- Perspectiva de género
- Empoderamiento de las mujeres

Paradigma del feminismo: abarcando todas las líneas y las dimensiones del pensamiento feminista, a modo de teoría y de prácticas políticas que permiten explicar y comprender cómo y por qué surgen las desigualdades o la discriminación entre mujeres y hombres. Los cambios que propone dicha agenda son el resultado del trabajo realizado por el feminismo durante años.

Perspectiva de género: como metodología de análisis y trabajo, dicha perspectiva pone de relieve las desigualdades entre géneros y, por ende, los convierte en modos de funcionar que deben evitarse. Adoptar la perspectiva de género lleva consigo el compromiso de construir dentro del Plan de Igualdad una agenda que sea contraria a la discriminación contra las mujeres.

Interseccionalidad: desde una visión compleja e integral de la perspectiva de género, el diseño estratégico de este plan concibe la interseccionalidad entre la desigualdad por género y otras formas de desigualdad. A pesar de que todas las mujeres tienen la misma identidad de género en el patriarcado, no todas tienen las mismas características. Por ello, dentro de su diversidad, las mujeres también son diferentes entre sí, en función de cómo se relacionan recíprocamente con las fuentes de desigualdades por género o de otro tipo de desigualdades o discriminaciones (por razón de lengua, clase, etnia, raza, opción sexual, edad, diversidad funcional, etc.).

La interseccionalidad conlleva la propuesta de acciones más complejas e integradoras, que ponen de relieve situaciones en las que se incrementan las desigualdades en perjuicio de las mujeres. Este tipo de acciones son más difíciles de establecer porque no tienen aún una trayectoria larga ni en política ni en las instituciones.

Empoderamiento de las mujeres: el empoderamiento de las mujeres es un objetivo, una herramienta y un proceso. Debe darse en diversos niveles (personal, colectivo, social y político) y debe también recibir apoyo desde diversos ámbitos, entre otros, el ámbito político-institucional, el organizativo y el de la sociedad y la ciudadanía.

El Plan de Igualdad de Eusko Ikaskuntza se estructura en función de los tres objetivos estratégicos que pasamos a definir:

1. Fomento de una organización interna basada en la igualdad

La perspectiva de género se debe trabajar en la organización interna: por un lado, en los procesos internos, es decir, en el acceso y la selección, la promoción, la formación, la conciliación, la salud laboral y la comunicación; y, por otro, en los procedimientos para formar un Consejo Rector o en la relación con los servicios de suministro o de colaboración.

2. Mayor desarrollo de la cultura y los valores de igualdad

Durante los próximos años se trabajarán activamente y se visibilizarán los valores de igualdad. Para ello, resulta imprescindible la formación y la sensibilización entre las personas miembros, el Consejo Rector, el grupo de trabajo y las personas colaboradoras. Todo ello con el fin de «ponerse las gafas» e interiorizar la perspectiva de género en la cultura de la entidad.

3. Aplicación sistemática de la perspectiva de género en los proyectos

La perspectiva de género pone de relieve, como metodología de análisis y trabajo, las desigualdades entre géneros y, por ende, los convierte en modos de funcionar que deben evitarse. Adoptar la perspectiva de género lleva consigo el compromiso de construir dentro de Eusko Ikaskuntza una agenda contraria a la discriminación contra las mujeres.

En dicho campo, en concreto, será necesario hacer un gran trabajo para conseguir incorporar la perspectiva de género de forma transversal en los proyectos (en el diseño, el desarrollo, la evaluación o la comunicación).

OBJETIVOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	NÚMERO DE ACCIONES
1. FOMENTO DE UNA ORGANIZACIÓN INTERNA BASADA EN LA IGUALDAD	1.1. Incorporación de los criterios de igualdad en el convenio del personal	3
	1.2. Aumento de la presencia de las mujeres en el Consejo Rector	1
	1.3. Difusión de la cadena de valores de igualdad	1
	1.4. Incorporación de la perspectiva de género en la comunicación	4
2. MAYOR DESARROLLO DE LA CULTURA Y LOS VALORES DE IGUALDAD	2.1 Impulso de la formación y la sensibilización en temas de igualdad	2
	2.2. Aumento y visibilización del compromiso adoptado por la entidad en favor de la igualdad	5
3. APLICACIÓN SISTEMÁTICA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS	3.1 Sistematizar la metodología de la perspectiva de género	3
	3.2. Fomentar las referencias y las redes de mujeres	3
22 ACCIONES		

OBJETIVO ESTRATÉGICO	1. FOMENTO DE UNA ORGANIZACIÓN INTERNA BASADA EN LA IGUALDAD	
ÁREAS DE MEJORA DIAGNÓSTICO	<ul style="list-style-type: none"> - El género no se trabaja de forma transversal en la organización interna. - El Consejo Rector está masculinizado. - El género no se tiene en cuenta cuando se contratan empresas proveedoras. - No existe un protocolo sobre acoso laboral. - Es necesario mejorar las bases que se aplican en los acuerdos para suministros y en las traducciones de euskera a castellano. 	
ACCIONES	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES
	1.1. Incorporación de los criterios de igualdad en el convenio del personal	1. Análisis y consenso sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección, acceso, promoción, conciliación, formación y salud laboral.
		2. Elaboración y socialización del protocolo en contra del acoso sexual y de los acosos sexistas.
		3. Evaluación periódica del convenio del personal, desde la perspectiva de género.
	1.2. Aumento de la presencia de las mujeres en el Consejo Rector	4. Incorporación del siguiente criterio de igualdad en los Estatutos: «Como mínimo, el 40 % de las personas elegidas por la Asamblea General para formar parte del Consejo deben ser mujeres».
	1.3. Difusión de la cadena de valores de igualdad.	5. Valoración del compromiso a favor de la igualdad en los contratos de provisión de bienes o servicios.
	1.4. Incorporación de la perspectiva de género en la comunicación	6. Elaboración de un protocolo para incorporar la perspectiva de género en la comunicación.
		7. Análisis periódico del uso del lenguaje y de las imágenes en los materiales, los soportes de difusión, los boletines, los vídeos, etc.
		8. Desglose de la información en función del sexo en las noticias, las memorias y los documentos internos.
9. Visibilización de las mujeres de la entidad en foros y en contextos institucionales, fomentando así la diversidad.		

OBJETIVO ESTRATÉGICO	1. FOMENTO DE UNA ORGANIZACIÓN INTERNA BASADA EN LA IGUALDAD	
INDICADORES	<p style="text-align: center;">INDICADORES DE PROCESO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inclusión de la igualdad en el convenio laboral (evidencias) - Difusión del protocolo del acoso sexual y socialización interna (evidencias) - Incorporación del siguiente criterio de igualdad en los Estatutos: «Como mínimo, el 40 % de las personas elegidas por la Asamblea General para formar parte del Consejo deben ser mujeres». - Porcentaje de entidades proveedoras de bienes o servicios que cuentan con un Plan de Igualdad. - Protocolo de comunicación conforme a los criterios de igualdad (evidencias). 	<p style="text-align: center;">INDICADORES DE RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - El 100 % del personal debe conocer el protocolo contra el acoso sexual y el acoso sexista. - 40 % de mujeres en el Consejo Rector, en 2020 - Ausencia de uso sexista del lenguaje o de las imágenes en todos los documentos analizados anualmente - Presencia de las mujeres en el escenario de Eusko Ikaskuntza, en 2022

OBJETIVO ESTRATÉGICO	2. MAYOR DESARROLLO DE LA CULTURA Y LOS VALORES DE IGUALDAD	
ÁREAS DE MEJORA DIAGNÓSTICO	<ul style="list-style-type: none"> - En la entidad no se ha llevado a cabo una reflexión profunda acerca de cómo se pueden incorporar los valores de igualdad tanto en su actividad como en el funcionamiento interno y externo. - La sociedad nos interpela para que la apuesta en favor de la igualdad se materialice de manera clara y mediante acciones. - Sensibilización de toda la entidad en temas de igualdad. - Formación en Igualdad 	
ACCIONES	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES
	2.1. Impulso de la formación y la sensibilización en temas de igualdad	10. Organización de actividades formativas para sensibilizar a la plantilla en temas de igualdad y liderazgo de mujeres, así como motivación de la participación del personal en dichas actividades.
		11. Difusión de formación y jornadas sobre igualdad a todo el grupo de trabajo.
	2.2. Aumento y visibilización del compromiso adoptado por la entidad en favor de la igualdad.	12. Declaración donde se recoja el compromiso adoptado para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.
		13. Organización de espacios o jornadas de reflexión sobre valores relacionados con la igualdad.
		14. Solicitud del reconocimiento que otorga el Gobierno Vasco-EMAKUNDE como Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
15. Participación y difusión de contenidos en foros o en redes sobre igualdad de género, junto con otras empresas o entidades.		
16. Identificación e incorporación de desafíos relacionados con la igualdad en los temas que trabaja EUSKO IKASKUNTZA.		

OBJETIVO ESTRATÉGICO	2. MAYOR DESARROLLO DE LA CULTURA Y LOS VALORES DE IGUALDAD	
INDICADORES	<p>INDICADORES DE PROCESO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones organizadas en torno a la igualdad, participación y evaluación, desglosados por sexo. - Horas anuales de formación del personal. - Formación ofrecida y número de jornadas. - Número de redes y proyectos en los que participa junto con otras entidades, y tipo de redes o proyectos. - Declaración de Eusko Ikaskuntza: compromiso a favor de la igualdad (evidencias). 	<p>INDICADORES DE RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Logro del reconocimiento de Emakunde como Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres en 2021. - Participación de cada trabajador o trabajadora en 4 formaciones relacionadas con la igualdad, para 2022. - Organización anual por parte de Eusko Ikaskuntza de una actividad relacionada con la igualdad, para 2022.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	3. APLICACIÓN SISTEMÁTICA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS	
ÁREAS DE MEJORA DIAGNÓSTICO	<ul style="list-style-type: none"> - La perspectiva de género se trabaja en algunos proyectos, pero no se hace de forma muy sistemática, sino más bien mediante decisiones individuales. Entre otros aspectos, no se exige formación en igualdad al grupo de trabajo y tampoco se visibiliza en los objetivos o en las conclusiones. Los datos no se desglosan por sexo y no hay indicadores de género. - La dirección científica de los proyectos está formada solo por hombres. 	
ACCIONES	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES
	3.1. Sistematizar la metodología de la perspectiva de género.	18. Elaboración de una guía para incluir la perspectiva de género en los proyectos.
		19. Formación de una comisión de seguimiento para comprobar si se incluye la perspectiva de género en los proyectos.
		20. Análisis del impacto de género de los proyectos.
	3.2. Fomentar las referencias y las redes de mujeres.	21. Elaboración de un directorio con datos de mujeres expertas en diversas disciplinas o áreas.
		22. Presencia mínima del 40 % de mujeres en las actividades.
23. Presencia mínima del 40 % de mujeres en los grupos promotores de proyectos y en las direcciones científicas.		

OBJETIVO ESTRATÉGICO	3. GENERO IKUSPEGIA PROIEKTUETAN SISTEMATIKOKI LANTZEA	
INDICADORES	<p style="text-align: center;">INDICADORES DE PROCESO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía para incluir la perspectiva de género en los proyectos (evidencias). - Número de mujeres expertas incluidas anualmente en el directorio. - Porcentaje de presencia de las mujeres en las iniciativas organizadas anualmente. - Número de proyectos evaluados desde la perspectiva de género. - Guía de criterios para la evaluación del impacto de género (evidencias). - Número de proyectos en los que se ha analizado el impacto de género. 	<p style="text-align: center;">INDICADORES DE RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudio finalizado sobre el impacto de género de todos los proyectos, para 2022. - Presencia mínima del 40 % de mujeres entre las personas que ofrecen ponencias, para 2022. - Presencia mínima del 40 % de mujeres en los grupos promotores de los proyectos y en las direcciones científicas, para 2022.

1. FOMENTO DE UNA ORGANIZACIÓN INTERNA BASADA EN LA IGUALDAD	AÑO				Responsable
	2019	2020	2021	2022	
1.1. Incorporación de los criterios de igualdad en el convenio del personal					
1. Análisis y consenso sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección, acceso, promoción, conciliación, formación y salud laboral.	x	x			Representación sindical de las trabajadoras y los trabajadores
2. Elaboración y socialización del protocolo en contra del acoso sexual y de los acosos sexistas.	x				Responsable del Plan de Igualdad
3. Evaluación periódica del convenio del personal, desde la perspectiva de género.		x	x	x	Representación sindical de las trabajadoras y los trabajadores
1.2. Aumento de la presencia de las mujeres en el Consejo Rector					
4. Incorporación del siguiente criterio en los Estatutos: «Como mínimo, el 40 % de las personas elegidas por la Asamblea General para formar parte del Consejo deben ser mujeres».		x			Dirección
1.3 Difusión de la cadena de valores de igualdad					
5. Valoración del compromiso a favor de la igualdad en los contratos de provisión de bienes o servicios.		x	x	x	Responsables del proyecto

1. FOMENTO DE UNA ORGANIZACIÓN INTERNA BASADA EN LA IGUALDAD	AÑO				Responsable
	2019	2020	2021	2022	
1.4. Incorporación de la perspectiva de género en la comunicación					
6. Elaboración de un protocolo para incorporar la perspectiva de género en la comunicación	x				Responsable de comunicación y responsable del Plan de Igualdad
7. Análisis periódico del uso del lenguaje y de las imágenes en los materiales, los soportes de difusión, los boletines, los vídeos, etc.	x	x	x	x	Todas las personas
8. Desglose de la información en función del sexo en las noticias, las memorias y los documentos internos.	x	x	x	x	Todas las personas
9. Visibilización de las mujeres de la entidad en foros y en contextos institucionales, fomentando así la diversidad.	x	x	x	x	Responsable de comunicación

2. MAYOR DESARROLLO DE LA CULTURA Y LOS VALORES DE IGUALDAD	AÑO				Responsable
	2019	2020	2021	2022	
2.1 Impulso de la formación y la sensibilización en temas de igualdad					
10. Organización de actividades formativas para sensibilizar a la plantilla en temas de igualdad y liderazgo de mujeres, así como motivación de la participación del personal en dichas actividades.	x	x	x	x	Dirección
11. Difusión de formación y jornadas sobre igualdad a todo el grupo de trabajo.	x	x	x	x	Responsable del Plan de Igualdad
2.2 Aumento y visibilización del compromiso adoptado por la entidad en favor de la igualdad					
12. Declaración donde se recoja el compromiso adoptado para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.		x			Dirección
13. Organización de espacios o jornadas de reflexión sobre valores relacionados con la igualdad.	x	x	x	x	Dirección
14. Solicitud del reconocimiento que otorga el Gobierno Vasco-EMAKUNDE como Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres.			x		Responsable del Plan de Igualdad
15. Participación y difusión de contenidos en foros o en redes sobre igualdad de género, junto con otras empresas o entidades.	x	x	x	x	Todas las personas
16. Identificación e incorporación de desafíos relacionados con la igualdad en los temas que trabaja EUSKO IKASKUNTZA.				x	Dirección o responsables de proyectos

3. APLICACIÓN SISTEMÁTICA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS	AÑO				Responsable
	2019	2020	2021	2022	
3.1 Sistematizar la metodología de la perspectiva de género					
17. Elaboración de una guía para incluir la perspectiva de género en los proyectos.	x				Responsables del proyecto
18. Formación de una comisión de seguimiento para comprobar si se incluye la perspectiva de género en los proyectos.		x	x	x	Comisión de Dirección y responsable del Plan de Igualdad
19. Análisis del impacto de género de los proyectos.	x	x	x	x	Comisión de Dirección y responsable del Plan de Igualdad
3.2. Fomentar las referencias y las redes de mujeres					
20. Elaboración de un directorio con datos de mujeres expertas en diversas disciplinas o áreas.	x	x	x	x	Comisión de Dirección, junto con todas las personas
21. Presencia mínima del 40 % de mujeres en las acciones.	x	x	x	x	Responsables del proyecto
22. Presencia mínima del 40 % de mujeres en los grupos promotores de proyectos y en las direcciones científicas.	x	x	x	x	Responsables del proyecto