



UPV/EHUko
EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO III. PLANA
(2019-2022)

SARRERA

UPV/EHU, unibertsitate publikoa denez gero, konprometituta dago emakumeen eta gizonen berdintasunarekin. Estatutueta 4.3 artikulua, besteak beste, dio: 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. Horrez gain dio: UPV/EHUK aintzat hartuko ditu honako printzipio hauek: aukera berdintasuna, aniztasunaren eta diferentziaren errespetua, genero ikuspegia txertatzea, ekintza positiboa, sexuari lotutako rola eta estereotipoak baztertzea, eta gizonen eta emakumeen ordezkaritza parekatua.

Horrela, bada, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzeko bidean, 2006an, UPV/EHUko Berdintasunerako Zuzendaritza eta Berdintasunerako zuzendari kargua sortu ziren (2006/06/15eko Gobernu Kontseilua), 4/2007 Lege Organikoak unibertsitateak berdintasunerako unitateak martxan jartzera bultzatu baino urtebete lehenago. Zuzendaritza hori konprometitutako talde handi baten lanaren fruitu izan zen: gehienak emakumeak, eta euskal gizarteko eremu eta arlo desberdinetan aukera berdintasuna lortzeko borrokan ibiliak. Zuzendaritza sortu zenetik asko izan dira aurrera eramandako ekintzak, batetik, zuzendaritzari berari esleitutako eginkizunak betetzeko, eta, bestetik, legetan zehaztutako helburuak betetzeko; guztia unibertsitateko eremuan ezarrita.

Ilido horretan, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak honela definitzen ditu planak: antolatutako neurri multzoa dira; neurri horiek egoeraren diagnostiko bat egin ondoren hartuko dira, eta xede izango dute enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna lortzea eta sexuan oinarritutako bereizkeria ezabatzea. Emakumeek eta gizek UPV/EHUzuten egoerari buruzko lehenengo diagnostikoa 2007an egin zuen Berdintasunerako Zuzendaritzak, eta txosten bat egin zen datuak sexuaren arabera banatuta unibertsitateko jardueretan talde bakoitzaren (ikasleak, AZP eta IRI) egoera ikusteko.

Diagnostiko hori egin ondoren, unibertsitateak, 2009ko maiatzean, erabaki zuen UPV/EHUko Berdintasun Batzordea eratzea, bere eginkizun nagusia izanik UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana egitea, eta bertan zehaztea unibertsitateak bere jardunean berdintasunaren arloan izango zituen jarraibideak. Urte bete beranduago, 2010-2013 aldirako Berdintasunerako I. Plana behin osatuta, Gobernu Kontseiluan aurkeztu zen kontseiluak onartzeko, eta, horrela, berretsi egin zen unibertsitateak genero berdintasunerako zeukan konpromisoa. I. Plana ezarri ondoren, 2014ko apirilaren 3ko erabakiaren bidez, UPV/EHUko Berdintasun Batzorde Intersektorialak (IRI eta AZPko funtzionarioen eta lan kontratudunen negoziazio batzordeek osatuak) unibertsitateko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana (2014-2017) onartu zen.

2019-2022 aldirako emakumeen eta gizonen berdintasunerako III. plan honek, II. planak bezalaxe, bat egiten du Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak eta Emakume eta Gizonen Benetako Berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak zehaztutako filosofiarekin, horietan jasota baitago erakunde publikoek zein enpresek berdintasun planak egin behar dituztela indarreko arauetan zehaztutako helburuak betetzeko. Horrela, berdintasunerako III. plan hau osatzeko lanean unibertsitateko Berdintasun Batzordeak, ikastegietako berdintasun batzordeek eta Berdintasun Batzorde Intersektorialak hartu dute parte. Plana behar bezala garatzeko, bestalde, Emakunderen laguntza dauka 2018ko uztailaren 2an sinatutako hitzarmenaren bidez.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako III. plan honek ikusmuga dauka Garapen Jasangarrirako 2030 Agendan, 2015eko azaroan onartua Nazio Batuen Erakundearen Batzar Nagusian; izan ere, agendan eraldaketarako ikuspegia jaso zen, kide diren 193 herrialdeetarako ekonomia, gizarte eta ingurugiro jasangarria lortze aldera, eta, hain zuzen ere, UPV/EHUk hori du gidari datozen 15 urteetako lanerako. Agendan jasota daude 2015-2030 aldirako Garapen Jasangarrirako Helburuak (GJH), eta jarduteko eszenatoki berri bat proposatzen du, zeharkako ikuspegia eta integratzailea oinarri dituen bakearen, justiziaren eta genero berdintasunaren (5. helburua), hezkuntzaren sustapenaren, energiaren garapenaren eta elikagai segurtasunaren alde eta klima aldaketaren kontra egingo duena.

Europar Batasunean, bestalde, UPV/EHUko Berdintasunerako III. Planak erreferente dauka Europar Batzordearen 2016-2019 aldirako Programa Estrategikoa, eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako bere konpromisoa.

UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Planak (2019-2022) arauari jarraituz unibertsitateak dituen betebeharrak beteko ditu. Izan ere, apirilaren 12ko 2/2007 Lege Organikoa, unibertsitatei buruzko abenduaren 21eko 6/2001 Lege Organikoa eraldatzen duenak, hitzaurrean dio: *el reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad.* Gure unibertsitateak badauka bere eginda erroka hori Euskal Unibertsitate Sistemari buruzko otsailaren 25eko 3/2004 Legeak, 6.1 artikuluan, jasota baitauka gizarte eta kulturako desberdintasunak gutxitzearen eta gizonen eta emakumeen berdintasuna lortzearen alde egin behar dela, eta borondatea eta gaitasuna duten pertsona guztiei unibertsitate heziketara iristeko bidea erraztu behar zaiela.

Ildo berean, ekainaren 1eko 14/2012 Legeak, Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzari buruzkoak, xedapen gehigarrietatik hamahirugarrenean dio: *la implantación de la perspectiva de género como una categoría transversal y la adopción de Planes de Igualdad en un máximo de 2 años* (5. eta 6. ataletan, hurrenez hurren). Era berean, 274/2017 dekretuak, abenduaren 19koak, gradu, master eta doktorego tituluak lortzeko egin behar diren unibertsitate ikasketa ofizialak ezartzeari eta kentzeari buruzkoak, honakoa dio 5. artikuluan: *Gradu, master eta doktoregoko unibertsitate ikasketa ofizialek emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna sustatuko dute irakaskuntzan. Horrez gain, jakintzaren diziplina eta arlo guztietan ikasleek generoaren arabera modu parekatuan parte hartzea bultzatuko dute.* Era berean, irakaskuntzan nahiz jakintza alorren gaineko ikerketa lanetan genero ikuspegia integratzea zainduko dute, baita hizkuntza modu sexistan ez erabiltzea eta gizateriaren garapenean emakumeen jakintza eta haiek duten ekarpen soziala eta historikoa barneratzea ere.

2018-2021 aldirako Plan Estrategikoan jaso bezala, UPV/EHU unibertsitate publiko bat da, eta, hortaz, inklusioaren, ekitatearen

eta jasagarritasunaren balioak sustatu behar ditu. Unibertsitateak potentziala du gizarte konpromisoaren eremuan erreferentziazko eredu bat bilakatzeko: emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzeko eta genero arrazoiengatiko aniztasuna errespetatzeko errokan erreferentzia izateko. Beraz, Plan Estrategikoarekin (2019-2022) bat etorrira, III. Berdintasun Planak II. planean egiteke geratu ziren ekintzak berreskuratu eta erronka berriak zehazten ditu. Plan honetan lehentasuna daukan gaia da genero ikuspegia eta teoria feminista kontuan hartzea irakaskuntzan, bai eta gradu amaierako edo master amaierako lanetan ere. Berrikuntzen artean, ondoko gaiak nabarmentzen ditu: batetik, zientziaren eta teknologiaren arloko bokazioen garapen goiztiarra, batez ere emakumeengan; bestetik, genero indarkeriei, jarrera sexistei eta genero arrazoiengatiko jarrera diskriminatzaileei aurre egitea, horrela Genero Indarkerien aurkako UPV/EHUren Protokoloa ezarriz eta hedatuz (Gobernu Kontseiluak 2018ko ekainaren 7an onartua). Planean jasotzen da genero eta orientazio arrazoiengatiko aniztasuna errespetatuko duen unibertsitate eremua izatearen premia, eta gizarte eta lan harremanetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatuko duten neurriak aztertu, adostu eta ezartzeak daukan garrantzia.

I. ARDATZA - PRESTAKUNTZA

1.1.- Genero ikuspegia eta teoria feminista irakaskuntzaren arloan barneratzearen alde egitea.

Ekintzak:

1.1.1.- Azterlan bat egitea zehazteko genero ikuspegiak daukan presentzia zientziaren arlo bakoitzeko titulazioetan, eta abiapuntu horretatik titulazio horietan genero ikuspegia curriculumean sartzeko aukera aztertzeke.

1.1.2.- Berrikuntza programa bat garatzea diziplinarteko irakasle taldeak sortzeari begira, genero ikuspegia txertatuko dutenak beren ikerketa lanean eta ikerketarako prestakuntzan, hala euskarri birtualetan nola irakaskuntza modalitate mistoetan.

1.1.3.- On-lineko prestakuntza osagarria eskaintzea unibertsitateko talde guztiei genero eta berdintasunaren arlokoak lantzeko, euskaraz eta gaztelaniaz, eta ikasleei kredituak aitortuta mailaren arabera.

1.1.4.- Elkarlana bultzatzea, ikaskuntza komunitate irekien bidez, oinarri hartuta garapen jasangarriaren bosgarren helburua, hau da: genero berdintasuna.

1.1.5.- Generoaren eta berdintasunaren arloko gaitasunak lerrokatzea irakaskuntza-ikaskuntza estrategiekin (Ikaskuntza, Ikerkuntza, Iraunkortasuna/Aprendizaje, Investigación, Sostenibilidad).

1.1.6.- Zientziaren arlo bakoitzeko graduetan irakasgai pilotu bat jartzea, irakaskuntza mistokoa, hautazkoa eta diziplina artekoa, euskaraz eta gaztelaniaz, berariaz lantzeko generoaren ikuspegia.

1.1.7.- Hizkera inklusiboaren erabilera sustatzea UPV/EHUK argitaratutako irakaskuntzako materialetan.

1.1.8.- Material sorta bat (gida, gida laburra eta bideoa) diseinatzea eta ematea lehenengo mailako ikasleei, euskararen eta gaztelaniaren erabilera inklusiboari buruzkoa.

1.2.- Genero ikuspegia sustatzea gradu eta master amaierako lanetan.

Ekintzak:

1.2.1.- Irakasleen bidez, gradu eta master amaierako lanetarako generoari eta feminismoari buruzko gaien eskaintza zabaltzea.

1.2.2.- Berdintasuneko Zuzendaritzatik master amaierako lanak bideratzea genero berdintasunaren arloan unibertsitatean bizi diren egoerak diagnostikatzeko eta konponbideak aurkitzeko.

1.2.3.- Genero ikuspegia sartzea gradu eta master amaierako lanak gidatzeko eta ebaluatzeko irizpideetan, kontuan hartuta, batez ere, hizkera inklusiboa.

1.2.4.- Genero ikuspegia lantzen duten gradu eta master amaierako lanen garrantzia sendotzea Francisca de Aculodi eta María Goyri sarien bidez.

1.2.5.- Saritutako gradu eta master amaierako lanak Berdintasuneko Zuzendaritzaren web gunean argitaratzea.

1.2.6.- Urtero, ikasleen arteko topaketak antolatzea Garapen Jasangarrirako Helburuak ardatz hartuta, topaketa horien bidez zabalkundea emateko bosgarren helburuarekin, hau da, genero berdintasunarekin, bat etorrita UPV/EHUn defendatu diren gradu amaierako lanei.

1.3.- Emakumeek ezagutza sorpenari egindako ekarpenak ikusgarri egitea.

Ekintzak:

1.3.1.- Irakaskuntza gidetan eta irakaskuntzako materialetan egile emakumeak agertzearen alde eta genero eta berdintasuneko baliabideak aipatzen dituzten datu bibliografikoak jasotzearen alde egitea.

1.3.2.- Ikasleen artean zientzialari emakumeen ekarpenak hedatzea eta ikusgarri egitea, beren lan munduan eta gizartean erreferentziako eredu bilakatu daitezten.

II. ARDATZA - IKERKETA

2.1.- Ikertzaile berriei eta prestatzen ari direnei laguntzea genero ikuspegidun ikerketa kultura sustatzeko.

Ekintzak:

2.1.1.- Ikerketa feministak eta generokoak eta genero eta orientazio arrazoiengatiko aniztasuna aztergai dituzten doktorego tesiak egiten ari diren ikasleentzako laguntzak finkatzea (UPV/EHUn inskribatutako doktorego tesietarako), lan hori aurkez dezaten jardunaldietan, biltzarretan, mintegietan, hitzaldietan, komunikazioetan edo posterretan.

2.1.2.- Micaela Portilla Saria sendotzea (ikasketa feministei edo generoari buruzko UPV/EHUko tesi onenari ematen zaion saria).

2.1.3.- Kanpoko erakundeekin batera berriro ere ikerketa beka baterako deialdia prestatzea, urtebeterako laguntza emateko ikasketa feministen eta generoaren arloko gaiak lantzeko, bai eta genero eta orientazio arrazoiengatiko aniztasuna ardatz duten gaiak lantzeko ere.

2.2.- Ikerketan genero oreka eta genero ikuspegia sustatzea.

2.2.1.- UPV/EHUko Irakasle-ikertzaileei ikerketako metodologiei buruzko ikastaroak ematea genero ikuspegidun proiektuak diseinatzen laguntzeko.

2.2.2.- Bitartekoak zehaztea ikerketako proiektuetarako deialdietan genero ikuspegia irizpide zehatz, argi eta gardenekin ebaluatzeko.

2.2.3.- Praktika onen gida egitea ikertzaileei eta ikerketako teknikariei irizpideak emateko proiektuak genero ikuspegiarekin garatu eta idazteko.

2.2.4.- Ikusgarri egitea emakumeek zientziaren arloko ekoizpenean eta ikerketan duten parte hartze aktiboa, bai eta zientziaren zabalkundean eta transferentzian daukatena ere.

2.2.5.- Topaketak eta jardunaldiak antolatzea genero ikuspegidun ikerketaren arloan sentsibilizatzeko eta esperientziak trukatzeko.

2.2.6.- UPV/EHUko Liburutegikoekin batera tailerrak eskaintzea jakitera emateko zientziaren ekoizpenean badirela genero berdintasunaren irizpideari jarraituz sortutako gordailuak, meta-gordailuak, datu baseak eta memoriak, eta, horien berri emateaz gain, horiek nola erabili eta nola hedatu irakasteko.

III. ARDATZA- GIZARTEAREKIKO HARREMANA

3.1.- Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin konprometituta dauden beste erakunde batzuekin lankidetzan aritzea, gizartean, eta batez ere nerabeen eta neskatoen artean, aintzat hartzen diren emakume erreferenteak sortzeko.

Ekintzak:

3.1.1.- Emakumeen parte hartzea bultzatzea ekitaldi akademikoetan –hala nola graduazio ekitaldietan, ikasturte hasierako ekitaldian, doktore berrien inbestiduran–, eta proiektio publikoa ematea.

3.1.2.- Emakume akademikoen presentzia areagotzea ADITUAK gordailuan.

3.1.3.- UPV/EHUko irakasle eta ikertzaile emakumeek lortzen dituzten sari eta aipamenak ikusgarri egitea.

3.2.- Zientzia eta teknologiarako bokazio goiztiarrak bultzatzea, bereziki emakumeen artean.

Ekintzak:

3.2.1.- Hezkuntza zientifikoa eta zientziaren dibulgazioa bultzatzea gazte-gaztetatik.

3.2.2.- Beste eragile eta erakunde batzuekin lankidetzan bokazio goiztiarren inguruko sentsibilizazio eta sustapen programa bat diseinatzea eta ezartzea hezkuntza ez-unibertsitarioko ikasleen artean eta, bereziki, lehen eta bigarren hezkuntzako nesken artean.

IV. ARDATZA- PERTSONAK

4.1.- Genero indarkeriei, jarrera sexistei eta genero arazoiek eragindako diskriminazio jarrereri aurre egitea unibertsitatean.

Ekintzak:

4.1.1.- Genero Indarkerien aurkako UPV/EHUren Protokoloa hedatzea unibertsitatearen eremu fisiko eta birtual osoan.

4.1.2.- Genero Indarkerien aurkako UPV/EHUren Protokoloa ezartzea eta sortzea genero indarkeria kasuei erantzuteko batzordea; batzordekideei prestakuntza berezia emango

zaie indarkeria jasan duten edo jasaten ari diren pertsonen entzun eta laguntza emango.

4.1.3.- Urtero, Gardentasun Atarian argitaratzea Berdintasunerako Zuzendaritzan genero indarkeriako zenbat salaketa hartu diren eta zein motatako indarkeria izan den.

4.1.4.- Genero indarkeriak prebenitzeko programa bereziak zehaztea, eta emakumezko ikasle gazteen artean ezartzea.

4.1.5.- Informaziorako, sentsibilizaziorako eta kontzientzia izateko kanpainak aktibatzea, unibertsitatean genero indarkeriak ezabatzeko.

4.1.6.- Generoaren ikuspegitik seguruagoa eta inklusiboagoa izango den unibertsitate eremu bat sustatzea campusetako arduradunekin batera.

4.1.7.- Postontzi berezi bat sortzea UPV/EHUko ikastegi guztietako web guneetan, ikasleek, irakasle-ikertzaileek eta AZPkoek aukera izan dezaten unibertsitatean gertatutako jarrera sexisten edo genero arrazoiengatiko jarrera diskriminatzaileen berri emateko.

4.2.- Genero edo orientazioagatiko aniztasuna errespetatuko duen unibertsitate eremua bultzatzea.

Ekintzak:

4.2.1.- Ikusgarri egitea identitate, izateko era eta orientazio aniztasuna bermatzeko UPV/EHU sortutako guneak, unibertsitateak Gune Anitza zigiluarekin bat egin ondoren.

4.2.2.- UPV/EHUko barne dokumentazioan sexu-generorako hirugarren markagailua, ez-bitarra, ezartzen jarraitzea.

4.2.3.- UPV/EHUko ikastegi eta gune guztietan komun mistoak identifikatzea eta errotuluak jartzea.

4.2.4.- Unibertsitateko kide transei laguntza ematea Eusko Jaurlaritzaren aldi baterako agiri ofizialak izapidetzeko, banaka edo taldean.

4.2.5.- Sareak sortzeko ekimenak bultzatzea, genero edo orientazio arrazoiengatiko aniztasunaren arloan sentsibilizatzeke eta kontzientziatzeke.

4.3.- Gizarte eta lan harremanetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatuko duten neurriak aztertu, adostu eta ezartzea.

Ekintzak:

4.3.1.- Hautaketa batzordeen eta epaimahaien osaera parekidea bultzatzea, eta, behar izanez gero, neurriak ezartzea erabakiak hartzeko gune horietan emakumeen parte hartzea sustatzeko.

4.3.2.- Berdintasun klausulak mantentzea (*berdinketa apurtzeko klausula eta gai zerrendan berdintasunari buruzko gaiak zehaztea*) AZPkoak hautatzeko prozesuetan.

4.3.3.- UPV/EHUrako *Kontziliazio Gida* egitea, egoera pertsonala, familia egoera eta egoera sozio-laboral desberdinetara egokitua, eta bilduko dituen bizitza pertsonala, familiarena eta lanekoa erantzunkidetasunean kontziliatzeko indarreko arauak.

4.3.4.- Plana indarrean dagoen bitartean, elkarrizketa prozesu bat irekitzea Berdintasun Batzorde Intersektorialean, batetik, indarrean dauden neurriak egokitzeko, eguneratzeko eta hobetzeko, eta, bestetik, proposamenak adosteko lana eta familia erantzunkidetasunean kontziliatzeari buruzko gaietan, ondoren, proposamen horiek kasuan kasuko organoetan onartuak izan daitezzen (negoiazio mahaietan eta Gobernu Kontseiluan).

4.3.5.- Plan hau indarrean dagoen bitartean, apurka-apurka aitatasun baimena ezartzea; hala ere, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak hemen zehaztutako hobetzen duen neurririk onartuz gero, UPV/EHUK bat egingo du hobekuntza horrekin.

Aitatasun baimena ezin da besterenganatu. Plan hau indarrean sartu ondoren, 2019an baimena 8 astekoa izango da; 2020an, 12 astekoa; eta 2021ean, 16 astekoa. Eskari egileak aukeratuko du asteok nola banatu, baina, edozelan ere, baldintza hauek bete behar dira: lehenengo lau asteak jarraian hartu behar dira, etenik gabe, umea jaiotzen denetik edo umea hartzeko edo adopzio arrazoiengatik legezko zaintzarako administrazio erabakia edo adopzioa gauzatzeko epailearen erabakia ematen denetik aurrera kontatzen hasita; gainontzeko asteak ezin dituzte bi gurasoek aldi berean hartu eta etenik gabe hartu behar dira erditze baimeneko zazpigarren astetik hamaseigarren astera doan tartea baino lehen edo tarte horren jarraian, edo beste gurasoaren adopzio baimeneko edo umea hartzeko edo adopzio arrazoiengatik legezko zaintzarako baimeneko bosgarren astetik hamaseigarren astera doan tartea baino lehen edo tarte horren jarraian.

4.3.6.- Plana indarrean dagoen bitartean, apurka-apurka telelaneko plaza kopurua gehitzea, betiere, adin txikikoak zaintzeko kontziliazioa izanik helburua. 2020an 35 plaza eskainiko dira; 2021ean, 38; eta 2022an, 40.

V. ARDATZA- GOBERNANTZA ETA BALIABIDEAK

Ekintzak:

5.1.- UPV/EHUko kide anitzeko organoetan azken osaera parekidea izatea bermatzea, ahal den heinean.

5.2.- Orientazio gida bat egitea UPV/EHUK antolatzen dituen ekitaldietarako, kontuan hartuko dituen genero berdintasuna eta jasangarritasuna.

5.3.- Unibertsitateko lidergo postuetan eta goreneko agintaritzetan emakume gehiago izatea sustatzea (emakumezko katedradunak eta irakasle osoak, emakumezko ikertzaile nagusiak proiektuetan eta ikertaldeetan, emakumezko goi mailako kargudun akademikoak).

5.4.- Irakaskuntzaren eta zientziaren munduan emakumeen parte hartzea eta sustapena areagotzea, ahalduntzearen eta lidergoaren alde egiten duten sentsibilizazio eta prestakuntza ekintzak bultzatuta.

5.5.- UPV/EHUn gune mistoak irekitzea, emakumeenak, gizonenak eta ez-bitarrenak, generoaren ikuspegitik berdintasunezko lidergoan eta inklusiboan oinarritutako ereduetan sakontzen joateko

5.6.- Urtero memoria deskriptiboa egitea, UPV/EHUn emakumeen eta gizonen egoera erakusteko.

5.7.- Nazioarteko zenbait egun ospatzea: Zientziako Emakume eta Nesken Nazioarteko Eguna (otsailaren 11), Emakumearen Nazioarteko Eguna (martxoaren 8a), Emakumeenganako Indarkeriaren kontrako Nazioarteko Eguna (azaroaren 25a).