

GENERO BERDINTASUN PLANA



**Mondragon
Unibertsitatea**

**Humanitate eta
Hezkuntza Zientzien
Fakultatea**



Funded by the Horizon 2020 programme
of the European Union



PLOTINA
Promoting gender balance and inclusion
in research, innovation and training

GENERO BERDINTASUN PLANA

Lan Taldeak

HUHEZIKO Berdintasun Taldea

2017an HUHEZIKO Berdintasun Taldea sortu da eta bertan sei kidek parte hartzen dute: Huheziko Dekanoak (Begoña Pedrosa), Lanki ikertegiko ordezkariak (Mirene Zufiaurre), ezagutza arloetako bi ordezkariak (Amaia Pavon eta Asier Lauzirika), administrazioko langilea (Oihana Mata) eta PLOTINA proiektuko arduraduna (Ainhoa Larrañaga)

Taldearen funtzioak:

- Prozesuaren koordinazioa
- Proiektuaren nondik norakoak HUHEZIKO pertsoneri komunikatzea ohiko kanalen bidez
- Diagnostikoaren helburuak jakinarazi eta hau aurrera eramateko egingo diren ekintzen berri ematea.

MUKO Berdintasun Taldea

2016 urtean, PLOTINA dela eta, proiektuan parte hartzen zuten kideak MUKO Berdintasun Taldea osatu zuten. Talde honetan MUKO errektoretzako bi kide, MGEPEKO beste bi kide eta HUHEZI eta Enpresagintzako fakultateetako kide bana daude.

Taldearen funtzioak:

- PLOTINA proiektuaren koordinazioa
- PLOTINAKO betebeharrak Aurrera eramatea, besteak beste diagnostikoa egin, Berdintasun Plan berria zehaztea eta honen jarraipena egitea.
- PLOTINA proiektuaren nondik norakoak MUKO (tartean MGEPEKO) pertsoneri komunikatzea ohiko kanalen bidez.

SARRERA

Humanitate eta Hezkuntza Zientzien fakultateak (HUHEZI Koop. E.) kooperatibaren izaera eta misioak betidanik eman diote gizarte gaiekiko sentsibilitate berezia, eta horren barruan bereziki emakume eta gizonen arteko berdintasunari dagozkion kontuekiko. 2017an onartu du HUHEZIk bere lehen Berdintasun Plana.

HUHEZI MONDRAGON UNIBERTSITATEA (MU) osatzen duten fakultateetako bat da eta, 2016an MU ikerketa, berrikuntza eta hezkuntzan genero berdintasuna sustatzeko helburua duen PLOTINA Proiektu Europarraren partzuergoan partaide gisa sartu zen. 2015 urtean Europako Batzordeak PLOTINA proiektua onartu zuen.

PLOTINA proiektua 11 partaidez osatutako partzuergo bat da (ikus zerrenda), eta lidergoa Bolognako

Unibertsitateak dauka. Partaide bakoitzak bere funtzio eta betebeharrak dauzka, eta MUko fakultateek egin beharreko hainbat ekintza zehazten dira bertan. Zehazki HUHEZIk egin beharreko ekintzen artean daude: egoeraren diagnostikoa burutzea, honetan oinarrituta Berdintasun Plana egitea eta azkenik, beronen jarraipena burutzea. 2017an diagnostikoa egin da eta onartu da Berdintasun Plana ere.

Hori dela eta, dokumentu honek hurrengo atalak ditu:

- 2017 urtean egindako diagnostikoa
- 2017-2020 Berdintasun Plana (PLOTINA proiektuaren baitan eginda)

2016KO DIAGNOSTIKOA PLOTINA PROIEKTUAN

DATUEN ANALISIA GENERO IKUSPEGITIK

PLOTINA proiektu barruan egonik diagnostikoa egin behar izan genuen partzuergoak adostutako erreminta eta parametroak erabilita. Azpimarratu behar da, lehen aldia izaki hainbat datu faltan izan ditugula.

PLOTINA proiektuan Genero Berdintasuna aztertzeko aukeratu ziren gaiak bost arlo nagusietan banatu ziren:

- 1. Organo eta pertsona erabakitzaileak**
- 2. Hautatze prozesuak, karreran aurrera egitea eta atxikipena**
- 3. Lana eta bizitza pertsonalaren kontziliazioa**
- 4. Ikerlariak eta ikerketa: genero berdintasuna eta sexu eta genero ikuspegia**
- 5. Sexu eta genero aldagaiak ikasketa planetan txertatzea**

2016ko DIAGNOSTIKOA

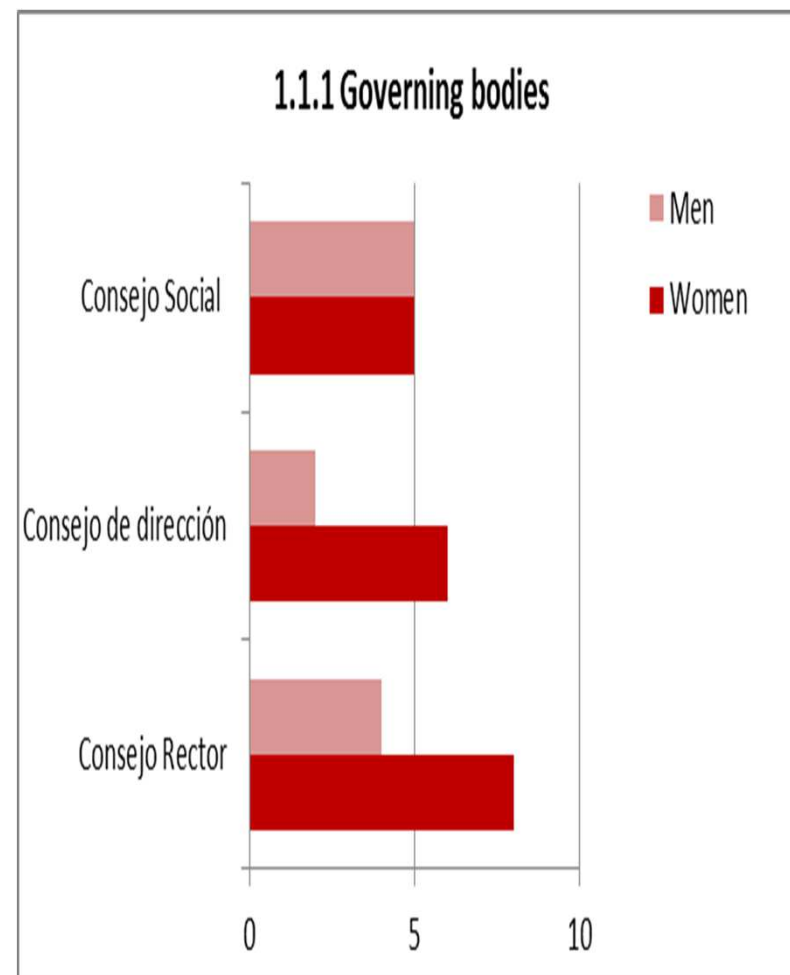
PLOTINA PROIEKTUAN

1. Organo eta pertsona erabakitzaileak

Ondoren aurkezten den grafikoan HUHEZIKo organoen osaketa azaltzen da. PLOTINAko beste kideen datuekin konparatu ahal izateko irakasle eta ikertzaile profila bi taldetan banatu dugu PDI eta PAS.

HUHEZIKo langileen banaketa honakoa da: 110 langile ditu eta horietatik 83 PDI dira (56 emakume eta 27 gizonezko) eta 27 PAS (24 emakume eta 3 gizonezko).

Erabakitze Organoetan ere argi ikus daiteke emakumeak gailentzen direla, bai Zuzendaritzan eta baita Kontseilu Errektorean ere. Kontseilu Sozialean aldiz, ordezkariak orekatua dago.



2016ko DIAGNOSTIKOA

PLOTINA PROIEKTUAN

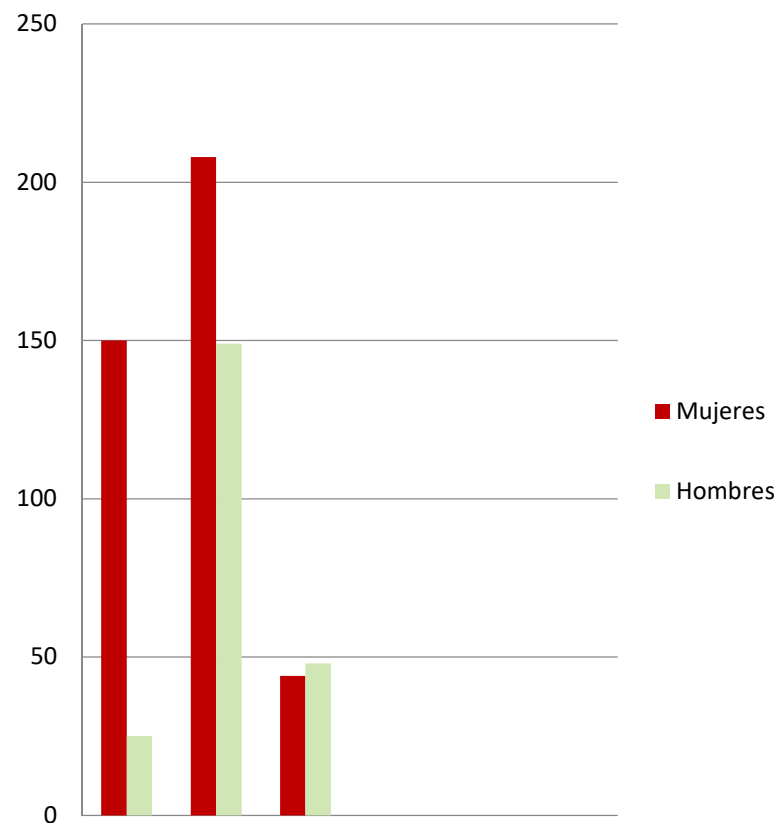
Ikasleen banaketa

Ondorengo grafikotan HUHEZko ikasketa desberdinetako inskripzio datuak aztertuko ditugu. Irakasletza ikasketetan emakumeak nagusitzen dira, eta Ikus-entzunezko komunikazio graduan aldiz gizon eta emakumeen arteko datuak parekatuta daude.

Hurrengo diagnostikoa egiten denean, komeniko da gradu bakoitzeko datu zehatzagoak izatea.

Eta Bedintasun Planean jaso beharko dira ekintzak Irakasletza ikasketetara gizonezko gehiago erakartzeko.

2.1. Número de alumnos universitarios inscritos en el AY 2015-2016



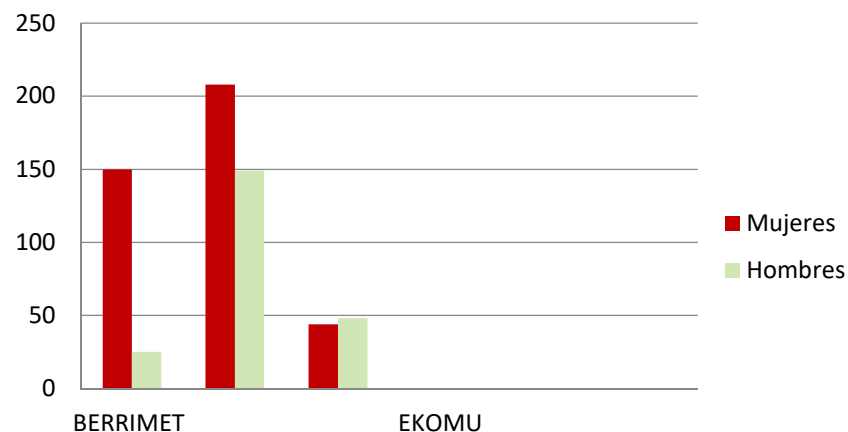
2016ko DIAGNOSTIKOA

PLOTINA PROIEKTUAN

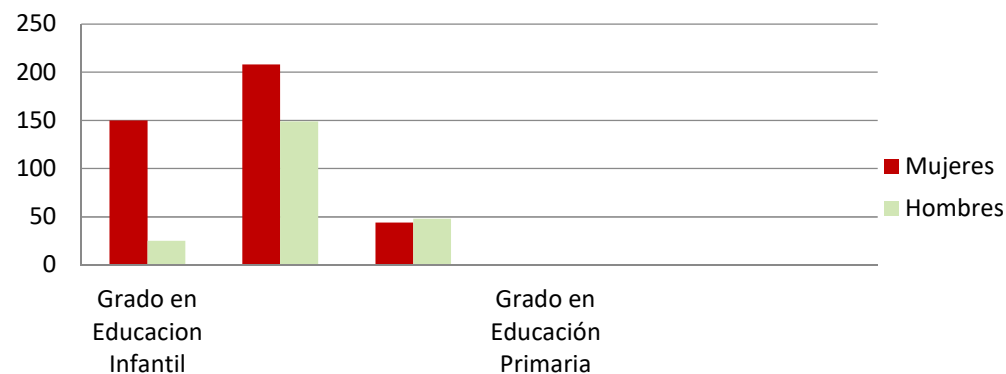
Ikasleen banaketa

Masterren kasuan ere ikus daiteke emakume kopurua altuago dela gizonena baino. Aldiz, Doktorego programan orekatuago dago.

2.1. Número de alumnos de máster inscritos en el AY 2015-2016



2.1. Número de alumnos de doctorado inscritos en el AY 2015-2016



2016ko DIAGNOSTIKOA

PLOTINA PROIEKTUAN

Ordainsariak

Ondorengo taulan HUHEZiko ordainsarien taula ikus dezakegu. Hiru kategoriatan PDI doktoreak, PDI lizentziatuak eta PASeko langideen soldatak alderatu ditugu gizon eta emakumeen artean.

Kategoria	kopurua	Emakume/Gizona	kopurua	batezbesteko soldata
PDI doktoreak	40	E	27	3076,98
		G	13	3285,68
PDI lizentziatuak	41	E	27	2467,67
		G	14	2505,03
PAS	26	E	22	2242,19
		G	4	2082,09

2016ko DIAGNOSTIKOA

PLOTINA PROIEKTUAN

Kontziliazio neurriak

Kontziliazio neurriei dagozkienez HUHEZIK legeak eskatzen dituen baliabideak jartzeaz gain, ordutegi malgutasuna eskaintzen du. Orokorrean esan daiteke kontziliazio neurri hauetaz baliatzeko trabarik ez dela jartzen aukera duten gehienek hartzen bait dituzte, gizonezkoek ere bai.

HUHEZIK etxetik lan egiteko aukera eskaintzen du eta hori da kolektiboak gehien baloratzen duen neurrietako bat.

Puntu zehatz honetan datu gehiago beharko genituzke. Hurrengo diagnostikorako komeni da, kontziliazio neurrien erabileraren datuak izatea eta baita kolektiboak duen pertzepzioaren neurketa egitea ere.

	Gizona	Emakumea
Amatasun baja	2	
Edoskitzeagatiko baimena	2	
Lan-jardun murrizketa	8	3
Baja luzea	1	

2016ko DIAGNOSTIKOA PLOTINA PROIEKTUAN

LANGILEEN PERTZEPZIOAREN ANALISIA GENERO IKUSPEGITIK

HUHEZiko langileek PLOTINako bost arlo nagusiei buruz duten ikuspegia aztertu ahal izateko 8 elkarrizketa, bi focus group eta inkesta bat egin genituen.

Inkesta horretan proiektuan lantzen ari diren estandarrak izan ziren aztergai, guztira 18 galdera izanik. Galdera bakoitzari 1etik 4rako balorea eman behar zion pertsona bakoitzak.

Guztira HUHEZIn 36 pertsonak bete zuten inkesta eta hona hemen ateratako emaitzak.

2016KO DIAGNOSTIKOA

PLOTINA PROIEKTUAN

LANGILEEN PERTZEPZIOAREN ANALISIA GENERO IKUSPEGITIK

Hiru galdera hauetan galdetzen da erakundeak genero-berintasunari ematen dion garrantziaren gainean. Dokumentazioan eta politiketan duen garrantzia zein den batetik eta balio horiek garatzen laguntzen duen.

1: Ez nago ados
2: Neurri batean ez nago ados
3: Neurri batean ados nago
4: Guztiz ados nago

	1.1 Genero-berdintasunari, dibertsitateari eta inklusioari lotutako balioak erakundearen dokumentazio publikoan (berdin barnera nahiz kanpora begirakoan) txertatu dira eta begi-bistan daude. Adibidez, eskuliburuetan, marketin-materialetan, iragarkietan, jakinarazpen eta txosten sozialetan, argazkietan, newsletterretan, lanetan, webguneetan, eskuorrietan...	1.2 Erakundeak genero-berdintasunari, dibertsitateari eta inklusioari buruz dituen balioak politiketan, lehentasun estrategikoetan, planetan eta helburu neurgarrietan gauzatzen dira.	1.3 Erakundeak berdintasunari eta dibertsitateari lotutako ezagutza eta esperientzia garatzen laguntzen du.
HUHEZI	2.7	2.5	3.0
22emakume	2.6	2.2	2.6
14gizon	2.9	2.8	3.3

2016KO DIAGNOSTIKOA

PLOTINA PROIEKTUAN

LANGILEEN PERTZEPZIOAREN ANALISIA GENERO IKUSPEGITIK

Langileak ebaluatzen direnean edo hautaketa prozesutan genero berdintasuna bermatzen ote den galdetzen zaie ondoren eta baita organoen osaketan dagoen parekidetasunaren gainean ere.

1: Ez nago ados
2: Neurri batean ez nago ados
3: Neurri batean ados nago
4: Guztiz ados nago

	1.4 Erabakiak hartzen dituzten batzordeak paritarioak dira. (40-60 genero oreka ratioa erabili ohi da).	2.1 Ebaluazio- eta balorazio-batzordeek printzipio gidari jakin batzuk erabaki dituzte, genero- berdintasuna bermatzeko eta zeharkako edo nahigabeko diskriminazioak saihesteko.	2.2 Hutsik dauden lanpostuetarako kontratazioak luze eta zabal argitaratzen dira, eta gardentasunez iragarri.
HUHEZI	3.1	2.5	2.6
22emakume	3.0	2.0	2.3
14gizon	3.4	2.7	2.9

2016ko DIAGNOSTIKOA

PLOTINA PROIEKTUAN

LANGILEEN PERTZEPZIOAREN ANALISIA GENERO IKUSPEGITIK

Ordainsariei dagokienena pertzepzioa ona dela esan daiteke. Azpiordezkaturako generoarentzat formazioa ematen ote den galdetean berriz datuak ez dira hain onak.

- 1: Ez nago ados
- 2: Neurri batean ez nago ados
- 3: Neurri batean ados nago
- 4: Guztiz ados nago

	2.3 "Lan berdineko edo balio berdineko lan berdineko ordainsari berdina" printzipioa ezartzen da. Ez da diskriminaziorik onartzen ordainsarrietan.	2.4 Plangintza profesionaleko, lidergoko eta aholkularitzako ikastaroak antolatzen dira aldian behin azpiordezkaturako generoarentzat.	3.1 Erakundeko kide guztiek, edozein maila eta antzinatean izan arren, eskura dituzte etxeko eta laneko bizitzak bateragarri egiteko laguntzak.
HUHEZI	3.4	1.7	1.7
22emakume	3.0	1.4	2.4
14gizon	3.7	1.9	2.2

2016KO DIAGNOSTIKOA

PLOTINA PROIEKTUAN

LANGILEEN PERTZEPZIOAREN ANALISIA GENERO IKUSPEGITIK

Lan modalitate malguen inguruan eta amatasun/aitatasun baimenaren ondoren langileek jasotzen duten babesaren inguruan galdetzean, nahiko ongi baloratzen dute langileek. Kezka lanaldi luzeen kulturaren inguruan dago.

1: Ez nago ados
2: Neurri batean ez nago ados
3: Neurri batean ados nago
4: Guztiz ados nago

	3.2 Lan-modalitate malguak daude (lan adimentsu eta arina egiteko aukerak).	3.3 Amatasun/aitatasun baimena hartu ondoren itzuli diren pertsonak babestu egiten dira.	3.4 Lanaldi luzeen kultura eta erabateko eskuragarritasuna ez dira sustatzen, eta bilerak lanaldi (ordutegi) arruntera egokitzen dira.
HUHEZI	2.4	2.7	1.9
22emakume	2.4	2.5	1.6
14gizon	2.4	3.1	2.4

2017-2020 BERDINTASUN PLANA PLOTINA PROIEKTUAN

Orokorrean esan daiteke ikerketan balorazioa. generoak duen tratamenduaren inguruan nahiko ona dela kolektiboaren

	4.1 Baldintza berdinak direnean, generoen arteko oreka da ikerketarako fondoak hautatu, sustatu eta esleitzeko irizpidea.	4.2 Ikerketa-jarduera guztietan eta deialdi guztietan sexuaren eta generoaren aldagaiak eskatzen dira, eta baloratu eta ebaluatu ere egiten dira.	4.3 Ikerketa-proiektuetako taldeen lan-baldintzak berdin egokitzen dira emakumeen eta gizonen beharrezanetara.
HUHEZI	2.5	2.2	3.1
22emakume	2.1	2.0	2.5
14gizon	2.7	2.4	3.4

2017-2020 BERDINTASUN PLANA PLOTINA PROIEKTUAN

Generoak eta sexu dimentsioak irakaskuntza programetan duten presentziaren inguruan galdetzean, nahiko balorazio ona egiten dute langileek.

	5.1 Sexuaren eta generoaren dimentsioak irakaskuntza-programan (ikasgaietan, proiektuetan...) txertatuta egoten dira.	5.2 Irakasle eta ikertzaileek irakaskuntza-programen edukietan sexu eta genero berdintasunari eta dibertsitateari buruzko trebakuntza jasotzea espero da.	5.3 Sexuaren eta generoaren kontzientzia hartu eta gaia ezagutzeko ikastaro orokorrak daude ikasleentzat.
HUHEZI	2.8	2.9	2.3
22emakum e	2.7	2.8	2.2
14gizon	2.9	2.9	2.4

2017-2020 BERDINTASUN PLANA PLOTINA PROIEKTUAN

1. ORGANO ETA PERTSONA ERABAKITZAILEAK	2017	2018	2019	2020
Genero Berdintasun Bulego bat sortu, urtero giza baliabide eta aurrekontu batekin, departamentuentzat erreferentzi puntu eta aholkulari gisa funtzionatzen duena	x			
Barne zein kanpora begira argitaratzen diren testu, komunikazio eta irudien aldikako azterketa genero berdintasun eta aniztasunaren ikuspuntutik, hizkuntza inklusiboa barne.			x	
Sexu jazarpena ekiditeko eta ematen den kasuetan laguntzeko egiturak eskuragarri eta ondo komunikatuta fakultateko pertsona guztiei	x	x	x	x
Komunikazio plan baten garapena, fakultateko pertsona guztiei heltzen dena, genero berdintasuna eta aniztasunaren alde egiten diren ekintzen barne eta kanpo komunikazioekin	x	x	x	x
Genero Berdintasun gaia dokumentu formal guztietan txertatzea: politikak, komunikazioa, marketina... barne eta kanpoko pertsonentzat			x	x
Sexuaren arabera banatutako datu kualitatibo eta kuantitatiboak jasotzea sistematikoki. Datu hauen azterketa Genero Berdintasuna eta aniztasunaren egoera ezagutzeko		x		

2017-2020 BERDINTASUN PLANA PLOTINA PROIEKTUAN

1. ORGANO ETA PERTSONA ERABAKITZAILEAK	2017	2018	2019	2020
Genero Berdintasun diagnostiko eta plana datu kualitatibo eta kuantitatiboekin organo erabakitzaileen ohiko programetan txertatzea			X	
Genero Berdintasun Plana berrikusteko aldizkako bilera planifikatzea koordinatzaile, zuzendari eta giza baliabidetako arduradunekin, planaren jabetza eta indarra bermatzeko eta bere eragina handitzeko	X	X	X	X
Genero ikuspegia unibertsitateko ekintzen planifikazioan txertatzea				X
Genero Berdintasun politika eta prozesuak Kalitate Sistemaren Kudeaketan txertatzea				X
Genero Berdintasunaren inguruko ezagutza zabaltzeko ekintzak bultzatzea fakultatearen maila guztietan langile, irakasle eta ikasleentzako ikastaroak antolatuz			X	X
Ikasleak Organo Erabakitzaileetan sartu aurretik Genero Berdintasun ikastaroak egitera animatzea			X	
Genero Berdintasun Plana eta Aniztasunaren aldeko ekintzen kopia fisiko edo digitalak eskaintzea barne eta kanpoko langileei		X	X	X

2017-2020 BERDINTASUN PLANA PLOTINA PROIEKTUAN

2. HAUTATZE PROZESUAK, KARRERAN AURRERA EGITEA ETA ATXIKIPENA	2017	2018	2019	2020
Hautaketa prozesuan parte hartzen duten pertsona guztiak genero aurreiritzi, diskriminazio eta estereotipoei lotutako arazoak ezagutzen dituela	X		X	
Bestelako baldintza guztiak berdinak izanda genero oreka erabiltzea hautaketa, promozio eta ikerketa laguntzen banaketarako		X	X	X
Praktika onak eta emakume rol eredugarriak partekatzea	X	X	X	
Amatasun eta aitatasun baimenak ikerketa ibilbidearen ebaluazioetan kontutan hartzea		X	X	X

2017-2020 BERDINTASUN PLANA PLOTINA PROIEKTUAN

3. LANA ETA BIZITZA PERTSONALAREN KONTZILIAZIOA	2017	2018	2019	2020
Fakultatean eskuragarri dauden kontzilio neurriak aztertu, egokiak diren ikusi eta nola hobetu daitezkeen planteatu			X	
Lan eta bizitza pertsonala kontzilio arazoentzako informazio puntu bat sortzea	X	X	X	X
Haurrak, behar bereziak dituzten pertsonak eta pertsona nagusien zaintzarako baliabide eta laguntza egiturak fakultatean	X	X	X	X
Amatasun edo aitatasun baimenetik bueltatzen diren gurasoentzako laguntzak: ordutegi murrizketak, malgutasuna			X	
Amatasun edo aitatasun baimenean dauden pertsonekin kontaktua mantentzeko prozesu formala			X	

2017-2020 BERDINTASUN PLANA PLOTINA PROIEKTUAN

4. IKERLARIAK ETA IKERKETA: GENERO BERDINTASUNA ETA SEXU ETA GENERO IKUSPEGIA	2017	2018	2019	2020
Genero eta aniztasunean interesaturiko talde ezberdinen arteko elkarlana		X		
Sexu eta genero aldagaiak ikerketaren plangintzan, ekintzetan eta emaitzetan eskatzea, kontrolatu eta ebaluatzeko		X	X	X
Emakume zein gizonezkoen beharrak kontutan hartzea ikerketa proiektu taldeetan			X	X

2017-2020 BERDINTASUN PLANA PLOTINA PROIEKTUAN

5. SEXU ETA GENERO ALDAGAIK IKASKETA PLANETAN TXERTATZEA	2017	2018	2019	2020
Genero eta aniztasuna ikasketa programetan txertatzeko gida eta tailerrak eskaintzea, irakasle eta zerbitzu akademikoetako pertsoneri laguntzeko		X		
Ikasleentzako Genero Berdintasunari buruzko ikasgaiak eskaintzea ikasketa programetan		X	X	X