

GENERO BERDINTASUN PLANA



GOI ESKOLA
POLITEKNIKOA
FACULTY OF
ENGINEERING



Promoting gender balance and inclusion
in research, innovation and training



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

MGEPekeo Berdintasun Taldea

2013tik MGEPekeo Berdintasun Taldera kideak gehitzen joan dira eta 2015. urteko irailean 7 pertsonak osatzen zuten taldea: Koordinazio Orokorreko kide bat, Kontseilu Sozialeko kide bat eta beste kideak MGEPekeo arlo eta ardura maila ezberdinetako langileak ziren.

Taldearen funtzioak:

- Prozesuaren koordinazioa
- Proiektuaren nondik norakoak MGEPekeo pertsoneri komunikatzea ohiko kanalen bidez
- Diagnostikoaren helburuak jakinarazi eta hau aurrera eramteko 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, MGEPekeo beste bi kide eta Muko 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 MGEPekeo) pertsoneri komunikatzea ohiko kanalen bidez.

SARRERA

Mondragon Goi Eskola Politeknikoa JMA, S.Coop. (MGEP) kooperatibaren izaera eta misioak betidanik eman diote gizarte gaiekiko sentsibiltate berezia, eta horren barruan bereziki emakume eta gizonen arteko berdintasunari dagozkion kontuekiko.

2010ean egin zen MGEPeko lehen Berdintasun Plana, eta 2015an aurreko planaren azterketa egin eta Berdintasun Plan berri baterako diagnostikoari ekin zitzaion.

2013an Kontseilu Sozialak bultzatua MGEPeko Berdintasun Taldea eratu zen (MGEPeko langile boluntarioz osatua), eta talde hau izan zen diagnostiko hau egiteaz arduratu zena, aurretik Kontseilu Sozialaren bidez langile guztiak jakinaren gainean jarri ziren eta Kontseilu Sozialeko aktetan horrela jasota geratu da.

MONDRAGON UNIBERTSITATEA (MU) osatzen duten fakultateetako bat da eta, diagnostiko hau egiten ari zen bitartean, 2014an 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 (ikusi zerrenda), eta lidergoa Bolognako Unibertsitateak dauka. Partaide bakoitzak bere funtzio eta betebeharrak dauzka, eta MUko fakultateek egin beharreko hainbat ekintza zehazten dira bertan. Konkrétuki MGEPek egin beharreko ekintzen artean egoeraren diagnostikoa, Berdintasun Plan berri bat eta honen jarraipena daude, besteak beste. PLOTINA proiektuak potentzial

handia zuela ikusita, 2015ean egiten ari zen diagnostikoa amaitu eta PLOTINA proiektuaren epeekin bat etortzeko Berdintasun Plan berria atzeratzea erabaki zen. Ondorioz, 2016an diagnostiko berri bat egin eta Berdintasun Plan berria 2017-2020 eperako zehaztu da.

Hori dela eta, dokumentu honek hurrengo atalak ditu:

- 2010-2014 Berdintasun Planaren deskargua
- 2015 urtean egindako diagnostikoa
- 2016 urtean egindako diagnostikoa (PLOTINA proiektuaren baitan eginda)
- 2017-2020 Berdintasun Plana (PLOTINA proiektuaren baitan eginda)

2010-2014

BERDINTASUN PLANAREN DESKARGOA

Hauek dira 2010-14ko Berdintasun planean zehaztu ziren helburuak, helburu bakoitzeko ekintzak eta bakoitzean lortutako emaitza:

COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Comunicación inclusiva en las comunicaciones al exterior

Se ha formado a las personas implicadas en comunicación y las muestras recogidas muestran que se aplica el lenguaje inclusivo en comunicaciones hacia el exterior, aunque se ha detectado carencias en la transmisión de esta sensibilidad a personas que se han incorporado posteriormente a tareas de comunicación, quizás sería necesario realizar manuales ágiles para el correcto uso del lenguaje inclusivo y socializar el uso del lenguaje inclusivo oral.

Lenguaje inclusivo en los estatutos, reglamento de régimen interno, normativa laboral y código de conducta

Se ha aplicado el lenguaje inclusivo en los estatutos, el reglamento de régimen interno, la normativa laboral y el código de conducta y dichas modificaciones han sido aprobadas por el órgano correspondiente en cada caso.

SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA

Formación en principios de igualdad

Se realizaron dos cursos abiertos a todo el personal de MGEP en 2010 y 2011, con un número de asistentes máximo de 12 personas. Sería conveniente realizar un estudio de las personas más directamente implicadas por áreas y realizar una formación de 2 horas, así como difundir píldoras formativas a todo el colectivo.

Socializar los principios básicos de las políticas de igualdad a todo el colectivo

Se ha incluido el apartado de Igualdad dentro del Consejo Social, y a través de ese canal se intenta sensibilizar mediante información que luego es transmitida a

todo el colectivo a través de los consejosillos.

Divulgar el plan de igualdad
Se ha utilizado el apartado de Igualdad del Consejo Social para divulgar el Plan de Igualdad.

Designar una figura Dinamizadora de Igualdad

En 2011 se designa una figura Dinamizadora de Igualdad que es asumida por una persona del Consejo Social, a la que se le asigna una carga de trabajo para realizar dicha tarea. Más tarde, en 2014 se decide crear el Berdintasun Taldea coordinado por una persona del Consejo Social (ésta es una evolución de la figura Dinamizadora de Igualdad) y con participación también de miembros de PAS, PDI y Coordinación General, aunque de momento sólo la persona del Consejo Social tiene una carga de trabajo para dicha tarea.

2010-2014

BERDINTASUN PLANAREN DESKARGOA

ACTUALIZAR ESTATUTOS, REGLAMENTOS Y DOCUMENTOS RESPECTO A POLÍTICAS DE IGUALDAD

Criterios a tener en cuenta en los procesos de captación, selección, contratación y consolidación

No se ha realizado. No se han definido criterios consolidados a nivel de MGEP a la hora de realizar procesos de captación, selección contratación y consolidación, y por lo tanto no existen procedimientos a seguir en dichos procesos.

Verificar que se consideran los riesgos desde el punto de vista de género en la política de prevención

Se ha incluido el punto de vista de género en la política de prevención de riesgos, aunque no se ha realizado una nueva política de prevención teniendo en cuenta la perspectiva de género de una forma integral.

En los documentos que corresponda, incluir las pautas ante

supuestos de violencia psicológica incluyendo también acoso sexual

Se han incluido las pautas ante supuestos de violencia psicológica y acoso sexual en el código de conducta de MGEP.

En los estatutos y/o reglamento interno incluir cláusulas declarativas antidiscriminatorias

Se ha incluido en los estatutos de MGEP una cláusula declarativa antidiscriminatoria por razón de sexo, en razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por ley, origen racial o étnico, religión o convicciones, condición social, o ideas políticas.

ACTUALIZAR LOS REGISTROS DESDE EL PUNTO DE VISTA DE GÉNERO

Seguimiento de datos desagregados por sexos de la composición del Consejo Rector, Consejo Social, Comisión de Vigilancia y Coordinación General

Desde 2011 ya se está recogiendo la información de todo el colectivo de MGEP segregada por sexos.

Seguimiento de datos segregados por sexos entre las personas contratadas y consolidadas en PDI y en PAS

Desde 2011 se está recogiendo la información de todo el colectivo de MGEP segregada por sexos.

Recogida de datos de acogida a medidas de conciliación familiar por cuidado de personas dependientes

Desde 2011 se está recogiendo la información referente a la acogida a medidas conciliación familiar por cuidado de personas dependientes en los siguientes casos:

Permiso por paternidad o maternidad
Reducción de jornada por cuidado de personas dependientes
Excedencia por cuidado de personas dependientes

2015 EKO DIAGNOSTIKOA

DATUEN ANALISIA GENERO IKUSPEGITIK

MGEPEko langileen ezaugarriak

MGEPEko langileen ezaugarrien arabera hainbat sailkapen egin daitezke. Guk hurrengo banaketa hauen arabera azterketa egin dugu:

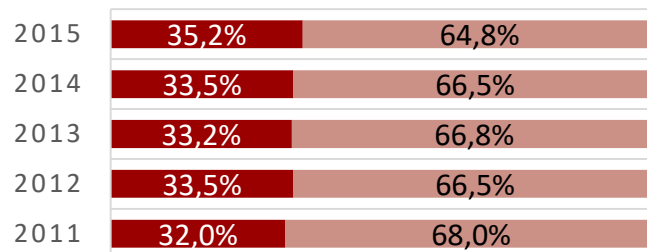
Lan-egoeraren arabera banaketa

- Bazkideak**

MGEP kooperatiba bat da eta langile gehienak bazkideak dira, eta beraz, hau da kolektibo handi eta esanguratsua. Kolektibo honetan gaur egun emakumeak %35,3 dira, eta gizonak %64,8. Bere izaeratik, kolektibo honetan ez da aldaketa handirik egoten

MGEPEKO BAZKIDEAK

■ Emakumeak ■ Gizonak



epe ertainean eta egonkor mantendu da azken bost urteetan emakumeen kopurua 3 puntu igo bada ere.

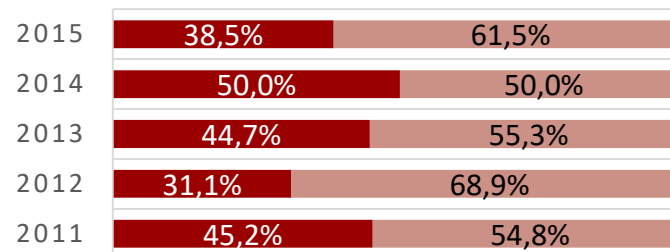
- Kontratatuak**

MGEPEn bazkide ez direnak lan kontratua dute, eta gaur egun 3 urtera arte luzatu daiteke egoera hau.

Kolektibo hau kopuruz nahiko egonkorra da, baina pertsonetan bazkideena baino askoz aldakorragoa da eta oro har, emakume-gizon proportzioa %40-%60 tartean dago urte gehienetan. Bazkideen kolektiboan sartzeko hautagaiak kolektibo honetakoak direnez, garrantzitsua da kolektibo honetan emakume kopurua bazkideen kolektiboan baino handiagoak izatea.

KONTRATUDUNAK

■ Emakumeak ■ Gizonak

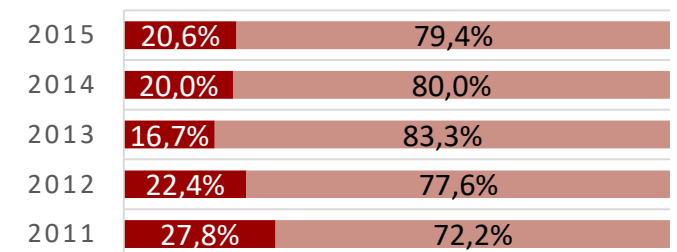


- Formakuntzan dauden ikertzaileak**

MGEPEn doktoretza egiten ari diren pertsonak MGEPEkin lan harremana dute; gaur egun lan-kontratuak dituzte, baina aurreko urteetan bekadun egoeran ere egon izan dira. Kolektibo honetan %20 emakumeak dira gaur egun, eta jaitziera nabarmena izan du azken urteetan. Kolektibo hau kopuruetan nabarmen handitu da azken 5 urteetan (%75), eta igoera hori gehienbat gizonena izan da.

FORMAKUNTZAN DAUDEN IKERTZAILEAK

■ Emakumeak ■ Gizonak



2015EKO DIAGNOSTIKOA

- Bestelako bekadunak

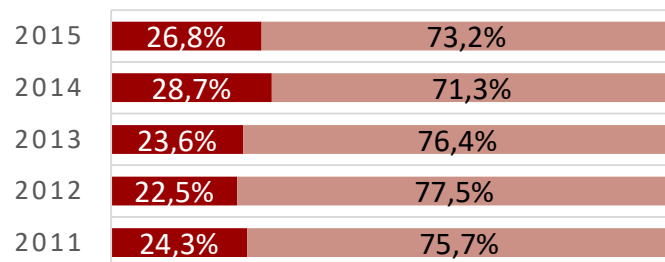
MGEPen Gradu edo Masterreko ikasketak egiten ari diren pertsona askok ikasle izateaz gain MGEPeekin lan harremana dute bertan lan-ikaste partekatzea edo karrera bukaerako lana egiten ari direlako.

Kolektibo honetan emakumeen kopurua gaur egun %26,8koa da, eta azken urteetan bi puntuko igoera izan du. Kolektibo honetako proportzioek erlazio zuzena dute Gradu eta Masterreko ikasleen proportzioekin (hauek ikasle kolektibo horren parte diren heinean),

eta aurrerago ikusi daitekeen moduan (MGEPekeo ikasleen ezaugarriak atalean) datuak antzekoak dira.

BEKADUNAK

■ Emakumeak ■ Gizonak



2015EKO DIAGNOSTIKOA

Lan-motaren araberako banaketa (bertikala)

Lan-motaren arabera MGEPen hiru talde nagusi daude:

- **Koordinazio orokorra**

Gaur egun kolektibo honetan emakumeak %30 dira, eta azken urteotan emakumeen kopurua nabarmen igo da, kopuru absolutuei erreparatzen badiegu, 8 pertsonatik emakume bat egotetik 10 pertsonatik 3 emakume egotera pasa baita.

Proportzio hauek emakume eta gizonen proportzio orokorrarekin alderatuz gizonen proportzioa altuagoa bada ere, ez dago

%25eko aldea euren artean eta beraz, maila honetan MGEPen “kristalezko sabai” efekturik ez dagoela ondorioztatu daiteke.

- **Irakasle-ikertzaileak**

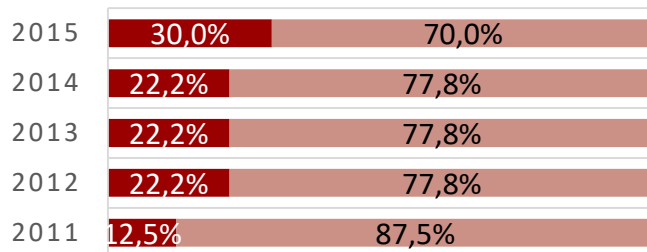
Gaur egun kolektibo honetan emakumeak %24,8 dira, eta azken urteetan nahiko egonkor mantendu da (puntu eta erdi egin du gora). MGEPeko langileen kolektiboaren hiru laurdenak kolektibo honetakoak direnez MGEPeko emakume eta gizonen proportzio orokorrean eragin handia du kolektibo honek.

- **Administrazio eta Zerbitzuetako langileak**

Gaur egun, kolektibo honetan emakumeak % 63,5 dira, eta azken urteetan aldaketa batzuk egon diren arren, ez da eboluzio argirik ikusten, eta oro har, %60-%40 artean mantentzen da proportzioa.

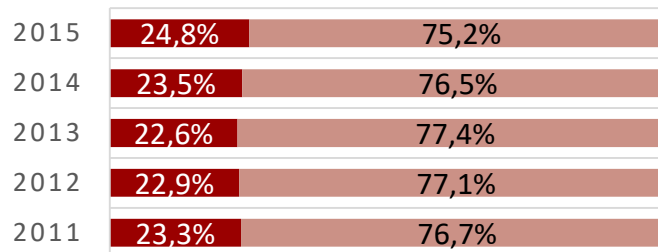
KOORDINAZIO OROKORRA

■ Emakumeak ■ Gizonak



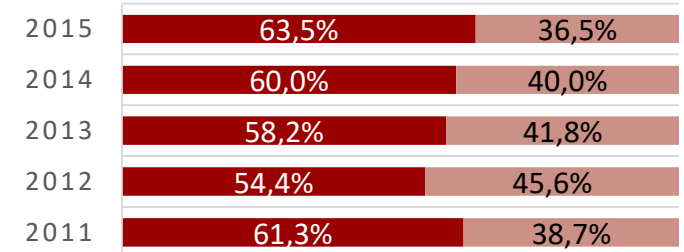
IRAKASLE-IKERTZAILEAK

■ Emakumeak ■ Gizonak



ADMINISTRAZIO ETA ZERBITZUAK

■ Emakumeak ■ Gizonak



2015 EKO DIAGNOSTIKOA

Arlokako banaketa (horizontala)

MGEPEko arloak banaka aztertuz gero irakasle-ikertzaileen arlo gehienak lan-mota horretako batez bestetik hurbil daude, baina, badaude salbuespen esanguratsu batzuk:

- Diseinu Mekanikoko arloan emakumeak %8 dira (12 pertsonatik emakume 1)
- Mekanizatuko arloan emakumeak %11 dira (9 pertsonatik emakume 1)
- Industria Diseinuan Berrikuntza arloan emakumeak %66 dira (12 pertsonatik 8 emakume)
- Informazio Sistemak arloan emakumeak %62 dira (8 pertsonatik 5 emakume)
- Mekanika eta Automatika eta Elektronika arloetan ez dago emakumerik (7 eta 11 pertsona hurrenez hurren)

Administrazio eta Zerbitzuetako Langileen kolektiboa nahiko heterogeneoa da, eta honen barru arloetan batez bestekotik aldentzen diren salbuespen esanguratsuak topatu daitezke:

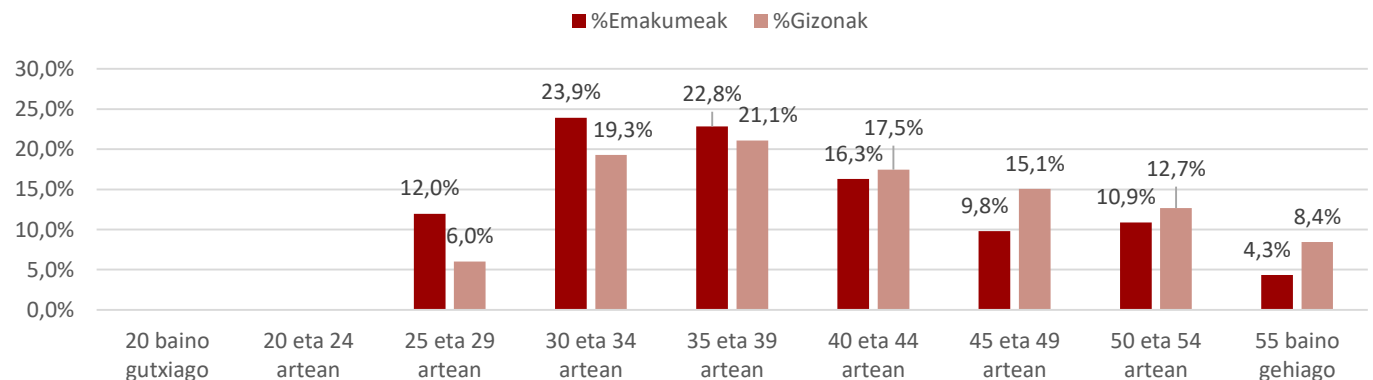
- Finantza arloan guztiak emakumeak dira (16 pertsona)
- Koordinazio Akademikoko arloan emakumeak %80 dira (15 pertsonatik 12 emakume)
- Eraikuntzen Kudeaketako arloan emakumeak %27 dira (15 pertsonatik 4 emakume)

Adinaren arabeko banaketa

MGEPEko langileak adinaren arabera sailkatuz gero hau da egoera:

Emakumeen batez besteko adina 39,4 urtekoa da eta gizonena 41,9 urtekoa, eta horrek adin-tarteen banaketan eragina dauka: 25 eta 39 urte artekoen emakume-gizon proportzioa 1,27 da, eta 45 urtez gorakoen artean emakume-gizon proportzioa 0,69 da; beste modu batean esanda: 40 urtez beherako adin-tarteetan emakume proportzioa altuagoa da, eta 45 urtez gorakoetan gizonena.

Adinaren arabeko banaketa



2015 EKO DIAGNOSTIKOA

Familia ardurak

Oharra: familia ardurei dagokienez jaso diren datuak seme-alabenak dira, beraz ez dira kontuan hartu bestelako familia-ardurak (65 urtez gorako gurasoen zaintza esaterako).

MGE Pen familia ardurak dituzten emakume eta gizonen proportzioa 1,1 da, edo beste era batean esanda: emakumeek gizonak baino familia arduren karga handiagoa dute. Orotara emakumeen %85ak eta gizonen %77ak du familia arduraren bat.

Seme-alaben adin tarteari erreparatuz ere aldeak ikusi daitezke:

3 urtez beherako seme-alabak dituzten emakume-gizon proportzioa: 1,46

3 eta 8 urte arteko seme-alabak dituzten emakume-gizon proportzioa: 1,51

9 eta 16 urte arteko seme-alabak

dituzten emakume-gizon proportzioa: 0,97

16 urtez gorako seme-alabak dituzten emakume-gizon proportzioa: 0,56

Proportzio hauek erlazio zuzena dute aurreko atalean azaldutako emakume eta gizonen adin desberdintasunarekin, eta logikoa da gizonak batez beste adinez nagusiagoak izanda seme alaba nagusiagoak izatea.

Ikasketa-maila

Ikasketa-mailari dagokionez MGE Pen gehiengo zabal batek unibertsitate-ikasketak ditu (emakumeen %84a eta gizonen %92a) eta arlo honetan ez da ikusten desberdintasun nabarmenik, ardurazko lanpostuetan emakume eta gizon guztiek unibertsitate ikasketak dituzte-eta.

2015EKO DIAGNOSTIKOA

MGEPEko ikasleen ezaugarriak

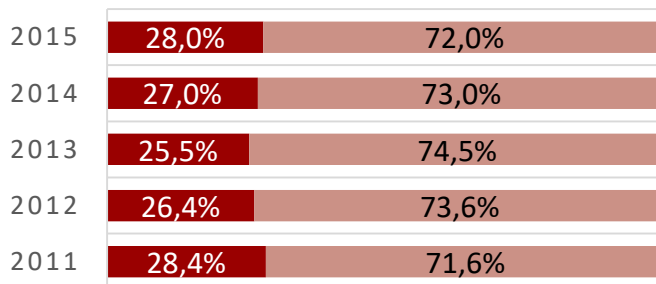
Langileen datuez gain MGEPEko ikasleen datuak genero ikuspegitik aztertzea interesgarria izan daiteke, eta ikasketa-mailaren arabera banatu ditugu:

- Graduko eta Masterreko ikasleak

Kolektibo honetan emakumeak %28 dira gaur egun, eta ez da aldaketa nabarmenik egon azken urteetan. MGEPen ingeniariaritzaren arloko Gradu eta Masterreko titulazioak eskaintzen dira, eta horrek eragin zuzena daukan datu honetan, arlo horiek orokorrean erakargarriagoak direlako gizonentzat [1] [2].

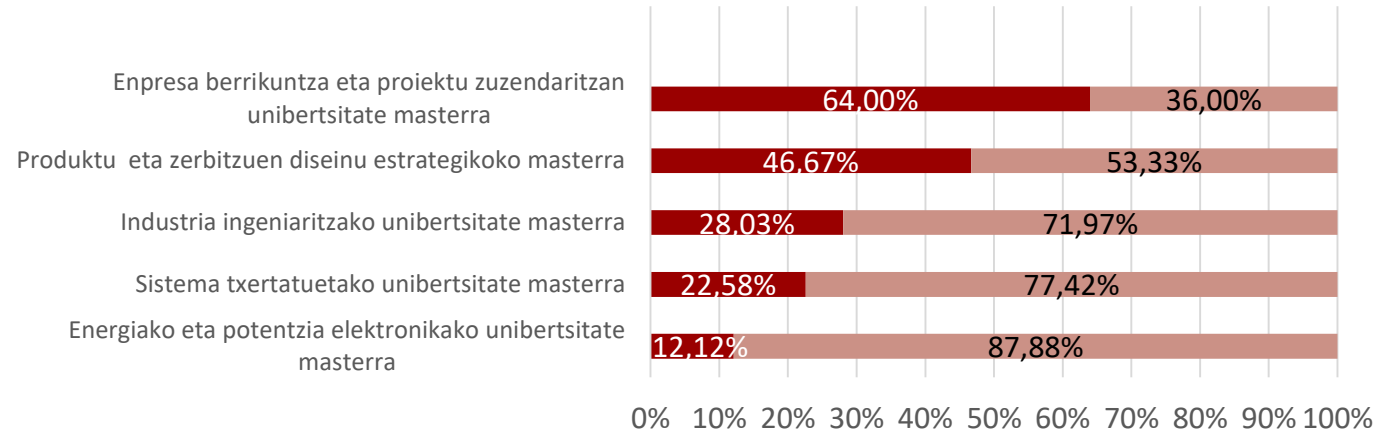
GRADU ETA MASTERREKO IKASLEAK

■ Emakumeak ■ Gizonak



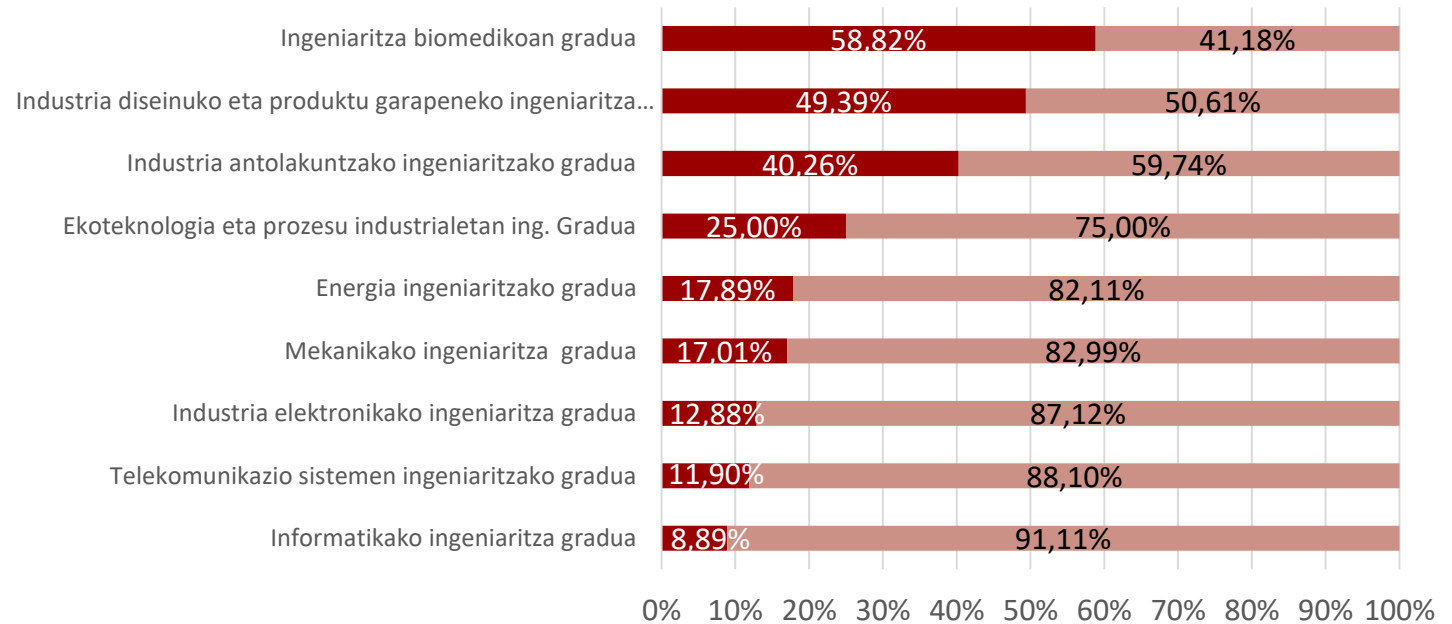
MASTERREKO IKASLEAK

■ Emakumeak (%) ■ Gizonak (%)



GRADUKO IKASLEAK

■ Emakumeak (%) ■ Gizonak (%)



2015EKO DIAGNOSTIKOA

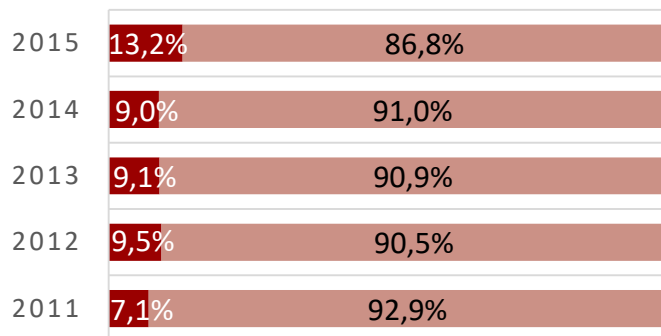
- Goi Mailako Heziketa Zikloetako

Kolektibo honetan emakumeak %13,2 dira gaur egun, eta azken bost urteetan igoera nabarmena izan dute ia portzentajea bikoiztu arte. Halere, desoreka oso nabarmena da, eskaintzen diren Heziketa Zikloen ezagutza-arloan orokorrean ohikoa den fenomenoak bada ere [3].

2015/16 ikasturteko datuak titulu bakoitza aztertuz gero hauek dira datuak:

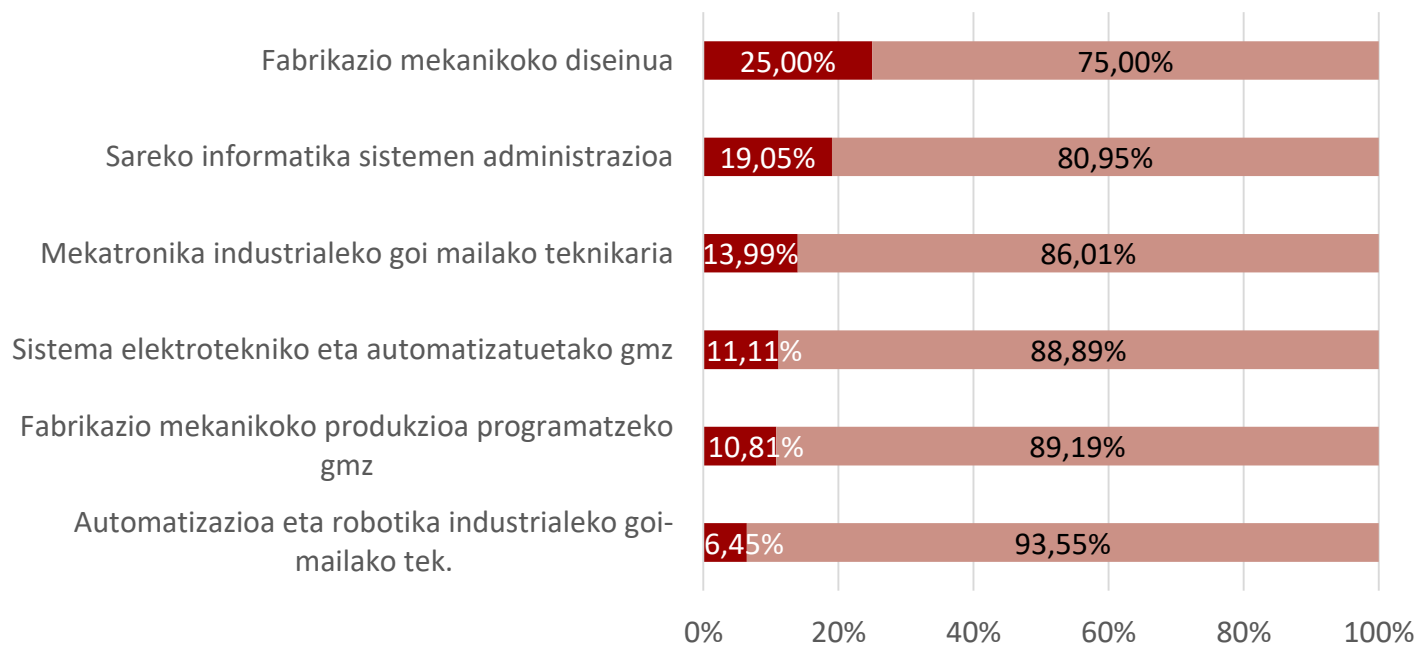
GOI MAILAKO HEZIKETA ZIKLOETAKO IKASLEAK

■ Emakumeak ■ Gizonak



GOI MAILAKO HEZIKETA ZIKLOETAKO IKASLEAK

■ Emakumeak (%) ■ Gizonak (%)



2015EKO DIAGNOSTIKOA

MGEPEko ordainsariak

MGEPEko ordainsariak lanaren ebaluazio sistemaren aplikazioaren bidez erabakitzen dira.

Sistema honek langileak hiru taldetan bereizten ditu: Irakasle eta Ikerlariak (II), Administrazio eta Zerbitzuetako Langileak (AZL) eta Koordinazio Orokorreko Taldea (KOT), eta era berean, multzo bakoitzean profil ezberdinetan identifikatzen dira, eta profil bakoitzean franja bana zehazten da pertsonaren balorazioa egiteko zehaztutako irizpideen arabera. Ordainsariak indizeen sistemarekin kalkulatu dira, eta beraz konparaketa ere indizeen arabera egin da.

- **Irakasle Ikertzaileak**

Kolektibo honetan gizonen indizea batez beste emakumeena baino %3,94 altuagoa da. Diferentzia ez da oso esanguratsua eta beheranzko joera izan du azken urteetan.

Diferentzia hori, besteak beste, kolektibo horretako bi profiletan (II eta II-1) emakume-gizon banaketa ezberdina

egotea izan daiteke, goiko profilean (II-1) emakumeen %5,6 eta gizonen %9a dago-eta.

- **Administrazio eta Zerbitzuetako langileak**

Kolektibo honetan gizonen indizea batez beste emakumeena baino %3,31 altuagoa da. Diferentzia ez da oso esanguratsua eta beheranzko joera handia izan du azken urteetan.

Diferentzia hori, besteak beste, kolektibo horretako bi profiletan (AZL eta AZL-1) emakume-gizon banaketa ezberdina egotea izan daiteke, goiko profilean (AZL-1) emakumeen %17,1a eta gizonen %50a dago-eta.

- **Koordinazio Orokorreko Taldea**

Kolektibo honetan gizonen indizea batez beste emakumeena baino %5,75 altuagoa da. Diferentzia ez da esanguratsua eta gainera beheranzko joera handia hartu du azken urteetan. Diferentzia horren atzetik egon daitekeen arrazoi bat indize altuagoa duen profilean (koordinatzaile orokorra) gizon

bat egotea izan daiteke.

- **MGEPEn batez beste**

MGEPEn gizonen indizea batez beste emakumeena baino %18,18 altuagoa da, eta azken urteetan beheranzko joera nabarmena izan du (diferentzia %25 jaitsi da azken 5 urteetan).

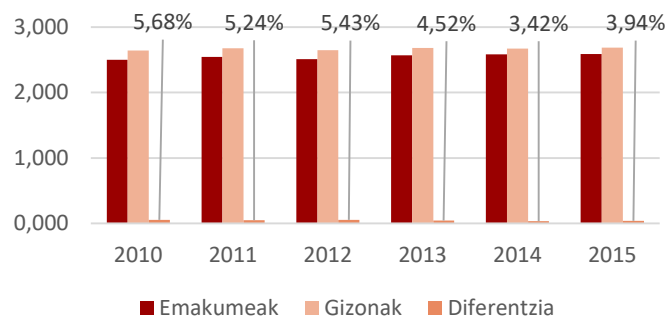
Profil bakoitzaren barruan baino diferentzia handiagoa dago hemen, eta horren arrazoi nagusia da balorazio baxuagoa duten profiletan emakumeen proportzioa altuagoa dela (Irakasle-Ikertzaileen taldean emakumeak %24,8 dira, eta Administrazio eta Zerbitzuetako Langileen taldean emakumeak %63,5 dira).

Bestalde, adina izan daiteke ezberdintasun honen beste arrazoi bat: aurretik ikusi den moduan (Adinaren arabera banaketa atalean) emakumeak batez beste gazteagoak dira, eta hori horrela izanda, garapen profesionala izateko aukera gutxiago izan dutela ondorioztatu daiteke; eta hau horrela bada, denborarekin naturalki orekatzen joan beharko litzateke.

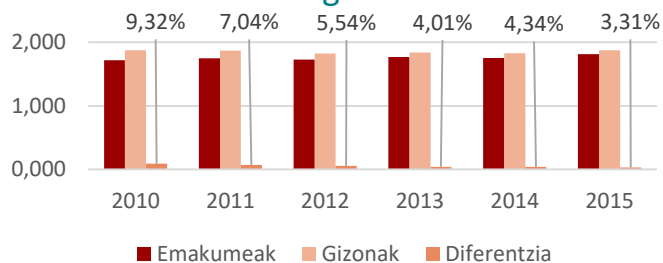
2015EKO DIAGNOSTIKOA

MGEPEko ordainsariak

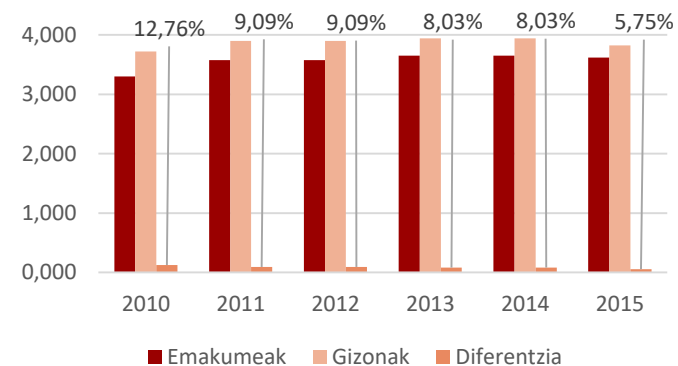
Irakasle Ikertzaileak



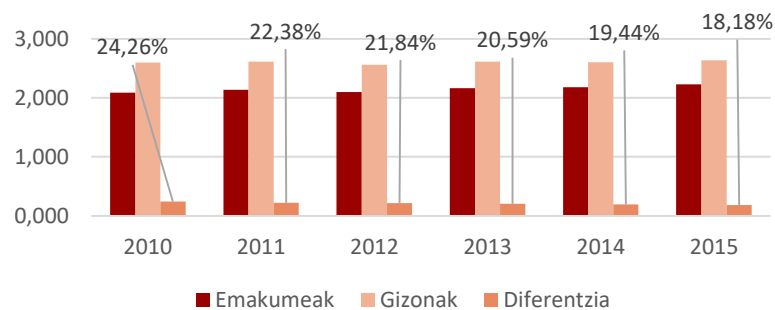
Administrazio eta Zerbitzuetako Langileak



Koordinazio Orokorreko Taldea



MGEP batez beste



2015EKO DIAGNOSTIKOA

Segurtasuna eta Osasuna

Arlo honetan hauek dira genero ikuspegitik aztertu diren atalak:

Lan-arriskuen prebentziorako plana

MGEPEko lan-arriskuen prebentziorako planean haurdunaldiarekin lotutako arriskuak kontuan hartzen dira (amatasuna eta edoskitzearen babeserako prozedura bat jasotzen du), baina ez da bere osotasunean genero ikuspegiarekin landu.

Lan-istripuak

MGEPEko lan-motagatik lan-istripuak oso ezohikoak dira. 2014/15 ikasturtean kasu bakar bat egon da (gizona) lan-istripuagatik baja behar izan duena, beraz ezin da genero ikuspegitik ondorioz atera.

Ekipamendua eta uniformeak

Ekipamendu aldetik (aldagelak, bainugelak eta lan-erreminten ergonomia) ez da topatu egokitzapen baten beharra duen eta lortu ez duen kasurik.

Uniformeak erabiltzen den kasuetan ere sexuaren arabera patroiak erabiltzen dira, haurdunentzat egokituak izaten dira eta hautatzeko aukera egoten da, beraz ez da topatu gabeziarik arlo horretan.

2015 EKO DIAGNOSTIKOA

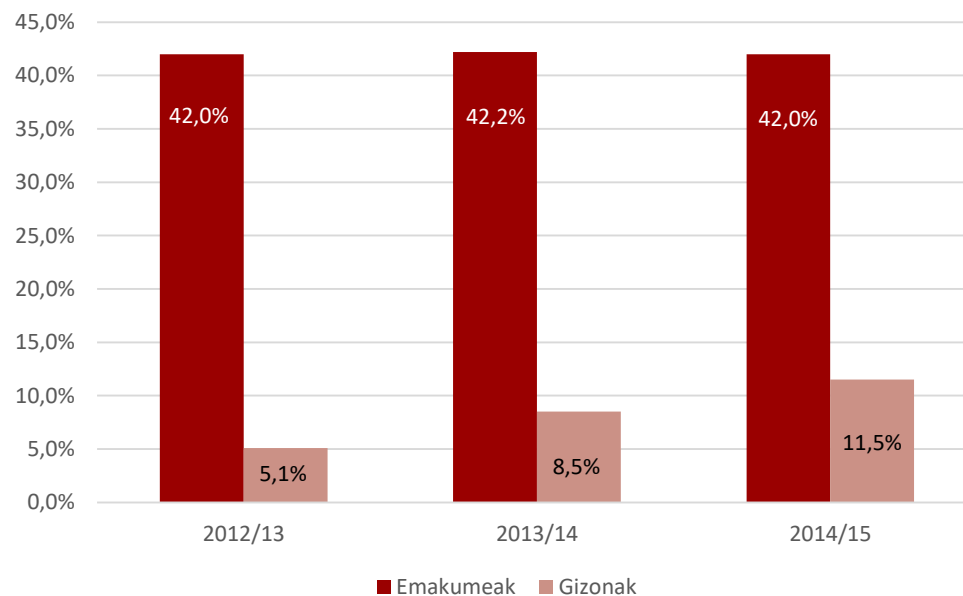
Kontziliazio neurriak

Kontziliazio-neurrien artean neurtu dena seme-alaben zaintzarako eszedentzia edota lanaldi-murrizketak eskatu dituzten pertsona kopuruak izan dira, kontuan hartuta soilik 12 urtez beherako seme-alabak dituzten pertsonak. Kontziliazio neurri hauetan ezberdintasun handia nabari da: gaur egun 12 urtez beherako seme-alabak dituztenen artean emakumeen %42ak eta gizonen %11,5ak eskatu dute eszedentzia edo lanaldi-murrizketaren bat.

Emakumeen datua azken urteetan egonkor mantendu den bitartean gizonen artean igoera nabarmena egon da, nahiz eta oraindik emakumeen datuetatik oso urrun dagoen.

Ezberdintasun horren arrazoiak asko eta oso desberdinak izan daitezke, baina datuak ikusita pentsa liteke etxeko eta seme-alabekiko ardurak emakumeek gizonak baino neurri handiagoan hartzen dituztela.

Seme-alaben zaintzarako eszedentzia eta lanaldi-murrizketak



2015EKO DIAGNOSTIKOA

Egutegia eta ordutegiak

MGEPeke lan arauetan hauek dira zehazten diren irizpideak:

Urteko lan ordutegia

Urteko lan ordu kopurua MONDRAGONek finkaturiko orduen batez besteko ponderatua oinarritzen da. 2015/16 ikasturteko lan orduak: 1722 ordu.

Lanaldia

- 8 ordu eta 15 minutukoa da eguneko lanaldi estandarra.
- Aktibitateak programatzeko ohiko lan-ordutegia 7:45etatik 18:30ak arte izango da.
- Ordutegi eredu presentziala da, eta disponibilitatea eskatzen du ohiko ordutegian.
- 5 egunekoa, astelehenetik ostiralera, da asteko lanaldia eta egutegia, Kontseilu Errektoreak onarturiko elaborazio oinarrien

araberakoa da.

Sarbidea eta kontratazioa

Gaur egun, MGEPen ez dago sarbidea eta kontratazioaren kudeaketa zentralizatu edo prozesu bateraturik, eta hori dela eta ez dago ere irizpide hau neurtzeko daturik.

Barne-promozioa eta garapen profesionala

Gaur egun, MGEPen ez dago barne-promozioko eta garapen profesionalerako prozesurik, eta hori dela eta ez dago irizpide hau neurtzeko daturik.

2015EKO DIAGNOSTIKOA

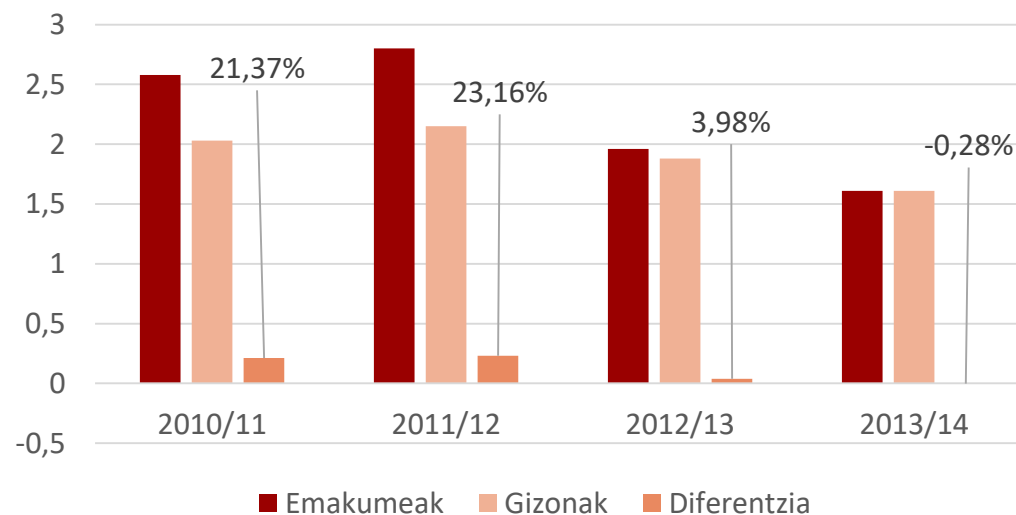
Trebakuntza

MGEPeke langileek jasotzen duten trebakuntza neurtzeko modurik zehatzena jasotako trebakuntza-orduak neurtzea litzateke, baina gaur egun zehaztasun maila horretako daturik ez da jasotzen, eta beraz lortutako datua jasotako trebakuntza saio kopurua izan da.

Arlo honetan azken urteetan emakumeek proportzioan gizonak baino trebakuntza-saio gehiago jaso dituzten arren, diferentzia hori txikitzen joan da eta azken urtean, diferentzia hori desagertu da.

Ondorioz, ez da ikusten trebakuntzan emakume eta gizonen artean desoreka esanguratsua dagoenik.

Trebakuntza ratioa (saioak/pertsona)



2015EKO DIAGNOSTIKOA

LANGILEEN PERTZEPZIOAREN ANALISIA GENERO IKUSPEGITIK

Diagnostiko honen testuinguruan MGEPeke langileen pertzepzioa neurtzeko inkesta bat egin dugu.

Inkestan arlo ezberdinen inguruan galdetu dugu (sarbidea eta kontratazioa, trebakuntza eta garapen profesionala, ordainsariak, kontziliazioa, osasuna, sexu-jazarpena, komunikazioa, ...), eta langileen %26ak erantzun du (emakumeen %35a eta gizonen %20a).

Jarraian inkestaren emaitzak genero ikuspegitik aztertuta kontuan hartu beharrekoak iruditzen zaizkigunak nabarmendu ditugu.

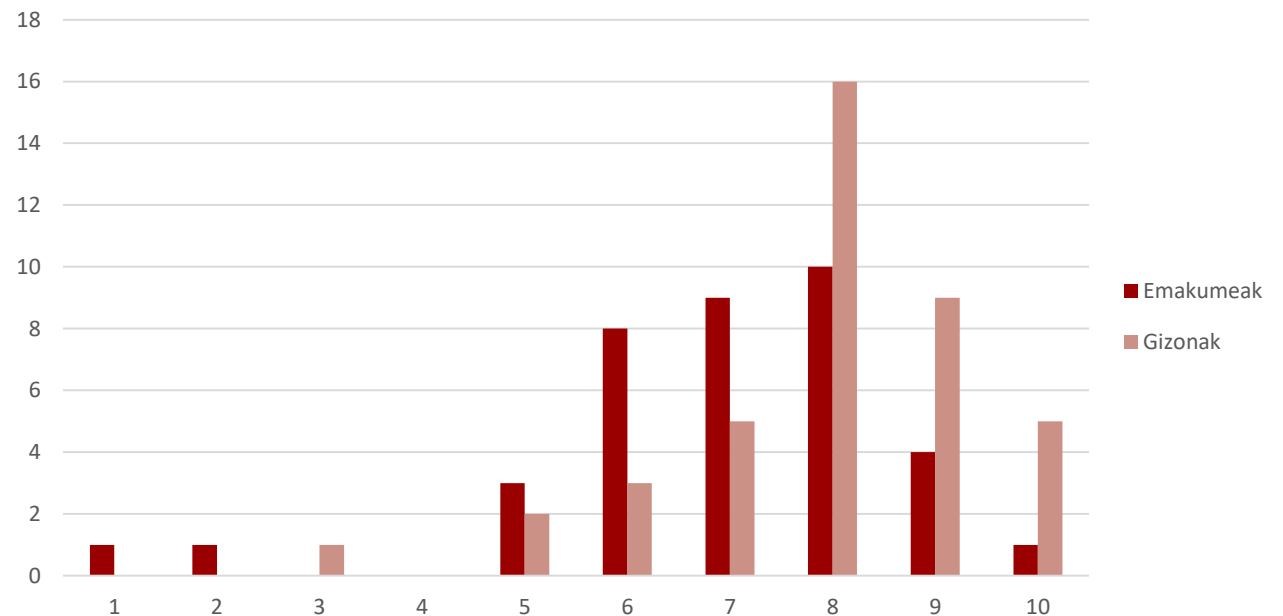
Berdintasunarekiko asebetetze-maila

Inkestaren galdera batean berdintasunari dagokionez MGEPeke asebetetze maila 0 eta 10 artean baloratzeko eskatzen zen eta hauek izan dira emaitzak: Erantzunetatik hainbat datu atera daitezke:

- Gaur egungo batez besteko asebetetze maila 7.49 da
- Emakume eta gizonen batez besteko asebetetze mailaren artean tarte nabarmena dago (emakumeen batez bestekoa 6.89 da, eta gizonena 7.93)

- Gizonen %71ak 8, 9 edo 10eko balorazio eman du, eta emakumeen kasuan ordea %41ak baino ez du balorazio hori eman.

Beraz, berdintasunaren pertzepzioa orokorrean nahiko ona dirudien arren, kezkarria izan daiteke emakumeen eta gizonen arteko pertzepzioan dagoen alde handia.



2015 EKO DIAGNOSTIKOA

LANGILEEN PERTZEPZIOAREN ANALISIA GENERO IKUSPEGITIK

Sarbidea eta kontratazioa

Arlo honetan egindako galderekin MGEPen kontratazio prozesuetan berdintasun irizpideak jarraitzen ote direnaren inguruko pertzepzioa jaso nahi genuen.

MGEPen aukeraketa prozesuetan aukera berdintasuna dagoen galdetuta emakume eta gizonen pertzepzioaren artean alde handia dago:

- Emakumeen %45ak aukera berdintasuna erabatekoa ez dela uste du, eta gizonen artean %15ak baino ez du hori uste.
- Emakumeen %61ak eta gizonen %78ak aukeraketa prozesuetan sarbide-proba objektiboak eta gaitasun profesionalak kontuan hartzen direla uste dute, nahiz eta nagusiki tradizionalki lanpostu batzuk emakumeek eta beste batzuk gizonek bete izanagatik desoreka dagoela uste duenik ere badagoen

(emakumeen %31 eta gizonen %15a).

Arlo honetan hobetu daitezkeen aspektuen inguruan galdetuta hauek dira jaso diren ideia batzuk:

- Kontratazio irizpideetan batzuetan gardentasun falta dago
- II arloan emakume gehiago egotea eta AZL arloan gizon gehiago egotea sustatu beharko litzateke
- Aukeraketa prozesu gehienak gizonek egiten dituzte

Trebakuntza eta garapen profesionala

Trebakuntzari dagokionez MGEPen pertsona guztiek modu berean jasotzen duten galdetzen da, eta portzentaje altu batek ez du erantzun (emakumeen %39a eta gizonen %21a), baina erantzun dutenen artean gehiago handi batek baietz uste du (emakumeen %65a eta gizonen %85a).

Norberak jasotako trebakuntzaren inguruan galdetuta, oro har ez da emakume eta gizonen arteko pertzepzioan ezberdintasun handirik

topatu.

Garapen profesionalari dagokionez, MGEPeko barne-sustapena (promozioa) berdintasun irizpideak jarraitzen diren galdetuta gizonen %92ak baietz erantzun du, eta emakumeen %42ak ordea, ardura handiko lanpostuetan gizonak lehenesten direla uste du.

MGEPen emakumeak azpi-ordezkatuak dauden lanpostuetan sarbidea emateko ekimen edo neurriak hartu behar diren galdetuta pertsonen erdiak kontrako iritzia dute, eta neurri esanguratsuak hartzearen aldekoak gutxi dira (emakumeen %17a eta gizonen %7a).

Arlo honetan hobetu daitezkeen aspektuen inguruan galdetuta hauek dira jaso diren ideia batzuk:

- Zailtasunak daude emakumeak ardura handiko postuetara heltzeko
- Lanaldi-murrizketek garapen profesionala kaltetu dezake

2015EKO DIAGNOSTIKOA

LANGILEEN PERTZEPZIOAREN ANALISIA GENERO IKUSPEGITIK

Ordainsariak

MGEpen ordainsariak berdintasun irizpideak jarraituta ematen diren galdetuta jendearen gehiengoak ados edo oso ados agertzen da (emakumeen %69a eta gizonen %90a).

Maila profesional berean diskriminaziorik dagoen galdetuta ere gehiengoak ezetz uste du (erantzun duten emakumeen %84a eta gizonen %100a).

Arlo honetan iruzkin asko jaso diren arren, ez dira generoarekin lotutako gaiak aipatzen, bestelako gaiak baizik. Kontziliazioa

Kontziliazioaren inguruko galderetan ez da nabari emakumeen eta gizonen arteko pertzepzioan ezberdintasun handirik, baina arlo honekin kezka handia nabari da oro har.

Esaterako, gehiengoak (emakumeen %72a eta gizonen %64a) uste du, gaur egun, MGEpen dauden kontziliazio

neurriak ez direla nahikoa.

Arlo honetan hobetu daitezkeen aspektuen inguruan galdetuta hauek dira jaso diren ideia batzuk:

- Ordu-tegi eta egutegi malgutasuna sustatzea
- Etxetik lan egiteko aukera zabaltzea
- Lanaldi murrizketen lan-kargak orekatzea
- Kontziliazio neurrien komunikazioa hobetzea

Sexu-jazarpena

Sexu-jazarpena jaso duen galdetuta emakume batek baietz erantzun du, eta jazarpen kasuren bat ezagutzen duen galdetuta emakume batek eta gizon batek baietz erantzun dute.

Lan-arriskuen prebentzioaz arduratzen den taldeari honen berri eman diogu eta jakinaren gainean zeudela eta lanean ari zirela erantzun ziguten.

Komunikazioa

MGEpen komunikazioan berdintasuna sustatzen duen hizkuntzaren inguruan galdetuta pertsonen gehiengo oso zabal batek baietz erantzun du (emakumeen %67ak gizonen %87ak), baita berdintasuna sustatzen duen irudiaren inguruan galdetzen denean ere (emakumeen %80ak gizonen %87ak).

Emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko ekintza eta neurrien komunikazioari dagokionez ordea soilik emakumeen %48ak eta gizonen %66ak uste du egokia dela.

Arlo honetan hobetu daitezkeen aspektuen inguruan galdetuta hauek dira jaso diren ideia batzuk:

- Hizkuntza inklusiboaren erabilera praktikoa eta naturalagoa sustatzea (batez ere gaztelarazko todos/as, tod@s eta antzekoak saihestuz)
- Egindako ekintzen komunikazioa hobetzea

2015EKO DIAGNOSTIKOA

LANGILEEN PERTZEPZIOAREN ANALISIA GENERO IKUSPEGITIK

Berdintasuna MGEPen

MGEPeke berdintasunaren inguruko galdera orokorrak ere egin ziren, eta horietako batzuetan emaitzak argigarriak dira:

- MGEPen sexu arrazoiengatik diskriminatua sentitu izanaz galdetuta emakumeen %16ak baietz erantzun du, eta gizon guztiek ezetz erantzun dute.
- MGEPen jokaera-koderik dagoen galdetuta, pertsonen erdiek ezetz erantzun dute.
- MGEPen Berdintasun Planik dagoen galdetuta emakumeen %83ak eta gizonen %72ak baietz erantzun du
- MGEPeke Berdintasun Plan berria bat onartzearen inguruan galdetuta

emakumeen %83ak eta gizonen %50ak oniritzia eman eta berdintasuna lehentasun bat izan behar dela erantzun du.

- MGEPen dauden genero berdintasunerako trebakuntza saioak nahikoak diren galdetuta emakumeen %92ak eta gizonen %65ak nahikoak ez direla edo zeintzuk diren ez dakiela erantzun du.

Orokorrean berdintasunean jorratu beharreko ildoen inguruan galdetuta hauek dira jaso diren ideia batzuk (aurretik arloz arlo aipatu diren beste batzuez gain):

- Berdintasuna modu integralean landu beharko litzatekela, ez soilik genero ikuspegitik: aniztasun funtzionala, arraza, sexu-joerak, erlijioa,...
- Kontratazio irizpideak

- Kontzillazio neurri berriak sustatu
- Jarrera matxista inkontzienteak azaleratu
- Desberdintasun egoeraren kontzientziazioa landu
- Ikasleekin ere berdintasuna sustatu eta landu
- II eta AZL kolektiboen arteko ezberdintasunak desagerrarazi, bai emakume eta gizonen proportzioari dagokionean, baita lan-baldintzei dagokionean ere (malgutasuna,...)
- Ardura postuetan emakume gehiago egotea sustatu

2016KO DIAGNOSTIKOA PLOTINA PROIEKTUAN

DATUEN ANALISIA GENERO IKUSPEGITIK

PLOTINA proiektu barruan egonik diagnostiko berri bat egin behar izan genuen partzuergoak adostutako erreminta eta parametroak erabilia.

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

1. Organo eta pertsona erabakitzaileak
2. Hautatze prozesuak, karreraren 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

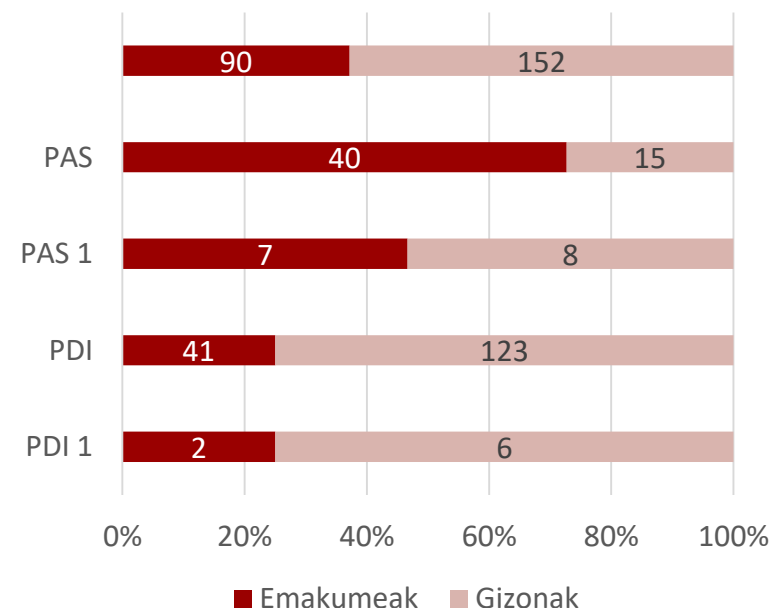
Ondoren aurkezten den grafikoan MGEPEko langilegoaren banaketa ikus daiteke. PLOTINako beste kideen datuekin konparatu ahal izateko irakasle eta ikertzaile profila bi taldetan banatu da Grade B-k PDI1 eta Grade C-k PDI adierazten dutelarik. Zerbitzu eta Administrazioako profilak PAS1 eta PAS bezala aurkezten dira.

Zenbaki hauek ehunetara itzuliz gero MGEPEko langilegoaren banaketa honakoa da: guztira %37a emakumeak dira eta %63 gizonezkoak. Hala ere ezberdintasun handia ikusten da PDI eta PAS kolektiboak konparatuz gero. Izan ere, PASEko emakume portzentaia askoz handiagoa da.

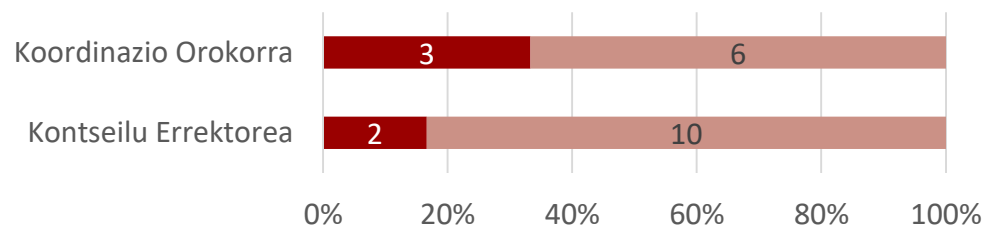
Erabakitze Organoetara jotzen badugu berriz emakume-gizonezko portzentaiak aldatu egiten dira. Organo kontsultiboetan adibidez Kontseilu Sozialean emakumeek %38a osatzen dute PLOTINAK bilatzen duen 40/60ko

orekara gerturatuz. Baina Erabakitze Organoetan, hau da: Koordinazio Orokorra, Kontseilu Errektorea eta Errektoretza hartuta emakumeen presentzia baxuagoa da. Guztira, organoetan emakumezkoek %29a osatzen dute.

Langileak maila eta sexuka



Organo eta pertsona erabakitzaileak



2016ko DIAGNOSTIKOA

PLOTINA PROIEKTUAN

Ikasleen banaketa

MGEPEko ikasketa guztiak Ingeniaritzarekin lotuta dauden arren titulazio aniztasun handia dago eta emakume eta gizonekoen portzentaiak oso ezberdinak dira gradu eta master bakoitzean.

Goiko grafikoan gradu ezberdinetako banaketak ikus daitezke. Gradu guztiak batera jarrita guztira emakumeak %33a dira eta gizonezkoak %67a. Esan daiteke titulazio tradizionalak direla gizonezko gehien dituztenak eta titulazio berrietan, hau da, Biomedika, Ekoteknologiak, baina baita ere Antolakuntza eta Diseinuan emakume gehiago daudela.

Masterretako datuak bildu eta gero esan daiteke emakume portzentaiak jaitsi egiten direla gradutik masterrera. Guztira masterretan %25a dira emakumeak eta %75a gizonezkoak. Kasu honetan ere Antolakuntza eta Diseinuarekin lotutako masterrak dira neska gehien erakartzen dituztenak. Baina master hauetan ere graduan baino emakume ehuneko

txikiagoa dago.

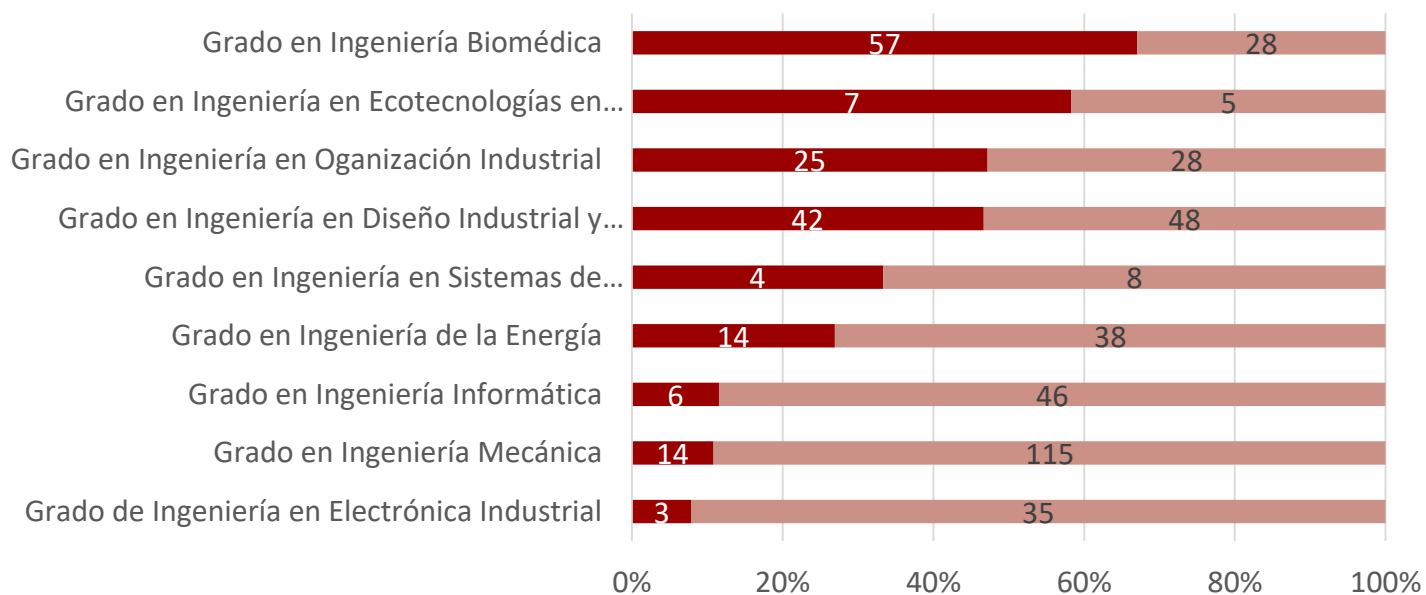
Doktoretzako datuak azertu direnean emakume kopurua oraindik baxuagoa izan da. Guztira doktoretzara heltzen diren ikasleetatik %17a emakumeak dira eta %83a gizonezkoak.

Datu hauek ikusita komunikazio eta atxikipen neurriren bat martxan jarri beharko litzatekeela pentsatu da.

Graduetan 33% emakumeak

■ Emakumeak ■ Gizonezkoak

Graduan inskribatutako ikasleak sexuka 2015/16



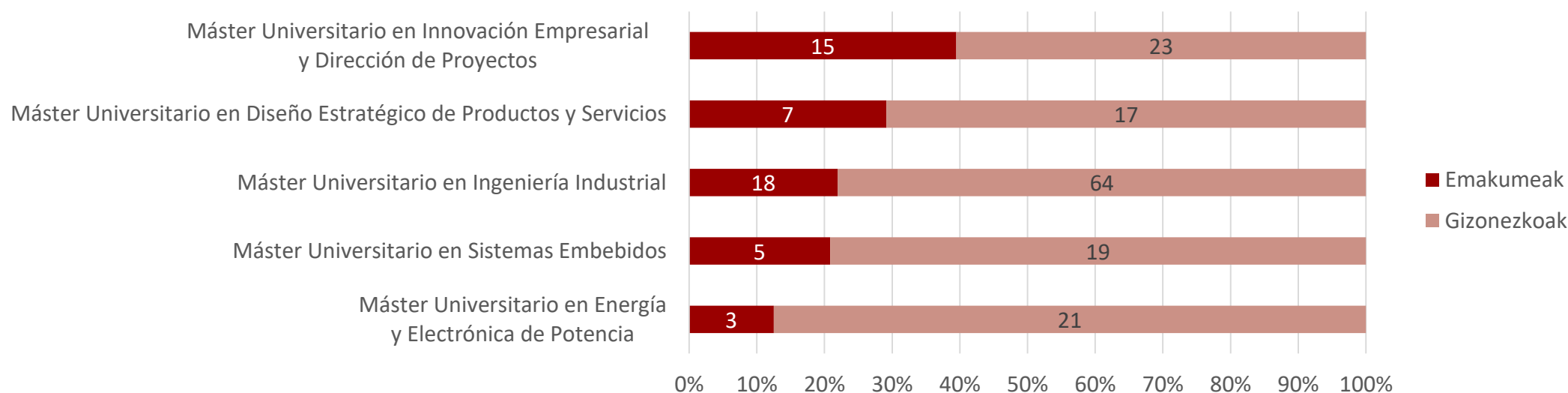
2016KO DIAGNOSTIKOA

PLOTINA PROIEKTUAN

Ikasleen banaketa

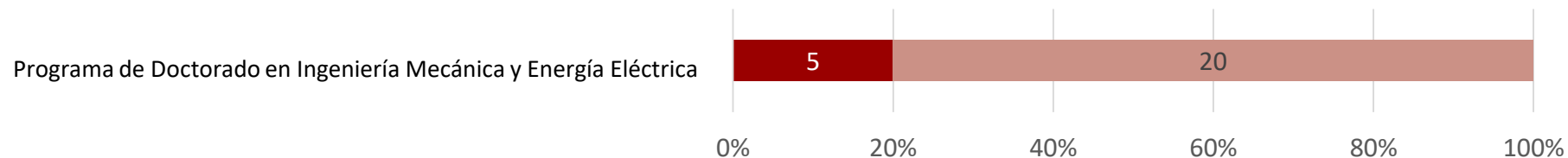
Masterretan 25% emakumeak

Masterretan inskribatutako ikasleak sexuka 2015/16



Doktoretzan 20% emakumeak

Doktoretzan inskribatutako ikasleak sexuka 2015/16



2016ko DIAGNOSTIKOA

PLOTINA PROIEKTUAN

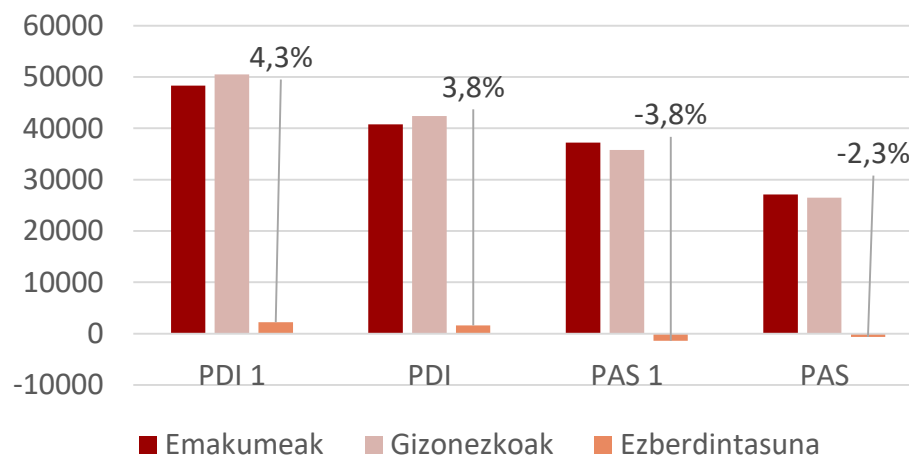
Ordainsariak

Ordainsariei dagozkien behean ikusten den grafikoa lortu da.

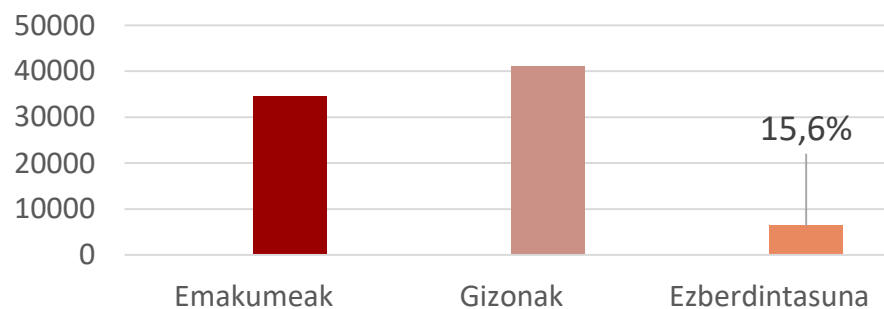
Soldata berdintasuna errespetatzen dela ikusten da datuetan. Maila bereko bi sexuen arteko aldea %4koa da gehienez eta langileen adinak ikusita antzintasunarekin lotuta dagoela esan daiteke. Baina talde ezberdin guztiak batera jarritz gero behean azaltzen den grafikoa da emaitza.

Kasu honetan MGEPeke langile guztiak batera jarrita emakumezkoen eta gizonzkoen batzbestekoen artean %15eko aldea dagoela ikus daiteke. Honekin, departamentu ezberdinetan sexu bateko pertsonak kontratatzeke joera dagoela pentsa daiteke eta hautatze prozesuak aztertzea komeni dela pentsatu da.

Ordainsaria maila eta sexuka



Ordainsaria sexuka



2016KO DIAGNOSTIKOA

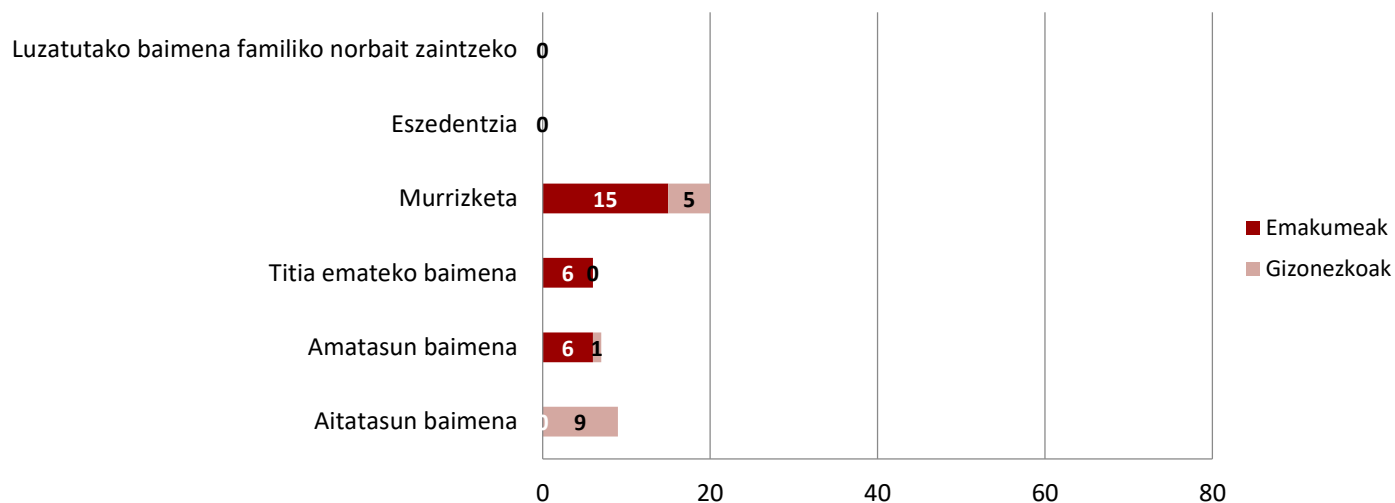
PLOTINA PROIEKTUAN

Kontziliazio neurriak

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

Datu hauetaz gain, bost arlo nagusiei buruz MGEPEko pertsonak duten pertzepzioa aztertu nahi izan genuen. Ondorengo atalean azaltzen da pertzepzioaren azterketa.

Kontziliazio neurrien erabilera



2016ko DIAGNOSTIKOA

PLOTINA PROIEKTUAN

LANGILEEN PERTZEPZIOAREN ANALISIA GENERO IKUSPEGITIK

MGEPEko 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 MGEPEko 97 pertsonak bete zuten inkesta eta hauek izan ziren emaitzak:

Lehen arloan emaitza guztiak 3tik beherakoak izan ziren eta MGEPEko Genero Berdintasunari ematen dion izaera instituzionala hobetu behar dela pentsatu da.

- 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 benera 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.	1.4 Erabakiak hartzen dituzten batzordeak paritarioak dira. (40-60 genero oreka ratioa erabili ohi da).
MGEP	2,9	2,4	2,5	2,0
44emakume	2,7	2,1	2,2	1,8
53gizon	3,0	2,6	2,8	2,3

2016KO DIAGNOSTIKOA

PLOTINA PROIEKTUAN

LANGILEEN PERTZEPZIOAREN ANALISIA GENERO IKUSPEGITIK

Hautatze prozesuei buruz eta soldatari buruz galdetu zenean iritzi positiboak jaso ziren baina formakuntzan gabeziak daudela ikusi zen. Ebaluazio prozesuetan ere hobetu daitekeela ikusten da.

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

	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.	2.3 "Lan berdineko lan berdineko ordainsari berdina" printzipioa ezartzen da. Ez da diskriminaziorik onartzen ordainsarietan.	2.4 Plangintza profesionaleko, lidergoko eta aholkularitzako ikastaroak antolatzen dira aldi berean behin azpiordezkaturako generoarentzat.
MGEP	2,3	3,0	3,3	2,0
44emakume	2,0	2,7	2,9	1,7
53gizon	2,6	3,2	3,6	2,2

2016KO DIAGNOSTIKOA

PLOTINA PROIEKTUAN

LANGILEEN PERTZEPZIOAREN ANALISIA GENERO IKUSPEGITIK

Lana eta bitzta kontziliatzeko neurriak nahiko ondo baloratura daude baina lanaldi luzearen kultura dagoela argi ikusten da inkestaren emaitzetan. Gai hau elkarrizketetan eta focus groupetan ere nabarmen azaldu zen.

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

	3.1 Erakundeko kide guztiek, edozein maila eta antzintasun izan arren, eskura dituzte etxeko eta laneko bitzak bateragarri egiteko laguntzak.	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.
MGEP	2,5	2,5	2,5	1,8
44emakume	2,5	2,3	2,3	1,6
53gizon	2,5	2,7	2,6	2,0

2016KO DIAGNOSTIKOA

PLOTINA PROIEKTUAN

LANGILEEN PERTZEPZIOAREN ANALISIA GENERO IKUSPEGITIK

Ikerketari buruz galdetutakoan emaitzak nahiko baxuak jaso ziren. Ingeniaritzak izanda sexu eta genero aldagaiak ez dira lantzen eta ikertzaile batzuk horrela izan behar dela esan zuten elkarrizketetan. Arlo honetan lan handia egin daitekeela pentsatu da eta PLOTINAREN gakoetako bat da.

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

	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.
MGEP	2,1	1,8	2,6
44emakume	1,9	1,8	2,1
53gizon	2,3	1,8	3,0

2016KO DIAGNOSTIKOA

PLOTINA PROIEKTUAN

LANGILEEN PERTZEPZIOAREN ANALISIA GENERO IKUSPEGITIK

Irakaskuntzan ere sexu eta generoaren dimentsioak ez dira orain arte landu. Ikasgai isolatu batzuetan besterik ez da landu, eta landu denean irakasleek ezagutza eta erreminta nahikoa ez dutela adierazi dute. Gainera Genero Berdintasunari buruzko ikastaro berezirik ez dagoela uste dute langileek.

Inkesta honetatik atera daitekeen beste ondorio bat, atal guztietan gizonezkoen pertzepzioa emakumezkoena baino hobeia izan dela. Honek kontzientziazio lana ere egin behar dela esaten digu.

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

	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.
MGEP	1,7	2,0	1,4
44emakume	1,6	1,8	1,1
53gizon	1,8	2,2	1,6

2017-2020 BERDINTASUN PLANA PLOTINA PROIEKTUAN

Aurreko ataletan aurkeztutako datuak kontutan hartuta, ondoren azaltzen diren neurriak hartuko dira 2017tik 2020ra MGEPeke Genero Berdintasuna bultzatzeko.

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 kontziliazio neurriak aztertu, egokiak diren ikusi eta nola hobetu daitezkeen planteatu			X	
Lan eta bizitza pertsonala kontziliazio 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

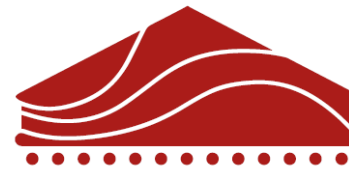
5. SEXU ETA GENERO ALDAGAIK IKASKETA PLANETAN TXERTATZEA	2017	2018	2019	2020
Genero eta aniztasuna ikasketa programetan txertatzeko gida eta tailerrak eskaintzea, irakasle eta zerbitzu akademikoetako pertsoneri laguntzeko		X		
Ikasleentzako Genero Berdintasunari buruzko ikasgaiak eskaintzea ikasketa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



**MONDRAGON
UNIBERTSITATEA**

GOI ESKOLA
POLITEKNIKOA

FACULTY OF
ENGINEERING



PLOTINA

Promoting gender balance and inclusion
in research, innovation and training