Leartiker

MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE

Leartikerreko Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako I. Plana

MARKINA-XEMEIN, 13 de enero de 2023

HUMANITY AT WORK MONDRAGON

Dokumentu honen bidez, Leartikerreko Zuzendaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko eta erakundean berdintasun-politikak martxan jartzeko konpromiso esplizitua adierazten dugu. Honela, egungo egoeraren diagnostikoa egiteko beharrezko baliabideak eskuragarri jarriko ditugu, eta diagnostikoan detektatutako genero-arrakalak gutxitzeko bidean lanean hasiko gara, erakundeak emakumeen eta gizonen berdintasunaren eremuan hobera egin dezan, Berdintasunerako I. Planaren bitartez.

Honetarako, esparru ezberdinetan beharrezko neurriak hartzeko prestasuna adierazten dugu: lan-baldintzetan, barne-antolamendu eta funtzionamenduan eta zerbitzuak ematerakoan, bai eta inguruko beste entitate batzuekiko harremanetan, entitatean lan egiten dugun pertsonen partaidetzarekin.

Konpromiso honek pertsonak prozesuaren protagonista eta parte-hartzaile aktiboak izatea eskatzen du, hausnarketa-prozesuak egiterakoan zein erakundean aldaketa eraginkorrak ezartzerakoan.

Konpromiso horrekin, halaber, ezinbestean ekarri behar dira lan-prozesura diagnostikoa eta plana egiteko beharrezko informazio guztia, zein langileen ikuspuntu eta iritziak. Honetarako, langileen parte-hartzea erraztu eta bermatzeko konpromisoa hartzen du enpresak.

1. BERDINTASUN PLANA

ARDATZAK	HELBURUAK	EKINTZAK
1. BERDINTASUNA KUDEAKETAN	1.1. Berdintasunerako Plana erakundearen kudeaketan integratzea	1.1.1. Urteko kudeaketa-plana egiterakoan Berdintasunerako Planean urte horretarako aurreikusitako ekintzak txertatu.
		1.1.2. Urtero memoriak egin Planaren garapenaren zein pertsonalaren datuen inguruan, adierazleen segimendua integratuta, eta web orrian eskuragarri jarri.
		1.1.3. Berdintasunerako Plana web orrian publikoki eskuragarri jarri, Leartikerreko zuzendari nagusiak sinatuta.
		1.1.4. Zuzendaritzan eta Kontseilu errektorean, gutxienez urtean behin, Berdintasunerako Planaren segimendua egin.
		1.1.5. Bazkideen batzarrean, gutxienez urtean behin, Berdintasunerako Planaren segimendua egin lankide eta bazkide guztiek erakundeko berdintasun politiken berri izan dezaten.
		1.1.6. Langile berriei harrera egiteko protokoloa definitu eta horren baitan integratu berdintasun politiken berri ematea.
	1.2. Berdintasunerako Plana garatzeko beharrezko baliabideak ezartzea	1.2.1. Berdintasunerako Planaren arduraduna izendatu.
		1.2.2. Planaren arduradunari Plana garatu ahal izateko beharrezko dedikazioa eta trebakuntza eskaini.
		1.2.3. Berdintasunerako Planeko ekintzak garatzeko aurrekontua eta dedikazioak aurreikusi urtero.
		1.2.4. Berdintasun Batzordearen jarduera eta osaera adostu eta jarraipen-bilerak sistematizatu.
		1.2.5. Arduraduna eta batzordeko kideak, gutxienez, trebatu berdintasunari buruz.
	1.3. Leartikerrek pertsonen inguruan dituen datuak sexuaren arabera bereizita jasotzea eta ustiatzea	1.3.1. Informazioa jasotzeko erabiltzen diren inprimaki, erregistro eta datu-baseak identifikatu: bisitak, ikastaroak, hornitzaileak, langileak, produkzio zientifikoa, trebakuntzak etab.
		1.3.2. Inprimaki eta erregistro-orrietan sexuaren aldagaia nola txertatu adostu eta txertatu. Irakurketa integralagoak egiteko beste aldagairik txertatu behar den aztertu (adina, jatorria, dibertsitate funtzionala, etab.).
		1.3.3. Inprimakien eta erregistro-orrien bidez jasotako informazioa kudeatzeko erabiltzen diren datu-baseak eta abarrak aztertu eta horietan ere sexuaren aldagaia txertatu.
		1.3.4. Datuak sexuaren arabera bereizita aztertu balizko arrakalak ikusarazia eta, beharrezkoa balitz, neurri zuzentzaileak hartu.
		1.3.5. Urteroko memorietan datuak sexuaren arabera bereizita aztertu.
	1.4. Leartikerren kanpo-eragin kontzientzea bultzatzea hornitzaileen bidez	1.4.1. Gogoeta egin azpi-kontratatzen ditugun zerbitzuen inguruan eta hobetzeko aukerak identifikatu.
		1.4.2. Beharrezko neurriak hartu hornitzaile edo azpikontratatutako enpresetan eragiteko: kontratazio edo lizitazioetako pleguak egokitu, hornitzailea aldatu, baldintzak adostu...
		1.4.3. Egindako lanari segimendua egin, inpaktua izaten ari garen ala ez baloratzeko.

2. KONTRATAZIOA ETA GARAPEN-PROFESIONAL BERDINZALEAN SAKONTZEA	2.1. Lanpostu maskulinizatuetan emakumeen presentzia handitzeko estrategiak garatzea	2.1.1. Maskulinizaturik dauden arloak identifikatu eta hauetara emakumeak erakartzeko neurriak aztertu eta alderantziz, feminizaturik dauden arloetara gizonak erakartzeko neurriak aztertu.
		2.1.2. Lanpostu maskulinizatuen kontratazio-prozesuak abiatzerakoan hasieratik genero-arrakalak kontuan hartu eta komunikatiboki emakumeen izen-emateak sustatu.
	2.2. Genero-alborapenik gabeko promozio- eta kontratazio-prozesuak bermatzea	2.2.1. Trebakuntza saio bat antolatu kontratazio-prozesuetan inplikatuta dauden pertsona guztientzat.
		2.2.2. Kontratazio- eta promozio-prozesuak definitu, genero-ikuspegia aintzat hartuta.
		2.2.3. Lan-eskaintzak egiterakoan genero-alborapenak ekiditeko neurriak hartu.
		2.2.4. Kontratazio eta promozio-prozesuetan datuak jaso eta aztertu, emakumeen eta gizonen arrakasta-tasaren segimendua egiteko.
	2.3. Emakumeen garapen profesionala bermatzen jarraitzeko neurriak hartu	2.3.1. Gogoetarako espazioak eskaini, emakumezko lankideen artean bizipenak partekatzeko.
		2.3.2. Gogoeta saioetan ateratako hausnarketa eta zailtasunak aintzat hartuta, emakumeentzako ahalduntze saioak eskaini, lidergoa eta boteretzea lantzeko.
		2.3.3. Egindako trebakuntzen inguruko datua jaso, eta genero-ikuspegitik aztertu. Beharrezkoa balitz neurri zuzentzaileak hartu emakumeen garapen-profesionala ahalbidetzeko.
	2.4. Ardura-postuetan emakumeen presentzia orekatua bultzatzea	2.4.1. Kontseilu Errektorean Leartikerren ordezkariak parekideak izateko konpromisoa idatziz jaso.
		2.4.2. Kontseilu Errektorea parekidea izan dadin sustatu, horretarako bazkide laguntzaileak emakumeen presentzia areagotzeko beharraz sentsibilizatzen.

3. LANEKO KULTURA BERDINTZALEA	3.1. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna ikusaraztea, Leartikerren balio gisa.	3.1.1. Web orrian berdintasunarekiko konpromisoa adieraztea eta pixkanaka Leartikerreko dokumentuetan integratzen joatea.
	3.2. Leartikerrek egiten dituen komunikazio guztiak berdinzaleak eta barneratzaileak izatea	3.2.1. Leartikerren komunikazio ez-sexista eta berdinzalerako irizpideak adostu.
		3.2.2. Komunikazio ez-sexista eta berdinzalerako irizpideak lankide guztien artean zabaldu.
		3.2.3. Leartikerreko langileentzat, bereziki kanpo-komunikazioan arduraren bat dutenentzat, trebakuntza saio bat antolatu komunikazio berdinzalearen inguruan.
		3.2.4. Komunikazio euskarri nagusiak egokitu adostutako irizpideak aintzat hartu ditzaten.
		3.2.5. Kanpora begirako komunikazio ekintza edota ekimenetan ordezkarien arteko genero-oreka zaindu, bereziki dibulgazioa egiten den kasuetan.
	3.3. Kontziliazio-politiketan sakontzea	3.3.1. Kontziliazio-neurrien bilduma egin eta lankideentzat eskuragarri jarri.
		3.3.2. Kontziliazioaren inguruko gogoeta sustatu Leartikerreko lankideen artean: zeinek kontziliatzen duen, zer dakarren kontziliazio neurrien erabilera egiteak (ondorioak)...
		3.3.3. Deskonexio digitalaren inguruko gogoeta egin eta dekalogo bat sortu.
	3.4. Leartikerreko lankideak eta bazkideak berdintasunean sentsibilizatzeko neurriak hartzea	3.4.1. Trebakuntza eta sentsibilizazio-saioak egitea, lankideentzat irekiak, berdintasunean sentsibilizatzen joateko.
		3.4.2. Egun seinalatuetan (M8, A25, M17, E28...) erakunde-mailan kanpaina edo ekimenen bat egin.
		3.4.3. Otsailaren 11n, Emakume Zientzialarien Egunean, Leartikerreko emakumeen lana balioan jarri eta zabaldu.
		3.4.4. Sentsibilizazio kanpainak egin Leartikerren gai ezberdinen inguruan.
		3.4.5. Ikerketaren arloan genero berdintasunaren inguruko trebakuntzak antolatu.
	3.5. Bezeroekin harreman berdinzale eta errespetuzkoa sustatzea.	3.5.1. Emakumeak ahalduntzeko ikastaroak egitea, espazio maskulinizatuetan eta bezeroekin duten hartu-emanean boteretzeko

4. LAN-INGURUNE SEGURUA	4.1. Lan-osasuna eta segurtasuna genero-ikuspegitik	4.1.1. Laborategietan berariazko azterketa egin lan-arriskuen prebentzioari dagokionez, emakumeen berariazko ezaugarriak eta haurdunaldi zein edoskitze garaiko berariazko ezaugarriak aintzat hartuta.
		4.1.2. Azterketaren emaitzak ezagutarazi eta lankideen artean partekatu.
		4.1.3. Protokolo berria errebisatzerako orduan emakumeen ekarpenak jasotzeko aukera eskaini.
	4.2. Sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen protokoloa sortzea eta garapenerako beharrezko baliabide eta egiturak martxan jartzea	4.2.1. Sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen protokoloa egin eta eskuragarri jarri.
		4.2.2. Sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen protokoloaren arduradun konfidentzialak izendatu.
		4.2.3. Trebakuntza bat egin (ardura-postuetan dauden lankideekin eta aholkulari konfidentzial rola izango duten pertsonekin) sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan trebatu, sentsibilizatu, eta balizko kasu baten aurrean nola jardun lantzeko.
		4.2.4. Sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen protokoloaren zein arduradun konfidentzialen berri eman Leartikerreko lankideei.
5. GENERO-IKUSPEGIA JARDUERAN	5.1. Ikerketan eta jardueran genero-ikuspegia txertatzea	5.1.1. Trebakuntza-saio espezifikoak antolatu genero-ikuspegia Leartikerreko jarduera-eremu espezifikoetan nola integratu lantzeko.
		5.1.2. Proiektu berriak abiatzerakoan, horietan genero-ikuspegia nola integratu daitekeen aztertu hasieratik, proiektua diseinatzen dugun momentutik, alegia.
		5.1.3. Ikerlarien artean espazio bat sortu intranetean genero-ikuspegia integratzeari buruzko zalantzak eta gogoetak konpartitzeko; modu honetara gure proiektuek duten genero-inpaktuaren kontzientzia hartu eta genero-ikuspegia txertatzen joateko.
	5.2. Hitzaldi eta konferentzietan emakumeen ikusgarritasuna sustatzea	5.2.1. Hitzaldiak antolatzen direnean genero-oreka bermatzea.
		5.2.2. Hitzaldi edota konferentzietan parte hartzera joaten diren profesionalen datuak erregistratu, jarraipena egin eta, beharrezkoa balitz, genero-oreka bermatzeko neurriak hartu.
	5.3. Bestelako esperientzietatik ikasi eta saretzea sustatzea	5.3.1. Sare ezberdinetan parte hartu praktika onak egiten ari diren erakundeekin batera
		5.3.2. Ikerkuntzan genero-ikuspegia txertatzeari loturiko jardunaldi eta seminarioetan hartzaile modura parte-hartu.

Leartiker
MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE

Jon Anakabe Onaindia

Zuzendari Orokorra

Leartiker

MEMBER OF BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

ELIKAGAIEN TEKNOLOGIA
FOOD TECHNOLOGY
TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS

+34 946 16 91 67
eat@leartiker.com
Xemein Etorbidea 19
48270 MARKINA-XEMEIN

POLIMEROEN TEKNOLOGIA
POLYMERS TECHNOLOGY
TECNOLOGÍA DE POLÍMEROS

+34 946 16 90 89
polymers@leartiker.com
Xemein Etorbidea 12 A
48270 MARKINA-XEMEIN

www.leartiker.com