

MPC - Materials Physics Center Ikerketa Elkartearen Berdintasun eta Aniztasunerako II. Plana (2025- 2028)

2024ko azaroa



AURKIBIDEA

1. SARRERA.....	2
1.1. MPCri buruz	2
1.2. Zer dira diagnostikoa eta Berdintasunerako Plana?	2
1.3. Lege-esparrua.....	4
2. LAN-PROZESUA	7
2.1. Metodologia	7
2.2. Egiturak.....	8
3. DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO NAGUSIAK.....	10
3.1. Funtsezko erronkak.....	10
4. SOLDATA-AUDITORETZA GENERO-IKUSPEGIAREKIN	11
4.1. Soldata-auditoretzaren baliozkotasuna	11
4.2. Soldata-auditoretzaren emaitzak.....	11
4.3. Soldata-auditoretzaren ondorioetatik eratorritako ekintza-plana.....	11
5. MPCREN GENERO BERDINTASUN ETA ANIZTASUNERAKO II. PLANA.	12
5.1. Planaren egitura nagusia	12
5.2. Ekintza-plana	15
6. PLANA GARATZEKO EGITURAK ETA BALIABIDEAK	27
6.1. Egiturak.....	27
6.2. Plana gauzatzeko baliabideak.....	29
7. PLANAREN SEGIMENDUA ETA EBALUAZIOA.....	30
7.1. Segimendua.....	30
7.2. Ebaluazioa	30
7.3. Aldatzeko prozedura	31

1. SARRERA

1.1. MPCri buruz

MPC - Materials Physics Center (MPC) Ikerketa Elkarteak 2018an hasi zen genero-berdintasunean zentratzen, erakunde barruko emakume eta gizonen egoeraren diagnostikoa garatuz. Ondoren, 2019an, Berdintasunerako Plan bat egin zen, hasierako diagnostikoan identifikatutako ahulguneei aurre egiteko aldaketak eta neurriak proposatzeko.

Berdintasun Batzordearekin (edo GEC ingelesez) lankidetzan Berdintasunerako lehen Plana ezarri zenetik lau urte igaro ondoren, egindako lana berrikusteko eta aztertzeke garaia da. 2024an, MPCk bere diagnostikoa eguneratzeko eta Genero Berdintasun eta Aniztasunerako Plan berria (GEDP ingelesez) diseinatzeko erabakia hartu zuen.

Txosten honek MPCren II. GEDP jasotzen du.

1.2. Zer dira diagnostikoa eta Berdintasunerako Plana?

Berdintasunerako Plana modu ordenatuan antolatutako neurri multzoa da. Egoeraren diagnostikoa egin ondoren, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzea eta sexuagatiko diskriminazioa ezabatzea ditu helburu.

Benetako berdintasuna **tratu-berdintasuna** da. Pertsonaren sexuan oinarritutako **zuzeneko** eta **zeharkako diskriminaziorik** ez egotean islatzen da. Zuzeneko diskriminazioa dago pertsona batek tratu txarragoa jasotzen duenean sexuagatik edo sexuarekin zerikusia duen beste edozein arrazoiengatik. **Zeharkako diskriminaziotzat** jotzen da gertakari batek sexu bereko pertsonen proportzio handi bati kalte egiten dionean.

Printzipio horrek desberdintzearen ideia dakar berekin, egitatezko berdintasunerako beharrezko bitartekaritza den aldetik. Bitartekaritza horrek aukerak eta emaitzak eskatzen dituenez, beharrezkoa da aukera-berdintasunean lan egitea; hau da, berdintasunaren arloan gizonekiko duintasunez tratatuak izateko eskubidean.

Aukera-berdintasunaren helburua esku hartzeko esparru bat sortzea da, emakumeei eta gizonei gizarteko esparru guztietan askatasunez parte hartzeko aukera emango diena, baldintza-, ikusgarritasun-, autonomia- eta erantzukizun-berdintasunean. Giza eskubideekin lotura zuzena duen kalitate-terminoa da. Ekintza positiboen bidez, emakumeen bizi-kalitate handiagoa lortzeko tresna da.

Ekintza positiboak aldi baterako neurriak dira, abiapuntu bat eta tratamendu berezi bat aukera berdintasuna lortzeko. Beste neurri-mota batzuekin lotuta dago, **diskriminazio positiboarekin:** hasiera batean emaitzak bermatzen dituzten neurriak dira. Ekintza positiboa abiapuntuan desabantailak dituzten pertsonen aldeko estrategia bat da, abantaila daramatenen mailara irits daitezten. Horrela, une jakin batean aukera-berdintasuna lortuko da.

Ekintza horiek ekintza positiboen plan edo Berdintasunerako Plan deitzen dugun horretan jasotzen dira. Helburuak egituratzen dituzten tresna politiko eta administratiboak dira, eta aukera-berdintasuna lortzeko jarduera zehatzak bideratzen dituzte.

1.3. Lege-esparrua

EAEko Berdintasunari buruzko 4/2005 Legeak hasierako adierazpenean jasotzen duen bezala, emakumeen aurkako diskriminazio-mota guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioak (NBEren Batzar Nagusiak 1979ko abenduan onartua eta Espainiako Estatuak 1984ko otsailean berretsia) emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako printzipioa aldarrikatu zuen. Konbentzio horretako 2. artikuluan, NBEko kideek konpromisoa hartu zuten “printzipio horren eraginkortasuna bermatzeko, legeak edo bestelako bitarteko egokiak erabilia”.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizikidetzarako Legearen testu bategina, martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartua, eremu berari buruzkoa da. IV. kapituluan, zehazki, emakumeen eta gizonen berdintasunerako planei eta politikei egiten die erreferentzia 43. artikulua, eta honako hau jasotzen du: “EAEko erakunde publikoen partaidetza nagusia duten partzuergo, fundazio eta enpresek, kasu guztietan, eta 50 langile baino gehiagoko enpresa pribatuek, Estatuko araudian ezarritakoaren arabera, planak egingo dituzte, eta plan horietan neurri zehatzak eta eraginkorrak sartuko dira emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko, bai barne-funtzionamenduan, bai kanpo-jardueran, bai beharrezko segimendu- eta ebaluazio-mekanismoetan”.

Bestalde, 1999ko maiatzaren 1ean Amsterdamgo Ituna indarrean jarri zenetik, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna Europar Batasunaren funtsezko printzipio bihurtu da. Europar Batasunaren Tratatuaren 3.2 artikulua arabera, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatzeko eta haien arteko berdintasuna sustatzeko helburua Batasunaren eta estatu kideen politika eta ekintza guztietan txertatu behar da.

Euskal Herriko Autonomia Estatutuaren 9.1 artikulua, Espainiako Konstituzioan xedatutakoa aipatuz, berdintasunerako eskubidea eta sexuagatiko diskriminaziorik eza aldarrikatzen ditu. Gainera, Estatutuaren 9.2.d artikulua adierazten du botere publikoek pertsonen eta kolektiboen berdintasunerako baldintzak sustatzeko eta haien lortzeko oztopoak ezabatzeko betebeharra dutela, berdintasun hori eraginkorra izan dadin.

Era berean, Eusko Legebiltzarrak, Emakunde, Emakumearen Euskal Erakundea sortzeko otsailaren 5eko 2/1988 Legea onartuz, zioen azalpenean jasotzen den bezala, lehen mailako gaitzat jo zuen emakumeekiko diskriminazio-mota guztiak benetan ezabatzea, eta beharrezko neurriak hartzea emakumeek gure erkidegoko esparru guztietan esku har dezaten bultzatzeko, bai eta arlo horretan elkarrekin jardutea ere.

2/1988 Legea garatzeko, Eusko Jaurlaritzak Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeentzako ekintza positiboko zazpi plan onartu ditu. Plan horiek euskal administrazio publikoaren esku-hartzearen oinarritzko ildoak jasotzen dituzte, bizitzaren eremu guztietan emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeari dagokionez.

Eusko Jaurlaritzak onartutako berdintasunerako planei esker, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak enpresa-eremuan berdintasuna sustatzeko jasotzen dituen neurriak sustatu eta garatu ahal izan dira. Lege horrek, 40. artikuluan, enpresa publiko eta pribatuak behartzen ditu (langile-kopuruaren arabera) emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko planak edo neurriak abiaraztera, bai barne-funtzionamenduan, bai kanpo-jardueretan. Gainera, plan horien segimendua eta ebaluazioa egiteko mekanismoak zehaztera behartzen du.

Ondoren, 3/2007 Lege Organikoak 250 langile baino gehiagoko enpresa guztiak behartzen ditu berdintasunerako plan bat ezartzera.

Idea bera jasotzen da martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan. Bertan, legearen aurreko berdintasun formala erabat onartuta dago, baina errealitateak beste egoera bat erakusten digu. Adibide gisa, honako adierazle hauek aipatzen dira: emakumeen aurkako indarkeria, soldata-

diskriminazioa, alarguntasun-pentsioen ondoriozko diskriminazioa, emakumeen artean langabezia handiagoa, emakumeen presentzia txikia erantzukizun-postuetan (politika, kultura eta/edo ekonomia), bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko zailtasuna... Horrek guztiak argi eta garbi adierazten digu parekidetasuna lortzeke dagoen lana dela eta tresna berriak behar ditugula.

Errealitate horri erantzuteko, 3/2007 Lege Organikoak hainbat neurri jasotzen ditu. Besteak beste, aukera-berdintasunean oinarritutako lanerako eskubideaz hitz egiten da, kapituluka honako hauekin lotutako edukiak jasoz:

- Tratu- eta aukera-berdintasuna lan-munduan.
- Berdintasuna eta erantzukidetasuna.
- Enpresetako berdintasunerako planak eta berdintasuna sustatzeko beste neurri batzuk.
- Berdintasunaren arloan egindako lana saritzea.

Enpleguaren eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzko martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak aitortzen du orain arte hartutako neurriak ez direla eraginkorrak eta oinarritzko eskubideak bermatzeko ekintza berriak ezarri behar direla. Horretarako, lege-testuan bertan, hitzaurrean, honako hau jasotzen da:

"Soldata-arrakalan ikusten den desberdintasun-egoera hori ez da murriztu azken urteetan, eta Estatuak premiaz eta ezinbestez jardutea eskatzen du, biztanleriaren erdiak diskriminazio handia jasaten baitu eta oinarritzko eskubideei eragiten baitie. (...) Are gehiago emakumeek 4.0 Industria Iraultzaren erronkari aurre egin behar diotenean; izan ere, zientziaren, teknologiaren, ingeniariaren eta matematikaren arloetan emakume-kopurua ez da nahikoa. Sortzen ari diren lanpostu berriak ere gehien ordaintzen direnak dira, eta, beraz, berdintasunerako politika publikoek kendu egin behar dituzte zientziaren, ikerketaren eta teknologiaren eremuetan emakumeek sarbidea izatea eta garatzea eragozten duten oztopoak".

Enpleguaren eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzko martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak Lege Organikoan aurreikusitako baldintzak zehazten eta zabalitzen ditu.

6/2019 Errege Lege Dekretuak 3/2007 Lege Organikoa aldatzea planteatzen zuen, besteak beste, berdintasun-planak idazteko eskakizuna berrogeita hamar langile edo gehiagoko enpresetara zabalteko eta erregistroan izena emateko betebeharra sortzeko. Eta Berdintasunerako Planen eta Berdintasunerako Planen Erregistroaren diagnostikoaren, edukien, irakasgaien, soldata-auditoretzen, segimendu- eta ebaluazio-sistemen erregelamenduzko garapena ere aipatzen zen, haien eraketari, ezaugarriari eta izena emateko eta sartzeko baldintzei dagokienez. Alderdi horiek definitzen dituzte bi Errege Dekretu berriek.

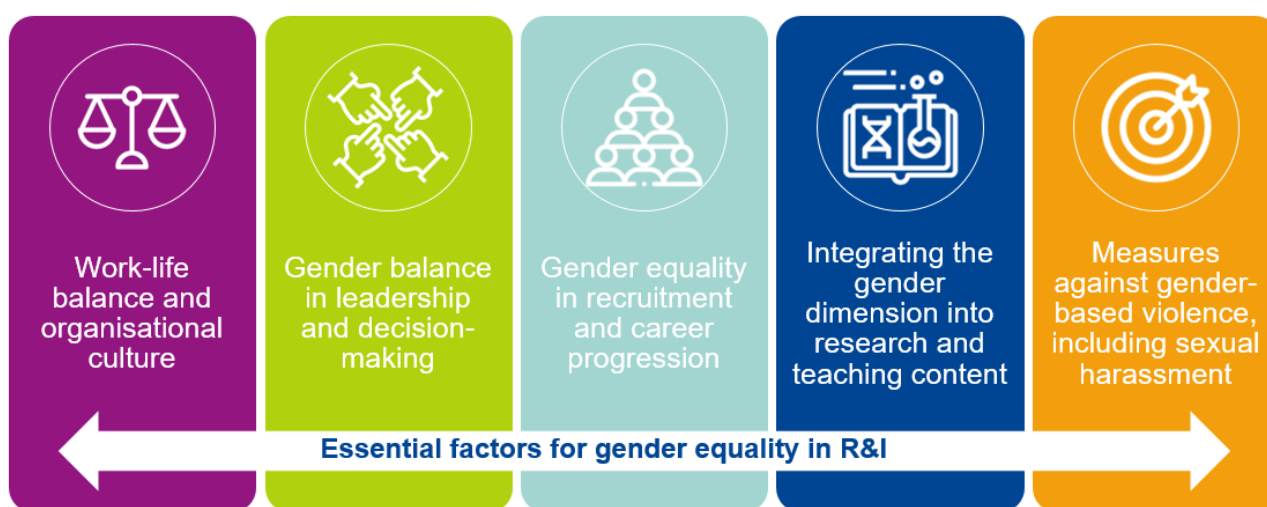
901/2020 Errege Dekretuak, urriaren 13koak, berdintasunerako planak eta haien erregistroa arautzen dituenak, eta 73/2010 Errege Dekretuak, maiatzaren 28koak, lan-hitzarmen eta -akordio kolektiboaren erregistroari eta kontserbazioari buruzkoak, eta 902/2020 Errege Dekretuak, urriaren 13koak, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzkoak, berdintasunerako planak erregelamendu bidez garatzeko eta ordainsarien eta emakumeen eta gizonen arteko tratua arloan berdintasun-neurri espezifikoak ezartzeko lege-agindua betetzea dute helburu. Errege-dekretuen helburua da berdintasunerako planen eraginkortasuna eta erregistroa bermatzea, ordainsari-berdintasuna barne.

Transexualen berdintasun eraginkorrari eta benetakoari eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeari buruzko 4/2023 Legeak behartzen du sexu-orientazioan, sexu-identitatean, genero-adierazpenean eta sexu-ezaugarrietan oinarritutako jazarpen-egoerak prebenitzera eta haietan jardutera.

Duela gutxi onartutako 4/2024 Legeak, otsailaren 15ekoak, genero-identitateagatiko diskriminaziorik ezari eta transexualen eskubideak aitortzeari buruzkoak, lan-eremuko diskriminaziorik ezari buruzko artikulua jasotzen ditu V. kapituluan: “(...) lan-eremu publiko eta pribatuko diskriminazioaren aurkako plan bat, ekitate-neurriak eta diskriminaziorik ezari buruzko neurriak barne hartzen dituena, bai eta pertsona transexualen eskubideei buruzko zabalkunde- eta informazio-neurriak ere”.

Gainera, Horizon Europerako hautagarritasun-irizpideek Berdintasunerako Plan batek jaso beharko lituzkeen funtsezko eta gomendatutako irizpideak biltzen dituzte:

1. **Egitura-prozesuetan oinarritutako nahitaezko elementuak**, genero-berdintasuna sustatzeko ekintza-planen gutxieneko osagai estandarrak adierazten dituztenak.
2. **Edukiarekin lotutako elementu gomendatuak**, GEP batek landu beharko lituzkeen generoen arteko berdintasunaren funtsezko gaiak direnak.



Iturria: [How to prepare a successful proposal in Horizon Europe: Horizontal Aspects](#). Egilea: Pépin, A., Europako Batzordea, 2021eko apirilaren 21a, Iconos - © Flaticon

2. LAN-PROZESUA

Genero Aniztasun eta Berdintasunerako II. Plana (GEDP) 2024ko apiriletik azarora diseinatu da. Prozesuak lau fase nagusi izan zituen:



Merkaturatzea



Diagnostikoa



**2. GEDPren
diseinua**



**Emitza
ebaluatzea**

Jarrian, hilabete hauetan egindako lana zehatzago azalduko dugu, ikuspegi metodologiko batetik.

2.1. Metodologia

Prozesuaren diseinu metodologikoa egiteko, IEHP (Ikerketa Ekintza Parte-hartzailea) izeneko metodologiaren oinarriak hartu ditugu kontuan. Talde-hausnarketarako eta talde-harremanetarako prozesuak zabaltzea da helburua, eta, haien bidez, harremanak aldatzeaz gain, posizionamenduak, proiektuak eta estrategiak eraikitzea.

Gainera, Emakundek eta EIGek (Genero Berdintasunerako Europako Institutua) ezarritako irizpideei eta azken esparru juridikoan jasotako betebeharrei jarraituz, Planaren diagnostikoa eta diseinua egiteko prozesua diseinatu eta garatu dugu. EIGEn kasu espezifikoan, GEAR TOOL izeneko erabili dugu ingurune akademikoetan eta ikerketa-erakundeetan Berdintasunerako Planak diseinatzeko.

Datu-bilketan informazio kualitatiboak eta kuantitatiboak sartu ziren. Adierazle kuantitatiboak funtsezkoak dira hasierako egoera ulertzeko; informazio kualitatiboak, berriz, testuinguru hori hobeto interpretatzen eta ulertzen laguntzen digu.

Datuak biltzeko erabiltzen diren informazio-iturriak honako hauek dira:

Erakundearen dokumentazioa eta txostenak: Estatutuak; indarrean dagoen hitzarmen kolektiboa; MPC iruzurraren aurkako plana, erakundearen organigrama, laneko arriskuen ebaluazioa, ordainsari-erregistroaren txostena (2023), 2023ko jardueren memoria, webgunea.

Datu kuantitatiboak eta inpaktu-adierazleak biltzea.

Online galdetegia: Zentroko langile guztiei banatzen zaie, haien pertzepzioak eta esperientziak biltzeko.

Elkarrizketa sakonak: Bi elkarrizketa egin ziren ikertzaileen errealitatearen dinamika sakonago ezagutzeko:

- **Doktoratu ondoko ikertzaileak:** Berdintasunari eta genero-aniztasunari buruzko iritzia eta esperientzia nagusiak biltzea.
- **Doktoratu aurreko ikertzaileak:** Hainbat ikerketa-taldetan, besteak beste, zentroarekin izan zuten lehen harremanari, arrisku psikosozialei eta kultura instituzionalari buruzko ezagutzak eskuratu zituzten.

Lan-saioak Genero Berdintasunerako Batzordearekin (GEC): Elhuyarrek bi saio egin zituen egungo egoeraren azterketa-diagnostikoaren emaitzak aurkezteko eta indargune eta ahulgune nagusiak identifikatzeko, eta zentroaren II. Plana modu parte-hartzailean diseinatzeko.

2.2. Egiturak

MPCren II. GEDP diseinatzeko, bi lan-egitura nagusi izan ditugu.

Talde Eragilea

PARTE-HARTZAILEAK

- MPCren gerente nagusia: Arkaitz Nagore
- Administrazioa: Jon Ganuza
- MPCren GEDPren koordinatzailea: Idoia Mugica
- Elhuyarreko teknikaria: Naiara Arri

ZEREGINAK

- Proiektua gauzatzeko behar den informazioa jasotzea eta trukitzea.
- Barne-komunikazioa diseinatzea eta bideratzea.
- Proiektuen ekintzak koordinatzea eta bideratzea.
- Proiektuen segimendua egitea eta egon daitezkeen arazoei irtenbideak bilatzea.
- GECren bilerak prestatzea.
- Proiektuaren etengabeko segimendua egitea.
- Prozesua eta emaitza ebaluatzea.

ERAGIKETA

- Talde honek **bost bilera egin** ditu proiektu osoan zehar.

GEC izan da prozesuaren edukiari buruz eztabaidatzeko eta adostasuna lortzeko organo nagusia. Zentroan dauden errealitateen ikuspegi integrala izatea du oinarri.

GEC

PARTE-HARTZAILEAK

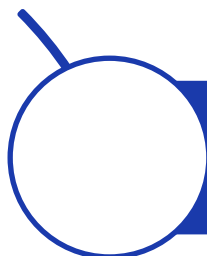
- Idoia Mugica Mendiola (GEDPren koordinatzailea)
- Jon Ganuza (administrazioa eta zerbitzuak)
- Ion Errea Lope (zentroaren zuzendariordea)
- Nerea Zabala (ikertzaile nagusia)
- Gabriel Molina (Taldeko burua)
- Ester Verde (doktoratu ondoko ikertzailea)
- Ruben Pellicer (doktoratu ondoko ikertzailea)
- Isabel Pascual Robledo (doktoratu aurreko ikertzailea)
- Divya Jyoti (doktoratu aurreko ikertzailea)
- Zuzanna Lawera (doktoratu aurreko ikertzailea)
- Paschalis Agapitos (doktoratu aurreko ikertzailea)
- Naiara Arri Garcia (Elhuyar; berdintasuneko aholkularia)

ZEREGINAK

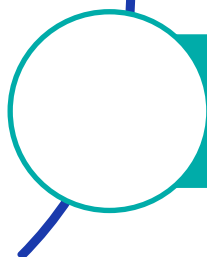
- Ebaluazioa eta diagnostikoa kontrastatzea eta eztabaidatzea.
- 2. GEDP kontrastatzea eta eztabaidatzea.
- Azken dokumentuak onartzea.
- Prozesua ebaluatzea.

ERAGIKETA

- GECK 5 ordu inguruko **bi** lan-saio **egin** ditu:



1. saioa: Prozesuaren aurkezpena. Zertaz ari gara berdintasunari buruz ari garenean? Zein da berdintasun-egoera lan-eremuan? (GEC, 6 ordu)



2. saioa: Berdintasunaren egoera zientziaren eta ikerketaren ingurunean. Etorkizuneko erronkak eta MPCren Berdintasunerako II. Planaren definizioa. (GEC, 5 ordu)

3. DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO NAGUSIAK

2024rako MPCren genero-diagnostikoaren txostena bereizita dago eskuragarri. Hala ere, txosten horren ondorio nagusiak erreferentzia gisa sartzeko dira hemen:

- Zentroan politika sistematizatu espezifiko bat garatzeko beharra, hala nola harrera- edo irteera-politika.
- Genero-ikuspegia ikerketan txertatzeko bideak aztertzea, bereziki proposamenak idazteko tresnak eta estrategiak eskaintzera bideratuta.
- Arreta berezia jarri behar da doktoratu aurreko langileen eta gainbegiraleen arteko harreman egokia bermatzeko.
- Zentroan lidergo-eredu inklusiboak garatzeko estrategiak aztertzea.
- Azken urteetako esperientzian oinarritutako laneko jazarpenaren protokoloa eguneratzeko hobekuntzak baloratzea.

3.1. Funtsezko erronkak

GECrekin lan egin, aztertu eta hausnartu ondoren, lau erronka nagusi identifikatu ditugu datozen urteetan lehentasun gisa lan egiteko:

1. Genero-ikuspegia sustatzea MPCren antolaketa-egituren barruan, harekin lerrokatuko den lidergo-eredu bat definituz.
2. Zentroko langileek garatu den Genero Berdintasun eta Aniztasunerako Politika ezagutzen dutela bermatzea, komunikazio-kanpainetan zentratuz.
3. Ikerketan genero-ikuspegia txertatzeko neurriak hartzea.
4. Sexu-jazarpenaren aurka borrokatzeko mekanismoak eta sexu-jazarpena hobetzea.

4. SOLDATA-AUDITORETZA GENERO-IKUSPEGIAREKIN

MPCren ordainketa-sistemak emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunaren printzipioa benetan aplikatzen duen egiaztatzeko beharrezko informazioa lortu nahi izan zuen Saymak egindako soldata-auditoretzak. Azterketa hori berdintasun-diagnostikoaren testuinguruan egitea aurreikusita zegoen, baina lan-kategoriak ebaluatzeko eta definitzeko prozesua gaur arte luzatu denez, ez dugu emaitza eguneratua, eta, beraz, 2023an egindako soldata-auditoretza hartu dugu oinarritzat, eta eskura egotean sartuko da analisi berria

4.1. Soldata-auditoretzaren baliozkotasuna

Soldata-auditoretza berriak 2028ra arte balioko du.

4.2. Soldata-auditoretzaren emaitzak

SAYMAren 2023ko txostenaren ondorioak jaso ditugu hemen, PSMen soldata-erregistroari buruzkoak.

- ✓ Soldata-arrakala erreala kontuan hartzean, % 28ko alde aurkitzen dugu (4.000 € urtean) gizonen alde. Horren arrazoia da, batez ere, gizonezkoen adineko ikertzaile gehiago eta aztertutako aldiari asistentzia-arrazoiengatik lanaldia murriztu zuten bi emakume daudela. Badirudi, halaber, emakumeek absentzia-tasa handiagoa dutela.
- ✓ Bestalde, **soldata-arrakala teorikoa** -% 15ekoa da emakumeen alde. Horrek esan nahi du, teoriarik, emakumeek % 15 gehiago irabaziko luketela, batez ere antzintasun handiagoa dutelako, txostenean adierazten den bezala.

	N°	N° SC	TOTAL EFECTIVO PROMEDIO	TOTAL EFECTIVO MEDIANA	TOTAL EQUIPARAD O PROMEDIO	TOTAL EQUIPARAD O MEDIANA
TOTAL			28%	39%	-15%	-20%
Hombre	65	81	14.390	11.883	27.312	26.514
Mujer	45	77	10.341	7.267	31.476	31.788

El signo negativo de la diferencia porcentual indica que la desigualdad retributiva beneficia a las mujeres.

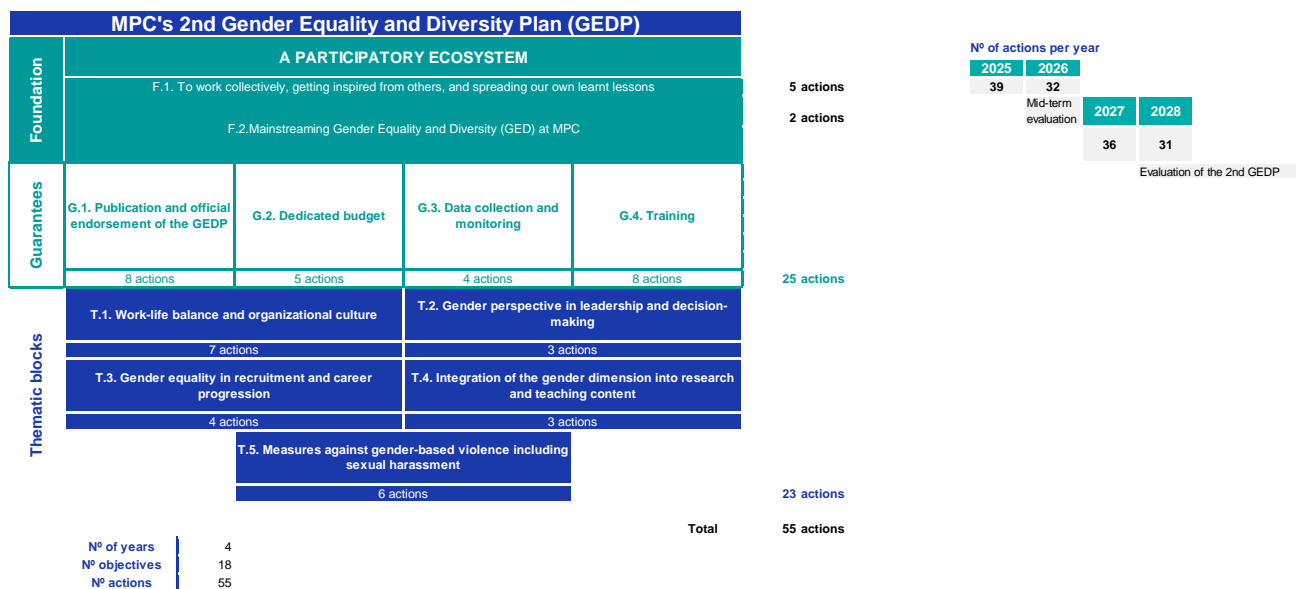
4.3. Soldata-auditoretzaren ondorioetatik eratorritako ekintza-plana

Soldata-auditoretza berriak zehaztuko du zer neurri aplikatzeko prest dagoen PSM egoera hobetzeko.

5. MPCREN GENERO BERDINTASUN ETA ANIZTASUNERAKO II. PLANA

5.1. Planaren egitura nagusia

MPCren Genero Berdintasun eta Aniztasunerako II. Plana (GEDP) lau urtez aplikatuko da, 2025ean hasi eta 2028an amaituko da, eta guztira 55 ekintza aurreikusten dira.



Plan honen oinarria ekosistema parte-hartzaile batean parte hartzea izango da, bi zentzu nagusitan:

- ✓ **Kanpora begira, horrek esan nahi du beste erakunde batzuekin lankidetzan aritzea eta harremanak izatea**, beste erakunde batzuek egindakotik ikastea eta inspiratzea eta MPCn zabaltzea (5 ekintza).
- ✓ Hala ere, **barne-lankidetzaz** ari garenean, zentro barruko genero-berdintasunaren eta aniztasunaren zeharkakotasunaz ari gara, eta erakundeko arlo guztien lankidetzaz sustatzen dugu II. Planaren garapenean (2 ekintza).

Plana Horizon Europek proposatutako esparruaren arabera egituratzen da. Plana behar bezala aplikatzeko beharrezkoak diren bermeak (Horizon Europek proposatutako prozesuetan oinarritutako nahitaezko osagaiak barne) eta egiturazko aldaketak aurreikusten diren gaikako eremu espezifikoak berezi ditugu. Planak lau berme hauek aurreikusten ditu:

Bermea	Deskribapena	Zehaztapenak
1.B. Plana argitaratzea eta ofizialki onartzea	Planaren onarpen eta hedapen ofizialetik haratago, hura benetan ezagutzea eta erakunde komunitate osoaren inplikazioa beharrezkoak izango dira GEDP behar bezala aplikatzeko.	2 helburu 8 ekintza
2.B. Aurrekontu espezifikoa	GEDPren garapen egokia bermatzeko, ziurtatu behar dugu beharrezko aurrekontu ekonomikoa esleituko dela eta haren garapenean inplikatutako pertsonen beharrezko denbora eta aintzatespena izango dituztela.	2 helburu 5 ekintza
3.B. Datuen bilketa eta segimendua	Funtsezko beste elementu bat genero-desberdintasunen bilakaeraren identifikazioa eta segimendua izango da. Horretarako baldintza egokiak garatzeko, lehenengo urratsa segimendu horretarako adierazleak zehaztea izango da.	2 helburu 4 ekintza
4.B. Prestakuntza	Ahalegina egingo da komunitate osoak berdintasunaren eta genero-aniztasunaren oinarritzko ulermena izan dezan. Gainera, prestakuntza-tresna erabakigarria izango da Genero Berdintasun eta Aniztasunerako Plana (GEDP) garatzeko. Transferable Skills programaren koordinazioarekiko lankidetzaren bidez, genero-berdintasunari eta -aniztasunari buruzko kontzientzia sortzen saiatuko gara.	3 helburu 8 ekintza

Lehen aipatu bezala, II. GEDP bost gai-bloketan edo lan-ildotan antolatzen da, berdintasun-diagnostikoan identifikatutako erronka nagusien ondorio direnak.

- ★ **1.G.** Erantzunkidetasuna eta antolaketa-kultura.
- ★ **2.G.** Lidergoa eta erabaki inklusiboak hartzea
- ★ **3.G.** Genero-berdintasuna kontratazioan eta garapen profesionalean
- ★ **4.G.** Ikerketaren eta irakaskuntzaren edukietan genero-ikuspegia txertatzea
- ★ **5.G.** Pintzetan oinarritutako indarkeriaren aurkako neurriak, sexu-jazarpena barne

Hauek dira II. GEDPren bloke tematiko bakoitzeko helburuak eta ekintza-kopurua.

1.G. Erantzukidetasuna eta antolaketa-kultura	1.1.G. Zentro erantzukide baterantz lan egitea, non pertsona guztiak, beren genero- edo pertenezia-identitatea kontuan hartu gabe, pozik sentituko diren lan- eta familia-bizitzaren arteko orekarekin eta MPCk horretarako eskaintzen dituen aukerekin.	4	7
	1.2.G. Langileen beharrei erantzungo dien zentro inklusibo eta abegikor baterantz lan egitea.	3	
2.G. Lidergoa eta erabaki inklusiboak hartzea	2.1.G. Lidergo-eredua birpentsatzea, elkarlaneko lidergo-eredu horizontalago eta inklusiboago baterantz.	3	
3.G. Genero-berdintasuna kontratazioan eta garapen profesionalean	3.1.G. Ikertzaile ez iraunkorren ongizatearen eta ahalduzkoaren alde lan egitea.	4	
4.G. Ikerketaren eta irakaskuntzaren edukietan genero-ikuspegia txertatzea	.4.1.G. MPCko lantaldeetan genero-ikuspegia nola aplikatu litekeen hobeto ulertzeko lan egitea	3	
5.G. Genero-indarkeriaren aurkako neurriak, laneko jazarpena barne	.5.1.G. MPCn genero-indarkeriaren prebentzioan lan egitea	3	6
	5.2.G. Egungo Jazarpen Protokoloa egokitzea eta hobetzea, EBren eta Espainiaren lege-baldintza berriak kontuan hartuta.	2	

5.2. Ekintza-plana

Hurrengo orrialdeetan, MPCren Genero Berdintasun eta Aniztasunerako II. Planean (GEDP) deskribatutako helburu eta ekintza giltzarriak aurkeztuko ditugu, urte anitzeko kronogramarekin, jarraipen adierazleekin eta ezarpenaren arduradunekin batera. Gainera, zentroak informazio hori guztia Excel tresna batean bilduko du, eta aurrerago azalduko da. Tresna hori Planaren segimendua egiteko erabiliko da, bai eta urteko ekintza-planak prestatzeko ere.

EKOSISTEMA PARTE-HARTZAILEA							
HELBURUAK	EKINTZAK	ERANTZULEAK	2025	2026	2027	2028	ADIERAZLEAK
1.F. Inspiratzen GEDP hau beste erakunde batzuk egiten ari direnetik inspiratu eta ikasiko da, eta MPCren behar espezifikoetara egokituko da.	1.1.F. Genero Berdintasunerako Europako Institutuaren (EIGE), Emakunderen, Emakumeak eta Zientzia elkartearen berrikuntzak eta Berdintasun eta Aniztasunerako proiektuek garatutako materialak ezagutzea	GEDPren koordinatzailea	x	x	x	x	Talde Eragilean garatutako ekimeneren kopurua, urteko
	1.2.F. Emakunderen Genero Berdintasun eta Aniztasunari buruzko lantaldean proaktiboki parte hartzea ikerketa- eta teknologia-zentroekin	GEDPren koordinatzailea	x	x	x	x	Gastatutako orduen kopurua, urteko Bertaratutako bileren kopurua, urteko
	1.3.F. Donostiako Udaleko Berdintasun Batzordean proaktiboki parte hartzea eta batzorde horretako kide gisa Udalaren Berdintasunerako V. Planaren diseinuan eta garapenean parte hartzea.	GEDPren koordinatzailea	x	x	x	x	Gastatutako orduen kopurua, urteko Bertaratutako bileren kopurua, urteko Lankidetzan garatutako ekintzen kopurua
	1.4.F. Dauden sareak indartzea, hala nola: Emakumeak Zientzian, CSIC Genero Taldeak, EHUKo Berdintasuna, Ikerbasqueko Zentro arteko Foroa, GEFES-RSEF...	GEDPren koordinatzailea	x	x	x	x	Sareekin lankidetzan garatutako ekintzen kopurua
	1.5.F. Berdintasunaren eta aniztasunaren eremuko ekosistemak, agentziak eta lankidetzak modu aktiboan bilatzea, tokiko, nazioeko eta nazioarteko mailan, dagoen sarea zabaltzeko eta indartzeko.	Proiektuen kudeaketa	x	x	x	x	Lankidetzak berriak? Bai/ez Erantzuna baiezkota bada: Tokikoa,

2.F. Genero-berdintasunaren eta -aniztasunaren integrazioa PSMetan GEDPren erantzukizuna zentroko arloen artean partekatuko da, koordinatzaile/gerente bat egongo da, baina zereginak arlo espezifiko erantzulea barne hartuko dute.	2.1.F. Plana zuzenean aurkeztea ekintzak aplikatzeko ardura duten eremu guztiei, eta bilera aprobetxatzea izan ditzaketen prestakuntza-premia espezifikoak identifikatzeko (G.4.3.2 ekintzari lotuta).	GEDPren koordinatzailea	x					nazionala edo nazioartekoa? GEDP eremu erantzule guztiei aurkeztu ondoren: bai/ez
	2.2.F. Planeko ekintzen ardura duten arloak gonbidatzea Talde Eragilearen bileretara, ekintzak egiten ari diren aldian, egindako lanen koordinazioa eta segimendua bermatzeko. Horrek elkarlanean lan egiten lagunduko du.	Talde Eragilea	x	x	x	x	x	Talde Eragileak beste laguntzaile batzuekin urtean egindako bileren kopurua

1.B. GEDP ARGITARATZEA ETA OFIZIALKI ONARTZEA

HELBURUAK	EKINTZAK	ERANTZULEAK	2025	2026	2027	2028	ADIERAZLEAK
1.1.B. Plan berria eta egindako aurrerapenei buruzko aldizkako txostenak egin, argitaratu eta jendaurrean aurkeztea	1.1.1.B. Genero Berdintasun eta Aniztasunerako Plana ofizialki onartzea, sinatzea eta webgunean argitaratzea.	Zuzendaritza	x				2. GEDP webgunean gizaratuta: bai/ez
	1.1.2.B. MPCren Berdintasun eta Aniztasunerako II. Plana REGCON erregistroan erregistratzea.	Zuzendaritza	x				GEDP erregistratuta: bai/ez
	1.1.3.B. Planaren aplikazioaren deskribapena eta segimendua jasotzen duten urteko txostenak, webgunean idatzi eta argitaratuak.	GEDPren koordinatzailea	x	x	x	x	Urteko txostena webgunean argitaratuta: bai/ez
	1.1.4.B. GECK saio bat antolatuko du Plan berria MPCren komunitateari sozializatzeko/aurkezteko.	Zuzendariordea	x				GEDPren aurkezpena joan diren kopurua (sexuaren arabera)

1.B. GEDP ARGITARATZEA ETA OFIZIALKI ONARTZEA							
HELBURUAK	EKINTZAK	ERANTZULEAK	2025	2026	2027	2028	ADIERAZLEAK
1.2.B. MPCko komunitate osoa GEDPren eta haren aplikazioaren jakitun dela bermatzea	1.2.1.B. Komunitateari mezu elektronikoa bat bidaltzea, Plan berriari buruzko informazioa emateko.	Outreach manager	x				MPCko komunitate osoari mezu elektronikoa bidalita: bai/ez
	1.2.2.B. Komunikazio-kanpaina bat diseinatzea eta ezartzea, MPCko komunitatean Plan berria modu bisuarean sozializatzeko.	Outreach manager	x				Komunikazio-kanpaina garatuta: bai/ez MPCko kideek GEDP berriari buruz duten ezagutza-mailari buruzko GECKo kideen pertzepzio kualitatiboa
	1.2.3.B. Zuzendaritzaren diskurtso publikoa, zentroko kide guztientzat (doktoreak, doktoratu ondokoak, administrazioak eta abar barne) urtean plana ezartzeko puntu nagusiak barne.	Zuzendaritza	x	x	x	x	Zuzendaritzaren diskurtso publikoa: bai/ez
	1.2.4.B. Planaren ezarpena MPCren Kontseilu Zientifikoan sartzea, gutxienez urtean egindako bilera batean.	Zuzendaritza	x	x	x	x	Batzorde Zientifikoan sartutako GEDPren aplikazioaren alderdi nabarmenak: bai/ez Batzorde Zientifikoaren zenbat bileratan izan diren GEDPren gaiak bileran parte hartu dutenen artean (sexuaren arabera banakatuta)

2.B. BALIABIDE ESPEZIFIKOAK							
HELBURUAK	EKINTZAK	ERANTZULEAK	2025	2026	2027	2028	ADIERAZLEAK
2.1.B. Berdintasuna eta aniztasuna lortzeko giza baliabideen segimendua eta balioespena egitea	2.1.1.B. GEDPren koordinatzaileak, Talde Eragileko kideek, GECKo kideek eta Jazarpen Batzordeak beren lan-karga hobeto antolatzeko genero-berdintasunari eta -aniztasunari eskainiko dizkioten orduak gainbegiratzea.	GEC		x	x	x	Segimendu-orduak urtehasieran: bai/ez
	2.1.2.B. Koordinatzaileak, Zuzendaritzako kideek (bereziki GECKo kideek) eta GEDPren aplikazioan proaktiboki parte hartzen duen beste edozein kidek GEDPn inbertitutako lanordua aitortzeko eta haiei balioa emateko moduak ezartzea.	GEC		x	x	x	Pentsatutako ekarpena aitortzeko modu berriak: bai/ez
	2.1.3.B. Planaren koordinatzaileak, Zuzendaritzako kideek eta GECKo kideek Plan berriaren garapenean parte hartzea, bereziki Jarduera Txostenean eta webgunean.	GEDPren koordinatzailea		x			Jardueren urteko txostenean jasotako GEDPren politikan parte hartzea: bai/ez Webgunean jasotako GEDPren politikan parte hartzea: bai/ez
2.2.B. Plana garatzeko behar diren baliabide ekonomikoak bermatzea	2.2.1.B. Urtero Genero Berdintasun eta Aniztasunerako Politikara bideratutako aurrekontuaren bilakaera identifikatzea eta gainbegiratzea.	Talde Eragilea	x	x	x	x	Lantaldean aztertutako/gainbegiratutako urteko aurrekontuaren bilakaera: bai/ez
	2.2.2.B. Urteko aurrekontuaren bilakaera (bai iraganekoa, ekonomikoa) urteko txostenean sartzea.	Talde Eragilea	x	x	x	x	Urteko txostenean jasotako aurrekontuaren bilakaera: bai/ez

3.B. DATUEN BILKETA ETA SEGIMENDUA							
HELBURUAK	EKINTZAK	ERANTZULEAK	2025	2026	2027	2028	ADIERAZLEAK
3.1.B. MPCn bildu eta monitorizatu behar diren datuak identifikatzea	3.1.1.B. Datuak biltzeko eta segimendua egiteko adierazleen hautaketa bat definitzea, eta datu horiek erregularitasunez biltzeko eta aztertzeko moduak ematea (adibidez, urtero urteko txostenean)	Talde Eragilea	x				Urteko txostenean jasotako adierazleak hautatzea: bai/ez
	3.1.2.B. Datuak xehatzeko aukera aztertzeari, analisi interseksionala ahalbidetzeko (hala nola desgaitasunak, adin-taldeak, talde minoritarioak, LGBTIQ komunitateko kideak...)	Talde Eragilea		x	x	x	Proposatutako beste adierazle batzuk: bai/ez Lantaldean egindako azterketa: bai/ez
3.2.B. Berdintasunarekin eta aniztasunarekin lotutako datuak biltzeko metodoak argi eta garbi definitzea	3.2.1.B. MPCK inkestetan sexuari eta generoari buruz nola galdetuko duen definitzea, bai eta beste datu-bilketa batzuk ere (ongietorri- edo agur-politikak...).	GEC		x			Adierazlea/Galdera zehaztuta: bai/ez
	3.2.2.B. Urteko Jarduera Txostenean adierazlerik garrantzitsuenak sartzeari, haien garapena ikusteko.	GEDPren koordinatzailea	x	x	x	x	Urteko txostenean jasotako adierazleak hautatzea: bai/ez

4.B. PRESTAKUNTZA							
HELBURUAK	EKINTZAK	ERANTZULEAK	2025	2026	2027	2028	ADIERAZLEAK
4.1.B. Genero-joeraz eta beste diskriminazio-mota batzuez jabetzen den MPCko komunitate baterantz lan egitea	4.1.1.B. Langile eta lider guztientzako aurreiritzi inkontzienteei buruzko gaikuntza-saio bat antolatzea, modu inklusiboagoan jokatzeko moduak pentsatzen laguntzeko.	Talde Eragilea			x		Bertaratu inkontzienteak prestatzeko ekimenen kopurua (sexuaren arabera banakatuta)Ekimen/Saio bakoitzaren ebaluazioa
	4.1.2.B. Gizonduz programaren prestakuntza-eskaintza aztertuz, eta gizon guztiei eskaintzen den ikastaroa online egiteko aukera eskainiz.	Talde Eragilea	x	x	x	x	Eragiketan interesa duten gizonen kopurua Ikastaroa amaitu duten gizonen kopurua
	4.1.3.B. Formakundeko gaikuntza-eskaintza aztertuz, MPCko komunitate osoarekin parteka litezkeen online prestakuntza-aukera orokorrak identifikatzeko.	Talde Eragilea	x	x	x	x	Ikastaroan interesa duten pertsonen kopurua (sexuaren arabera)Ikastaroa amaitu duten pertsonen kopurua (sexuaren arabera)
4.2.B. Komunikazio inklusibo eraginkorrerako tresnen ezagutza bermatzea	4.2.1.B. Komunikazio inklusiboaren dekalogoia berrikusi eta langile guztiei jakinaraztea, eta Harrera Planean sartzea.	Outreach Manager	x	x	x	x	Komunikazio inklusiboaren gida komunikatuta: bai/ez
	4.2.2.B. EIGEren (Genero Berdintasunerako Europako Institutua) komunikazio inklusiboko tresnaren materialak erabiltzea, barruan gizarteratzeko.	Outreach manager	x				EIGEren komunikazio-tresnen multzoa egiaztatuta: bai/ez Garatutako sentsibilizazio-ekimenak

4.B. PRESTAKUNTZA							
HELBURUAK	EKINTZAK	ERANTZULEAK	2025	2026	2027	2028	ADIERAZLEAK
4.3.B. Genero-ikuspegia kontuan hartzea prestakuntza-planetan eta gaitasunen prestakuntza-ikastaroen edukietan	4.3.1.B. Transferable Skills programako ikastaro guztiak generoarekiko zeharka sentikorrak direla ziurtatzea, eta programaren arduradunekin koordinatzean pertsona gehiagok parte hartzea.	Talde Eragilea	x	x	x	x	Transferable Skills programako ikastaroetan parte hartzen duten pertsonen kopurua urteko (sexuaren arabera) Transferable Skills programako ikastaroetan urtean gastatutako orduen kopurua (sexuaren arabera banakatuta) Ikastaro bakoitzaren ebaluazioa (sexuaren arabera)
	4.3.2.B. Urtero berdintasunarekin eta aniztasunarekin lotutako prestakuntza-behar espezifikoak identifikatzea, eta urtean zehar antolatzea.	Talde Eragilea	x	x	x	x	GED prestakuntza identifikatuta eta antolatuta: bai/ez Garatutako prestakuntza kopurua urteko (partaidetza orokorra sexuaren arabera banakatuta)
	4.3.3.B. Abian den eta GEC osoaren edo zentroko publiko espezifikoaren eskura dagoen prestakuntza publikoari buruzko informazioa ematea. Adibidez, Emakundek antolatutako prestakuntza-ikastaroak, edo mintegi espezifikoak antolatzen dituzten EBko proiektuak.	GEC	x	x	x	x	Etengabeko prestakuntza publiko partekatuari buruzko informazioa: bai/ez Eskuratutako prestakuntza-kopurua Prestakuntza bakoitzaren ebaluazioa

1.G. Erantzunkidetasuna eta antolaketa-kultura							
HELBURUAK	EKINTZAK	ERANTZULEAK	2025	2026	2027	2028	ADIERAZLEAK
1.1.G. Zentro erantzunkide baterantz lan egitea, non langile guztiak, beren genero-identitatea edo gizarte-prestakuntza kontuan hartu gabe, pozik egongo diren lan- eta familia-bizitzaren arteko orekarekin eta oreka hori betetzeko MPCK emandako aukerekin	1.1.1.G. Erakundeko lan-kargaren kudeaketa aztertzea eta eguneroko lana modu osasungarrian nola administratu jakiteko aholku argiak ematea.	Talde Eragilea			x		Lan-kargaren kudeaketari buruzko aholkularitza: bai/ez
	1.1.2.G. Bilaketa-aukerak (deialdietan) gazte ikertzaileei adingabeak zaintzeko laguntza eskaintzeko (doktoratu aurrekoa + doktoratu ondokoa), ikerketarekin lotutako jardueretarako (hitzaldiak, lan-bidaia, etab.)	Proiektuen kudeaketa	x	x	x	x	Aukera berriak aurkituta: bai/ez
	1.1.3.G. Bizitzaren eta lanaren arteko orekari buruzko inkestaren emaitzei buruzko txostenaren ondorio nagusiak (2023) eta liburuxka batean jada indarrean dauden neurriak biltzea eta MPCko komunitateari jakinaraztea. Liburuxka Harrera Politikaren zati gisa sartzea.	Talde Eragilea	x				Bizitzaren eta lanaren arteko orekari buruzko liburuxka sortuta: bai/ez Liburuxka ongietorri-paketean sartuta: bai/ez
	1.1.4.G. Kontziliazio erantzunkidea bultzatzea: gizonak neurrien onurak jasotzera animatzea (lan-denboraren murrizketa, malgutasuna, etab.). Adibidez, handitzen ari den "kanpaina" bat ezarriz, gizonaen ikertzaile nagusiak uztartzeari ikusgarritasun handiagoa emateko.	GEC		x	x	x	Sentsibilizazio-kanpaina garatuta: bai/ez
1.2.G. Zentro inklusibo eta abegikor baterantz lan egitea, Interneti adi egongo dena eta bere langileen beharrei erantzungo diena	1.2.1.G. Harrera Politika bat sortzen parte hartzea, honako hauek barne hartuta: 1) Zerga-politika; 2) Langileen eskubideak; 3) Jazarpenaren aurka borrokatzeko neurria; 4) EHUko psikologo/ikasleen informazioa; 5) Azaldutako izapideak - Administrazio-prozesuei buruzko gida	Zuzendaritza	x				Ongietorri-politika sortuta: bai/ez
	1.2.2.G. Zentrotik Irteteko Politika bat sortzea, esperientziak eta iritzi zintzoak partekatzeko, zentroan lan egiten zen bitartean esan ez zena jakinarazteko aukera emanez.	Zuzendaritza	x				Irteera-politika sortuta: bai/ez Urtean erantzun duten pertsonen kopurua (sexuaren arabera banakatuta)
	1.2.3.G. Modu informalean sozializatzeko eta taldeen arteko interakzioa sustatzeko espazioak edo uneak eskaintzea.	Zuzendaritza				x	Sozializatuko proposatutako une/espazio berrien kopurua

2.G. Lidergoa eta erabaki inklusiboak hartzea								
HELBURUAK	EKINTZAK	ERANTZULEAK	2025	2026	2027	2028	ADIERAZLEAK	
2.1.G. Lidergo-eredua birpentsatzea, elkarlaneko lidergo-eredu horizontalago eta inklusiboago baterantz	2.1.1.G. Erakunde kulturak ikerketa-taldeetan, sail-mailetan eta erabakiak hartzean duen eragina aztertzea. Zentroan sustatutako lidergo-motak aztertzea eta MPCren lidergo-ereduaren bide-orri bat garatzea. Prozesuaren segimendua egiteko Transferable Skills programarekin koordinatzea.	Zuzendaritza eta Talde Eragilea		x	x	x	Erakunde-kulturaren azterketa eginda: bai/ez	
	2.1.2.G. Transferable Skills programarekin koordinatzea, lidergo inklusiboago baterako gaikuntza eskaintzeko, aurreko ekintzaren ondorioetan oinarrituta, ikertzaile nagusiek programa horretan parte har dezaten sustatzeko ahalegin berezia eginez.	Zuzendaritza eta Talde Eragilea				x	Urteko trebetasun transferigarrien lidergo-ikastaroetan parte hartzen duten pertsonen kopurua (sexuaren arabera banakatuta)TSko lidergo-ikastaroetan parte hartzen duten ikertzaile nagusien kopurua urteko (sexuaren arabera)Ikastaro bakoitzaren ebaluazioa (sexuaren arabera)	
	2.1.3.G. Gainbegiratzeko prestakuntza espezifikoa alde aurretik eskatzea, ikasleak gainbegiratzeko, eta prestakuntza osatzeko aukerak ematea.	Zuzendaritza eta Talde Eragilea	x	x	x	x	Gainbegiratzeko prestakuntza espezifikoa duten ikuskatzaileen kopurua, sexuaren arabera banakatuta	

3.G. Genero-berdintasuna kontratazioan eta garapen profesionalen							
HELBURUAK	EKINTZAK	ERANTZULEAK	2025	2026	2027	2028	ADIERAZLEAK
3.1.G. Ikertzaile ez iraunkorren ongizatearen eta ahalduntzearen alde lan egitea	3.1.1.G. Doktoregoko ikasleen eta haien gainbegiraleen arteko harremana aldian-aldian monitorizatzeko modua definitzea. 3./4. mailako ikasleekin "nola dauden" hitz egiteko espazio seguruak eskainiz, sare informal bat sortuz zerbaitek behar bezala funtzionatzen ez duela identifikatzeko.	Talde Eragilea eta Laneko arriskuen eta osasunaren arduraduna	X	X	X	X	Doktoregoko ikaslearen/gainbegiralearen arteko harremana erregulariki gainbegiratuta: bai/ez
	3.1.2.G. Doktoratu aurreko ikasleei gogobetetze-inkesta bat egitea 2 urtean behin, gogobetetasun-mailaren bilakaera egiaztatze eta ikusteko.	Talde Eragilea eta Laneko arriskuen eta osasunaren arduraduna	X		X		Gogobetetze-inkesta eginda: bai/ez Inkestako parte-hartzea sexuaren arabera banakatuta
	3.1.3.G. Prebentzio-plana eta laneko arriskuaren ebaluazio zehatzak berrikustea, genero-ikuspegia sartzeko; haurdunaldi-protokoloa horren arabera berrikustea.	Laneko arriskuen eta osasunaren arduraduna				X	Genero-ikuspegia laneko arriskua prebenitzeko eta ebaluatzeko planean sartuta: bai/ez
	3.1.4.G. Jarrai ezazu prozesuarekin lotutako datuak urtero eguneratzen eta datu horiek urteko txostenean sartzeko.	Talde Eragilea eta Administrazioa	X	X	X	X	Prozesuarekin lotutako datuak urteko txostenean jasota

4.G. Ikerketaren eta irakaskuntzaren edukietan genero-ikuspegia txertatzea							
HELBURUAK	EKINTZAK	ERANTZULEAK	2025	2026	2027	2028	ADIERAZLEAK
4.1.G. MPCko lantaldeetan genero-ikuspegia nola aplikatu litekeen hobeto ulertzeko lan egitea	4.1.1.G. Genero-berdintasunean lan egiten duten fisikazentzuen Europako Ikerketa Esparruko Fisikako Genero Berdintasunaren Sarearekin (GENERA) bat egitea, proiektuen proposamenetan genero-ikuspegia txertatzeko aukera espezifikoak elkarrekin aztertzea.	Talde Eragilea	x				GÉNEROS sareari batu zaio: bai/ez
	4.1.2.G. Proiektu/Talde tematikoetako liderrekin sarrertailer bat antolatzea, proiektu eta proposamenetan genero-ikuspegia nola txertatu azaltzeko. Ekintza hori gainbegiratzeko adierazle espezifikoak definitzea.	Talde Eragilea	x				Sarrera-tailerra eginda: bai/ez Parte-hartzaileen kopurua, sexuaren arabera banakatuta Ebaluazioa, sexuaren arabera banakatuta
	4.1.3.G. Proiektu eta proposamenetan genero-ikuspegia sartzearekin lotutako inpaktu-adierazleen jarraipena egitea, haiek aztertzea eta, behar izanez gero, ekintza osagarriak proposatzea.	Talde Eragilea			x	x	x

5.G. Genero-indarkeriaren aurkako neurriak, sexu-jazarpena barne							
HELBURUAK	EKINTZAK	ERANTZULEAK	2025	2026	2027	2028	ADIERAZLEAK
5.1.G MPCn genero-indarkeriaren prebentzioa lantzea	5.1.1.G. Gizonduz programaren prestakuntza-eskaintza aztertzea, eta maskulinitateei eta jazarpenaren prebentzioari buruzko tailer espezifiko bat antolatzea.	Talde Eragilea		x		x	Maskulinitateei buruzko tailerra antolatuta: bai/ez Parte-hartzaileen kopurua, sexuaren arabera banakatuta Ebaluazioa, sexuaren arabera banakatuta
	5.1.2.G. Urteko mintegi ireki bat eta/edo komunikazio-kanpaina bat antolatzea Laneko Jazarpenaren Protokoloa sozializatzearekin lotuta; azaroan egin liteke, eta azaroaren 25arekin lotu.	GEC	x	x	x	x	Urteroko sentsibilizazio-kanpaina/mintegia antolatuta: bai/ez Parte-hartzea sexuaren arabera banakatuta
	5.1.3.G. Aholkularitza Konfidentzialerako prestakuntza espezifiko eskaintzea bi urtean behin, eta konposizioa urtero berrikustea, saturazioa saihesteko.	Talde Eragilea	x		x		Aholkulari konfidentzialak erregulariki prestatzea: bai/ez
5.2.G. Egungo Jazarpen Protokoloa egokitzea eta hobetzea, EBren eta Espainiaren lege-baldintza berriak kontuan hartuta	5.2.1.G. Laneko jazarpenaren protokoloa ebaluatzea, funtzionatzen ari denari eta hobetzeko aukerei begira. Aukera hori legezko baldintza berriak kontuan hartuta eguneratzeko aprobetxatzea.	Aholkularitza Konfidentziala	x				Protokoloa ebaluatuta eta berrikusita: bai/ez
	5.2.2.G. Urtero UPV/EHUko Protokoloaren arduradunarekin harremanetan jartzea eta koordinatzea.	Talde Eragilea	x	x	x	x	Urtero UPV/EHUko protokoloen kudeatzailearekin koordinatzea: bai/ez

6. PLANA GARATZEKO EGITURAK ETA BALIABIDEAK

6.1. Egiturak

MPCk genero-berdintasuna sustatzeko konpromisoa hartu du, eta hainbat lan-egitura ezarri ditu erakundearen barruan II. GEDP ezartzeko erantzukizunei eta zereginei heltzeko.

GEDPren koordinatzailea izango da Planaren garapen egokia gainbegiratzeko arduradun nagusia. Pertsona horrek egunero kudeatu eta gainbegiratu du GEDPren ezarpena. Gainera, urteko ekintza-plana prestatuko du, eta beste arlo batzuekin koordinatuko da, Plana benetan ezartzen dela bermatzeko.

Hurrengo lerroetan, ezarpen-prozesuan parte hartuko duten hiru egitura nagusiak deskribatuko ditugu: GEDPren koordinatzailea, Talde Eragilea eta Berdintasun Batzordea (GEC).

GEDPren KOORDINATZAILEA: Idoia Mugica Mendiola

PROFILA

- Genero-kontzientzia eta gaiari buruzko prestakuntza duen MPCKo langilea.
- Zentroaren ikuspegi orokorrarekin eta beste arlo batzuekin koordinatzeko aukerarekin.

ZEREGINAK

- Talde Eragilean eta Berdintasun Batzordean aktiboki parte hartzea.
- GEDPren garapenaren segimendua.
- Berdintasunari eta feminismoari buruzko etengabeko prestakuntza jasotzea, ondo funtzionatzeko.
- GEDPren ekintzez arduratzen diren beste esparru batzuekin koordinatzea.

FUNTZIONAMENDUA

- Plana hurbiletik aplikatu eta gainbegiratu du, eta eguneroko zereginetan integratu du. Segimenduaren intentsitatea garatuko diren ekintzen arabera izango da.

TALDE ERAGILEA

PROFILA

- **GEDPren koordinatzailea:** Idoia Mugica Mendiola
- **Zuzendaritza/Kudeaketa:** Arkaitz Nagore Ibero
- **Administrazioa:** Jon Ganuza Jimenez

ZEREGINAK

- GEDPren urteko ekintza-planak egitea eta erakundeko beste pertsona batzuen ekarpenak onartzea (esaterako, GECKo kideenak).
- Planaren garapenaren berri izatea eta ekarpenak egitea.
- GEDPren ezarpen-maila urtero gainbegiratzea eta, behar izanez gero, neurri zuzentzaileak proposatzea.

FUNTZIONAMENDUA

- Talde Eragilea aldi behin bilduko da GEDPren garapena koordinatzeko eta gainbegiratzeko. Urtean 6-8 bilera egingo dira.

GEC

PROFILA

- GECK aldi behin berrituko ditu parte-hartzaileak 2024/10/30ean:
Idoia Mugica, Jon Ganuza, Ion Errea Lope, Paschalis Agapitos, Arantza Iturrioz Ezeiza, Gabriel Molina, Maria Ester Verde, Nerea Zabala, Rubén Pellicer, Isabel Pascual Robledo, Divya Jyoti eta Zuzanna Lawera

ZEREGINAK

- Urteko kudeaketa-planari ekarpenak egitea eta onartzea.
- Planaren garapena ezagutzea eta ekarpenak egitea.
- Ekintza espezifikoan aplikazioan proaktiboki parte hartzea.

FUNTZIONAMENDUA

- Urtean 3/4 bilera inguru egingo dira aldizka, aplikatzen ari diren neurrien arabera.

6.2. Plana gauzatzeko baliabideak

MPCk urtero emango ditu II. GEDP aplikatzeko behar diren baliabideak:

- Planean aktiboki parte hartuko duten pertsonen dagozkien lanorduak esleituko ditu, bereziki Planaren arduradunari.
- Plana garatzeko arduradunak duten pertsonen prestakuntza emango die, edo arduradunak laguntza emango die horrelako zereginak egiteko gaitasuna duen aholkularitza-enpresa baten zerbitzuekin.
- Planean jasotako ekintzak garatzeko aurrekontu espezifiko bat izango du urtero, eta horren segimendua egingo da.

7. PLANAREN SEGIMENDUA ETA EBALUAZIOA

7.1. Segimendua

Oso garrantzitsua da Planaren segimendurako eta etengabeko ebaluaziorako sistema bat definitzea. Planaren arduradunak, ekintza zehatzen ardura duten pertsonen edo taldeen laguntzarekin, kronograman, Planaren Excel dokumentuan bertan, jasotako neurrien etengabeko segimendua egingo du. Segimendu horren bidez, urtez urte jakingo dugu aurreikusitako ekintzen betetze-maila.

Ekintzen betetze-maila urtero jasoko da modu errazean, ekintzak osorik gauzatu diren, garatzen ari diren, hasi ez diren edo epea egokitu behar izan den erregistratuz. Gainera, urte bakoitzeko betetze-maila eta ekintza bakoitzari dagokionez egin dena erregistratu ahal izango dugu, betetze-mailarekin batera idatziz. Lan horretan laguntzeko, ekintza bakoitzerako segimendu-adierazleak definitu dira, nola neurtu behar den edo zer gauza finkatu beharko genituzkeen jakiteko, eta, horrela, MPCko lantaldeari haietako bakoitzerako informazio garrantzitsua biltzeko aukera emateko.

Urtero, urte naturalaren amaieran, Planaren betetze-mailari eta eraginari buruzko atalak beteko dira, eta emaitzak partekatu eta aztertuko dira GECren eta Talde Eragilearen bileretan, jakinaren gainean egon daitezen. Hori guztia kontuan hartuta, hurrengo urteko Planaren kudeaketa-plana definituko da.

7.2. Ebaluazioa

GEDP **etengabe** monitorizatuko da eta neurrien garapen-maila aztertuko du, Excel tresna elikatuz eta kudeaketa-planaren segimendu-bileretan gaia landuz.

2026aren amaieran, Planaren tarteko berrikuspena egingo da, bilakaera aztertzen jarraitzeko.

Hauek izango dira ebaluazio-irizpide orokorrak:

- **Eragina:** Aldaketak, barrukoak eta kanpokoak, GEDPk bultzatuta.
- **Efizientzia:** Helburuak eta ekintzak zein mailatan lortu diren.
- **Eremua:** Planaren onuradunen kopurua, parte-hartzea eta aplikazioaren kalitatea ebaluatzea.
- **Aplikazioa:** Egutegia betetzen dela bermatzea eta esleitutako aurrekontua egokia den ebaluatzea.

- **Kalitatea:** Planaren segimendua eta ebaluazioa egiteko bildutako datuek eta informazioak kalitate handikoak izan behar dute.

Plana 2028an amaitzen denean, Planaren betetze-mailaren, neurrien eta ondorioen ebaluazio zehatza egin behar da.

7.3. Aldatzeko prozedura

GEDP aplikazioan, segimenduan, berrikuspenean edo ebaluazioan dauden desadostasunak konpontzeko prozedura argi definitu du. Berdintasun Batzordea negoziazioen arduraduna da, eta gatazkak konpontzeko organo nagusia izango da.

Aldaketei edo proposamenei buruzko akordiorik lortzen ez bada, bi aldeek kanpoko adituen laguntza eskatu ahal izango dute edozein desadostasun konpontzeko.