


Mubil Fundazioaren Genero Berdintasun plana

Genero ikuspegia txertatzeak esan nahi du emakume eta gizonen arteko ezberdintasunarekin bukatzeko ekintza eta helburu bereziak ezartzea gure egunerokoan

2023ko urria



Aurkibidea

Sarrera.....	2
Prozesua.....	3
Planaren markoa eta egitura	3
Planaren markoa.....	3
Planaren egitura.....	4
2024-2027 berdintasun plana	5
Jarraipen eta ebaluazio sistema	12
4.1 Antolaketa	12
4.2 Prozesuak: jarraipena, ebaluazioa eta eguneratzea	12
4.3 Adierazleak.....	13

Sarrera

MUBILek Euskadin mugikortasun adimendun eta jasangarriaren alorrean ekimenak sustatzen dituzten eragile publiko eta pribatuen ahaleginak biltzen ditu, Gipuzkoa eta Euskadi mugikortasun adimendun eta jasangarriaren alorrean eragile garrantzitsu bilakatzeko helburuarekin.

Mubil sortze momentutik Gipuzkoako Foru Aldundiari atxiki zitzaion¹. Hori dela eta, genero berdintasunari dagokionez, besteak beste, 2/2015 FORU ARAUAK, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako, betebeharrak ezartzen dizkio. Horrela jasotzen da arauaren xedean:

“Foru arau honen xedea da Gipuzkoako Foru Aldundiak, baita Gipuzkoako Lurralde Historikoko foru sektore publikoko gainerako entitateek ere, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako esparruan egin beharreko jarduerak arautzen dituzten printzipio orokorrak zehaztea, eta bizitzaren esparru guztietan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatu nahiz bermatzeko neurri-sorta bat sustatzea, bereziki emakumeen autonomia sustatzeko, eta emakumeen egoera sozial, ekonomiko eta politikoa indartzeko, emakumeen aurkako bereizkeria mota guztiak ezabatuz eta emakumeen eskubideak benetan betetzeko orduan ageri diren oztopoak kenduz”.

Zehazkiago, arauaren III. Tituluak *Genero ikuspegia Gipuzkoako foru aldundiaren jardueretan eta Gipuzkoako lurralde historikoko Foru Sektore Publikoko entitateen jardueretan integratzeko neurriak* ezartzen ditu.

Bestalde, Mubil Fundazioaren Estatutuetan, 6. artikuluan, Jarduera eta funtzionamendu printzipioenean, Genero berdintasuna eta euskararen babesa jasotzen ditu. Eta 18. artikuluan, Fundazioaren zerbitzurako langileria buruzkoak, honakoa jasotzen du:

“3. Fundazioko langileak, zuzendari-izaera duena barne, lan-zuzenbidearen arabera arautuko dira, bai eta Gipuzkoako Lurralde Historikoko foru sektore publikoko fundazioa den aldetik aplikatuko zaizkion arauen arabera ere, horien artean, aurrekontu-araudia eta Gipuzkoako Lurralde Historikoko aurrekontu orokorren foru-arauek ezartzen dutena barne”.

50 langiletik beherako erakundea bada ere, *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* eta *LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual* aintzat hartu dira ezarritako betebeharrak begira; eta *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro* langileen eta barne prozesuen analisirako markoak definitze aldera.

Testuinguru horretan, Mubil Fundazioak baditu genero berdintasunerako betebeharrak, eta horiek gauzatzeko Berdintasun Plan egiteko erabakia hartu zuen 2022an. Erabaki hori 2023an zehar gauzatu du Fundazioko langileen parte hartzearekin, eta landutako horrek Fundazioaren Patronatuaren onspena jaso du.

¹ 40/2015 Legeak, urriaren 1ekoak, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoari buruzkoak, 129. artikuluan ezarritakoaren arabera

Prozesua

Beheko irudian jasotzen dira plana diseinatzeko egindako urrats nagusiak.



Planaren markoa eta egitura

PLANAREN MARKOA

Fundazioaren profil publiko-pribatua dela eta, bi eremutarako markoak uztartu dira:

- Langileen eta barne prozedurei heltzeko, 901/2020 Errege Dekretuak langileen berdintasun planetarako eskaintzen duena, 902/2020 Errege Dekretuak soldata erregistrarako eskaintzen duena eta 10/2022 Lege Organikoa sexu askatasunaren bermerakoak eskaintzen duena.
- Ekosistemari eta kanpo jarduerari heltzeko, 2/2015 Foru arauak bere III. Tituluan ezartzen dituenak.

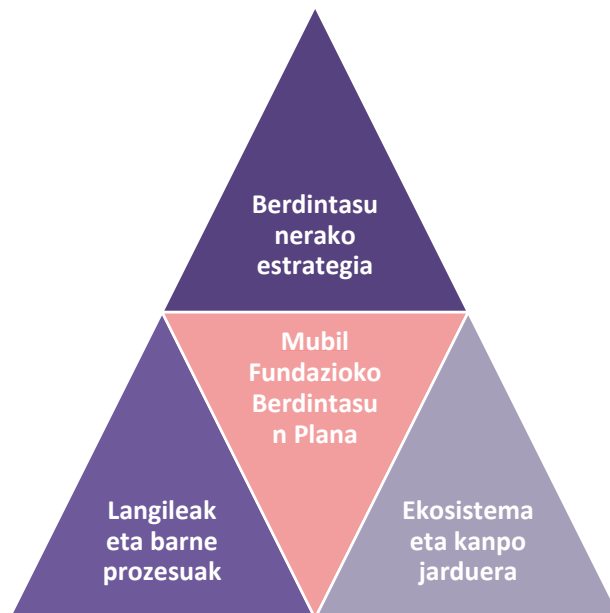
Halaber, Mubil Fundazioaren ekosistema eta Patronatua zeintzuk diren aintzat hartuz, SPRIk Industria eremurako genero berdintasunean egiten duen irakurketa eta proposamena planera ekartzea egoki ikusi da. Horrela dio proposamenaren muinak: “[Industrian emakumearen presentzia indartzea ez da bakarrik giza eskubide kontu bat, baizik eta zerbait funtsezkoa lehiakortasuna eta suspertze ekonomikoa bermatzeko](#)”. Baieztapen hori gauzatzeko laguntzeko maila ezberdinetako eragileek aurrera eramateko ekintzak proposatzen ditu: gobernuak, nazioarteko organismoak, industria eta elkarte industrialak, unibertsitateak eta hezkuntza-zentroak.

Marko horiek Mubileko errealitate, egitura eta eskumenetara egokitu dira, eta aintzat hartu da diagnostikoan antzemandakoa. Laburrean, ezaugarri hauek ditu fundazioak:

- Langileen egitura txikia bada ere (5 kide), ekosistema zabal batekin lan egiten duen Fundazioa da.
- Langileei erreparatuz, gizon eta emakumeen presentzia orekatua dauka, eta rolen iraulketa bat ere antzeman daiteke: bai lanpostuen banaketari dagokionez, bai kontziliazio neurrien erabilerari dagokionez, esaterako.
- Fundazioak dinamizatzen duen sektorea, aldiz, maskulinizatua dago: sektore industrial, teknologiko eta garraioeko eragileekin lan egiten du nagusiki Mubilek.

PLANAREN EGITURA

Plana 3 ardatzen inguruan egituratu da:



Beheko taulan ardatz bakoitzeko ekintza ildo, helburu eta ekintzen laburpen taula dago:

Ardatza	Ekintza ildoak	Helburu kop.	Ekintza kop.
1. Berdintasunerako estrategia: lidergoa, politikak eta kultura aldaketa	1.1 Erakunde politika eta antolaketa kultura	1	6
	1.2 Formazioa, sentsibilizazioa eta parte hartzea	2	5
	1.3 Lankidetzak eta sinergiak	2	3
2. Langileak eta barne prozesuak	2.1 Pertsonen antolaketa	3	5
	2.2 Lan osasuna	1	4
	2.3 Barne komunikazioa	1	1
3. Ekosistema eta kanpo jarduera	3.1 Ordezkaritza eta partaidetza orekatua	3	8
	3.2 Kanpo komunikazioa	1	3
	3.3 Azterlan eta estatistikak	1	3
	4.4 Kontratazio publikoa eta sariak	2	6
GUZTIRA		17	44

2024-2027 berdintasun plana

1 BERDINTASUNERAKO ESTRATEGIA: LIDERGOA, POLITIKA ETA KULTURA ALDAKETA	URTEA				Arduraduna	Adierazlea
	2024	2025	2026	2027		
1.1 Erakunde politika eta antolaketa kultura						
Lehenengo helburua: Berdintasun plana kudeaketa sisteman integratu eta indarrean jarri						
1. Berdintasun plana Zuzendaritzari aurkeztu eta onartu					Administrazio teknikaria	Egin da / Ez da egin
2. Mubil Fundazioko 2024-2027 plan estrategikoan berdintasun plan hau txertatu eta genero adierazleak ezarri					Zuzendaria	Egin da / Ez da egin
3. Berdintasun lantaldea sortu (Mubileko langile guztiak)					Administrazio teknikaria eta Zuzendaria	Lantaldean parte hartzen duten langileen kopurua g/e
4. Urtero berdintasun planeko ekintzak berdintasun lantaldean ebaluatu eta hurrengo urteko helburu eta ekintzak planifikatu					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
5. Berdintasun plana garatzeko partida bat gorde					Administrazio teknikaria eta Zuzendaria	Egin da / Ez da egin
6. Barne araudia egokitu, planaren bidez identifikatutako hobekuntzak integratzeko ²					Zuzendaria	Egindako egokitzapenen kopurua
1.2. Formazioa eta sentsibilizazioa						
Bigarren helburua: Langileak genero berdintasunean sentsibilizatu eta formatu						

² 2. ardatzeko 16 eta 19. ekintzekin du harremana.

7.	Langile guztientzat genero berdintasuneko ikastaroak antolatu: komunikazio ez sexista eta inklusiboa, kontziliazio erantzunkidea...					Berdintasun lantaldea	Ze ikastaro eta zer parte hartzaile e/g
8.	Berdintasuneko koordinatzailea trebatu eta berdintasun plana garatzeko aholkularitza jaso					Administrazio teknikaria eta aholkularitza	Egin da / Ez da egin
9.	Martxoak 8 eta azaroak 25 inguruan sentsibilizazio ekintzak burutu (posta elektronikoko sinaduretan edota webgunean irudi edo mezu jakinak gehitu...)					Zuzendaria	Aurrera eramandako ekintza kopurua
10.	Emakumeak ahalduntzeko tailerra egin					Berdintasun lantaldea	Parte hartu duten emakume kopurua absolutuarekiko
11.	Maskulinitateak lantzeko tailerra egin (Gizonduz)					Berdintasun lantaldea	Parte hartu duten gizon kopurua absolutuarekiko
1.3 Lankidetzeta eta sinergiak							
Laugarren helburua: Sustapen Ekonomiko eta Proiektu Estrategikoko Berdintasun Unitatearekin elkarlana bideratu							
12.	Berdintasun Unitatearekin harremanetan jarri berdintasun planaren berri eman eta helburuak aurrera eramateko, eta GFaren material eta baliabideen berri jasotzeko.					Administrazio teknikaria	Egin da / Ez da egin
13.	Bi urtetik behin deskargu bilera egin.					Administrazio teknikaria	Egin da / Ez da egin
Bosgarren helburua: Industria eta teknologiaren eremuetan genero berdintasunerako foroetan parte hartu							
14.	Sektorerako estrategiak definitzeko zein praktika onak partekatzeko foroetan parte hartu, eremuko beste eragileekin elkarlana eta sinergiak sutatzeko					Zuzendaria	Egin da / Ez da egin

2 LANGILEAK ETA BARNE PROZESUAK	URTEA				Arduraduna	Adierazlea
	2024	2025	2026	2027		
2.1 Pertsonen antolaketa						
Seigarren helburua: Soldata arrakalaren jarraipena egin						
15. Ordainsarien erregistroa egin 902/2020 legeak dioenaren arabera. Arrakala portzentajeak aztertu, baleude, hari aurre egiteko neurriak hartu, eta jarraipena egin.					Administrazio teknikaria	Egin da / Ez da egin
Zazpigarren helburua: Arautu gabeko aukerak esplizitatu, adostu eta barne araudian txertatu						
16. Teelana eta orduen konpentsazioa: GFak landuak eta onartuak dituen ereduak aztertu, aukera balego, horiek hobetu, Mubilera egokitu eta barne araudian txertatu.					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
Zortzigarren helburua: Kontziliazio erantzunkideari buruzko lanketa abiatu						
17. Indarrean dauden kontziliazio neurriak dokumentu batean jaso eta langileei horien berri eman.					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
18. Focus group bat egin indarrean dauden neurrien inguruan, honakoak aintzat hartuz: ekosistemaren eta zerbitzuen beharrak eta, langileenak (adin txikikoen eta adinekoen zaintza...). Horiek uztartuz kontziliazioko neurriak edo antolamendua egokitzeko proposamenak egin.					Berdintasun lantaldea	Dinamikan parte hartu duten langile kopurua, E/G
19. Moldaketa horiek barne araudira eraman.					Zuzendaria	Egin da / Ez da egin
2.2. Lan osasuna						
Hamargarren helburua: Sexu jazarpen eta sexuagatiko jazarpenaren protokoloa sortu eta indarrean jarri						

20. Sexu jazarpen eta sexuagatiko jazarpenaren protokoloa sortzeko prozesua abiatu langile guztien parte hartzearekin. Aintzat hartuta Mubileko barne harremanak, ekosistemarekiko dituenak eta Mubileko Centre berria.					Berdintasun lantaldea	Protokoloa
21. Aholkulari konfidentziala(k) formatu.					Berdintasun lantaldea	Jasotako formazio saio kopurua
22. Protokoloaren berri eman Patronatuari.					Zuzendaria	Egin da / Ez da egin
23. Inguruko erakundeei protokoloaren berri eman eta beraien protokoloetatik ikasteko sortzen diren aukerak baliatu.					Zuzendaria	Egin da / Ez da egin
2.3 Barne komunikazioa						
Hamaikagarren helburua: Barne komunikazio ez sexista eta inklusiboa gauzatu						
24. Barne dokumentazioa ³ berrikusi eta zuzendu, hizkera ez sexista eta inklusiboa bermatzeko (GFaren Hizkuntzaren erabilera ez sexistarako jarraibideak Pautas para un uso no sexista del lenguaje aplikatu).					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin

³ Dokumentazio horren baitan barne araudia dago. Araudiari edukizko aldaketak egitea planteatzen da (18. eta 21. ekintzak). Edukizko aldaketa horiek egin ondoren errebisatu dokumentua hizkera ez sexistari dagokionez.

3 EKOSISTEMA ETA KANPO JARDUERA	URTEA				Arduraduna	Adierazlea
	2024	2025	2026	2027		
3.1 Ordezkaritza eta partaidetza orekatua						
Hamaikagarren helburua: Mubileko dinamiketan gutxienez emakumeek sektorean duten presentzia bermatu, eta ahal dela, gainditu						
25. Sektore bakoitzerako ⁴ gutxieneko emakume portzentajea zehaztu eta Mubileko dinamiketan dagoenarekin erkatu modu sistematikoan (neurketa hau komeni da gauzatzen den dinamikan bertan txeratzea).					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
26. Mubileko dinamika zein egituretan dauden parte hartze espazioak zehaztu eta aurreko irizpidearen arabera neurtu: MMA epaimahaia, proiektuak aurkezten dituztenak, jardunaldietan parte hartzen dutenak...					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
27. Jasotako datuak aztertu: sektoreko portzentajeak gainditzeko dituzten parte hartze guneen gakoak identifikatu eta azpitik dauden guneetan aldaketa proposamenak egin.					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
Hamabigarren helburua: Sektore industrial, teknologiko eta garraioan emakumeen sarbidea sustatzeko eragin ⁵						
28. STEAM Euskadi eta Emakume Industrialak egitasmoekin elkarlan bideak urratu: industria/teknologia eremuko eragileekin aliantzak eratu, tutoretza eta praktika programak eskaini...					Berdintasun lantaldea	Abiatutako ekintza kopurua
29. Mubilek Unibertsitateekin dituen akordio edo proiektuetan emakumeak egitasmo horietara erakartzen saiatu.					Berdintasun lantaldea	Parte hartu duten G/E kopurua
Hamalagarren helburua: Erreferente femeninoak sortu						
30. Historikoki emakumeek automozioan izan duten eta egun duten presentziaren berri eman (jardunaldiak, erakusketak...) – Instagramer mekaniko neska... Rolan iraulketan eragin.					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
31. Mubilek antolatutako ekitaldietan hizlarien artean emakumeen presentzia bermatu.					Berdintasun lantaldea	Parte hartu duten G/E kopurua
32. MUBIL HUBeko emakume erreferenteak ikastetxeetara hurbildu (27. ekintzarekin erlazionatuta).					Berdintasun lantaldea	Abiatutako ekintza kopurua

3.2 Kanpo komunikazioa							
Hamahirugarren helburua: Kanpo komunikazio ez sexista eta inklusiboa gauzatu							
33.	GFAREN Hizkuntzaren erabilera ez sexistarako jarraibideak / Pautas para un uso no sexista del lenguaje aplikatu, komunikazio inklusiboa erdiesteko.					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
34.	Irudiak eta mezuak lantzerakoan genero rol eta estereotipoak ez erreproduzitzea eta irudi eta mezu berdinzaleak bultzatu.					Berdintasun lantaldea	Urteko komunikazio nagusien azterketa ⁵
35.	Kanpo komunikazioaz arduratzen den pertsona eta azpikontratatu enpresa irizpide horietan trebatu eta horiek gauzatzen direla ziurtatu.					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
3.3 Azterlan eta estatistikak							
Hamabosgarren helburua: Mubilek egindako estatistika, inkesta edo datu bilketetan genero aldagaia txertatu							
36.	Mubileko jarduerako parte hartze datuetan genero aldagaia txertatu					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
37.	Parte hartze datuak genero ikuspegitik aztertu eta jardueraren balantze edo memorietan integratu, horri buruzko irakurketa eginez					Berdintasun lantaldea	Memorietan genero irakurketaren atala
38.	Mubilek berariazko ikerketak egiten dituen genero aldagaia txertatu datuen irakurketa ikuspegi horretatik ahalbidetu eta ondorioak horren arabera ere ateratzeko.					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
3.4 Kontratazio publikoa eta sariak							
Hamaseigarren helburua: Kontratazioan berdintasun klausulak txertatu eta horien jarraipena egitea							

⁴ Sektore industriala, teknologikoa eta garraioa.

⁵ Ekintzak SPRIK eremu industrialean berdintasuna sustatzeko duen proposamenarekin koherentzia daude.

39. GFAk definituak dituen klausulak txertatu.					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
40. Kontratazio prozesuetan parte hartzen duten pertsonak kontratuetan genero klausulak txertatzeko trebatu (Berdintasun Unitateari Fundazioetan kontratazioan ari diren kideentzat eta haiekin elkarlanean dabilzan aholkularitza juridikoentzat trebakuntza eskatu).					Berdintasun lantaldea	Jasotako formazio saio kopurua eta parte hartzaile kopurua e/g
41. Klausulen egiaztapen sistemetan sakondu: jarraipenerako euskarriak zehatz definitu eta lanaren antolaketan integratu horien betetze maila.					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
Hamazazpigarren helburua: Mubil Mobility Awards-etan genero ikuspegia txertatu						
42. Epai mahaietan emakumeen presentzia bermatu.					Berdintasun lantaldea	Epaimahaiko E/G kopurua
43. Proiektuak aurkezten dituzten lantaldeen osaeretan emakumeen presentzia baloratu.					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin
44. Aurkeztutako proiektuetan genero ikuspegiaren integrazioa saritu.					Berdintasun lantaldea	Egin da / Ez da egin

Jarraipen eta ebaluazio sistema

4.1 ANTOLAKETA

Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko, honako egitura egongo da:

- **Berdintasun arduraduna:**

- o Planaren jarraipen orokorra egingo duen pertsona izango da, ekintzak egitea sustatuko du, eta Berdintasun lantaldearen bilerak deitu eta dinamizatuko ditu, hala badagokio.

Izena eta abizena	Kargua
Aitor Irigoien	Administrazio teknikaria

- **Berdintasun lantaldea:**

- o Zereginak eta erantzukizunak banatzeko foroa izango da.
- o Etengabeko jarraipena lantaldeak egingo du, eta lau hilean behin deituko da.
- o Berdintasun arduradunak materiala prestatuko du eta lantaldea dinamizatuko du.

Izena eta abizena	Kargua
Aitor Irigoien Odriozola	Administrazio teknikaria
Ainhoa Saizar Lizeaga	Mugikortasun teknikaria
Amaia Aspiazu Anduaga	Proiektu kudeatzailea
Zesar Gutierrez Couceiro	Zuzendari teknikoa
Igor Villarreal Sarria	Zuzendari Nagusia

- **Mubil eta Sustapen Ekonomiko eta Proiektu Estrategikoetako Berdintasun Unitatea:**

- o 2 urtetik behin planaren segimendua egiteko koordinazio bilera egingo du berdintasun arduradunak Berdintasun Unitatearekin.

- **Zuzendaria eta Patronatua:**

- o Urteko plana onartu eta jarraipena egingo dio. Patronatuari deskargua egingo dio.

4.2 PROZESUAK: JARRAIPENA, EBALUAZIOA ETA EGUNERATZEA

Berdintasun Plana urteko kudeaketa planen bidez egingo da. Plana gauzatzeko funtsezko ekintzak jasoko dira, horretarako behar diren baliabideekin batera. Zuzendariak Urteko Kudeaketa Plana Onartu eta jarraipena egingo dio. Horretarako, berdintasun arduradunarekin elkartuko da ekintzen betetze maila eta inpaktua aztertu eta, behar izanez gero, ekintza zuzentzaileak identifikatzeko.

Berdintasun arduradunak egingo du jarraipena etengabe, eta arreta berezia jarriko dio urteko ebaluazioari:

- o Ebaluazioa Planaren betetze maila ezagutzeko egingo da.
- o Urte amaieran, Planaren jarraipenaren berri emango zaio Zuzendariari.
- o Bi urtetik behin **Sustapen Ekonomiko eta Proiektu Estrategikoetako Berdintasun Unitateari** eta Patronatuari.

- o Aurreikusitako ekintzak aldatzen badira (denboran atzeratzea edo edukia aldatzea, formatua aldatzea...), aldaketa horiek Zuzendariarekin kontrastatuko dira.

4.3 ADIERAZLEAK

Adierazleak egoera edo errealitate bati buruzko informazioa eskaintzen duten neurgailuak dira. Egindako esku hartzearen betetze maila eta eraginkortasuna neurtzeko tresnak dira, eta, beraz, ebaluaziorako ezinbestekoak. Komenigarria da, halaber, garapenaren berri eman ahal izateko moduan jasotzea.

Prozesuaren edo ekintzaren betetze mailaren adierazleekin egingo da planaren jarraipena: aurreikusitako lana egiten ari den ala ez behatuko da. Azken finean, Planean jasotako ekintzen betetze mailaz hitz egiten ari gara, eta Berdintasun lantaldea elkartzen den bakoitzean jarraipena egin beharko zaie (aurreikusita dago 4 hilean behin deitzea). Ekintza gehienak “egin da/ez da egin” baremoaren arabera neurtuko dira. Pertsonekin lotutako adierazleen kasuan (prestakuntzetako partaideak, ekintzaren baten onuradunak, etab.), sexuaren arabera bereizita jaso beharko dira.

Horretaz gain, genero berdintasunaren jarraipena erakundearen jarraipen sisteman txeratzte aldera, Plan Estrategikoa diseinatzen denean genero adierazleak ezarriko dira, modu operatibo eta sistematikoan zenbait inpaktu adierazleri jarraipena egiteko: Emakumeen parte hartzea Mubileko dinamiketan, besteak beste.

