

JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA

Euskaraz irakurtzeko [sakatu hemen](#)

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

Para leer en castellano, [pinchar aquí](#)

BERDINTASUNA KUDEAKETAN: JARDUNBIDE EGOKIAK JASOTZEKO GALDETEGIA

BERDINTASUNAREN KUDEAKETA ARLOKO PRAKTIKAREN IZENBURUA:

BEGIRADA KONTZIENTEA EMAKUMEENTZAKO ESPAZIO ERAKARGARRI BAT ERAKITZEKO INDUSTRIA EDO STEAM ADARRETAN, LANBIDE HEZIKETA PUBLIKOAN

BILATZEN DITUEN HELBURUAK:

- Ingurunearen eskariekiko sentikorra den espazio akademiko bat eskaintzea, prestakuntza eta lanbide testuinguruak eskatzen dituen, non industria eremuetan eta STEAMen emakumeen eta gizonen presentzia orekatuko den.
- Miguel Altuna Lanbide Heziketaren ezagutza sustatzen duten jarduerak garatzea, irakaskuntzan eta orientazioan, zentroko espazio fisikoetan eta lan-merkatuarekiko bitartekaritzan aplika dadin.

ENTITATE ARDURADUNA:

MIGUEL ALTUNA LANBIDE HEZIKETA

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA: Guztiaren gaineko portzentajea: % 44

GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA: Guztiaren gaineko portzentajea: % 56

WEBGUNEAK: <https://www.maltuna.eus/es/>

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK:

IKASLAN GIPUZKOA, GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA, BERGARAKO UDALA, LHL LANBIDE HEZIKETAREN LAGUNAK, NCUENTRA BILA SLU.

HASIERA DATA: 2015

HARREMANETARAKO PERTSONA: JOXU ARANA OREGI (MIGUEL ALTUNA LHII-KO ZUZENDARIA)

HARREMANETARAKO TELEFONOA: 688820007

HARREMANETARAKO EMAILA: ZUZENDARIA@MALTUNA.EUS

HITZ GAKOAK: Aukeratu hurrengoetatik praktikak harreman handien duen **3 kontzeptuak**:

	Estrategia
	Pertsonak
	Aliantzak
	Hornitzaileak
	Gizarte Erantzukizun Korporatiboa

	Erakunde Eredua
	Zeharkakoa
	Kualitatibo eta kuantitatiboa
	Kudeaketa Sistemakoa, metodologia edo prozesua
	Diagnostikoa

	Berdintasunerako plana
	Ikerketak eta genero analisiak
X	Estrategian Integrazio
	Feminizidioa
	Genero-indarkeria
	Arriskuen prebentzioa
	Komunikazio eraginkorra/ komunikazio ez bortitza
	Barne komunikazioa
	Kanpoko Komunikazio
	Hizkuntzaren erabilera ez-sexista
	Gardentasuna
	Soldata arrakala
	Berdintasunerako kanpainak
X	Formazioa eta Sentsibilizazioa
	Mentoretza
	Barne Promozioa ez sexista
X	Emakumeak sartzea ordezkartza txikia duten eremuetan
	Batez ere gizonen edo emakumeen sektorea
	Emakumeen partehartzea
	Kontziliozko erantzukidea
	Denboraren eta espazioaren antolamendua

	Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna
	Segurtasuna, Osasuna eta Ongizatea
	Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta
	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako protokoloa
	Lan baldintzak
	Ordainsari- politika
	Sailkapen profesionala
	Kristalezko sabaia
	Parekidetasuna
	Berdintasunerako lidergoa/lidergo feminista
	Interseksionalitatea, Aniztasuna
	Genero-ikuspegia edo/eta feminista
	Emakume erreferenteen ikusaraztea
	Autodefentsa feminista
	Emakumeen ahalduntzea
	LGBTIQ+ politikak
	Berdintasunarekin konprometitutako maskulinitateak
	Emakume migratzaileak eta migratuak
	Gizarte Esku-hartzea

ERAKUNDEAREN SEKTOREA:

XX	Hezkuntza
X	Industria
	Zerbitzuak
	Bestelakoak
	Osasun arloa
	Zerbitzu publikoa / Herri administrazioa
	Gizarte zerbitzuak

DESKRIBAPENA

Miguel Altuna Lanbide Heziketako Zentroa zentro publiko integratua da, 1928an sortu zena industriaren eta gizartearen beharrei erantzuteko. Bertan, 5 lanbide-arlo lantzen dira, urtean 800 ikasle inguru ditugu eta 98 urteren ondoren industrian jartzen dugu arreta.

2008an hasitako krisi ekonomiko eta industrialak 2014ra eraman gintuen, eta tarte horretan gauzak asko aldatu ziren. Kualifikazio baxuko lanpostuak desagertzen hasi ziren, eta Industriak beste lan-profil bat beharko zuela ikusten hasi ginen. Profil berri hori teknikoagoa zen, eta indarrak, ordura arte baloratua, pisu handia galdu zuen.

Ordurako nahiko sentsibilizatuta geunden gai horrekin, eta bagenituen gure zentroan ikasi eta industrian lanean ari ziren hainbat emakume. Horrela, bada, 2015ean hiru eguneko jardunaldiak antolatu genituen, "Nik lanbide teknikoa aukeratu" lelopean, emakume gehiago erakartzeko. Argazkien erakusketa bat, mahai-inguruak, tailerrak eta abar jarri genituen martxan, Miguel Altunan industrian lan egiteko azterketa teknikoak egin zituzten hogeita hamar bat emakumerekin.

Jardunaldi horiek inflexio-puntua izan ziren -argazkiak etengabe erakusten jarraitzen dugu zentroko txokoetan-, eta ordutik hainbat jarduera ditugu emakumeak industriara hurbiltzeko eta berdintasuna lantzeko.

Ordutik, hamaika proiektu aurrera eraman ditugu, Europa, Espainia eta Euskal Herri mailan, bai eta ikasleentzako hainbat jarduera ere.

- Lantalde iraunkor bat sortu da. Talde horrek ahalbidetu zuen [Berdintasunerako lehen Plana](#) egitea 2022an (2024-2025 ikasturtera arte) eta gaur egun bigarren plana martxan jartzea. Hiru urteko plan honetan benetako berdintasuna lortzeko hainbat ekintza biltzen dira, bai eskolan bertan, bai inguruko ekosisteman (Udala, enpresak...). I. Planak lortu nahi dituen helburuek hainbat eremu hartzen dituzte barne, eta bereziki ikasleei zuzendutakoak nabarmentzen dira (ahalduntze kolektiboa, indarkeria matxisten sentsibilizazioa eta prebentzioa, irakasleei beren irakaskuntza-lanean txertatzeko prestakuntza espezifikoak, eta abar).

ARDATZAK	MIGUEL ALTUNA LANBIDE HEZIKETA-ren helburuak	Planaren ekintzak
A1. KONPROMISOA	Diagnostiko erreminta erabiltzen den hurrengoan langileen parte-hartzea %90era heltzea.	21
	“Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea” aitorpena lortzea.	1
	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta genero-ikuspegiarako plan bat izatea.	2
	Arlo estrategikoan berdintasunarekiko konpromisoa mantendu eta lan taldea finkatzea.	3
A2. BALIABIDEAK	Generoaren araberako aldagela espezifikoaren kuantitate egokia izatea.	4
	Laneko arropa estilo eta taila anitzekoa izatea.	5
A3. LANKIDETZA KOLABORATIBOA	Langilegoari ezagutaraztea eskolak badituela berdintasunaren aldeko aliantza eta kolaborazioak.	6,7,8,
	Aliantza eta kolaborazioak mantentzea.	9
A4. AHALDUNTZE KOLEKTIBOA	Ziklo ezberdinak bukatzean emakumezkoen lan aukeren jarraipena egitea.	10,11
	Hezkidetzaren bultzatzea eta estereotipoak apurtzea alor teknologikoan.	12
	Lan esparru teknologikoetako aurreiritziak aldatzea eta emakumeak ahaldunduz.	13
A5. PREBENTZIOA ETA SENSIBILIZAZIOA	Bullying, diskriminazio edo jazarpen egoerarako protokoloak egitea.	14,15
	Berdintasunari dagokien data zehatzei keinu egitea (Azaroak 25, Otsailak 11 eta Martxoak 8).	16,17,18,19
A6. FORMAKUNTZA ETA HEZKUNTZA	Genero eta aurreiritziak buruzko hezkuntza eta prestakuntza eskaintza langileari.	20
	Genero eta aurreiritziak buruzko hezkuntza eta prestakuntza eskaintza ikaslegoari.	21
	Hezkuntzan aplikatzeko genero formakuntza eskaintza irakaslegoari.	22
	Esperientzia handia duten emakumeen behaketa/ work shadowing-a sartzea ikaslego berria garatzeko.	23,24

- Berdintasuna txertatzen dugu eskolako egunerokotasunean, bai erreferentziako datetan egindako ekintzetan, bai prestakuntzaren bidez egindakoetan. Gure burua prestatzea oso garrantzitsua da ikastetxearentzat, errealitatea ulertzeko eta tresnak biltzeko bide eraginkorra baita. Urtero jasotzen ditugu prestakuntza horiek ikasleek, irakasleek eta irakasle ez diren lan-kontratuko langileek. Gainera, familiei eta enpresei zuzendutako prestakuntzak antolatzen aritu gara.
- Abian ditugun ekintzak ez dira soilik eskolaren egunerokotasunari begira egindakoak, etorkizunarekin konprometitu gaude. Etorkizuneko pertsonengan berdintasunaren hazia landatu nahi dugu eta, horretarako, Miguel Altunak 2022tik [Escape Room Teknologikoa](#) dauka inguruko eskoletako ikasleentzat. Zientzian oinarritutako espazio honek, neska eta neska gazteentzat bereziki pentsatua, mugak gainditu eta industria munduan lekua hartzera bultzatzen ditu.
- Miguel Altuna gune segurua eta babesgarria izateko bidean gaude, eta, horretarako, indarkeria matxistaren aurkako protokoloa garatu eta ezarri dugu. Ikasleek espazio bat ere badute (Gune morea), indarkeria matxistarekiko tolerantzia etengabe agerian uzten duena.

- Arropa landu da eguneroko ongizatea bermatzeko, eta langileek zein ikasleek laneko arropa inklusiboa eta katalogo zabala izatea lortu da, pertsona guztien erosotasuna lortzeko, sexuaz eta gorputz motaz harago (tamaina, neurriak).
- Beste eragile batzuekin lankidetzan ere egin dira jarduerak.
 - 2017 eta 2019 urteen artean "Engendering STEM" proiektu europarrean parte hartu zen Gipuzkoako Foru Aldundiarekin batera. Proiektuak hainbat eragileren artean ikaskuntzak eta jardunbide egokiak partekatzea bilatzen zuen, STEAM sektoreetako ETEei ingurune inklusiboak eta errespetuzkoak sortzen laguntzeko, berdintasuna sustatuz (prestakuntza duten ikasleak eta emakumeak kontratatzea, hautaketa-prozesuak, sustapenak, ordainsariak, etab.).
 - Horren ondorioz, Altunaren irakasleek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza jaso zuten 2019an, Gipuzkoako Foru Aldundiaren Jakitun programaren barruan, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak homologatutako Ncuentra aholkulariarekin. Irakasle horiek Altunaren berdintasunaren zeharkako hedapenaren buru izatea bilatzen zen.
 - 2019an, Altunak ["Enpresei zuzendutako berdintasunerako autodiagnostikorako tresna"](#) sortu zuen, emakumeek STEAM arloetan parte har dezaten errazteko, Gipuzkoako Foru Aldundiaren laguntzarekin.
 - 2021-2022 ikasturtean, Altunako irakasleek Ikaslan Gipuzkoa "Emakume eta gizonen arteko Berdintasuna Lanbide Heziketan" k gidatutako prestakuntza-prozesuan parte hartu zuten. Prestakuntza zabala horren bidez, parte-hartzaileak gaitu nahi ziren beren ikastetxeetan berdintasunerako planak eta ikasleei zuzendutako hezkidetzak-planak hedatzeko.
 - 2022an ["Somos Las FP-Las futuras profesionales" proiektua](#) gidatu zen, Hezkuntza eta Lanbide Heziketako Ministerioak lagunduta, eta Gipuzkoako eta Nafarroako neska gazteek prestakuntza tekniko-industrialak edo beste adar profesional batzuetakoak aukeratzeko erabakiak nola hartzen dituzten jakin nahi zuen (aktiboki parte hartu zuten lanbide-heziketa publikoko 3.000 ikasle bakoitzari gehiagok). Azterlan horren ondorioz, ikasleentzako eta haien familientzako jarduera-gida batzuk sortu ziren, bai eta hezkuntza- eta enpresa-eragileentzat ere.

Industriak langile kualifikatuak behar ditu, eta emakumeak hautagai potentzialak dira lan horiek betetzeko. Lan-baldintza onak eskaintzen dituzten lanpostuak direnez, zentrotik animatu eta prestatu egiten ditugu emakumeak premien zirkulua ixteko.

ALDERDI BERRITZAILEAK:

Berrikuntzat hartu daiteke genero-ikuspegia zeharka txertatu nahi izatea emakume ikasleek STEAM lanbide-heziketan parte hartzeko prozesu osoan. Sentsibilizaziotik abiatuta, haurren artean industriari eta zientziari buruzko estereotipoak gainditzeko (Escape Room, genero-ikuspegiarekin), prestakuntza-espazioak eta atsedeen-guneak sortzea zentroan, seguruak eta indarkeria matxistarik gabeko (Gune morea, gizonen tailurik gabeko arropa eskusiboa), irakasleak hezkidetzarako prestatzea, eta lankidetzan eta sareetan lan egitea, emakumeak STEAM-industrial lan-eremura gehiago sartu daitezkeen (inguruko ikastetxeekin, Gipuzkoako Foru Aldundiarekin, Ikaslan Gipuzkoarekin, inguruko enpresek).

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

Miguel Altunak industria-eremuan edo STEAMen emakumeak erakartzeko, prestatzeko eta laneratzeko egiten duen lan proaktiboari buruz neurtzen duen emaitza nagusia ikasleen sexuaren arabeko osaera da.

Urte askotxo dira Miguel Altunak ziklo tekniko Industrialetan dugun emakume kopurua batatzekoak baino altuago dela eta dinamika horretan jarraitzen dugu orain ere. Gure emakumeen presentzia (administrazio ikasketak alde batera utzita) %20koa da eta batez ere Fabrikazio Mekanikoan portzentajea asko igotzen da, %26ra helduz. Ziklo hau A eremuan ere eskaintzen da, eta horrek esan nahi du Euskal Herrian jaio ez diren edo prestakuntza jaso ez duten emakumeek prestakuntza horiekiko interes handiagoa dutela.

Kurtsoa	Ikasle Emakumezk kopurua oak %			Ikasleak Emakume ADMIN ak ADMIN %			TEKNIKOAK TEKNIKOAK guztira emakumeak %		
2015-16	464	109	23,49	71	37	52,11	393	72	18,32
2016-17	534	123	23,03	77	38	49,35	457	85	18,59
2017-18	548	125	22,81	79	37	46,84	469	88	18,76
2018-19	542	125	23,06	72	40	55,56	470	85	18,08
2019-20	595	161	27,05	82	46	56,1	513	115	22,41
2020-21	572	141	24,65	75	37	49,33	497	104	20,92
2021-22	589	127	21,56	73	36	49,32	516	91	17,63
2022-23	597	150	25,12	81	47	58,02	516	103	19,96
2023-24	622	165	26,52	85	49	57,65	537	116	21,60
2024-25	641	160	24,96	94	49	52,13	547	111	20,29
2025-26	644	154	23,91	97	47	48,45	547	107	19,56

Inpaktua neurtzea zaila izaten da, baina aurreko ikasturtearen amaieran Arlo Industrialeko ikasleei omenaldi txiki bat egin genien, eta horrek aukera eman zigun haiekin hitz egiteko eta neurriek benetan eragina dutela ohartzeko. Ikasleek adierazi zuten Miguel Altunak babesgune dutela eta bertan berdintasuna arnasten dutela.

KUDEAKETAN INTEGRATUA:

Emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa Miguel Altunaren lan-kulturan eta kudeaketan txertatuta dago.

Horren ebidentzia batzuk:

- Jarduerak etengabeak izan dira 2015-2017tik gaur arte, eta ikastetxeko Zuzendaritzan hainbat txanda izan dira.
- Berdintasunerako I. Plana ezarri zen, eta egun Berdintasunerako II. Plana dago indarrean. Horretarako, Berdintasun-batzorde iraunkor bat dago, emaitzak diseinatu, ezarri eta ebaluatzeko.
- Urtero derrigorrezko prestakuntza programatzen da irakasle eta langile guztientzat.
- Konpromisoa zeharkakoa da, ingurunearekiko (erakundeekiko), irakasleekiko, ikasleekiko eta haien familiekiko harremanean, beste eragile batzuekiko lankidetzetan, kanpo-komunikazioan eta abarretan baitago.
- Berdintasunerako Plana eta beste informazio interesgarri batzuk Miguel Altunaren webgunean argitaratuta daude.

ERAGINKORRA:

Deskribatutako jarduerak 2020tik astero biltzen den bost laguneko talde baten emaitza dira. Era berean, Miguel Altunaren pertsona bat dago, eta haren lanaldi jarraitua lanaldiaren laurdena izan daiteke.

Dedikazio hori kalkulu ekonomiko bihur daiteke, lan-ordutegian egiten den heinean. Baita langile guztien etengabeko prestakuntzako dedikazioa ere.

Eta, azkenik, jardueretako batzuek kostu ekonomikoa ere ekarri dute (Gune morea, Escape Room eta abar gaitzea).

Kostu ekonomikoaren baturarik ez badago ere, uste da langileen dedikazioa dela orain arte lortutako helburuetara iristeko onena.

PARTE HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:

Benetan parte hartzeko praktika ona da. Zenbait datu ematen dira (urtekoak):

- Berdintasun-arlo desberdinetan sentsibilizazioan eta prestakuntzan parte hartzen duten irakasleak eta lan-kontratuko langileak: 4 emakume, 2 gizon.
- Berdintasunaren arloko prestakuntza espezifikoa duten irakasleak: 4 emakume, 2 gizon.
- Prestakuntza orokorra berdintasunean klaustroaren % 100ean.
- Miguel Altunaren ikasleak guztira: % 24 emakumeak, % 76 gizonak.

- STEAM-Industriako ikasle espezifikak: % 20 emakumeak, % 80 gizonak.

DOKUMENTATUA:

Informazio interesgarriko estekak aurkeztu dira "Praktika akreditatzen duen materiala" izeneko azken atalean.

ARRAKASTA-FAKTOREAK:

Arrakasta-faktore hauek identifikatzen dira:

- STEAM-industria adarretan emakumeen ikasleak sustatzeko konpromisoari eutsi dioten ikastetxeko hainbat zuzendaritza.
- Irakasleetako pertsonak, arlo horretan konpromiso pertsonalak dituztenak, ikuspegi feministarekin.
- Baliabideen zuzkidura (ekonomikoak, irakasleen erabilgarritasuna).
- Ekintzen plangintza (I. plana eta II. plana)
- Erakundeen laguntza tokian-tokian, Gipuzkoan, Euskal Herrian eta Europan (sareko proiektuak, laguntza ekonomikoa, jardunbide egokien trukea, prestakuntza-espazioak, etab.).
- Homologazioa duten profesionalen laguntza teknikoa, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko lanetarako.
- Testuinguru sozial eta ekonomikoak berak eskatzen du, alde batetik, Euskal Herriko enplegu industrialaren eskaerari eta beste horizonte geografiko batzuei erantzutea, eta, bestetik, emakumeen presentzia handiagoa eskatzen du ordezkartza txikia duten prestakuntza- eta lan-eremuetan.

TRANSFERIGARRITASUNA:

Jardunbide ona hezkuntzaren eremura transferi daiteke, batez ere, eta emakumeek STEAM prestakuntzetan sartzean eta irautean genero-estereotipoak eta -aurreiritziak gainditzea bilatzen duten eragileetara.

IKASKUNTZA:

Berdintasunerako Batzordeak espirtu inkonformista du, eta badaki STEAM lanbide-adarretako lanbide-heziketan emakumeen eta gizonen arteko desoreka epe labur eta ertainean mantenduko dela.

Aktiboki lan egiten jarraitu behar da adin goiztiarretan sentsibilizatzeko, erreferenteak ikusarazteko eta irakasleak eta orientazio akademiko eta laboraleko profesionalak prestatzeko.

PRAKTIKA AKREDITATZEN DUEN MATERIALA:

Berdintasunerako plana: <https://www.maltuna.eus/miguel-altuna/berdintasuna/>

Genero-ikuspegia duten bokazioak sustatzeko Escape Room:
<https://www.youtube.com/watch?v=XudaZoCwt0>

Somos Las FP – Las Futuras Profesionales: <https://www.somoslasfp.eus/es>

Berdintasuna sustatzeko enpresei laguntzeko tresna:
<https://www.maltuna.eus/es/servicios/empresas/autodiagnostisco-para-la-igualdad/>

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN:

“UNA MIRADA CONSCIENTE PARA CONSTRUIR UN ESPACIO ATRAYENTE PARA LAS MUJERES EN RAMAS INDUSTRIALES O STEAM EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL PÚBLICA”

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

- Ofrecer un espacio académico sensible a las demandas del entorno, que exige contextos formativos y profesionales donde se equilibre la presencia de mujeres y hombres en ámbitos industriales y STEAM.
- Desarrollar actividades que fomenten el conocimiento de Miguel Altuna Lanbide Heziketa en este campo para que sea aplicable en la labor docente y de orientación, en los espacios físicos del centro y en la intermediación con el mercado laboral.

ENTIDAD RESPONSABLE: MIGUEL ALTUNA LANBIDE HEZIKETA

Nº DE TRABAJADORAS: Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla: 44%

Nº DE TRABAJADORES: Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla: 56%

WEB: <https://www.maltuna.eus/es/>

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA: IKASLAN GIPUZKOA, DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA, BERGARAKO UDALA, LHL LANBIDE HEZIKETAREN LAGUNAK, NCUENTRA BILA SLU.

FECHA DE COMIENZO: 2015

PERSONA DE CONTACTO: JOXU ARANA OREGI (MIGUEL ALTUNA LHII-KO ZUZENDARIA)

TELEFONO DE CONTACTO: 688820007

EMAIL DE CONTACTO: ZUZENDARIA@MALTUNA.EUS

PALABRAS CLAVE: Elige los **3 conceptos** con los que más relación tiene la práctica:

☐	Estrategia
☐	Personas
☐	Alianzas
☐	Proveeduría
☐	Responsabilidad Social corporativa
☐	Modelo de Gestión

☐	Transversal
☐	Cualitativo y cuantitativo
☐	Gestión Sistemática, metodología o proceso
☐	Diagnóstico
☐	Plan para la igualdad

	Estudios y análisis de género
X	Integración en la estrategia
	Feminicidio
	Violencia de género
	Prevención de riesgos
	Comunicación eficaz/comunicación no violenta
	Comunicación interna
	Comunicación externa
	Uso no sexista de la comunicación y/o de la publicidad
	Transparencia
	Días internacionales: campaña 22F, 8M, 17M, 28J, 25N
X	Formación y Sensibilización
	Mentoría
	Promoción libre de sesgos sexistas
X	Incorporación de mujeres en ámbitos de infrarrepresentación
	Sector mayoritariamente de mujeres/ hombres
	Participación feminista
	Maternidad y paternidad
	Conciliación corresponsable
	Organización del tiempo y del

	espacio
	Cuidados y sostenibilidad de la vida
	Seguridad, Salud y Bienestar
	Atención a la clientela/personas usuarias
	Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo
	Condiciones laborales
	Política retributiva
	Clasificación profesional
	Techo de cristal
	Paridad
	Liderazgo para la igualdad
	Interseccionalidad, Diversidad
	Perspectiva de Género y/o feminista
	Visibilización de mujeres referentes
	Autodefensa feminista
	Empoderamiento
	Políticas LGTBIQ+
	Masculinidades comprometidas con la igualdad
	Mujeres migrantes y migradas
	Intervención Social

SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN:

XX	Educación
X	Industria
	Servicios
	Salud
	Servicios públicos / Administración pública
	Servicios sociales
	Otros

DESCRIPCIÓN:

Miguel Altuna Centro de Formación Profesional es un centro público integrado que nació en 1928 para atender las necesidades de la Industria y la sociedad, donde se trabajan 5 familias profesionales, tenemos un volumen de alumnado anual de unas 800 personas y después de 98 años mantenemos el foco en la Industria.

La crisis económica e industrial iniciada en 2008 nos llevó a 2014 y en ese intervalo las cosas cambiaron mucho. Los puestos de trabajo de baja cualificación empezaron a desaparecer y empezamos a ver que Industria necesitaría otro perfil laboral. Ese nuevo perfil era más técnico y la fuerza, valorada hasta entonces, había perdido mucho peso.

Para entonces ya teníamos bastante sensibilización con este tema y teníamos varias mujeres que habían estudiado en nuestro centro y que estaban trabajando en Industria. Así pues, en 2015 organizamos jornadas de 3 días "Mi elección la Profesión Técnica" para atraer a más mujeres. Poníamos en marcha una exposición de fotografías, diferentes mesas redondas, talleres, etc. Con una treintena de mujeres que habían realizado estudios técnicos en Miguel Altuna para trabajar en la Industria.

Estas jornadas fueron un punto de inflexión -seguimos mostrando las fotografías de forma permanente en los rincones del centro- y mantenemos desde entonces diferentes actuaciones para acercar a las mujeres a la industria y trabajar la igualdad.

Desde entonces hemos llevado adelante un sinfín de proyectos, a nivel de Europa, de España y de Euskal Herria, y diferentes actuaciones en el centro dirigidas al alumnado .

- Se ha creado un grupo de trabajo permanente. La existencia de este grupo posibilitó la elaboración del [primer Plan para la igualdad](#) elaborado en 2022 (y hasta el curso 2024-2025) y la puesta en marcha del segundo Plan en la actualidad. En este plan trienal se hace una recopilación de diferentes acciones en busca de una igualdad real, tanto en la propia escuela como en el ecosistema de la zona (Ayuntamiento, empresas, ...). Los objetivos perseguidos por el I Plan incluyen diferentes ámbitos, destacándose los dirigidos especialmente a su alumnado (empoderamiento colectivo, sensibilización y prevención de las violencias machistas, formación específica al profesorado para incorporarla en su labor docente, etc.)

ARDATZAK	MIGUEL ALTUNA LANBIDE HEZIKETA-ren helburuak	Planaren ekintzak
A1. KONPROMISOA	Diagnostiko erreminta erabiltzen den hurrengoan langileen parte-hartzea %90era heltzea.	21
	“Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea” aitorpena lortzea.	1
	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta genero-ikuspegirako plan bat izatea.	2
	Arlo estrategikoan berdintasunarekiko konpromisoa mantendu eta lan taldea finkatzea.	3
A2. BALIABIDEAK	Generoaren arabera aldagela espezifikoaren kuantitate egokia izatea.	4
	Laneko arropa estilo eta taila anitzekoa izatea.	5
A3. LANKIDETZA KOLABORATIBOA	Langilegoari ezagutaraztea eskolak badituela berdintasunaren aldeko aliantza eta kolaborazioak.	6,7,8,
	Aliantza eta kolaborazioak mantentzea.	9
A4. AHALDUNTZE KOLEKTIBOA	Ziklo ezberdinak bukatzean emakumezkoen lan aukeren jarraipena egitea.	10,11
	Hezikidetzaren bultzatzea eta estereotipoak apurtzea alor teknologikoan.	12
	Lan esparru teknologikoetako aurreiritziak aldatzea eta emakumeak ahaldunduz.	13
A5. PREBENTZIOA ETA SENSIBILIZAZIOA	Bullying, diskriminazio edo jazarpen egoerarako protokoloak egitea.	14,15
	Berdintasunari dagokien data zehatzei keinu egitea (Azaroak 25, Otsailak 11 eta Martxoak 8).	16,17,18,19
A6. FORMAKUNTZA ETA HEZKUNTZA	Genero eta aurreiritziei buruzko hezkuntza eta prestakuntza eskaintzea langileari.	20
	Genero eta aurreiritziei buruzko hezkuntza eta prestakuntza eskaintzea ikaslegoari.	21
	Hezkuntzan aplikatzeko genero formakuntza eskaintzea irakaslegoari.	22
	Esperientzia handia duten emakumeen behaketa/ work shadowing-a sartzea ikaslego berria garatzeko.	23,24

- Incorporamos la igualdad en el día a día de la escuela, tanto en las acciones llevadas a cabo en las fechas de referencia como a través de la formación. Formarnos es muy importante para el centro, ya que es una vía eficaz para entender la realidad y recoger herramientas. Cada año recibimos estas formaciones alumnado, profesorado y personal laboral no docente. Además, hemos estado organizando formaciones dirigidas a familias y empresas.
- Las acciones que tenemos en marcha no son sólo de cara al día a día de la escuela, tenemos un compromiso también con el futuro. Queremos plantar la semilla de la igualdad en las personas del futuro y para ello, Miguel Altuna cuenta desde 2022 con un [Escape Room Tecnológico](#) para el alumnado de las escuelas de la zona. Este espacio centrado en la ciencia, especialmente pensado para niñas y chicas jóvenes, les anima a traspasar fronteras y hacerse un hueco en el mundo industrial.
- También estamos en el camino para que Miguel Altuna sea un espacio seguro y de protección y para ello tenemos desarrollado e implementado un protocolo contra la violencia machista. El alumnado dispone también de un espacio (Gune morea) que visibiliza de manera continua la tolerancia 0 a la violencia machista.

- Se ha trabajado la ropa para garantizar el bienestar cotidiano y se ha conseguido que tanto el personal como el alumnado dispongan de una ropa de trabajo inclusiva y un catálogo amplio para conseguir la comodidad de todas las personas más allá del sexo y el tipo de cuerpo (tamaño, tallas).
- También se han desarrollado actuaciones en colaboración con otros agentes.
 - Entre los años 2017 y 2019 se tomó parte en el proyecto europeo “Engendering STEM” junto a la Diputación Foral de Gipuzkoa. EL proyecto buscaba compartir aprendizajes y buenas prácticas entre diferentes agentes para apoyar a las pymes de los sectores STEAM a generar entornos inclusivos y respetuosos, a través del fomento de la igualdad (contratación alumnas y mujeres con formación, procesos de selección, promociones, retribuciones, etc. no discriminatorios).
 - Derivado de él, profesorado de Altuna se formó en 2019 en materia de igualdad de mujeres y hombres dentro del programa Jakitun de la Diputación Foral de Gipuzkoa con Ncuentra, consultora homologada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Se buscaba que este profesorado liderara un despliegue transversal de la igualdad en Altuna.
 - En 2019, Altuna crea la [“Herramienta de autodiagnóstico para la igualdad dirigida a empresas”](#) para facilitar la participación de las mujeres en las áreas STEAM, con el apoyo de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
 - En el curso 2021-2022, profesorado de Altuna toma parte en el proceso formativo liderado por Ikaslan Gipuzkoa “Emakume eta gizonen arteko Berdintasuna Lanbide Heziketan). Esta amplia formación buscaba capacitar a sus participantes para el despliegue en sus centros de planes para la igualdad y planes de coeducación dirigido a su alumnado.
 - En 2022 se lideró el [proyecto “Somos Las FP-Las futuras profesionales”](#), apoyado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, y que buscaba conocer cómo se da la toma de decisiones en las jóvenes guipuzcoanas y navarras a la hora de elegir formaciones técnico-industriales o de otras ramas profesionales (participaron activamente más de 3.000 alumnas de la formación profesional pública). De este estudio se derivaron unas guías de actuación dirigidas a alumnas y sus familias, y también a agentes educativos y empresariales.

La industria necesita personas trabajadoras cualificadas y las mujeres son potenciales candidatas para cubrir estos trabajos. Al tratarse de puestos en los que se ofrecen buenas condiciones laborales, desde el Centro animamos y formamos a las mujeres para cerrar el círculo de necesidades.

ASPECTOS INNOVADORES:

El aspecto innovador puede considerarse el hecho de querer incorporar transversalmente la perspectiva de género en todo el proceso de participación de las mujeres alumnas en la formación profesional STEAM. Desde la sensibilización para la superación de estereotipos en niñas y niños en relación a la industria y la ciencia (Escape Room con perspectiva de género), la creación de espacios formativos y espacios de descanso en el centro seguros y sin violencia machista (Gune morea, ropa sin tallaje masculino exclusivo), la formación del profesorado para la coeducación, y el trabajo en

colaboración y redes para favorecer un mayor acceso de mujeres al ámbito laboral STEAM-industrial (con centros escolares del entorno, Diputación Foral de Gipuzkoa, Ikaslan Gipuzkoa, empresas del entorno).

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

El principal resultado que mide Miguel Altuna sobre el trabajo proactivo que realiza para atraer, formar e insertar laboralmente a mujeres en el ámbito industrial o STEAM es la composición por sexo de su alumnado.

Son muchos los años en los que en Miguel Altuna tenemos un número de mujeres en los ciclos técnicos industriales superior a la media y seguimos en esa dinámica. La presencia de nuestras mujeres (excluyendo los ciclos administrativos) es del 20% y sobre todo en Fabricación Mecánica el porcentaje sube mucho, llegando al 26%. Este ciclo se ofrece también en el Modelo A lo que pudiera indicar un mayor interés por estas formaciones por parte de mujeres no nacidas o no formadas en Euskal Herria.

Curso	Alumna			Alumnado Mujeres			Alumnado Mujeres		
	do	Mujeres	%	ADMIN	ADMIN	%	TECNIC	TECNIC	%
2015-16	464	109	23,49	71	37	52,11	393	72	18,32
2016-17	534	123	23,03	77	38	49,35	457	85	18,59
2017-18	548	125	22,81	79	37	46,84	469	88	18,76
2018-19	542	125	23,06	72	40	55,56	470	85	18,08
2019-20	595	161	27,05	82	46	56,1	513	115	22,41
2020-21	572	141	24,65	75	37	49,33	497	104	20,92
2021-22	589	127	21,56	73	36	49,32	516	91	17,63
2022-23	597	150	25,12	81	47	58,02	516	103	19,96
2023-24	622	165	26,52	85	49	57,65	537	116	21,60
2024-25	641	160	24,96	94	49	52,13	547	111	20,29
2025-26	644	154	23,91	97	47	48,45	547	107	19,56

El impacto global suele ser difícil de medir, pero al final del curso pasado hicimos un pequeño homenaje a las alumnas del Área Industrial, lo que nos permitió hablar con ellas y darnos cuenta de que las medidas tienen realmente impacto. Las alumnas señalaron que en Miguel Altuna tienen su espacio de apoyo y que allí respiran igualdad.

INTEGRADA EN LA GESTION:

El compromiso con la igualdad de mujeres y hombres se encuentra integrada en la cultura de trabajo y la gestión de Miguel Altuna.

Algunas evidencias de ello:

- las actividades han sido constantes desde 2015-2017 hasta la actualidad, habiéndose dado varios relevos en la Dirección del centro.
- Se implantó el I Plan para la igualdad, estando vigente en la actualidad el II Plan para la igualdad. Se cuenta para ello con una Comisión de igualdad permanente que diseña, implanta y evalúa los resultados.
- Anualmente se programa formación de carácter obligatorio para el profesorado y el personal laboral en su totalidad.
- El compromiso es transversal, ya que se encuentra en la relación con el entorno (instituciones), con el profesorado, con el alumnado y sus familias, en las colaboraciones con otros agentes, en la comunicación externa, etc.
- El Plan para la igualdad así como otras informaciones de interés se encuentran publicadas en la web de Miguel Altuna.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

Las actuaciones descritas son el fruto de un grupo de cinco personas que se reúnen semanalmente desde 2020. Igualmente, se cuenta con una persona del Miguel Altuna cuya dedicación continua a esto puede suponer un cuarto de su jornada laboral.

Esta dedicación puede convertirse en estimación económica en tanto que se realiza en horario laboral. También la dedicación en formación continua de todo el personal.

Y, finalmente, algunas de las actividades han supuesto también un coste económico (habilitar el Gune morea, el Escape Room, etc.).

Si bien no se cuenta con un sumatorio del coste económico, se considera que la dedicación del personal es la óptima para llegar a los objetivos alcanzados hasta el momento.

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

Se trata de una buena práctica verdaderamente participativa. Se aportan algunos datos (anuales):

- Profesorado y personal laboral que participa en sensibilización y formación en diferentes materias de igualdad: 4 mujeres, 2 hombres.
- Profesorado con formación específica en materia de igualdad: 4 mujeres, 2 hombres.
- Formación general en igualdad el 100% del claustro.
- Alumnado total de Miguel Altuna: 24 % mujeres, 76 % hombres.
- Alumnado específico en STEAM-Industria: 20 % mujeres, 80 % hombres.

DOCUMENTADA:

Se aportan links a información de interés en el apartado final “Material que acredita la práctica”.

FACTORES DE ÉXITO:

Se identifican los siguientes factores de éxito:

- Diferentes direcciones del Centro que han mantenido el compromiso con el fomento del alumnado de mujeres en ramas STEAM-industriales.
- Personas del profesorado con compromisos personales en esta materia, con enfoque feminista.
- Dotación de recursos (económicos, de disponibilidad del profesorado).
- Planificación de acciones (I plan y II plan)
- Apoyo institucional a nivel local, de Gipuzkoa, Euskal Herria y Europa (proyectos en red, apoyo económico, intercambio de buenas prácticas, espacios formativos, etc.).
- Apoyo técnico de profesionales con homologación para trabajos en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- El propio contexto social y económico que demanda, por un lado, cubrir la demanda de empleo industrial en Euskal Herria y otros horizontes geográficos y, por otro lado, que demanda una mayor presencia de mujeres en ámbitos formativos-laborales donde están infrarrepresentadas.

TRANSFERIBILIDAD:

La buena práctica es transferible al ámbito educativo, principalmente, y a aquellos agentes que buscan la superación de estereotipos y prejuicios de género en el acceso y permanencia de las mujeres en las formaciones STEAM.

APRENDIZAJES:

La Comisión de igualdad tiene un espíritu inconformista y sabe que el desequilibrio de mujeres y hombres en la formación profesional en ramas profesionales STEAM se mantendrá en el corto y medio plazo. Se tiene que continuar trabajando activamente en la sensibilización en edades tempranas, en la visibilización de referentes y en la formación del profesorado y profesional de orientación académica y laboral.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA: A continuación, se facilitan anexos con ejemplos que ilustran lo descrito anteriormente.

Plan para la igualdad: <https://www.maltuna.eus/miguel-altuna/berdintasuna/>

Escape Room para el fomento de vocaciones con perspectiva de género: <https://www.youtube.com/watch?v=XudaZoCwt0>

Somos Las FP – Las Futuras Profesionales: <https://www.somoslasfp.eus/es>

Herramienta de apoyo a empresas para el fomento de la igualdad: <https://www.maltuna.eus/es/servicios/empresas/autodiagnostico-para-la-igualdad/>