



**Mondragon
Unibertsitatea**

**Enpresagintza
Fakultatea**

IV DIAGNÓSTICO Y PLAN SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

2019-2022

emakumeen eta gizonen arteko
aukera berdintasunaren aldeko



erakunde laguntzailea

Índice

1. INTRODUCCIÓN-SARRERA

2. METODOLOGÍA

3. ÁREA CLAVE 1. PLANTILLAS, RESPONSABLES Y ORGANOS DE GOBIERNO

- 3.1 Características de la plantilla
- 3.2 Organos de gobierno
- 3.3 Responsables de la cooperativa
- 3.4 Corporación Mondragon
- 3.5 Alumnado

4. ÁREA CLAVE 2. RECLUTAMIENTO, RETENCIÓN, DESARROLLO, PROFESIONAL Y CONSOLIDACIÓN SOCIETARIA

- 4.1 Reclutamiento y selección
- 4.2 Retención
- 4.3 Progresión profesional
- 4.4 Brecha salarial
- 4.5 Diagnostico de Riesgos Laborales y Salud en el trabajo desde la perspectiva de genero

5. AREA CLAVE 3. INTEGRACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- 5.1 Jornada laboral
- 5.2 Cuidado de menores y personas dependientes

6. ÁREA CLAVE 4.: PERSPECTIVA DE GÉNERO/SEXO EN LA INVESTIGACIÓN

- 6.1 Doctorado: Tesis doctorales y liberaciones de jornada
- 6.2 Participación en congresos
- 6.3 Publicaciones
- 6.4 Acreditaciones y Sexenios

7. ÁREA CLAVE 5. INTEGRACIÓN DE LA DIMENCIÓN DE GÉNERO/ SEXO EN LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS

- 7.1 Servicio de universidad empresa
- 7.2 Servicio de internacionalización
- 7.3 Servicio de comunicación
- 7.4 myGADE, Grado en administración y dirección de empresas

8. ANÁLISIS CUALITATIVO

- 8.1 Área Clave 1: Los órganos de gobierno, los actores clave y los responsables
- 8.2 Área clave 2: Reclutamiento, retención y desarrollo profesional
- 8.3 Área clave 3: Integración de la vida laboral y familiar
- 8.4 Área clave 4: igualdad de género entre investigadores/as y perspectiva de género/sexo en la investigación
- 8.5 Área clave 5: Integración de la dimensión de género/sexo en los programas educativos

9. CONCLUSIONES

10. PLAN DE IGUALDAD

- 10.1 Área de trabajo 1: sensibilización y formación sobre igualdad
- 10.2 Área de trabajo 2: procesos de gestión
- 10.3 Área de trabajo 3: bienestar y conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- 10.4 Área de trabajo 4: integración de la perspectiva de género en la investigación y los programas educativos

1

INTRODUCCIÓN- SARRERA

1. Introducción-Sarrera

- Mondragon Unibertsitateko Enpresagintza Fakultateak 2008ko abenduan osatu zuen Emakume eta Gizonen Berdintasunari buruzko I. Diagnostikoa eta Plana.
- 2010eko urtarrilean, aldiz, fakultateari emakumezkoen eta gizonezkoen aukera berdintasunerako lankidetzaren erakundearen izaera onartu zitzaion.
- Orduetik beste hiru berdintasun diagnostiko eta plan osatu dira:
 - 2012/13 ikasturtean diagnostikoa eta II. Plana osatu ziren.
 - 2014/15 ikasturtean III. Berdintasun Diagnostikoa eta Plana idatzi ziren, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea» aitortzen duen 11/2014 DEKRETU berrira egokitze asmoarekin.
 - 2019/20 ikasturtean IV. Berdintasun Diagnostikoa eta plana idatzi ziren. Eskuardean duzun plana, hain zuzen.
- Azken diagnostikoa eta plana PLOTINA Europar proiektuaren metodologian oinarrituta landu zuten Fakultateko ikerlariek.

2

METODOLOGÍA

2. Metodología

Para este diagnóstico, se ha recogido tanto información cuantitativa como cualitativa y se ha creado un equipo de trabajo que ha analizado los datos recogidos y ha establecido las principales áreas de mejora detectadas. En este cuarto diagnóstico, no obstante, la información se ha organizado siguiendo la estructura del proyecto PLOTINA. En cada uno de los apartados se ha incorporado tanto información cuantitativa, como cualitativa para entender la realidad de los bloques clave.

Esta es la estructura del análisis:

- Área clave 1: Plantilla, personas responsables y órganos de gobierno
- Área clave 2: Reclutamiento, retención y desarrollo profesional
- Área clave 3: Integración de la vida laboral y familiar
- Área clave 4: igualdad de género entre investigadores/as y perspectiva de género/sexo en la investigación
- Área clave 5: Integración de la dimensión de género/sexo en los programas educativos

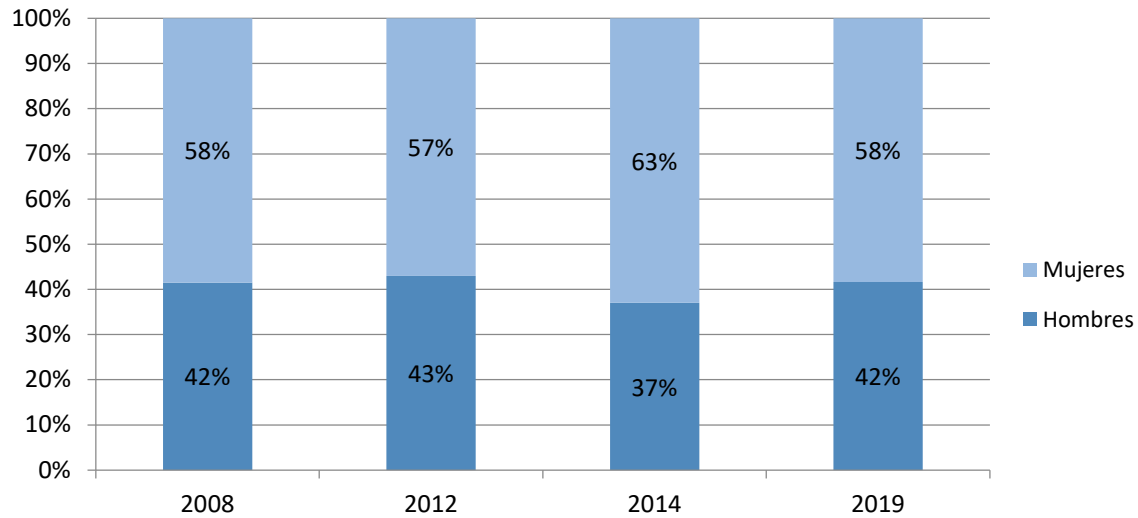
ÁREA CLAVE 1. PLANTILLAS, RESPONSABLES Y ORGANOS DE GOBIERNO

- 3.1. Características de la plantilla
- 3.2. Órganos de gobierno
- 3.3. Responsables de la cooperativa
- 3.4. Corporación Mondragon
- 3.5. Alumnado

3.1 Características de la plantilla

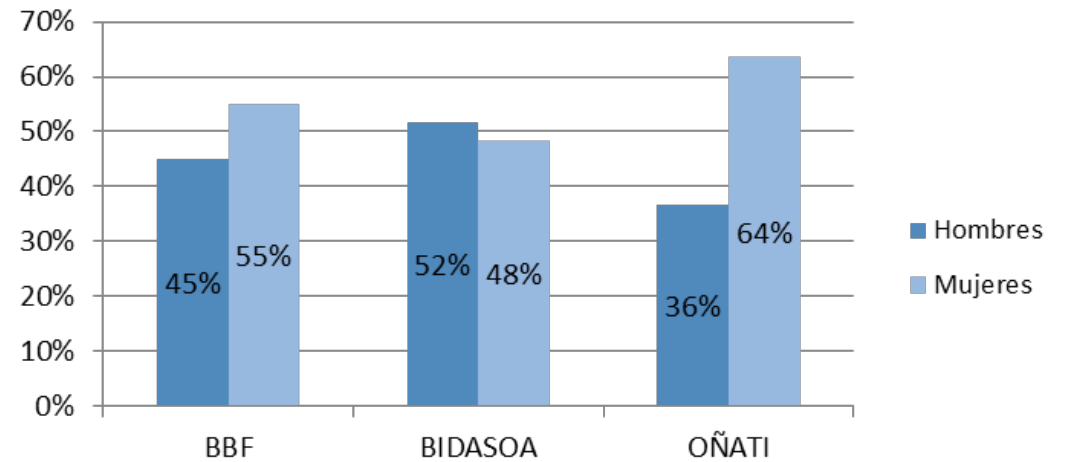
→ Distribución de la plantilla y campus

Plantilla según sexo (años 2008, 2012, 2014 y 2019)



• **OÑATI: mayor presencia perfil PAS**

Personal en función del campus

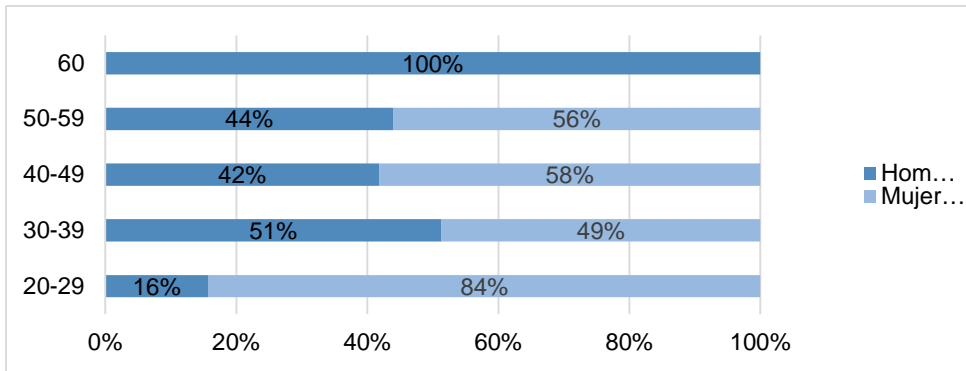


- **Plantilla paritaria**
- **2014: jubilaciones hombres + incorporaciones preferentemente de mujeres**

3.1 Características de la plantilla

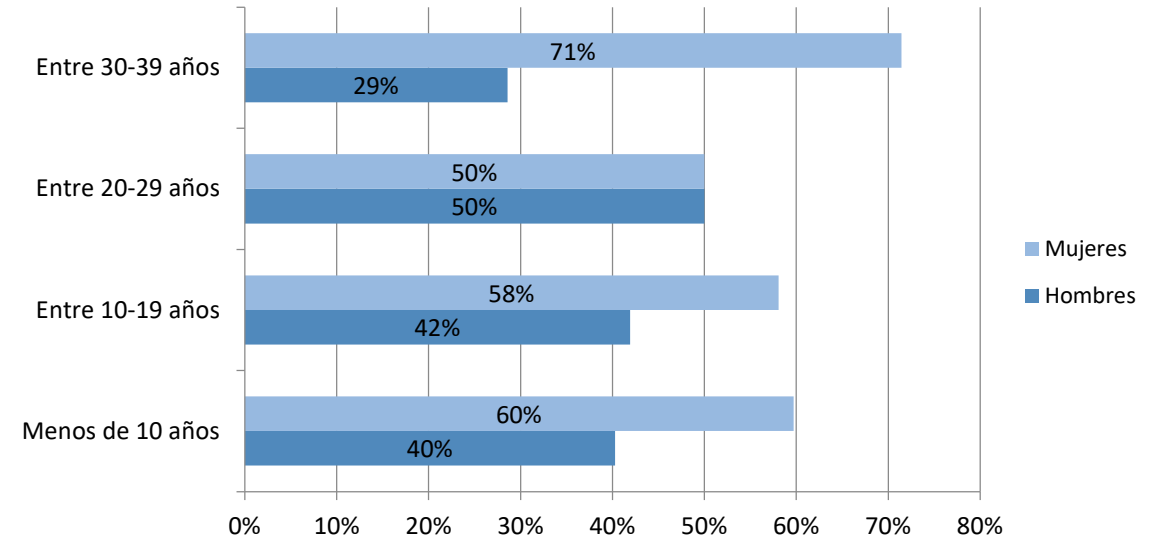
→ Edad y antigüedad

Personal en función de la edad y sexo



	H	M	TOTAL
Media de edad	42,7	39,3	40,7

Plantilla según sexo y antigüedad



- **Nuevas incorporaciones, preferentemente femeninas.**
- **Gran parte de la plantilla en edades con necesidades de conciliación.**

3.2 Órganos de Gobierno

La Asamblea General es el órgano soberano de la cooperativa. En dicha asamblea participan todas las personas socias de la cooperativa. De 69 personas socias trabajadoras, 38 son mujeres; es decir un 55%.

En el caso de la cooperativa MU Enpresagintza, S. Coop. cuenta con tres tipos de socios:

- Socios/as trabajadores/as: 4 personas, 2 mujeres y 2 hombres.
- Socios/as colaboradores/as: representantes de empresas: 4 personas, 1 mujer y 3 hombres.
- Socios/as usuarios/as: compuesto por el alumnado de la facultad. 4 personas, 2 mujeres y 2 hombres.

La presidencia del Consejo Rector lo ocupa un hombre. Y la presencia de las mujeres es de un 42%, un dato más elevado que en los diagnósticos anteriores.

El consejo social está compuesto por 7 personas: 6 mujeres y 1 hombre. Es decir, 86% de mujeres.

3.2 Órganos de Gobierno

Órgano	Total	Mujeres	Hombres	% M
Asamblea General (socio/as trabajo)	69	38	31	55,1%
Consejo Rector	12	5	7	41,67%
Consejo Social	7	6	1	85,7%

- **CR: participación de mujeres muy variables de año a año.**
- **CR: actualmente paritaria en el caso de trabajadores/as y alumnado. Más hombres en el caso de empresas colaborados.**
- **Presidencia siempre ocupada por un hombre.**
- **CS: órgano consultivo, no decisorio → mayor presencia de mujeres.**

3.2 Órganos de Gobierno

→ Elecciones en los Órganos de Gobierno

Elecciones del Consejo Rector y Consejo Social

Consejo Rector *	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
Candidaturas	9	9	9	4
% Mujeres candidatas	44%	67%	67%	100%
Nuevos miembros	4	4	3	2
% Mujeres s/ nuevos miembros	0%	50%	67%	100%
Consejo Social	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
Candidaturas	3	4	4	6
% Mujeres candidatas	100%	75%	50%	50%
Nuevos miembros	1	2	2	4
% Mujeres s/ nuevos miembros	100%	100%	50%	50%

* Solo se muestran candidaturas de las personas socias trabajadoras

- **Tendencia al incremento de mujeres candidatas y mujeres elegidas entre los trabajadores/as en el caso del CR**
- **Como consecuencia también un pequeño incremento en el porcentaje de mujeres en dicho órgano.**

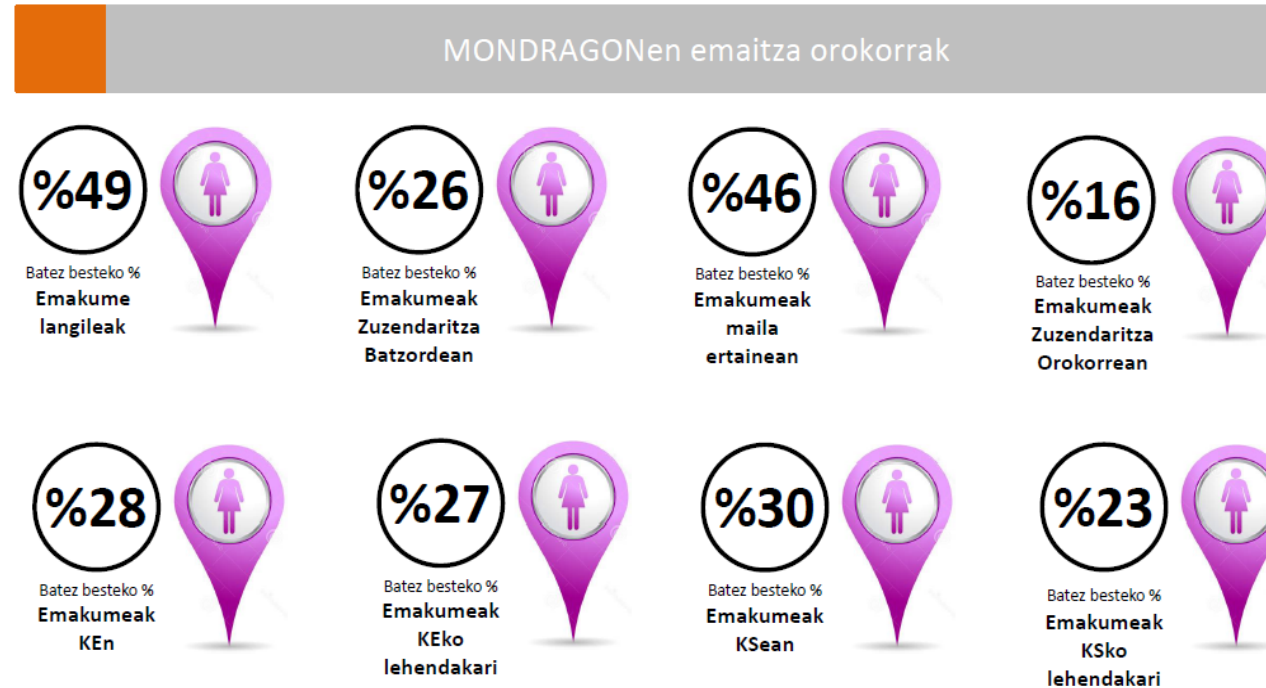
3.3 Responsables de la cooperativa

Coordinaciones

	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Consejo de Coordinación	6	2	4	33%
Responsables de área	4	2	2	50%
Responsables de unidades de apoyo	5	3	2	60%
Coordinaciones de grado	3	2	1	67%
Coordinaciones de másteres oficiales	4	3	1	75%
Otras coord.. (FP, labs LEINN...)	4	3	1	75%

- % mujeres elevado y coherente con la situación de la plantilla.
- No obstante, su presencia se reduce a medida que se sube en la línea jerárquica.

3.4 Corporación Mondragón



- La Facultad de Empresariales muestra mejores datos en la presencia de mujeres en la cooperativa, en cargos de dirección, en consejo rector y en el consejo social.

3.5 Alumnado

Distribución alumnado de títulos oficiales en función de la titulación, el campus y el sexo. Curso escolar 2018-2019

Estudios	Campus Oñati				Campus Bidasoa				Campus Bilbao				TOTAL			
	T	M	H	%M	T	M	H	%M	T	M	H	%M	T	M	H	%M
Ciclos Formativos de Grado Superior	66	32	34	48,48%	0				0				66	32	34	48,48%
Grado en Administración y Dirección de Empresas	243	125	118	51,44%	179	71	108	39,66%	0				422	196	226	46,45%
Grado en Liderazgo Emprendedor e Innovación	344	154	190	44,77%	319	129	190	40,44%	165	74	91	44,85%	828	357	471	43,12%
Master en Cooperativismo	31	11	20	35,48%					0				31	11	20	35,48%
Master en Marketing Digital									34	26	8	76,47%	34	26	8	76,47%
Master en Internacionalización de Organizaciones									28	21	7	75,00%	28	21	7	75,00%
Master MBA (Oficial)	6	0	6	0,00%									6	0	6	0,00%
Master en Gestión Estratégica del Talento de las Personas	27	20	7	74,07%									27	20	7	74,07%
Master en Dirección Contable y Financiera	20	9	11	45,00%									20	9	11	45,00%
Doctorado	25	8	17	32,00%									25	8	17	32,00%
Totales	762	359	403	47,11%	498	200	298	40,16%	227	121	106	53,30%	1487	680	807	45,73%

3.5 Alumnado

Distribución alumnado de títulos propios. Curso escolar 2018-2019

Estudios	N.º Alum	Mujeres	Hombres	%Mujeres
Master MBA - Executive (Titulo Propio)	50	13	37	26,00%
Master MINN (Titulo Propio)	8	4	4	50,00%
Master en Coaching de Personas y Equipos (Titulo Propio)	32	18	14	56,25%
Diploma Especialización en Marketing Digital (Titulo Propio)	11	7	4	63,64%
Curso Experto en Innovación Deportiva (Titulo Propio)	10	2	8	20,00%
Curso Experto en Asesoramiento Financiero (Titulo Propio)	176	128	48	72,73%
Curso Experto en Liderazgo de Equipos y Personas (Titulo Propio)	16	8	8	50,00%
Curso Experto en Emprendimiento e Innovación (Titulo Propio)	8	4	4	50,00%
Curso Experto en Coaching de Sistemas Relacionales (Titulo Propio)	14	9	5	64,29%
Curso Experto en Servitizacion (Título Propio)	8	4	4	50,00%
Curso Especialista en Informador Financiero (Titulo Propio)	14	5	9	35,71%
Totales	347	202	145	58,21%

4

ÁREA CLAVE 2. RECLUTAMIENTO, RETENCIÓN, DESARROLLO, PROFESIONAL Y CONSOLIDACIÓN SOCIETARIA

- 4.1 Reclutamiento y selección
- 4.2 Retención
- 4.3 Progresión profesional
- 4.4 Brecha salarial
- 4.5 Diagnóstico de Riesgos Laborales y Salud en el trabajo desde la perspectiva de género

4.1 Reclutamiento y Selección

→ Procesos de selección

La Facultad cuenta con un proceso de reclutamiento y selección procedimentado y con perspectiva de género.

Respecto al reclutamiento el número de contrataciones indica una imagen similar a la de la sociedad y a la de la propia Enpresagintza. Imagen paritaria, pero siguen repitiéndose los estereotipos mencionados previamente. De esta manera, se recogen menos candidaturas de mujeres en los ámbitos STEM (informática, ciencia de datos) y más en los perfiles administrativos.

Procesos de selección curso 2018-19

Puesto de trabajo	Candidaturas			Entrevistas			Contratación		
	Mujeres	Hombres	% M	Mujeres	Hombres	% M	Mujeres	Hombres	% M
PAS. Comercial administrativo/a	5	3	62,5%	4	0	100%	1	0	100%
PDI. Economía y Finanzas.	13	12	52,0%	3	3	50%	1	2	33%
PAS. Técnico/a de informática	1	6	14,3%	0	3	0%	0	1	0%
PAS. Secretaría Académica	27	11	71,1%	5	0	100%	1	0	100%
PDI. Científico/a de datos	7	18	28,0%	3	3	50%	1	0	100%
PDI. Modelo de negocio	26	38	40,6%	3	2	60%	1	0	100%
PAS. Administración	32	10	76,2%	5	1	100%	1	0	100%
PDI. Marketing	1	1	50%	0	1	0%	0	1	0%
PDI. Coach LEINN	4	1	80,0%	4	1	80,0%	0	1	0%
TOTAL	116	100	53,7%	27	13	67,5%	6	5	54%

4.1 Reclutamiento y Selección

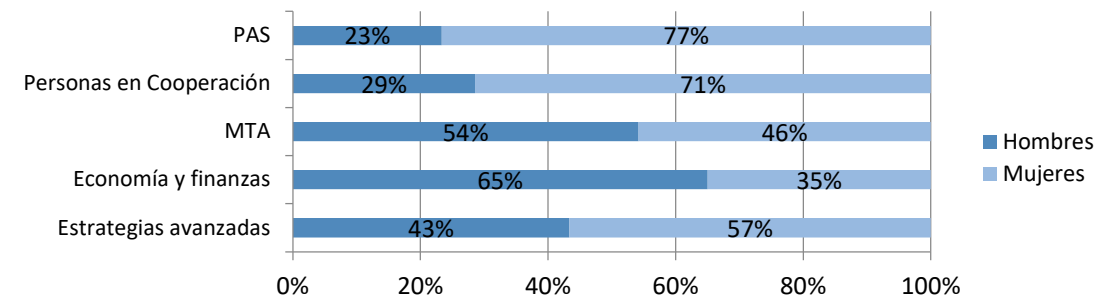
→ Área de Conocimiento

- Segregación horizontal.
- Diferencias entre las áreas: estrategia y emprendizaje, paritarias. Personas feminizada y Finanzas masculinizada.
- PAS es un área feminizada, pero con matices (SI). Entre las posibles consecuencias de la feminización del área de Administración y Servicios se destaca que una remuneración inferior de este tipo de puestos, contribuye a que la brecha salarial entre mujeres y hombres sea mayor.

Plantilla según área de conocimiento y sexo

AREA CONOCIMIENTO	Total	Mujeres	% sobre M	% sobre T	Hombres	% sobre H	% sobre T
Economía Finanzas	20	7	10%	35%	13	25%	65%
Estrategias avanzadas	30	17	23%	57%	13	25%	43%
Personas en Coop.	21	15	21%	71%	6	12%	29%
MTA	24	11	15%	46%	13	25%	54%
PAS	30	23	32%	77%	7	13%	23%
TOTAL	125	73	100%	58%	52	100%	42%

Personal en función del sexo y área de conocimiento



4.1 Reclutamiento y Selección

→ Área de Conocimiento

Indicadores de las áreas de conocimiento

- Evolución: Feminización de todas las áreas.

	Indicador	Mujeres	Hombres	Índice	Explicación
Personas en Cooperación	Brecha de Género	71%	29%	42%	Existe una diferencia de 42 puntos porcentuales entre hombres y mujeres en el área de Personas en cooperación.
	Índice de feminización	15	6	2,5	En el área de personas en cooperación hay 2,5 mujeres por cada hombre.
	Tasa relativa de presencia	71%	29%	41%	La presencia de hombres en esta área es un 41% la de las mujeres.
	Tasa de variación	Mujeres 2012 58%	Mujeres 2019 71%	22%	La representación de mujeres en el área de personas en cooperación es un 22% más que en el 2012.
PAS	Brecha de Género	77%	23%	54%	Existe una diferencia de 54 puntos porcentuales entre hombres y mujeres en el área de Administración y Servicios.
	Índice de feminización	23	7	3,3	En el área de Administración y Servicios hay 3,3 mujeres por cada hombre.
	Tasa relativa de presencia	77%	23%	30%	La presencia de hombres en esta categoría es un 30% la de las mujeres.
	Tasa de variación	Mujeres 2012 65%	Mujeres 2019 77%	18%	La representación de mujeres en esta área es un 18% más que en el año 2012.
Economía y Finanzas	Brecha de Género	35%	65%	30%	Existe una diferencia de 30 puntos porcentuales entre mujeres y hombres en el área de Economía y Finanzas.
	Índice de feminización	7	13	0,5	En el área de Economía y Finanzas hay 0,5 mujeres por cada hombre.
	Tasa relativa de presencia	35%	65%	54%	La presencia de mujeres en esta categoría es un 54% la presencia de los hombres.
	Tasa de variación	Mujeres 2012 29%	Mujeres 2019 35%	21%	La representación de mujeres en esta área es un 21% más que en el año 2012.

4.2 Retención

→ Nivel de Estudios

El nivel educativo de formación profesional de la Facultad está asociado a puestos de administración, en los que la mayoría son mujeres y así se refleja también en las titulaciones.

Plantilla según titulación y sexo

TITULACIÓN	Total	Mujeres	% total M	% sobre T	Hombres	% total H	% sobre T
FP-II	11	8	11%	73%	3	6%	27%
Diplomatura	4	2	3%	50%	2	4%	50%
Licenciatura	80	48	66%	60%	32	62%	40%
Doctorado	30	15	21%	50%	15	29%	50%
TOTAL	125	73	100%	58%	52	100%	42%

Se han reducido las diferencias en el doctorado, con la entrada de mujeres jóvenes.

4.2 Retención

→ Formación continua

Formación Curso 2018-19

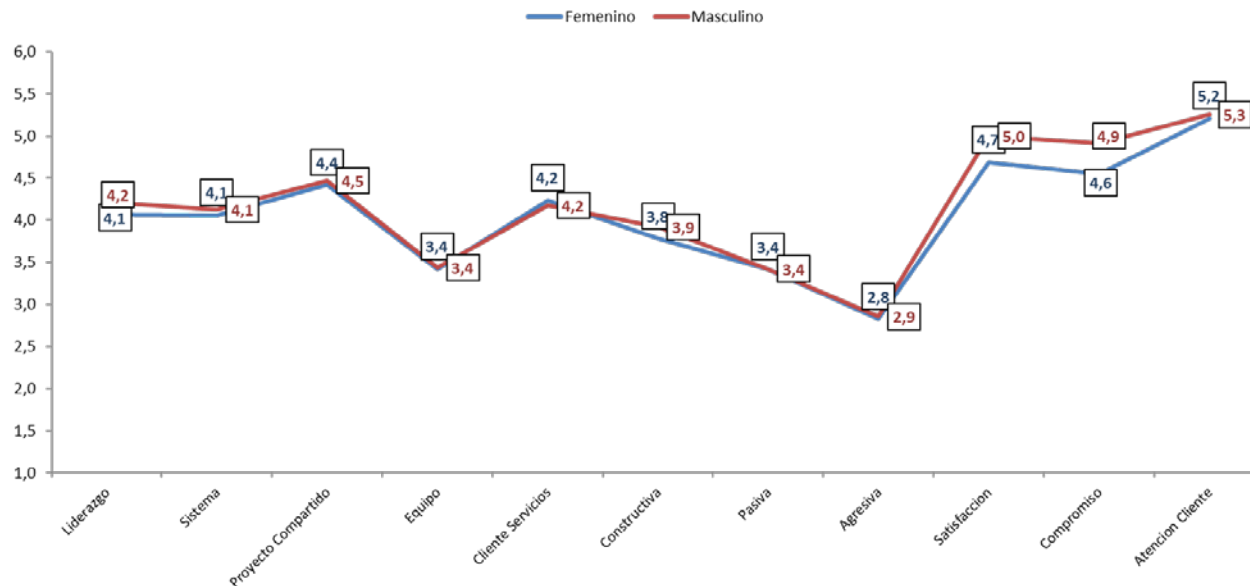
Ámbito	Actividad	Mujeres	Hombres	% M
Colectivo	Mindfulness	14	5	74%
	Aplicación KO-NET	4	0	100%
	Kooperagintza saioa: ODSak Enpresagintzan	14	9	61%
Doctorado	Protección de datos personales	15	5	75%
	Liberaciones de doctorado	3	2	60%
Especialización	Predictive Index	3	0	100%
	Gestión del factor humano en los procesos de cambio	3	2	60%
	La visualización y difusión de los datos para la comunicación de la estadística	2	0	100%
	Enpresak sare sozialetan	0	1	0%
	Kooperatiben lege berria	2	0	100%
	Impuesto sobre sociedades	4	4	50%
	Catalogación avanzada de materiales textuales con RDA y Marc21: monografías y publicaciones seriadas	1	0	100%
	La publicación periódica científica en las ciencias humanas y sociales. Desafíos del acceso abierto	1	0	100%
	Tecnologías exponenciales para el bien común	0	1	0%
	Jornadas evaluación y visibilidad de la investigación en humanidades y ciencias sociales	1	0	100%
	Idiomas	Inglés	3	0
Investigación	Formación para directores y directoras de tesis.	7	10	41%
Master	Master Profesional en Coaching. Módulo II: Capacitación Básica en Coaching	2	1	67%
	Master profesional en Coaching. Módulo I: Competencias Genéricas de Liderazgo y Trabajo en Equipo	1	2	33%
	Formación en programación neurolingüística, PNL	1	0	100%
	Master en Gestión Estratégica de la Información y el Conocimiento en las Organizaciones.	0	1	0%
	Team Mastery for team coaches	3	3	50%
	Posgrado Estrategia Digital de RRHH	1	0	100%
Metodologías educativas	Erronketan oinarritutako metodologia	4	3	57%
	Feedbacka lantzen	10	5	67%
Prevención de riesgos laborales	Su eskola	6	1	86%
	Lehen sorospenak	4	2	67%
TOTAL PARTICIPANTES		109	57	66%

Podemos observar que en el curso 2018-19 se han llevado a cabo actividades formativas, de aprendizaje y desarrollo de muy diversa índole. En dichas actividades han asistido 109 participantes, de las que un 66% han sido mujeres.

4.2 Retención

→ Resultados de la encuesta de cultura organizativa

- Datos de la encuesta organizativa del año 2019.



- No existen diferencias significativas, puesto que las diferencias hasta 0,3 puntos se consideran aleatorios.
- Menor puntuación mujeres en los dos indicadores de resultado: “Compromiso” y “Satisfacción”.

4.3 Progresión profesional

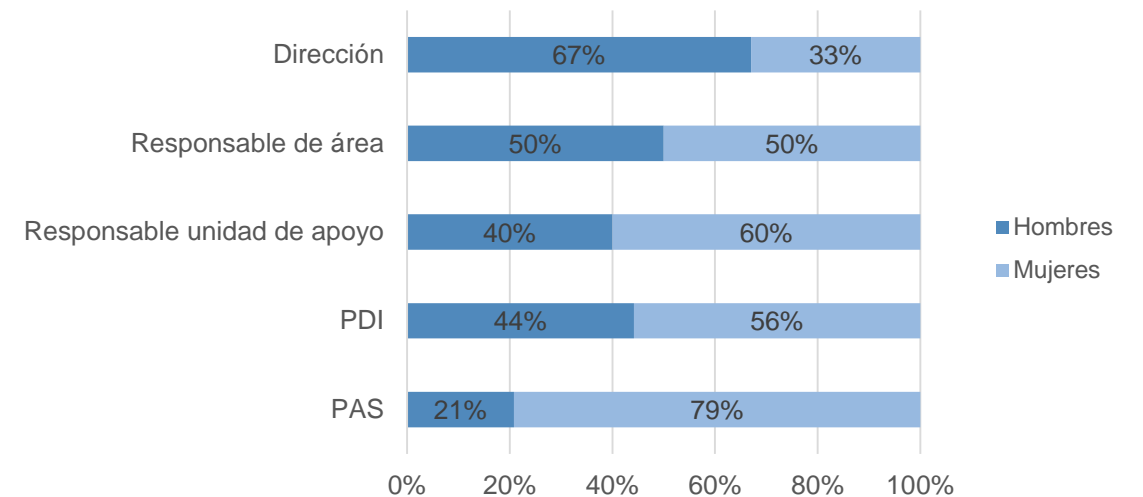
→ Categoría profesional

- Leve segregación vertical.
- Mayor incidencia de segregación horizontal en todos los niveles.

Plantilla según categoría profesional y sexo

Categoría Prof.	Total	Mujeres	% total M	% sobre T	Hombres	% total H	% sobre T
Dirección	6	2	3%	33%	4	8%	67%
Responsable de área	4	2	3%	50%	2	4%	50%
Responsable unidad apoyo	5	3	4%	60%	2	4%	40%
PDI 1	14	6	8%	43%	8	16%	57%
PDI 2	70	41	55%	59%	29	57%	41%
PDI - PIF	2	1	1%	50%	1	2%	50%
PAS 1	11	9	12%	82%	2	4%	18%
PAS 2	13	10	14%	77%	3	6%	23%
TOTAL	125	74	100%	59%	51	100%	41%

Distribución de la plantilla según sexo y categorías agrupadas



4.3 Progresión profesional

→ Categoría profesional

Indicadores de categorías profesionales

	Indicador	Mujeres	Hombres	índice	Explicación
Dirección	Brecha de Género	33%	67%	34%	Existe una diferencia de 34 puntos porcentuales entre hombres y mujeres en los puestos de dirección.
	Índice de feminización	2	4	0,5	En los niveles de dirección hay 0,5 mujeres por cada hombre.
	Tasa relativa de éxito	33%	67%	50%	El éxito de las mujeres es un 50% el de los hombres.
	Tasa de variación	Mujeres 2008 25%	Mujeres 2019 33%	32%	La representación que tienen las mujeres en los niveles de dirección es un 32% más que en el año 2008.
PAS	Brecha de Género	79%	21%	58%	Existe una diferencia de 58 puntos porcentuales entre hombres y mujeres en los puestos de Administración y Servicios.
	Índice de feminización	19	5	3,8	En los puestos de Administración y Servicios hay casi 4 mujeres por cada hombre.
	Tasa relativa de presencia	79%	21%	27%	La presencia de hombres en esta categoría es un 30% la de las mujeres.
	Tasa de variación	Mujeres 2008 75%	Mujeres 2019 79%	5,3%	La representación de las mujeres en la categoría de Administración y Servicios es un 5,3% más que en el año 2008.

- Avance hacia la paridad de los puestos directivos.
- Mayor feminización de puestos PAS.

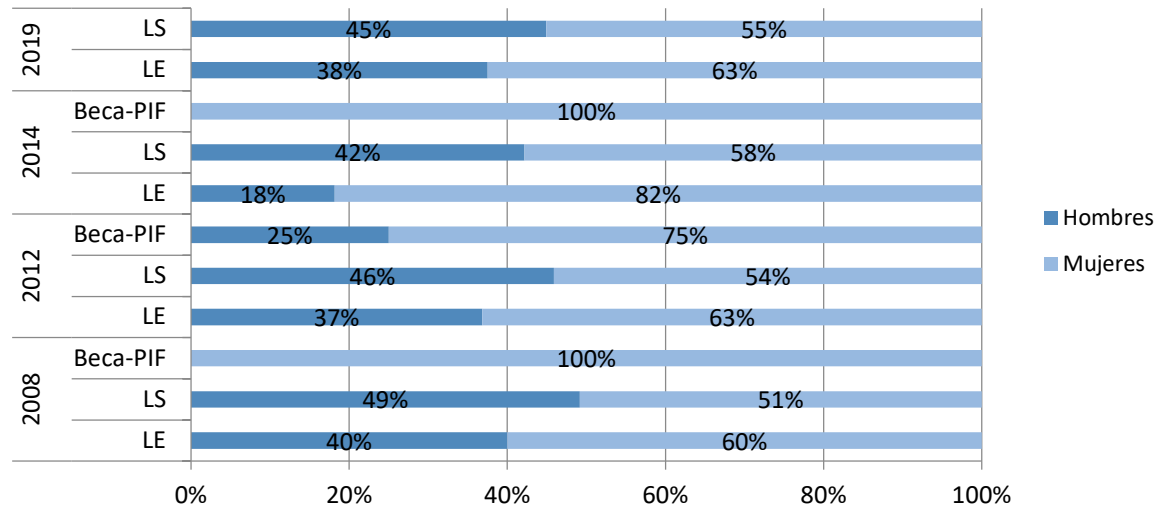
4.3 Progresión profesional

→ Consolidación societaria

Plantilla según tipo de contrato y sexo

TIPO CONTRATO	Total	Mujeres	% total M	% sobre T	Hombres	% total H	% sobre T
Societario	69	38	52%	55%	31	60%	45%
Eventual	56	35	48%	63%	21	40%	38%
TOTAL	125	73	100%	58%	52	100%	42%

Plantilla según tipo de contrato y sexo por años



- La mayoría de las mujeres y los hombres dispone de un **contrato** Laboral Societario.
- Mayor temporalidad de las mujeres, en parte por que han sido mayoría en las últimas contrataciones.
- La eventualidad de las mujeres se ha reducido desde el último diagnóstico, pero sigue siendo uno de los elementos a controlar.

4.3 Progresión profesional

→ Consolidación societaria

- Mayor número de consolidaciones societarias de mujeres, como reflejo de una mayor incorporación TCA.
- Avances hacia la paridad.

Bajas en los contratos societarios

BAJAS	Mujeres		Hombres		Total
2009-10	1	100%	0	0%	1 (Cambio lugar trabajo)
2010-11	3	100%	0	0%	1 (SDD no consolidado) 2 (Jubilación anticipada)
2011-12	2	100%	0	0%	2 (Baja voluntaria)
2012-13	1	100%	0	0%	1 (SDD no consolidado)
2013-14	1	16%	5	74%	4 (Jubilación (1 mujer) y prejubilación) 1 (SDD no consolidado) 1 (Defunción)
2014-15	0	0%	2	100%	2 (jubilaciones hombres)
2015-16	1	25%	3	75%	1 (baja voluntaria mujer) 3 (jubilaciones hombres)
2016-17	0	0%	0	0%	
2017-18	1	100%	0	0%	1 (baja voluntaria mujer)
2018-19	0	0%	0	0%	
TOTAL	10	50%	10	50%	

Altas en los contratos societarios

ALTAS	Total	Mujeres		Hombres	
2009-10	1	0	0%	1	100%
2010-11	6	4	66%	2	33%
2011-12	0	0	0%	0	0%
2012-13	2	2	100%	0	0%
2013-14	2	2	100%	0	0%
2014-15	3	3	100%	0	0%
2015-16	3	2	66%	1	33%
2016-17	2	1	50%	1	50%
2017-18	2	2	100%	0	0%
2018-19	5	2	40%	3	60%
TOTAL PERIODO	26	18	69%	8	31%

- Respecto a las bajas en la cooperativa, no se muestra una tendencia clara.

4.4 Brecha salarial

- Todos los índices son menores en el caso de las mujeres, exceptuando el plus de doctorado y el índice funcional (que se iguala en este diagnóstico).
- La variable que más influye en la brecha salarial es el índice estructural; es decir, el tipo de puesto que se ocupa.
- Reducción de la brecha salarial para todos los elementos retributivos. Especialmente, reducción de la brecha CdC.

Índice laboral según sexo

Índice laboral	2012				2014				2018			
	Total	M	H	Brecha	Total	M	H	Brecha	Total	M	H	Brecha
Índice Estructural	2,39	2,21	2,62	84%	2,3	2,18	2,48	88%	2,25	2,16	2,38	91%
Índice funcional	0,28	0,34	0,37	92%	0,31	0,31	0,31	100%	0,20	0,21	0,19	90%
Índice Profesional	2,67	2,55	2,99	85%	2,61	2,49	2,79	89%	2,44	2,36	2,56	92%
Compl. Compensación	0,27	0,24	0,29	82%	0,23	0,22	0,24	92%	0,18	0,17	0,19	89%
Plus doctorado	0,2	0,2	0,2	100%	0,2	0,2	0,2	100%	0,20	0,20	0,20	100%
Antigüedad	--	--	--	--	0,14	0,13	0,14	93%	0,16	0,17	0,16	106%
Índice laboral	2,76	2,58	2,88	88%	2,68	2,44	2,84	90%	2,61	2,50	2,77	90%

4.4 Brecha salarial

- Reducción del índice medio, debido a fuerte incorporación de personas jóvenes.
- Brecha salarial en todas las categorías profesionales.

Índice Profesional Medio según Categoría profesional y sexo

	Mujeres				Hombres			
	2008	2012	2014	2019	2008	2012	2014	2019
Dirección	3,35	3,45	3,44	3,15	3,64	3,83	4,12	3,4
PDI Total	2,7	2,76	2,74	2,51	2,8	2,96	3,01	2,53
PAS Total	1,95	1,91	2,04	1,75	2,16	2,34	2,05	1,8
TOTAL	2,56	2,56	2,44	2,36	2,99	2,99	3,04	2,56

Índice profesional según tipo de contrato

TIPO DE CONTRATO	Mujeres		Hombres		Brecha
	Índice	N.º	Índice	N.º	
Laboral eventual	2,05	31	2,15	17	95%
Laboral societario	2,58	42	2,78	33	93%
TOTAL	2,36	73	2,56	50	92%

- Relación entre tipo de contrato e índice medio: menores índices en perfiles TCA (menor trayectoria en la organización).
- También en esta ocasión, brecha salarial.

4.5 DIAGNÓSTICO DE PRL EN ENPRESAGINTZA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Nivel de Riesgo Psicosocial por sexo y por factor analizado

	Adecuado		Riesgo Moderado		Riesgo Elevado		Riesgo Muy Elevado	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
TIEMPO DE TRABAJO	72%	77%	16%	19%	5%	4%	7%	0%
AUTONOMÍA	98%	100%	2%	0%	0%	0%	0%	0%
VARIEDAD/ CONTENIDO	83%	93%	7%	7%	5%	0%	5%	0%
INTERÉS POR LA PERSONA / COMPENSACIÓN	88%	93%	9%	7%	3%	0%	0%	0%
RELACIONES Y APOYO SOCIAL	88%	85%	7%	8%	3%	7%	2%	0%
DESEMPEÑO DEL ROL	53%	48%	12%	11%	14%	22%	21%	19%
DEMANDA PSICOLÓGICA	33%	59%	30%	15%	9%	4%	28%	22%
CARGA DE TRABAJO	14%	26%	14%	4%	7%	7%	65%	63%
PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN	40%	40%	7%	4%	16%	15%	37%	41%

El diagnóstico desvela que no son muchas las desigualdades que existen en la exposición de mujeres y hombres a los riesgos Psicosociales en la Facultad.

Bien es cierto que existen algunos aspectos diferenciales, como, por ejemplo, aunque constituya un porcentaje bajo, la exposición de las mujeres al factor de riesgo “Variedad/Contenido” hace referencia al colectivo del área de Administración y Servicios que participó en la encuesta, y, que como se ha mencionado en los apartados iniciales está fuertemente feminizado, y consta en mayor medida que el resto de categorías profesionales, de tareas más rápidas y mecánicas. El factor de riesgo “Tiempo de trabajo” también presenta un pequeño porcentaje de Riesgo Muy Elevado entre mujeres, posiblemente debido a la doble presencia que experimentan las mujeres.

5

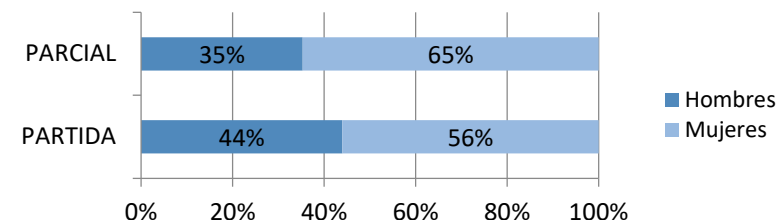
ÁREA CLAVE 3: INTEGRACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- 5.1 Jornada laboral
- 5.2 Cuidado de menores y personas dependientes

5.1 Jornada laboral

Plantilla según tipo de jornada y sexo

JORNADA	Total	Mujeres	% total M	% sobre T	Hombres	% total H	% sobre T
Partida	91	51	70%	56%	40	77%	44%
Parcial	34	22	30%	65%	12	23%	35%
TOTAL	125	73	100%	58%	52	100%	42%



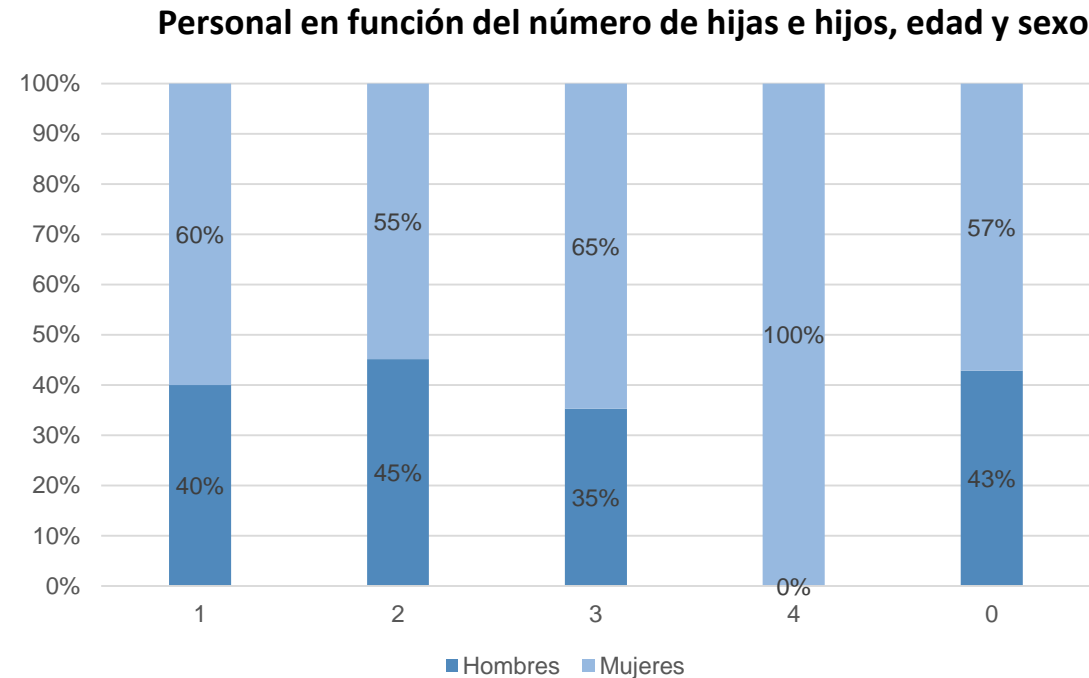
- Un mayor número de mujeres cuenta con una jornada parcial. Tanto si se analiza el porcentaje respecto al total de cada uno de los sexos, como si se compara el porcentaje entre ambos.

Reducción de jornadas, según excedencias

Razones	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres %	Hombres %
2017-18	13	10	3	77%	23%
Reducción jornada.	10	10	0	100%	0%
Cuidado de hijos/as	2	0	2	0%	100%
Cuidado personas dependientes	1	0	1	0%	100%
2018-19	14	10	4	69%	31%
Cuidado de hijos/as	10	10	0	100%	0%
Cuidado personas dependientes	1	0	1	0%	100%
Voluntaria	3	0	3	0%	100%

- Mayor uso de medidas de conciliación y cuidado de personas dependientes por parte de las mujeres.

5.2 Cuidado de menores y personas dependientes



- Tal y como se observa en el gráfico, no existen diferencias entre hombres y mujeres en el número de hijos e hijas.
- Pero sí hemos visto que hay diferencias muy importantes en las medidas de conciliación que adoptan unas y otros.

5.2 Cuidado de menores y personas dependientes

- En ella se observa, que el 52,8% (en el año 2017 era 65%) de la plantilla tiene hijos e hijas. Por lo que se ha disminuido de manera muy importante el número de personas con hijos. Esto se debe al importante crecimiento de la cooperativa y la incorporación de personas que son recién graduadas. Por lo tanto, a pesar de que ahora se puedan “relajar” las necesidades de conciliación por cuidado de menores, se puede esperar un segunda “ola” en 5-10 años; como la que se vivió hace pocos años.
- No obstante, las necesidades de conciliación de una parte importante de la plantilla son evidentes, puesto que 17 personas (8 mujeres y 9 hombres) han tenido familia a lo largo del periodo que analiza este diagnóstico.

Plantilla según número de hijas e hijos, edad y sexo

Nº Hijos/as	Mujeres	Hombres	Edad	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% Hombres	TOTAL
1	12	8	20-29	2	100%	0	0%	2
			30-39	3	50%	3	50%	6
			40-49	7	78%	2	22%	9
			50-59	0	0%	3	100%	3
2	17	14	30-39	2	40%	3	60%	5
			40-49	9	53%	8	47%	17
			50-59	6	75%	2	25%	8
			>60	0	0%	1	100%	1
3	11	6	40-49	5	71%	2	29%	7
			50-59	6	60%	4	40%	10
4	1	0	30-39	1	100%	0	0%	1
0	32	24	19-29	14	82%	3	18%	17
			30-39	12	48%	13	52%	25
			40-49	4	40%	6	60%	10

6

ÁREA CLAVE 4.: PERSPECTIVA DE GÉNERO/SEXO EN LA INVESTIGACIÓN

- 6.1 Doctorado: Tesis doctorales y liberaciones de jornada
- 6.2 Participación en congresos, publicaciones y acreditaciones

6.1 Doctorado: Tesis doctorales y liberaciones de jornada

Desde el último diagnóstico que se realizó en el año 2014, hasta el curso 2017-18 han obtenido el doctorado 17 personas, de los cuales 9 son mujeres. Desde el año 2004, desde que se cuenta con datos registrados, 34 personas han obtenido el doctorado. De las cuales un 53% son mujeres.

Tesis doctorales y tribunales

Año	Total doctorandos	Doctorandos mujeres	Doctorandos hombres	% mujeres
2004-05	1	0	1	0%
2005-06	1	1	0	100%
2006-07	1	1	0	100%
2007-08	2	1	1	50%
2008-09	4	1	3	25%
2009-10	2	2	0	100%
2010-11	2	1	1	50%
2011-12	3	2	1	67%
2012-13	0	0	0	0%
2013-14	2	1	1	50%
2014-15	3	3	0	100%
2015-16	4	1	3	25%
2016-17	7	5	2	71%
2017-18	3	0	3	0%
TOTAL	34	18	16	53%

- Tribunales: mayor presencia femenina, en tesis de mujeres.
- No hay sesgo en las liberaciones para hacer el doctorado.

6.2 Participación en Congresos, publicaciones, acreditaciones

- Mayor presencia de mujeres en asistencia a congresos y publicaciones. En gran parte, debido a su mayor incorporación en procesos de doctorado.
- No existen diferencias, en cambio, en el número de acreditaciones Unibasq (47%) e Ikertramos (50%).

Asistencia a congresos

Año	Mujeres	Hombres	TOTAL	% mujeres
2005-06	7	8	15	47%
2006-07	4	7	11	36%
2007-08	5	4	9	56%
2008-09	6	6	12	50%
2009-10	12	3	15	80%
2010-11	14	5	19	74%
2011-12	15	4	19	79%
2012-13	13	4	17	76%
2013-14	8	1	9	89%
2014-15	14	2	16	88%
2015-16	10	3	13	77%
2016-17	6	4	10	60%
2017-18	1	4	5	20%

7

ÁREA CLAVE 5. INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO/ SEXO EN LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS

- 7.1 Servicio de universidad empresa
- 7.2 Servicio de internacionalización
- 7.3 Servicio de comunicación
- 7.4 myGADE, Grado en administración y dirección de empresas

7.1 Integración de la dimensión de género/ sexo en los programas educativos

En este apartado se pretende conocer aspectos relacionados con los programas educativos y la introducción de la perspectiva de género en los mismos, es decir, si se tiene en cuenta las diferentes situaciones, necesidades, expectativas, posiciones de mujeres y hombres, tanto en el diseño, desarrollo como en la evaluación de los programas educativos.

Para ello, al igual que en el diagnóstico anterior, se han seleccionado tres servicios de apoyo a los programas educativos de la entidad:

- Servicio de Universidad-Empresa.
- Servicio de Internacionalización -- Movilidad del alumnado.
- Servicio de Comunicación -- Captación de nuevo alumnado.

y un programa educativo, myGADE, Grado en Administración y Dirección de Empresas

8

Análisis cualitativo

- 8.1 Área Clave 1: Los órganos de gobierno, los actores clave y los responsables
- 8.2 Área clave 2: Reclutamiento, retención y desarrollo profesional
- 8.3 Área clave 3: Integración de la vida laboral y familiar
- 8.4 Área clave 4: igualdad de género entre investigadores/as y perspectiva de género/sexo en la investigación
- 8.5 Área clave 5: Integración de la dimensión de género/sexo en los programas educativos

8. Análisis cualitativo

En el apartado 8 se recogen los resultados del análisis cualitativo realizado. Para ello, se organizaron dos *focus group*, uno para cada uno de los grupos de interés: alumnado y plantilla de trabajadores y trabajadoras. Además, se llevaron a cabo diversas entrevistas en grupo e individuales, en función de las áreas analizadas. En las entrevistas participación: Representantes del órgano de gobierno, Representantes del Consejo Social, Coordinador General, Coordinadora de Desarrollo de Personas y Coordinador Académico - Talento. En dichos *focus group* y entrevistas se trataron las 5 áreas clave de PLOTINA, haciendo mayor o menor énfasis en los bloques en función de la persona/grupo entrevistado.

Los focus group y las entrevistas se realizaron en euskara y de esta manera se han recogido los principales resultados (ver memoria).

9

Conclusiones

9. Conclusiones

	Plantilla paritaria. Un 58 % de la plantilla está compuesta por mujeres.
	Importante crecimiento de la Facultad en cuanto a creación de empleo, en gran parte femenino, en condiciones laborales muy adecuadas.
	Una tendencia positiva en las mujeres candidatas y mujeres elegidas entre los trabajadores y trabajadoras para el Consejo Rector.
	Paridad en el número de doctores y doctoras, y paridad en las liberaciones para llevar cabo la tesis doctoral.
	Paridad en los estudios relacionados con el ámbito empresarial, sobre todo en grado.
	Mujeres con mejores calificaciones en todas las titulaciones.
	Importante mejora en la formalización de los procesos de gestión de personas: protocolo de formación y marco para la consolidación societaria.
	Filosofía de contratación estratégica y a largo plazo: debido a ello, existen diversos ejemplos de mujeres que desde la contratación solicitan reducciones de jornada y contratación de mujeres embarazadas.
	Posibilidad de flexibilizar la jornada laboral y trabajar desde casa, en aquellos casos que lo permite la actividad profesional.
	Propuesta de modificaciones del Reglamento Interno de la para incrementar la flexibilidad en el permiso por lactancia.
	Reglamento interno revisado regularmente para incorporar nuevas medidas que fomentan la conciliación.
	Equipo de igualdad consolidado y comprometido con la realización de acciones anuales arraigadas en la planificación anual de actividades.
	Las personas trabajadoras perciben que la organización es igualitaria; el hecho de ser cooperativa pueda influir en esa percepción.
	Lenguaje inclusivo en la documentación exterior, uso de imágenes no sexistas.
	La igualdad incluida en los Planes de Gestión anuales.

	Presencia mayoritaria de hombres en la categoría de dirección.
	Necesidad de mejorar la comunicación de la actividad de Berdintasun Taldea: diagnóstico y plan, de igualdad, actividades organizadas, mejoras planteadas, documentación. Muchas de las actividades realizadas y avances obtenidos, no se conocen por parte del colectivo.
	Presencia más baja de mujeres en algunos másteres, especialmente en el MBA-Executive. Necesidad de incrementar la presencia de mujeres directivas en el aula.
	Alumnado de ciclos y grado menos sensibilizado con las diferencias de género en el ámbito laboral. Necesidad de seguir sensibilizando al respecto y de incorporarlos a la rutina de Berdintasun Taldea.
	Existe una brecha de género en la retribución, pero se está reduciendo a lo largo de los años.
	La Facultad dispone de una plantilla joven (el 45% dispone de una edad inferior a los 40 años) y se ha incrementado el número de personas con hijas e hijos, lo cual hace necesario que se gestionen medidas de conciliación.
	Necesidad de hacer seguimiento a la presencia de mujeres en los estudios STEM que se están poniendo en marcha en la Facultad (Business Data Analytics).
	Mejora importante en el uso del lenguaje no sexista en documentación interna.
	Los servicios y programas analizados comienzan a incorporar la perspectiva de género en sus actividades.
	Necesidad de incorporar más recursos a la realización de actividades relacionadas con el Plan de Igualdad.

9. Conclusiones

Situación de la organización en relación a las principales desigualdades en el ámbito laboral

	PUNTO FUERTE	ÁREA DE MEJORA
Acceso al Empleo	X	
Salida del Empleo	X	
Acceso a puestos de Nivel Estratégico y táctico		X
Política de contratación	X	
Política retributiva	X	
Conciliación Responsable		X
Riesgos Psicosociales en la salud	X	
Cultura organizacional		X

10

Plan de Igualdad

- 10.1 ÁREA DE TRABAJO 1. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE IGUALDAD
- 10.2 ÁREA DE TRABAJO 2. PROCESOS DE GESTIÓN
- 10.3 ÁREA DE TRABAJO 3. BIENESTAR Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- 10.4 ÁREA DE TRABAJO 4. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS

10.1 ÁREA DE TRABAJO 1. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE IGUALDAD

Área de trabajo 1.1. Difusión del IV Plan de igualdad y la actividad de Berdintasun Taldea			
ACCIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES
1.1.1. Realizar una campaña de difusión exterior sobre el IV Plan de la Igualdad.	Berdintasun Taldea Comunicación	2019/20	Nº y tipo de acciones llevadas a cabo. Alcance de la difusión
1.1.2. Realizar una campaña de difusión interna (alumnado, personal propio, personal colaborador) sobre el IV Plan de igualdad.	Berdintasun Taldea	2019/20	Nº y tipo de acciones llevadas a cabo. Alcance de la difusión
1.1.3. Diseñar un plan de comunicación y de coordinación con plantilla y alumnado para Berdintasun Taldea	Berdintasun Taldea	2019/20	Nº y tipo de acciones llevadas a cabo. Alcance de la difusión
Área de trabajo 1.2. Mejora de la sensibilidad y la formación de la plantilla y alumnado respecto a la igualdad de Mujeres y Hombres.			
ACCIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES
1.2.1. Organizar actividades (formativas, de reflexión o participativas) sobre la igualdad de mujeres y hombres dirigidos a la plantilla y al alumnado	Berdintasun Taldea	2019/20 2020/21 2021/22	Nº y tipo de actividades realizadas Nº de participantes
1.2.2. Organizar actividades con motivo de la celebración del 8 de marzo Día Internacional de las Mujeres y 25 de noviembre Día contra la violencia contra las mujeres.	Berdintasun Taldea	2019/20 2020/21 2021/22	Nº y tipo de actividades realizadas Nº de participantes
1.2.3. Visibilizar la presencia de las mujeres en puestos directivos y de gobierno de las empresas y en puestos masculinizados y emprendedoras	Berdintasun Taldea	2019/20 2020/21 2021/22	Nº y tipo de actividades realizadas Nº de participantes
Área de trabajo 1.3. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo			
ACCIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES
1.3.1. Definir un protocolo de actuación para casos entre alumnos y alumnas de acoso sexual o por razón de sexo.	Berdintasun Taldea	2020/21	Protocolo realizado y difundido
1.3.2. Revisar y actualizar el protocolo de actuación de la plantilla para casos de acoso sexual o por razón de sexo	Berdintasun Taldea	2021/22	Protocolo revisado y difundido
1.3.3. Realizar un protocolo y una formación bidireccionales (tutores/as de alumnado en empresa) para que les ayude a identificar y actuar ante posibles casos de acoso en el programa dual	Berdintasun Taldea Universidad Empresa	2020/21 2021/22	Protocolo diseñado Formación realizada

10.2 ÁREA DE TRABAJO 2. PROCESOS DE GESTIÓN

Área de trabajo 2.1. Definición de procesos de gestión de personas que garanticen la igualdad			
ACCIÓN	RESPONSABLES	PLAZO	INDICADORES
2.1.1. Analizar la sistematización de los procesos de promoción	Coord. Desarrollo de Personas	2021/22	Definición del proceso de promoción
2.1.2. Profundizar en la mejora de los procesos de reclutamiento y selección en aquellos puestos de trabajo feminizados y masculinizados	Coord. Desarrollo de Personas	2019/20 2020/21 2021/22	Datos desagregados por sexo de la participación en las fases del proceso de selección
2.1.3. Recoger y analizar de manera desagregada y sistemática los datos de administración y gestión de personas	Coord. Desarrollo de Personas	2019/20 2020/21 2021/22	Datos desagregados por sexo integración de los datos desagregados en el SGIC
2.1.4. Diseñar la estrategia de Employer Branding de la Facultad con perspectiva de género y garantizando un lenguaje (escrito y visual) no sexista e inclusivo	Coord. Desarrollo de Personas	2019/20	Proyecto realizado
2.1.5. Analizar desde una perspectiva de género las encuestas de cultura organizativa anteriores y profundizar en causas de las posibles diferencias en los resultados de mujeres y hombres	Coord. Desarrollo de Personas	2020/21 2021/22	Análisis realizado
Área de trabajo 2.2. Actualización de la normativa interna desde una perspectiva de género			
ACCIÓN	RESPONSABLES	PLAZO	INDICADORES
2.2.1. Asegurar una revisión periódica de la normativa interna desde una perspectiva de género	Berdintasun Taldea Consejo Social	2019/20 2020/21 2021/22	Revisión realizada Nº de modificaciones propuestas
2.2.2. Revisar de manera específica los apartados de la normativa interna relacionados con el cuidado (fallecimiento, enfermedad) y matrimonio	Berdintasun Taldea	2020/21	Revisión realizada Nº de modificaciones propuestas
Área de trabajo 2.3. Riesgos laborales			
ACCIÓN	RESPONSABLES	PLAZO	INDICADORES
2.3.1. Analizar desde una perspectiva de género los datos de la encuesta de riesgos psicosociales.	Berdintasun Taldea PRL	2021/22	Encuesta de riesgos psicosociales

10.3 ÁREA DE TRABAJO 3. BIENESTAR Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Área de trabajo 3.1. Análisis de las necesidades de conciliación y bienestar			
ACCIÓN	RESPONSABLES	PLAZOS	INDICADORES
3.1.1. Realizar un benchmarking sobre las políticas de conciliación y bienestar de empresas punteras del entorno, con el objetivo de identificar buenas prácticas para aplicar en Enpresagintza	Berdintasun Taldea Coord. Desarrollo de Personas	2020/21	Benchmarking realizado.
3.1.2. Llevar a cabo un diagnóstico para conocer la opinión y necesidades de la plantilla sobre la conciliación, la flexibilidad laboral y el bienestar	Coord. Desarrollo de Personas	2020/21	Diagnóstico realizado
3.1.3. Incorporar nuevos indicadores sobre necesidades de conciliación a la información de la plantilla: tipo de familia (numerosas, monoparentales) y personas mayores a su cargo	Coord. Desarrollo de Personas Coord. Financiera	2020/21 2021/22	Nº de indicadores incorporados
Área de trabajo 3.2. Mejora y puesta en marcha medidas y estrategias de conciliación y bienestar			
ACCIÓN	RESPONSABLES	PLAZOS	INDICADORES
3.2.1. Llevar a cabo un proyecto de investigación aplicada sobre conciliación, teletrabajo y bienestar en la Facultad a partir de las buenas prácticas y necesidades de la plantilla identificadas previamente.	Berdintasun Taldea Coord. Desarrollo de Personas	2021/22	Proyecto realizado y difundido
3.2.2. Activar los procesos de búsqueda de financiación externa para garantizar que el proyecto a realizar cuente con recursos suficientes.	Berdintasun Taldea Coord. Desarrollo de Personas	2020/21	Solicitud de financiación realizada

10.4 ÁREA DE TRABAJO 4. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS

Área de trabajo 4.1. Integración de la perspectiva de género en la investigación			
ACCIÓN	RESPONSABLES	PLAZOS	INDICADORES
4.1.1. Recoger y analizar información relevante para visibilizar la presencia de las mujeres en la investigación. Por ejemplo, citas en bibliografía, tribunales de tesis, ponentes en seminarios, participantes en las fases cualitativas de los proyectos...	Berdintasun Taldea Coord. Desarrollo de Personas Coord. I+D	2020/21	Nº de indicadores incorporados
4.1.2. Analizar las inquietudes de modelos STEM hacia el trabajo y el modelo cooperativo, desde una perspectiva de género	Coord. I+D	2019/20 2020/21	Proyecto finalizado y difundido Acciones realizadas
4.1.3. Hacer una publicación científica que el foco sea la perspectiva de género en alguno de nuestros ámbitos de conocimiento	Berdintasun Taldea Coord. I+D	2020/21 2021/22	Publicación realizada
Área de trabajo 4.2. Integración de la perspectiva de género en los programas educativos			
ACCIÓN	RESPONSABLES	PLAZOS	INDICADORES
4.2.1. Crear una comisión permanente entre Berdintasun Taldea y representantes del alumnado para llevar a cabo actividades conjuntas	Berdintasun Taldea	2020/21 2021/22	Nº de reuniones conjuntas realizadas
4.2.2. Integrar en el proceso académico de los títulos el protocolo y la formación para prevención de acoso sexual y por razón de sexo (alumnado y tutores/as)	Berdintasun Taldea Coord. Títulos	2021/22	Revisión realizada Nº de modificaciones propuestas
4.2.3. Crear un repositorio de unidades didácticas/seminarios sobre igualdad llevadas a cabo en la Facultad para poder incorporarlas en otras titulaciones	Berdintasun Taldea	2020/21	Nº de unidades didácticas identificadas
4.2.4. Diseñar una unidad didáctica sobre perspectiva de género en la gestión de empresas y el emprendizaje	Berdintasun Taldea	2021/22	Unidad didáctica diseñada
4.2.5. Organizar una reunión anual con las titulaciones para compartir indicadores (número de ponentes femeninas, % docentes...) y contenidos y establecer objetivos comunes	Berdintasun Taldea Coord. Titulaciones	2020/21 2021/22	Nº de indicadores compartidos Nº de titulaciones que participan en la reunión



**Mondragon
Unibertsitatea**

Enpresagintza
Fakultatea

**ESKERRIK ASKO
MUCHAS GRACIAS**