



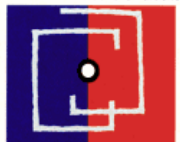
**Mondragon
Unibertsitatea**

**Enpresagintza
Fakultatea**

EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNARI BURUZKO IV DIAGNOSTIKOA ETA PLANA

2019-2022

emakumeen eta gizonen arteko
aukera berdintasunaren aldeko



erakunde laguntzailea

Índice

1. SARRERA
2. METODOLOGÍA
3. FUNTSEZKO EREMUA 1. LANGILEGOA, ARDURADUNAK ETA GOBERNU ORGANOAK
 - 3.1 Plantillaren ezaugarriak
 - 3.2 Gobernu organoak
 - 3.3 Kooperatibako arduradunak
 - 3.4 Mondragon korporazioa
 - 3.5 Ikaslegoa
4. FUNTSEZKO EREMUA 2. ERREKLUMENDUA, LANEAN EUSTEA, GARAPEN PROFESIONALA ETA BAZKIDETZAREN KONTSOLIDAZIOA
 - 4.1 Erreklutamendua eta hautaketa
 - 4.2 Pertsonak lanean eustea
 - 4.3 Lanbide progresioa
 - 4.4 Soldata arrakala
 - 4.5 Laneko arriskuen eta osasunaren diagnostikoa, genero ikuspegitik
5. FUNTSEZKO EREMUA 3. LAN ETA FAMILIA-BIZITZAREN INTERGRAZIOA
 - 5.1 Lanaldia
 - 5.2 Adingabeen eta mendekotasuna duten pertsonen zaintza
6. FUNTSEZKO EREMUA 4: GENERO/ SEXU IKUSPEGIA IKERKETAN
 - 6.1 Doktoretza: Doktorego tesiak eta lanaldi-liberazioak
 - 6.2 Partaidetza kongresutan
 - 6.3 Argitalpenak
 - 6.4 Akreditazioak eta seiurtekoa
7. FUNTSEZKO EREMUA 5. GENERO/SECU DIMENTSIOAREN TXERTAKETA HEZKUNTZA PROGRAMETAN
 - 7.1 Unibertsitate enpresa zerbitzua
 - 7.2 Nazioartekotze zerbitzua
 - 7.3 Komunikazio zerbitzua
 - 7.4 myGADE, Enpresen administrazioa eta zuzendaritzako gradua
8. AZTERKETA KUALITATIBOA
 - 8.1 Funtsezko arloa 1: Gobernu organoak, funtsezko eragileak eta arduradunak
 - 8.2 Funtsezko arloa 2: Erreklutamendua, langilea lanean eustea, eta garapen profesionala
 - 8.3 Funtsezko arloa 3: Lan eta familia-bizitzaren integrazioa
 - 8.4 Funtsezko arloa 4: Ikertzaileen arteko genero berdintasuna, eta genero/sexu ikuspegia ikerketan
 - 8.5 Área clave 5: Genero/sexu dimentsioaren txertaketa hezkuntza-programetan
9. ONDORIOAK
10. BERDINTASUN PLANA
 - 10.1 Lan eremua 1: Berdintasunari buruzko sentsibilizazioa eta prestakuntza
 - 10.2 Lan eremua 2: Kudeaketa prozesuak
 - 10.3 Área de trabajo 3: ongizate eta norberaren bizitza, familia eta lana uztartzea
 - 10.4 Lan eremua 4: genero ikuspergiaren txertaketa, ikerketan eta hezkuntza programetan

1

SARRERA

1. 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 egokitzeko asmoarekin.
 - 2019/20 ikasturtean IV. Berdintasun Diagnostikoa eta plana idatzi ziren. Eskuarrean duzun plana, hain zuzen.
- Azken diagnostikoa eta plana PLOTINA Europar proiektuaren metodologian oinarrituta landu zuten Fakultateko ikerlariek.

2

METODOLOGIA

2. Metodologia

Diagnostiko honetarako, informazio kuantitatiboa eta kualitatiboa bildu, eta lantalde bat sortu da, bildutako datuak aztertu, eta detektatutako hobekuntza arlo nagusiak ezarri dituen. Laugarren diagnostiko honetan, ordea, informazioa, Plotina proiektuaren egiturari jarraituz antolatu da. Atal bakoitzean, informazio kuantitatiboa zein kualitatiboa sartu da, funtsezko blokeen errealitatea ulertzeko. Hau da analisiaren egitura:

- Funtsezko arloa 1: langilegoa, arduradunak eta gobernu organoak
- Funtsezko arloa 2: erreklutamendua, atxikipena eta garapen profesionala
- Funtsezko arloa 3: lan eta familia bizitzaren integrazioa
- Funtsezko arloa 4: ikertzaileen arteko genero berdintasuna eta genero/sexu ikuspegia ikerketan
- Funtsezko arloa 5: genero/sexu dimentsioa hezkuntza-programetan txertatzea

3

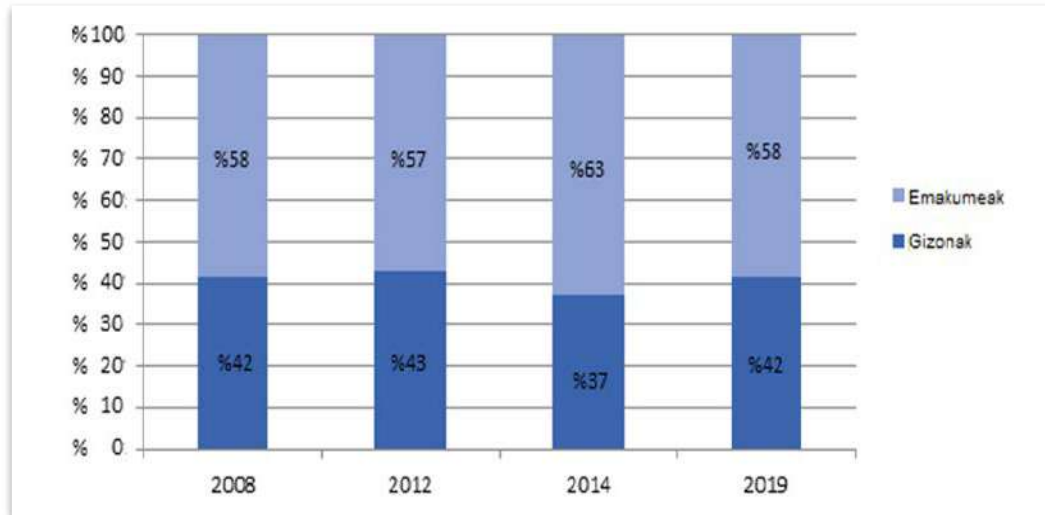
FUNTSEZKO EREMUA 1: LANGILEGOA, ARDURADUNAK ETA GOBERNU ORGANOAK

- 3.1 Plantillaren ezaugarriak
- 3.2 Gobernu organoak
- 3.3 Kooperatibako arduradunak
- 3.4 Mondragon korporazioa
- 3.5 Ikaslegoa

3.1 Plantillaren ezaugarriak

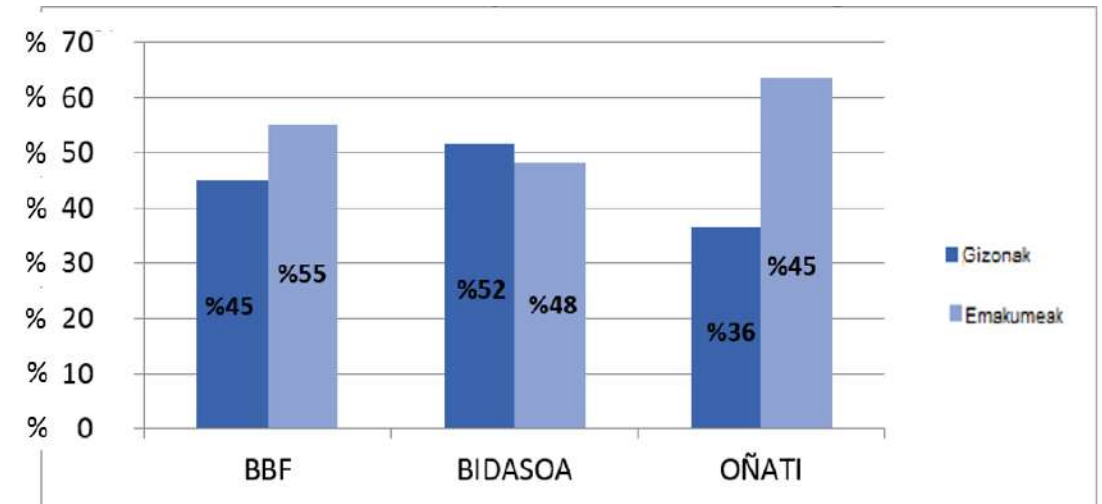
□ Plantillaren banaketa eta kanpusak

Plantilla sexuaren arabera (2008, 2012, 2014 y 2019 urteak)



- **OÑATI:** emakumeen presentzia handiagoa PAS perfiletan (administrazioa).

Kampusaren araberako langileak

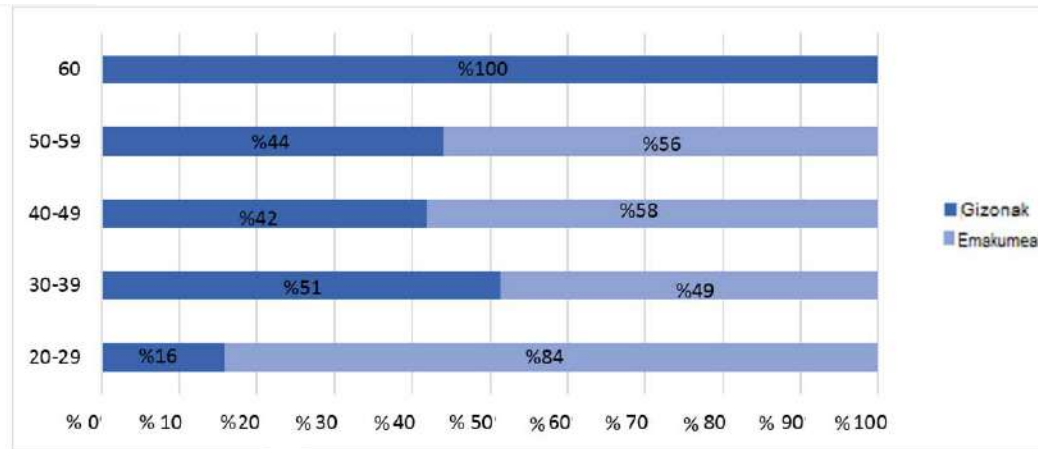


- **Plantilla orekatua**
- **2014:** gizonen erretiroak+ emakumeen kontratazioak areagotu

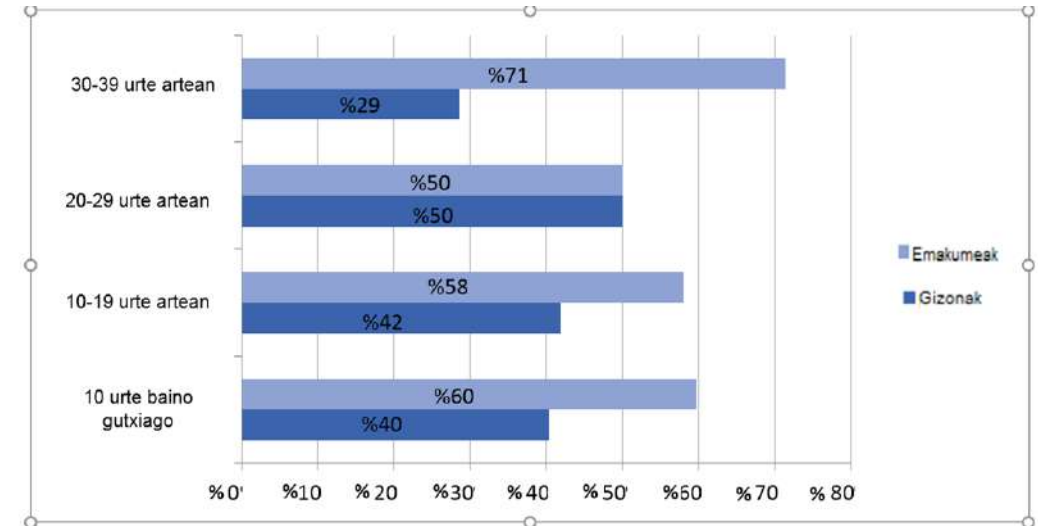
3.1 Plantillaren ezaugarriak

□ Adina eta antzintasuna

Langileak adinaren eta sexuaren arabera



Langileak, sexuaren eta antzintasunaren arabera



Adinaren batz bestekoa

	Gizonak	Emakumeak	GUZTIRA
Adinaren batez bestekoa	42,7	39,3	40,7

- Inkorporazio berriak, gehienbat emakumeak.
- Kontziliazio behar handiak: 30-40 urteko tartean dagoen pertsona kopurua altua delako.

3.2 Gobernu organoak

Batzar Nagusia kooperatibaren organo subiranoa da. Batzar horretan kooperatibako bazkide guztiek parte hartzen dute. 69 bazkideetatik 38 emakumeak dira; hau da, % 55.

MU Enpresagintza, Koop. Elkartek, hiru bazkide mota ditu:

- Bazkide langileak: 4 pertsona, 2 emakume eta 2 gizon.
- Bazkide laguntzaileak: enpresen ordezkariak: 4 pertsona, emakume 1 eta 3 gizon.
- Bazkide erabiltzaileak: Fakultateko ikasleek osatzen dute. 4 pertsona, 2 emakume eta 2 gizon.

Kontseilu Errektoreko lehendakaria gizon bat da. Eta emakumeen presentzia% 42koa da, aurreko diagnostikoetan baino handiagoa.

Kontseilu Soziala 7 pertsonak osatzen dute: 6 emakume eta gizon 1. Hau da, emakumeak kideen %86-a osatzen dute.

3.2 Gobernu organoak

Organoa	Guztira	Emakumeak	Gizonak	EMAK.%
Batzar orokorra	69	38	31	%55,1
Kontseilu Errektorea	12	5	7	%41,67
Kontseilu Soziala	7	6	1	%85,7

- **KE: emakumeek eta gizonek gobernu organoetan duten parte hartzea oso aldatkorra urtero.**
- **KE: gaur egun parekoa langileen eta ikasleen kasuan. Gizon gehiago empresa kolaboratzaileen kasuan.**
- **Lehendakaritzan gizon bat dago.**
- **KS: kontsultarako organoa, ez erabakagarria , emakumeen presentzia handiagoa.**

3.2 Gobernu organoak

□ Hauteskundeak gobernu organoetan

Kontseilu Errektoreko eta Kontseilu Sozialeko hauteskundeak

Kontseilu Errektorea *	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
Hautagaitzak	9	9	9	4
Emakume hautagaien%	%44	%67	%67	%100
Kide berriak	4	4	3	2
Emakume / kide berrien %	%0	%50	%67	%100
Kontseilu Soziala	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
Hautagaitzak	3	4	4	6
Emakume hautagaien%	%100	%75	%50	%50
Kide berriak	1	2	2	4
Emakume / kide berrien %	%100	%100	%50	%50

* Bakarrik bazkide langileen hautagaitzak agertzen dira

- Kontseilu Errektorearen kasuan, emakume hautagaien eta hautatutako emakumeen kopuruak gora egiteko joera langileen artean.
- Ondorioz, organo horretan emakumeen ehunekoak ere apur bat gora egin du.

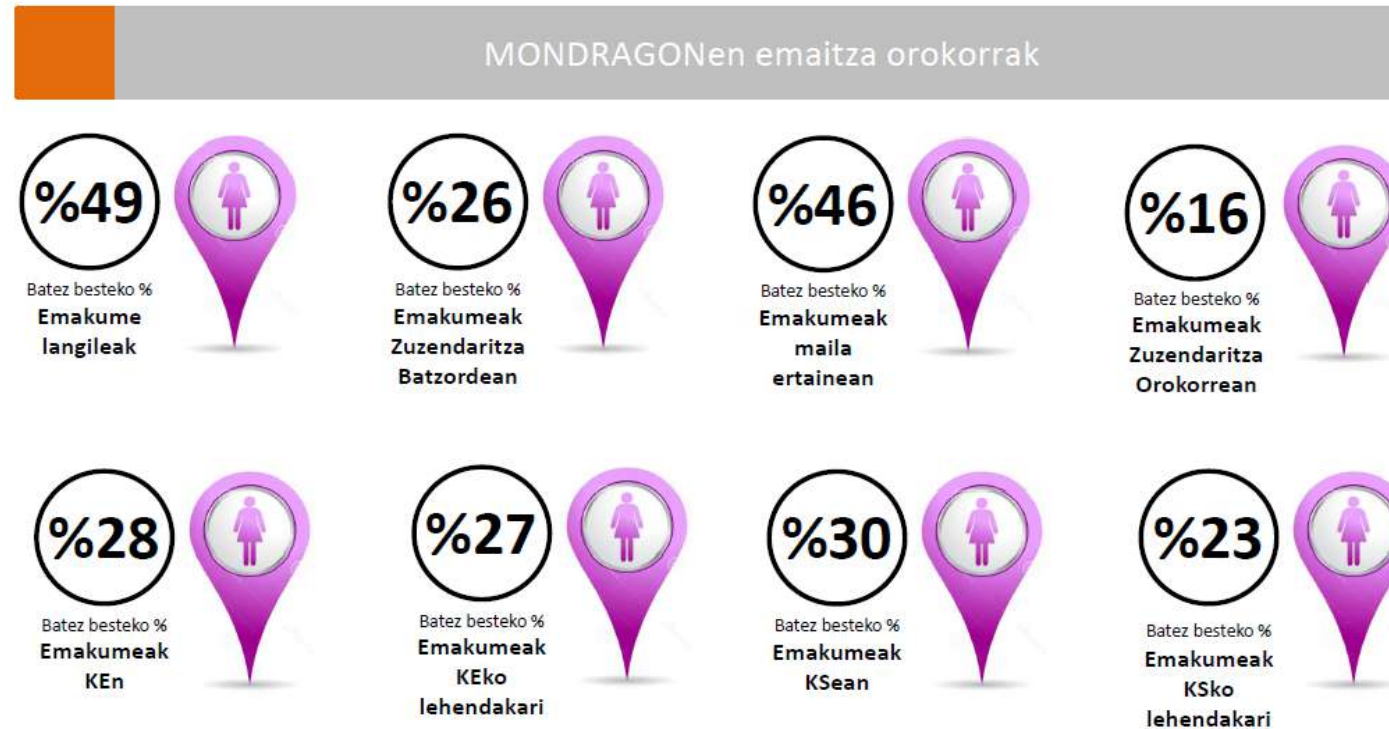
3.3 Kooperatibako arduradunak

Koordinazioak

	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen %
Koordinazio Kontseilua	6	2	4	%33
Arloko arduradunak	4	2	2	%50
Laguntza unitateen arduradunak	5	3	2	%60
Graduko koordinazioak	3	2	1	%67
Master ofizialetako Koordinazioak	4	3	1	%75
Beste koord. batzuk (LH, lab-ak LEINN...)	4	3	1	%75

- Erabakitze postuetan dauden emakumeen ehunekoa handia da, eta kooperatibaren parekotasuna adierazten du.
- Hala ere, emakumeen ehunekoa txikitu egiten da erabakitzeko ahalmena gehitzen den heinean.

3.4 Mondragon korporazioak



- Enpresa Fakultateak datu hobeak erakusten ditu kooperatiban, zuzendaritza karguetan, kontseilu errektorean eta kontseilu sozialean.

3.5 Ikaslegoa

Titulu ofizialetako ikasleen banaketa, titulazioaren, kampusaren eta sexuaren arabera. 2018-2019 ikasturtea

Ikasketak	Oñatiko kanpusa				Bidasoako kanpusa				Bilboko kanpusa				GUZTIRA			
	GUZ.	E	GIZ.	E%	GUZ.	E	GIZ.	E%	GUZ.	E	GIZ.	E%	GUZ.	E	GIZ.	E%
Goi mailako heziketa zikloak	66	32	34	%48,48	0				0				66	32	34	%48,48
Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzako gradua	243	125	118	%51,44	179	71	108	%39,66	0				422	196	226	%46,45
Lidergo Ekintzailean eta Berrikuntzan Gradua	344	154	190	%44,77	319	129	190	%40,44	165	74	91	%44,85	828	357	471	%43,12
Masterra kooperatibismoan	31	11	20	%35,48					0				31	11	20	%35,48
Marketing digitaleko masterra									34	26	8	%76,47	34	26	8	%76,47
Erakundeen Nazioartekotze Masterra									28	21	7	%75,00	28	21	7	%75,00
MBA masterra (Ofiziala)	6	0	6	%0,00									6	0	6	%0,00
Pertsonen Talentuaren Kudeaketa Estrategikoan Masterra	27	20	7	%74,07									27	20	7	%74,07
Kontabilitate eta Finantza Zuzendaritzako Masterra	20	9	11	%45,00									20	9	11	%45,00
Doktoretza	25	8	17	%32,00									25	8	17	%32,00
Guztira	762	359	403	%47,11	498	200	298	%40,16	227	121	106	%53,30	1487	680	807	%45,73

3.5 Ikaslegoa

Berezko tituluen ikasleen banaketa. 2018-2019 ikasturtea

Ikasketak	Ikasle kop.	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen %
MBA – Executive Masterra (Berezko Titulua)	50	13	37	%26,00
MINN Masterra (Berezko Titulua)	8	4	4	%50,00
Pertsona eta Taldeen Coaching-ean Masterra (Berezko Titulua)	32	18	14	%56,25
Marketin digitaleko espezializazio diploma (Berezko Titulua)	11	7	4	%63,64
Kirol Berrikuntzan aditu ikastaroa (Berezko Titulua)	10	2	8	%20,00
Finantza aholkularitzan aditu ikastaroa (Berezko Titulua)	176	128	48	%72,73
Talde eta Pertsonen lidergoan aditu ikastaroa (Berezko Titulua)	16	8	8	%50,00
Ekintzailera eta Berrikuntzan aditu ikastaroa (Berezko Titulua)	8	4	4	%50,00
Erlazio Sistemen Coaching-ean aditu ikastaroa (Berezko Titulua)	14	9	5	%64,29
Serbituzioan aditu ikastaroa (Berezko Titulua)	8	4	4	%50,00
Informatzaile finantzarioan espezialista ikastaroa (Berezko Titulua)	14	5	9	%35,71
Guztira	347	202	145	%58,21

4

FUNTSEZKO EREMUA 2. ERRKLUTAMENDUA, LANEAN EUSTEA, GARAPEN PROFESIONALA ETA BAZKIDETZAREN KONTSOLIDAZIOA

- 4.1 Erreklutamendua eta hautaketa
- 4.2 Pertsonak lanean eustea
- 4.3 Lanbide progresioa
- 4.4 Soldata arrakala
- 4.5 Laneko arriskuen eta osasunaren diagnostikoa,

4.1 Erreklutamendua eta hautaketa

□ Hautaketa prozesuak

Fakultateak genero ikuspegia eta bideratuak dauden hautaketa prozesuak erabiltzen ditu kontratazioetan.

Datu globalek errealitate paritarioa erakusten dute. Hau da, lortutako curriculum kopuruak eta kontratazioen kopuruak, gizartearen eta Enpresagintzaren beraren antzeko irudia erakusten dute. Zenbaki orokor honen atzean, hala ere, lehen aipatutako estereotipoak errepikatzen dira. Horrela, STEM eremuetan (informatika, datuen zientzia) emakumeen hautagaitza gutxiago jasotzen dira, profil administratiboetan baino.

2018-19 ikasturteko hautaketa prozesuak

Lanpostua	Hautagaitzak			Elkarrizketak			Kontratazioa		
	Emakumeak	Gizonak	EMK%	Emakumeak	Gizonak	EMK%	Emakumeak	Gizonak	EMK%
PAS/AZP. Administrari komertziala	5	3	%62,5	4	0	%100	1	0	%100
PDI/IIP. Ekonomia eta Finantzak.	13	12	%52,0	3	3	%50	1	2	%33
PAS/AZP. . Informatikako teknikaria	1	6	%14,3	0	3	%0	0	1	%0
PAS/AZP. . Idazkaritza Akademikoa	27	11	%71,1	5	0	%100	1	0	%100
PDI/IIP. Datuen zientifikoa	7	18	%28,0	3	3	%50	1	0	%100
PDI/IIP Negozio eredua	26	38	%40,6	3	2	%	1	0	%100
PAS/AZP. Administrazioa	32	10	%76,2	5	1	%100	1	0	%100
PDI/IIP. Marketina	1	1	%50	0	1	%0	0	1	%0
PDI/IIP. LEINNeko Coacha	4	1	%80,0	4	1	%80,0	0	1	%0
GUZTIRA	116	100	%53,7	27	13	%67,5	6	5	%54

4.1 Erreklutamendua eta hautaketa

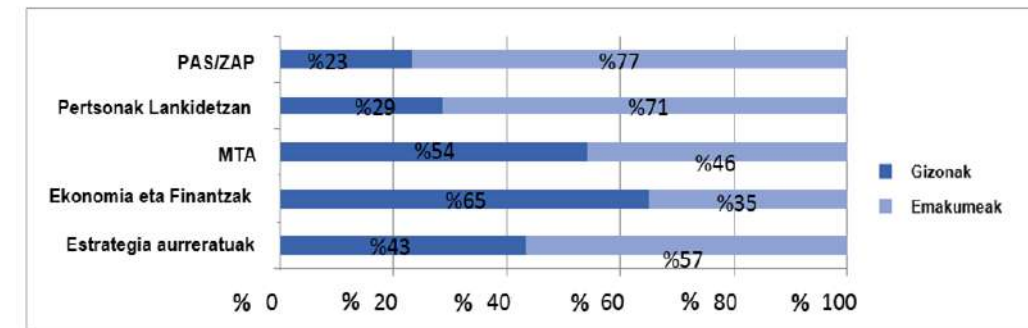
□ Ezagutza arloa

- Segregazio horizontala
- Arloen arteko ezberdintasunak: Estrategia aurreratuak orekatua, Pertsonak lankidetzan feminizatua eta Ekonomia eta finantzak maskulinizatua.
- PAS feminizatua da oro har, SI salbuespen duelarik. Administrazio eta Zerbitzu arloaren feminizazioaren ondorioen artean, azpimarratzekoa da. lanpostu mota horien ordainsari baxuagoak, emakumeen eta gizonen arteko soldata arrakala handiagoa izatea eragiten duela.

Langilegoa, jakintza arloaren eta sexuaren arabera

EZAGUTZA ARLOA	Guztira	Emaku meak	EMK. gaineko %	GUZTIZKOE N gaineko %	Gizonak	GIZONEN gaineko %	GUZTIZKOE N gaineko %
Ekonomia Finantzak	20	7	%10	%35	13	%25	%65
Estrategia aurreratuak	30	17	%23	%57	13	%25	%43
Pearsonak Lankidetzan	21	15	%21	%71	6	%12	%29
MTA	24	11	%15	%46	13	%25	%54
PAS/ZAP	30	23	%32	%77	7	%13	%23
GUZTIRA	125	73	%100	%58	52	%100	%42

Langileak sexuaren eta ezagutza arloaren arabera



4.1 Erreklutamendua eta hautaketa

□ Ezagutza arloa

Ezagutza arloen adierazpenak

	Adierazlea	Emakumeak	Gizonak	Indizea	Azalpena
Pertsonak lankidetzan	Genero arrakala	%71	%29	%42	Pertsonak lankidetzan arloan, ehuneko 42 puntuko aldea dago gizonen eta emakumeen artean.
	Feminizazio indizea	15	6	2,5	Pertsonak lankidetzan arloan, 2,5 emakume daude gizon bakoitzeko.
	Presentzia tasa erlatiboa	%71	%29	%41	Gizonen presentzia arlo honetan, emakumeen %41 da.
	Aldakuntza tasa	Emakumeak 2012 %58	Emakumeak 2019 %71	%22	Pertsonak lankidetzan arloan, emakumeen ordezkaritza 2012an baino %22 handiagoa da.
PAS/AZP	Genero arrakala	%77	%23	%54	Administrazio eta Zerbitzu arloan, 54 puntuko aldea dago gizonen eta emakumeen artean.
	Feminizazio indizea	23	7	3,3	Administrazio eta Zerbitzu arloan, 3,3 emakume daude gizon bakoitzeko.
	Presentzia tasa erlatiboa	%77	%23	%30	Gizonen presentzia arlo honetan, emakumeen %30 da.
	Aldakuntza tasa	Emakumeak 2012 %65	Emakumeak 2019 %77	%18	Arlo honetan, emakumeen ordezkaritza 2012an baino %18 handiagoa da.
Ekonomia eta Finantzak	Genero arrakala	%35	%65	%30	Ekonomia eta Finantza arloan, portzentajezko 30 puntuko aldea dago emakumeen eta gizonen artean.
	Feminizazio indizea	7	13	0,5	Ekonomia eta Finantza arloan, 0,5 emakume daude gizon bakoitzeko.
	Presentzia tasa erlatiboa	%35	%65	%54	Emakumeen presentzia arlo honetan, gizonen %54 da.
	Aldakuntza tasa	Emakumeak 2012 %29	Emakumeak 2019 %35	%21	Arlo honetan, emakumeen ordezkaritza 2012an baino %21 handiagoa da.

- **Joera:** Feminizazioa antzematen da arlo guztietan.

4.2 Pertsonak lanean eustea

□ Ikasketa maila

Fakultateko lanbide heziketako hezkuntza maila administrazio lanpostuei lotuta dago; bertan, gehienak emakumeak dira, eta hala islatzen da titulazioetan ere.

Plantilla titulazioaren eta sexuaren arabera

TITULAZIOA	Guztira	Emakumeak	E% guztira	Guztizkoaren gaineko%	Gizonak	Giz.% guztira	Guztizkoaren gaineko%
LH-II	11	8	%12	%73	3	%6	%27
Diplomatura	4	2	%3	%50	2	%4	%50
Lizentziatura	80	48	%74	%60	32	%65	%40
Doktoretza	30	15	%23	%50	15	31%	%50
GUZTIRA	114	65	%100	%57	49	100%	%43

Parekotasunaren bidean urrats handiak egin dira doktoretzan.

4.2 Pertsonak lanean eustea

□ Etengabeko prestakuntza

2018-19 ikasturteko prestakuntza

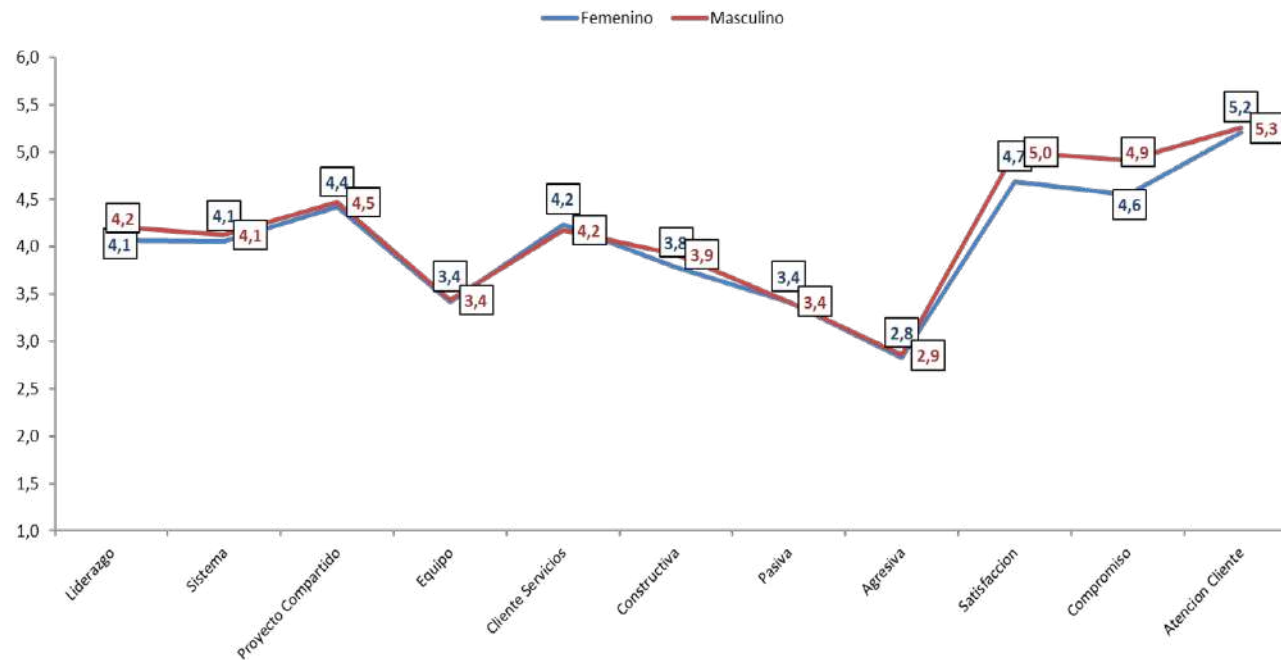
Esparrua	Jarduera	Emakumeak	Gizonak	EM%
Kolektiboa	Mindfulness	14	5	%74
	KO-NET Aplikazioa	4	0	%100
	Kooperagintza saioa: ODSak Enpresagintzan	14	9	%61
	Datu pertsonalen babesa	15	5	%75
Doktoretza	Liberazioak Doktoretzagatik	3	2	%60
Espezializazioa	Predictive Index	3	0	%100
	Giza faktoreen kudeaketa aldaketa prozesuetan	3	2	%60
	Datuen bisualizazioa eta hedapena, estatistikaren komunikaziorako	2	0	%100
	Enpresak sare sozialetan	0	1	%0
	Kooperatiben lege berria	2	0	%100
	Sozietateen gaineko zerga	4	4	%50
	Testu materialen katalogazio aurreratua, RDA eta Marc21 erabilia: monografiak eta argitalpen seriatuak.	1	0	%100
	Aldizkako argitalpen zientifikoa giza eta gizarte zientzietan. Sarbide irekiaren erronkak	1	0	%100
	Teknologia esponentzialak guztion onerako	0	1	%0
	Giza eta gizarte zientzietako ikerketaren ebaluazioari eta ikusgarritasunari buruzko jardunaldiak	1	0	%100
Hizkuntzak	Ingelesa	3	0	%100
Ikerketa	Tesi zuzendarientzako prestakuntza.	7	10	%41
Masterra	Master Profesionala Coaching-ean. II. modulua: oinarrizko gaikuntza Coaching-ean.	2	1	%67
	Master Profesionala Coaching-ean. I. modulua: Lidergoaren eta talde lanaren gaitasun orokorrak	1	2	%33
	Prestakuntza programazio neurolingüistikotan, PNL	1	0	%100
	Informazioaren Kudeaketa Estrategikoan eta erakundeen ezagutzan masterra.	0	1	%0
	Team Mastery for team coaches	3	3	%50
	Graduondokoa: Giza Baliabideen Estrategia Digitala	1	0	%100
Heziketa metodologiak	Erronketan oinarritutako metodologia	4	3	%57
	Feedbacka lantzen	10	5	%67
Lan arriskuen prebentzioa	Su eskola	6	1	%86
	Lehen sorospenak	4	2	%67
PARTEHARTZAILEAK GUZTIRA		109	57	%66

Ikus dezakegu 2018-19 ikasturtean askotariko prestakuntza, ikaskuntza eta garapen jarduerak egin direla. Jarduera horietan 109 parte hartzaile egon dira, eta horietatik % 66 emakumeak izan dira.

4.2 Pertsonak lanean eustea

□ Erakundearen kulturarri buruzko inkestaren emaitzak

- 2019 egindako inkestaren datuak



- Ez dago alde esanguratsurik, 0,3 puntura arteko aldeak ausazkotzat jotzen baitira.
- "Konpromisoa" eta "gogobetetzea" indikadoretan emakumeen emaitza gizonena baino txikiagoa da..

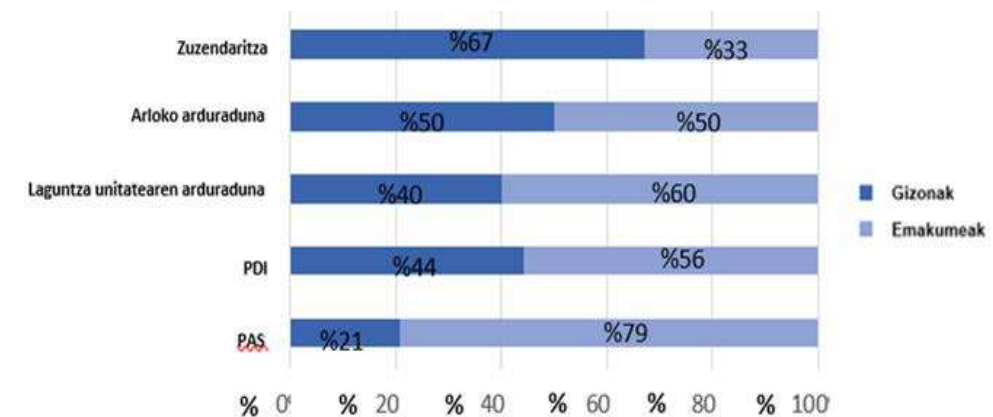
4.3 Lanbide progresioa

□ Lanbide kategorია

- Segregazio bertikal txikia
- Segregazio horizontalean aldiz intzidentzia handiagoa maila guztietan

Kategoria Prof.	Guztira	Emakumeak	Guzt. %	% guztizkoaren gainean	Gizonak	Gizonak guztira %	% guztizkoaren gainean
Zuzendaritza	6	2	%3	33%	4	8%	67%
Arloko arduraduna	4	2	%3	50%	2	4%	50%
Laguntza unitatearen arduraduna	5	3	4%	60%	2	4%	40%
PDI 1 (Irakasle-ikertzaileak)	14	6	8%	43%	8	16%	57%
PDI 2	70	41	55%	59%	29	57%	41%
PDI – PIF(ikertzailea prestakuntzan)	2	1	1%	50%	1	2%	50%
PAS 1/AZP	11	9	12%	82%	2	4%	18%
PAS 2	13	10	14%	77%	3	6%	23%
GUZTIRA	125	74	100%	59%	51	100%	41%

Plantillaren banaketa, sexuaren eta taldekatutako kategorien arabera



4.3 Lanbide progresioa

□ Lanbide kategorია

Kategoria profesionalen adierazleak

	Adierazlea	Emakum eak	Gizonak	indizea	Azalpena
Zuzendaritza	Genero arrakala	%33	%67	%34	Zuzendaritza-postuetan, 34 puntuko aldea dago gizonen eta emakumeen artean.
	Feminizazio indizea	2	4	0,5	Zuzendaritza mailetan 0,5 emakume daude gizon bakoitzeko.
	Arrakasta tasa erlatiboa	%33	%67	%50	Emakumeen arrakasta gizonen % 50 ekoa da.
	Aldakuntza tasa	Emakum eak 2008 %25	Emakum eak 2019 %33	%32	Emakumeek zuzendaritza mailetan duten ordezkartza 2008an baino% 32 handiagoa da.
PAS/AZP	Genero arrakala	%	%21	%58	Administrazio eta Zerbitzuetako lanpostuetan, portzentajezko 58 puntuko aldea dago gizonen eta emakumeen artean.
	Feminizazio indizea	19	5	3,8	Administrazio eta Zerbitzuetako lanpostuetan ia 4 emakume daude gizon bakoitzeko.
	Presentzia tasa erlatiboa	%79	%21	%27	Kategoria honetan gizonen presentzia emakumeen %30 da.
	Aldakuntza tasa	Emakum eak 2008 %75	Emakum eak 2019 %79	%5,3	Administrazio eta Zerbitzuen kategorian, emakumeen ordezkartza 2008an baino% 5,3 handiagoa da.

- Aldaketa bat antzematen da erabaki postuetan berdintasunaren bidean.
- PAS postuak feminizatuagoak

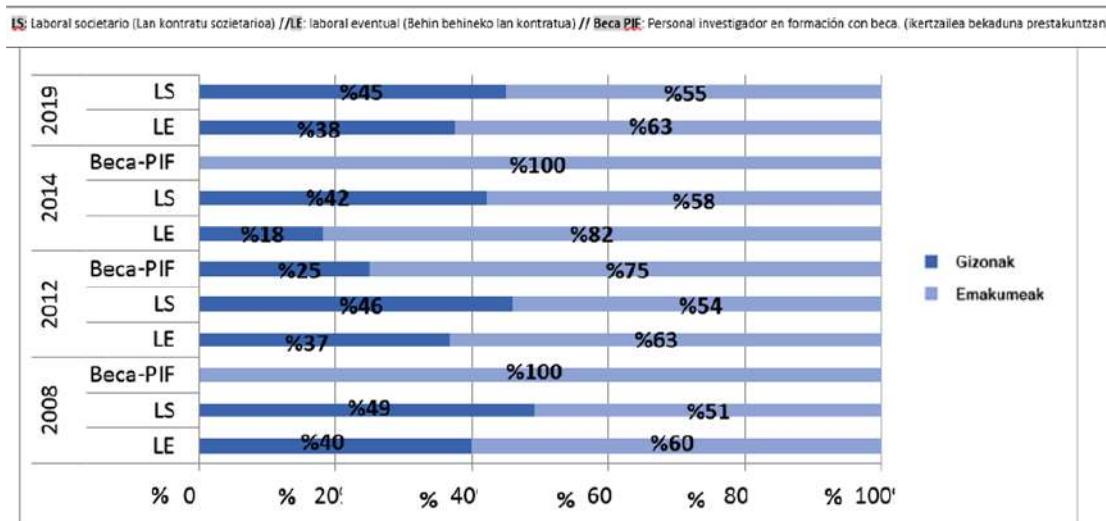
4.3 Lanbide progresioa

□ Bazkideen finkapena

Plantilla kontratu motaren eta sexuaren arabera

KONTRATU MOTA	Guztira	Emakumeak	E% guztira	Guztizkoaren gaineko%	Gizonak	Giz.% guztira	Guztizkoaren gaineko%
Bazkidetza	69	38	52%	55%	31	60%	45%
Lan kontratua	56	35	48%	63%	21	40%	38%
GUZTIRA	125	73	100%	58%	52	100%	42%

Plantilla kontratu motaren eta sexuaren arabera, urteka



- Emakume eta gizon gehienek lan kontratu sozietarioa daukate.
- Emakumeen behin behineko kontratu kopurua handiagoa da, neurri batean, azken aldiko kontratatuak emakumeak izan direlako.
- Emakumeen behin behinekotasuna murriztu egin da azken diagnostikotik, baina kontrolatu beharreko elementuetako bat izaten jarraitzen du.

4.3 Lanbide progresioa

□ Bazkideen finkapena

- Alta sozietarioen kasuan, azken urteetan, emakume gehiago sartu dira bazkide kooperatiban gizonak baino.
- Parekotasunean aurrepausuak.

Bajak kontratu sozietarioetan

BAJAK	Emakumeak		Gizonak		Guztira
		%		%	
2009-10	1	%100	0	%0	1 (lantokiz aldatzea)
2010-11	3	%100	0	%0	1 (Kontsolidatu gabeko iraupen jakineko bazkidea /SDD) 2 (erretiro aurreratua)
2011-12	2	%100	0	%0	2 (Borondatezko baja)
2012-13	1	%100	0	%0	1 (Kontsolidatu gabeko iraupen jakineko bazkidea /SDD)
2013-14	1	%16	5	%74	4 (Jubilazioa (Emakume bat) eta aurre jubilazioa) 1 (Kontsolidatu gabeko iraupen jakineko bazkidea /SDD) 1 (heriotza bat)
2014-15	0	%0	2	%100	2 (Gizonen erretiroak)
2015-16	1	%25	3	75%	1 (emakumearen borondatezko baja) 3 (gizonen erretiroak)
2016-17	0	%0	0	%0	
2017-18	1	%100	0	%0	1 (emakumearen borondatezko baja)
2018-19	0	%0	0	%0	
GUZTIRA	10	%50	10	%50	

Altak kontratu sozietariotan

ALTAK	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2009-10	1	0	1
2010-11	6	4	2
2011-12	0	0	0
2012-13	2	2	0
2013-14	2	2	0
2014-15	3	3	0
2015-16	3	2	1
2016-17	2	1	1
2017-18	2	2	0
2018-19	5	2	3
GUZTIRA ALDIAN	26	18	8

- Kooperatibako bajei dagokienez, ez dago joera argirik.

4.4 Soldata arrakala

- Indize guztiak txikiagoak dira emakumeen kasuan, doktorego plusa (titulu hori lortzen duten pertsona guztiei plus bera esleitzen baitzaie) eta indize funtzionala (diagnostiko honetan berdintzen dena) izan ezik.
- Soldata arrakalan eragin handiena duen aldagaia, egiturazko indizea da, hau da, betetzen den lanpostu mota.
- Soldata arrakalaren murrizketa, konpentsazio osagarrien soldata arrakala bereziki.

Lan indizea sexuaren arabera

Lan indizea	2012				2014				2019			
	Guztira	G	E	Arrakala	Guztira	G	E	Arrakala	Guztira	G	E	Arrakala
Egitura indizea	2,39	2,21	2,62	%84	2,3	2,18	2,48	%88	2,25	2,16	2,38	%91
Indize funtzionala	0,28	0,34	0,37	%92	0,31	0,31	0,31	%100	0,20	0,21	0,19	%90
Lanbide indizea	2,67	2,55	2,99	%85	2,61	2,49	2,79	%89	2,44	2,36	2,56	%92
Kompentsazio osagarria	0,27	0,24	0,29	%82	0,23	0,22	0,24	%82	0,18	0,17	0,19	%89
Doktoretza plusa	0,2	0,2	0,2	%100	0,2	0,2	0,2	%100	0,20	0,20	0,20	%100
Antzintasuna	--	--	--	--	0,14	0,13	0,14	%83	0,16	0,17	0,16	%106
Lan indizea	2,75	2,56	2,99	%86	2,66	2,44	3,04	%80	2,61	2,50	2,77	%90

4.4 Soldata arrakala

- Bataz besteko indizearen murrizketa, kontratazio gazteen ondorioz
- Soldata arrakala lanbide kategoria guztietan.

Lanbide indizea, kontratuaren arabera

KONTRATU MOTA	Emakumeak		Gizonak		Arrakala
	Indizea	Kop.	Indizea	Kop.	
Behin behinekoa	2,05	31	2,15	17	%95
Sozietarioa	2,58	42	2,78	33	%93
GUZTIRA	2,36	73	2,56	50	%92

Bataz besteko lanbidez indizea, lanbide kategoriaren eta sexuaren arabera

	Emakumeak				Gizonak			
	2008	2012	2014	2019	2008	2012	2014	2019
Zuzendaritza	3,35	3,45	3,44	3,15	3,64	3,83	4,12	3,4
PDI Guztira	2,7	2,76	2,74	2,51	2,8	2,96	3,01	2,53
PAS Guztira	1,95	1,91	2,04	1,75	2,16	2,34	2,05	1,8
GUZTIRA	2,56	2,56	2,44	2,36	2,99	2,99	3,04	2,56

- Kontratu mota eta bataz besteko indizearen artean erlazioa dago: enpresan denbora gutxiago daramatenak indize txikiagoa dutelarik.
- Kasu honetan ere, soldata arrakala.

4.5 LANEKO ARRISKUEN ETA OSASUNAREN DIAGNOSTIKOA, GENERO IKUSPEGITIK

Arrisku psikosozialaren maila, sexuaren eta aztertutako faktorearen arabera

	Egokia		Arrisku moderatua		Arrisku altua		Oso arrisku altua	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
LAN DENBORA	72%	77%	16%	19%	5%	4%	7%	0%
AUTONOMIA	98%	100%	2%	0%	0%	0%	0%	0%
BARIETATEA/ EDUKIA	83%	93%	7%	7%	5%	0%	5%	0%
PERTSONAREKIKO INTERESA / KONPENTSAZIOA	88%	93%	9%	7%	3%	0%	0%	0%
HARREMANAK ETA GIZARTE LAGUNTZA	88%	85%	7%	8%	3%	7%	2%	0%
ROLAREN JARDUNA	53%	48%	12%	11%	14%	22%	21%	19%
ESKAERA PSIKOLOGIKOA	33%	59%	30%	15%	9%	4%	28%	22%
LAN KARGA	14%	26%	14%	4%	7%	7%	65%	63%
PARTAIDETZA / GAINBEGIRATZEA	40%	40%	7%	4%	16%	15%	37%	41%

Diagnostikoaren arabera, unibertsitatean, ez dago desberdintasun handirik emakumeen eta gizonen artean, arrisku psikosozialekiko esposizioan.

Egia da aspektu bereizgarri batzuk daudela. Hemen sartzten da, adibidez, ehuneko txikia bada ere, emakumeek, "barietatea/Edukia" arrisku faktorearekiko duten esposizioa. Honek, inkestan parte hartu zuen Administrazio eta Zerbitzuen arloko kolektiboari erreferentzia egiten dio, eta hasierako ataletan aipatu den bezala, oso feminizatuta dago, eta gainerako lanbide kategorietan baino neurri handiagoan, zeregin azkarragoak eta mekanikoagoak dituela ikus daiteke. "Lan-denbora" arrisku faktoreak ere, oso arrisku handiaren ehuneko txiki bat dauka emakumeen artean, ziurrenik emakumeek esperimendatzen duten presentzia bikoitzaren ondorioz.

5

FUNTSEZKO EREMUA 3: LAN- ETA FAMILIA-BIZITZAREN INTERGRAZIOA

- 5.1 Lanaldia
- 5.2 Adingabeen eta mendekotasuna duten pertsonen zaintza

5.1 Lanaldia

Plantilla, lanaldi motaren eta sexuaren arabera

JARDUNAL DIA	Guztira	Emakumeak	EM.% guztira	Guztizkoaren gaineko%	Gizonak	GIZ..% guztira	Guztizkoaren gaineko%
Zatitua	91	51	%70	%56	40	%77	%44
Partziala	34	22	%30	%65	12	%23	%35
Guztira	125	73	%100	%58	52	%100	%42

- Emakume gehiagok daukate lanaldi partziala, bai sexu bakoitzaren guztizkoarekiko ehuneko aztertuz gero, bai bien arteko ehuneko alderatuz gero.

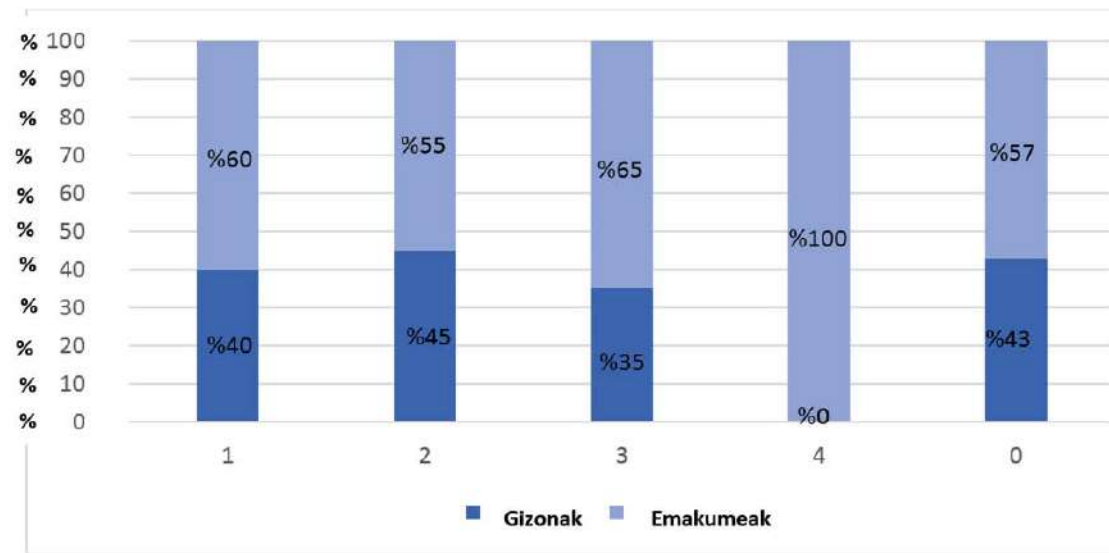
Lanaldien murrizketa, eszedentzien arabera

Arrazoiak	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen %	Gizonen%
2017-18	13	10	3	%77	%23
Lanaldi-murrizketa. Seme-alabak zaintzea	10	10	0	%100	%0
Borondatezkoa	2	0	2	%0	%100
Mendeko pertsonen zaintza	1	0	1	%0	%100
2018-19	14	10	4	%69	%31
Seme-alaben zaintza	10	10	0	%100	%0
Mendeko pertsonen zaintza	1	0	1	%0	%100
Borondatezkoa	3	0	3	%0	%100

- Emakumeak dira seme-alabak zaintzeko lanaldia murriztea erabakitzen dutenak.

5.2 Adingabeen eta mendekotasuna duten pertsonen zaintza

Langileak seme-alaba kopuruaren, adinaren eta sexuaren arabera



- Ez dago alderik gizonen eta emakumeen artean seme-alaba kopuruari dagokionez.
- Baina ikusi dugu alde handiak daudela batzuek eta besteek hartzen dituzten kontzilio neurrietan.

5.2 Adingabeen eta mendekotasuna duten pertsonen zaintza

- Bertan ikusten da plantillaren% 52,8k (2017an% 65 zen) seme-alabak dituela. Hori dela eta, nabarmen murriztu da seme-alabak dituzten pertsonen kopurua. Horren arrazoia da, kooperatibak hazkunde handia izan duela eta graduatu berriak diren pertsonak sartu direla. Beraz, nahiz eta orain adingabeak zaintzeko kontziliazio beharrak "erlaxatu" daitezkeen, bigarren "olatu" bat espero daiteke 5-10 urtean, duela urte gutxi bizi izan zena bezalako.
- Hala ere, langileen zati handi baten kontziliazio beharrak nabarmenak dira; izan ere, 17 pertsonak (8 emakume eta 9 gizon) familia izan dute diagnostiko hau aztertzen ari den aldian.

Plantilla seme-alaba kopuruaren, adinaren eta sexuaren arabera

Seme-alaba kop.	Emakumeak	Gizonak	Adina	Emakume kop.	Emakumeen %	Gizon kopurua	Gizonezkoen %	GUZTIR A
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
			50-59	2	%50	2	%50	4

6

FUNTSEZKO EREMUA 4: GENERO/ SEXU IKUSPEGIA IKERKETAN

- 6.1 Doktoretza: Doktorego tesiak eta lanaldi-liberazioak
- 6.2 Partaidetza kongresutan
- 6.3 Argitalpenak
- 6.4 Akreditazioak eta seiurtekoa

6.1 Doktoretza: Doktorego tesiak eta lanaldi eta lanaldi-liberazioak

2014an egindako azken diagnostikotik 2017-18 ikasturtera arte, 17 pertsonak lortu dute doktoregoa, eta horietatik 9 emakumeak izan dira. 2004tik, erregistratutako datuak daudenetik, 34 pertsonak lortu dute doktoregoa. Horietatik % 53 emakumeak izan dira.

Doktoretza tesiak eta liberazioak

Urtea	Doktoregaiak guztira	Doktoregaiak emakumeak	Doktoregaiak gizonak	Emakumee n%
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

- Epaimahaiak: emakumeak gehiago agertzen dira epaimahaietan, doktore tesiaren defentsa emakume batek egiten duenean.
- Ez da genero alborapenik ikusten doktoregoa egiteko liberazioan.

6.2 Partaidetza kongresutan

- Tesiertan emakumeen presentzia handitzearen ondorioz, hauen presentzia ere, handitu egin da kongresu eta argitalpenetan.
- Aldiz, ez da ezberdintasunik nabarmentzen akreditazio kopuruan Unibasq (47%) e Ikertramos (50%).

Kongresuetara joatea

Urtea	Emakumeak	Gizonak	GUZTIRA	Emakumeen %
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

FUNTSEZKO EREMUA 5. GENERO/SEXU DIMENTSIOAREN TXERTAKETA HEZKUNTZA PROGRAMETAN

- 7.1 Unibertsitate enpresa zerbitzua
- 7.2 Nazioartekotze zerbitzua
- 7.3 Komunikazio zerbitzua
- 7.4 myGADE, Enpresen administrazioa eta zuzendaritzako gradua

7.1 Genero/sexu dimentsioaren txertaketa hezkuntza programetan

Atal honetan, genero ikuspegia hezkuntza programetan kontuan hartzen den jakin nahi da; beraz, ezagutu nahi dugu, kontuan hartzen diren egoera ezberdinak, beharrak, espektatibak, emakumeen eta gizonen kokapenak, bai hezkuntza programen diseinuan eta garapenean, bai ebaluazioan.

Horretarako, aurreko diagnostikoan bezala, hiru laguntza zerbitzu hautatu dira, erakundearen hezkuntza programetarako.

- Unibertsitate -- empresa zerbitzua.
- Nazioartekotze Zerbitzua – Ikasleen mugikortasuna.
- Komunikazio Zerbitzua – Ikasle berriak erakartzea.

Eta hezkuntza programa bat, myGADE, Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzako Gradua.

AZTERKETA KUALITATIBOA

- 8.1 Funtsezko arloa 1: Gobernu organoak, funtsezko eragileak eta arduradunak
- 8.2 Funtsezko arloa 2: Erreklutamendua, langilea lanean eustea, eta garapen profesionala
- 8.3 Funtsezko arloa 3: Lan eta familia-bizitzaren integrazioa
- 8.4 Funtsezko arloa 4: Ikertzaileen arteko genero berdintasuna, eta genero/sexu ikuspegia ikerketan
- 8.5 Área clave 5: Genero/sexu dimentsioarren txertaketa hezkuntza-programetan

8. Azterketa kualitatiboa

8. atalean, egindako azterketa kualitatiboaren emaitzak jasotzen dira. Horretarako, bi focus group antolatu ziren, bat interes-talde bakoitzarentzat: ikasleentzat eta langile plantillarentzat. Gainera, hainbat elkarrizketa egin ziren taldean eta banaka, aztertutako arloen arabera. Elkarrizketetan parte hartu zuten: Gobernu organoko ordezkariak, Gizarte Kontseiluko Ordezkariak, Koordinatzaile Nagusiak, Pertsonen Garapenerako Koordinatzaileak zein koordinatzaile akademikoa eta talentuarena. Focus group eta elkarrizketa horietan, PLOTINAREN funtsezko 5 eremuak landu ziren, eta blokeetan arreta handiagoa edo txikiagoa jarri zen, elkarrizketatutako pertsonaren/taldearen arabera.

9

ONDORIOAK

9. ONDORIOAK

	Plantilla paritarioa. Langileen% 58 emakumeak dira.
	Fakultateak hazkunde handia izan du enplegua sortzeari dagokionez, neurri handi batean emakumeena, oso lan baldintza egokietan.
	Joera positiboa egon da, Kontseilu Errektorera emakume hautagaiengan eta langileen artean (emakumeak eta gizonak) hautatutako emakumeengan.
	Parekotasuna doktore kopuruan, (Emakumeak eta gizonak). eta parekotasuna liberazioetan doktorego tesia egiteko.
	Parekotasuna enpresa arloarekin lotutako ikasketetan, batez ere, graduak.
	Emakumeak, kalifikazio heberekin titulazio guztietan.
	Hobekuntza garrantzitsua, pertsonen kudeaketa prozesuen formalizazioan: prestakuntza protokoloa eta bazkidetza finkapenerako markoa.
	Kontratazio filosofia estrategikoa eta epe luzerakoa: hori dela eta, emakumeen hainbat adibide daude, kontrataziotik lanaldi-murrizketak eta emakume haurdunak kontratatzea eskatzen dutenak.
	Lanaldia malgutzeko eta etxetik lan egiteko aukera, lanbide jarduerak ahalbidetzen duen kasuetan.
	Barne araudia aldatzeko proposamena, edoskitzaro baimenaren malgutasuna handitzeko.
	Erregulartasunez berrikusitako barne arautegia, kontziliazioa sustatzen duten neurri berriak sartzeko.
	Berdintasun talde finkatua eta konprometitua, urteko jardueren plangintzan errotutako urteko ekintzak egiteko.
	Langileek, berdintasuna dagoen erakundea dela hautematen dute, kooperatiba izateak eragina izan dezake pertzepzio horretan.
	Hizkuntza inklusiboa kanpoko dokumentazioan, irudi ez-sexisten erabilera.
	Berdintasuna urteko Kudeaketa Planetan sartuta.

	Zuzendaritza-kategorian gehienak gizonak dira.
	Berdintasun Taldearen jardueraren komunikazioa hobetzeko beharra: diagnostikoa eta berdintasun-plana, antolatutako jarduerak, planteatutako hobekuntzak, dokumentazioa. Kolektiboak ez ditu ezagutzen egindako jarduera eta lortutako aurrerapen asko.
	Master batzuetan emakumeen presentzia txikiagoa da, batez ere, MBA-Executiven. Ikasgelan emakume zuzendarien presentzia areagotzeko beharra.
	Zikloetako eta graduako ikasleak, lan-arloko genero-desberdintasunekiko sentsibilizazio txikiagoa dutenak. Horren inguruan sentsibilizatzen jarraitzeko eta Berdintasun Taldearen errutinan sartzeko beharra.
	Generoen arteko aldea dago ordainsarrietan, baina murrizten ari da urteetan zehar.
	Fakultateak. plantilla gaztea dauka; (% 45ek, 40 urte baino gutxiago ditu), eta handitu egin da seme-alabak dituzten pertsonen kopurua; horrek, beharrezkoa egiten du kontziliazio neurrien kudeaketa.
	Fakultatean abian jartzen ari diren STEM ikasketetan emakumeen presentziari jarraipena egiteko beharra (Business Data Analytics).
	Barne dokumentazioan hizkera ez sexistaren erabileraren hobekuntza nabarmena
	Aztertutako zerbitzuak eta programak, genero kuspegia sartzeko hasi dira beren jardueretan.
	Berdintasun Planarekin lotutako jardueretan baliabide gehiago sartzeko beharra.

9. ONDORIOAK

Erakundearen egoera, lan arloko desberdintasun nagusiei dagokienez

	INDARGUNEA	HOBEKUNTZA ARLOA
Enplegua lortzea	X	
Enpleguaren irteera	X	
Maila estrategiko eta taktikoko lanpostuak eskuratzea		X
Kontratazio politikak	X	
Ordainsari politika	X	
Kontziliazio arduratsua		X
Arrisku psikosozialak osasunean	X	
Erakundearen kultura		X

10

BERDINTASUN PLANA

- 10.1 Lan eremua 1: Berdintasunari buruzko
sentsibilizazioa eta prestakuntza
- 10.2 Lan eremua 2: Kudeaketa prozesuak
- 10.3 Área de trabajo 3: ongizate eta norberaren
bizitza, familia eta lana uztartzea
- 10.4 Lan eremua 4: genero ikuspergiaren txertaketa,
ikerketan eta hezkuntza programetan

10.1 LAN EREMUA 1. BERDINTASUNARI BURUZKO SENTSIBILIZAZIOA ETA PRESTAKUNTZA

1.1. Lan eremua. Berdintasunerako IV. Plana eta Berdintasun Taldearen jardura ezagutaraztea			
EKINTZA	ARDURADUNAK	EPEAK	ADIERAZLEAK
1.1.1. Berdintasunaren IV. Planari buruzko kanpo hedapeneko kanpaina bat egin.	Berdintasun Taldea Komunikazioa	2019/20	Gauzatutako ekintzen kopurua eta mota. Hedapenaren irismena
1.1.2. Berdintasun Planari buruzko barne hedapeneko kanpaina bat eginn(ikasleak, bertako langileak, laguntzaileak).	Berdintasun Taldea	2019/20	Gauzatutako ekintzen kopurua eta mota. Hedapenaren irismena
1.1.3. Berdintasun Talderako komunikazio eta koordinazio plan bat diseinatu, plantillarekin eta ikasleekin	Berdintasun Taldea	2019/20	Gauzatutako ekintzen kopurua eta mota. Hedapenaren irismena
1.2. Lan eremua. Langileen eta ikasleen sentsibilitatea eta prestakuntza hobetzea, emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez.			
EKINTZA	ARDURADUNAK	EPEAK	ADIERAZLEAK
1.2.1. Langileei eta ikasleei zuzendutako emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko jarduerak antolatu (prestakuntzak, hausnarketak edo partaidetzak)	Berdintasun Taldea	2019/20 2020/21 2021/22	Egindako jardueren kopurua eta mota Parte-hartzaile kopurua
1.2.2. Jarduerak antolatu, martxoaren 8a, Emakumeen Nazioarteko Eguna, eta azaroaren 25a, Emakumeenganako indarkeriaren aurkako eguna.	Berdintasun Taldea	2019/20 2020/21 2021/22	Egindako jardueren kopurua eta mota Parte-hartzaile kopurua
1.2.3. Emakumeen presentzia ikusarazi ,enpresetako zuzendaritza eta gobernu postuetan, eta postu maskulinizatu eta ekintzaileetan	Berdintasun Taldea	2019/20 2020/21 2021/22	Egindako jardueren kopurua eta mota Parte-hartzaile kopurua
1.3. Lan eremua. Sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa			
EKINTZA	ARDURADUNAK	EPEAK	ADIERAZLEAK
1.3.1. Jarduteko protokoloa bat zehaztu, ikasleen artean, Sexu jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena dauden kasuetarako.	Berdintasun Taldea	2020/21	Protokoloa eginda eta hedatuta
1.3.2. Langileen jardura protokoloa berrikusi eta eguneratu, sexu jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetarako	Berdintasun Taldea	2021/22	Protokoloa berrikusia eta hedatuta
1.3.3. Protokoloa eta prestakuntza Bidaides egin (enpresako ikasleen tutoreak), programa dualean gerta daitezkeen jazarpen kasuak identifikatzen eta horietan jarduten lagun diezaizen	Berdintasun Taldea Unibertsitatea Enpresa	2020/21 2021/22	Protokoloa diseinatuta Prestakuntza burututa

10.2 LAN EREMUA 2. KUDEAKETA PROZESUAK

2.1. Lan eremua. Berdintasuna bermatuko duten pertsonak kudeatzeko prozesuen definizioa			
EKINTZA	ARDURADUNAK	EPEAK	ADIERAZLEAK
2.1.1. Promozio prozesuen sistematizazioaren azterketa	Pertsonen Garapenen Koord.	2021/22	Promozioaren prozesuaren definizioa
2.1.2. Erreklutatze eta hautaketa prozesuen hobekuntzan sakondu, lanpostu feminizatuetan eta maskulinizatuetan.	Co Pertsonen Garapenen Koord.	2019/20 2020/21 2021/22	Hautaketa- prozesuko faseetako parte-hartzeari buruzko datuak, sexuaren arabera bereizita
2.1.3. Pertsonen administrazio eta kudeaketari buruzko datuak bereizita eta sistematikoki bildu eta aztertu.	Pertsonen Garapenen Koord.	2019/20 2020/21 2021/22	Datuak, sexuaren arabera bereizita. Bereizitako datuen integrazioa KBBSn (SGIC)
2.1.4. Fakultateko Employer Branding estrategia diseinatu, genero ikuspegiarekin, eta hizkuntza ez sexista eta inklusiboa (idatzia eta bisuala) bermatuz.	Pertsonen Garapenen Koord.	2019/20	Proiektua eginda
2.1.5. Aurreko erakundearen kulturari buruzko inkestak aztertu genero ikuspegitik. Emakumeen eta gizonen emaitzen desberdintasun posibleen arrazoieta sakondu.	Pertsonen Garapenen Koord.	2020/21 2021/22	Azterketa eginda
2.2. Lan eremua. Barne-araudia eguneratzea genero ikuspegitik			
EKINTZA	ARDURADUNAK	EPEAK	ADIERAZLEAK
2.2.1. Barne arautegia, genero ikuspegitik aldizka berrikusten dela ziurtatu.	Berdintasun Taldea Kontseilu Soziala	2019/20 2020/21 2021/22	Berrikuspena eginda Proposatutako aldaketa kopurua
2.2.2. Modu espezifikoan berrikusi, zaintzarekin (heriotza, gaixotasuna) eta ezkontzarekin lotutako barne araudiaren atalak	Berdintasun Taldea	2020/21	Berrikuspena eginda Proposatutako aldaketa kopurua
2.3. Lan eremua. Lan arriskuak			
EKINTZA	ARDURADUNAK	EPEAK	ADIERAZLEAK
2.3.1. Arrisku psikosozialen inkestako datuak genero ikuspegitik aztertu.	Berdintasun Taldea PRL (Lan arriskuen prebentzioa)	2021/22	Arrisku psikosozialen gaineko inkesta

10.3 LAN EREMUA 3. ONGIZATEA ETA NORBERAREN BIZITZA, FAMILIA ETA LANA UZTARTZEA

3.1. Lan eremua. Kontziliazio eta ongizate beharren azterketa			
EKINTZA	ARDURADUNAK	EPEAK	ADIERAZLEAK
3.1.1. Inguruneko puntako enpresen kontziliazio eta ongizate politikei buruzko benchmarking bat egin, Enpresagintzan aplikatzeko jardunbide egokiak identifikatzeko.	Pertsonen Garapenen Koord.	2020/21	Benchmarking-a eginda.
3.1.2. Diagnostiko bat egin, langileen iritzia eta beharrak ezagutzeko, kontziliazioari, lan malgutasunari eta ongizateari buruz.	Pertsonen Garapenen Koord.	2020/21	Diagnostikoa eginda.
3.1.3. Langileen informazioan, kontziliazio beharrei buruzko adierazle berriak txertatu: familia mota (ugariak, guraso bakarrekoak) eta beren kargura dauden adinekoak	Pertsonen Garapenen Koord. Finantza koordinatzailea	2020/21 2021/22	Txertatutako adierazle kopurua
3.2. Lan eremua. Kontziliazio eta ongi izatearen neurriak eta estrategiak hobetu eta martxan jarri			
EKINTZA	ARDURADUNAK	EPEAK	ADIERAZLEAK
3.2.1. Fakultateko kontziliazioari, telelanari eta ongizateari buruzko ikerketa aplikatuko proiektu bat gauzatu, alde zurretik identifikatutako plantillaren jardunbide egokietatik eta beharretatik abiatuta.	Berdintasun Taldea Pertsonen Garapenen Koord.	2021/22	Proiektua eginda eta hedatuta
3.2.2. Kanpoko finantzaketa bilatzeko prozesuak aktibatu, egin beharreko proiektuak baliabide nahikoak dituela bermatzeko.	Berdintasun Taldea Pertsonen Garapenen Koord	2020/21	Finantzazio eskaera eginda

10.4 LAN EREMUA 4. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA, IKERKETAN ETA HEZKUNTZA PROGRAMETAN

4.1. Lan eremua. Genero ikuspegiaren txertaketa Ikerketan			
EKINTZA	ARDURADUNAK	EPEAK	ADIERAZLEAK
4.1.1. Informazio garrantzitsua bildu eta aztertu, emakumeek ikerketan duten presentzia ikusarazteko. Esate baterako, bibliografiako aipuak, tesi epaimahaiak, mintegietako hizlariak, proiektuen fase kualitatiboetako parte hartzaileak.	Berdintasun Taldea Pertsonen Garapenen Koord. I+T Koord.	2020/21	Txertatutako adierazle kopurua
4.1.2. STEM ereduaren kezkak aztertu, Kooperatiba-lanari eta ereduari dagokienez, genero ikuspegitik	. I+T Koord.	2019/20 2020/21	Proiektua eginda eta hedatuta. Ekintzak burututa
4.1.3. Argitalpen zientifiko bat egin, non fokua genero-ikuspegia izango den, gure ezagutza eremuren batean.	Berdintasun Taldea . I+T Koord.	2020/21 2021/22	Argitalpena eginda
4.2. Lan eremua. Genero ikuspegiaren txertaketa hezkuntza-programetan			
EKINTZA	ARDURADUNAK	EPEAK	ADIERAZLEAK
4.2.1. Berdintasunerako Taldearen eta ikasleen ordezkarien artean batzorde iraunkor bat sortu, baterako jarduerak egiteko	Berdintasun Taldea	2020/21 2021/22	Egindako baterako bileren kopurua
4.2.2. Tituluen prozesu akademikoan integratu, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko protokoloa eta prestakuntza (ikasleak eta tutoreak)	Berdintasun Taldea Tituluen Koordinatzailea	2021/22	Berrikuspina eginda Proposatutako aldaketa kopurua
4.2.3. Fakultatean berdintasunari buruz egindako unitate didaktikoen/mintegien biltegi bat sortu, beste titulazio batzuetan sartu ahal izateko	Berdintasun Taldea	2020/21	Identifikatutako unitate didaktikoen kopurua
4.2.4. Enpresen kudeaketan eta ekintzailtzan egon daitekeen genero ikuspegiari buruzko unitate didaktiko bat diseinatu,	Berdintasun Taldea	2021/22	Unitate didaktikoa diseinatuta
4.2.5. Bilerak antolatuz titulazioekin urtean behin, adierazleak (emakumezko hizlarien kopurua, irakasleen%) eta edukiak partekatzeak, eta helburu komunak ezartzeko	Berdintasun Taldea Tituluen Koordinatzailea	2020/21 2021/22	Partekatutako adierazle kopurua. Bileran parte hartzen duten titulazio kopurua.
4.2.6. Emakumeek BData graduaren parte hartzearen jarraipena egin.	BData-ren Koord.	2020/21 2021/22	Emakume ikasleen% Emakume irakasleen%
4.2.7. Errektoretzari eskatu, egresatuen lan egoerari buruzko txostenetan, sexuaren arabera bereizitako estatistikak jasotzeko	Coord. Talentuaren Koord. MTA-ren Coord.	2020/21	Egoera soziolaboralaren datu bereizitako: egokitutako enplegua, langabezia, soldata...



**Mondragon
Unibertsitatea**

Enpresagintza
Fakultatea

**ESKERRIK ASKO
MUCHAS GRACIAS**