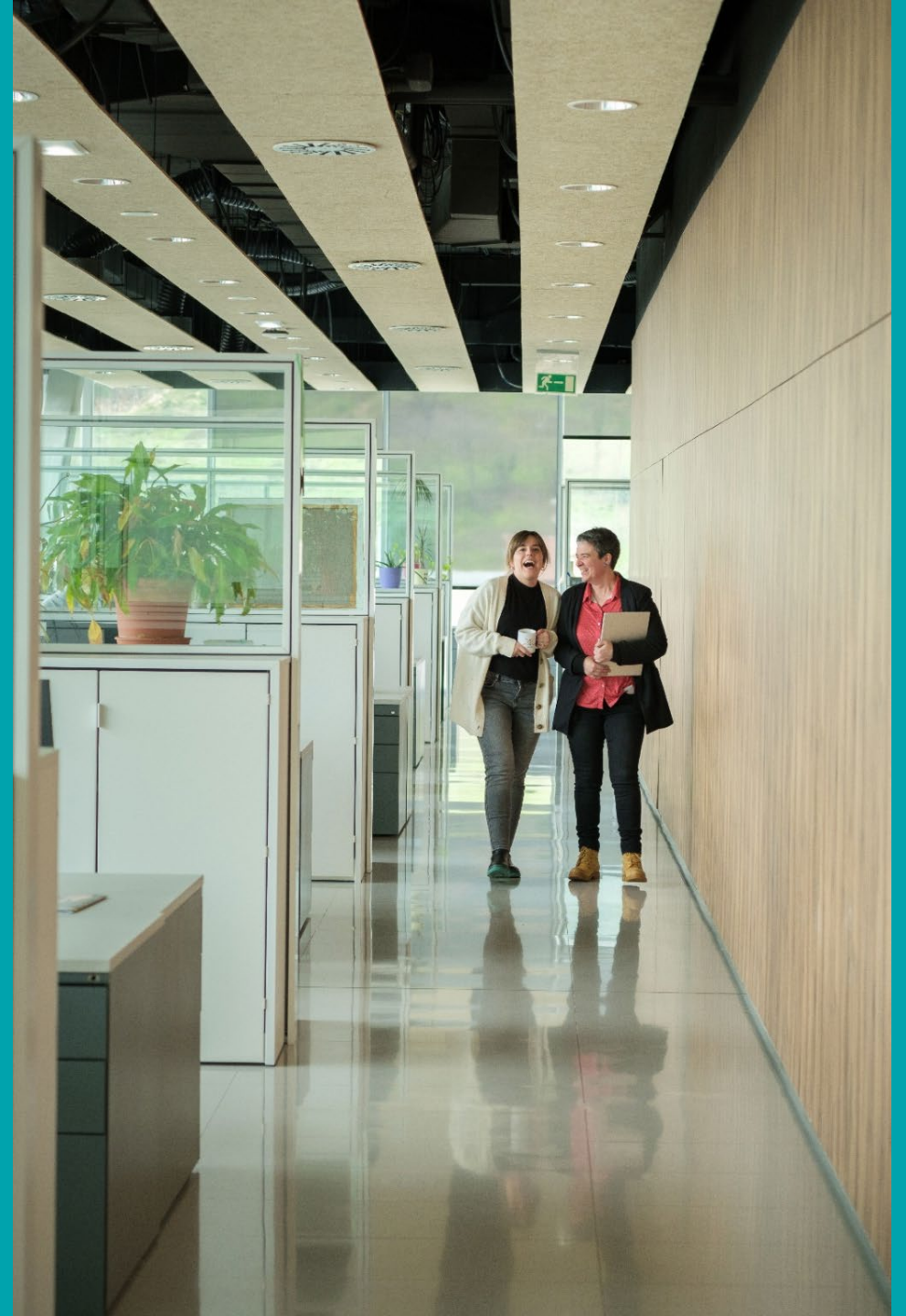


2023-2026

V. Berdintasun Diagnostikoa eta Plana Enpresagintza Fakultatean



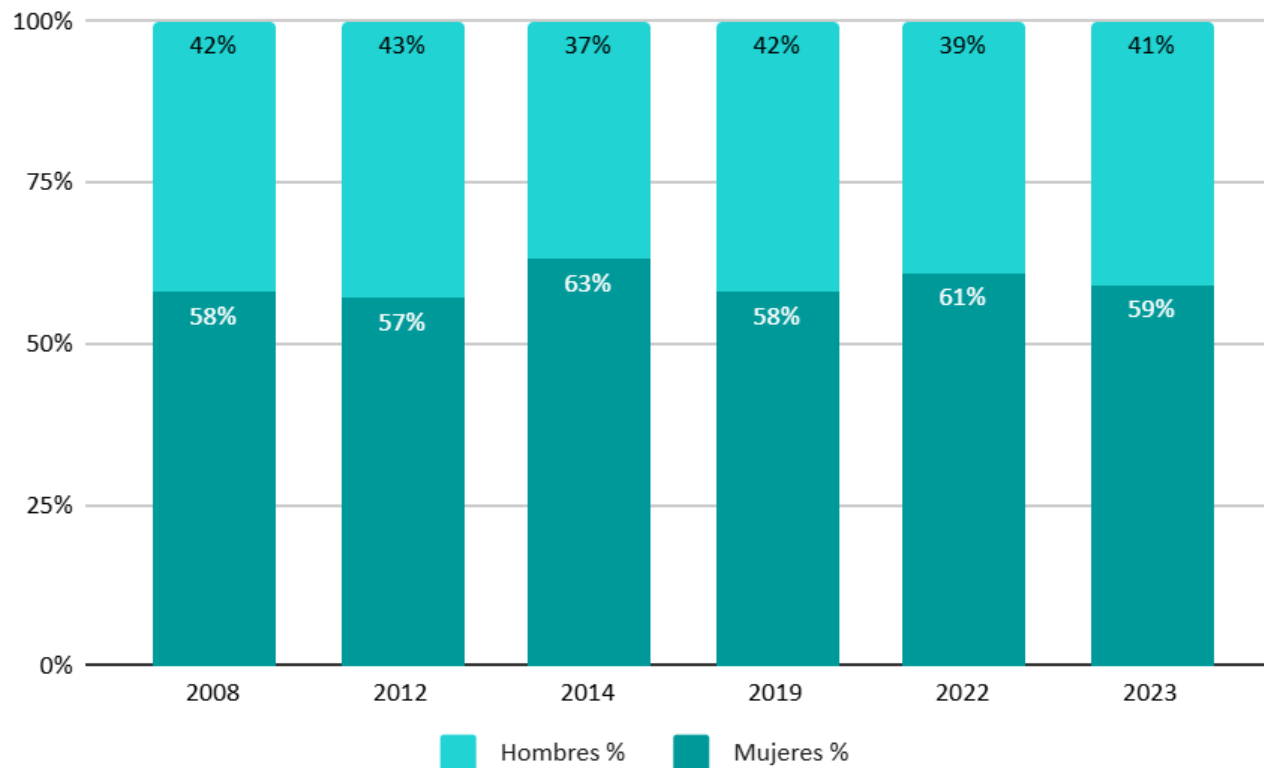
V BERDINTASUN DIAGNOSTIKOA

Ondorio orokorrak eremuka



1. Plantillari eta lan baldintzei buruzko informazio orokorra

Konposizioaren bilakaera, sexuaren arabera



Fakultatean eta kontratu moten baldintzetan (bazkidetzak) parekotasuna mantentzen da.

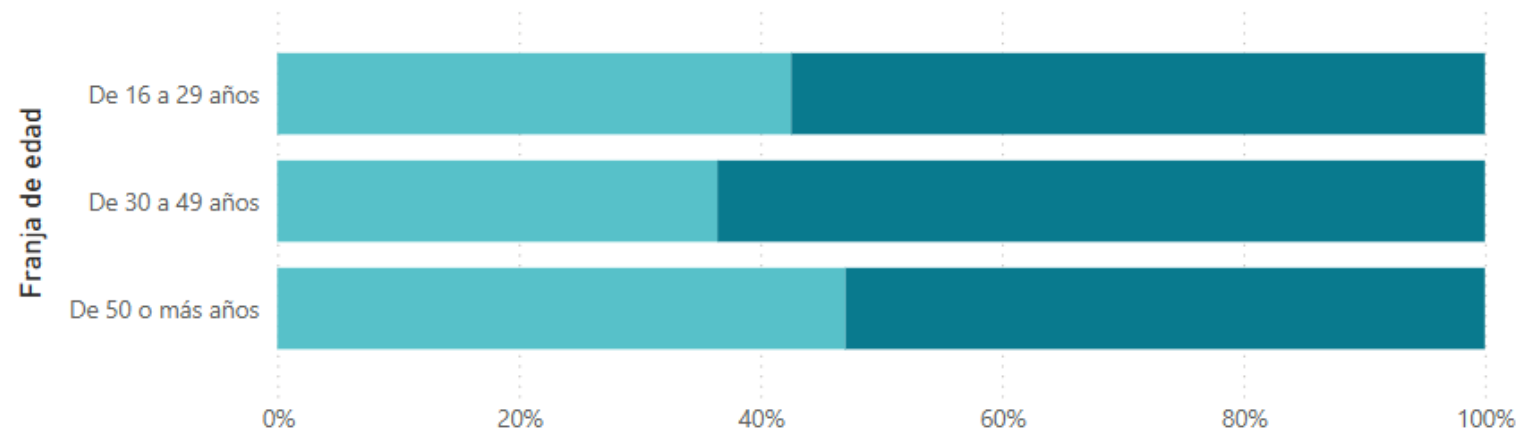
1. Plantillari eta lan baldintzei buruzko informazio orokorra

Plantillaren osaera, adinaren arabera

Franja de edad	Hombre	Mujer	Total
De 16 a 29 años	26,67%	23,89%	25,00%
De 30 a 49 años	52,00%	60,18%	56,91%
De 50 o más años	21,33%	15,93%	18,09%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Porcentaje de personas por sexo en cada franja de edad

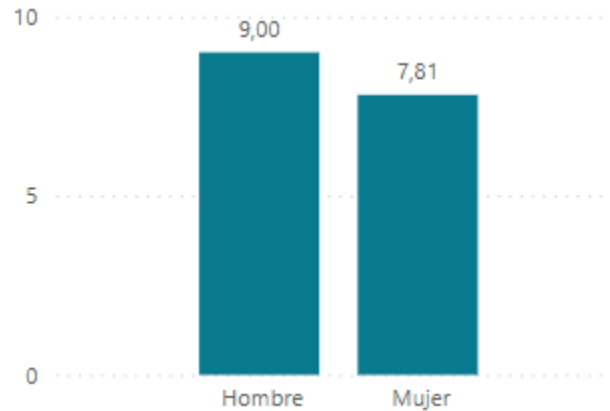
Sexo ● Hombre ● Mujer



Kontziliazioaren ikuspegitik, emakumeak beraien bizitza zikloaren funtsezko une batean kontzentratzen dira.

1. Plantillari eta lan baldintzei buruzko informazio orokorra

Composición de la plantilla por antigüedad



Franja de antigüedad	Hombre	Mujer	Total
De 00 a 04 años	56,00%	60,18%	58,51%
De 05 a 09 años	8,00%	11,50%	10,11%
De 10 a 14 años	8,00%	3,54%	5,32%
De 15 a 19 años	6,67%	8,85%	7,98%
De 20 a 24 años	10,67%	7,96%	9,04%
De 25 a 29 años	1,33%	2,65%	2,13%
De 30 o más años	9,33%	5,31%	6,91%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

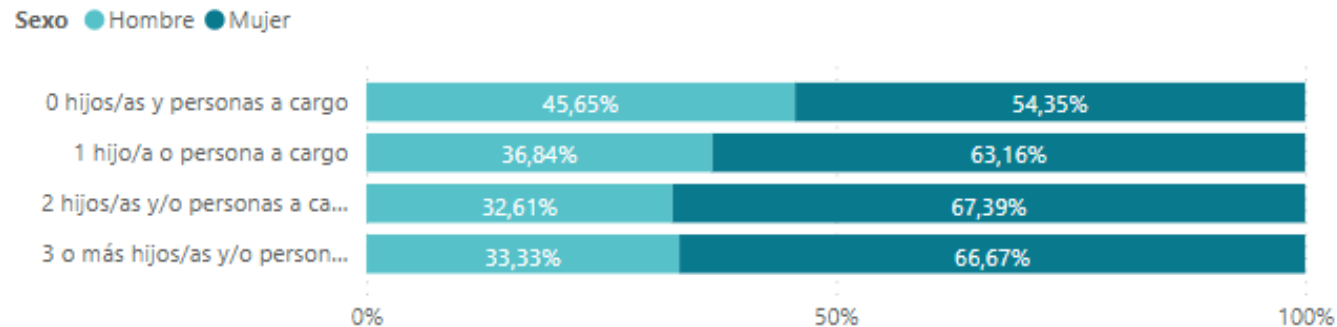
Plantillaren % 60 azken 4 urteetan sartu da, emakumeen presentzia handiagoarekin, eta horrek emakume eta gizonen arteko proportzio orokorra errespetatzen du.

Centro de trabajo	Hombre	Mujer	Total
AS Fabrik	2,33	2,71	2,52
BBF	4,10	3,13	3,67
Bidasoa	6,31	4,83	5,43
Oñati	14,65	10,51	11,90
Total	9,00	7,81	8,29

Antzinatasun handiena duen zentroa Oñati da, non gizonek batez beste emakumeek baino lau urte gehiagoko antzinatasuna duten

1. Plantillari eta lan baldintzei buruzko informazio orokorra

Plantillaren osaera, familia egoeraren arabera



Situacion familiar	Hombre	Mujer	Total
0 hijos/as y personas a cargo	56,00%	44,25%	48,94%
1 hijo/a o persona a cargo	18,67%	21,24%	20,21%
2 hijos/as y/o personas a cargo	20,00%	27,43%	24,47%
3 o más hijos/as y/o personas a cargo	5,33%	7,08%	6,38%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

- Ardurapeko pertsonarik gabeko gizonen proportzioa handiagoa da emakumeena baino.
- Bi seme-alaba edo gehiago edo ardurapeko pertsonak dituzten emakumeen proportzioa handiagoa da gizonena baino.

1. Plantillari eta lan baldintzei buruzko informazio orokorra

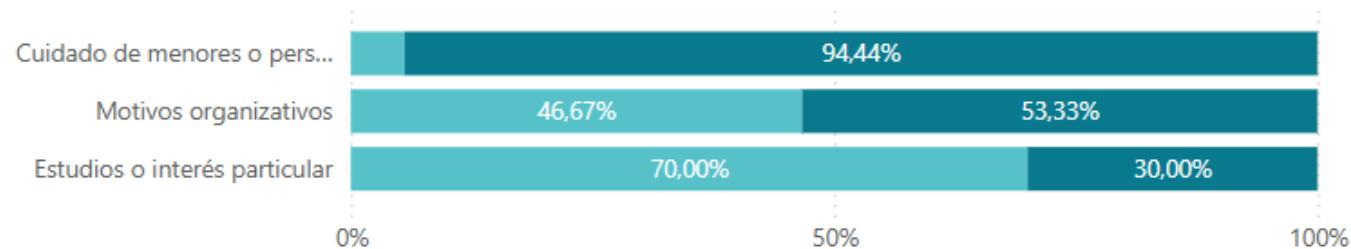
Plantillaren osaera, lanaldi motaren arabera

Tipo de jornada	Hombre	Mujer	Total
Completa	85,33%	80,53%	82,45%
Parcial	14,67%	19,47%	17,55%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Emakumeen % 19,5ek lanaldi murriztua dute, eta gizonen kasuan % 15ek.

Personas por Motivo de la reducción de jornada y Sexo

Sexo ● Hombre ● Mujer



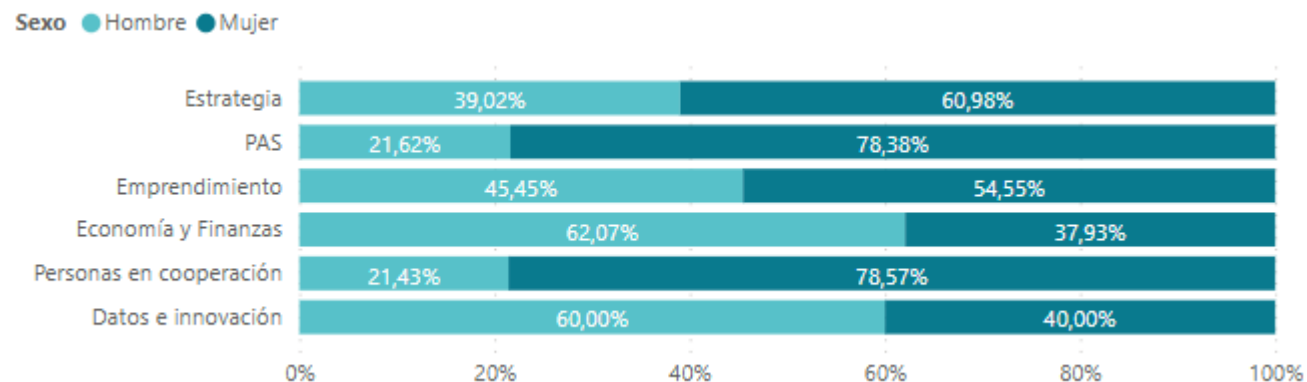
Emakumeen % 94k zaintza-arrazoiengatik lanaldia murrizten du, eta gizonen % 6k baino ez du egiten arrazoi horregatik.

Lan-bizitzaren eta bizitza pertsonalaren arteko kontziliazioa erronka erabakigarria da oraindik ere, eta emakumeek zaintza-erantzukizunen karga handiagoa hartzen dute beren gain:

- Garapen profesionalerako aukerak mugatu ditzake eta
- Epe luzerako eragin ekonomikoa izan dezakete.

2. Emakumeen ordezkaritza txikia eta sailkapen profesionala

Plantillaren osaera, jakintza-arloen arabera

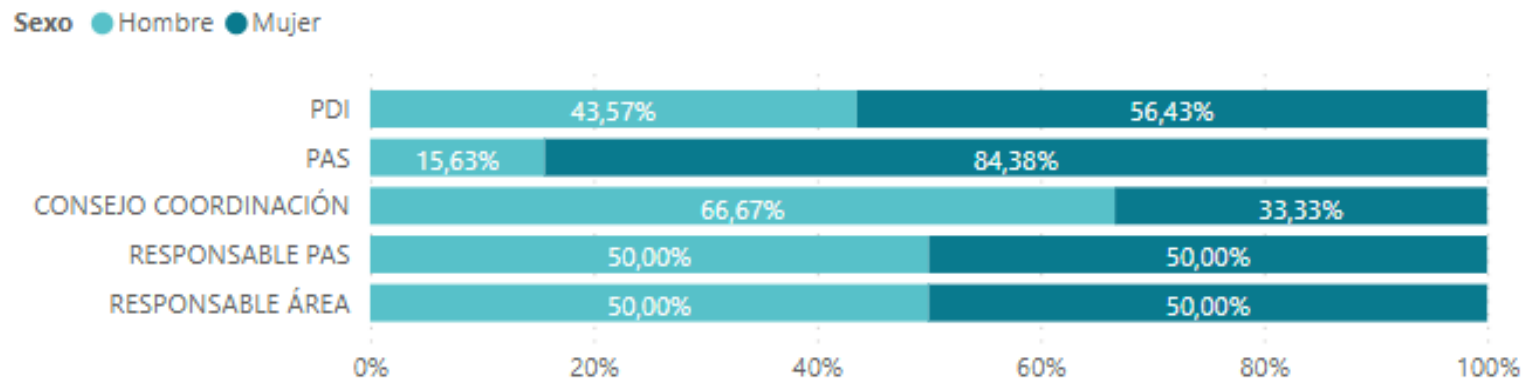


Jakintza-arloen arteko bereizketa horizontala:

- Ekonomia eta Finantzak eta Datuak eta Berrikuntza arloak maskulinizatuagoak daude.
- Administrazioko eta Zerbitzuetako langileak (AZL) eta Pertsonak Lankidetzan arloa feminizatuagoak daude.
- Estrategia eta Ekintzailtza arloek genero-banaketa orekatuagoa erakusten dute.

2. Emakumeen ordezkaritza txikia eta lanbide-sailkapena

Ordezkaritza erantzukizuneko lanpostuetan:



Erantzukizun postuen arteko bereizketa bertikala:

- Koordinazio Batzordean, emakumeak guztizkoaren herena baino ez dira (% 1,77 emakumeak eta % 5,19 gizonak).
- Arloko arduradunen eta AZLen artean, ordezkaritza parekidea da.
- AZLek feminizazio nabarmena erakusten dute, eta ordainsari txikiagoko arloak nagusiki emakumeek betetzen dituztela adierazten dute.

2. Emakumeen ordezkaritza txikia eta lanbide-sailkapena

Gobernu eta kudeaketa organoak:

- **Koordinazio Batzordea:**
 - Heren bat bakarrik dira emakumeak,
 - Rol feminizatuak betez (finantzak eta pertsonen kudeaketa)
- **Kontseilu errektorea:**
 - **MUE:** Banaketa paritariora
 - **MIK:** Oso maskulinoa
 - Bien lehendakaritza gizonek betetzen dute
- **Kontseilu soziala:**
 - %57a emakumeak dira.

3. Hautaketa eta kontratazio prozesua

Indarguneak

Desberdintasunak ezabatzeko eta genero berdintasuna sustatzeko diseinatutako hautaketa prozesua.

- Irizpide objektiboak,
- Joera sexistak saihestu,
- Erabakiek ez dute faktore pertsonaletan eraginik.
- Hizkuntza inklusiboa erabiltzen da
- Genero berdintasunari buruzko prestakuntza ematen zaie inplikaturako pertsonari.
- Genero-aniztasuna hautaketa taldeetan.

Hobekuntza puntuak

- Eremu feminizatueta emakume gehiago eta eremu maskulinizatueta gizon gehiago kontratatze joera.
- Ez dago ekintza positiboko neurri genero-desberdintasuna orekatzeko.
- Profil profesionalen definizioetan ez da genero ikuspegia txertatu.

4. Prestakuntza

Indarguneak

- Prestakuntza-protokoloak prestakuntza-erabakiak zentralizatzen eta objektibizatzen ditu, proposamenetan eta beharretan oinarritutako hasierako diagnostiko baten bidez.
- Prestakuntza langile guztientzat da irisgarria, lanaldi bakoitzeko mugarik gabe, eta lan ordutegian lehenesten da.
- Generoen arteko prestakuntza-orduen aldeak oso txikiak dira.

Hobekuntza puntuak

- Prestakuntza-protokoloak eta prestakuntza-beharren diagnostikoak ez dute genero-ikuspegia barne hartzen.
- Masterreko programetan parte hartzea ez da laneko dedikazio osoan kontuan hartzen, eta ahalegin pertsonal gehigarria eskatzen du.

5. Sustapena

Indarguneak

- Azken urteetan, emakume gehiago iritsi dira bazkide postuetara, eta SDI kontratuekin finkatu dira, plantillan duten ordezkaritza gaindituz (% 60).
- 2021-2022an, erantzukizun handiagoko lanpostuetara igotako lau pertsonetatik hiru emakumeak ziren.
- 2022-2023an, ardura postu baterako hautatutako pertsona ere emakumea izan zen.

Hobekuntza puntuak

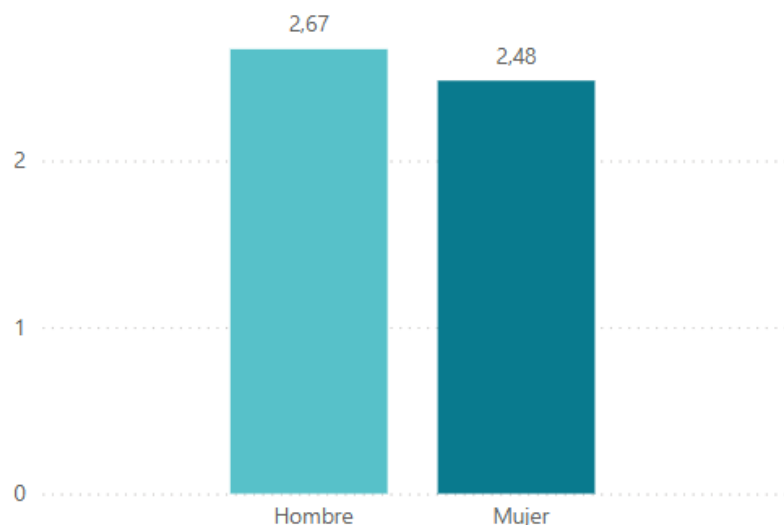
Gizonek emakumeek baino pertzepzio baikorragoa dute lanpostuz igotzeko aukere inguruan.

- Gizonen ehuneko handiago batek (% 66) uste du aukera berdintasun ia erabatekoa dagoela sustapenean, emakumeen % 40arekin alderatuta.
- Emakumeen %18k uste du ez dagoela aukera-berdintasunik.

6. Ordainsariak eta ordainsarien auditoria

Indarguneak

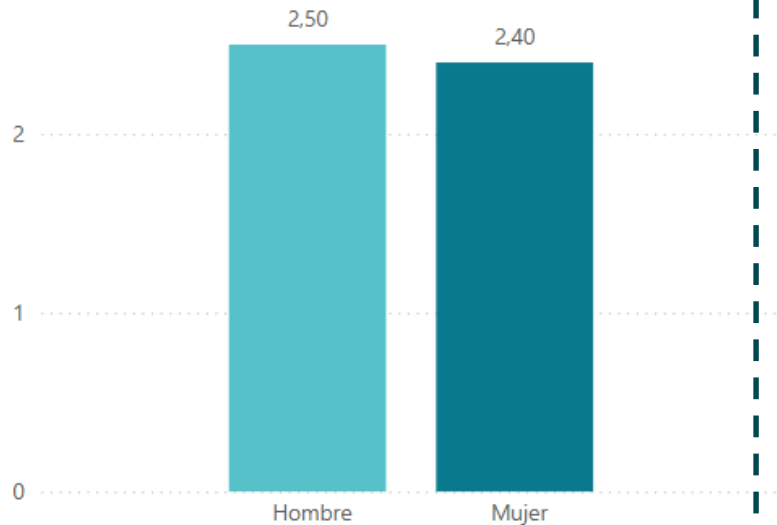
Medía del índice laboral



% brecha salarial de la media de índice laboral

7,09

Mediana del índice laboral



% brecha salarial de la mediana de índice laboral

4,00

Arrakala lan indizean (IL): Orduko soldata arrakalaren baliokidea da.

- Arrakala hori bi puntu murriztu da 2021-2022 ikasturtearekin alderatuta.
- Emakumeek gizonek baino % 7,09 gutxiago irabazten dute, batez beste, lan egindako ordu bakoitzeko.
- Medianaren arabera, soldata arrakala % 4ra jaisten da, eta horrek gizon batzuek emakumeek baino lan indize nabarmen handiagoak dituztela adierazten du.

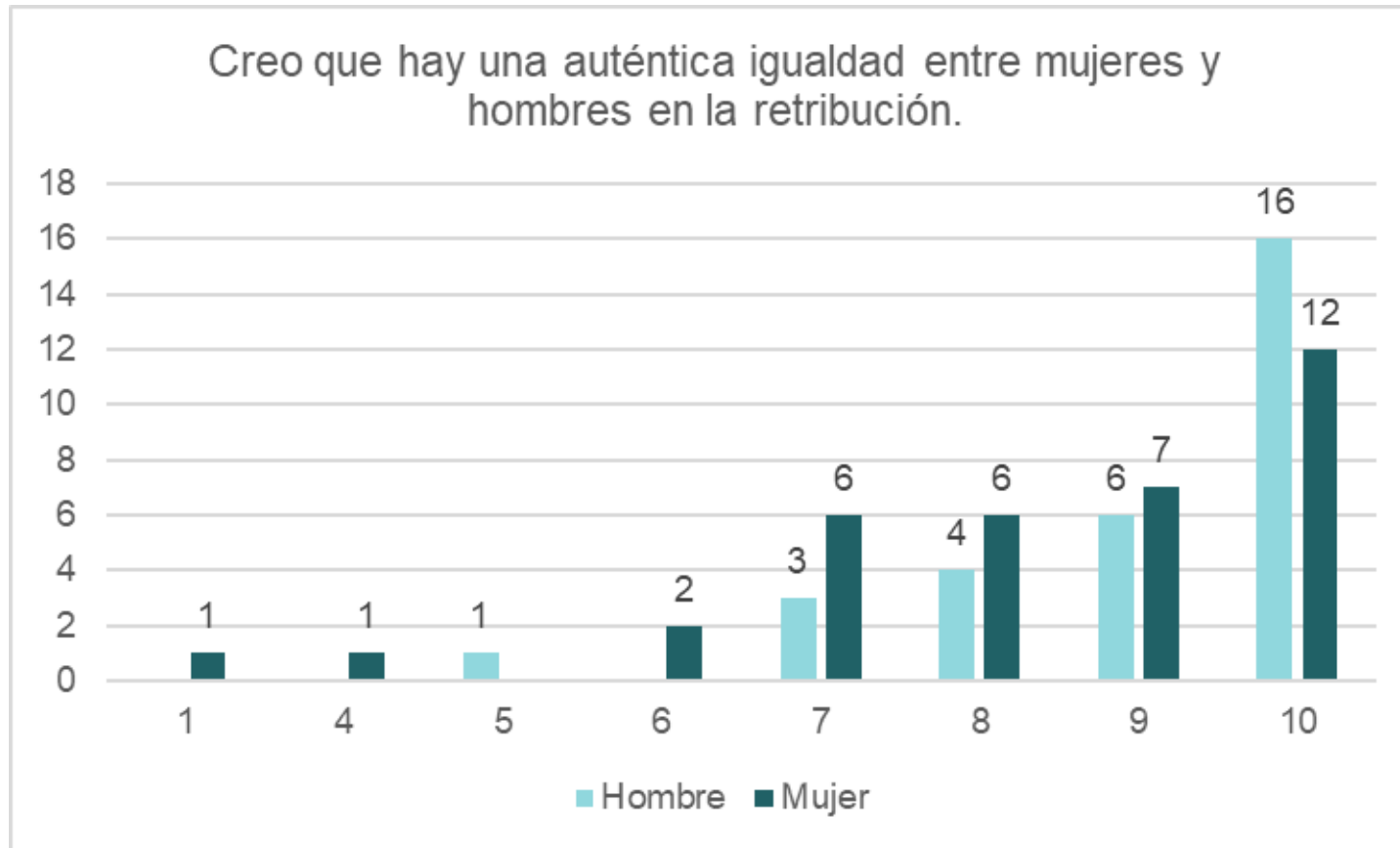
6. Ordainsariak eta ordainsarien auditoria

Indarguneak

- Zerotik gorako indize funtzionala duten pertsonen bi heren emakumeak dira, plantilla osoan emakumeen proportzioa baino pixka bat handiagoa.
- 39 doktore daude plantillan, eta horietatik %41,03 gizonak dira eta %58,97 emakumeak (doktorego plusa dute, beraz).

6. Ordainsariak eta ordainsarien auditoria

Hobekuntza puntuak



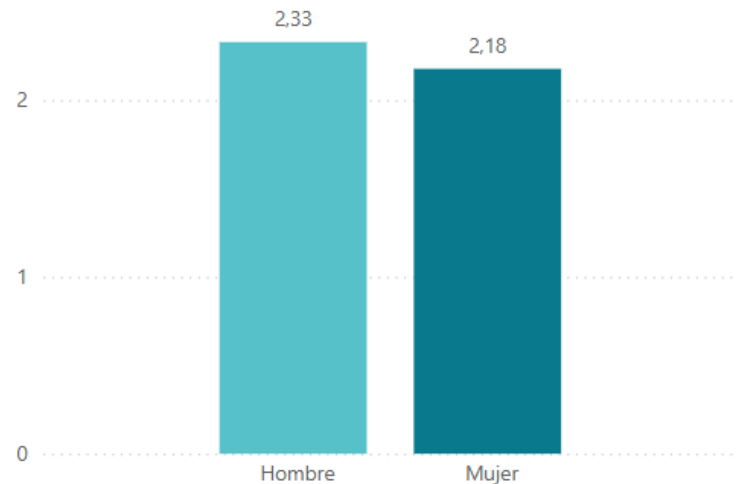
Gizonek emakumeek baino pertzepzio baikorragoa dute ordainsari berdintasunari buruz.

- %73k berdintasunarekiko balio maximoak aukeratu ditu (9 eta 10), emakumeen %54rekin alderatuta.

6. Ordainsariak eta ordainsarien auditoria

Hobekuntza puntuak

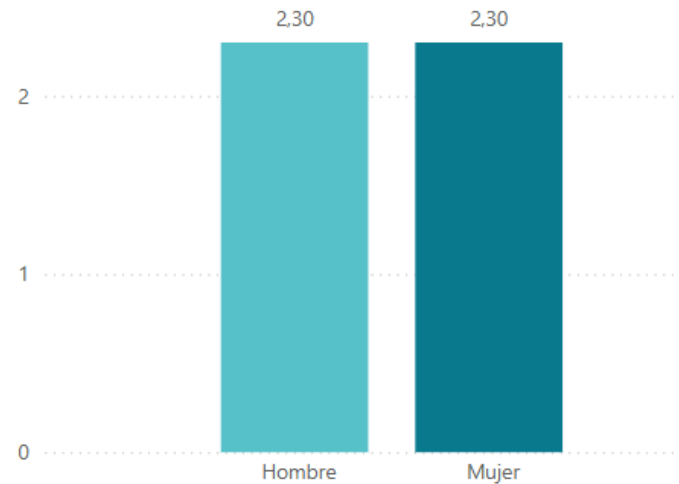
Medía del índice estructural



% brecha salarial de la media de índice estructural

6,5

Mediana del índice estructural



% brecha salarial de la mediana de índice estructural

0,0

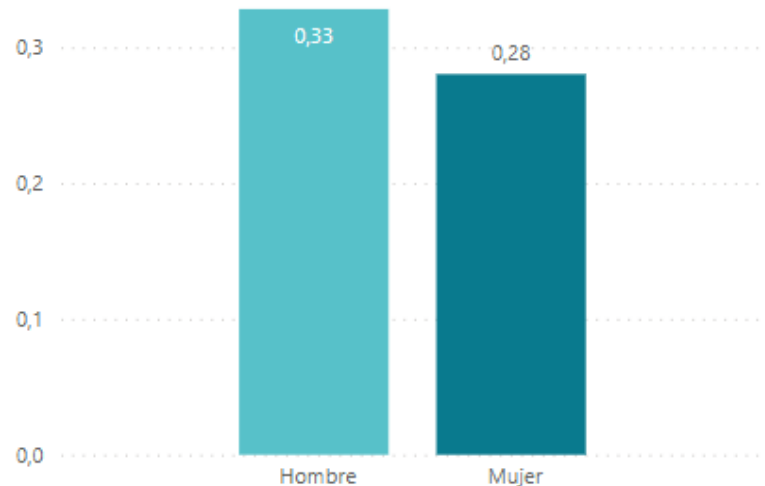
La Indize Estrukturaleko (IE) arrakala handiagoa da batezbestekoaren arabera neurtzen denean medianaren arabera neurtzen denean baino:

- Erakusten du emakume talde bat dagoela ordainsariaren banda baxuan, segregazio horizontalaren eta “lurzoru itsaskorraren” fenomenoaren ondorioz
- Ordainsarien banda baxuko emakume talde hori AZLen taldekoa da, eta ordainsari maila nabarmen txikiagoa du.

6. Ordainsariak eta ordainsarien auditoria

Hobekuntza puntuak

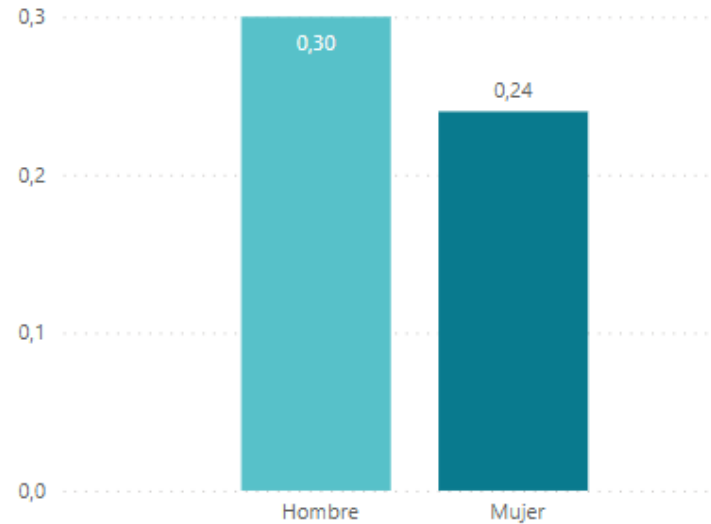
Medía del índice funcional



% brecha salarial de la media de índice funcional

14,59

Mediana del índice funcional



% brecha salarial de la mediana de índice funcional

20,00

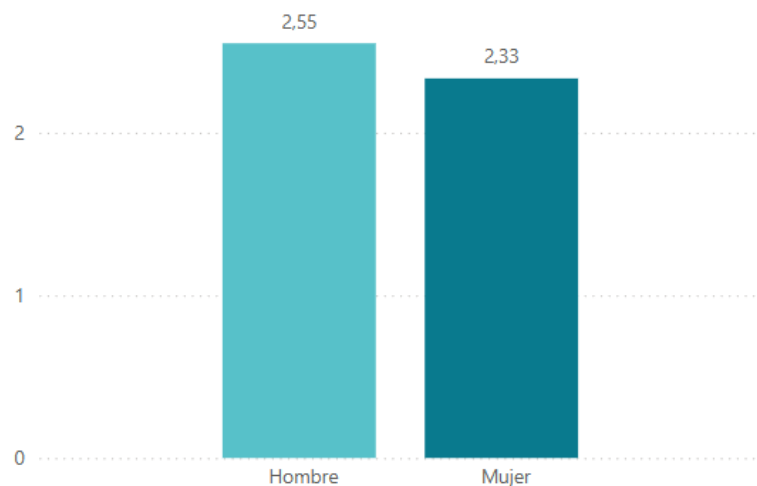
Zerotik gorako balioa duten pertsonen arteko arrakala Indize Funtzionalean (IF):

- Gizonen eta emakumeen arteko arrakala esanguratsua ikusten da.
- Emakumeek, batez beste, gizonek baino % 14,59 gutxiago dute. Indize horren medianari erreparatuz gero, % 20ra igotzen da.
- Horrek adierazten digu gizonek emakumeek baino ebaluazio positiboagoa dutela beren zereginak betetzeari dagokionez.

6. Ordainsariak eta ordainsarien auditoria

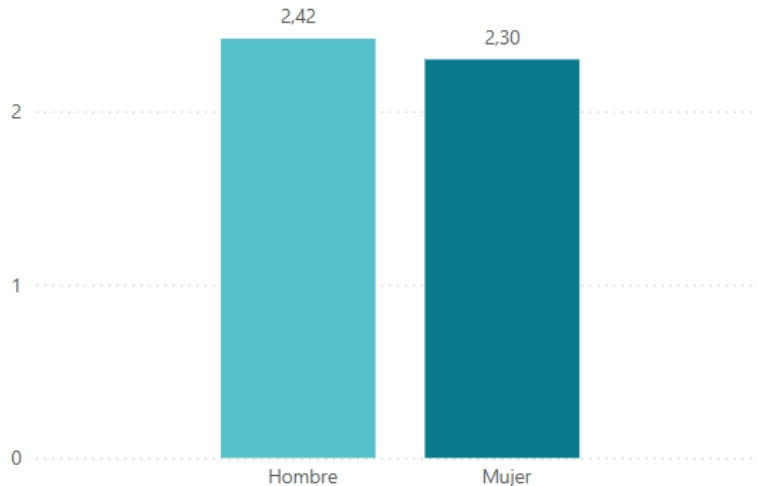
Hobekuntza puntuak

Medía del índice laboral ajustado



8,48%

Mediana del índice laboral ajustado



4,96%

Indize Laboralaren arrakala doitia handiagoa da ILren arrakala baino:

- Emakumeek oro har, gizon lankideek baino ordu gutxiago lan egiten dute lan→emakumeek gizonen baino ordainsari txikiagoa dute.
- Hala ere, arrakala hori hiru puntu jaitsi da aurreko ikasturtearekin alderatuta (% 11,23)

7. Bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta lanekoaren ariketa erantzukidea

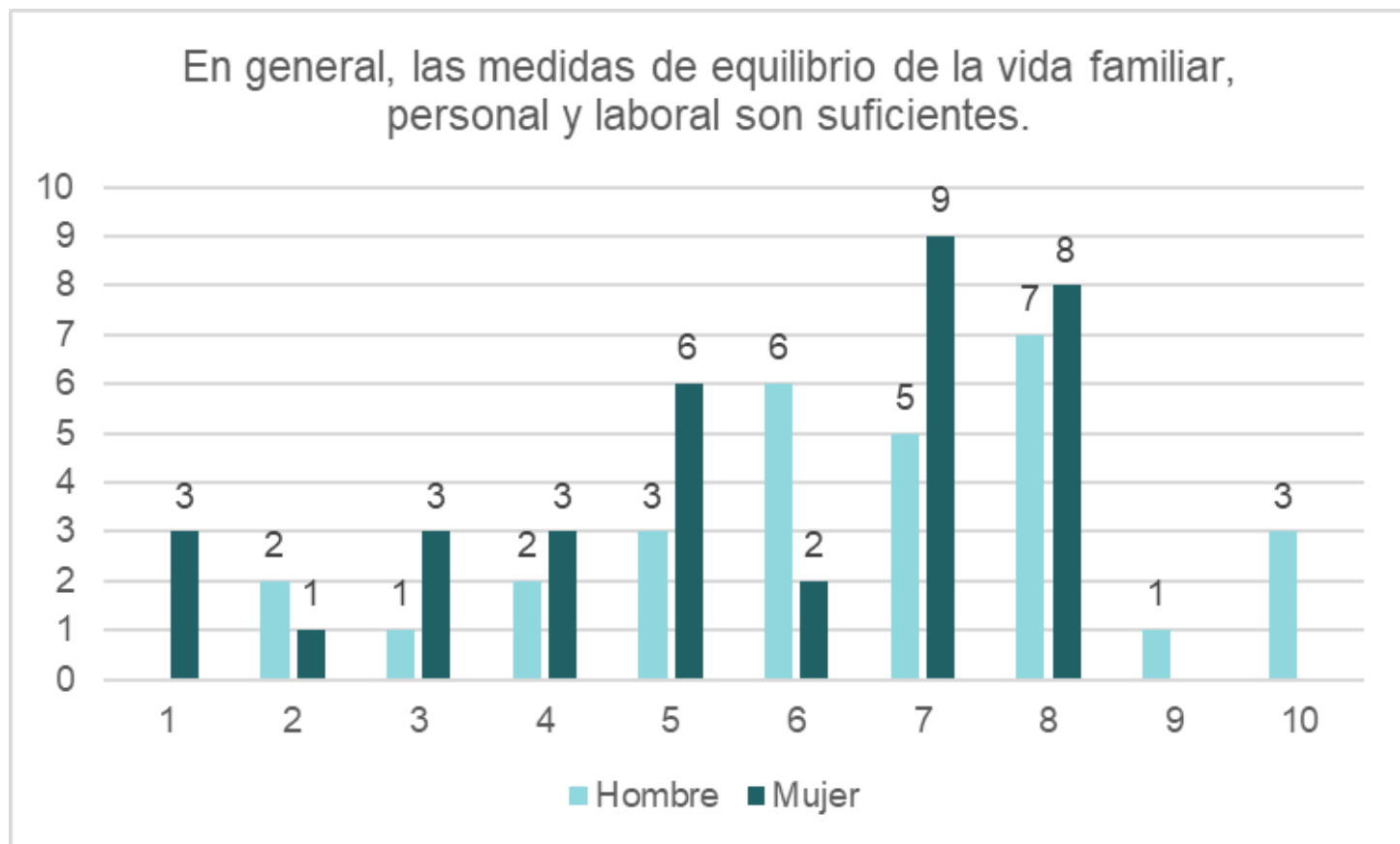
Indarguneak

Lan-kultura malgua garatu da, zuzendaritzaren laguntzarekin:

- Lanaldia behar pertsonaletara egokitzen da
- Legez ezarritakotik haratagoko baimenak eskaintzen ditu
- Lan egutegiak familia kontziliazioa errazten du, batez ere eskolako oporretan.

7. Bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta lanekoaren ariketa erantzukidea

Hobekuntza puntuak



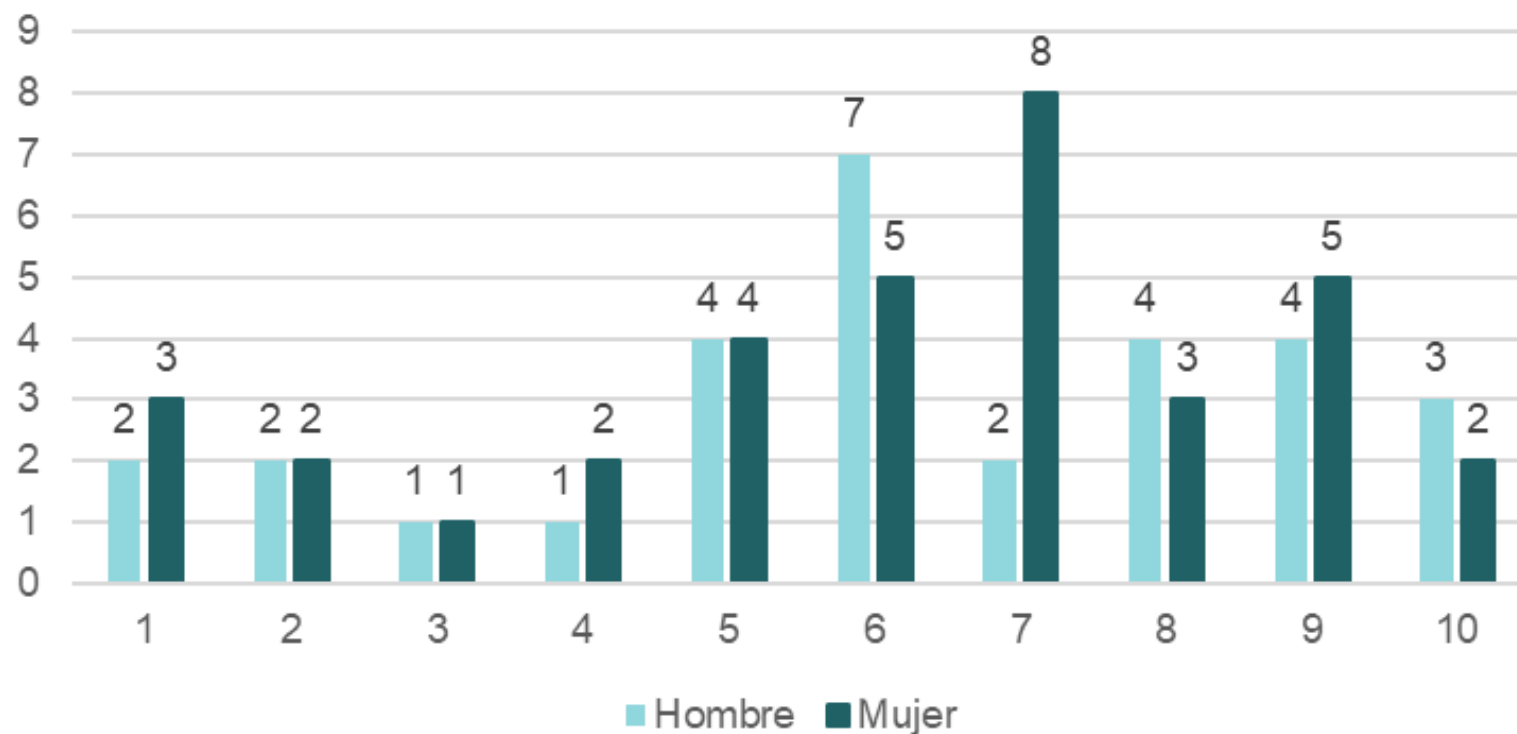
Emakumeak ez daude hain pozik egungo kontziliazio neurriekin, gizonekin alderatuta.

- Inkestatutako emakume bakar batek ere ez du erabateko adostasuna adierazi kontziliazio neurriak nahikoak direla esateko.
- Badirudi emakumeek ikuspegi kritikoagoa edo zorrotzagoa dutela kontziliazio-neurriei dagokienez.

7. Bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta lanekoaren ariketa erantzukidea

Hobekuntza puntuak

Tengo información adecuada sobre las medidas de conciliación disponibles en MU Enpresagintza y MIK.

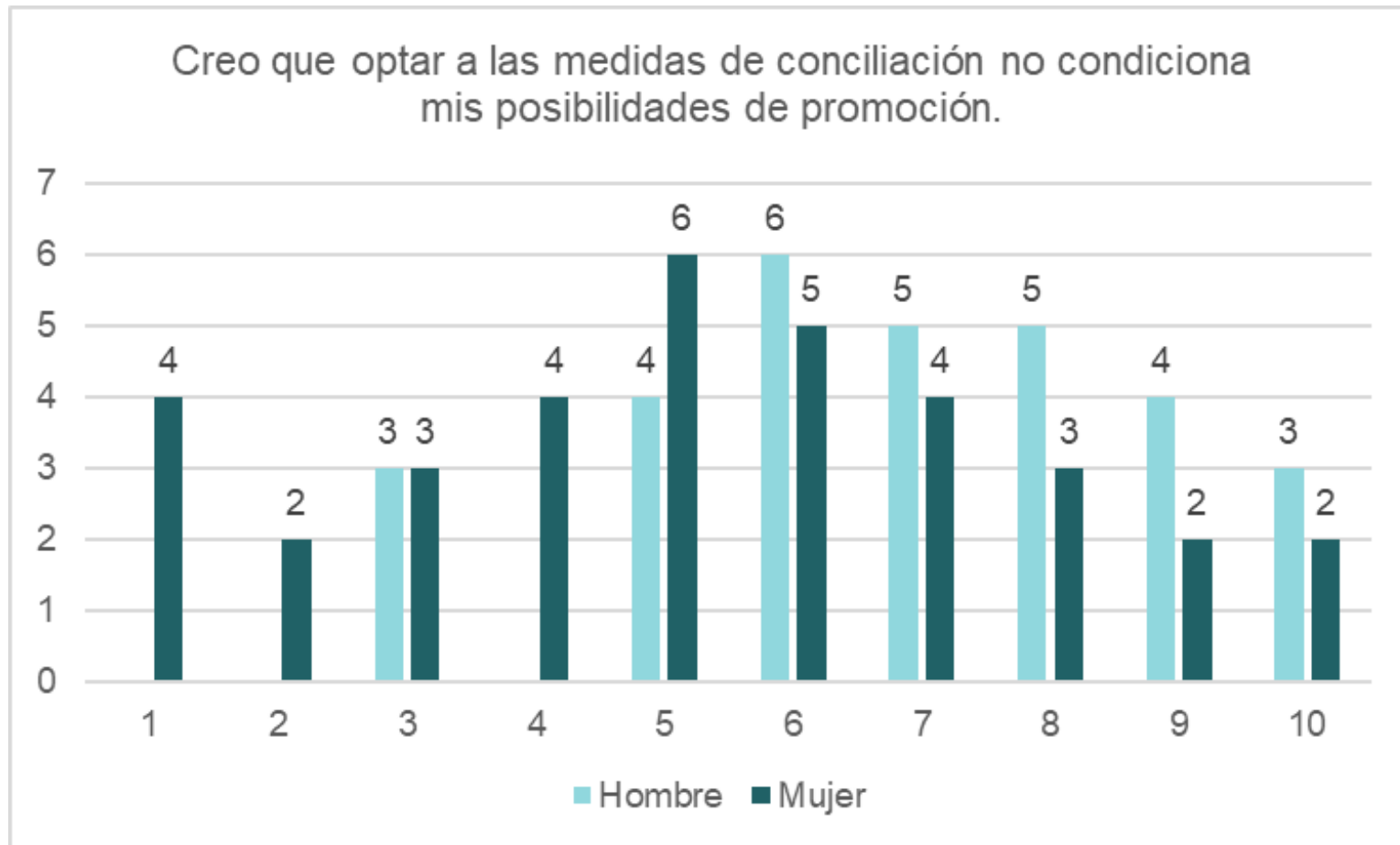


Oraindik ere, inkestatuen ehuneko handi batek kontziliazio neurriei buruzko ezjakintasuna erakusten du.

Horrek kontziliazio neurriei buruzko informazioaren hedapena hobetzeko tarte handia dagoela adierazten du.

7. Bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta lanekoaren ariketa erantzukidea

Hobekuntza puntuak

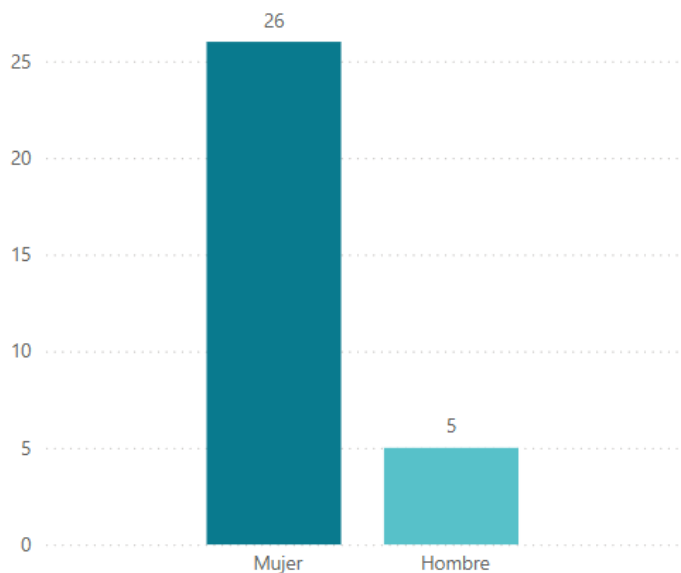


Emakumeen erdiak baino gehiagok uste du kontziliazio-neurriak aukeratzeak sustapen-aukerak baldintzatzen dituela. Horrek erakusten du emakumeen artean kezka handia dagoela neurri horiek beren ibilbide profesionalean izan lezaketen eragin negatiboari buruz.

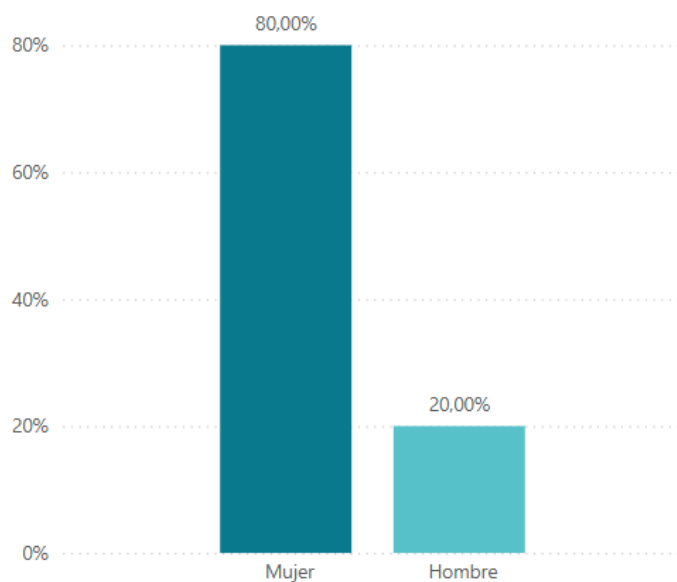
7. Bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta lanekoaren ariketa erantzukidea

Hobekuntza puntuak

Número de usos de medidas



% de usos de medidas



Emakumeek baimen gehiago erabiltzea:

- Baimenak erabili zituzten 31 pertsonetatik % 80 emakumeak dira.

Gizonen parte-hartze txikia baimenetan:

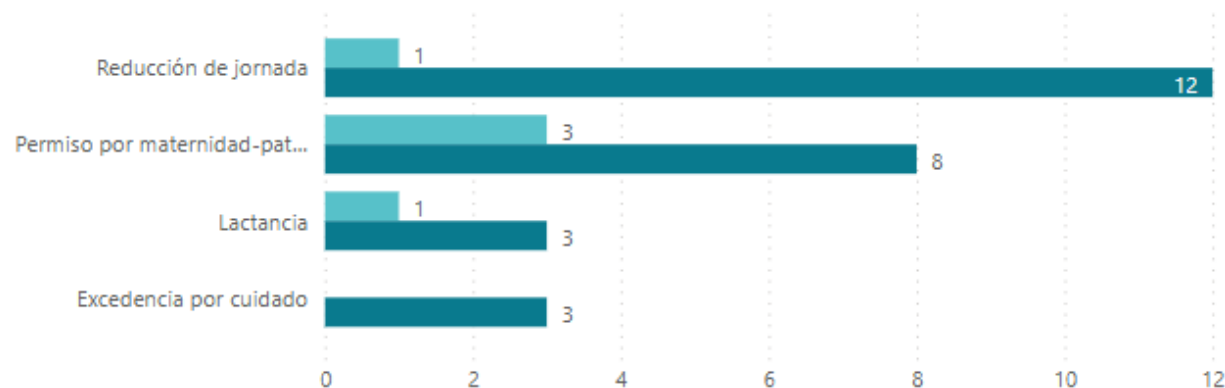
- Seme-alabak edo pertsonak ardurapean dituzten pertsonen % 35 inguru gizonak badira ere, kontziliazio-neurriak erabiltzen dituzten gizonen ehunekoa emakumeena baino askoz txikiagoa da.

Horrek esan nahi du ekitate falta dagoela baimenen erabilera generoen artean banatzean.

7. Bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta lanekoaren ariketa erantzukidea

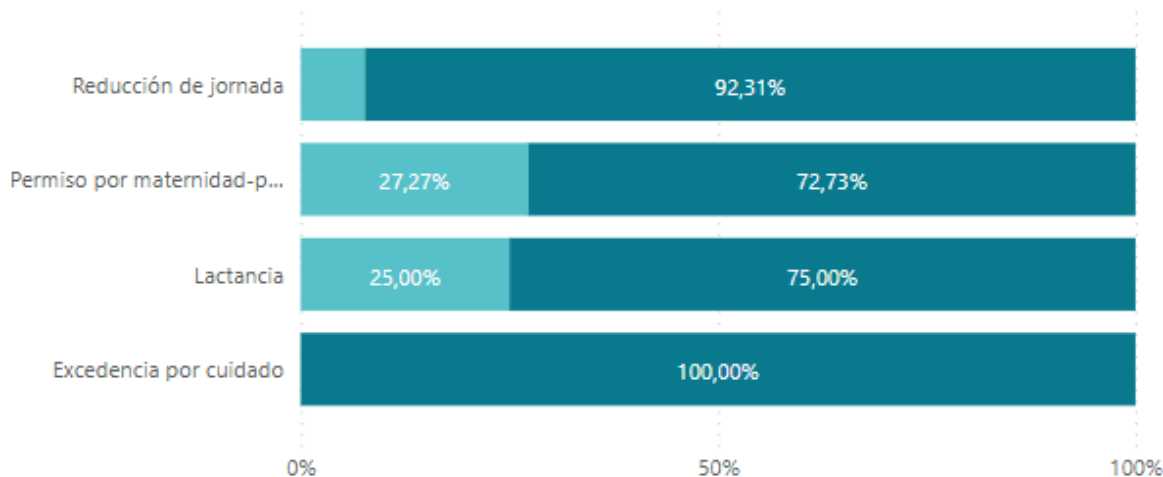
Hobekuntza puntuak

Sexo ● Hombre ● Mujer



% de utilización de medidas según medida de conciliación y sexo

Sexo ● Hombre ● Mujer



- Emakumeak dira zaintzagarik eszedentziak hartu dituzten bakarrak.
- Gizon bakar batek erabiltzen ditu ordaindu gabeko neurriak, zehazki, lanaldi-murrizketa.
- Horrek eragina du soldata arrakalan, besteak beste.

8. Sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa eta horren aurrean izan beharreko erantzukizuna

Indarguneak

- Protokoloaren bigarren bertsioa idatzita
- Hobekuntza garrantzitsuak Fakultateko errealitatera egokitzeko.
- Barruan eta taldean lan egingo da.

Hobekuntza puntuak

- Jazarpen-protokoloari buruzko informaziorik eza.
- Jarrera sexisten esperientziak eta balorazio txikiagoko sentrazioa sexuaren arabera.
- Irain eta komentario LGBTIfobikoak.
- Sexu-jazarpenaren intzidentzia (protokoloa aktibatu gabe).
- Aholkularitza Konfidentzialaren prestakuntza falta.

9. Ikerketa eta transferentzia

Indarguneak

- Parekotasuna doktoretza lortzen duten emakumeen eta gizonen proportzioan.
- Gizonak baino emakume gehiago sartu dira doktoretza programan.
- Argitalpen akademikoan emakumeen parte hartzeak handitu egin du ekoizpen zientifikoa.
- Aurrerapen garrantzitsuak genero-berdintasunean esparru akademikoan: emakume batek akreditazioa lortu zuen eta parekotasuna dago lkertramoetan.

Hobekuntza puntuak

- Oraindik ez dago parekotasunik tesi-epaimahaien presentzian.
- Hainbat arlotako bereizketa horizontala I+T taldeetan islatzen da.

10. Ikasleak

Indarguneak

- Emakumeen batez besteko kalifikazioak gizonenak baino handiagoak dira aztertutako titulazio eta urte guztietan.
- Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunari buruz ikasleek duten pertzepzio orokorra positiboa da.

Hobekuntza puntuak

- Genero-estereotipoen iraunkortasuna ikasketa-programak hautatzean.
- LGTBQ+ ikuspegia zeharka lantzeak hobekuntza esanguratsuak eskatzen ditu.
- Indarkeria matxistako egoeren aurrean protokoloei buruzko informazio egokirik ez izatea kezkarria da.
- Ikasleen ehuneko esanguratsu batek unibertsitateko testuinguruan jarrera matxistak eta iruzkin sexistak jasan izan dituela adierazten du.

DIAGNOSTIKOAN IDENTIFIKATUTAKO LEHENTASUNAK



	Plantilla paritarioa. Plantillaren % 58 emakumeek osatzen dute.
	Gobernu organoak eta kontseilu soziala parekideak dira.
	Parekotasuna doktore kopuruan, eta parekotasuna doktoretza-tesia egiteko liberazioetan.
	Titulazio guztietan kalifikazio onenak dituzten emakumeak.
	Pertsonen kudeaketa prozesuen formalizazioa nabarmen hobetu da.
	Lan esparru malgu bat egotea eta baimen batzuk garatzea, lan legeriak ezartzen duenetik harago. Eskolako oporraldietan kontziliazioa errazten duen lan-egutegia.
	Zuzendaritza organoek lan kultura malguari eta kontziliazio neurriak hartzeari buruzko laguntza ematea.
	Noizean behin berrikusten den barne araudia, kontziliazioa sustatzen duten neurri berriak sartzeko.
	Berdintasun talde egonkortua, jardueren urteko plangintzan errotutako urteko ekintzak egiteko konpromisoa duena.
	Hizkuntza inklusiboa kanpoko dokumentazioan, irudi ez-sexisten erabilera.
	Berdintasuna urteko Kudeaketa Planetan sartuta. Kudeaketa-sisteman sartutako berdintasun-adierazleak.

	Ordainsarian genero arrakala dago, baina urteetan zehar murrizten ari da.
	Fakultateak plantilla gaztea du (batez beste 38 urte), eta handitu egin da seme-alabak dituzten pertsonen kopurua. Hori dela eta, beharrezkoa da kontziliazio neurriak kudeatzen jarraitzea.
	Barne dokumentazioan hizkuntza ez-sexistaren erabilera nabarmen hobetzea.
	Berdintasun Planarekin lotutako jarduerak egiteko baliabide gehiago sartzeko beharra.
	Berdintasun taldearen jarduera handitzea, profil berriak sartzea eta egindako jardueren komunikazioa hobetzea.
	Berdintasun taldea berregituratzeko eta lan azpitaldeak antolatzeko beharra, taldean parte hartzaile gehiago daudelako.
	Ikasleen ibilbide akademikoan genero-ikuspegia zeharka txertatzen jarraitu behar da.
	Aukera-berdintasunaren pertzepzio desberdina: alde nabarmena dago gizon eta emakume langileen aukera-berdintasunaren pertzepzioetan, bereziki sustapenean, kontziliazio-neurrietan, ordainsarian eta protokoloaren ezagutzan.
	Kontziliazio neurriei buruzko ezjakintasuna eta, ondorioz, kontziliazio neurriei buruzko informazioaren hedapena hobetzeko beharra.

	Gizonen presentzia nagusia zuzendaritza kategorian.
	Tradizioz feminizatuta egon diren arloetan emakumeak dira nagusi (AZLak eta Pertsonak Lankidetzan), eta gizonak nagusi dira STEMekin lotutako arloetan (Datuak eta Berrikuntza, eta Ekonomia eta Finantzak), maskulinizatuagoak baitira.
	Emakumeen ordezkartza handiagoa duten arloetan emakume gehiago kontratatzea; aldiz, maskulinizatuago dauden arloetan gizon gehiago kontratatzen jarraitzen da, lan-merkatuaren ezaugarriak direla eta.
	Protokoloa ez da behar bezala zabaldu, eta kolektiboaren zati batek ez du ezagutzen. Jazarpen kasu batean protokoloa aplikatu dela eta, berrikusi beharra antzeman da.
	Aholkularitza konfidentziala osatzen duten pertsonak ez dute prestakuntza espezifikorik. Era berean, garrantzitsua da langileen plantilla prestatzea eta sentsibilizatzea, jazarpen matxista kasuak prebenitzeko eta detektatzeko.
	Indize funtzional positiboa duten pertsonen artean, arrakala esanguratsua ikusten da gizonen eta emakumeen artean. Horrek adierazten digu gizonak emakumeek baino ebaluazio positiboagoa dutela beren zereginak betetzeari dagokionez.
	Ikasketa-programak hautatzean ikasleak hainbat programatan banatzeak genero-estereotipoek jarraitzen dutela islatzen du. Emakumeak marketinarekin eta pertsonen kudeaketarekin lotutako arloetan nagusitzen dira, eta gizonak, berriz, finantzetara, lidergora, ekintzailetzara eta datuen analisira gehiago hurbiltzen dira.
	Ikasgelan emakume zuzendarien presentzia handitzeko beharra.

V BERDINTASUN PLANA



1.KULTURAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN BALIOA FINKATZEA

1.1. V. Berdintasun Plana eta Berdintasun Taldearen jarduera zabaltzea			
AKZIOA	ARDURADUNAK	EPEAK	INDIKATZAILEAK
1.1.1. V. Berdintasun Planari buruzko kanpo hedapen kanpaina bat egitea.	Berdintasun Taldea Komunikazioa	2023/24	Egindako ekintzen kopurua eta mota. Hedapenaren irismena
1.1.2. V. Berdintasun Planari eta diagnostikoaren emaitza nagusiei, Berdintasun Taldeari eta bere jarduerari buruzko barne zabalkunde kanpaina bat egitea (ikasleak, bertako langileak, laguntzaileak).	Berdintasun Taldea Komunikazioa Titulu koordinazioak	2023/24	Egindako ekintzen kopurua eta mota. Hedapenaren irismena
1.1.3. Berdintasun taldea berregituratzea eta lan azpitaldeak antolatzea, taldean parte hartzaile gehiago daudelako.	Berdintasun Taldea	2023/24	Talde berregituratua
1.2. Langileen eta ikasleen sentsibilitatea eta prestakuntza hobetzea genero-berdintasunari dagokionez.			
AKZIOA	ARDURADUNAK	EPEAK	INDIKATZAILEAK
1.2.1. Plantillari eta ikasleei zuzendutako emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko jarduerak antolatzea (prestakuntzakoak, hausnarketakoak edo parte hartzekoak)	Berdintasun Taldea	2023/24 2024/25 2025/26	Egindako jarduera kopurua eta mota. Parte-hartzaile kopurua
1.2.2. Martxoaren 8ko Emakumeen Nazioarteko Eguna, azaroaren 25eko Emakumeen aurkako indarkeriaren aurkako eguna, maiatzaren 17ko Homofobia, Transfobia eta Bifobiaren aurkako Nazioarteko Eguna eta ekainaren 28ko LGBTIQ+ Harrotasunaren Nazioarteko Eguna ospatzeko jarduerak antolatzea..	Berdintasun Taldea	2023/24 2024/25 2025/26	Egindako jarduera kopurua eta mota. Parte-hartzaile kopurua
1.2.3. Zuzendaritza-postuetan, gobernu-organoetan eta postu maskulinizatu eta ekintzaileetan emakumeen presentzia ikusaraztea eta sustatzea.	Berdintasun Taldea	2023/24 2024/25 2025/26	Egindako jarduera kopurua eta mota. Parte-hartzaile kopurua
1.2.4. Agintea duten langileak genero ikuspegidun lidergoan trebatzea.	Berdintasun Taldea Pertsonen Garapena Koord.	2025/26	Jasotako prestakuntza-orduen kopurua Parte-hartzaile kopurua
1.2.5. Berdintasunaren eta aniztasunaren aldeko ekitaldietan langileen eta ikasleen parte-hartze aktiboa bermatzea.	Berdintasun Taldea Kolektibo guztia	2023/24 2024/25 2025/26	Egindako jarduera kopurua eta mota. Parte-hartzaile kopurua
1.2.6. Plantillako gizonen artean maskulinitateei buruzko prestakuntza ematea.	Berdintasun Taldea	2025/26	Jasotako prestakuntza-orduen kopurua Parte-hartzaile kopurua

1.3. Kooperatibaren nortasunean eta kulturaren ikuspegi feminista zeharka txertatzea			
AKZIOA	ARDURADUNAK	EPEAK	INDIKATZAILEA
1.3.1. Barne araudiaren aldizkako berrikuspena ziurtatzea, genero ikuspegitik.	Berdintasun Taldea Kontseilu Soziala Pertsonen Garapena Koord.	2023/24 2024/25 2025/26	Egindako aldaketa kopurua
1.3.2. Batzordeak Berpizten batzarrean parte hartzea, batzordeen arteko sinergiak sortzeko eta feminismoa kooperatibaren xedean sartzeko	Berdintasun Taldea	2023/24 2024/25 2025/26	Zenbat batzarretan parte hartu den Parte-hartzaile kopurua
1.3.3. Eragile aktiboa izatea gizarte feministago baten eraikuntzan, Fakultateko jardueren bidez (Zerbitzurako Ikaskuntzako Proiektuak, I+T proiektuak...)	Berdintasun Taldea Koordinazio Batzordea	2023/24 2024/25 2025/26	Ikuspegi eta eragin feminista duten proiektuen kopurua
1.3.4. Aurreko antolaketa kulturari buruzko inkestak genero ikuspegitik aztertzea eta emakumeen eta gizonen emaitzetan egon daitezkeen desberdintasunen kausetan sakontzea	Pertsonen Garapena Koord.	2024/25 2025/26	Egindako analisia
1.3.5. Kooperatibaren egungo lidergo estiloa genero ikuspegitik aztertzea.	Koordinazio Batzordea	2023/24 2024/25	Egindako analisia

2. SEXU-JAZARPENA ETA INDARKERIA MATXISTAREN EDOZEIN MOTA PREBENITZEA ETA HORIEI AURRE EGITEA

2.1. Fakultatearen funtzionamendu egokia eta arintasuna ziurtatzea sexu jazarpeneko eta sexuan, generoan edo sexu orientazioan oinarritutako jazarpeneko kasuetan eta edozein indarkeria matxista motatan.			
AKZIOA	ARDURADUNAK	EPEAK	INDIKATZAILEAK
2.1.1. Urtero berrikustea eta eguneratzea sexu jazarpena eta sexuan, generoan edo sexu orientazioan oinarritutako jazarpena eta beste edozein indarkeria matxista mota prebenitzeko eta horiei aurre egiteko egungo protokoloa.	Berdintasun Taldea	2023/24 2024/25 2025/26	Protokolo berrikusia eta eguneratua
2.1.2. Jazarpen egoerei arreta emateko taldea osatzen duten pertsonen ezagutza eguneratzea (Aholkularitza Konfidentzialeko pertsonak).	Berdintasun Taldea Pertsonen Garapena Koord.	2023/24 2024/25 2025/26	Jasotako prestakuntza-saioen/orduen kopurua. Parte-hartzaile kopurua
2.1.3. Osarteni laneko arriskuen ebaluazioan jazarpenari buruzko galderak sartzeko proposatzea	Berdintasun Taldea Pertsonen Garapena Koord.	2025/26	Eskaera eginda
2.2. Langile guztiei edo lan arrazoiengatik harremana duen edozein pertsonari protokoloa ezagutzen zaiela ziurtatzea			
AKZIOA	ARDURADUNAK	EPEAK	INDIKATZAILEAK
2.2.1. Sexu jazarpena eta sexuan, generoan, sexu orientazioan eta beste edozein indarkeria matxistatan oinarritutako jazarpena prebenitzeko protokoloari buruzko komunikazio kanpaina iraunkor bat sortzea	Berdintasun Taldea Komunikazioa Unibertsitate-Enpresa	2023/24 2024/25 2025/26	Egindako zabalkunde-jardueren kopurua
2.2.2. Langile guztiei sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioari eta horri aurre egiteko jardunari buruzko prestakuntza ematea	Berdintasun Taldea Pertsonen Garapena Koord.	2024/25 2025/26	Jasotako prestakuntza-saioen/orduen kopurua. Parte-hartzaile kopurua
2.2.3. Sexu jazarpenaren eta edozein indarkeria matxistaren aurrean sensibilizatzeko, prebenitzeko eta jarduteko tailerrak eta ahalduntze feministako tailerrak ematea ikasleei.	Berdintasun Taldea Titulu koordinazioak	2023/24 2024/25 2025/26	Jasotako prestakuntza-orduen kopurua. Prestakuntza jaso duten ikasleen kopurua

2.3. Sexu/genero ikuspegia duen lan osasuna eta ongizatea bermatzea			
AKZIOA	ARDURADUNAK	EPEAK	INDIKATZAILEAK
2.3.1. Arrisku psikosozialen inkestako datuak genero ikuspegitik aztertzea.	Berdintasun Taldea SOT Pertsonen Garapena Koord.	2024/25	Analisia eginda
2.3.2. Ongizatera bideratutako kirol eta jarduera mota desberdinetan (lehiakorra, ikastaroak, irteerak, etab.) dauden genero desberdintasunen azterketa zehatza egitea eta kirol jarduera guztietan aukera berdintasuna sustatzeko neurri espezifikoak ezartzea.	Berdintasun Taldea Kirol Zerbitzua Pertsonen Garapena Koord.	2024/25 2025/26	Analisia eginda. Ezarritako neurriak
2.3.3. Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeak babesteko, laguntzeko eta orientatzeko protokoloa idaztea eta zabaltzea plantillan.	Berdintasun Taldea Pertsonen Garapena Koord.	2025/26	Protokoloa idatzi eta zabaldu da

3. KUDEAKETA PROZESUAK: HAUTAKETA ETA KONTRATAZIO PROZESUA, PRESTAKUNTZA ETA SUSTAPENA (bereizketa horizontala eta bertikala murriztea)

3.1. Hautaketa-, kontratazio- eta gizarteratze-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea (bereizketa horizontala murriztea).			
AKZIOA	ARDURADUNAK	EPEA	INDIKATZAILEAK
3.1.1. Genero berdintasuneko hautaketa prozesuetan parte hartzen duten pertsonen ezagutza eguneratzea.	Pertsonen Garapena Koord.	2024/25 2025/26	Jasotako prestakuntza-orduen kopurua. Parte-hartzaile kopurua
3.1.2. Merezimendu eta kualifikazio berarekin emakumeak ordezkari txikia duten arloetan sartzea sustatuko duen ekintza positiboa txertatzea.	Pertsonen Garapena Koord.	2024/25 2025/26	Sartutako ekintza positiboa. Eremu maskulinizatueta sartutako emakumeen kopurua
3.1.3. Pertsonen administrazioa eta kudeaketako datuak modu berezian eta sistematikoan biltzen eta aztertzen jarraitzea.	Pertsonen Garapena Koord.	2023/24 2024/25 2025/26	Datuak sexuaren arabera bereizita KBBSan bereizitako datuak integratzea
3.1.4. Tradizionalki maskulinizatuta egon diren arloetan genero-ordezkariak orekatzeko estrategia eraginkorak diseinatzea.	Pertsonen Garapena Koord.	2024/25 2025/26	Diseinatutako eta ezarritako estrategia
3.2. Genero-ikuspegia barne-prestakuntzaren eremuan integratzea.			
AKZIOA	ARDURADUNAK	EPEA	INDIKATZAILEAK
3.2.1. Prestakuntza-beharren diagnostikoan genero-ikuspegia txertatzea.	Berdintasun Taldea Pertsonen Garapena Koord.	2025/26	Genero-ikuspegia txertatuta
3.3. Garapen profetionalean eta sustapenean genero-ikuspegia txertatzea (bereizketa bertikala murriztea)			
AKZIOA	ARDURADUNAK	EPEA	INDIKATZAILEAK
3.3.1. Sustapen prozesua birdefinitzea, genero ikuspegia txertatuz, garapen profetionalean genero joerarik ez dagoela bermatuz	Berdintasun Taldea Pertsonen Garapena Koord.	2025/26	Birdefinitutako prozesua
3.3.2. Lan arloko lege aldaketetara egokitutako sozietate finkapenaren dokumentu berriak genero ikuspegia txertatzen duela bermatzea	Pertsonen Garapena Koord. Koordinazio Batzordea Kontseilu Soziala	2024/25	Dokumentuan jasotako genero-ikuspegia

4. ORDAINSARIAK ETA ORDAINSARIEN IKUSKARITZA

4.1. Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari berdintasuna bermatzea			
AKZIOA	ARDURADUNAK	EPEA	INDIKATZAILEAK
4.1.1. Soldata arrakalaren urteko jarraipena egitea, 902/2020 ED-n oinarrituta	Berdintasun Taldea Pertsonen Garapena Koord. Koordinazio Batzordea	2023/24 2024/25 2025/26	Ordainsarien erregistroa eginda
4.1.2. Administrazioako eta zerbitzuetako langileen eremuko lanpostuen egungo balorazioa berrikustea	Pertsonen Garapena Koord. Kontseilu Errektorea	2023/24 2024/25	Berrikuspena eginda Soldata arrakalan duen eraginaren azterketa
4.1.3. Indize funtzionala genero ikuspegitik definitzeko irizpideak berrikustea, ugalketa lanei ematen zaien balorazioa kontuan hartuta	Pertsonen Garapena Koord. Koordinazio Batzordea	2024/25	Errebisioa eginda

5. BIZITZA PERTSONALEKO, FAMILIAKO ETA LANEKO ESKUBIDEEN ERABILERA ERANTZUKIDEA, ETA ONGIZATEA

5.1. Lan-denboraren antolaketa eta antolaketa genero-ikuspegitik eta erantzunkidetasunetik sustatzea			
AKZIOA	ARDURADUNAK	EPEA	INDIKATZAILEAK
5.1.1. Gaur egun aurreikusitako kontziliazio neurrien erabilera genero ikuspegitik aztertzea eta dauden neurri guztiak dokumentu bakar batean biltzea, barne araudian jasotakoak eta lan politika malguak barne. Langileen eskura jartzea, site eta intranet bidez, besteak beste, modu eraginkorrean hedatzen direla bermatzeko	Berdintasun Taldea Pertsonen Garapena Koord. Coord. Financiera	2024/25	Egindako eta zabaldutako analisia eta dokumentua
5.1.2. Inguruko puntako enpresen kontziliazio eta ongizate politiken jarraipena egitea, Enpresagintzan aplikatzeko praktika onak identifikatzeko	Berdintasun Taldea Pertsonen Garapena Koord.	2024/25 2025/26	Jarraipena eginda Enpresagintzan sartutako ideien kopurua
5.1.3. Agintariak kontziliazioaren aldeko lidergoan eta aukera berdintasunean prestatzea	Berdintasun Taldea Pertsonen Garapena Koord.	2025/26	Jasotako prestakuntza-orduen kopurua Parte-hartzaile kopurua
5.1.4. Komunikazio kanpainak egitea, erantzunkidetasuna sustatuz eta zaintza helburu duten neurriak erabiltzen dituzten gizonak ikusaraziz.	Berdintasun Taldea Pertsonen Garapena Koord. Kontseilu Soziala	2025/26	Egindako ekintzen kopurua Zaintzagaratiko baimena duten gizonen %
5.1.5. Lan Esparru Malguaren aplikazioaren jarraipena egitea, erabaki eta ordezkartitza organoen bileren ordutegiari eta deskonexio digitalerako jarraibide eta gomendioei dagokienez.	Pertsonen Garapena Koord.	2024/25 2025/26	Analisia eginda

5.2. Osasun fisikoa eta mentala zaintzeko baimen/neurri zehatzak integratzea bizi une kritikoetan			
AKZIOA	ARDURADUNAK	EPEA	INDIKATZAILEAK
5.2.1. Harrerako plan berezi eta pertsonalizatua egitea, eszedentzia/baja luzeen, jaiotzagatiko edo zaintzagatiko baimenen ondoren.	Berdintasun Taldea Pertsonen Garapena Koord.	2024/25	Egindako eta ezarritako planaren dokumentua
5.2.2. Abortua edo fetua hiltzea gertatuz gero, dolurako baimen espezifikoko bat sartzea.	Pertsonen Garapena Koord. Kontseilu Soziala Kontseilu Errektorea	2023/24	Baimen erantsia
5.2.3. Barne araudian jasotako baimenak berrikustea eta Familien Legera egokitzea.	Pertsonen Garapena Koord. Kontseilu Soziala Kontseilu Errektorea	2023/24	Aldatutako araudia
5.2.4. Kontziliazio beharrei buruzko adierazle berriak sartzea plantillaren informazioan: familia mota (ugariak, guraso bakarrekoak) eta beren ardurapeko adinekoak	Pertsonen Garapena Koord. Coord. Financiera	2024/25	Sartutako adierazleen kopurua

6. KOMUNIKAZIO EZ-SEXISTA

6.1. Komunikazio inklusiboaren eta ez-sexistaren irizpideak zeharka txertatzea

AKZIOA	ARDURADUNAK	EPEA	INDIKATZAILEAK
6.1.1. Fakultatearen Komunikazio Inklusiboaren Gida eguneratzea eta zabaltzea	Berdintasun Taldea	2024/25	Gida eguneratua eta zabaldua
6.1.2. Gradu eta master amaierako proiektuen gidetan hizkuntzaren neurri zuzentzaileak txertatzea, ikasleek beren hizkuntza aldatzeko ezagutza eta kontzientzia izan dezaten.	Berdintasun Taldea Titulu koordinatzaileak	2024/25	Sartutako neurriak
6.1.3. Kooperatibarentzat parekotasun politika bat egitea eta ezartzea jardunaldiak, ekitaldi instituzionalak eta abar antolatzeko.	Berdintasun Taldea Consejo de Coordinación	2025/26	Politika landua eta inplementatua

7. IKERKETAN ETA HEZKUNTZA PROGRAMETAN GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA

7.1. Ikerketan eta transferentzian genero ikuspegia eta aniztasuna bultzatzea			
AKZIOA	ARDURADUNAK	EPEA	INDIKATZAILEAK
7.1.1. Ikasleek beren ikaskuntza-prozesuan generoari eta aniztasunari buruzko gaitasunak eta ezagutzak gara ditzaten lortzea, unibertsitate feminista gaian erreferente gisa kokatuz.	Berdintasun Taldea	2025/26	Sortutako eta zabaldutako zerrenda
7.1.2. Ikerketan emakumeen presentzia ikusarazteko garrantzitsua den informazioa biltzea eta aztertzea. Adibidez, bibliografiako aipamenak, tesi-epaimahaiak, mintegietako hizlariak, proiektuen fase kualitatiboetako parte-hartzaileak...	Berdintasun Taldea Pertsonen Garapena Koord. I+T Koord.	2023/24 2024/25 2025/26	Sartutako adierazleen kopurua
7.1.3. Gure ezagutza eremuetan genero ikuspegia ardatz duten argitalpen zientifikoak egitea	Berdintasun Taldea I+T Koord.	2023/24 2024/25 2025/26	Argitaratzeko bidalitako artikuluen kopurua Argitaratutako artikuluen kopurua
7.2. Ikasleek, ikasketa-prozesuan, generoari eta aniztasunari buruzko gaitasunak eta ezagutzak gara ditzaten lortzea, eta unibertsitate feminista erreferente bihurtzea irakasgaian.			
AKZIOA	ARDURADUNAK	EPEA	INDIKATZAILEAK
7.2.1. Ikuspegi feminista eta aniztasuna pixkanaka integratuko dituen plangintza eta gai-zerrenda garatzea fakultateko ikasleen bidez akademikoaren zikloan, eta proba pilotu bat ezartzea myGADE graduan.	Berdintasun Taldea myGADE Taldea Garapen Taldea	2023/24 2024/25 2025/26	Egindako proba pilotuaren diseinua
7.2.2. Bideratzaileak/team coacheak prestatzea, beren klaseetan/saioetan ikuspegi feminista eta aniztasunekoak inplementatzeko.	Berdintasun taldea Pertsonen Garapena Koord. Titulu koordinazioak	2023/24 2024/25 2025/26	Formazio kopurua Parte-hartzaile kopurua

