

Mundukideren Genero Ekitate Plana (2024-2027)

2023ko urria



AURKIBIDEA

1. SARRERA	2
1.1. Mundukideri buruz	2
1.2. Berdintasun-diagnostikoa eta -plana zer diren.....	3
1.3. Araudi markoa	4
2. PROZESUAREN NONDIK NORAKOAK.....	7
2.1. Metodologia	7
2.2. Egiturak.....	7
3. DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO NAGUSIAK	9
3.1. Mundukideren erronka nagusiak.....	17
4. SOLDATA IKUSKARITZA	18
4.1. Soldata ikuskaritzaren indarraldia	18
4.2. Soldata ikuskaritzaren ondorioak.....	18
4.3. Soldata ikuskaritzaren ondorioetatik eratorritako ekintza-plana	19
5. MUNDUKIDEREN GENERO EKITATE PLANA	20
5.1. Mundukideren Genero Ekitate Plana	20
5.2. Ekintza-plana	22
6. PLANA GARATZEKO EGITURAK ETA BALIABIDEAK	31
6.1. Egiturak.....	31
6.2. Plana garatzeko baliabideak.....	32
7. PLANAREN SEGIMENDUA ETA EBALUAZIOA.....	33
7.1. Segimendua.....	33
7.2. Ebaluazioa	34
7.3. Aldaketa-prozedura	34
Eranskina: 2024ko kudeaketa-plana.....	35

1. SARRERA

1.1. Mundukideri buruz

Duela 24 urte jaio zen Mundukide, Debagoienko GKEetako kide batzuen eskutik. Mondragon Korporazio Kooperatiboaren laguntzarekin fundazioa izaerako erakundea sortu zuten. Gizarte behartsuenei laguntzeko borondate irmoa markatzeaz gain, hau gauzatzeko moduak definitu zituen Mundukide Fundazioak.

“Lanaren bitartez, gizartea eraldatzea” izan da Mundukidek garapena eta laguntza-eredua ikusi eta ulertzeko modua.

Bada, Mundukidek lankidetzeta-proiektuak sustatzean oinarritzen du bere eredua. Laguntza teknikoa, prestakuntza eta finantzaketa emanez, garapen bidean dauden herrialdeetan kooperatibak sortzea eta garatzea ahalbidetzen dituzten proiektu solidarioak hain zuzen.

Kooperatibak abian jarrita, erakundearen helburua hazkunde jasangarriari eta horiek jarduten duten sozietateen kalitatezko enpleguari laguntzea da. Horien garapen autogestionatua bultzatuz, haiek osatzen dituzten pertsonen eta haien komunitatearen ahalduntzea sustatzea, giza kapitala eta subiranotasun ekonomikoa eta soziala indartzeko asmoz.

Mundukide Fundazioak ibilbidea luzea egin du genero-ekitatearen ikuspegia bere lan-eremuan txertatzen. Horren erakusle da, 2009tik indarrean izan dituzten genero-ekitatearen aldeko planak, zein genero-estrategia eta erakundearen genero-politika. Estrategia hori sustatzeko arduradunak izendatuta eta egiturak ere baditu, hala nola, barne-mailako Genero Taldea.

Orain arte egindako lana kontuan hartuta, datozen urteetarako genero-ekitatea sustatzeko Plan berria diseinatu nahi du Mundukide Fundazioak.

Batetik, barne-mailan erakundearen antolamenduan, funtzionamenduan, zein erakundearen kulturaren, genero-ikuspegia zeharka txertatu eta eraldaketak egonkortzeko; eta bestetik, garapenerako lankidetzeta programetan eta proiektuetan genero-ikuspegia integrazteko, horretarako tresnak eta baliabideak sistematizatuz.

Mundukide bidezkoagoa eta berdinzaleagoa den gizarte baten alde lan egiten duen erakundea da, baina aldi berean, hainbat desberdintasunez zeharkatutako praktikak eta egiturak ditu. Beraz, teoria eta praktikaren arteko arrakala gutxitzea da erronka. Izan ere, egiturazko oztopoak eta desabantailak ezabatzea ez da nahikoa, erakundearen kulturaren aldaketarik ez bada gauzatzen, alegia, modu integrean eta egiturazkoan heldu behar zaio erronkari.

Orain, urrats bat gehiago egin nahi du eta Genero Ekitate Plan berria diseinatu nahi du. Horretako, lehenik, prozesu kolektibo eta adostuan, Berdintasunerako Diagnostikoa landu du Elhuyarren laguntzarekin.

1.2. Berdintasun-diagnostikoa eta -plana zer diren

Berdintasunerako Plana **modu ordenatuan antolatutako neurri multzoa** da. Egoeraren diagnosia egin ondoren, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzera eta sexuak eragindako diskriminazioa desagerraraztera zuzenduta dago.

Benetako berdintasuna **tratu-berdintasuna** da. Pertsonaren sexuan oinarrituriko diskriminaziorik ezan, zuzenekoan eta zeharkakoan, islatzen da. **Zuzeneko diskriminazioa** dago pertsona batek beste batek baino tratu hobea jasotzen duenean sexua edo sexuarekin lotutako beste edozer dela-eta. **Zeharkako diskriminazioa** da gertaera batek sexu bereko pertsonen proportzio handi bati kaltea dakarkionean oinarri-oinarrian.

Printzipio honek bereizketaren ideia dakar izatezko berdintasunerako beharrezko bitartekotza lez. Bitartekotza horrek aukerak eta emaitzak behar dituenek gero, beharrezkoa da aukera-berdintasunean lan egitea, hots, gizonekin alderatuta berdintasunaren arloan duintasunez tratatuak izateko eskubidean.

Aukera-berdintasunaren **helburua esku-hartzeko markoa sortzea da**, gizarteko arlo guztietan baldintza, ikusgarritasun, autonomia eta erantzukizun berekin askatasunez parte hartzeko modua ematen diena emakumeei eta gizonei. Kalitate-terminoa da eta giza-eskubideekin lotuta dago zuzenean. Emakumeen bizitza-kalitate handiagoa lortzeko tresna da, eta horretarako, ekintza positiboak erabiltzen ditu.

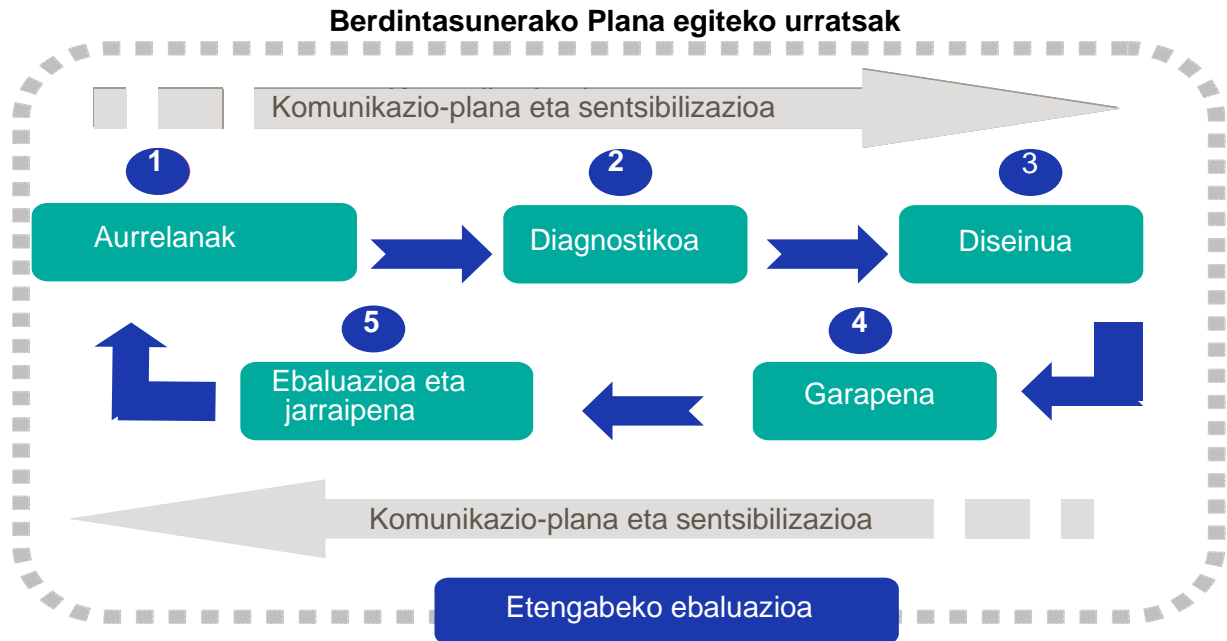
Ekintza positiboak aldi baterako neurriak, abiapuntua eta tratamendu berezia dira aukera-berdintasuna lortzeko. Beste neurri mota batzuekin du lotura, **helmuga den diskriminazio positiboarekin**: hasieran emaitzak bermatzen dituzten neurriak dira. Abiapuntuan desabantailak dituztenen aldeko estrategia batean datza ekintza positiboa, hain zuzen ere, abantaila daramatenen mailara iritsi daitezten. Horrela, une jakin batean aukera-berdintasunera iritsiko da.

Ekintza horiek ekintza positiboko planak edo Berdintasun Planak deitzen ditugun horietan biltzen dira. Helburuak egituratzen dituzten tresna politikoak eta administratiboak dira, aukera-berdintasuna lortzeko jarduketa zehatzak bideratzen dituztenak.

Ekintza Planen estrategia nagusia genero-ikuspegia txertatzea da. **Genero-ikuspegia aplikatzeak esan nahi du sistematikoki plangintza, garapen eta ebaluazio fase guztietan, emakumeen eta gizonen egoerak, baldintzak, beharrak eta nahiak aintzat hartzea**, betiere desberdintasunak desagerrarazteko eta berdintasuna erakundearen politika eta jarduketa guztietan sustatzeko helburu eta neurri espezifikoak txertatuz. Errealitatea genero-ikuspegitik aztertzeak hau esan nahi du:

- Emakume, gizon eta hauen erlazioen errealitatea aztertzerakoan egoten diren joera sexistak plazaratzea.
- Emakume eta gizonen desberdintasunaren atzean dauden egitura-faktoreak identifikatzea, desberdintasun hauek sortu edo birsortzen dituzten diskriminazio-era guztiak atzemanaz.
- Genero-erlazioak birdefinitu, emakumeen egoera agerian utziz, emakumeen beharrak eta interesak kontuan hartuz eta emakumeak gizarteari egiten dion ekarpenari balio handiagoa emanez.

Berdintasunerako Planak egiteko orduan kontu horiek guztiak aztertu egiten dira. Jarraian, Berdintasun Plana egiteko eman beharreko urratsak zeintzuk diren jaso dugu:



Berdintasunerako planez ari garenean, eraldaketa-prozesuak eragiteko tresnei buruz ari gara eta irudian ageri diren faseak jarraitzea komeni da. Proposamen honetan lehen hiru faseak landuko ditugu, baina behin hiru urrats horiek emanda, beharrezkoa litzateke Ekintza Ikastolak hurrengo faseak garatzeko ekimena hartzea. Fase horien guztien garapenean funtsezkoa izango da komunikazioa eta ematen ditugun urratsak etengabe ebaluatzea.

1.3. Araudi markoa

EAE-ko **Berdintasunerako 4/2005 Legeak** hasierako adierazpenean jasotzen duen modura, emakumeen aurkako bereizkeria era guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioak (NBERen Biltzar Nagusiak 1979ko abenduan onetsi zuen, eta Espainiar Estatuak 1984ko otsailean berretsi) **emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa** aldarrikatu zuen. Konbentzio horren 2. Artikuluan, ondoko konpromisoa hartu zuten NBEko kideek: “printzipio hori legeen bidez edo beste bitarteko egoki batzuek erabiliz benetan betearazten dela bermatzea”.

Beste alde batetik, **1999ko maiatzaren 1ean Amsterdamgo Ituna** indarrean jarri zenetik, emakumeen eta gizonen berdintasuna Europar Batasunaren funtsezko printzipio bilakatu da. Europar Batasunaren Ituneko 3.2. artikuluekin bat, Batasuneko eta kide diren estatuetako politika eta ekintza guztietan integratu behar da emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatu eta horien berdintasuna sustatzeko helburua.

Euskadiko Autonomia Estatutuaren 9.1. artikulua, Espainiako Konstituzioan xedatutakoari aipamen bat eginez, berdintasunerako eskubidea eta sexuaren ziozko bereizkeriarik eza aldarrikatzen du. Horrez gainera, Estatutuaren 9.2.d artikuluan zera adierazten da: herri-aginteek

pertsonen eta taldeen berdintasunerako baldintzak sustatzeko eta hori lortzeko oztupoak ezabatzeko betebeharra dute, berdintasun hori benetan eta modu eraginkorrean gauza dadin.

Era berean, **Eusko Legebiltzarrak, otsailaren 5eko 2/1988 Legea** onartuta (Emakunde, Emakumearen Euskal Erakundea, sorrarazteari buruzkoa da lege hori), lege horren zioen adierazpenean jasotzen den bezala, lehen mailako gaitzat jo zen emakumeekin bereizkeriaz jokatzeko era guztiak benetan ezabatzea eta emakumeek gure Erkidegoko alor guztietan esku-hartzeari bultzatzea egiteko beharrezkoak izan daitezkeen neurriak hartzea; halaber, bere gain hartu zuen arlo horretan ekintza bateratuari indar egiteko lana ere.

2/1988 Lege hori garatze aldera, Eusko Jaurlaritzak Euskal Autonomia Erkidegoko **emakumeentzako ekintza positiboko zazpi plan onetsi ditu**. Plan horietan euskal herri-administrazioen esku-hartzearen oinarritzko gida-lerroak jasotzen dira, emakumeen eta gizonen berdintasuna bizitzako eremu guztietan bultzatzeari dagokionez.

Eusko Jaurlaritzak bata bestearen atzetik onartutako berdintasunerako planek **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak enpresen barruan berdintasuna sustatzeko jasotzen dituen neurriak** bultzatzeko eta garatzeko bidea eman dute. Lege horrek, besteak beste, 40. Artikuluan, emakumeen eta gizonen berdintasuna barruko funtzionamenduan zein kanporako jardueran sustatzeko planak edo neurriak martxan jartzera behartzen ditu diru publiko osatutako enpresak eta enpresa pribatuak (langile-kopuruaren arabera). Horrez gain, Plan horien jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak zehaztera ere behartzen ditu.

Gerora, **3/2007 Lege Organikoak**, ildo beretik, berdintasunerako plan bat ezartzera behartu ditu **250 langiletik gorako enpresa** guztiak.

Idea bera jasotzen du 2007ko **martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak**: legearen aurrean parekidetasun formala erabat aitortuta egon arren, errealitateak beste egoera bat erakusten digu. Horren adibide modura, adierazle hauek aipatzen dira: emakumeen aurkako indarkeria, soldatarekin lotutako diskriminazioa, alargun-pentsioekin lotutako diskriminazioa, emakumezkoen artean langabezia handiagoa izatea, emakumeen presentzia txikia erantzukizuneko postuetan (politikaren, kulturaren edota ekonomiaren alorrean), bizitza pertsonala, familiarra eta lana uztartzeko zailtasunak... Horiek guztiak garbi adierazten digute parekidetasuna lortzeke dagoen lana dela eta, horrenbestez, tresna berriak behar ditugula.

Errealitate horri erantzuteko, 3/2007 Lege Organikoak hainbat neurri jasotzen ditu. Besteak beste, aukera-berdintasunean oinarritutako lanerako eskubideaz hitz egiten da, kapituluz kapitulu honako gai hauekin lotutako edukiak jasoz:

- Tratu bera eta aukera-berdintasuna lan-munduan
- Berdintasuna eta bateragarritasuna.
- Berdintasun Planak enpresetan eta berdintasuna sustatzeko bestelako neurriak
- Berdintasunaren eremuan egindako lana saritzea

6/2019 Errege Lege Dekretua, **martxoaren 1ekoa, enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurrienak**, orain arte erabilitako neurriak ez zirela eraginkorrak izan onartzen da, eta oinarritzko eskubideen bermea lortzeko ekintza berriak ezarri behar direla aitortzen da. Horretarako, legezko testuan bertan, hitzaurrean, honako hau jasotzen da:

“Berdintasun-ezaren egoera horrek, zeina soldata-arrakalan ikusten den -ez baita murriztu azken urteotan-, Estatuak premiaz eta halabeharrez jardutea eskatzen du, biztanleen erdiak diskriminazio gogorra jasaten dutenez gero eta horien oinarritzko eskubideei eragiten zaienez gero. (...) Are

gehiago emakumeek Industria Iraultza 4.0 delakoaren erronkari aurre egin behar diotenean; izan ere, genero-arrakalen erakusgarri da emakume-kopurua urria izatea zientziaren, teknologiaren, ingeniartzaren eta matematikaren arloetan. Sortzen ari diren lanpostu berriak ondoen ordainduenak ere badira; horregatik, berdintasunaren aldeko politika publikoen bidez, emakumeak zientziaren, ikerketaren eta teknologiaren eremuetan sartzea eta garatzea eragozten duten oztopoak kendu behar dira”.

Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak, lanean eta lanean emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoak, Lege Organikoan jasota zeuden eskakizunak zehazten eta zabaltzen ditu.

6/2019 Errege Lege Dekretuan 3/2007 Lege Organikoa aldatzea planteatzen zen, besteak beste, **berdintasunerako planak idazteko eskakizuna berrogeita hamar langile edo gehiagoko enpresei zabaltzeko**, eta horiek erregistroan inskribatzeko betebeharra sortzeko. Eta aipatzen zen, halaber, erregelamendu bidez garatuko zirela Berdintasun Planen diagnostikoa, edukiak, irakasgaiak, soldaten auditoretzak, jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistemak eta Berdintasun Planen Erregistroa, haien eraketari, ezaugarriari eta inskribatzeko eta eskuratzeko baldintzei dagokienez. Bi errege dekretu berriek alderdi horiek zehazten dituzte.

Berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordetzeari buruzko **maiatzaren 28ko 73/2010 Errege Dekretuak eta emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuak** helburu hauek dituzte: batetik, berdintasunerako planak erregelamendu bidez garatzeko legezko agindua betetzea, eta, bestetik, **berdintasun-planen erregistroa egitea eta ordainsarien arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu berdintasunerako eta bereizkeriarik ezerako eskubidea gauzatzeko berariazko neurriak ezartzea**, hurrenez hurren. Errege dekretuen helburua berdintasun planen eraginkortasuna eta haien erregistroa bermatzea da, ordainsari berdintasuna barne.

2. PROZESUAREN NONDIK NORAKOAK

Mundukideko Genero Ekitate Plana diseinatzeko prozesua 2023 hasieran abiatu genuen. Prozesuak lau fase izan ditu:



Egitasmoa abiatu



Erakundearen diagnostikoa



Genero Ekitate Plana diseinatu



Emitza baloratu

Jarraian, hilabete hauetan ikuspegi metodologiko batetik prozesuan zehar egindako lana xehetasun gehiagorekin azalduko dugu.

2.1. Metodologia

Prozesua metodologikoki diseinatzeko IAP (Ikerketa Ekintza Parte-hartzailea) izenaz ezagutzen dugun metodologiaren oinarriak hartu ditugu kontuan. Xedea talde-hausnarketa eta talde-harremana bideratzeko prozesuak zabaltzea eta prozesu horien bidez, harremanak aldatzeaz gainera, posizionamenduak, egitasmoak eta estrategiak eraikitzea da.

Horrez gain, Emakunde markatutako irizpideak zein azken Errege Dekretuek jasotako betebeharrak jarraituz diseinatu eta garatu dugu Mundukideko berdintasun egoeraren diagnostikoa eta Plana egiteko prozesua.

Datu-bilketa egiteko, informazio kualitatiboa eta kuantitatiboa erabili dugu. Izan ere, adierazle kuantitatiboak oso tresna baliotsuak dira hasierako egoera ezagutzeko, baina informazio kualitatiboa erabiliz, egoera ezagutzeaz gain, egoera hori hobeto interpretatu eta ulertu ahal izan dugu.

Hauek dira datu-bilketa egiteko erabili ditugun informazio-iturriak:

- Langileei buruzko datu kuantitatiboak
- Erakundearen inguruko dokumentazioa
- Langileei galdetegia
- Langileei sakoneko elkarrizketak (3)

2.2. Egiturak

Mundukideko Genero Ekitate Plana diseinatzeko prozesua gidatzeko, bi lan-egitura sortu ditugu:

TALDE ERAGILEA

PARTAIDEAK

- Mundukideko Zuzendaria: Josu Urrutia
- Elhuyarreko teknikaria: Eli Etxabeguren

FUNTZIOAK

- Egitasmoa bideratzeko behar den informazioa jasotzea eta trukatzea.
- Barne-komunikazioa diseinatzea eta bideratzea.
- Egitasmoaren ekintzak koordinatzea eta bideratzea.
- Egitasmoari segimendua egitea eta sor daitezkeen arazoan aurrean irtenbideak bilatzea.
- Genero Taldeko bilerak prestatzea.
- Egitasmoari etengabeko segimendua egitea.
- Prozesuaren eta emaitzaren balorazioa egitea.

FUNTZIONAMENDUA

- Proiektuak iraun duen epean 2 **bilera** egin ditu gune honek.

Bestetik, Genero Taldea baliatu dugu prozesuaren edukiak lantzeko eta adosteko. Aniztasuna bermaturik duen taldea da, hau da, erakundeko ikuspegi ezberdinak biltzen dituen taldea, bazkide direnek eta ez direnak, kooperanteak, kudeaketa eta antolaketa lanetan ari direnak, komunikaziokoak eta ardura postuetan daudenak:

- Enara Ruiz de Egin: Finantza arduraduna eta Patronatuko kidea
- Mónica Gago: Mondragon Unibertsitatearen ordezkaria Patronatuan
- Urri Urizar: komunikazio-arduraduna
- Unax Zabala: Ekuadorreko eta Kolonbiako programen koordinatzailea eta Patronatuko kidea
- Adiran Lamas: Mozambikeko programen koordinatzailea eta Patronatuko kidea
- Mari Luz Tomé: Boluntarioen ordezkaria
- Kontxi Gallastegi: Boluntaria
- Josu Urrutia: koordinatzaile nagusia

Genero Taldeak **bi lan-saio** egin ditu, gai hauek lantzeko:



1. Saioa: diagnostikoaren zirriborroa aurkeztu, kontrastatu eta osatu; eta lehentasunezko lan-ildoak identifikatu.

2. Saioa: Genero Ekitate Planaren zirriborroa ezagutu, kontrastatu eta osatu.

3. DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO NAGUSIAK

Diagnostikoa aparteko txosten batean jaso badugu ere, hona hemen bertatik ateratako ondorio nagusiak alderdiz alderdi:

Erakundearen kultura

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
<ul style="list-style-type: none"> Mundukidek berdintasunaren balioa berariaz jasotzen du bere dokumentu nagusietan (estatutuak, barne-araudia...) eta eraldaketa soziala da bere misio eta bisioaren oinarria. Genero berdintasunak Mundukiden izan duen bilakaera nabarmena izan da oinarrien definizioari eta diskurtsoari dagokionez. Lan-prozeduretan eta kudeaketa-sisteman genero-ikuspegia nahiko modu sistematikoan hartzen du aintzat. Mundukiden lankideen arteko harremanak onak dira. Langileen gatazka eta behar puntualak modu eraginkorrean artatzen eta konpontzen dira; zuzendariarengan konfiantza dago hainbat premia puntualetan konpondu, kudeatu eta erantzuteko orduan. 	<ul style="list-style-type: none"> Kultura berdinizalearen inguruan pertzepzio ezberdinak daude lankideen aldetik, badira oraindik bide luzea egiteko duela aitortu dutenak. Arrasate eta lankide kooperanteen artean deskonexioa dago. Parte hartze espazioak, komunikaziorako Ez dago mantenu edota zaintza prebentiborik, zuzengarria besterik ez dago. Lankideen zaintza eta harreman pertsonal zein profesionalen jarraipenerako estrategien beharra nabaria da, bereziki kooperanteen artean. Kooperanteak beren herrialdeetako lantaldeetan giro eta harreman onak dituzte. Hala ere, emakume gutxi izateak errealitate anitzak sortzen ditu eta emakume kooperanteek balioan jartzen dute emakumeen kopurua herrialde hauetan handitzea Testuinguru soziopolitikoek eragindako egoera, komentario eta jarrera matxistan nabariak dira, baina, errealitate hau ez da soilik kanpo-faktoreen ondorio. Mundukideko lankideen aldetik ere komentario eta txiste matxistak entzuten direla aipatu da, egoera deseroso eta jazarpenezkoen aurrean babes falta adierazi dute emakume batzuek. Mundukideren aldetik diskurtso argi baten beharra azaldu dute zentzu honetan, sentsibilizazio eta formakuntzarekin batera lerratuko dena. Emakume batzuk ez dira Mundukideren aldetik legitimaturik sentitzen egoera batzuen aurrean erantzun irmoak emateko. Ardura postuak oso maskulinizaturik daudela. Segregazio horizontala ere aipagarria dela iritzi da, kooperanteen artean bereziki. Bide honetan, kooperanteen lan-profilak gizentasun erduekin oso loturik daudela aipatu da, era berean zaintza lanetik uztartzeko zailtasunak nabariak dira lanpostu hauetan.

Langileen ezaugarri nagusiak

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
<ul style="list-style-type: none">Mundukiden emakume eta gizonak era orekatuan banatzen dira arlo ezberdinetan.Une honetan badago aniztasun funtzionala duen pertsona bat	<ul style="list-style-type: none">Lan kategoriei erreparatzen badiogu, emakumeak tarteko kategorietan metatzen direla ikusten dugu. 7 emakumetatik 5 teknikarien kategorian daude eta 2 emakume tarteko-arduradun edo koordinatzaile kategorian. Zuzendaritza postua, kategoria nagusia, gizon batek betetzen du eta administrariarena ere, kategoria baxuena, gizon batek betetzen du.Kooperanteak lau herrialdetan banatzen dira. Gizonak herrialde guztietan banatzen dira; lau emakumetatik hiru Mozambikeko kooperante dira eta Brasilen emakume bakarra dago. Ekuador eta Kolonbian ez dago emakume kooperanterik.

Langileen lan-baldintzak

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
<ul style="list-style-type: none">Lan-kontratu motari dagokionez, kontratu mugagabeak dira nagusi langileen artean.Langileen gehiengoak lanaldi osoan egiten du lan, soilik emakumeen eta gizonen % 14,3ak du lanaldi partziala.Mundukidek konfiantzan oinarrituriko ordutegi malgutasuna eskaintzen du, gutxieneko betekizunak ezarrita nork bere jarduna antolatzeko askatasuna eskaintzen du. Erakundearen misioarekiko konpromezu eta atxikipen maila altua dagoenaren erakusgarri da antolaketa eredu hau.	<ul style="list-style-type: none">Barne araudian kooperantei dagokien ordutegi malgutasuna ez dago arauturik.

Ordainsariak

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
<ul style="list-style-type: none">Gardentasunaren printzipioari erantzunez, soldata politika behar bezala azaldu dietela aitortu du langileen gehiengoak, % 83,33ak.Norberaren soldata faktore ezberdinekiko egokia den galdetu dugunean batz besteko balorazioak onak izan dira, 6 eta 7 punturen artean. Gizonezkoak kritikoagoak izan dira.	<ul style="list-style-type: none">Nork bere lanpostuaren soldata politika ezagutzen duen bitartean, lanpostu bakoitzari esleitutakoen inguruko ezezagutza handiagoa da, proportzio oso antzekoetan gizon eta emakumeen artean.

Honakoa da soldata-arrakalari eman zaion azalpena erakundeetan:

Ikus daitekeenez, arrakala teorikoan ADMINISTRARI BURUAREN 1. MAILAKO kategorian baino ez daude sexu desberdineko langileak, eta, kategoria horretan, soldata-arrakala, normalizatu ondoren, % 4,52koa da gizonen alde (ordainsarien batezbestekoa). Legeak % 25ean ezartzen du soldata-arrakala gutxitzek neurriak hartzeko derrigortasuna, beraz, Mundukidek ez du esku-hartzeko legezko betebeharririk. Hala ere, diagnostikoan zehar ikusi dugun moduan, segregazio bertikalak, antzinatasunak edota kontziliazioari loturiko baimenen erabilerak eragin zuzena dute Mundukiden dagoen soldata-arrakalan eta erakundeak konpromiso irmoa adierazi du egoera hobetzeko bidean urratsak eman eta beharrezko neurriak hartzekoa.

Arrakala errealari erreparatzen badiogu, ordea, emakumeen aldekoa dela ikus dezakegu, zehazki % 30ekoa. Oinarrizko soldaten batezbestekoaren aldea handia da, % 37,56koa. Langileen egoera aztertzen badugu arrazoi ezberdinak topatzen ditugu arrakala hori ulertzeko: gizonezko bat lanaldiaren herenarekin ari da lanean; hiru gizonezko urte amaieran kontratatu ziren, soilik 2 edo 3 hilabetez egon ziren lanean 2022an eta beste bi gizonek erakundeak utzi zuten urtearen hasieran. Bada, emakumeen alde ateratzen den arrakala honek badu bere azalpena, aipatu behar da Mundukiden fluxu handia dagoela langileen artean eta honek urteko solda-arrakalaren kalkuluan eragin zuzena duela.

Lan-postuen sailkapena

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
<ul style="list-style-type: none">Mundukidek definiturik ditu erakundearen lan-postu bakoitzaren deskripzio eta funtzioak.Lanpostuen definizioa 2010-2012 tartean egin zuen Mundukide Fundazioak eta orain prozesu berri batean murgiltzeko bidean dago. Lanpostuen definizioa burutzeko	

prozesu berri honetan genero-ikuspegia lehen momentutik txertatzea, prozesuan bertan, interesgarria litzake.

Trebakuntza eta garapen-profesionala

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
<ul style="list-style-type: none">Mundukidek badu erakundearen Prestakuntza Plana. Erakundearen prestakuntza-beharrak modu egituratuan kudeatzeko tresna bat da, bere pertsona-taldean errealitateari eta egungo eta etorkizuneko lanaren eskakizunei aurre egiteko gaitasunak indartzeko beharrei erantzuteko.	<ul style="list-style-type: none">Ezin izan da Plana aurrera eraman, pandemia osteko egoerak baldintzatuta eta, gainera, Planaren arduradunak erakundea utzi izanak ezinezkoa egin baitzuen bere garapena.Egindako elkarrizketetan berdintasunari dagozkion berariazko formakuntza beharra agerikoa izan da. Era berean, genero-ikuspegiz lan egiteko erraminta eta ezagutza berriak eskuratzeko beharra ere nabaria da.

Hautaketa, promozioa eta erakundea uztea

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
<ul style="list-style-type: none">Azterturiko lan-eskaintza batean, jasotzen ziren baldintzen artean berdintasunari berariaz erreferentzia egiten diona topa dezakegu: Mundukide berdintasunarekin konprometitutako erakundea da, eta eskaera guztiak ongi etorriak izango dira.Kontratu berriek emakume langileen profila parekatu du azken urteetan, emakumeen presentzia areagotuz. Orain lau urte emakumeak langile guztien %21 ziren eta 2022. urtean % 33,3a izatera heldu ziren. Beraz, erakundea badoa apurka-apurka emakumeen proportzioa handitzen.Mundukiuden oro har emakume eta gizonek ardura-postuak lortzeko aukera berdinak dituztela uste du galdetegia bete duten langileen % 60ak.	<ul style="list-style-type: none">Barne-promozioen prozedura ez dago sistematizaturik eta ez dago irizpide komunik.Kanpo-hautaketan prozedura definiturik dago, baina, ez dago jasota.Azken lau urteetan 18 pertsona kontratatu dira Mundukiden, horietatik 8 emakumeak izan dira. Bost emakume koordinatzaile lan-posturako kontratatu dira eta hiru teknikari edo administrari lan-posturako. 10 gizonetatik 9 koordinatzaile lanposturako kontratatu dira eta bakarra teknikari edota administrari lan-posturako.Azken lau urtetan bi pertsona promozionatu dira koordinatzaile kategoriara, biak gizonak.Elkarrizketa guztietan errepikatu den alderdi bat emakume kooperanteak kontratatzeke beharra izan da.

- Haurdunaldiak kooperante lanean duen eraginak sortzen dituen errealitate anitzak aztertu eta lantzeko beharra dago.
 - Mundukidek harrera plana sistematizaturik du, pertsonen arloan ardura duten pertsonak kudeatzen dute; hala ere, harrerari arreta gehiago jartzeko beharra aipatu dute elkarrizketatu batzuek.
-

Bateragarritasun erantzunkidea

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
<ul style="list-style-type: none">• Mundukidek eskaintzen dituen kontziliazio neurriak, oro har, legeak jasotzen dituen oinarriko eskubideak dira. Legezkoek gain, aipagarria da Mundukideko barne araudiak kontziliazio neurri osagarriak jasotzen dituela Arrasateko egoitzan lanean ari diren langileentzako. Bertan telelana arautzen da kontziliaziorako tresna gisan.• Mundukidek eskaintzen dituen kontziliazio neurriak baloratzeko eskatu genuenean, pertsona bakarrak, emakumezko batek, egin zuen balorazio negatiboa. Gehienek, galdetegia erantzun zuten pertsonen % 61,12k nahiko balorazio ona egiten du.• Oro har, langileek ez dituzte kontziliazio neurriak ezagutzen, soilik langileen % 44,44ak erantzun du baietz; emakumeak proportzioak ezagutza handiagoa dute gizonek baino.• Arrasaten lan egiten duten eta Arrasatetik kanpo lan egiten duten pertsonen aldagaia erabiltzen badugu kontziliazio neurrien inguruko ezagutza aztertzeko, emaitza garbia da: kontziliazio neurriak ezagutzen ez dituzten pertsona guztiak Arrasatetik kanpo lan egiten dute.	<ul style="list-style-type: none">• Kontziliazio neurriak ez daude idatziz jasota eta ezagutza ez da handia.• Kontziliazio neurrien erabileraren irakurketa ezberdina egiten da.• Zailtasun bezala aipatzen da lana eta militantzia uztartzen direla eta muga ez dela erraza.• Zaintza-ardurak dituztenek testuinguru informaletan egoteko zailtasun gehiago dituzte.• Badaude bere bizitza eta enplegua uztartzeko zailtasunak dituzten pertsonak.

Lan-osasuna eta segurtasuna

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
<ul style="list-style-type: none">Mundukidek badu lan-arriskuen prebentzio plana eta azpikontrataturik du prebentzio lanetarako aholkularitza eta jarraipena.Barne araudian ikusi ahal izan dugun bezala, urtero egiten dira gai honekin lotutako trebakuntzak, langileak seguru egon daitezen.	<ul style="list-style-type: none">Prebentzio planean edota barne araudian ez dira berariaz haurdunaldiarekin lotutako berariazko arriskuak ez eta bestelako faktorerik modu berezitan aintzat hartzen.Mundukidek ez du orain arte arrisku psikosozialen azterketarik egin erakundeetan. Mundukideren lan egiteko moduagatik eta programa zein proiektuetan lanean ari diren pertsonen lan-erritmo eta bizi-esperientziak ezagututa interesgarria litzake laneko osasuna alderdi psikosozialetik lantzeko aukera aztertzea.

Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
<ul style="list-style-type: none">Mundukidek bere barne araudian du jasota sexu-jazarpena eta jazarpen sexistaren kontrako protokoloa.Lankideei sexu-jazarpen edo sexuagatiko jazarpen kasu baten aurrean nola jokatu edota norengana jo jakingo luketen galdetu diegunean % 94,44ak baiezkoa erantzun du.Elkarrizketetan adierazi dute zuzendaritzarengan konfiantza osoa dutela zentzu honetan, sexu-jazarpeneko edo sexuagatiko jazarpeneko egoera baten aurrean babesa adieraziko dietela eta esku hartuko luketela ziur daude.	<ul style="list-style-type: none">Kanpo bezeroekin harreman deserosoak izan ohi dituztela baieztatu dute galdetegia erantzun dutenen % 38,89k; emakumeen %60ak eta gizonen %30,77ak.

Berdintasunezko komunikazioa eta komunikazio gardena

INDARGUNEAK	HOBETZEKOAK
<ul style="list-style-type: none">Mundukidek definiturik du komunikazio eta sentsibilizazio estrategia kanpo komunikazioa arautzen eta definitzen duena. Bertan, kultura berdinzalearekin gutziz loturiko printzipioak	<ul style="list-style-type: none">Web orria aztertu ezker, komunikazio berdinzalea gailentzen den arren badira, maila txikian bada ere, maskulino generikora jotzeko joerak.

definitzen dituzte: gardentasuna, seriotasun eta zintzotasuna, koherentzia eta gertutasuna, ilusioa eta misioaren sustapena edota berrikuntza.

- Gainera, zeharkako lerroak definitzen dituen atalean berariaz egiten dio erreferentzia genero-ikuspegia txertatzeari.
- Bada, urteak dira Mundukideek bere komunikazio estrategian genero-ikuspegiz lan egiteko autua egin zuela. Saiaketa hau ikusgarri egiten da Mundukieren hainbat dokument, web orri eta oharretan.

- Fundazioaren hainbat dokumentutan, saiakera bat nabari bada ere, maskulino generikoa gailentzen da askotan.
- Kooperanteek komunikazio irisgarriago eta gardenago baten beharra azaldu dute.

Kanpo dimentsioa

INDARGUNEAK

- Herrialde bakoitzaren testuinguru soziopolitikoak kontuan hartu, bertan pertsonak bizi duten egoera zaurgarria aztertu eta aukera eta ahulguneetan eragiteko estrategiak garatzeko lan egiten duen erakundea da, arreta berezia jarriz emakumeengan.
- Kooperanteekin egindako elkarrizketetan honako ideia errepikatu da: salbatzaile paperetik irten eta bertako emakumeek ahalduntzea dute helburu, tokiak tokiko eraldaketa txikienetatik hasi eta gizarte justuago bat eraikitze bidean.

HOBETZEKOAK

- Kontratazio prozesuetan, azken urteetan emakumeen kontratazioak bultzatu dira, baina, ez dago jasota berdintasun irizpide gisan.

Mundukideren jarduera

INDARGUNEAK

- Mundukidek garatzen dituen proiektuetan genero-ikuspegia txertatzen den galdetu dugunean, langileen gehiengoak baietz erantzun du (% 72,22). Emakumeak kritikoagoak izan dira eta ezezkoa erantzun dute emakumeen %40ak.
- Oro har, genero-ikuspegia ulertzeko eta praktikara eramateko modua egokia dela aipatu dute elkarrizketetan.

HOBETZEKOAK

- Aipatzekoa da genero-ikuspegia txertatzen ote duten galderari ezetz erantzun dioten lankideak Arrasateko bulegotik kanpo lan egiten duten emakumeak direla.
- Bada ideia bat emakume kooperanteen artean partekatua: emakume izateak zailtasunak ekartzen ditu erakundean proiektu berriak proposatu eta babesa lortzeko garaian.

Edozein modutan, informazio horretan sakondu nahi izanez gero, Mundukideko Emakumeen eta Gizonen berdintasun-egoeraren Diagnostiko osoa jasotzen duen dokumentura jo.

3.1. Mundukideren erronka nagusiak

Diagnostikotik ateratako guztia Genero Taldeko lankideen ordezkariekin landu, aztertu eta hausnartu ostean, bederlatzi erronka nagusi identifikatu ditugu hurrengo urteetan lehentasunez lantzeko. Erronka orokorrak badira ere, Planean erronka hauek lurreratu eta hauei erantzuteko estrategiak landu ditugu:

- **Emakumeak ordezkarietza organoetan** sartzea.
- Emakume lankideen kontratazioa areagotzea (batez ere Amerikan, kooperanteen profila), ibilbide luzeagoa izan dezaten.
- Organoetatik kanpo **erabakiak hartzeko guneetan parte-hartzea erraztea eta hobetzea** (programak, proiektuak, planak...)
- Elkarrizketetan eta **harrera planean** emakume baten ikuspuntua txertatzea.
- Genero arloko **sentsibilizazioa**, batez ere kooperanteentzat.
- **Emakume eroso** sentituko diren **erakundeen/taldeen kultura** sustatzen jarraitzea (txiste matxistak, jarrerak hobetzeko, komunikazioa aldatzeko).
- **Emakumeen** (lankideen) **zilegitasuna handitzea** Mundukideren barruan (denbora luzatzeko bidea, erakundearekiko konpromisoa)
- Espazioen arteko **distantziak laburtzea**: kooperanteak eta egoitza nagusia.
- Programetan **genero-ikuspegia txertatzea**, tokian tokiko testuinguru soziopolitikoak kontuan hartuz.

4. SOLDATA IKUSKARITZA

Soldata-ikuskaritzaren xedea izan da Mundukideren ordainsari sistemak ordainsarien arloan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren aplikazio eraginkorra betetzen duen egiaztatze behar den informazioa lortzea. Análisi hori Mundukideren berdintasun egoeraren diagnostikoaren baitan egin da, eta diagnostiko-txostenaren parte da, eranskin gisa.

4.1. Soldata ikuskaritzaren indarraldia

Ordainsarien auditoretzak Genero Ekitate Planaren indarraldia izango du, hau da, 2027. urtea artekoa.

4.2. Soldata ikuskaritzaren ondorioak

Azterketa honetatik ikus daitekeenez, arrakala teorikoan ADMINISTRARI BURUAREN 1. MAILAKO kategorian baino ez daude sexu desberdineko langileak, eta, kategoria horretan, soldata-arrakala, normalizatu ondoren, % 4,52koa da gizonen alde (ordainsarien batezbestekoa). Legeak % 25ean ezartzen du soldata-arrakala gutxitzek neurriak hartzeko derrigortasuna, beraz, Mundukidek ez du esku-hartzeko legezko betebeharririk. Hala ere, diagnostikoan zehar ikusi dugun moduan, segregazio bertikalak, antzinatasunak edota kontziliazioari loturiko baimenen erabilerak eragin zuzena dute Mundukiden dagoen soldata-arrakalan eta erakundeak konpromiso irmoa adierazi du egoera hobetzeko bidean urratsak eman eta beharrezko neurriak hartzekoa.

Arrakala erreparatu badiogu, ordea, emakumeen aldekoa dela ikus dezakegu, zehazki % 30ekoa. Oinarrizko soldaten batezbestekoaren alde handia da, % 37,56koa. Langileen egoera aztertzen badugu arrazoi ezberdinak topatzen ditugu arrakala hori ulertzeko: gizonetzko bat lanaldiaren herenarekin ari da lanean; hiru gizonetzko urte amaieran kontratatu ziren, soilik 2 edo 3 hilabetez egon ziren lanean 2022an eta beste bi gizonek erakundeak utzi zuten urtearen hasieran. Bada, emakumeen alde ateratzen den arrakala honek badu bere azalpena, aipatu behar da Mundukiden fluxu handia dagoela langileen artean eta honek urteko solda-arrakalaren kalkuluan eragin zuzena duela.

4.3. Soldata ikuskaritzaren ondorioetatik eratorritako ekintza-plana

Mundukide Fundazioaren konpromisoa argia izanik, berdintasun-parametroak hobetzeko esku-hartzeak definitu ditugu eta Genero Ekitate txertatuko ditugu. Hauek dira soldaten ikuskaritzari dagokionez zerikusi zuzena izan dezaketenak parametroen hobekuntzan:

- Soldaten erregistroa egingo dugu urtero eta emaitzei segimendua egingo diegu, arrakalak aztertuz eta horien bilakaerari segimendua eginez.
- Ardura-postuetan emakumeak presente egoten jarraitzeko neurriak hartzen jarraituko dugu.
- Genero-alborapenik gabeko promozio- eta kontratazio-prozesuak bermatuko direla landuko da, emakumeen promozioa eta hautaketa sustatuz; modu honetara segregazio bertikala (txikia bada ere) desagerraraziz.
- Lanpostu maskulinizatueta emakumeen presentzia handitzeko estrategiak garatzea da Planaren helburuetako bat.
- Emakumeen talentua erakundean mantentzeko lanketa zehatzak eramango ditu aurrera datozen urteetan.
- Emakume kooperanteen presentzia areagotzeko neurri zehatzak hartuko ditu erakundeak.
- Lankideak gaiaren inguruan trebatzen eta sentsibilizatzen jarraitzeko urratsak emango ditugu.

5. MUNDUKIDEREN GENERO EKITATE PLANA

5.1. Mundukideren Genero Ekitate Plana

Mundukideren Genero Ekitate Planak 4 urteko iraunaldia izango du, 2024an hasi eta 2027ra bitarte.

Planak guztira 4 eragin-eremu, 7 helburu estrategiko, 17 helburu operatibo eta 56 ekintza jasotzen ditu. Honako hauek dira Mundukideren Genero Ekitate Planaren eragin-eremu bakoitzeko helburu estrategiko, helburua operatibo eta ekintza-kopurua:

ERAKUNDEAREN KULTURA ETA ANTOLAKETA BERDINZALEA	1.1. MUNDUKIDEREN EGITEKO MODUAK ZAINTZE	1.1.1. Laneko talde zein ekosistema osoa erantzunkidea, kohesionatua eta horizontala izateko zaintzan oinarritutako estrategian indartzea	4 ekintza
		1.1.2. Erabaki-guneetan lankide guztien parte-hartzea indartzea eta erabakiak era berdinzalean hartzea	3 ekintza
		1.1.3. Erakundearen egitura guztietan emakumeen eta gizonen parte-hartzea ekitatiboa izan dadin bermatzea	2 ekintza
		1.1.4. Kooperanten eta Arrasateko sedearen arteko distantziak lausotu eta kultura partekatu bat indartzea	2 ekintza
	1.2. BERDINTASUNA ERAKUNDEAREN KUDEAKETAN ERROTZE	1.2.1. Plana Mundukideren kudeaketan txertatzea	9 ekintza
		1.2.2. Trebakuntza Plana genero-ikuspegiz diseinatu eta berdintasunaren inguruko trebakuntzak bermatzea	3 ekintza
		1.2.3. Komunikazio berdinzalea, irisgarria eta gardena bermatzea	3 ekintza
			26 ekintza

TALDETZE PROZESU BERDINZALEA	2.1. PERTSONEN TALENTUA ERAKUNDEAN MANTENTZE	2.1.1. Pertsonen ibilbidea zaintzea	5 ekintza
		2.1.2. Hautaketa- eta sustapen-prozesu parekideak sustatzea	3 ekintza
		2.1.3. Emakumeen garapen profesionala bermatzen jarraitzeko neurriak hartu	3 ekintza
	2.2. KOOPERA NTE TALDE PAREKIDE A LORTZE	2.2.1. Emakumeen presentzia areagotzea, kooperanteetan arreta berezia jarriz	2 ekintza

LAN-INGURUNE SEGURUA	3.1. ERAKUNDE BIZIGARRIAGOA IZATEKO LANKETA PREBENTIBOAK INDARTZEA	3.1.1. Lan-osasunaren eta arrisku-psikosozialen azterketetan genero-ikuspegia txertatzea.	3 ekintza
		3.1.2. Lan-giro eta harreman osasuntsuak sustatzea	3 ekintza
	3.2. ESPAZIO BIZIGARRIAK BERMATZEKO LANKETA REAKTIBOAK GARATZEA	3.1.3. Protokoloa eguneratu eta erakundeazabaltzea	4 ekintza
GENERO- IKUSPEGIA MUNDUKIDEREN JARDUERAN	4.1. BERTINTASUNAREN OINARRIETATIK ABIATUTA ESPERIENTZIA ERALDATZAILE ETA BERRITZAILEAK SUSTATZEA	4.1.1. Bestelako esperientzietatik ikasi eta saretzea sustatzea	2 ekintza
		4.1.2. Mundukideren proiektuek askotariko herrialdeetako emakume eta gizonen arteko desberdinkerien gainean duen eragina aztertu eta ezagutzera ematea	3 ekintza
		4.1.3. Jada martxan dauden proiektuetan esperientzia berritzaileak martxan jartzea	2 ekintza

5.2. Ekintza-plana

Hurrengo orrietan Mundukideren Genero Ekitate Planaren ekintzak jaso ditugu, eta baita horiek aurrera eramateko aurreikusitako kronograma eta arduradunak ere. Edozein modutan, erakundeak guzti hori Exceleko tresna batean jasota izango du eta hori erabiliko du, aurrerago azalduko dugun bezala, Planari segimendua egin eta urteko kudeaketa planak prestatzeko.

ERAKUNDEAREN KULTURA ETA ANTOLAKETA BERTINZALEA							
HELBURU ESTRATEGIKOAK	HELBURU OPERATIBOAK	EKINTZAK	2024	2025	2026	2027	ARDURADUNA(K)
1.1. MUNDUKIDEREN EKOSISTEMAREN EGITEKO MODUAK ZAIINTZEA	1.1.1. Laneko talde zein ekosistema osoa erantzunkidea, kohesionatua eta horizontala izateko zaintzan oinarritutako estrategian indartzea	Mundukideren espazio eta taldeetan zein bere ekosistema osoan, partaidetzaren inguruko gogoeta partekatua egin: nola ulertzen dugun, nola eman behar diogun bide, partaidetza errazten duten elementuak eta zailtzen dutenak identifikatu. Eta, ondorioen arabera, partaidetzarako molde, gune edo espazio berriak sortu edo daudenak hobetu	x	x	x	x	Zuzendaria
		Proiektu eta lantaldeen ardurak dituztenentzako (lankide zein ekosistemako kide izan) prestakuntza: zaindu beharreko alderdiak, etab. (zuzendariak, koordinatzaileak...)			x		Kudeaketa Planaren arduraduna
		Lantaldeen zein ekosistemako kideen lan dinamiketan beharrak identifikatu, neurriak definitu eta abiatu: Arrasateko sedeko eta kanpoko herrialdetako lantalde bakoitzak lankideen arteko zaintza eta ongizatea indartzeko dinamikak zehaztea lantalde bakoitzean (sentitzeen erronda, batzar afektiboak...)		x			Kudeaketa Planaren arduraduna

		Mundukideko lankide guztiekin bi urtetik behin egiten den batzar zabalean elkar ezagutu, harremanak josi eta ezagutza partekatzeko espazioetarako denbora eta estrategiak landu.	x		x		Kudeaketa Planaren arduraduna
1.1.2. Erabaki-guneetan lankide guztien parte-hartzea indartzea eta erabakiak era berdinezalean hartzea		Egun dauden erabaki-guneen eta parte-hartzeko espazio zein aukerak identifikatu, lankideen artean zabaldu eta hauekiko asetasun maila neurtu.	x	x			Zuzendaria
		Dagokziona lantalde/programari zuzenean edo zeharka eragiten dioten erabaki-estrategiko zein taktikoetan langileen parte-hartzea sustatzeko espazioak eta estrategiak aztertu eta beharrezkoa balitz, egokitu.	x	x			Zuzendaria
		Arrasateko sedetik kanpo dauden langileen egoera zehatza kontuan izan parte-hartzeko aukera berdintasuna bermatzeko, horretarako beharrezko tresna eta metodologiak bultzatu.		x	x		Zuzendaria
		Patronatuan eragin kargu berrien hautaketa parekidea izan dadin eragitea.			x		Patronatuko kideak
1.1.3. Erakundearen egitura guztietan emakumeen eta gizonen parte-hartzea ekitatiboa izan dadin bermatzea		Interkooperazio-taldera promozionatzeko baldintzak aztertu eta ahalko balitz emakumeen presentzia areagotzeko beharrezko neurriak hartu.			x	x	Genero Taldea (GIG)
							Interkooperazio-taldea
1.1.4. Kooperante eta Arrasateko		Barne araudia berrikusi eta malguntasunaren inguruko neurriak lankide ororentzako definitu	x				Zuzendaria

	sedearen arteko distantziak lausotu eta kultura partekatu bat indartzea	Informazioa erakunde barruan nola mugitzen eta transmititzen den aztertu eta lankide guztiengana irisgarri izan dadin estrategiak diseinatu.		x			Komunikazio arduraduna
1.2. BERDINTASUNA ERAKUNDEAREN KUDEAKETAN ERROTZEA	1.2.1. Plana Mundukideren kudeaketan txertatzea	Berdintasunerako Plana garatu ahal izateko beharrezko baliabideak aurreikusi: aurrekontua eta dedikazioa.	x	x	x	x	Zuzendaria
		Excel tresna elikatu eta segimendua egin, ekintzen betetze-maila neurtuz eta ekintza gakoien inpaktu-adierazleak aginte-taulan jasoz; urte bukaeran, memoriako datuak biltzearekin batera.	x	x	x	x	Genero Taldea (GIG)
		Planaren garapenaren erdian tarteko ebaluazioa egin, ordura arte garapena nola joan den aztertu eta, beharrezkoa balitz, hurrengo urteetara begira neurri zuzentzaileak aplikatzeko.	x	x	x	x	Genero Taldea (GIG)
		Urtero soldaten erregistroa berritu eta arrakalarik ba ote dagoen aztertu, bilakaerari segimendua eginez.	x	x	x	x	Genero Taldea (GIG)
		Berdintasunerako Plana eta honekin lotutako jarduerak Mundukideren urteko kudeaketa planean zein erakundearen eguneroko dinamikan integratu; hau da, antolaketa orokorra egitean hau ere integratzea.	x	x	x	x	Zuzendaria
		Bi urtetik behin, gutxienez, talde osoa elkartzen den bilera batean Berdintasunerako Planaren baitan egiten ari den lanaren berri eman, lantalde osoak presente izan dezan.	x		x		Zuzendaria
		Berdintasunerako Planaren txostena web orrian eskuragarri jarri.	x	x	x	x	Komunikazio arduraduna

		Datuak sexuaren arabera bereizirik jaso dokumentu eta datu base guztietan eta hauen azterketa egitea.	x	x	x	x	Genero Taldea (GIG)
		Egun puntualen bueltan (martxoaren 8a, azaroaren 25a, ekainaren 28a...) erakunde bezala konpromisoa erakutsi.	x	x	x	x	Komunikazio arduraduna
	1.2.2. Trebakuntza Plana genero-ikuspegiz diseinatu eta berdintasunaren inguruko trebakuntzak bermatzea	Berdintasunari eta genero-ikuspegiz lan egiteari berriaz erantzuten dion Prestakuntza Plana diseinatzea, gizonentzako (maskulinitate ereduak, genero-estereotipoen eta indarkeria matxistaren ezagutza...) zein emakumezkoentzako (ahalduntze ikastaroak...) berriazko saioak eta saio mistoak uztartuz.	x	x	x	x	Zuzendaria
		Kooperanteen programa ezberdinetan genero-ikuspegia txertatzeko behar zehatzak identifikatu eta genero berdintasunaren inguruko trebakuntzak antolatu.	x	x	x	x	Programa arduraduna
		Lanpostu ezberdinen beharrak ezagutu eta genero-ikuspegia txertatzeko egokituriko trebakuntzak eta baliabideak eskaini.		x		x	Zuzendaria
	1.2.3. Komunikazio berdinzalea, irisgarria eta gardena bermatzea	Irudien eta hizkuntzaren erabilera berdinzalea bermatzeko irizpideak lantzea eta lankide guztien artean zabaltzea.	x	x	x	x	Komunikazio arduraduna
		Komunikazio bideak aztertu eta lan-eremu bakoitzari egokitzea, erakundearen inguruko informazioa lankide guztientzat irisgarria izan dadin	x	x	x	x	Komunikazio arduraduna

		Komunikazio euskarri nagusiak egokitu adostutako irizpideak aintzat hartu ditzen.	x	x	x	x	Komunikazio arduraduna
--	--	---	---	---	---	---	------------------------

TALDETZE PROZESU BERRINZALEA							
HELBURU ESTRATEGIKOAK	HELBURU OPERATIBOAK	EKINTZAK	2024	2025	2026	2027	ARDURADUNA(K)
2.1. PERTSONEN TALENTUA ERAKUNDEAN MANTENTZEA	2.1.1. Pertsonen ibilbidea zaintzea	Hasieran ezagutu beharreko oinarrizko ezagutza zehaztu eta hori eskuratzeko modua sistematizatu.	x				Zuzendaria
		Harrera-plana baloratu eta beharrezko jotzen diren egokitzapenak egin	x				Zuzendaria
		Langile berrien harreran (inkorporazioa eta ibilbidearen hasiera) egindakoa sistematizatu, osatu eta zabaldu proiektuetako arduradunekin.	x				Zuzendaria
		Lehenengo urtean zehar edukiak, harreman-sarea, dinamikak eta funtzionamendua... ezagutzeko akonpainamendu-sistema zehaztu eta garatu, emakume eta gizonen abiapuntuak aintzat hartuta.	x				Zuzendaria
		Mundukideren eta norberaren espektatibak, beharrak eta asebetetzea ezagutzeko maiztasuna eta modua zehaztu eta, garatu (bakarkako elkarrizketa bidez, adibidez).	x				Zuzendaria

	2.1.2. Hautaketa- eta sustapen-prozesu parekideak sustatzea	Emakume kooperanteak erakartzeko estrategiak aztertu eta kontratazio-prozesuak definitu.	x	x			Pertsonen arduraduna
		Lanpostu maskulinizatuen kontratazio-prozesuak abiatzerakoan hasieratik genero-arrakalak kontuan hartu eta komunikatiboki emakumeen izen-emateak sustatu.	x	x			Pertsonen arduraduna
		Promozio-prozesuetan emakumeen presentzia areagotzeko aukerak aztertu eta beharrezko neurriak hartu.	x				Pertsonen arduraduna
	2.1.3. Emakumeen garapen profesionala bermatzen jarraitzeko neurriak hartu	Emakume kooperanteen arteko berariazko elkargunean sortu, proiektuetan genero-ikuspegia txertatu eta emakumeen ahalduntzerako estrategia eta proiektu posibleen inguruan hausnartzeko				x	Interkooperazio-taldea
		Gogoetarako eta ezagutzaren transferentziarako espazio partekatuan sortu, emakumezko lankideen artean bizipen eta ezagutzak partekatzeko.	x				Genero Taldea (GIG)
		Gogoeta saioretan ateratako hausnarketatik ateratako ikaspen eta ondorioak jaso eta beharrezko neurri eta ekintzak aurrera eramán.	x	x			Genero Taldea (GIG)
2.2. KOOPERANTE TALDE PAREKIDEA LORTZEA	2.2.1. Emakumeen presentzia areagotzea, kooperanteetan arreta berezia jarritz	Emakume kooperanteek zailtasun eta aukerak identifikatu eta kanpo-esperientziekin uztartuz, emakume kooperanteak erakarri eta mantentzeko lanketa egin	x	x	x	x	Zuzendaria
		Emakume kooperanteen jarraipena egin, maila profesional zein pertsonalean, erakundean emakume kooperanteak mantendu eta beren garapen rofesionalean eragiteko.	x	x	x	x	Zuzendaria

LAN-INGURUNE SEGURUA								
HELBURU ESTRATEGIKOAK	HELBURU OPERATIBOAK	EKINTZAK	2024	2025	2026	2027	ARDURADUNA(K)	
3.1. ERAKUNDE BIZIGARRIAGOA IZATEKO LANKETA PREBENTIBOA INDARTZEA	3.1.1. Lan-osasunaren eta arrisku-psikosozialen azterketetan genero-ikuspegia txertatzea.	Prebentzio Plana eta Barne-araudia azteru eta egokitu, emakumeen berariazko errealitateak kontuan hartuta (haurdunaldia, adibidez).		x			Zuzendaritza	
		Lan-arrisku psikosozialen azterketa egitea genero-ikuspegia erabilita.		x			Zuzendaritza	
		Emaitzak aztertu eta beharrezkoa ikusiz gero, neurriak definitzea eta ezartzea.		x	x			Genero Taldea (GIG)
	3.1.2. Lan-giro eta harreman osasuntsuak sustatzea	Emakumeek bizi ditzaketen berariazko zaintza beharrei era prebentiboan erantzuteko esku-hartzea diseinatzea, kooperanteengan arreta berezia jarritz.					x	Genero Taldea (GIG)
		Emakume kooperanteek bizi dituzten jazarpen sexista eta jarrera matxisten kudeaketa eta jarraipen egokia bermatzea	x	x	x	x		Genero Taldea (GIG)
		Indarkeria matxista prebenitu eta ezabatzeko oinarrizko trebakuntza eskaini Mundukide osatzen duten kide guztiei, arduradunengandik hasita.	x	x				Genero Taldea (GIG)
3.2. ESPAZIO BIZIGARRIAK BERMATZEKO LANKETA REAKTIBOAK GARATZEA	3.2.1. Protokoloa eguneratu eta erakundeaz zabaltzea	Barne araudian jasota dagoen protokoloa eguneratu, osatu eta berariazko dokumentua sortu (lege marko berrien betekizunak jasotzen dituela bermatu), Mundukideko lan-eremu ezberdinetako emakumeen beharrak eta esperientziak aintzat hartuta.	x				Genero Taldea (GIG)	
		Erreferentziazko aholukari konfidentzialak izendatu, Mundukideren lan-eremu eta behar ezberdinak kontuan hartuta.	x					Genero Taldea (GIG)

MUNDUKIDEREN GENERO EKITATE PLANA | Mundukideren Genero Ekitate Plana

		Mundukideko langile guztiei eta ekosistemari protokoloaren berri eman.	x					Genero Taldea (GIG)
		Trebakuntza bat egin (ardura-postuetan dauden lankideekin eta aholkulari konfidentzial rola izango duten pertsonekin) sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan trebatu, sentsibilizatu, eta balizko kasu baten aurrean nola jardun lantzeko.		x		x		Genero Taldea (GIG)

GENERO-IKUSPEGIA MUNDUKIDEREN JARDUERAN

HELBURU ESTRATEGIKOAK	HELBURU OPERATIBOAK	EKINTZAK	2024	2025	2026	2027	ARDURADUNA(K)
4.1. BERDINTASUNAREN OINARRIETATIK ABIATUTA ESPERIENTZIA ERALDATZAILE ETA BERRITZAILEAK SUSTATZEA	4.1.1 Bestelako esperientzietatik ikasi eta saretzea sustatzea	Sare ezberdinetan parte hartu praktika onak egiten ari diren erakundeekin batera	x	x	x	x	Genero Taldea (GIG)
		Kooperazio lanetan genero-ikuspegia txertatzeari loturiko jardunaldi eta topaketetan hartzaile modura parte-hartu.	x	x	x	x	Interkooperazio-taldea

	4.1.2. Mundukideren proiektuek askotariko herrialdetako emakume eta gizonen arteko desberdinkerien gainean duen eragina aztertu eta ezagutzera ematea	Beste herrialdetan Mundukideren proiektuek emakumeen ahalduntzean duten inpaktua aztertu, horretarako beharrezko adierazleak definituz.	x	x	x	x	Emakume kooperanteak
		Azterketa horietatik abiatuta, emakume eta gizonen desberdinkeriak ezabatzeko proiektuen aukera eta zailtasunak identifikatu.	x	x	x	x	Interkooperazio-taldea
		Ateratako emaitzak sozializatu eta erakunde barruan zein kanpoan zabaldu.			x	x	Komunikazio arduraduna
	4.1.3. Jada martxan dauden proiektuetan esperituz berritzaileak martxan jartzea	Herrialde jakin batean martxan dagoen proiektu baten baitan esperituz pilotu bat abiatu eta jarraipena sistematizatu.		x	x		Interkooperazio-taldea
		Esperituz pilotutik ikaspenak atera, lankideen artean partekatu eta beste eremu eta programetan aplikatzeko aukerak aztertu.		x	x		Interkooperazio-taldea

6. PLANA GARATZEKO EGITURAK ETA BALIABIDEAK

6.1. Egiturak

Mundukidek berdintasunaren arloan lan egiten jarraitzeko egin duen hautu honetan, Genero Ekitate Planak erakundeari dakarkion erantzukizunari eta lanari aurre egiteko lanerako egitura ezberdinak mantenduko ditu. Alde batetik, Plana abiatzeko eta garatzeko beharrezko jo dugu Genero Taldeak martxan jarraitzea eta Planaren ardura nagusia beraiek hartzea; Genero Taldea izango da Planari segimendua egingo diona eta ekintza ezberdinak koordinatuko dituena, bertan egitura eta lan-arlo guztietako ordezkariak baitaude.

GENERO TALDEA

PROFILA

- Mundukideko arlo ezberdinetako ordezkari osatua; emakumeak eta gizonak, profil ezberdineko pertsonak.
- Genero-ikuspegia duten pertsonak daude taldean.
- Zuzendaritzako ordezkari batek parte hartzen du.
- Pertsona boluntarioen ordezkari bat dago.

ZEREGINAK

- Urteko kudeaketa-plana landu eta onartzea.
- Dagokien lantaldeei/lankideei egitekoen berri eman eta lana banatzea.
- Planaren betetze mailaren jarraipena.
- Planaren segimendua.
- Behar izanez gero, lantaldeak sortu eta kudeatzea, edo horietan parte hartzea, genero-ikuspegia txertatzen dela bermatzeko.
- Mundukideko gainontzeko lankideak egiten ari den lanaren inguruan informaturik mantentzea.
- Zaintza lanak aurrera eramatea, egiten den lanaren segimendua egitea, alegia.
- Berdintasunean trebakuntza jasotzea bere funtzioak behar bezala bete ahal izateko.

FUNTZIONAMENDUA

- Urtean hiru/lau aldiz elkartuko da planari segimendua egiteko.
- Beharren arabera gehiagotan elkartu daiteke ekintza konkreturen bat lantzeko.

Printzipioz ez da beharrik ikusten berariazko lantalderik sortzeko; izan ere, Mundukiden badaude talde-lana egin eta ardurak banatzera ohituak, beraz, erakundeak berak duen arkitekturak Planaren garapena ahalbidetu beharko luke. Hala ere, beharrezkoa bada sortuko dira berariazko lantaldeak gai konkretuak landu eta desagertzeko xedearekin.

6.2. Plana garatzeko baliabideak

Mundukidek Genero Ekitate Plana gauzatu ahal izateko beharrezkoak diren baliabideak aurreikusiko ditu urtero:

- Dagozkien **lanorduak** esleituko dizkie Planean modu aktiboan parte hartuko duten pertsoneri; batez ere, Genero Taldean parte hartuko duten pertsoneri.
- Planaren **ardura izango duten pertsoneri trebakuntza** eskainiko die, edo era horretako lanak egiteko gaitasuna duen aholkularitza-entresa baten zerbitzuez baliatuko da arduradunei laguntza eskaintzeko.
- Aurrekontu zehatz bat izango du urtero, Planean jasotako ekintzak garatu ahal izateko.

Urtero, urte naturalaren bukaerarekin batera, Planaren betetze-mailari eta inpaktuari dagozkion atalak beteko dira eta lankideekin partekatu eta aztertuko dira emaitzak, guztiek ezagutu ditzaten. Hau guztia kontuan hartuta zehaztuko da hurrengo urteko Planaren kudeaketa-plana.

7.2. Ebaluazioa

Planari **etengabeko segimendua** egingo diogu eta urtearen amaieran martxan jarri diren neurrien betetze-maila aztertuko dugu, Exceleko tresna elikatuz eta Genero Taldean aztertuz. Planaren indarraldiaren erdian, berriz, **tarteko ebaluazioa** egingo dugu Planaren garapena xeheago aztertzeko.

Ebaluatzeko irizpide orokorrak hauek izango dira:

- **Eragina:** Planak barnean eta kanpoan eragin dituen aldaketak.
- **Eraginkortasuna:** Erronken garapen-maila eta helburuen eta ekintzen betetze-maila.
- **Estaldura:** Planaren onuradunen kopurua, eta planaren garapenean izandako parte-hartzea eta haren kalitatea kuantifikatzea.
- **Gauzatzea:** kronogramaren betetze-maila eta esleitutako aurrekontuaren egokitasuna.
- **Kalitatea:** planaren jarraipenean eta ebaluazioan jasotako datu eta informazioen kalitatea.

Azkenik, Planaren indarraldia bukatzen denean (2027aren amaieran), ebaluazio sakonagoa egingo dugu Planaren nahiz neurrien betetze-maila ez ezik, Planaren eragina ere baloratu ahal izateko.

7.3. Aldaketa-prozedura

Genero Ekitate Planaren aplikazioan, jarraipenean, berrikuspenean edo ebaluazioan sor litezkeen desadostasunak konpontzeko prozedura ere zehaztu dugu. Genero Taldea izango da desadostasunak konpontzeko gunea, erakundea behar bezala ordezkatzeko duen organoa den heinean.

Egin beharreko edo proposatutako hobekuntzen edo aldaketen aurrean adostasuna lortuko ez balitz, kanpo-adituen laguntza eskatu ahalgo dute bi aldeek, edo horietako batek, desadostasunak bideratzeko helburuarekin.

Eranskina: 2024ko kudeaketa-plana

Jarraian, Planaren diseinua aintzat hartuta, 2024an garatzeko ekintzak jaso ditugu:

ARDATZAK	EKINTZAK	ARDURADUNA(K)
ERAKUNDEAREN KULTURA ETA ANTOLAKETA BERDINZALEA	Mundukideren espazio eta taldeetan zein bere ekosistema osoan, partaidetzaren inguruko gogoeta partekatua egin: nola ulertzen dugun, nola eman behar diogun bide, partaidetza errazten duten elementuak eta zailtzen dutenak identifikatu. Eta, ondorioen arabera, partaidetzarako molde, gune edo espazio berriak sortu edo daudenak hobetu	Zuzendaria Kudeaketa Planaren arduraduna
	Mundukideko lankide guztiekin bi urtetik behin egiten den batzar zabalean elkar ezagutu, harremanak josi eta ezagutza partekatzeko espazioetarako denbora eta estrategiak landu.	Kudeaketa Planaren arduraduna
	Egun dauden erabaki guneen eta parte-hartzeko espazio zein aukerak identifikatu, lankideen artean zabaldu eta hauekiko asetasun maila neurtu.	Zuzendaria
	Dagokzian lantalde/programari zuzenean edo zeharka eragiten dioten erabaki estrategiko zein taktikoetan langileen parte-hartzea sustatzeko espazioak eta estrategiak aztertu eta beharrezkoa balitz, egokitu.	Zuzendaria
	Barne araudia berrikusi eta malguntasunaren inguruko neurriak lankide ororentzako definitu	Zuzendaria
	Berdintasunerako Plana garatu ahal izateko beharrezko baliabideak aurreikusi: aurrekontua eta dedikazioa.	Zuzendaria
	Excel tresna elikatu eta segimendua egin, ekintzen betetze-maila neurtuz eta ekintza gakoan inpaktu-adierazleak aginte-taulan jasoz; urte bukaeran, memoriako datuak biltzearekin batera.	Genero Taldea (GIG)

	Planaren garapenaren erdian tarteko ebaluazioa egin, ordura arte garapena nola joan den aztertu eta, beharrezkoa balitz, hurrengo urteetara begira neurri zuzentzaileak aplikatzeko.	Genero Taldea (GIG)
	Urtero soldaten erregistroa berritu eta arrakalarik ba ote dagoen aztertu, bilakaerari segimendua eginez.	Genero Taldea (GIG)
	Berdintasunerako Plana eta honekin lotutako jarduerak Mundukideren urteko kudeaketa planean zein erakundearen eguneroko dinamikan integratu; hau da, antolaketa orokorra egitean hau ere integratzea.	Zuzendaria
	Bi urtetik behin, gutxienez, talde osoa elkartzen den bilera batean Berdintasunerako Planaren baitan egiten ari den lanaren berri eman, lantalde osoak presente izan dezan.	Zuzendaria
	Berdintasunerako Planaren txostena web orrian eskuragarri jarri.	Komunikazio arduraduna
	Egun puntualen bueltan (martxoaren 8a, azaroaren 25a, ekainaren 28a...) erakunde bezala konpromisoa erakutsi.	Komunikazio arduraduna
	Berdintasunari eta genero-ikuspegiz lan egiteari berriaz erantzuten dion Prestakuntza Plana diseinatzea, gizonentzako (maskulinitate hereduak, genero-estereotipoen eta indarkeria matxistaren ezagutza...) zein emakumezkoentzako (ahalduntze ikastaroak...) berriazko saioak eta saio mistoak uztartuz.	Zuzendaria
	Kooperanteen programa ezberdinetan genero-ikuspegia txertatzeko behar zehatzak identifikatu eta genero berdintasunaren inguruko trebakuntzak antolatu.	Programa arduraduna
	Irudien eta hizkuntzaren erabilera berdinzalea bermatzeko irizpideak lantzea eta lankide guztien artean zabaltzea.	Komunikazio arduraduna
	Komunikazio bideak aztertu eta lan-eremu bakoitzari egokitzea, erakundearen inguruko informazioa lankide guztientzat irisgarria izan dadin	Komunikazio arduraduna

	Komunikazio euskarri nagusiak egokitu adostutako irizpideak aintzat hartu ditzaten.	Komunikazio arduraduna
TALDETZE PROZESU BERDINZALEA	Hasieran ezagutu beharreko oinarrizko ezagutza zehaztu eta hori eskuratzeko modua sistematizatu.	Zuzendaria
	Harrera-plana baloratu eta beharrezko jotzen diren egokitzapenak egin	Zuzendaria
	Langile berrien harreran (inkorporazioa eta ibilbidearen hasiera) egindakoa sistematizatu, osatu eta zabaldu proiektuetako arduradunekin.	Zuzendaria
	Lehenengo urtean zehar edukiak, harreman-sarea, dinamikak eta funtzionamendua... ezagutzeko akonpainamendu-sistema zehaztu eta garatu, emakume eta gizonen abiapuntuak aintzat hartuta.	Zuzendaria
	Mundukideren eta norberaren espektatibak, beharrak eta asebetetzea ezagutzeko maiztasuna eta modua zehaztu eta, garatu (bakarkako elkarrizketa bidez, adibidez).	Zuzendaria
	Emakume kooperanteak erakartzeko estrategiak aztertu eta kontratazio-prozesuak definitu.	Pertsonen arduraduna
	Lanpostu maskulinizatuen kontratazio-prozesuak abiatzerakoan hasieratik genero-arrakalak kontuan hartu eta komunikatiboki emakumeen izen-emateak sustatu.	Pertsonen arduraduna
	Promozio-prozesuetan emakumeen presentzia areagotzeko aukerak aztertu eta beharrezko neurriak hartu.	Pertsonen arduraduna
	Gogoetarako eta ezagutzaren transferentziarako espazio partekatuan sortu, emakumezko lankideen artean bizipen eta ezagutzak partekatzeko.	Genero Taldea (GIG)
	Gogoeta saioetan ateratako hausnarketatik ateratako ikaspen eta ondorioak jaso eta beharrezko neurri eta ekintzak aurrera eraman.	Genero Taldea (GIG)

	Emakume kooperanteek zailtasun eta aukerak identifikatu eta kanpo-esperientziekin uztartuz, emakume kooperanteak erakarri eta mantentzeko lanketa egin	Zuzendaria
	Emakume kooperanteen jarraipena egin, maila profesional zein pertsonalean, erakundeetan emakume kooperanteak mantendu eta beren garapen profesionalean eragiteko.	Zuzendaria
LAN-INGURUNE SEGURUA	Emakume kooperanteek bizi dituzten jazarpen sexista eta jarrera matxisten kudeaketa eta jarraipen egokia bermatzea	Genero Taldea (GIG)
	Indarkeria matxista prebenitu eta ezabatzeko oinarrizko trebakuntza eskaini Mundukide osatzen duten kide guztiei, arduradunengandik hasita.	Genero Taldea (GIG)
	Barne araudian jasota dagoen protokoloa eguneratu, osatu eta berriazko dokumentua sortu (lege marko berrien betekizunak jasotzen dituela bermatu), Mundukideko lan-eremu ezberdinetako emakumeen beharrak eta esperientziak aintzat hartuta.	Genero Taldea (GIG)
	Erreferentziazko aholukari konfidentzialak izendatu, Mundukideren lan-eremu eta behar ezberdinak kontuan hartuta.	Genero Taldea (GIG)
	Mundukideko langile guztiei protokoloaren berri eman.	Genero Taldea (GIG)
GENERO- IKUSPEGIA MUNDUKIDEREN JARDUERAN	Sare ezberdinetan parte hartu praktika onak egiten ari diren erakundeekin batera	Genero Taldea (GIG)
	Kooperazio lanetan genero-ikuspegia txertatzeari loturiko jardunaldi eta topaketetan hartzaile modura parte-hartu.	Interkooperazio-taldea
	Beste herrialdeetan Mundukideren proiektuek emakumeen ahalduztzean duten inpaktua aztertu, horretarako beharrezko adierazleak definituz.	Emakume kooperanteak

		Interkooperazio- taldea
	Azterketa horietatik abiatuta, emakume eta gizonen desberdinkeriak ezabatzeko proiektuen aukera eta zailtasunak identifikatu.	Interkooperazio- taldea