

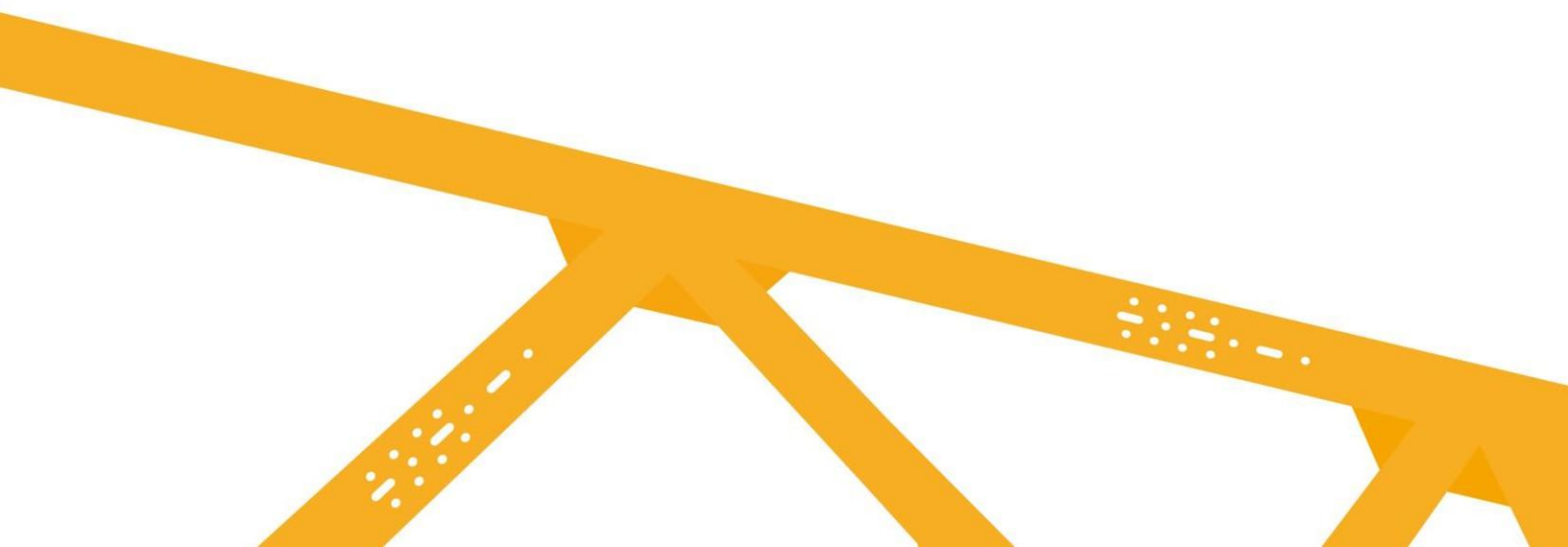
JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA

Euskaraz irakurtzeko [sakatu hemen](#)

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

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

**EMAKUMEA INDUSTRIAN: IKUSTERA EMAN, SUSTATU ETA
ERAKARRI**



1. Sarrera

BILATZEN DITUEN HELBURUAK: proiektu honekin bilatu dugun helburu nagusia denbora luzean maskulinizatuta egon diren sektore eta lanpostuetan emakumezkoen parte hartzea sustatzea da. Honela, gure lehiakortasuna berraztertuko duen berdintasuneko lan ingurua eraikitzeke. Epe luzerako helburu hau erdiesteko, epe laburrean ondorengo mugarrak definitu ditugu: 1. emakumezkoen arlo teknikoetan duten presentzia ikusgai jartzea 2. Emakumezkoen lidergo postuetan duten presentzia aditzera ematea ematea, 3. Adibide espezifikoaren bitartez, emakumezkoen eredu edo erreferenteak eraiki eta ezagutzera ematea bai arlo teknikoetan eta bai lidergo postuetan, 4. Emakumezkoen ULMA Construction bezalako kooperatiba baten garapenean izan duten parte hartzea nabarmentzea

ENTITATE ARDURADUNA: ULMA Construction

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA: 153 Guztiraren gaineko portzentajea: 21,3%

GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA: 565 Guztiraren gaineko portzentajea: 78,7%

WEBGUNEAK: www.ulmaconstruction.eus

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK: Emun aholkularitza

HASIERA DATA: 2021

HARREMANETARAKO PERTSONA: Leire Martiarena, Jasangarritasuneko Kudeatzailea eta Berdintasun Planeko koordinatzailea.

HARREMANETARAKO TELEFONOA: 943 034900

HARREMANETARAKO EMAILA: lmartiarena@ulmaconstruction.es

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

	Estrategia
	Pertsonak
	Aliantzak
	Hornitzaileak
	Gizarte Erantzukizun Korporatiboa
	Erakunde Eredua
	Zeharkakoa
	Kualitatibo eta kuantitatiboa
	Kudeaketa Sistemakoa, metodologia edo prozesua
	Diagnostikoa
	Berdintasunerako plana
	Ikerketak eta genero analisiak
	Estrategian Integrazio
	Feminizidioa

	Genero-indarkeria
	Arriskuen prebentzioa
	Komunikazio eraginkorra/komunikazio ez bortitza
x	Barne komunikazioa
	Emakumeak sartzea ordezkaritza txikia duten eremuetan
	Batez ere gizonen edo emakumeen sektorea
	Emakumeen partehartzea
	Kontziliazio erantzukidea
	Denboraren eta espazioaren antolamendua
	Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna
	Segurtasuna, Osasuna eta Ongizatea

ERAKUNDEAREN SEKTOREA:

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

2. Deskribapena

Gaur egun edozein sektore eta enpresatan ezinbestekoa da, alde batetik, talentua erakartzea, eta bestetik, erakundearen parte diren pertsonen garapena bultzatzea. Izan ere, lehiakortasuna bermatzeko ezinbestekoa da profesional onak edukitzea eta hauen lan ibilbidea sustatzea. Hau lortzeko, ezinbestekoa da berdintasun eta diskriminaziorik gabeko egoerak bermatzea.

ULMA Construction industria sektorean kokatutako kooperatiba da. Honek talentua erakarri eta sustatzeko gure gizartean errotuta dagoen zailtasun espezifiko bat dakar: emakumezko hautagaien kopuru murrizta. Hau honela izanik, gizartean eskuragarri dagoen talentuaren erdiak gutxi gure lan esparrutik urrun ikusten du oraindik bere burua. Izan ere, gaur egun arlo teknikoetan (STEM) eta heziketa profesionalean aurki daitekeen emakumezkoen kopurua oraindik txikia da. Egia da goi mailako ikasketa teknikoetan, ingeniariatza batzuen ikasketen kasuan, adibidez, geroz eta emakume gehiago dagoela. Lan teknikoetara jotzen dugunean, aldiz, heziketa profesionaleko ikastetxeetan gizonezkoak dira nabarmen gehiago. Beraz, lan postu hauetarako jasotzen diren hautagaitzak gizonezkoenak dira gehienbat.

Ezagutza arloaz gain, beste postu mota batzuetan ere emakumezkoen presentzia txikiagoa dela aztertu genuen, lidergo postuetan hain zuzen ere. Honek, kanpora begirako lana baino, jadanik enpresaren parte diren pertsonetan eragitea eskatzen du, sentsibilizazioaren bitartez gaur egungo desoreka egoera nabarmentzeko eta lidergo eredu berriak sortzeko.

Horregatik, 2019.urtean egindako barne erreflexioaren ondorioz, gizarte mailako eta erakunde mailako errealitate hau nolabait eraldatzeko erronka ezarri genuen Berdintasun planen eta urteroko gestio planen bitartez. Eta honela sortu zen proiektu hau.

Proiektu honek, beraz, emakumezkoen presentzia sustatzea du helburu, bi arlo zehatzetan: arlo teknikoetan eta lidergo postuetan. Gainera, emakumezkoen papera erakundea osatzen dugun pertsonen artean nabarmentzea alde batetik, eta gizarteari begira ikusgai egitea proposatu dugu. Horregatik, bi lan ildo nagusi landu ditugu:

- Enpresa barruan eraldaketa bultzatu, emakumezkoen lidergoa indartu eta berdintasunaren inguruan sentsibilizatzea
- Enpresatik haratago, gizarteari begira, industria sektorea emakumezkoentzako lan aukera ona izan daitekeela bistaratzea eta nesken artean ogibide hauekiko interesa bultzatzea, azken ondorio bezala, emakume hautagaien kopurua handitzeko.

Esan beharrik ez dago, bi ildo hauen arteko koherentzia bermatzea izan dela hasieratik ezarritako printzipioa. Helburu eta lan ildoak jorratzeko beharreko den ezagutza eta esperientzia batzeko, oinarritzakoa izan da arlo ezberdinen ardura duten departamentuen arteko lankidetzak, kasu honetan pertsonen saila, komunikazio saila eta jasangarritasun saileko ordezkariak izan dira parte hartzea lideratu dutenak. Gainera, berdintasun batzordeko kideekin kontrastatu dira mezu eta euskarriak, eta proiektu osoan zehar berdintasunean aditua den EMUN-eko aholkulari baten laguntza eduki dugu.

Proiektu hau, beraz, aipatutako helburuak lortzeko, **komunikazio eta sentsibilizazio ekintzetan oinarritu** da. 2021tik aurrera, urtera hainbat ekimen eta kanpaina eraman dira aurrera, emakumezkoen papera indartu eta sustatzeko. Ekimenak urtero aurrera eramateak hauetan bidalitako mezua indartzen laguntzen du, eta berdintasuna lan arloko beste gai bat dela ulertzea.

Ondorego ekintzak diseinatu eta eraman dira aurrera 2021 eta 2025 urte bitartean:

Ekintza	2021	2022	2023	2024	2025
1. Sentsibilizazio pilula kanpainak	x	x	x	x	(udazkenean egingo da)
2. ULMA Taldeko STEAM-ZTIAM sarea				x	x
3. STEM arloetan lanean dabiltzan emakumezkoen testigantzak					x
4. Storytelling: emakumea ULMA CyEn					x
5. Egun seinalatuetako sentsibilizazio orokorra	x	x	x	x	x

2.1 Sentsibilizazio pilula kanpainak

Barne komunikazioari begira egindako ekintza da. Honen helburua berdintasunari buruzko hainbat informazio partekatu eta gure erakundearen berdintasunaren inguruko datuak bistaratzea da. 2021 urtetik urtero bidali dira pilulak langile guztiei.

Sentsibilizazio pilula kanpaina guzti hauen zabalkundea ULMA CyEko kolektibo guztiari egin zaio: delegazio guztietan eta kanal ezberdinak erabiliz:

- Berdintasun batzordeko helbide elektronikotik kolektibo osora zabaldu dira: euskaraz eta gaztelaniaz, formatu elektronikoan.
- Langile guztiek ez dutenez ordenagailua maila berean erabiltzen, kooperatibako beste barne komunikatu guztiak egiten diren bezala, ohar taulak ere erabiltzen dira. Kontseilari Sozialen bidez, delegazio eta planta guztietako ohar tauletan jarri dira, paperean (kartel formatuan) eta QR kodeen bidez, mugikorretik zuzenean formatu digitalera sartzeko aukera emanaz.
- Kanpainaren ondoren, material guztia ULMA CyEko intranetean, Campus plataformako “Berdintasun Plana” atalean jarri da, edozein momentutan kontsultatzeko eskuragarri.

Urte batetik bestera, jorrazteko gaiak aldatu eta eguneratu egin dira:

2021: **“Berdintasunean kokatzen” kanpaina**. Martxoak 8an hasita, urte bukaera arte, hilabetero pilula bat bidali zen langile guztiei. Urte honetan berdintasun arloko hainbat kontzeptu jakinarazi eta argitzera bideratu ziren pilulak, hurrengo urteetako abiapuntua ezarri. Hilabete hasieran gai ezberdin baten inguruko azalpen pilula zabaltzen zen (adb, genero rola, indarkeria, segregazioak...) eta egun batzuk beranduago, gai hori buruzko galdera zabaltzen zen. Kanpainaren amaieran liburuak zozketatu ziren parte hartzaileen artean.

Jorratutako gaiak hurrengo taulan laburtzen dira:

Zergatik berdintasuna ULMAN? (edo martxoak 8??)	2021 martxoa
Kontziliazio erantzukidea	2021 apirila
Rolak eta estereotipoak	2021 maiatza
Lan eta denboraren banaketa	2021 ekaina
Hizkuntza inklusiboa (Gidarekin batera)	2021 uztaila
Emakumeak industrian / eraikuntzan historian	2021 iraila
Segregazio bertikala eta horizontala	2021 urria
Sexu jazarpena	2021 azaroa
Soldata arrakala	2021 abendua

2022: **“4 hitz 4 testigantza” kanpaina:** kontzeptuen azalpenetatik abiatuta, urte honetan erakunde barneko testigantzak batu ziren sentsibilizazio pilulak prestatzeko. Lau testigantza bildu ziren, ondorengo gaiei buruz langile jakin batzuen ikuspegia partekatuz:

- Kontziliazio erantzukidea: 5 urtez sema-alabak zaintzeko jardun murrizketarekin lanean ibili den ekoizpen sistemen koordinatzailearen testigantza
- Zementuzko sabaia: Administrazio Nazionalako buruak emakumezkoek beren buruari lanpostuz promozionatzeko momentuan ezartzen dizkieten mugak azaltzen ditu
- Kristalezko sabaia: kudeaketa aplikazioen buruak emakumeen lidergo-postuetako sarbidean aurkitzen dituzten kanpo hesi hau azaltzen du, eta honen arrazoi nagusiak.
- Segregazioak: komertzial teknikari batek segregazio horizontal eta bertikalaren kontzeptuak azaltzen ditu eta hauekiko duen ikuspegia.

2023: **“Bazenekien...?”** kanpaina. Urte honetan berdintasunari buruzko kontzeptuez gain, ULMA Construction-en barruko berdintasunari buruzko datuak bistaratzeko erabili ziren pilulak, azken diagnostikoko emaitzak modu arin eta didaktikoan ere komunikatzeko baliatu baitzen kanpaina hau. Zortzi pilula bidali ziren guztira, grafikoki eta bisualki, ondorengo informazioarekin:

- ULMA CyEren berdintasun diagnostikoaren atalak
- ULMA CyEko eta eraikuntza sektoreko emakumeen presentzia
- Emakumezkoen kopurua ULMA CyE-ko zuzendaritza kontseiluan
- Emakumezkoen kopurua ULMA CyE-ko Kontseilu Errektorean
- ULMA CyEn feminizatuta eta maskulinizatuta dauden sail edo lanpostuak
- ULMA CyEn zaintza lanetarako murrizketa hartzen duten gizonezko eta emakumezkoen buruzko datuak
- ULMA CyEn unibertsite ikasketak dituzten emakumezkoen eta gizonezkoen datua
- Soldata arrakala azaldu eta ULMA CyEn dagoen arrakalaren datua ematen duen bideoa

2024: **“Zenbat dakizu berdintasunari buruz?”** kanpaina. Sentsibilizazio pilulak lehiaketa modura antolatu ziren kanpainaren lelopean.

- Zer dira genero rolak?
- Zer da sexuaren arabera lanen banaketa?
- Zer da kontziliazio erantzunkidea?
- ULMA Constructionen murrizketan dauden pertsonetatik, zein porportzio dira emakumeak?
- Zer da soldata arrakala?
- Zer dira mikromatxismoak?
- Zer da androzentrismoa?
- Zenbat emakumek jasan dute Espainiar Estatuan indarkeria matxista motaren bat bizitzan zehar?

Galdera bakoitzaren kasuan hiru erantzun aukera eman ziren, eta honetaz gain, informazioa hau lantzeko eta horretan sakontzeko estekak jarri ziren eskuragarri, definizio eta azalpen bideoak eskainiz.

2.2 ULMAko STEAM-ZTIAM sarea

Emakume eta nesken artean bokazio teknologikoak sustatzeko, ULMA Talde osoan arlo teknikoko emakumeekin sare bat sortzea erabaki zen.

Sare hau sortzearen helburuak izan ziren:

- ULMA barrura begira: STEAM emakumeak ikusaraztea eta balioan jartzea. Horrela, gaia bultzatuz eta indartuz, beste emakume batzuk arlo teknikoetako lanpostuetara iristeko eta promozionatzeko.
- Kanpora begira: ULMA emakumeentzako erakargarria izateko, talentu femeninoa erakartzeko eta beste enpresen aurretik joateko

Talde honen sorrera 2024an izan zen eta **ULMA CyEko 3 emakume batu ziren sarera**, aurrerago beste batzuk gehitzeko helburuarekin. Dinamika hau hasiera fasean dago eta momentuz talde osoaren bilkura bat egin da eta bide batez, “ULMArekin bat egin - Únete a ULMA” hileroko Newsletterren bidez ULMA Taldeko kooperatiba guztietan zabaldu diren aurkezpen pilulak egin dira.

2.3 STEM arloetan lanean dabiltzan emakumezkoen testigantzak (2025)

Emakume eta Neska Zientzialarien Nazioarteko eguna aitzakia moduan hartuz (otsailak 11), erakunde barruan STEM arloetako postuetan lan egiten duten hiru emakumeren testigantzak nabarmendu dira.

Langile bakoitzari ULMA barruan, eta STEM arloko lanaren inguruan, duten esperientzia laburbiltzeko eskatu zaie, aurretik komentatutako estereotipoak hausteko mezu bat emanaz.

Bistaratutako perfilak ondorengoak dira:

- Aplikazio Teknikoen Softwarearen Kudeatzailea eta BIM Manager Korporatiboa
- Fabrikazio Ingenieritza eta Mantentze Saileko Kudeatzailea

- Delineatzaile Proiektugilea

Testigantza hauek ULMA CyEko web orrian publikatu ziten, emakumezkoek arlo teknikoetan aurrera eramaten dituzten lanpostu ezberdinak nabarmentzeko. Honen helburua erreferente ezberdinak sortzea da, ikasketa munduan dauden neska eta emakumezkoek etorkizuneko lan aukera sorta ezberdinak daudela ikus dezaten.

2.4 *Storytelling*: emakumea ULMA CyEn

Aurreko urteetan jasotako datu eta informazioa ikusita, ULMA CyE emakumezkoak hasieratik parte hartu duela nabarmentzea garrantzitsua zela ikusi genuen. Gaur egungo lidergo eta portu teknikoetan dauden emakumezkoak nabarmentzeaz gain, ezinbestekoa da emakumezkoek, gizonezkoek bezala, ULMA CyEn parte hartu dutela bistaratzea, nahiz eta hasieran emakumezkoen papera lanpostu jakin batzuetara mugatua egon.

Honela, Martxoak 8ko eguna aitzakia moduan hartuta, ULMA CyEn emakumezkoek edukitako ibilbidea oroimenera ekarri genuen, bideo baten bitartez. Bideo honetan, ULMA CyEn hasieratik (60ko hamarkada) emakumezkoek erakundeak eduki duten parte hartzea eta honen eboluzioa azaldu dugu hamarkada bakoitzean. Azalpen hau emateko, emakumezkoen testigantzak jaso ditugu eta garai bakoitzean emakumezkoek Espainia mailan lan arloan edukitako garapenarekin kontrajarri da.

Gainera, edukia sortzeko prozesuak berak ere balio izan du emakumearen paperari buruzko hausnarketa egiteko. Datuen bilketaren bitartez, sexuen arabera bereiztutako datuen falta zegoela ikusi da, eta gaur egun egiten den bereizketaren garrantzia nabarmendua egin da, honek analisiak egin eta ondorioak ateratzea ahalbidetzen baitu.

Bideoa ULMA CyEn intranetean dago eskuragarri edozein langilerentzat.

2.5 Egun seinalatuetako sentsibilizazio orokorra:

Pilula eta ekintza hauetaz gain, M8 eta A25 bezalako egun seinalatuetan ere egin dira sentsibilizazio ekintza orokorrak.

- Martxoak 8 guztietan, “Berdintasunarekin bat!” lemarekin objektu identifikagarri eta bisualen banaketa egin da urtero ULMA Taldeko kooperatiba guztietan (txapak, boligrafoak, lanyardak, eskumuturrekoak...)
- 2024an, lehengoko aldiz, PODCAST bat grabatu eta zabaldu genuen, kooperatibako lankide ezberdinen ahotsak eta iritziak bilduz.
- Azaroak 25 egunaren bueltan ere ULMA Taldeko objetuen eta konpromiso mezuen zabalkundea egin da (pegatinak...)

Lan ildo honetatik aparte dagoen arren, ezin dugu ahaztu ULMA CyEko II. Berdintasun Planean sentsibilizazioarekin bete betean lotura duen beste 2 lan ildo ere badudela:

- Formazio plana: “hizkuntzen neutraltasuna eta komunikazio ez sexista”, Pertsonen arloko profesionalekin “Hautaketa eta promozio prozesuak genero ikuspegitik”, Zuzendari eta arduradunekin “Berdintasuna gure lanean I eta II”... formakuntza plan honek gure helburuak lorgarriago egiten laguntzen digu.

- Etengabeko barne komunikazioa:

Urtean bi aldiz planari buruzko deskarguak egiten dira Organoetan (ZK, KE eta KS)

Campus izeneko gure intranet plataforman daukagu planari buruzko informazio esanguratsu eta garrantzitsuena: Batzordeari buruzko informazioa, Berdintasun plana, Sentsibilizazio atala (pilulak...) eta komunikazio inklusiborako gida besteak beste.

3. Alderdi berritzaileak

Alderdi berritzailea jarraitutako ikuspegian dago islatua. Industria sektoreak emakumezko langileak erakarri eta garatzeko dituen zailtasunen aurrean, erakunde barruan eta erakundetik kanpo gai hau modu koordinatuan lantzea erabaki da.

Alde batetik, gai hau barrura begira lantzeak jadanik erakundean dauden emakumezkoen papera sustatzea du helburu, lidergo postuetara iristeko dituzten oztopoak murrizteko asmoarekin. Izan ere, lidergo mailetan gizonezkoak nabarmen gehiago dira.

Bestalde, ezinbestekoa da, gizarteari begira, ULMA Construction emakumezkoak profesionalki garatzeko lan ingurua dela komunikatzea. Horregatik, gizarteari begira emakumezkoen erreferenteak sortzea izan da helburua azken urteetan, erakunde barruko hainbat emakumeren ibilbide profesionala ikustera emanaz.

Barne eta kanpo komunikazioen koordinazioaren bitartez ekintza hauen sinergiak indartzea lortzen dugu eta komunikazio arloarekin koordinatuz, gure kanpaina, komunikatu eta mezuen izaera profesional eta berritzailea lortu dugu.

4. Emaitzak (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboan murrizketa)

Ez da erraza emaitzak kuantifikatzea, ekintza hauen inpaktua epe ertain luzera espero baita, eta gizarte aldaketak eskatzen baititu. Hala ere, zenbait emaitza kualitatibo eta kuantitabo aipatu ditzakegu:

Alderdi kualitatiboari begira, berdintasunaren inguruko hausnarketa sustatzeko balio izan du, eta era berean, berdintasunaren arloan, erakundea zein mailatan dagoen ikustarazteko.

- **Berdintasuna modu transbertsalean erakundeko alderdi ezberdinetan barneratzea:** proiektu honen lanketak hainbat departamenturen elkarlana eskatu du. Honela, pertsonen saila, komunikazio saila eta jasangarritasun sailak, elkarlanean, beren lan esparruetan berdintasuna bermatzeko ekintza ezberdinak landu dituzte. Gainera, 2024 urtetik aurrera berdintasuna bultzatzeko ekimenak barneratu dira urteko komunikazio planetan.
- **ULMA CyEn berdintasunari buruzko ezagutza sendotzea:** sentsibilizazio eta komunikazioa mezuak eta euskarriak egiteko orduan, emakumezkoek ULMA CyEn

edukitako parte hartzeari buruzko informazioa biltzeko prozesu ezberdinak jarri genituen martxan. Honela, pertsonen bizipenak jasotzen dituzten testigantzetara iritsi ginen, alde batetik, eta bestalde, sexuen arabera banatutako datuen falta agerian geratu zen. Honela, bi emaitza lortu genituen: alde batetik, emakumezkoaren ibilbideari balioa ematea, istorio pertsonalen bitartez, eta azken urteetan martxan dagoen sexu araberako datuen bilketa indartzea analisirako.

Emaitza kuantitatiboari begira, ondorengoak neurtu dugu:

- 4 kanpaina barne sentsibilizaziorako.
- Podcast 1 (M8) eta 2 bideo (*storytelling*-a eta Zer da soldata arrakala pilula) eginda barne komunikaziorako.
- Gizarteari begirako 2 publikazio.
- STEM-ZTIM gaien inguruko sare batean parte hartzen: ULMA Taldeko STEAM sarea.
- 2 elkarlaneko ekimen erreferenteak sustatzeko emakumezkoen artean.
- Kooperatibako 700 pertsonak jaso dituzte pilulak erakunde barruan eta 130 pertsona inguruk hartu izan dute parte sentsibilizazio pilulen lehiaketetan. 2024koan konkretuki, 80 pertsona ibili ziren egunero parte hartzen (34 emakume/36 gizon).
- ULMA CyEko 700 pertsonak jaso dituzte M8 eta A25eko objektuak (txapak, pegatinak, lanyard, boligrafoak eta eskumuturrekoak).
- 13 webgunetan 96 pertsonak ikusi dute publikatutako berria (erakundetik kanpo).
- Emakumeen eboluzioa ULMA CyEn: Lidergo postuetan dauden emakumeen kopuruak bilakaera positiboa izan du azken urteetan. 2018an, lidergo-postuetan zeuden emakumeak (zuzendaritza, ordezkariak, arduradunak eta kudeatzaileak) % 15,3 ziren. 2023aren amaieran, emakumeen ehunekoa % 24,3ra igo zen.

5. Kudeaketan integratua

Azaldutako proiektua hasieratik dago kudeaketa orokorrean integratua: ezarritako epe luzeko helburuak direla eta, uneko ekintza soilik eragin txikia edukiko zutela ohartu ginen. Horregatik, helburu honi begira sentsibilizazio eta komunikazio ekintzak errepikatzen eta indartzen joan gara, urte bakoitzean ikasitakoarekin eguneratuz.

Gainera, Berdintasun Batzordeaz haratago, proiektu hau hiru departamentu ezberdinen eguneroko lanean integratu da: pertsonen saila, komunikazio saila eta jasangarritasun saila. Honek berdintasunaren kontzeptua, eta honekiko sentsibilizazioa, erakundearen eguneroko jardueran integratzea ekarri du, bai barrura eta bai kanpora begira.

Horrez gain, garrantzitsua da aipatzea zuzendaritza eta kooperatibako organo gorenak proiektu honi buruz informatuta daudela deskarguen bitartez, eta hauen babesa duela.

6. ERAGINKORRA

Proiektu honen helburua epe luzeko eraldaketa sustatzea da. Horregatik, hainbat urtetan errepikatu dira planteatutako sentsibilizazioa eta komunikazio ekintzak. Nahiz eta edizio bakoitzean aurreko urteetako esperientziaren arabera aldaketa txikiak egin diren, erabilitako formatu eta baliabideak moldatzeak ez du konplikazio gehigarriarik ekarri, eta honela, errekurtsoen erabilera optimizatu egin da.

Horrez gain, komunikazio taldearekin egindako elkarlanak, eta berdintsunaren inguruko lanketa hau urteko komunikazio planean barneratzeak, jada erakunde barruan zeuden baliabideen erabilera ahalbidetu du

Mezu hartzailearengana iristeko eraginkortasunari dagokionez, giza talde bakoitzarentzat ezagunak diren hizkuntza eta formatuak erabili dira. Honela, kontzeptu eta mezuak beraientzako ulergarriak direla bermatu dugu.

7. Parte hartzea eta praktikaren irismena

Aurreko ataletan deskribatutako ekintzek ondorengo irismena eduki dute:

- Batzbestek 700 pertsona ingururi bidali zaizkie pilulak, kolektibo osoari (2021-2022-2023-2024)
- Lehiaketa formatuan zabaldu diren pilulen parte hartzea behean adierazitakoa izan da, proportzioan emakume gehiagok hartu izan du parte:
 - 2021 urtean: GUZTIRA 120 pertsonak parte hartu zuten
 - 2024 urtean: Guztira 130 pertsonak hartu dute parte. Egunero 80 pertsonak (34 emakume/36 gizon)
- Otsailaren 11n Linkedinen gaztelaniaz, ingelesez eta euskaraz egindako hiru argitalpenek 5938 bistaratze izan zituzten. Otsailaren 11n ULMA Constructionen 13 webguneetan argitaratutako albisteari dagokionez, 96 pertsonak bisitatu zuten, enpresaz kanpokoak.

8. Dokumentatua

Egindako ekintza guztiak dokumentatuta daude:

- Barne komunikazioko ekintzetarako sortutako material guztia erakundeko intranetean sortutako Berdintasunari buruzko eremuan dago pertsona guztientzat eskuragarri.
- Kanporako begirako komunikazioari buruz, egindako publikazioak eskuragarri daude bai gure web orrian eta baita gura sare sozialetako perfiletan ere.

Ekintza hauek, gainera, urteroko berdintasun planaren memorian deskribatuta daude.

9. Arrakasta-faktoreak

Arrakastarako faktore garrantzitsuena arlo eta ezagutza ezberdinetako perfilak elkartzean datza: berdintasunean, pertsonen kudeaketan, komunikazioan eta jasagarritasunean adituak.

Honela, epe luzeko proiektu hau diseinatzeko momentuan, berdintasuna modu transbertsalean lantzea lortu dugu, ikuspegi ezberdinak bateratuz. Komunikazioa ekintzak diseinatzeko orduan, barne eta kanpo mezuen arteko koherentzia bilatu dugu, eta horregatik bai langileek eta baita bezero, hornitzaile eta lehiakideen ikuspegiak kontutan eduki ditugu.

Ikuspuntu hau jarraituz, erakunde barneko diagnostikoa hartu dugu ardatz bezala, baina norabidea markatzeko, inguruko gizartearen errealitatea (nahiak eta espektatibak) hartu ditugu kontutan.

Barne komunikatu eta kanpainen kalitate profesionala marketin eta komunikazio arlokoen parte hartzeak bermatu du eta horrek egiten ditu euskarriak erakargarri. Bestalde, pilula kanpaina batzuk lehiaketa bidez bideratzeak, jendearengan arreta piztu du.

10. Transferigarritasuna

Ekimena guztiz transferigarria da beste edozein erakundetara. Jarraitutako ikuspegia, hau da, barne eta kanpo komunikazioak modu koherentean planifikatzea, edozein erakundetan ezartzeko egokia da, eta bereziki gizonezko gehiengoa duten sektoreetan, non emakumezkoen parte hartzea sustatzea bereziki zaila den. Izan ere, erakunde barnean, askotan datu hauek ez dira ezagutzen eta emakumezkoen jadanik duten partehartzea esparru oso espezifikotara murriztuta dagoela uste da, hauen papera ikusezin bihurtuz. Erakunde barruko sentsibilizazioa sustatzea, beraz, oinarritzkoa da gizartera helaraziko diren mezuak definitu eta diseinatu aurretik.

Proiektu honek, barne erreflexio bat sustatzeaz gain, elkarlana ere sustatzen ditu. Beraz, eredu ona da ez bakarrik berdintasuna kudeaketan barneratzeko baizik eta beste hainbat printzipio, jasagarritasuna adibidez, lantzeko.

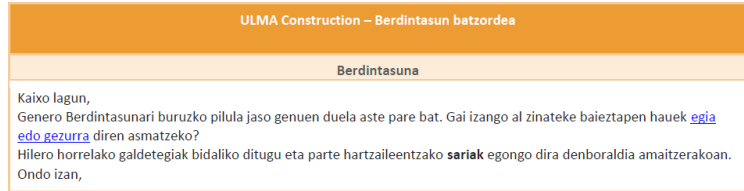
11. Ikaskuntza

Ikaskuntza bezala, planifikazioaren eta departamentuen arteko elkarlanaren garrantzia nabarmenduko genuke. Sortutako mezu eta euskarriek hainbat datu eta testigantza biltzeko beharra sortu dute. Perfil eta postu ezberdinetako jendea kontaktatu, testigantzak jaso edota datuak biltzeak denbora eskatzen du, pertsona ezberdinen partaidetza behar denez. Ekintzak denboraz planifikatu eta komunikazio planean barneratzea nahitaezkoa da kalitatezko mezuak eta euskarriak eratzeko.

Horregatik, ekintza hauek plan orokorragotan kontutan edukitzea, komunikazio planean adibidez, ikaragarri lagungarria izan da.

12. Praktika akreditatzen duen materiala

2021eko “Berdintasunean kokatzen” kanpainaren irudi batzuk



2022ko “4 hitz, 4 testigantza” kanpainaren irudiak:



2023ko “Bazenezien...?” kanpainaren irudi batzuk



2024



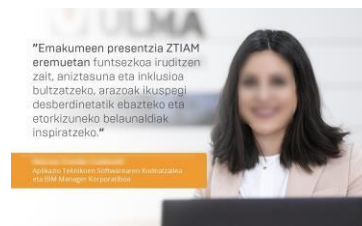
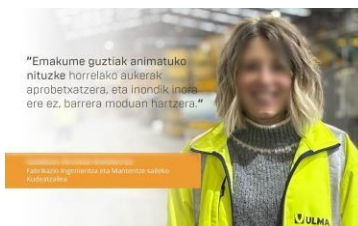
2024 STEAM-ZTIAM sarearen hastapenak



M8 eta A25eko kanpainen irudi batzuk



011 kanpaina (Emakume eta Neska Zientzialarien Nazioarteko eguna) testigantzak:



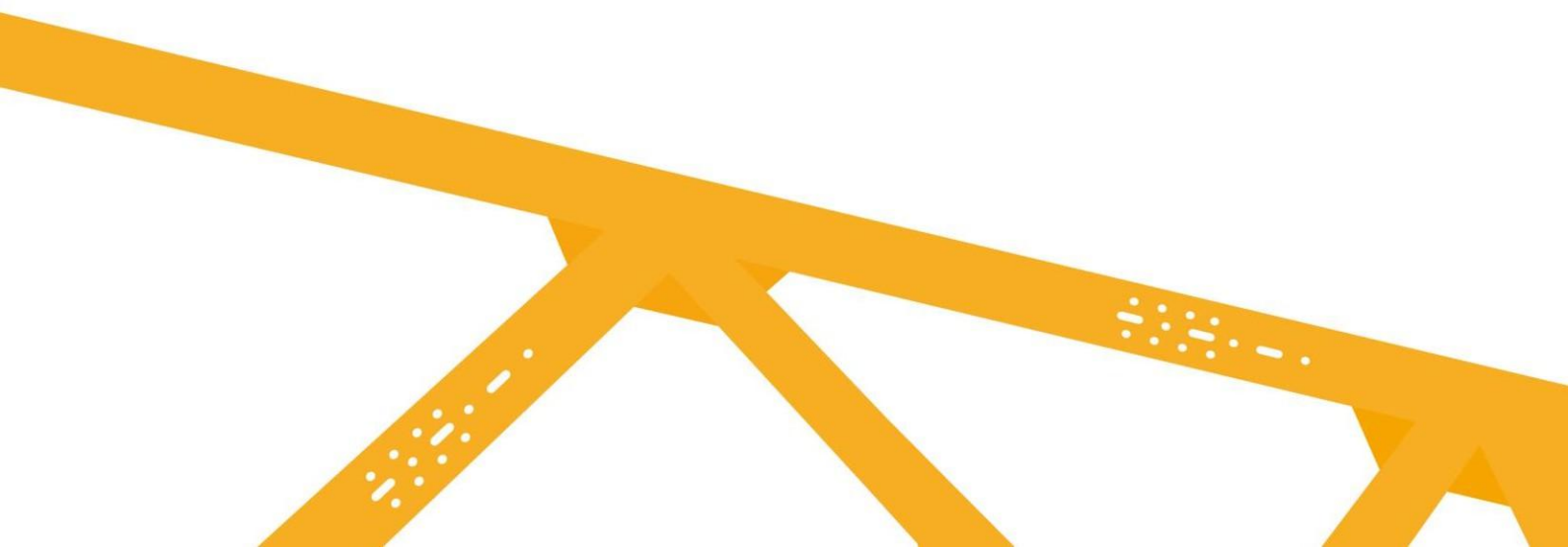
Berria: Emakume eta Neska Zientzialarien Nazioarteko eguna:

https://www.ulmaconstruction.eus/eu/ulma/berriak/ulma-emakume-neska-zientzialarien-nazioarteko-egunarekin-bat?_gl=1*41ip66*_gcl_au*MTIyNjE5ODY2Ny4xNzQ0Mjg4MzE4*_ga*MjYzMjkxNjU5LjE3MjY2NDMzMjQ.*_ga_60H3ZDVRGY*cze3NTEzNTQxMzAkczY2JGcxJHQxNzUxMzU0MTUzJGozNyRsMCRoMA..&_ga=2.164097527.934245622.1751354133-263291659.1726643324

Storytelling – bideoa



**LA MUJER EN LA INDUSTRIA: VISIBILIZAR, PROMOCIONAR Y
ATRAER**



Como se ha anticipado, este proyecto se ha basado en acciones de comunicación y sensibilización para la consecución de los objetivos marcados. Desde el año 2021, se realizarán de manera anual diferentes iniciativas y campañas para potenciar y fomentar el papel de las mujeres en la empresa y en la industria en general. La periodicidad anual de las iniciativas ayuda a reforzar el mensaje y a entender que la igualdad es otro tema perteneciente al ámbito laboral.

Entre los años 2021 y 2025 se han llevado a cabo las siguientes acciones de comunicación y sensibilización:

Acción	2021	2022	2023	2024	2025
1. Campañas de píldoras de sensibilización	x	x	x	x	(se realizará en otoño)
2. Red STEAM-ZTIAM Grupo ULMA				x	x
3. Testimonios de mujeres que trabajan en áreas STEM					x
4. <i>Storytelling</i> : La mujer en ULMA CyE					x
5. Sensibilización días señalados	x	x	x	x	x

2.1 Campañas de píldoras de sensibilización

Es una acción orientada a la comunicación interna. El objetivo es compartir información sobre igualdad y visualizar datos referentes a la igualdad en nuestra organización. Desde 2021 cada año se han enviado píldoras a todo el personal de la cooperativa cada año.

La difusión de todas estas campañas se ha realizado a todo el colectivo de ULMA CyE en todas las delegaciones y utilizando diferentes canales:

- Desde la dirección electrónica de la comisión de igualdad se han ampliado a todo el colectivo: en euskera y castellano, en formato electrónico.
- Como no todos los trabajadores utilizan el ordenador al mismo nivel, y siguiendo los criterios de actuación del resto de las comunicaciones internas de la cooperativa, también se han utilizado tableros de información situados en distintas oficinas, espacios de taller y almacén. A través de los y las Consejeras Sociales se han colocado en los tableros carteles en papel, con indicaciones de códigos QR, permitiendo acceder directamente al formato digital desde el móvil.
- Tras la campaña, se ha puesto todo el material en la intranet de ULMA CyE en el apartado “Plan de Igualdad” de la plataforma Campus, disponible para su consulta en cualquier momento.

Los temas y mensajes a comunicar se han actualizado cada año:

2021: **Campaña “Situándonos en la igualdad”**. A partir del 8 de marzo, hasta finales de año, se difundió una píldora mensual en todo el colectivo. Las píldoras se orientaron a comunicar y aclarar diferentes conceptos en materia de igualdad, estableciendo el punto de partida para los años siguientes. A principios de cada mes se difundió una píldora explicativa sobre un tema diferente (por ejemplo, roles de género, violencia, segregaciones...) y unos días más tarde se abrió una pregunta sobre el tema difundido. Al final de la campaña se sortearon libros entre las personas participantes.

2024 IntrodUCCIÓN a la red STEAM-ZTIAM



Algunas imágenes de las campañas del 8M y 25N



Campaña 11F (Día Internacional de la mujer y la niña en la ciencia) testimonios:



Noticia: Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia:

https://www.ulmaconstruction.eus/eu/ulma/noticias/ulma-mujer-niñas-ciencia-día-internacional-uno?_gl=1*41ip66*_gcl_au*MTIyNjE5ODY2Ny4xNzQ0Mjg4MzE4*_ga*MjYzMjkxNjU5LjE3MjY2NDZMjC2GQ.*_ga_60HZ3VGYC3ggg*

Storytelling – vídeo





80ko HAMARKADA
BIZKORTZEA

Espainian, **areagotu** egin zen emakumea lan-munduan sartzea.

ULMA Taldea
sortu zen

Erakundearen emakumeen presentzia indartzen jarraitu zen, batez ere, administrazio eta idazkaritza postuetan.



0:59 / 2:38

Speaker icon, Full screen icon, and Menu icon.