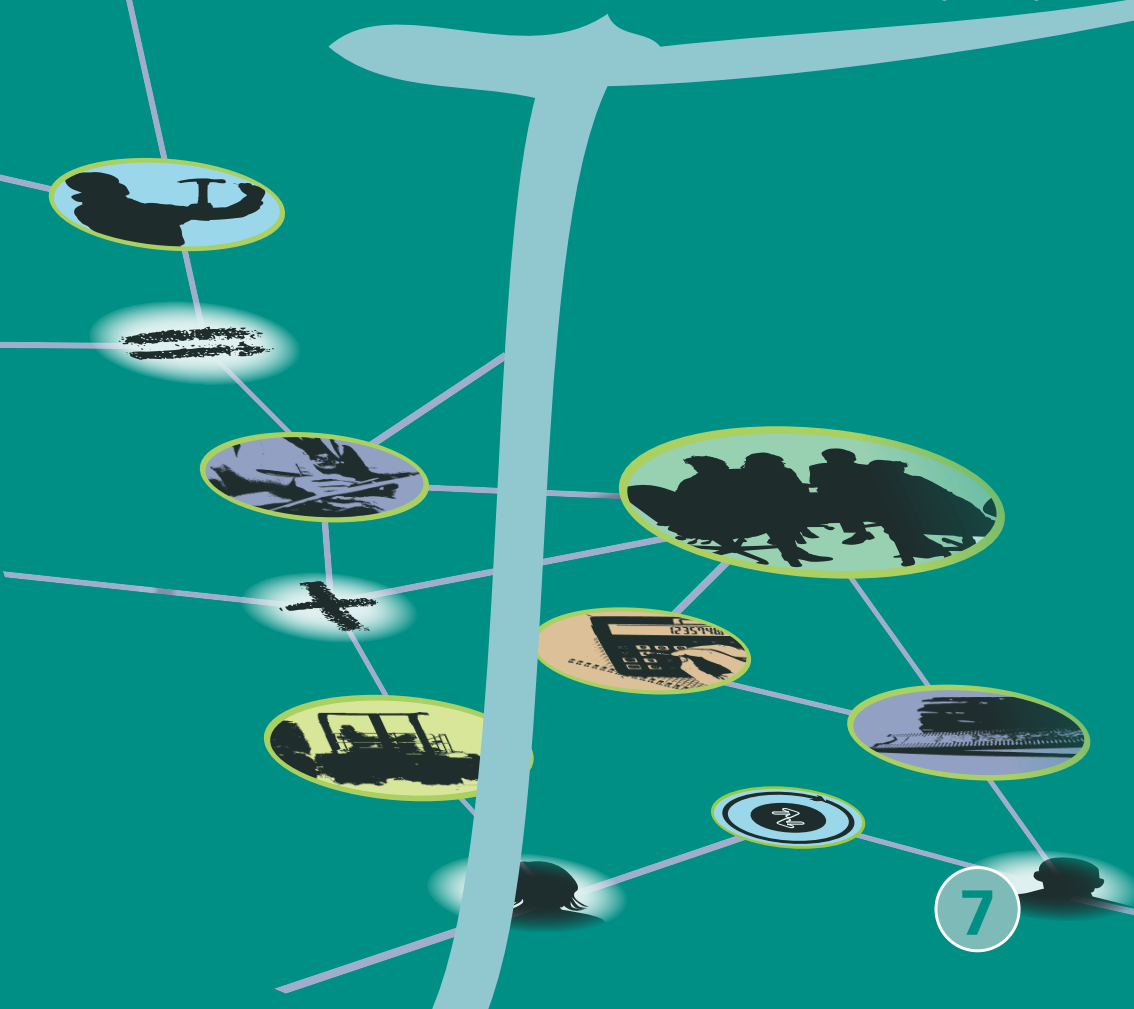
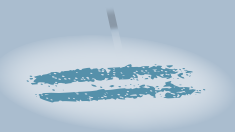


EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Lana



BERDINTASUNERAKO BIDEAK ERAKUNDEETAN **-BERDINBIDE-**



TITULUA:	BERDINTASUNERAKO BIDEAK ERAKUNDEETAN. -BERDINBIDE-
ARGITATZAILEA:	Emakunde-Emakumearen Euskal Erankudea
EGILEAK:	Maitane Urbietta Iceta eta Malu Ziordia Fernández de Garaialde
MAKETAZIOA ETA KUDEAKETA:	David Alvez
DATA:	2014ko Abendua
DESKRIPTOREAK:	Berdintasuna, berdintasunerako politikak, erakundeak, ekintza-planak, ekintza positiboak, gidak.

AURKIBIDEA

AURKEZPENA	7
------------------	---

ZER DIRA BERDINTASUNERAKO BIDEAK ERAKUNDEETAN. BERDINBIDE?	11
--	----

TRESNAREN BERTSIOAK	14
---------------------------	----

ERABILTZEKO JARRAIBIDEAK	14
--------------------------------	----

EMAITZAK	15
----------------	----

BERDINBIDE 1:

BERDINTASUNERAKO PLANA DUTEN ERAKUNDEAK	17
---	----

ADIBIDEA	24
----------------	----

EREDUA	25
--------------	----

BERDINBIDE 2 :

BERDINTASUN-PLANIK GABEKO ERAKUNDEAK	27
--	----

ADIBIDEA	32
----------------	----

EREDUA	33
--------------	----

AURKEZPENA





Berdintasunerako Bideak Erakundee-
tan. Berdinbide emakumeen eta gizonen
berdintasunaren alde egindakoari balioa
emateko tresna da. Horretarako, Ber-
dinbidek proposatzen duen ereduari, oso
modu grafikoa deskribatu, aldatu, eba-
luatu eta ikusarazten da eskatutako infor-
mazioa. Alexander Ostewarlder-ek pro-
posatutako kudeaketa estrategikorako
eredua -Canvas deitua- onarritzat hartu,
eta erakundeetako berdintasun-kudeake-
tara egokitu da.

Kasu ohikoenen arabera, bi bertsio
daude: Berdinbide 1 Berdintasunerako
Plan bat izanik, berdintasunerako ku-
deaketa sistematizatzen aurrera egin

duten erakundeentzat zuzenduta, eta Berdinbide 2, oraindik berdintasun-plan bat ez
duten erakundeentzat.

Zorionak eta eskerrak eman nahi dizkiet tresna hau egiten lagundu duten pertso-
na, enpresa eta erakunde guztiei, eta, bereziki, gida honen egileei, hau da, Maitane
Urbietari Ictari eta Malu Ziordia Fernandez de Garaialderi. Espero dut lan honek la-
guntzea erakunde berdintzailagoak lortzen, hau da, legezko aginduak betetzeaz gain,
kudeaketan genero-ikuspegia benetan sartzen aurrera egingo duten erakundeak lor-
tzen, horrela lortuko baita lehiakortasuna, iraunkortasuna eta gure enpresek ematen
dituzten zerbitzuen kalitatea handiagoa izatea.

Miren Izaskun Landaida Larizgoitia
Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria



ZER DIRA **BERDINTASUNERAKO BIDEAK ERAKUNDEETAN-BERDINBIDE?**

Zure erakundeak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde egindakoari balioa emateko tresna.

Zure erakundeak emakumeen eta gizonen berdintasunari laguntzen dioten neurriak identifikatzeko diseinatu da tresna hau.

Berdinbidek proposatzen duen ereduan, oso modu grafikoan deskribatu, aldatu, ebaluatu eta ikusarazten da eskatutako informazioa.

Alexander Osterwalder-ek proposatutako kudeaketa estrategikorako eredua -Canvas deitua- oinarritzat hartu, eta erakundeetako berdintasun-kudeaketara egokitu da.

Bertsioak

Kasu ohikoenen arabera, bi bertsio aurkezten dira:

Berdinbide 1

Berdintasunerako Plan bat izanik, Berdintasunerako Kudeaketa sistematizatzen aurrera egin duzuen erakundeontzat.

Berdintasunerako planak lehiakideengandik bereizteko balio du? Nola? Planeko elementu bereizleekin lan egitea lagungarri izan daiteke, esate baterako, balio-proposamen bat identifikatzeko, pozik -edo ez guztiz pozik- geratu ez diren bezeroen beharrei erantzun ahal izateko.

Berdinbide 2

Oraindik berdintasun-plan bat ez duzuen erakundeontzat.

Badago erakundearen jardueraren bat berdintasunaren alde lagungarria izan daitekeena? Baietz esaten digu esperientziak. Eta hala nabarmentzen da berdintasunaren aldeko ibilbiderik ez duten erakundeek emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko diagnostikoak egiten dituztenean. Gehienetan, indarguneak identifikatzen dira, berdintasunaren alde egiten duten kudeaketa-tresnak, berrikuntza-politikak edo kalitate-politikak... daudelako, helburu horretarako propio diseinatu ez badira ere.

Erabiltzeko jarraibideak

Ereduak modulu batzuk ditu, desberdinak, hautatzen den bertsioaren arabera.

Horietako bakoitza ulertzeko eta betetzeko, galdera batzuk daude: lagungarri dira hausnartzeko, eta indarguneak eta hobetu beharrekoak identifikatzeko. Sorta hori zabaldu edo murriztu egin daiteke, erakunde bakoitzaren eta unearen arabera.

Banaka erabil daiteke, baina emaitza askoz ere aberasgarriagoa izaten da taldean lan eginez gero.

Komeni da eredua DIN-A3 formatuan inprimatzea eta atalak kolore desberdinetako ohar-orri itsasgarriak erabiliz erantzutea.

IRADOKIZUNA:

Pertsona bakoitzak kolore desberdin bat erabil dezake; bestela, indarguneak kolore batekin identifikatu daitezke, eta hobetu beharreko eremuak, beste kolore batekin.

Ohar-orri itsasgarriak atal batetik bestera alda daitezke. Ez da ezer gertatzen moduluen batean agertzen den informazioa aurreragoko baterako egokiagoa dela erabakitzen bada. Komenigarritzat jotzen diren adina aldaketa egin daitezke.

Oso da garrantzitsua egoera errealetik abiatzea; horregatik, erakundearen egungo egoera islatu behar da erantzunetan, ez <<nola egon behar litzatekeen>>.

Emaitzak:

Berdinbide 1:

- Erakundeak emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez duen egoeraren irudikapen grafikoa, erraz azaltzekoa eta ulertzekoa.
- Erakundearen Berdintasun Planean jasotako neurrien egokitasun-maila.
- Aurrera egiteko eta berdintasun-plana hobetzeko proposamenak.
- Berdintasun-planaren onurak eta balio-proposamena.
- Aurrerabideak ikusaraztea, hainbat unetan lortutako emaitzak konparatuta.

Berdinbide 2:

- Erakundeak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde zer neurri hartu dituen identifikatzea.
- Berdintasuneranzko ibilbide sistematizatuago bati ekiteko ezar litezkeen neurriak proposatzea.



B

ERDINBIDE 1:

BERDINTASUNERAKO

PLANA DUTEN

ERAKUNDEAK

Berdinbide 1:

BERDINTASUNERAKO PLANA DUTEN ERAKUNDEAK

1.- Funtsezko neurriak

- Zer neurri jasotzen ditu zuen berdintasun-planak? Antzemandako diskriminazioak zuzentzeko neurriak dira ala berdintasuna sustatzekoak?
- Zein neurri funtzionatzen du ondoen? Zeintzuek eduki dute edo dute eragin handiena?
- Eragin hori erakunde osoan gertatu da edo arlo jakin batzuetan? Badago planean “ahazturik” geratu den lanposturik edo sailik?
- Badago antolakuntza-kultura aldatzearekin lotutako neurririk? Eta kristalezko sabaia haustearekin lotutakorik? Edo soldata-arraila zuzentzekorik?
- Badago baliorik eransten ez duen neurririk, eta, hortaz, ezabatzekoa denik? Neurri gehiegi daude, eta, ondorioz, lausotu egiten da ardatza?
- Badago neurri espezifikorik zuzendaritza-talderako? Eta sindikatuen ordezkaritarako?
- Neurriak unean uneko jarduerak dira edo berdintasuna txertatzea sistematizatzeak?
- Badago neurririk zerbitzuak ematerakoan genero-ikuspegia txertatzeko? Eta produktuak definitzerakoan txertatzekorik?

2.- Funtsezko baliabideak

- Noiz hasi zineten emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako neurriak ezartzen?
- Lehenengo berdintasun-plana da? Zenbat urte daramazue berdintasun-planarekin?
- Enpresako zenbat langilek dute berdintasunaren arloko prestakuntza?

- Zenbat lagunek parte hartu dute berdintasunerako batzordeetan edo lantaldeetan?
- Baduzue Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzak Erakundearen aitorpena? Noiztik?
- Baliatu daitezkeen beste baliabide batzuk: kalitateari buruzko prestakuntza, EFQM, enpresen gizarte-erantzukizuna (EGE), sareetan parte hartzea...
- Baduzue beste egiaztagiririk, saririk edo aitorpenik? (ISO, Bikaintasuna, <<Enpresan Berdintasuna>> bereizgarria —Ministerioarena—, udalek, foru aldundiek edo autonomiek emandako aitorpenak)
- Baduzue diru-laguntza publikorik emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako neurriak ezartzeko?
- Baduzue kudeaketa-sistematik? Zer tresna erabiltzen duzue?
- Baduzue datuak sexuaren arabera bereizita jasotzen uzten duen sistematik edo software-rik?
- Baduzue emakumeen eta gizonen berdintasunean espezializatutako laguntza teknikorik?

3.- Funtsezko pertsonak

- Noren menpe dago berdintasunerako neurriak hartzea?
- Kanpoko laguntza tekniko baten menpe gaude?
- Nor da Berdintasun Planaren arduraduna? Gainerako langileek badakite nor den, eta badute harengana jotzerik?
- Nork gehiagok parte hartzen du berdintasunerako neurriak diseinatzen eta/edo gauzatzen?
- Langileen ordezkariak zer nolako zeresana daukate?
- Erakundeak berdintasunean aurrera egiten laguntzen duten sareetan edo lantaldeetan parte hartzen du?
- Zein beste pertsona, arlo edo sail inplikatu behar litzateke?
- Berdintasun-planeko neurrietan jasotzen da langileek parte hartzea? Nola?
- Pertsona gehiago inplikatzeko neurririk hartu da? Hobetu daitezke?
- Badago modurik inplikaturik egon direnek atzera egin ez dezaten?

4.- Segmentazioa

- Berdintasunerako neurriak edo Berdintasunerako Planean jasotako neurriak norentzat dira, edo zein talderentzat?
- Beharrezkoa da neurriak taldeka egokitzea?
- Badago langile guztientzat balio duen neurririk?
- Zer neurri balioesten dira ondoen?
- Zeintzuk jotzen dira estrategikotzat?
- Badago bezeroentzako neurririk?
- Badago erakunde hornitzaileentzat pentsatutako neurririk?

5.- Komunikazio-bideak

- Langileen nola eman zaie berdintasunerako neurrien edo planaren berri?
- Nola jakinarazten dira berrikuntzak? Eta aurrerabideak?
- Informazioa langile eta eragile guztiengana iristen ari da?
- Zein komunikazio-bide erabiltzen dira? Zeintzuk dira eraginkorrenak?
- Nola egin daiteke beste modu batera?

6.- Kostuak

- Berdintasunerako plana edo neurriak ezartzeko astirik badago?
- Gastua da enpresarentzat?
- Zeintzuk dira kostu nagusiak?
- Zeintzuk dira baliabide eta jarduera garestienak?
- Badu kosturik maila pertsonalean? Lan-kargarik? Estresik?

7.- Onurak

- Zer onura lortzen du enpresak?
Hona adibide batzuk: Legea betetzea, lehiaketa publikoetan parte hartzea, absentismoa jaitea, Lanerako Ezintasun Iragankorrak (LEIg) jaitea, kudeaketa hobetzea, emandako zerbitzuen kalitatea hobetzea, lanean segurtasun edo gogobetetze handiagoa izatea, langileak fidelizatzea, emaitza ekonomikoak handitzea...
- Ikusten dira? Badago horien berri?

8.- Balio-proposamena

- **Berdintasunerako plana edo neurriak ezarri ondoren**, zer ezaugarri bereizgarri eskaintzen diezue besteak beste bezeroei, erabiltzaileei eta langileei? Gogoan izan funtsezko neurriak.
- **Berrikuntza**: Orain arte soluzio egokirik ez zeukan beharren edo arazoren bati erantzun zaio?
- **Efizientzia**: Egungo lan-planteamendua hobetzen du? Kalitate handiagoa, abiadura handiagoa...
- **Pertsonalizazioa**: Berdintasunerako plana edo neurriak baliagarriak dira zuen jarduera zuen hartzaileei egokitzeko?
- **Prezioa**: Kosturen bat gutxitzeko aukera ematen du?

ADIBIDEA -Berdinbide 1-

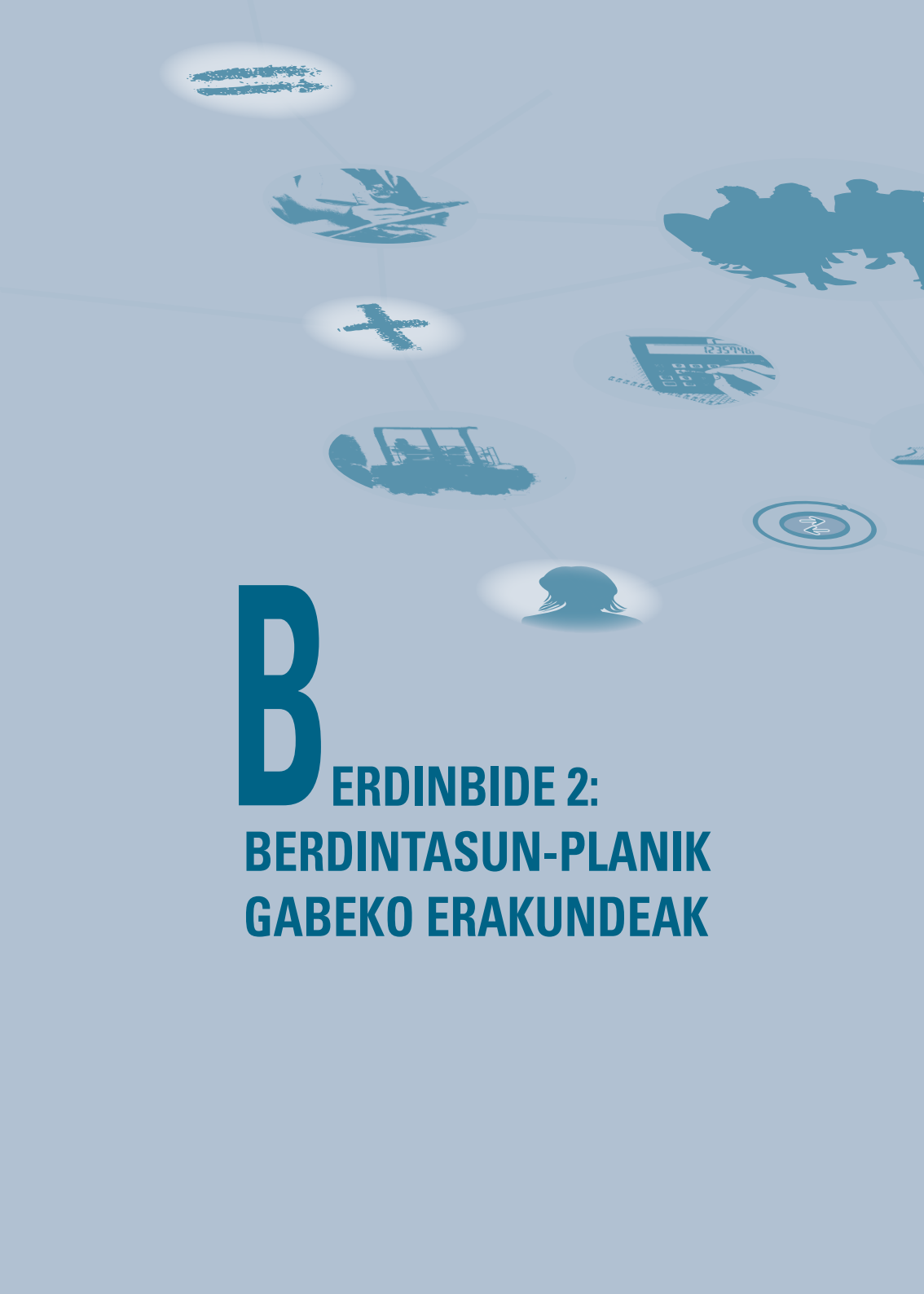
</

EREDUA -**Berdinbide 1-**

Enpresa:

Eguna:

Funtsezko neurriak 	Funtsezko baliabideak 	Funtsezko pertsonak 	Segmentazioa 	Balio-proposamena 
		Komunikazio-bideak 		
Kostuak 			Onurak 	

The background features a network of icons, each enclosed in a circle and connected to others by thin lines. The icons include: a balance scale (top left), a person working at a desk (top center), a group of people in a meeting (top right), a plus sign (middle left), a hand holding a calculator (middle right), a forklift (bottom left), a person's head in profile (bottom center), and a target with an arrow (bottom right).

BERDINBIDE 2: **BERDINTASUN-PLANIK GABEKO ERAKUNDEAK**

Berdinbide 2:

BERDINTASUN-PLANIK GABEKO ERAKUNDEAK

1.- Funtsezko neurriak identifikatzea

- Zuen erakundearen horrelako neurriak ezarri duzue?
 - ☐ Hartu duzue neurriak langileen bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateragarri egiteko? Esate baterako, ordutegi-malgutasuna, lizentziak hobetzea, talde bereko langileen artean txandak aldatzeko aukera, jantokia...
 - ☐ Barneko lan-taldeak osatzerakoan, kontuan hartzen duzue talde horiek emakumeek eta gizonak osatzea?
 - ☐ Zer irizpide hartzen duzue kontuan prestakuntza-ekintzak antolatzerakoan? Lan-orduen barruan antolatzen dira?
 - ☐ Hizkera ez-sexista erabiltzen duzue? Emakumeak eta gizonak erakusten dituzue web-orrialdean, komunikazioetan ... erabiltzen dituzuen irudietan?
 - ☐ Emakumeen eta gizonen berezitasunak kontuan hartu dira laneko arriskuak prebenitzaerakoan?
 - ☐ Soldata-politika argia eta langile guztientzako berbera da?
 - ☐ Datuak (langileenak, bezeroenak, erabiltzaileenak...) sexuaren arabera bereizita dituzue? Bereizita ustiatzen dituzue?
 - ☐ Komunak, aldagelak... emakumeentzat eta gizonentzat prestatuta daude? Ekipamendu egokiak erosi dira emakumeentzat zein gizonentzat?
 - ☐ Sexu-jazarpena eta jazarpen sexista prebenitzea jasota dago protokoloen batean?
 - ☐ Enpresa hornitzailearen bati eskatu diozue zerbitzua ematerakoan edo produktua egiterakoan aintzat hartzea emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna?

- ❑ Ezarri duzue jarraibiderik zuen bezeroak edo erabiltzaileak hartze-rakoan estereotipo edo rol sexistarik ez baliatzeko?
- Neurri horiek sistematikoki aplikatzen dira? Unean uneko jarduerak dira? Be-hin bakarrik egin dira? Noizean behin? Beste esku-hartze plan batzuetakoak dira?
- Egoeraren diagnostikoa:
 - ❑ Badago emakumerik zuzendaritza-postuetan? Langile-zerrendan dauden antzeko proportzioan? Erakundean badago lanbide-susta-pen eta -garapenerako politika sistematizaturik?
 - ❑ Eta badago emakumerik tradizioz gizonezkoak egon diren lanpos-tuetan?

2.- Funtsezko baliabideak

- Noiz hasi zineten aurreko atalean aipatutakoen moduko neurriak ezartzen?
- Langile-zerrendan badago berdintasunaren arloko prestakuntza duenik?
- Zer beste jakintza baliatu daitezke berdintasunean aurrera egiteko? (kalitateari buruzko prestakuntza, EFQM, enpresen gizarte-erantzukizuna (EGE), sareetan parte hartzea ...)
- Baduzue beste egiaztagiririk, saririk edo aitorpenik? (ISO, Bikaintasuna, uda-lek, foru aldundiek edo autonomiek emandako aitorpenak)
- Baduzue diru-laguntza publikorik emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako neurriak edo gizarte-politikak ezartzeko?
- Baduzue kudeaketa-sistematik? Zer tresna erabiltzen duzue?
- Baduzue datuak sexuaren arabera bereizita jasotzen uzten duen sistematik edo software-rik?
- Berdintasunerako neurriak izatea eskatzen edo balioesten duten administra-zioentzat lan egiten duzue?

3.- Funtsezko pertsonak

- Noren menpe dago funtsezko neurriak garatzea?
- Langileek parte hartu dute funtsezko neurriak garatzen? Nola?

- Zein beste pertsona, arlo edo sail inplikatu behar litzateke?
- Langileen ordezkariak zer nolako zeresana daukate?
- Zer egin behar litzateke interesa pizteko?
- Badago barneko lantalde aktiborik? Zein? Berdintasunaren alde lan egiteko ere baliatu daiteke?
- Erakundeak berdintasunean aurrera egiteko interesgarriak diren sareetan edo taldeetan parte hartzen du?

4.- Komunikazio-bideak

- Langileei jakinarazi zaie zer neurri identifikatu diren? Nola?
- Nola jakinarazten dira berrikuntzak?
- Zer komunikazio-bide erabiltzen dira? Zeintzuk dira eraginkorrenak?
- Nola egin daiteke beste modu batera?

5.- Kostuak

- Berdintasunerako neurriak ezartzeko astirik badago?
- Kostua da enpresarentzat?
- Zeintzuk dira kostu nagusiak?
- Zeintzuk dira baliabide eta jarduera garestienak?
- Badu kosturik maila pertsonalean? Lan-kargarik? Estresik?

6.- Onurak

- Zer onura lortzen du enpresak?
Hona adibide batzuk: Legea betetzea, lehiaketa publikoetan parte hartzea, absentismoa jaistea, Lanerako Ezintasun Iragankorrak (LEIg) jaistea, kudeaketa hobetzea, emandako zerbitzuen kalitatea hobetzea, lanean segurtasun edo gogobetetze handiagoa izatea, langileak fidelizatzea, emaitza ekonomikoak handitzea...
- Ikusten dira? Badago horien berri?

Funtsezko neurriak



- Datuak sexuaren arabera bereizita jasotzea.
- Lantaldeak emakumeek eta gizonak osatuta egotea.
- Webgunean eta komunikazio-euskarrietan hizkera inklusiboa erabiltzea.

- Lan-orduetan prestakuntza jasotzea.
- Informazio estrategikoa eskuragarri izatea eszedentzian daudenentzat.
- Irizpide objektiboak eta publikoak izatea, sustapenetara jotzeko.
- Bideokonferentziak baliatzea zentroen arteko bilerak egiteko.
- Unibertsitateekin eta ikastetxeekin hartu-emanak izatea, ikasleek praktikak egin ditzaten.

- Ordutegi-malgutasuna izatea.
- Lizentziak hobetzea.
- Talde bereko langileen artean txandak aldatzeko aukera izatea.

Funtsezko baliabideak



- Datuak kudeatzeko softwarea izatea.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza duten langileak izatea.
- Partaidetzazko prozesuei buruzko kultura eta esperientzia izatea.

- Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko ikastaroak sartzea diruz lagundutako prestakuntzetan
- ISO
- FQM
- Aitorpenak (autonomiek, probintziek, udalek, Estatuak ...emanak).

- Ingurumenaren kudeaketa izatea.
- EGE politika izatea.
- Bezeroak zentralizatzeko politika izatea.

Funtsezko pertsonak



- Kalitate lantalde kohesionatua, prestakuntza duena.
- Merkataritza arlo edo sailtan emakumeak eta gizonak izatea.
- Gerentzia partaidetzazko prozesuetan inplikaturik egotea.

- Gizarte-erakundeetako sareetan parte hartzea.
- Herritarrekin zuzenean harremanetan egotea.
- Laguntza teknikoa.
- Mutualitatea.

- Langileen ordezkartzan emakumeak izatea.
- Langileen ordezkariak berdintasunari buruzko prestakuntza izatea.
- Unibertsitate-zentroetako arduradunak.

Komunikatzeko bideak



- Buletin edo aldizkari propioa.
- Pantailak, atsedeneremuetan.
- Intranet.
- Urteko memoriak argitaratzea.

- Nominarekin batera informazioa bidaltzea.
- Sailarekin bilerak egitea aldizka.
- Lan-gosariak egitea.
- Udal aldizkarian kolaboratzea.

- Sare sozialetan egotea.
- Enpresen jardunaldi eta topaketetan parte hartzea.
- Klusterra.

Kostuak



- Langileen dedikazio-denbora.
- Kanpoko gastuetarako aurrekontua: prestakuntza, komunikazio-euskarriak, laguntza espezializatua

- Arbitrariotasuna eta irizpide objektiboen falta erakundearen estrategian.
- Gogobetetzetik ez izatea ez barruan, ez kanpoan.

Onurak



- Legea betetzea.
- Lan-giroa hobetzea.
- Lehiaketa publikoetan puntuak lortzea.
- Zerbitzua emateko modua hobetzea.

EREDUA -**Berdinbide 2-**

Enpresa:

Eguna:

Funtsezko neurriak 	Funtsezko baliabideak 	Funtsezko pertsonak 	Komunikazio-bideak 
Kostuak	Onurak		