

Optima Regitaraua

Ekintza positiboen katalogoa



Optima



EUROPAKO GIZARTE FONDOA
NOW-ENPLEGU EKIMENA



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

EKINTZA
POSITIBOEN
KATALOGOA

OPTIMA EGITARAUAREN ERAGILEAK HONAKO
HAUEK DIRA:

Emakumearen Erakundea (Gizarte Arazoetarako Ministerioa).
Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundea.
Emakumearen Andaluziar Erakundea.

FINANTZAKETAN:

EUROPAKO GIZARTE FONDOA
NOW- Enplegu eta Giza-Baliabideetarako Ekimena.

ERE PARTAIDE IZAN DELARIK.

Ekintza Positiboen Katalogo hau, **Enpresetako Emakume eta Gizonen Aukera-Berdintasunari buruzko Diagnostikoa Egiteko Gida Praktikoarekin** eta **Ekintza Positiboak Garatzeko Gidarekin** batera, Aukera-Berdintasunerako Optima Egitarauaren markoan prestaturiko material didaktikoen osagaia da.

Material hauek CIREM Fundazioko Claudia Vallvék eta Gemma Tubert-ek prestatu dituzte programaren eragile diren erakundeen lankidetzaz.

IZENBURUA:	"Ekintza Positiboen Katalogoa"
EGILEA:	EMAKUNDE/Emakumearen Euskal Erakundea. Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz
KOORDINATZAILEA:	Ana Rincón
DATA:	Maiatza 1996
ORRI ZENBAKIA:	128
ALE ZENBAKIA:	1000
DESKRIBATZAILEAK:	
FOTOKONPOSATZAILEA:	RALI. S.A. Particular de Costa, 8-10. Bilbao
INPRIMATZAILEA:	Gráficas Santamaría. Bekolarra 4. 010010. Vitoria-Gasteiz
ISBN:	84-87595-44-8
LEGE GORDAILUA:	VI-184/96

Aurkezpena

Emakumezkoen lanarekiko gizarte-estereotipoek eta bere hartan dirauten lanbide-eredu zurronek emakumezkoek ekonomiari dakarzkieten sormenaren, kualifikazioaren eta gaitasunen erabateko aprobetxamendua eragozten dute oraindik ere. Horrexegatik, hain zuzen ere, berebiziko garrantzia du aldaketa-bidean dauden enpresa pribatuetan, hau da, ohizko produkzio-ereduaren ordeztu gero eta berezituagoak diren ondasun eta zerbitzuez hornituriko sistema malguak ezartzen ari diren enpresetan, ekintza positiboak bultzatzea. Izan ere, sistema berri hauen arabera, kalitatea, berrikuntza teknologikoa, informazioaren erabilera, antolaketa edo bezeroarenganako zerbitzua enpresa konpetitibitatearen funtsezko osagaiak izatera iritsi baitira.

Antolakuntza-mailan gertatzen ari den aldaketa horretan, bestalde, giza-faktorea nabarmentzen ari da enpresaren funtsezko baliabide gisa; enpresaren antolamendua bertan lan egiten duten pertsonen jakindurian eta gaitasunean oinarrituz egituratzeko joera nagusitzen ari da. Ezagupen berezituaren eskaria murriztuz doa koordinazio eta kudeaketarako gaitasunaren mesedetan eta, aldi berean, profesionaltasunaren baloraziorako ere irizpide berriak erabiltzeko joera nabari da eta, horrenbestez, burujabetasunari, sormenari, egokitasunari edo malgutasunari gero eta garrantzi handiagoa aitortzen zaiela esan daiteke.

Emakumezkoen lan partaidetzaren ezaugarri batzuk, orain arate oztopotzat hartuak izan direnak, gerorako abantail bihurtu daitezke. Hortaz, prestakuntza humanistikoa edo, oro har, etxe-arloko jardunaren ondoriozko gaitasunak aipa ditzekegu, lanbide-arloan aplikaturik, industria-ondoko gizartearen ezaugarritzat jo litezkeenak. Pertsonen arteko harremanetarako iaioitasuna, entzute aktiboa, malgutasuna, zenbaiten arteko kudeaketarekiko arreta, denbora eta gizarte-eginkizun ezberdinak aldi berean bizi ahal izateko gaitasuna, xehetasunarekiko ardura edo ezusteari aurre egiteko gaitasuna gero eta gehiago nabarmentzen ari dira tradizioz feminizatua izan den zerbitzu sektorearekin batera.

Faktore hauek guztiak industri prozesuetarako giza-baliabideak egokitzeko eta zerbitzuak sortarazteko ikuspegi batetik kontutan har daitezke. Horrela bada, gaitasun profesionalak garatzeko estrategiak sendotu behar dira, sexuaren araberako lan banaketari eusten dio-

ten generozko estereotipoak deuseztatzera eta emakumezkoen lanbideak dibertsifikatzera zuzendutako estrategiak alegia.

Aukera berdintasuna benetan bultzatuz, emakumezkoak nahiz gizonezkoak onuratzera zuzendutako ekintza positiboen planak izan dira, hain zuzen ere, bai European eta bai beste zenbait tokitan, zeharkako diskriminazioa ezabatzeko erabili den ohizko metodoa, eta, gaur ere, berori da biderik erabiliena. Herrialde askotan, normaltzat jotzen da era eta tamina guztietako erakundeek eta enpresek laguntza eta aholkua eskatzea beren ezaugarrietara egokitutako ekintzak planifikatzerakoan.

Ekintza positiboak gure enpresetako eguneroko jardunaren osagai bihurtu zitezela, 424/1994 Dekretuaren bidez Aukera Berdintasunerako Erakunde Laguntzailea delako figura sortu zen 1991etik 1994ra bitarteko EEEPParen barruan, horrela, gizarte eta lan arloan sor daitezkeen emakume eta gizonen arteko aukera berdintasunaren aldeko ekimenak/programak bultzatzeko.

Gerora, 1995etik 1999ra bitarteko II. EEEPParen barruan jadanik, bide berberari jarraituz, aurrerapauso berriak eman eta ikasmaterialak prestatu dira eta, beste alde batetik, Enpleguko eta Giza Baliabideen Garapenerako Ekimen Komunitarioaren barruko NOW atalean sartuta dagoen Optima egitarauan parte hartzeari ekin zaio Madrileko Emakumearen Erakundearekin eta Andaluziako Emakumearen Erakundearekin batera.

Optima deritzon egitarauak helburu jakin bat du: emakumezkoen presentzia urria duten enpresetan emakumeentzako sarbidea erraztu eta emakumeok erdimailako nahiz zuzendari-tzako karguetara heldu ahal izateko bideak zabaldu eta, horrela, giza baliabideen optimizazioa eta benetako parekidetasuna lortzeko beharrezkoa den aukera berdintasunerako plana abiarazi nahi duten enpresei nondik-nora jo dezaketen erakutsi eta aholkuak ematea.

Emakumezkoak enpleguaren arloan bizi duten egoera hobetu eta bultzatzeko ekintzen maila berri bati ekin nahi zaio. Orain arteko ekintzetako gehienak laneratzeko sarbideari lotuak ziren eta, beraz, lanbideratzeko ibilbide osoak atontzen zituzten planak eta programak ezarri

ziren. Urrats berri hau emanez, beste perspektiba batetik eta beste eremu batetik abiarazteko asmoa dago.

Emakumeak lanera heltzea izan da, hain zuzen ere, aurreko Ekintza Positiboen Planaren helburu nagusietako bat. Horretarako, informazioa, orientabideak, aurre-informazioa, pres-takuntza, enplegua bilatzeko laguntza eta enpresa ekimenetarako laguntza eskaintzeko zer-bitzuak planteatzen ziren. Orain, berriz, beste urrats bat eman eta konpromezu hau enple-gatzaileenganaino hedatu nahi da, hots, beren giza baliabideak ahalik eta gehien hobetzeko ahaleginetan ari diren eta emakumezkoen gaitasunez baliatu nahi duten enplegatzaileen konpromezua lortu nahi da. Arlo berri bat, enpresena alegia, eta, aldi beran, emakumezkoen lanbideen osoko garapena ahalbidetzeko abiapuntu berria jorratu nahi dira. Eta honek esa-nahi eta ondorio asko ditu: lanbide-aukeren dibertsifikazioa; tradizioz gizonezkoek bakarrik bete dituzten eginkizun eta lan arlotan emakumezkoak aritzea; orain arte nekez lortu ahal izan dituzten erantzukizun handiko postuetan emakumezkoak izatea...

Hau da, lan munduan emakumezkoen eta gizonezkoen partehartze orekatua izango bada, sexu bien arteko asimetriak murriztu egin beharko dira, tokietako, egoeretako nahiz eginki-zunetako asimetriak alegia. Prozesu honek, berriz, konpromezuak eskatzen ditu: bai dago-kien protagonismoa bereganatzen duten emakumeena, bai eta enpresena ere, hots, gizartearen aldaketa-prozesuan murgilduta daudelarik aukera berdintasunarekiko konpromezu argia hartzen duten enpresena.

Esan nahi baita ezen, emakumeek enpresetan duten partehartzea kualitatiboki eta kuantitatiboki orekatzea ezinbesteko baldintza dela enpresak antolatzeke era berrien egokitzapenerako eta konpetitibitatearen gehikuntzarako, eta argitalpen honen helburu nagusia ere orekoahori lortzen nolabait laguntzea dela.

Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundea

NOLA LORTU ENPRESA ...

INFORMAZIOZ HORNITUAGOA

ZABALAGOA

PARTEHARTZE HANDIAGOKOA

ETORKIZUNERAKO HOBETO PRESTATUA

MODERNOAGOA

KONPETITIBOAGOA

**... AUKERA-BERDINTASUNAREKIKO
KONPROMEZUARI LOTUAGOA?**

NOLA LORTU AUKERA-BERDINTASUNAREKIKO KONPROMEZUARI LOTUTAKO ENPRESA BAT?

1. JARRERAK ALDATUZ
2. GIZA-BALIABIDEAK ERARIK HOBERENEAN KUDEATUZ
BEREIZKERIAK EKIDITEKO
AUKERA-BERDINTASUNA ESKAINTZEKO
BERDINTASUNERAKO BITARTEKOAK JARTZEKO
3. KANPORANTZ BERDINTASUNAREKIKO KONPROMEZUA BERE GAIN HARTZEN DUEN ENPRESAREN IRUDIA PROIEKTATUZ

NOLA ERABILI KATALOGO HAU?

Katalogo honetara enpresek ezar ditzaketen ekintza positiboak bildu dira, emakumezkoak haien plantiletan sartu, beraietan iraun eta mailaz igotzeko eragozpenak gutxituko badira burutu beharreko ekintzak hain zuzen. Bi sexuen arteko aukera-berdintasun handiagoa erdietsi nahi duten enpresentzako tresna erabilgarri bihurtzea du **helburutzat**. Hau dela eta, banakako fitxen sistema aukeratu dugu, katalogoaren kontsulta azkar eta bizkorra ahalbidetuko duena. Fitxa bakoitzean, ekintza bakoitzaren edukin zehatza azalduko da, zein kolektibori zuzentzen zaion, hura gauzatu eta bultzatzeaz arduratuko diren pertsonak, erabil daitezkeen baliabide eta teknikak eta fitxa bakoitzarekin erlazionaturik dauden ekintzak.

Fitxak gaiaren araberako **sei multzotan** sailkatu dira, multzo bakoitza helburu orokor bati dagokiolarik:

Helburuak

Informazio gehiago izango duen enpresa lortzea
Enpresa zabalagoa lortzea
Partaidetza handiagoko enpresa lortzea
Etorkizunerako hobeto prestatuturiko enpresa lortzea
Enpresa modernoagoa lortzea
Enpresa konpetitiboagoa lortzea

Gai-multzoa

Informazio bilketa
Jarrera aldaketa
Bereizkeriak ekidin
Aukera-berdintasuna eskaini
Berdintasunerako bitartekoak jarri
Berdintasunaren aldeko irudia proiektatu

Honek ez du esan nahi enpresak zerrenda honen hurrenkerari nahitaez lotu behar zaizkionik, ez eta beste gai-multzo batera jotzeko aurrekoaren ekintza guztiak burutu behar direnik ere. Aitzitik, gai-multzo desberdinetako ekintzen konbinaketa ezarian-ezarian nahiz aldi berean egin daitezke, beti ere **enpresa bakoitzaren beharren eta ezaugarrien arabera**.

Katalogo honekin batera **Enpresan Ekintza Positiboak Garatzeko Gida** bat doa eta berorretan zehatz-mehatz azaltzen da nola garatu behar den aukera-berdintasunerako politika eraginkorra, bai eta zeintzuk diren halako politikek enpresei ekartzen dizkieten onurak ere. Katalogoa eta gida batera erabiltzeak, gure ekonomi ingurunerik hurbilenean ekindako jarduerari egokituriko ekintza positibo konkretuak aplikatzeko metodologia praktikoa eskainiko digu.

MODULUA	EKINTZAK	HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA
1 INFORMAZIO BILKETA	1A Plantilaren ezaugarriei buruzko datuak biltzea	2B - 2C - 2D - 2E 2F - 3F - 3G - 3H 3J - 4A - 4B - 4C 4D - 4E - 5C
	1B Enpresaren enplegu-politikei eta praktikei buruzko informazioa biltzea	2B - 2C - 2D - 2E 3A - 3B - 3C - 3D 3E - 3F - 3G - 3H
	1C Langileen iritziei buruzko informazioa biltzea	2C - 2D - 3J - 5A 5B - 5C
	1D Langileek aukera-berdintasunaren aurrean erakutsitako jarrerai buruzko informazioa biltzea	2F - 3J
	1E Lanaren eta bizitza pribatuaren bateragarritasun-beharrei buruzko informazioa biltzea	5A - 5B
2 JARRERA ALDAKETA	2A Langileei Ekintza Positiboen Planari buruzko informazioa ematea	2F - 3J
	2B Zuzendaritzako langileen jarrerak aldaraztea.	1A - 1B - 3H - 3J 4A - 4B - 4C - 4E 5A - 5B - 5C - 5D 6A - 6B - 6C - 6D
	2C Giza-baliabideen arloko langileen jarrerak aldaraztea	1A - 1B - 1C - 3A 3B - 3C - 3D - 3E 3F - 3G - 3H - 3I 4A - 4B - 4C - 4D 4E - 5A - 5B - 5E
	2D Bitarteko zuzendaritza-taldekoen jarrerak aldaraztea	1A - 1B - 1C - 3F 3G - 3I - 4C - 4E 5C
	2E Langileen ordezkarien jarrerak aldaraztea	1A - 1B - 5D
	2F Gainontzeko langileen jarrerak aldaraztea	1A - 1D - 2A - 3I 3J - 4D - 5D - 6A 6B - 6C - 6D

MODULUA	EKINTZAK	HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA
3 BEREIZKERIAK EKIDIN	3A Enplegu eskaintzetan bereizkeriak ekiditea	1B - 2C - 4A
	3B Enplegu eskabideetan bereizkeriak ekiditea	1B - 2C - 4A
	3C Test psikoteknikoen eta lanbide-proben erabileran bereizkeriak ekiditea	1B - 2C - 4B
	3D Aukeratzeko elkarrizketan bereizkeriak ekiditea	1B - 2C - 4B
	3E Lanpostuen deskribapenean eta balorazioan bereizkeriak ekiditea	1B - 2C - 4B - 4E
	3F Prestakuntzarako sarbidean bereizkeriak ekiditea	1A - 1B - 2C - 2D 4C - 4E
	3G Jardunaren ebaluazioan bereizkeriak ekiditea	1A - 1B - 2C - 2D 4E
	3H Ordainketan bereizkeriak ekiditea	1A - 1B - 2B - 2C 4E
	3I Barne-komunikazioan bereizkeriak ekiditea	2C - 2D - 2F
	3J Lan giroan bereizkeriak ekiditea	1A - 1C - 1D - 2A 2B - 2F
4 AUKERA-BERDINTASUNA ESKAINI	4A Langile-bilketan aukera berdinak eskaintzea	1A - 2B - 2C - 3A DE 3B - 4B
	4B Langile-aukeraketan aukera berdinak eskaintzea	1A - 2B - 2C - 3C 3D - 3E - 4A
	4C Prestakuntzan aukera berdinak eskaintzea	1A - 2B - 2C - 2D 3F - 4E
	4D Berriazko prestakuntzaren bitartez aukera-berdintasuna eskaintzea	1A - 2C - 2F - 4E
	4E Promozioan aukera berdinak eskaintzea	1A - 2B - 2C - 2D 3E - 3F - 3G - 3H 4C - 4D

MODULUA	EKINTZAK	HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA
5 BERDINTASUNERAKO BITARTEKOAK JARRI	5A Lanaldiaren antolaketan berdintasuna lortzeko bitartekoak jartzea	1C - 1E - 2B - 2C
	5B Lanaren eta familiaren bateragarritasunerako erraztasunak emanez berdintasunerako bitartekoak jartzea	1C - 1E - 2B - 2C
	5C Lan osasuneko baldintzetan berdintasunerako bitartekoak jartzea	1A - 1C - 2B - 2D
	5D Emakume eta gizonentzako aukera-berdintasuna defendatzeko bitartekoak jartzea	2B - 2E - 2F
6 KANPORANTZ BERDINTASUNAREN ALDEKO IRUDIA PROIEKTATU	6A Bezeroenganantz berdintasunaren aldeko irudia proiektatzea	2B - 2F
	6B Beste enpresatarantz berdintasunaren aldeko irudia proiektatzea	2B - 2F
	6C Ikastegi eta enplegu zerbitzuetarantz berdintasunaren aldeko irudia proiektatzea	2B - 2F
	6D Jendaurrean, oro har, berdintasunaren aldeko irudia proiektatzea	2B - 2F

NOLA LORTU ENPRESA INFORMATUAGOA?

1

HURRENGOOI BURUZKO INFORMAZIOA BILDUZ:

PLANTILAREN EZAUGARRIAK

ENPRESAREN ENPLEGU-POLITIKAK ETA JOKABIDEAK

LANGILEEN IRITZIAK

LANGILEEN AUKERA-BERDINTASUNAREKIKO JARRERAK

LANAREN ETA BIZITZA PRIBATUAREN BATERAGARRITASUN-
-BEHARRAK

Lehenbiziko gai-multzoa plantilari eta enpresaren jokabideei buruzko **informazioa biltzeari** loturiko hainbat ekintzaz osatua da. Jarduketa hauen helburua **enpresako emakume eta gizonen arteko aukeraberdintasunari buruzko diagnostiko** bat egitean datza, horrela, enpresan sexu arrazoiengatik desberdintasunak edo bereizkeriak sortaraz ditzaketen praktikak detektatu ahal izateko. **Diagnostiko-azterketa hauek**, dena den, **ez dira enpresa guztietan egin beharko**: zenbait enpresatan, dela horretarako behar diren azterlanak eginak direlako, dela aldaraz litezkeen egoerak alde aurretik ezagunak direlako, ez da halako informazioa bildu beharrik izango. Beste erakunde batzuk, ordea, aurrediagnostikoari ekin gabe, zuzenean jardutearen alde ager daitezke. Nolanahi ere, **enpresak zenbat eta baliabide gehiago eta ego-kiagoak erabili, orduan eta sakonagoa eta zehatzagoa gertatuko da informazio bilketa.**

Informazioa biltzeko teknika desberdinak erabil daitezke:

- 1- Enpresako langileen egoera eta ezaugarriak ezagutzeko baliagarria gerta daitekeen plantilari buruzko **informazio estatistikoaren** ustiapena. Analisi honen bitartez, emakumezko gutxiegi diharduten lanbideak daudela edo goi-mailako postuetan emakumezkoen presentzia eskasa dela ager daitezke. Soluzio eraginkorrak bilatu ahal izateko, funtsezkoa da zein egitateri aurre egin beharko diegun jakitea.
- 2- Enpresako langile guztiei nahiz plantilaren ordezkartasuna duen talde bati zuzendutako **galde-sortak edo inkestak**. Teknika hau pertsona askotxoren iritzia jakin beharra dagoenean erabili ohi da eskuarki. Galdesorten bitartez, hainbat alderdi eta gairi buruzko informazioa jaso daiteke: emakumezkoek lanean parte hartzeaz plantilari dauden iritzia, enpresan lan egiten duten emakumeen iri-tzi eta esperientziak, lanbidearekiko erantzukizunak eta familiarekikoak batera eramaterakoan enplegatuek izan ditzaketen arazoak eta abarrak ezagutzeko baliagarriak gerta daitezke.
- 3- Enpresako pertsona jakin batzuekiko **elkarrizketak**. Elkarrizketa pertsona jakin batzuren ideiak, usteak eta iritzia sakonki ezagutzeko erabiltzen den teknika dugu. Teknika hau enpresan lan egiten duten emakumezkoen iritzia arretaz aztertzeko, enpresaren enplegu-politikak eta praktikak analizatzeko edo langileei aukeraberdintasunaren aurrean sumatzen zaizkien jarrerak zundatzeko erabil daiteke.

PLANTILAREN EZAUGARRIEI BURUZKO DATUAK BILDU

1A

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Langile guztiek

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Giza-Baliabideen Sailak;
enpresatik kanpoko aholkulariek.

ZERTAN DATZA?

- Enpresak bere plantilaz izan dezakeen informazio estatistiko guztia hartu eta enpresako emakume eta gizonentzako aukera-berdintasunari buruzko analisia ezagutzeko baligarriak gerta daitezkeenak biltzean. Era berean, emakume eta gizonen arteko desberdintasunen adierazgarri izan daitezkeen datuak ere baloratuko dira (emakumeen eta gizonen proportzioa lanbide-mailaka; promozioa; aintzinasuna; kontratu-motak...).

NOLA LORTU?:

- Enpresako plantilaren bilakaera edo eboluzioa aztertzeke aukera ematen duen azken bost urteetako **informazio estatistikoa bilduz**.
- Lan merkatuaren aldean, oro har, eta sektoreko enpresen aldean, bereziki, enpresan emakumezkoek duten presentzia neurtzeko **behar diren datuak bilduz**.
- Erakundeko emakume eta gizonentzako aukera-berdintasuna ezagutzeko interesgarriak gerta daitezkeen eta falta diren **datuen zerrenda** eginez. Esate baterako, plantilaren banaketa adin eta sexuaren arabera; emakumezkoak famili egoeraren eta bere ardurapeko pertsona-kopuruaren arabera; emakumezkoen presentzia lanbide-mailaka; etab.
- Daukagun informazio garrantzitsuena aldian aldian **eguneratzeko** sistema bat ezarriz.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 2B - 2C - 2D - 2E - 2F - 3F - 3G - 3H - 3J - 4A - 4B - 4C
4D - 4E - 5C

ENPRESAREN ENPLEGU-POLITIKEI ETA JOKABIDEEI BURUZKO INFORMAZIOA BILDU

1B

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Giza-Baliabideen Sailak

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Giza-Baliabideen Sailak;
enpresatik kanpoko aholkulariek.

ZERTAN DATZA?

- Bazkunean indarrean dauden enplegu-jokabideak eta langileekiko politikak aztertzean, erakunde barruan emakume eta gizonen arteko berdintasun osoa eragozten duten oztopoez ohartzeko (esate baterako, sarbide ezberdinak; kontratazio-mota; promozio-bideak,...).

NOLA LORTU?:

- Langileen kontrataziorako, ebaluaziorako, prestakuntzarako eta promoziorako prozedurak **aztertuz**, baldintza sexistak edo, itxuraz neutroak izan arren, sexu arrazoiengatiko bereizkeriak sortaraz litzaketenak ote dauden ikusteko.
- Giza-baliabideen arduradunekin **elkarrizketatuz**, enpresan ezartzen diren langileekiko jokabideei buruzko iritziak eta balorazioak biltzeko.
- Kanpoko Lan merkatuak enpresaren langileekiko politikan duen eragina **aztertuz**.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 2B - 2C - 2D - 2E - 3A - 3B - 3C - 3D - 3E - 3F - 3G -3H

LANGILEEN IRITZIEI BURUZKO INFORMAZIOA BILDU

1C

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Enpresako langileek.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Giza-Baliabideen Sailak;
enpresatik kanpoko aholkulariek.

ZERTAN DATZA?

- Enpresako langileek (emakume eta gizonak) beren beharrez eta bi sexuen arteko berdintasuna lortzerako sumatu dituzten eragozpen edo oztopoez uste dutenari eta maila horretan dituzten helburuei buruzko informazioa lortzean.

NOLA LORTU?:

- Emakumezkoak **elkarrizketak eginez**, beren lanpostuan gustora ote dauden, dituzten beharrak, lanbide-helburuak eta abarrak zeintzuk diren jakiteko.
- Emakumezkoak, aldian aldian, enpresan bizi duten egoeraz **inkestak eginez**.
- Enpresa utzi duten emakumezkoak uzte edo bajaren arrazoiak **galdetuz** eta erakundearen aukera-berdintasuna hobea daitekeelakoan egin ditzaketen iradokizunak jasoz.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 2C - 2D - 3J - 5A - 5B - 5C - 5D

LANGILEEK AUKERA-BERDINTASUNAREN AURREAN ERAKUSTEN DITUZTEN JARREREI BURUZKO INFORMAZIOA BILDU

1D

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Enpresako langile guztiak.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Giza-Baliabideen Sailak;
enpresatik kanpoko aholkulariak.

ZERTAN DATZA?

- Enpresako langile guztiak (kualifikaziorik gabeko lanpostuetatik zuzendaritzaraino) enpresan emakumezkoak egon eta parte hartzeaz uste dutena eta erakusten dituzten jarrerak aztertzean.
- Erakundearen berdintasunaren aldeko sentzibilizazioa eta ustezko laguntza eta konpromezua sumatzean.

NOLA LORTU?:

- Iritzi-**galdeketak** eta **jarrera-eskalak eginez** langile guztien artean edo, bestela, aurrez mugaturiko talde/mailakoei (emakumezkoen presentzia nabarmena edo eskasa dutenei, esate baterako).
- Enpresan funtsezkoak diren pertsona jakinei **elkarrizketak eginez**.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 2F - 3J

LANAREN ETA BIZITZA PRIBATUAREN ARTEKO BATERAGARRITASUN-BEHARREI BURUZKO INFORMAZIOA BILDU

1E

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Enpresako langile guztiek.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Giza-Baliabideen Sailak;
enpresatik kanpoko aholkulariek.

ZERTAN DATZA?

- Enpresako langileei lanaren eta bizitza pribatuaren (familia, aisia, prestakuntza, etab.) arteko bateragarritasuna dela-eta sortzen zaizkien arazoei eta beharrei buruzko informazioa biltzean. Horrela, izan litezkeen antolaketa-akatsak sumatu eta konponbideak proposatu ahalko dira.

NOLA LORTU?:

- Aldian aldi, langileei **inkestak** eginez. Inkesta hauetako galderen artean honako hauek agertuko dira: seme-alaben eskola-ordutegiak; norberaren ardurapeko pertsona nagusiak; kualifikazioa hobetzeko ikastaroak egiteko gogoia; lanaz kanpoko interesak, etab.
- Enpresako langileen ordezkariatasuna (emakume eta gizonena) izan dezan talde bati lanaren eta bizitza pribatuaren arteko bateragarritasuna dela-eta izan ditzaketen beharrei buruz **galdetuz**.
- Enpresan mailaz igotzen duten langileei **elkarrizketak eginez**, lan erantzukizun handiagoak hartzeak lanaren eta arlo pribatuaren arteko bateragarritasunean izan dezakeen eragina hobeto ezagutzeko.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 5A - 5B

NOLA LORTU ENPRESA ZABALAGOA?

JARRERAK ALDATUZ:

ZUZENDARIENAK

GIZA-BALIABIDEEN ARLOKO LANGILEENAK

ERDI-MAILAKO ZUZENDARITZA-TALDEKOENAK

LANGILEEN ORDEZKARIENAK

GAINONTZEKO LANGILEENAK

Bigarren gai-multzoa **jarrera aldaketari** dagokio, hau da, Ekintza Positiboen Plan baten ezarketa benetan eraginkorra izango bada, genero-estereotipoei eta tradizioz sexu batekoei eta bestekoei, hurrenez hurren, atxiki zaizkien rolei buruzko jarrera aldaketari alegia. Aldaketa hau lortzeko bi jarraibide ezberdin daude: bata zuzena da, ekintza konketuak burutzea alegia, bestea, berriz, sentsibilizazio-jarduerak gauzatzean datza, langileei Ekintza Positiboen Plana burutzeko erabakiaren berri emanez eta emakume zein gizonen laneko jokamoldeak baldintzatzen dituzten irizkeriez eta topikoez elkarrekin hausnartzuz. **Dena dela, enpresak berak erabaki behar du sentsibilizazio-ekintzak abiaraziko dituenentz, ekintzon ezarketa-maila eta ekintza horiek aplikatzeko unerik egokiena.**

Jarrera aldaketa arintzeko baliagarriak gerta daitezkeen **bitartekoak** hauek dira:

- 1- **Informazio-bilerak**, enpresako langilerari, oro har, zuzendurik, Ekintza Positiboen Planaren zergatia eta helburuak azaltzeko. Gomendagarria da, halaber, idatzizko informazioa ere lantzea (iragarki-taula, enpresako boletina, etab.). Bilera hauek bi helburu izango dituzte: batetik, enpresako langile guztiei Plana abiarazten dela jakinaraztea eta, bestetik, sor litezkeen erretizentziak eta gaizki-uler-tzeak ekiditea, Planaz lortu nahi dena langile guztiei azalduz eta, aldi berean, argi eta garbi aditzera emanez helburua ez dela emakumezkoei pribilegioak ematea, baizik eta, emakumeok enpresa bar-nean zor zaien tokia betetzeko aukera izatea.
- 2- Enpresako emakumezkoen egoerari eta aukera-berdintasunari buruzko hausnarketa eta eztabaida kolektiboa sortarazteko **ikastaroak, mintegiak eta taldeko lan-bilerak**. Bilera hauetan jorra litezkeen azter-gaien artean honakook aipa daitezke:
 - zer den aukera-berdintasuna eta ekintza positiboa;
 - sexu arrazoiengatiko bereizkeria;
 - emakumezkoaren egoera Espainiko eta bertako lan merkatuan;
 - aukera-berdintasunari buruzko legeria Espainian eta Europar Batasunean;
 - emakumeari buruzko irizkeriak eta estereotipoak lanean.

LANGILEEI EKINTZA POSITIBOEN PLANARI BURUZKO INFORMAZIOA EMAN

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Langile guztiek

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Enpresan Planaz arduratzen denak;
aukera-berdintasunean adituek.

ZERTAN DATZA?

- Plantilari, oro har, Ekintza Positiboen Planaren martxan jartzeari, berorren funtsezko printzipioei, burutzeko metodoei, helburuei eta ustezko emaitzei buruzko informazioa eman, zabaldu eta sentsibilizatzean. Langileak informaturik egon eta halako programa batean inplika daitezela ziurtatu nahi da.
- Informazio zehatz baten bitartez, gizonetzkoen artean bereziki Planaren helburuei buruzko gaizki-ulertze, susmo edo okerreko interpretaziorik ez izateko ahaleginak egitean.

NOLA LORTU?:

- Gai honetako adituekin **informazio-bilerak** antolatuz. Hizketaldi hauek plantila osoarekin edo talde mugatuekin (mailaka, sailka, etab.) egingo dira, enpresa bakoitzaren ezaugarriak kontutan harturik.
- Planari buruzko **informazio-materiala** prestatuz langile guztiei banatzeko.
- Planaren helburuak, garapena eta aurrera egin ahala lorturiko emaitzak **enpresaren boletinean edo aldizkarian argitaratuz**; iragarki-taula erabili, langileei Planari buruzko informazioa emateko, etab.
- **Enpresan Planaren Arduradun bat izendatuz**, normalean Giza-Baliabideen Saileko pertsona bat, Ekintza Positiboen Planari buruzko informazioa eman eta zabaltzeaz arduratuko dena. Horrez gainera, ekintza positiboen garapenaren koordinatzailea izango da.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 2F - 3J

2A

ZUZENDARITZAKOEN JARRERAK ALDATU

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Zuzendaritzakoek

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Aukera-berdintasunean eta giza-baliabideetan adituek.

ZERTAN DATZA?

- Enpresan erabakiak hartzeko ahalmena duen eta Ekintza Positiboan Planaren martxan jartzearekin zerikusia izan dezakeen kolektiboa sensibilizatzeko ekintzak ezartzean. Helburu nagusia Zuzendaritzaren konpromezua lortzea da.

NOLA LORTU?:

- Aditu batek moderatutako **eztabaida-taldeak** antolatuz, zuzendaritzako enpresako berdintasunaz, lan merkatuaren nahiz enpresen eta giza-faktorearen kudeaketaren joerez eta, azkenik, Planak ekar ditzakeen onuren balorazioaz hausnartzeko prozesua sortarazi ahal izateko. Era berean, haien konpromezu eta partaidetza-maila mugatzeko ere balio izango dute.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1A - 1B - 3H - 3J - 4A - 4B - 4C - 4E - 5A - 5B - 5C - 5D - 6A - 6B - 6C - 6D

2B

GIZA-BALIABIDEEN ARLOKO LANGILEEN JARRERAK ALDATU

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Giza-baliabideen arloko langileek

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Aukera-berdintasunean adituek.

ZERTAN DATZA?

- Giza-Baliabideen Saileko langileak sentsibilizatzean, haiek baitira, Zuzendaritza Nagusiaren norabideei jarraituz, enpresan ezarriko diren langileekiko eta giza-baliabideekiko jokabideak (aukeraketa, prestakuntza, karreraren planifikazioa, etab.), hau da, plantilarengan, oro har, eta enpresako emakumezkoengan bereziki eragin zuzena izango dutenak.

NOLA LORTU?:

- Giza-Baliabideen langileen **taldeko lan bileren** bitartez, moderatzailea aditu bat izango delarik, erakundearen aukera-berdintasuna areagotzeko baliagarriak gerta daitezkeen Giza-Baliabideen arloko jokaerez hausnartu eta horretarako neurriak hartzeko. Bilera hauek jarrerak aldatu eta emakumezkoek enpresan duten rolekiko irizkeriak ezabatzeko balioko lukete.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1A - 1B - 1C - 3A - 3B - 3C - 3D - 3E - 3F - 3G - 3H - 3I - 4A - 4B - 4C - 4D - 4E - 5A - 5B - 5C - 5D

2C

ERDI-MAILAKO ZUZENDARITZAKOEN JARRERAK ALDATU

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Erdi-mailako zuzendaritzakoek

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Giza-Baliabideen Sailak;
aukera-berdintasunean adituek.

ZERTAN DATZA?

- Erdi-mailako agintetokiak betetzen dutenak kontzientziaztean, euren sailetan aukera-berdintasunaren alde joka dezaten. Horretarako, euren ardurapeko emakumezkoen gaitasun eta trebetasuna kontutan hartu beharko dituzte.
- Lanpostu hauetako pertsonak sentsibilizatzean, erdi-mailako erantzukizuneko ekipoetan emakumezkoak jar ditzaten.
- Erdi-mailako kargudunak kontzientziaztean, emakumezkoak prestakuntza ikastaroetan parte hartzera bultzatu ditzaten, bai eta ikastaro teknikoetan edo zuzendaritzakoentzako ikastaro berezietan ere, horrela haien kualifikazioa hobetzeko.

NOLA LORTU?:

- Giza-Baliabideen arloko langileekin batera **taldeko lan bilerak eginez**, lanean emakumeei buruz izan litezkeen irizkeriez jabetu eragiteko. Lan talde hauek, halaber, enpresan berdintasuna bultzatzeko erdi-mailako aginte-mailan buru daitezkeen ekintzak aztertzeke ere baliagarriak izango dira.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1A - 1B - 1C - 3F - 3G - 3I - 4C - 4E - 5C

2D

LANGILEEN ORDEZKARIEN JARRERAK ALDATU

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Enpresa batzordeek eta sekzio sindikalek.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Aukera-berdintasunean adituek.

ZERTAN DATZA?

- Sekzio sindikalen ordezkariak eta enpresa batzordekoek Ekintza Positiboen Planaren alde jar daitezela eta, horrenbestez, enpresako langileen sentsibilizazioa eta laguntza lortzean.
- Ekintza sindikalaren ordezkarien eta eragileen jarrera-aldaketa bultzatzean.

NOLA LORTU?:

- Enpresa batzordeekin eta sekzio sindikalekin **eztabaida-taldeak** eratuz, enpresaren arlo guztietan emakumezkoek presentzia eta partaidetza handiagoa izateak ekar ditzaketen abantailez hitz egiteko.
- Eztabaida-taldeetan, Ekintza Positiboen Planari dagozkion ekintzak eta printzipioak **hitzarmenetan** eta, oro har, **negoziazio kolektiboaren** alderdi guztietan sartzeko moduez hausnartuz.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1A - 1B - 5D

2E

GAINONTZEKO LANGILEEN JARRERAK ALDATU

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Langile guztiek.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Enpresan Planaz arduratzen denak;
aukera-berdintasunean adituek.

ZERTAN DATZA?

- Ekintza Positiboen Planaren martxan jartze eta burutzapenean eta horrek dakarren antolaketa-aldaketan langile guztiak inplikatzean. Helburu nagusia jarrerak aldarazi eta langile guztien konpromezua lortzea da.

NOLA LORTU?:

- **Emakume eta gizonezkoei zuzendutako eztabaida-bilerak** antolatuz, berdintasunaren arazoaz eztabaidatu eta femeninotzat jotzen den lanarekiko irizkeriak eta estereotipoak aztertzeko.
- Erakundeak aukera-berdintasunarekin hartutako **konpromezua** adieraziz, Planak enpresarentzat duen garrantzia erakusteko.
- **Giza-baliabideen arloan ezartzen diren** eta berdintasuna bultzatzen duten eta, zeharka, enpresako langileen jarrerak aldarazten dituzten **ekintzei buruzko informazioa emanaz**.
- Langileentzako prestakuntza ikastaroetan eta, bereziki, erdi-mailako zuzendaritzakoei eta zuzendariari zuzendutako ikastaro guztietan **aukera-berdintasunari buruzko modulu bat** sartuz, arazo honetaz jabe daitezen.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1A - 1D - 2A - 3I - 3J - 4D - 5D - 6A - 6B - 6C - 6D

2F

NOLA LORTU PARTEHARTZE HANDIAGOKO ENPRESA?

BEREIZKERIAK EKIDINEZ:

LANGILE-BILKETAN ETA AUKERAKETAN

PRESTAKUNTZAN

JARDUNAREN EBALUAZIOAN

ORDAINKETAN

BARNE-KOMUNIKAZIOAN

LAN GIROAN

Hirugarren gai-multzoa, berriz, enpresan gerta daitekeen **sexu arrazoiengatiko edozein bereizkeria**, zuzena nahiz zeharkakoa, **ekiditeko ekintza** guztiei dagokie. Gogora dezagun, antolamendu juridikoan debekaturik dauden arrazoiengatik, sexuarengatik esate baterako, pertsona bati tratu ezberdina ematen zaio-nean bereizkeria zuzena dela. Aitzitik, sexuari dagokionez, formalki neutroak izan arren, emakumezkoen kalterakoak diren eta, gainera, kausa objektibo eta justifikaturik ez duten baldintzak ezartzen direnean, zeharkako bereizkeria da.

Gai-multzo honetara bildu diren ekintzak, beraz, aukera-berdintasuneranzko bidean eman beharreko lehenbiziko urratsa direla esan daiteke. Horrez gainera, prozedura desberdinak aukera-berdintasunaren printzipioetara egokitzerakoan, enpresaren zuzendaritzak eta giza-baliabideen arloko langileek duten eginkizun garrantzitsua aipatu behar da.

Ondoren zehazten diren ekintzak **langileriarekiko eta giza-baliabideekiko politikei dagozkien ekintzak** dira. Hortaz, langileak erakarri eta hautatzeko prozedurak (lanpostuen deskripzioa, iragarkiaren argitalpena, aukeraketarako probak eta elkarrizketa), ordainketa zein lanpostuen balorazioa berrikusiko dira. Era berean, barne-komunikazioari eta pertsonarteko harremanei dagozkien ekintzak ere kontutan hartuko dira, edozein bereizkeria deuseztatzeko funtsezkoak baitira.

ENPLEGU ESKAINTZETAN BEREIZKERIAK EKIDIN

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Langile-aukeraketaren arduradun eta teknikariek.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Giza-Baliabideen Sailak.

ZERTAN DATZA?

- Lan eskaintzetan sexu baten edo bestearen aldeko baldintza edo lehenespenik agertuko ez dituzten enplegu-iragarkiak eta eskariak gertutzean.

NOLA LORTU?:

- Enpresak aukera-berdintasunaren aldeko **konpromezua** bere gain hartu duela esplizituki azalduz.
- Iragarkietan, **emakumezkoak** eskainitako lanpostura heltzeko **aurkeztera bultzatzeko mezuak** argitaratuz.
- Iragarkiok bai emakumeengana eta bai gizonengana helduko diren **aldizkarietan eta bestelako komunikabideetan** argitaratuko direla ziurtatuz.
- Iragarkietan **marrazkiak edo argazkiak** badaude, ahal bada behinik behin, bi sexuak agertaraziz.
- Bi sexuetako baten aldeko **hizkerarik** ez erabiliz eta halako **betekizunik** ez eskatuz.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1B - 2C - 4A

3A

ENPLEGU-ESKABIDEETAN BEREIZKERIAK EKIDIN

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Langile-aukeraketaren arduradun eta teknikariek.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Giza-Baliabideen Sailak.

ZERTAN DATZA?

- Enplegu-eskabideetan eta enpresen formularioetan, arlo pribatuari dagozkion gaiak alde batera utzirik lanposturako beharrezkoa eta garrantzitsua den informazioa soilik sartzean.

NOLA LORTU?:

- Enpresek dituzten **formularioen eta enplegu-eskabideen diseinua** aukera-berdintasunaren printzipioetara **egokituz**.
- **Xehetasun pertsonalak**, hala nola, egoera zibila, seme-alaben kopurua etab., ez dira agertu behar, delako lanpostuan jarduteko hautagaiaren gaitasunak mugatzerako baztergarriak baitira.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1B - 2C - 4A

3B

TEST PSIKOTEKNIKOEN ETA LANBIDE-PROBEN ERABILERAN BEREIZKERIAK EKIDIN

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Langile-aukeraketaren arduradun eta teknikariek.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Giza-Baliabideen Sailak.

ZERTAN DATZA?

- Langile-aukeraketan erabilitako test eta proba psikoteknikoek ez dutela sexu bateko pertsonak edo bestekoak gehiesten dituzten trebetasun eta gaitasunak aztertzen ziurtatzean.

NOLA LORTU?:

- Test eta proba profesionalen galderak emakumezkoen eta gizonezkoen portaera edo erreakzio desberdina sortaraz dezaketen kulturazko faktoreen eraginaren arabera **interpretatuz**.
- **Proba psikometrikoen baremazioak** emakumezkoen lan-merkaturatzea kontutan hartzen duela gogoan izanik.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1B - 2C - 4B

3C

AUKERATZEKO ELKARRIZKETAN BEREIZKERIAK EKIDIN

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Langile-aukeraketaren arduradun eta teknikariek.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Elkarrizketarako tekniketan adituek;
Giza-Baliabideen Sailak.

ZERTAN DATZA?

- Elkarrizketan zehar, sexu arrazoiengatik, egoera zibilagatik edota seme-alaben kopuruagatik ez dela lanpostu baterako hautagaienezako soslai negatiborik egongo ziurtatzean; horrela elkarrizketa objektiboak eta bereizkeriarik gabekoak egingo dira.

NOLA LORTU?:

- Langileak hautatzeko **elkarrizketen gidoiak** aukera-berdintasunaren printzipioetara egokituz.
- Elkarrizketako **galderak** lanerako beharkizunekin eta ez bestelako edozeinekin lotuta daudela ziurtatuz.
- **Langileak hautatzeko taldea** aukera-berdintasunaren perspektibatiko elkarrizketa-tekniketan **trebatuz**.
- Langileak hautatzeko taldeetan **emakumezkoak sartuz**.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1B - 2C - 4B

3D

LANPOSTUEN DESKRIBAPEN ETA BALORAZIOAN BEREIZKERIAK EKIDIN

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Giza-baliabideen arloko arduradun eta teknikariek.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Giza-Baliabideen Sailak;
saileko buruek; enpresatik
kanpoko aholkulariek.

ZERTAN DATZA?

- Enpresako lanpostuen eta lanbide-eskakizunen deskripzioa aldatzean, sexu baten aldeko jokatzerik ez izateko.
- Erakunde bateko lanpostuen balorazioa lanaren eta dagozkion eginkizunen ebaluazioan soilki oinarritu behar dela behin eta berriz adieraztean.

NOLA LORTU?:

- Emakumezkoek betetzen dituzten lanpostuak eta gizonezkoek betetzen dituztenak **konparatiboki aztertuz** (soldata-mailan, eginkizunaren edukinari dagokionez, etab.).
- **Tradizioz sexueta bati soilik atxiki ohi zaizkion kalitateak izendatzea eta azpimarratzea ekidinez:** indar fisikoa, saltzeko tankera “erasokorra”, etab.
- Emakumezkoek eta gizonezkoek egiten dituzten lanei, funtsean eginkizun berberak dagozkien edo balio berbera dutenean, **izen desberdinak ematea ekidinez.**
- Lanpostuak deskribatu edo baloratzeko erabiltzen diren hitz eta kontzeptuetan **forma neutroak edo femenino-maskulino tankerakoak erabiliz.**

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1B - 2C - 4B - 4E

3E

PRESTAKUNTZARAKO SARBIDEAN BEREIZKERIAK EKIDIN

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Prestakuntzako arduradun eta teknikariek.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Giza-Baliabideen Sailak.

ZERTAN DATZA?

- Emakumezkoei enpresak egiten dituen prestakuntza ikastaro guztietarako sarbidea ziurtatzean, bai eta emakumezkoek gutxitan egiten dituzten lanekin zerikusia dutenentarakoa edo zuzendaritza-garapenerako mintegietarakoa ere.

NOLA LORTU?:

- Enpresak egiten dituen **prestakuntza ikastaroak jendaurrean iragarritz**, deialdiak langile guztiei jakinarazten zaizkiela ziurtatuz.
- Enpresak ematen dituen ikastaro guztietan **emakumezkoen bertaratzea** bermatuz.
- **Erdi-mailako agintariak sentsibilizatuz**, ikastaroetan emakumezkoak sar ditzaten.
- Prestakuntza ikastaroetarako sarbidean langileen funtzio-mugikortasuna (emakumezkoen presentzia eskasa nabari zaien lanetan batez ere) errazteko **irizpide-malgutasuna** sartuz.
- Jeneralean emakumezkoen presentzia urria nabari zaien disziplina eta gaiei buruzko ikastaroetarako **sarbidea erraztuz emakumezkoei**.
- Seme-alabak zaindu behar izan dituztelako, denboraldi batez lanari utzi dioten emakumezkoen ezagueren edota trebetasunen **eguneratzea** ziurtatuz.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1A - 1B - 2C - 2D - 4C - 4E

3F

JARDUNAREN EBALUAZIOAN BEREIZKERIAK EKIDIN

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Ebaluazio arduradunek; buruek eta erdi-mailako zuzendaritzakoek.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Giza-Baliabideen Sailak; buruek.

ZERTAN DATZA?

- Berrikuspen, balorazio nahiz ebaluazio sistemetan irizpide objektiboak erabiltzean, horrela emakumezkoen karrera eragotzi dezaketen premisak ezabatzeke.

NOLA LORTU?:

- Balorazio-parametrotzat lanean emandako denboraren zenbatekoa hartu beharrea, denbora horren **kalitatea** eta erdietsitako jomugak hartuz.
- Ebaluazioaren erreferentzia gisa, berriz, kulturalki maskulinoak diren baloreak (konpetitibitatea, indibidualismoa...) hartu beharrea, lanpostuan behar den moduan jarduteko **beharrezkoak diren kalitate edo trebetasunak** soilik hartuz.
- Enplegatutako emakumezkoen lana begiratzen eta baloratzen dutenei emakumeenganako **irizkeriak** antzematen bazaizkie, haiek **mugatu eta ezabatuz**, emakumeen jardunaren ebaluazioaren emaitzak baldintzapetuko lituzkete eta.
- Enpresan, eginikoak ez ezik, emakumeei promozio eta karrera-aukerak eskaini ahal izateko, **emakumezkoen ahalmena** kontutan hartzea ahalbidetzen duten balorazio-irizpideak sartuz.
- **Emakumezkoek izan ohi dituzten kalitate profesionalak**, hau da, seriotasuna, hizketarako eta negoziatzearako gaitasuna, taldeko lana,..., baloratu, egungo management joeren arabera.
- Jardunaren ebaluazioa **taldeen** bitartez eginez, litezkeen soslai bereziak ekiditeko.
- Langileen jarduna **ebaluateaz arduratzen diren taldeetan emakumeak sartuz**.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1A - 1B - 2C - 2D - 4E

3G

ORDAINKETAN BEREIZKERIAK EKIDIN

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Giza-baliabideen edota langileekikoaren arduradun eta teknikariek.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Giza-Baliabideen Sailak; zuzendaritzak; enpresan Planaz arduratzen denak.

ZERTAN DATZA?

- Lanpostu edo lanbide-maila berebean ari diren edo balio bereko lanetan diharduten emakumeen eta gizonen soldatetan dauden aldeak ezabatzean, soldata-baldintza berdinak lortzeko.

NOLA LORTU?:

- Lanbide-maila berberetan emakumezkoek eta gizonzkoek jasotako **ordainketak konparatiboki aztertuz** (oinarrizko soldataz gain, gizarte-onurak, plusak, gauzako ordainsariak eta abarrak ere kontutan hartuko dira).
- **Emakumezkoak pizgarrien sisteman sartuz**, ordainketa-mailako berdintasuna lortu eta haien motibazioa areagotzeko.
- Soldatak esleitzerakoan **lanpostuen balorazioa kontutan hartuz**, emakumezkoek batez ere edo gizonzkoek gehienbat betetako lanbideak diren aintzat hartu gabe.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1A - 1B - 2B - 2C - 4E

3H

BARNE-KOMUNIKAZIOAN BEREIZKERIAK EKIDIN

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Langile guztiek.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Giza-Baliabideen Sailak edota
Komunikazio Sailak.

ZERTAN DATZA?

- Barne-komunikaziorako bideak (iragarkiak, jakinarazpenak, zirkularrak,...) ezartzean, horrela, enpresan aukera-berdintasuna erakutsi eta bultzatzeko.

NOLA LORTU?:

- Barne-komunikazioen idazkeran **sexismorik gabeko mintzaira** erabiliz.
- Bisita-txarteletan, bulegoen ateetako karteletan, organigrametan, etab., **sexismorik gabeko mintzaira** erabiliz, "andereño"ren ordez "andrea" jarritz.
- Emakumezkoak betetako postuei edo karguei eta gizonezkoak betetakoei **izen ezberdina atxikiz**, gaztelaniazkoa bada jakina (directora, jefa... etab.).
- **Sexismorik gabeko prestakuntza-bideak eta materialak** erabiliz (mintzaira, marrazki eta argazkiak, ariketak, ikastaroetan erabiltzen diren adibideak, rol jolasak).

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 2C - 2D - 2F

31

LAN GIROAN BEREIZKERIAK EKIDIN

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Langile guztiek.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Zuzendaritzak; Giza-Baliabideen Sailak; enpresan Planaz arduratzen denak.

ZERTAN DATZA?

- Enpresan lan egiten duten emakumezkoen zein gizonezkoen tratua berdina emateko neurri egokiak ezartzean.
- Tratu erabat profesionala ahalbidetuz eta edozein eratako jazarpen sexualak ezabatuz, emakumezkoen eta gizonezkoen duintasunaren babesgarri izango den lan giroa sortzean.

NOLA LORTU?:

- Enplegatuen sexua zein den axola ez diola, **berdintasunean eta elkarrenganako begirunean oinarrituriko tratua** ezarri beharraz sentsibilizatuz eta prestatuz langile guztiak.
- Nahi ez diren portaera fisikoak, hitzezkoak edo bestelakoak (jazarpen sexuala, esate baterako) zuzenean jasan edo ikusten direnean, edo lanlekuan bereizkeriak gertatzen direnean, **nora jo edo zer egin jakiteko baliabideak erraztuz.**
- Emakumezkoak eta gizonezkoak **uniforme** ezberdinak erabiltzera edo bereizteko beste edozein seinale edo ezaugarri soinean eramatera derrigortu eta, horrenbestez, estereotipoak nabarmendu edo azpimarratzea ekidinez (gona edo prakak eramateko aukera izan dezatela, esate baterako), eta egiten den lanaren beharren arabekoak izan daitezela.
- **Enpresako instalazioak** (dutexak, komunak, aldagelak,...) emakumezkoen presentziara **egokitu**.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1A - 1C - 1D - 2A - 2B - 2F

3J

NOLA LORTU ETORKIZUNERAKO HOBETO PRESTATURIKO ENPRESA?

AUKERA-BERDINTASUNA ESKAINIZ:

LANGILE-BILKETAN

LANGILE-AUKERAKETAN

PRESTAKUNTZAN

PROMOZIOAN

Laugarren multzoan helburutzat **lan arloko aukera-berdintasuna bultzatzea** duten ekintzak sartzen dira. Bereizkeriarik ez izatea ezinbesteko baldintza bada ere, ez da aski aukera-berdintasuna ziurtatzeko. Lan arloan sartzekoan eta, behin barruan, mailaz igotzerakoan, emakumezkoek gizonezkoek bezalako baldintzak izan ditzatenean baino ez da lortuko erabateko aukera-berdintasuna. Beharrezkoa da, beraz, beste urrats bat ematea, emakume eta gizonezkoentzako erabateko berdintasuna lortzeko helburuei lotuagoa, bi sexuetakoei **aukera berdinak eskaini** ahal izateko ekintzak burutuz.

Atal honetan sartu diren ekintzak, bestalde, aurreko gai-multzoa osatzen dutenak bezalaxe, **langileekiko jokabideei eta giza-baliabideen politikei ere badagozkie**. Horrela bada, langileak erakarri eta hautatzerakoan, prestakuntzan zein lanbide-promozioan aukera-berdintasuna eskaintzeko proposamenak aztertuko ditugu.

Ekintza hauetako asko, izan litezkeen aurretiko desberdintasunak ezabatzeko beharrezkoak diren emakumezkoen trebakuntza teknikoarekin eta garapen pertsonal eta profesionalarekin lotuta daude, hauek, langile guztien informazio eta sentsibilizazioarekin batera, bi sexuen arteko lan berdintasuna erraztuko baitute.

LANGILEAK ERAKARTZEAN AUKERA- -BERDINTASUNA ESKAINI

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Langile-aukeraketaren arduradun
eta teknikariek.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Giza-Baliabideen Sailak.

ZERTAN DATZA?

- Erakarketa-fasean, hautagai kualifikatuak edo lanposturako egokiak, emakumezkoak zein gizonezkoak, sartzean.

NOLA LORTU?:

- **Enplegu-eskaintza** bai emakumeengana eta bai gizonengana helduko diren komunikabideen bitartez **ezagutaraziz** eta delako lanposturako emakumezkoak aurkeztera animatuz.
- Jasotako curriculak eta enplegu-eskabideak harturik, enpresari gerora interesgarriak gerta lekizkioken prestakuntza ezberdinetako **emakumezkoei buruzko datutegia** atonduz.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1A - 2B - 2C - 3A - 3B - 4B

4A

LANGILE-AUKERAKETAN AUKERA- -BERDINTASUNA ESKAINI

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Langile-aukeraketaren arduradun eta teknikariek.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Giza-Baliabideen Sailak;
langile- aukeraketan eta
aukera-berdintasunean adituek.

ZERTAN DATZA?

- Bai zuzendaritzari eta bai Giza-Baliabideen Sailari, aukeraketa-prozesuetan emakumezko hautagaiak aurkezteko eta baldintza-berdintasuna denean lehentasunez emakumezkoak kontratazeko konpromezua harraraztean.

NOLA LORTU?:

- **Emakumezkoen presentzia urria nabari zaien postuetan eta kategorietan** (zuzendaritza-postuetan, erantzukizun handikoetan, batez ere, edo sailen arabera) **emakumezkoen kontratazioa bultzatuz**.
- Emakumezkoen presentzia urria nabari zaien lanbideetan emakumezkoak kontratatzen dituztenei Administrazio Publikoek ematen dizkieten **laguntzak** aztertuz eta kudeatuz.
- Emakumezkoak hautatzeko eta kontratazeko **gutxieneko kuotak** ezartzeko ahalbidea kontutan hartuz.
- **Baldintza-berdintasuna denean**, direlako postuetan emakumezkoen presentzia gizonetzkoena baino txikiagoa bada, **emakumezkoen kontratazioaren lehenespena** arau gisa ezarriz.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1A - 2B - 2C - 3C - 3D - 3E - 4A

4B

PRESTAKUNTZAN AUKERA-BERDINTASUNA ESKAINI

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Prestakuntzaren arduradun eta teknikariek.

ZEINEK ESKU HARZEN DU EZARKETAN?

Giza-Baliabideen Sailak edota
Prestakuntzakoak; Zuzendaritzak

ZERTAN DATZA?

- Enpresako langile guztiei, emakumezkoei zein gizonezkoei, prestakuntza ziurtatzean.

NOLA LORTU?:

- **Emakumezkoen prestakuntza-beharrak** aztertuz.
- Emakumezkoek prestakuntzari heltzeko aukera izan dezaten, ahalik eta **zerbitzurik** egokienak eta **erraztasunik** handienak eskainiz (distantziako ikastaroak, lan orduetan emaniko prestakuntza, hartzaindegia edo antzerako zerbitzua, etab.).

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1A - 2B - 2C - 2D - 3F - 4E

4C

BERARIAZKO PRESTAKUNTZAREN BITARTEZ AUKERA-BERDINTASUNA ESKAINI

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Emakumezko langileek.

ZEINEK ESKU HARZEN DU EZARKETAN?

Giza-Baliabideen Sailak edota
Prestakuntzakoak.

ZERTAN DATZA?

- Prestakuntzaren bidez emakumezkoak bultzatzean, bai erantzukizun handiagoko postuetarako promozioari dagokionez, eta bai enpresan egin ohi dituzten lan edo bete ohi dituzten lanpostuetan ez ezik, gainontzekoetan ere jardun ahal izateari dagokionez.

NOLA LORTU?:

- **Tradizioz emakumezko gutxiago izan diren lanbide edo eginkizunetan** emakumeentzako trebakuntza berezia sustatuz.
- Emakumezkoak **rol ez-tradizionaletarako** trebatuz, ikuskapen eta zuzendaritzarako bereziki.
- Emakumezkoak **norberaren eta lanbidearen garapenean** trebatuz (adib.: asertibitatea, autoestimazioa, irudi profesionala, bere egoeraz eta erakundean dituen aukerez ohartzea, etab.).
- Emakumezkoek berariaz zuzendutako **erreziklapen eta birkualifikazio profesionalerako** trebakuntza eskainiz, haien laneratzea edo lan mailako garapena errazteko (teknologia berriak, sektorearen edo lanbidearen eboluziora egokituriko teknika edo estrategiak,...).

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1A - 2C - 2F - 4E

4D

PROMOZIOAN AUKERA-BERDINTASUNA ESKAINI

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Zuzendaritzakoek eta erdi-mailako zuzendaritzakoek eta, bereziki, emakumezko langileek.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Giza-Baliabideen Sailak; zuzendaritzakoek eta erdi-mailako zuzendaritzakoek.

ZERTAN DATZA?

- Erantzukizun-maila desberdinetan, emakumezkoen promozioa bultzatzera zuzendutako ekintzak ezartzean. Promozio sistemak aldatu eta emakumezkoek postu eta maila jakin batzuetara heltzerakoan aurkitzen dituzten ohiko oztopoak ezabatuz, erabakiak hartzen direneko postuetan emakumezko gehiago egotea ziurtatu nahi da.

NOLA LORTU?:

- Emakumezko langileen mugikortasuna, bai bertikala eta bai horizontala, sustatzeko **informazio eta motibazio programak** prestatuz eta karreraren planifikazioan sartuz.
- Erdi-mailako zuzendaritzakoen eginkizunen artean, **emakumezko “gorabideragarrien” bilaketa** sartuz, bai eta emakumeoi, abagadunea denean, berdintasunez lehiatu ahal izateko prestakuntza ematea ere.
- Emakumezkoen **promoziorako “kuota”** iragankorra ezarriz, merezimendu eta gaitasun berdinak direnean, promozioetan emakumezkoak hobesteko, enpresan halako oreka bat lortu arte.
- Sexua edo famili egoera aintzat hartu gabe, beharrezko kualifikazioa duen **edozeinek lor ditzakeen lanpostuak hutsik direla** aditzera emanez.
- Geroko promozioei begira, **emakumezkoen gaitasun eta trebetasunen zerrenda** prestatuz.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1A - 2B - 2C - 2D - 3E - 3F - 3G - 3H - 4C - 4D

4E

NOLA LORTU ENPRESA MODERNOAGOA?

BERDINTASUNERAKO BITARTEKOAK JARRIZ:

LANALDIAREN ANTOLAKETAN

LANAREN ETA FAMILIAREN BATERAGARRITASUNEAN

LAN OSASUNEKO BALDINTZETAN

EMAKUME ETA GIZONENTZAKO AUKERA-BERDINTASUNAREN
DEFENTSAN

Bosgarren multzoan **emakume eta gizonezkoen arteko berdintasuna ahalbidetzen duten ekintzak eta neurriak** ageri dira, beti ere, helburu amankomun baten inguruan: emakumezkoek gizarte-mailan esleitu zaien eginkizunak, hau da, etxeaz eta familiaz arduratu beharrak, sortarazitako eragozpenik gabe euren lanbidea garatzeko aukera izan dezatela.

Lau eratako ekintzak aipatuko ditugu:

1- **Lanaldia.**

2- **Lanaren eta arlo pribatuaren bateragarritasuna.**

3- Emakumezkoen ezaugarriak eta berariazko egoerak kontutan harturik, **lan baldintzen berrikuspena eta egokitzapena.**

4- **Emakumezko langileen eskubideen defentsa.**

Horrez gain, **Berdintasunerako Erabile** delakoa aipatu beharra dago, alegia, Ekintza Positiboen Plana koordinatzeaz arduratu eta enpresa barruan gerta daitezkeen bereizkeriaren aurkako salaketak jasoko dituen.

LANALDIAREN ANTOLAKETAN BERDINTASUNA LORTZEKO BITARTEKOAK JARRI

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Giza-Baliabideen Sailak
eta plantila osoak.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Zuzendaritzak; Giza-Baliabideen
Sailak.

ZERTAN DATZA?

- Lan baldintzetan eta ordutegietan malgutasun handiagorako bidea ematean, horrela, bai emakumeek eta bai gizonak, lanbidea eta familiarekiko arreta bateratu ahal izateko.
- Neurri hauetaz onuraturako langileek ez dituztela soldata-eskubideak eta gainontzekoak (pres-takuntzarako sarbidea, ordaindutako baimenak,...) galtzen ziurtatzean.

NOLA LORTU?:

- Langile guztiei famili arrazoiengatikiko **baimenak** emanaz.
- **Plantila osoari familiarekiko arretaren eta lanaren arteko bateragarritasunerako aukera ematen dioten neurriak** hartuz (familiaren beharrezanetara egokituriko ordutegiak, lan banatua, lan ordu metatuak jaiegun bilakatzeko aukera, etab., esate baterako).
- **Gaueko lanak ekiditen** saiatuz, **hala nola, lan orduetatik kanpoko trebakuntza eta bilerak.**

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1C - 1E - 2B - 2C - 5B

5A

LANAREN ETA FAMILIAREN BATERAGARRITASUNERAKO ERRAZ- TASUNAK EMANEZ BERDINTASUNERAKO BITARTEKOAK JARRI

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Giza-Baliabideen Sailak
eta plantila osoak.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Zuzendaritzak; Giza-Baliabideen
Sailak.

ZERTAN DATZA?

- Erakundeko enplegatuei beren lana eta famili erantzukizunak (seme-alabak, pertsona nagusiak edo norberaren ardurapekoak,...) batera eraman ahal izateko aukera guztiak eskaintzean.

SE PUEDE LOGRAR A TRAVÉS DE:

- “Kanguroak”, adineko pertsoneri laguntzeko zerbitzuak, eguneko egoitzak, etab., eta aldi berean, haurrentzako, pertsona nagusientzako eta gainerakoentzako era guztietako jarduerak bilduko dituen **datutegia** sortu eta eguneratuz.
- **Giza-Baliabideen Saileko perstona bat izendatuz**, bere eginkizunen artean, enpresako langileen famili erantzukizunei aurre egiteko beharrezkoak gerta daitezkeen zerbitzuen kudeaketaz ere arduratu dadin. Enplegatuen unean uneko arazoak konpontzeaz arduratuko litzateke, laguntza eman diezaiaketen pertsonetikiko edo zerbitzuekiko harremanak bideratuz.
- Enpresako **gela** bat haurtzaindegi moduan erabiltzeko aukera emanez, arreta egokiaz, urte osoan zehar edo, bestela, udan, eskola-oporraldietan, etab.
- Eskola-oporraldietan edo irakastorduetatik kanpo, **osterak**, txangoak, museo ikustaldiak, etab., antolatuz.
- Prestakuntzaren bidez, enpresaren egoerari buruzko aldian aldiko informazioaren bitartez, etab. ..., aldi baterako lanari utzi dioten pertsoneri **enpresarekin harremana** izateko aukera emanez.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1C - 1E - 2B - 2C

5B

LAN OSASUNeko BALDINTZETA N BERDINTASUNERAKO BITARTEKOAK JARRI

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Emakumezko langileak.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Giza-Baliabideen Sailak eta
Osasun Zerbitzuak

ZERTAN DATZA?

- Lanpostuetan emakumezkoen osasunerako eta ongizate fisiko nahiz psikikorako kaltegarriak gerta daitezkeen lan baldintzak sumatu, ezabatu eta ekiditean.

NOLA LORTU?:

- Langileek eguneroko jardunean erabiltzen dituzten **altzariak, tresnak, etab., ergonomikoki egokitu** emakume eta gizonetzkoen gorputzen ezaugarri berezietara.
- **Haurdunaldia** denean, jaiotzekoa den seme edo alabarentzat arriskugarriak gerta daitezkeen egoerak (jarrerak, erradiazioak,...) ekidinez emakumezkoei.
- **Haurdunaldia** denean, egin ohi diren lanak haurdunaren osasunerako edo jaioko denaren osasunerako arriskugarriak gerta badaitezke, eta arriskuak dirauen bitartean, enplegatua lanpostuz aldatuko dela ziurtatuz.
- Haurdun diren langileei eta, hala balegokio, eskatzen duten gizonetzkoek, erditzea prestatzeko ikastaroetara joateko **baimenak** emanaz.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 1A - 1C - 2B - 2D

5C

EMAKUME ETA GIZONENTZAKO AUKERA BERDINTASUNAREN DEFENTSARAKO BITARTEKOAK JARRI

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Langile guztiek.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Zuzendaritzak; Giza-Baliabideen Sailak; sindikatuek.

ZERTAN DATZA?

- Langileei aukera-berdintasunaren printzipioen aurkako egoerak edo jokabideak salatzeke mekanismoak erraztuz, Ekintza Positiboen Planaren helburuak beteko direla ziurtatzean.

NOLA LORTU?:

- Enpresetako Giza-Baliabideen Sailean integratuko den **Berdintasunerako Agente** bat izendatuz. Bere eginkizun nagusiak, aurrikusitako ekintzen jarraipena egin, giza-baliabideen arloko langileei ekintza positiboen ezarketan lagundu eta enpresa izan daitezkeen bereizkerien aurkako salaketak jasotzea lirateke. Horrez gain, Enpresaren jarduketa-eremu guztietan proposatutako berdintasun-helburuak betetzen ote diren begiratuko du.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 2B - 2E - 2F

5D

NOLA LORTU ENPRESA KONPETITIBOAGOA?

BERDINTASUNAREN ALDEKO IRUDIA PROIEKTATUZ:

BEZEROENGANANTZ

BESTE ENPRESATARANTZ

IKASTEGI ETA ENPLEGU ZERBITZUETARANTZ

JENDAURREAN ORO HAR

Honenbestez azken gai-multzora heldu gara, **enpresak kanpoan erakutsi beharreko irudiari** dago-kiona, izan ere, enpresak aukera-berdintasunaren alde lan egiten duela erakutsi behar baita.

Puntu hau garrantzitsua da, zeren, Ekintza Positiboen Planari heltzen dioten enpresek martxan jarri dituzten ekintzen eta lortutako emaitzen berri eman ahalko baitiete gainontzeko enpresei, euren bezeroei eta, oro har, jendeari. Beste alde batetik, zeharka bada ere, enpresek etorkizunerako presaturik dauden enpresa-irudia lortzen dute, irekiagoak eta konpetitiboagoak direlako irudia, alegia, eta hori onuragarria gertatuko zaie hainbat mailatan. Hain zuzen ere, aukera-berdintasunaren aldeko jarrera argi eta garbi bat mesedegarria gerta dakieke enpresei jarraian adierazten diren alderdietan:

- Bezeroekiko harremanetan, zeren, enpresak aukera-berdintasunaren aldeko konpromezua bere gain hartu izana jendaurrean adierazten badu, abantaila garrantzitsua izango baitu bere lehiakideen aldean.
- Beste enpresa batzuekiko harremanetan, zeren gero eta emakumezko gehiago baitago erosiko diren produktuak eta kontratatuko diren zerbitzuak eta hornitzaileak aukeratzeko erabakiak hartzen dituztenen artean.
- Langileak erakartzeko gaitasunean, zeren, berdintasunaren aldeko irudia eta bere langileen interesez arduratzen dela erakutsiz gero, pertsona gehiagok lan egin nahi izango baitu halako enpresa batean.

Beste alde batetik, atal honetan sartzen diren ekintzok Ekintza Positiboen Planaren zabalkunderako baliagarriak gerta daitezke.

BEZEROEN AURREAN BERDINTASUNAREN ALDEKO IRUDIA ERAKUTSI

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Enpresak eta bezeroek.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Zuzendaritzak; Giza-Baliabideen Sailak eta Marketing Sailak.

ZERTAN DATZA?

- Planaren martxan jartzea eta burutzapena kanporantz hedatzean. Ekintza hau bereziki interesgarria da zerbitzueta enpresentzat eta jendearekin, oro har, harreman zabala duten enpresa guztientzat.

NOLA LORTU?:

- Emakumezko bezeroen beharrianei buruzko **merkatu-azterlan** bat eginez.
- Zerbitzuari dagokionez, gaur egun bikotekideek etxetik kanpo lan egin ohi dutenez, **ordutegia** egoera horretara egokituz; eskabideak eta tramiteak joan-etorririk gabe telefonoz egiteko aukera emanez; etab.
- Emakumezkoen **eskariaren araberako produktuak** merkaturatuz (adib.: bitzita-aseguru edo eritasun aseguru bereziak, etab.).
- Jendearentzako **inprimaki, formulario eta jakinarazpen orokorrak egokituz**, mintzaira neutroaren edo hitz femenino eta maskulinoen erabilerari dagokionez.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 2B - 2F

6A

BESTE ENPRESA BATZUREN AURREAN BERDINTASUNAREN ALDEKO IRUDIA ERAKUTSI

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Enpresak berak eta beste enpresa batzuek.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Zuzendaritzak; Giza-Baliabideen Sailak eta Marketing Sailak.

ZERTAN DATZA?

- Ekintza Positiboen Plana, beronen oinarritzko printzipioak, helburuak eta emaitzak beste enpresa batzuri ere ezagutaraztean, haiek ere halako ekintzak ezarri ahal izateko.
- Aukera-berdintasunean izandako esperientziak beste enpresa batzuri jakinarazteko jarrera egokia izatean.

NOLA LORTU?:

- **Informazio-bilerak** eginez enpresa-erakundeetan, bere sektoreko nahiz beste sektore batzutako erakundeetan, alegia.
- Komunikabide desberdinetan esperientzia honi buruzko **artikuluak** argitaratuz, Planaren helburu nagusiak eta emaitzak ezagutarazteko.
- Bakoitzaren ezaugarri bereziak kontutan harturik ekintza positiboak ezarri nahi dituzten enpresa guztiei **bere eredia eta esperientzia** eskainiz.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 2B - 2F

6B

IKASTEGI ETA ENPLEGU ZERBITZUETARANTZ BERDINTASUNAREN ALDEKO IRUDIA PROIEKTATU

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Enpresak, ikastegiekin eta enplegu zerbitzuekin.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Zuzendaritzak eta Giza-Baliabideen Sailak.

ZERTAN DATZA?

- Ikastegiei, enplegu bulegoiei, eta laneratzen laguntzeko bestelako zerbitzuei, langileen eraketan, aukeraketan, prestakuntzan eta promozioan aukera-berdintasunaren alde lan egiten ari den enpresa dela jakinaraztean.

NOLA LORTU?:

- Lanpostu bat hutsik geratzen denean, **praktikan**, hau da, enplegu eskabideen itxuran eta edukinetan, **berdintasunaren alde lan egiten duen enpresa bat** dela erakutsiz.
- Emakumezko gutxiago izan ohi diren ikasketa eta lanbideei dagokienez, emakumezkoiei haie-tan **praktikak egiteko aukera eman eta emakumeon kontratazioa sustatuz**.
- Aukera-berdintasuna bultzatuko bada, batera lan egin beharra dagoelako ustean oinarrituriko **harremana** ezarriz **ikastegiekin eta enplegu zerbitzuekin**.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 2B - 2F

6C

JENDAURREAN BERDINTASUNAREN ALDEKO IRUDIA PROIEKTATU

ZEINEK PARTE HARTZEN DU EKINTZAN?

Jendeak, oro har.

ZEINEK ESKU HARTZEN DU EZARKETAN?

Zuzendaritzak; Giza-Baliabideen
Sailak eta Marketing Sailak.

ZERTAN DATZA?

- Jendeari, oro har, aukera-berdintasunaren alde lan egiten duen enpresa dela jakinaraztean.

NOLA LORTU?:

- Ekintza Positiboen Planaren markoan burutzen ari diren **ekintzak zabalduz** (aldizkari espezializatuak, egunkariak, bilerak, batzarrak...).
- Enpresak dagokion Berdintasun-Erakundeak aitorturiko Erakunde Laguntzailearen izaera lortu ondoren, **“Emakume eta gizonentzako aukera-berdintasunaren aldeko erakunde laguntzailea” delako esaldia erabiliz** bere publizitate eta propagandazko ekitaldi guztietan.

HURRENGOOKIN ERLAZIONATUA: 2B - 2F

6D