



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNIÓN EUROPEA
Europako Gizarte Fondoa
Fondo Social Europeo



EMAKUNDE
EMAKUMEEN ELKIDE ERAKUNTZA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomaduna

EUSKO JAURLARITZA



Organismo Autónomo

GOBIERNO VASCO

KIDEITU EMAITZETAN OINARRITUTA

EMAKUNDE / E.E.E.

ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

M^a Socorro Álvarez Fernández

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS



>> KIDEITU



EMAKUNDE
EMAKUNDEEN ELISABETH EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



ESKU-HARTZEAREN HELBURU NAGUSIA:

KIDEITU praktikatik abiatuta enplegu eta prestakuntzako erakundeetan genero-mainstreaminga nola diseinatu, txertatu eta ebaluatu

BURUZ IKASI DUGUNA ADIERAZTEA

ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS



>> KIDEITU



“GENERO-MAINSTREAMINGA ENPLEGU ETA PRESTAKUNTZAKO ERAKUNDEETAN DISEINATZEKO, TXERTATZEKO ETA EBALUATZEKO GIDA

PRAKTIKAN”

ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNIÓN EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo



Organismo Autónomo

ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

GIDA ERABILGARRIA:

ESKU-HARTZEETAN ETA POLITIKETAN **GENERO MAINSTREAMINGAREN** EDO GENERO IKUSPEGIAREN ZEHARKAKOTASUNAREN APLIKAZIOZKO ESTRATEGIA PARTE HARTZAILE ETA INTEGRALA DISEINATU ETA TXERTATU NAHI DUTEN ENPLEGU ETA PRESTAKUNTZAKO ERAKUNDEENTZAT.

- Erakundearen barne-antolamendua berriro formulatzea,
- diseinatzen, planifikatzen, kudeatzen, exekutatzen eta ebaluatzen dituzten programak eta zerbitzuak berriro ere formulatzea
- emakumeen beharrekin, helburuekin, jarraibideekin, ereduekin eta kulturekin bat datozen irizpideetatik abiatuta.

HAU DA, ERAKUNDE-SISTEMETAN ETA KULTURAN ALDAKETA SAKONA EGITEKO PREST DAUDEN ERAKUNDEENTZAT.

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNIÓN EUROPEA
Europako Gizarte Fondoa
Fondo Social Europeo



EMAKUNDE
EMAKUMEEN ELKIDE ERAKUNTZA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



- **METODOLOGIA**
- **ONDORIOZKO PROZESUA**
- **JARDUNBIDE EGOKIAK**
- **“EGITEN JAKIN”**

ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

**IKASITAKO IKASGAIEEN DOKUMENTAZIORAKO LAN-TRESNA
ERABILGARRIA**

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS



>> KIDEITU



Nola egin dugu gida hau?

Faseak:

- ▶ Sortutako dokumentazioa eskuratzea, aztertzea eta egituratzea
- ▶ Kontrastatzerako lan-dokumentua egitea: gidaren zirriborroa.
- ▶ Zirriborroa kontrastatzea eta behin betiko gida egitea.

ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007



>> KIDEITU



Erakunde Autonomak
EUSKO JAURLARITZA

Organismo Autónomo
GOBIERNO VASCO

✗ Genero-mainstreaminga txertatzeko prozesuan sortutako dokumentazioa eskuratzea, aztertzea eta egituratzea:

1. Kideitu GE osatzen duten erakundeetan baitan
2. Erakundeek berek esperientzia pilotu gisa aukeratutako enplegu eta prestakuntzako zerbitzu eta programa multzoan.

SONIA GÓMEZ

ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNIÓN EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo



EMAKUNDE
EMAKUNDEEN ELKIDE ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

✗ Kontrastatzerako lan-dokumentua egitea: gidaren zirriborroa

Prozesuari buruz dokumentatuta ez zegoen informazio osagarria eskuratzeko fasea, honako hauen bitartez:

1. Berdintasunerako Tekniken Taldearen Koordinatzailearekin esploratzeko elkarrizketa.
2. Informazioa aztertzea eta gidaren zirriborroa egitea

MARU SARASOLA

SONIA GÓMEZ

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNIÓN EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo



EMKUNDE
ENBARKUNTZA EMKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

✗ Zirriborroa kontrastatzea eta behin betiko gida egitea.

Bi lan-saio, berdintasunerako teknikekin eta taldearen koordinatzailearekin ondorengoak finkatzeko:

- Egitura
- Edukiak
- Formatua

JOANA ARAKISTAIN
JAIONE BARREIRO
IRUNE VIRGEL
SONIA GONZÁLEZ
ANA TXURRUKA
MARU SARASOLA
SONIA GÓMEZ

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS



>> KIDEITU



I ATALA. PERTSONAK

Genero-mainstreaminga txertatzeko prozesuari ekiteko beharrezkoak dira:

► **Pertsonen parte hartzean oinarrituta dagoen metodologia irekia, ondorengoak garatzen lagungarri izango dena:**

- **Adostutako lan-estrategia**
- martxan jarriko dutenen **onespena**
- erakundearen lan-erritmoak eta zamak kontuan hartzea

► Gutxienez, honako hauen partaidetza:

- ⇒ Erakundearen zuzendaritza
- ⇒ Berdintasunean aditua: berdintasuneko teknikaria
- ⇒ Lantalde egonkorra erakundean
- ⇒ Lantaldeko koordinatzaile bat

ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS

KIDEITUKo laguntza adituaren egitura



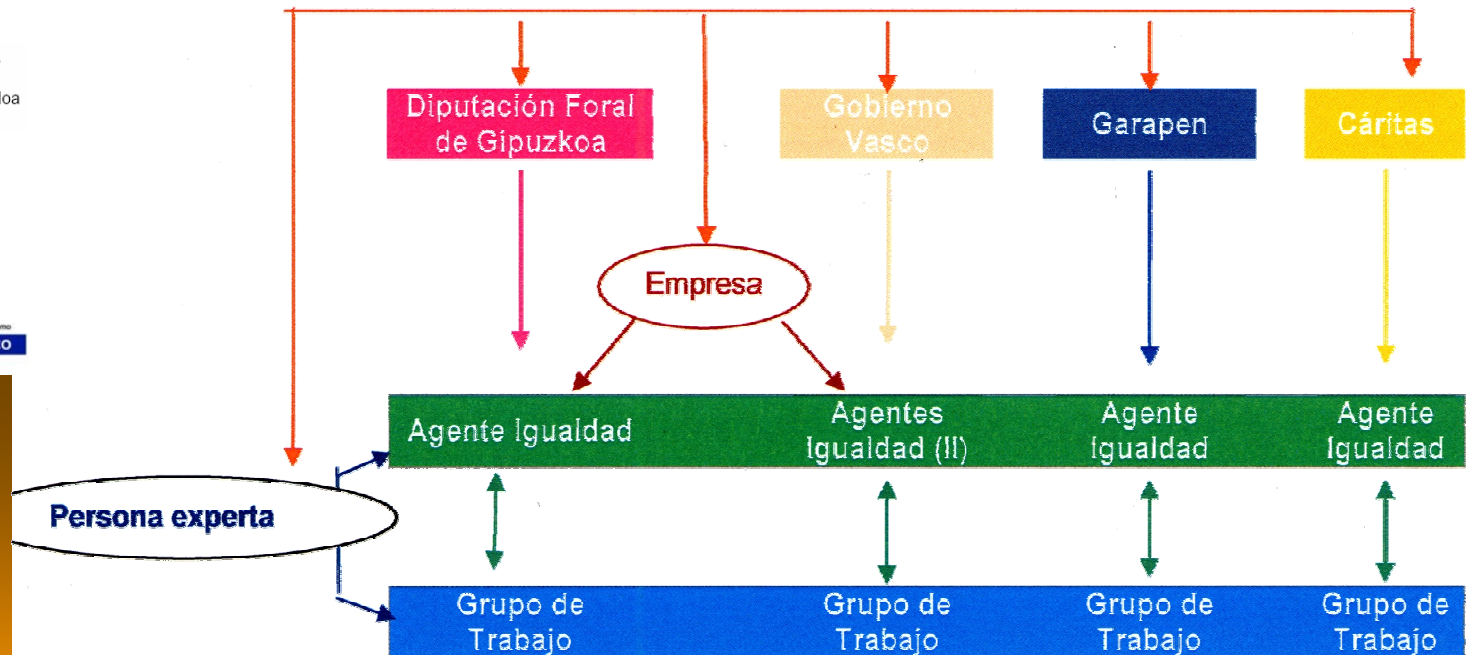
>> KIDEITU



ENCUENTRO
La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

EMAKUNDE





>> KIDEITU

II ATALA. GENERO-MAINSTREAMINGA ERAKUNDE BATEAN TXERTATZEKO PROZESUA

Horrelako proiektu bat martxan jartzeko eta luzaroan iraunkorra izateko aurretiko baldintzak:



Borondatea eta konpromiso politikoak



Genero-mainstreamingean aditua izango den pertsonala izatea.



Genero berdintasuna txertatzeko prozesuaren jasangarritasuna bermatzeko beharrezko **pertsonak, finantzazko baliabideak eta baliabide materialak edo horiek eskuratzeko gaitasuna izatea.**



Genero-mainstreaminga txertatzeko oinarrizko eredu edo metodologia izatea.



ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNIÓN EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo



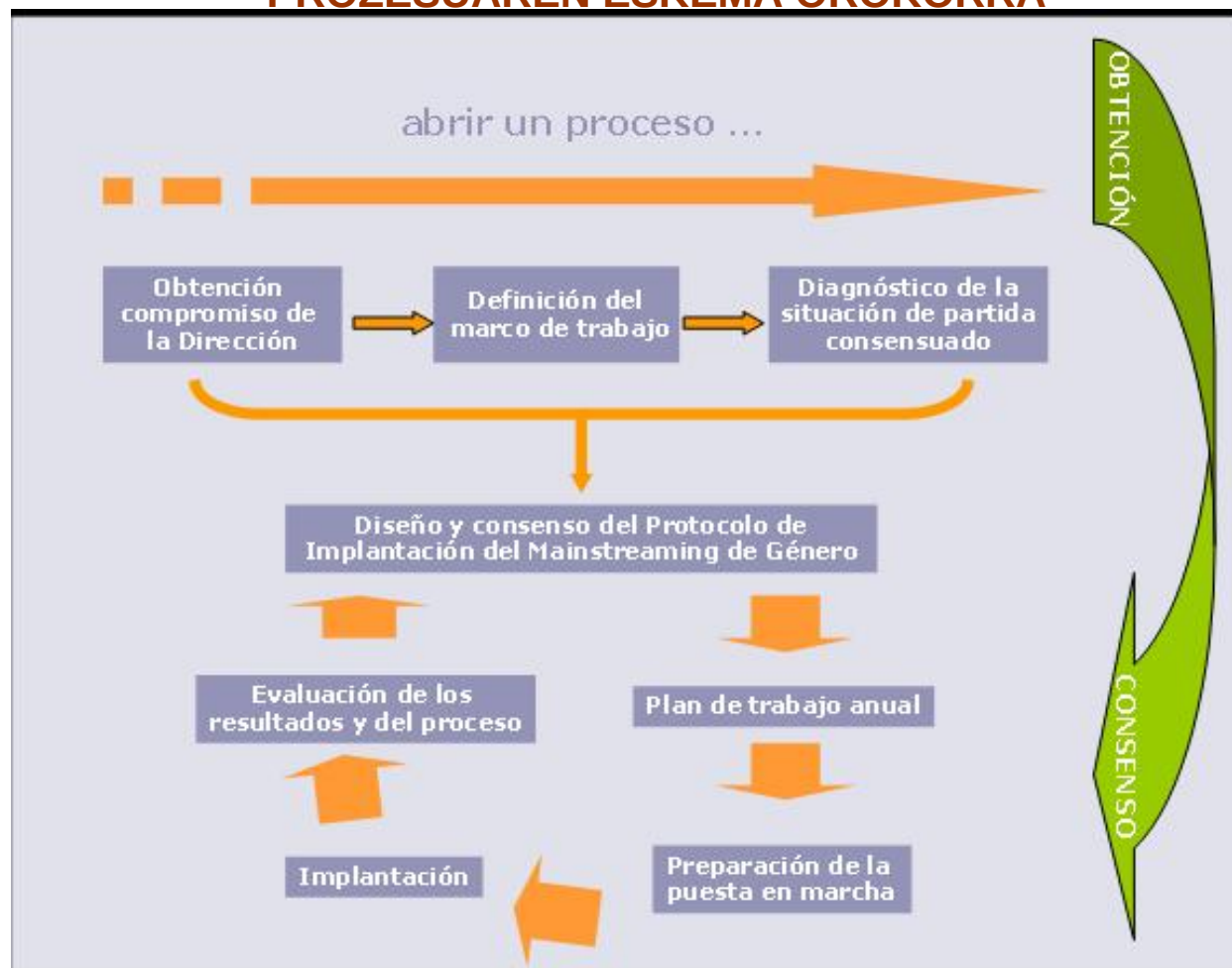
EMAKUNDE
ENBARKUNTZA EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomak
EUSKO JAURLARITZA

Organismo Autónomo

GOBIERNO VASCO

GENERO- MAINSTREAMINGA ERAKUNDE BATEAN TXERTATZEKO PROZESUAREN ESKEMA OROKORRA



ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

ZUZENDARITZAREN KONPROMISOA



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNIÓN EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo



EMKUNDE
EMAKUNDEEN ELKIDE ERAKUNDA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

DOCUMENTO DE COMPROMISO

Doña o Don.....en calidad de.....(indicar cargo directivo que ocupa), basándose en las recomendaciones sobre la manera de incorporar el mainstreaming de género en la Iniciativa Equal y en cumplimiento de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres vigente en la Comunidad Autónoma de Euskadi, se comprometen de forma expresa y públicamente a:

- Impulsar dentro de su entidad el mainstreaming de género, asegurando a tal fin la dotación de recursos humanos suficientes y la puesta en marcha de los procesos internos que sean necesarios.
- Facilitar la adecuación de las estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en la actividad de su entidad.
- Liderar la puesta en marcha de planes o programas que contengan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en el funcionamiento interno de su entidad y en la actividad de esta hacia el exterior.
- Impulsar el diseño y ejecución de las medidas de acción positiva que se estimen oportunas dentro de su ámbito competencial.
- Apoyar expresamente las actividades de sensibilización y formación en materia de igualdad de mujeres y hombres dentro de su entidad.
- Asegurar la difusión de las actividades que se realicen en el marco del Proyecto Equal Kideitu dentro de su propia entidad y en su ámbito de actuación.

En.....a.....de.....de.....



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNIÓN EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo



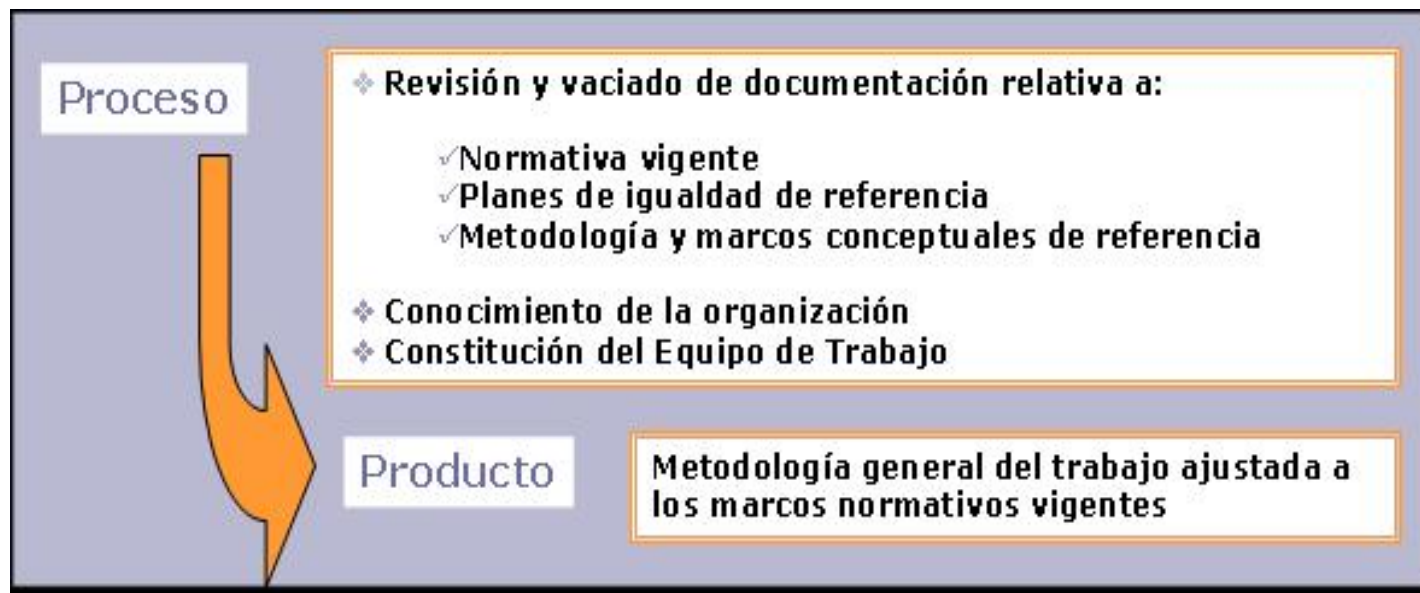
EMAKUNDE
EMAKUNDEEN ELKIDE ERAKUNTZA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomak
EUSKO JAURLARITZA



Organismo Autónomo
GOBIERNO VASCO

LAN-ESPARRUAREN DEFINIZIOA



ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNIÓN EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo



EMAKUNDE
EMAKUMEEN EUSKO ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

LAN ESPARRUAREN DEFINIZIOA

KIDEITUren praktikatik

(Euskal Autonomia Erkidegoko esparrua)

Erabilitako dokumentuak:

- Otsailaren 18ko 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzkoa.
- “Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV Plana. VIII Legealdiko Jarraibideak”, Eusko Jaurlaritzaren onespena duena.
- “Genero-mainstreaminga, kontzeptu-esparrua, metodologia eta jardunbide egokien aurkezpena. Mainstreamingeko aditu taldearen jardueren azken txostena”. (EG-S-MS), Estrasburgo, 1998ko maiatza, Emakumearen Erakundeak argitaratuta, Madril, 1999.
- Emakundek-Emakumearen Euskal Erakundeak egindako hasierako Oinarrizko Eredua

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS



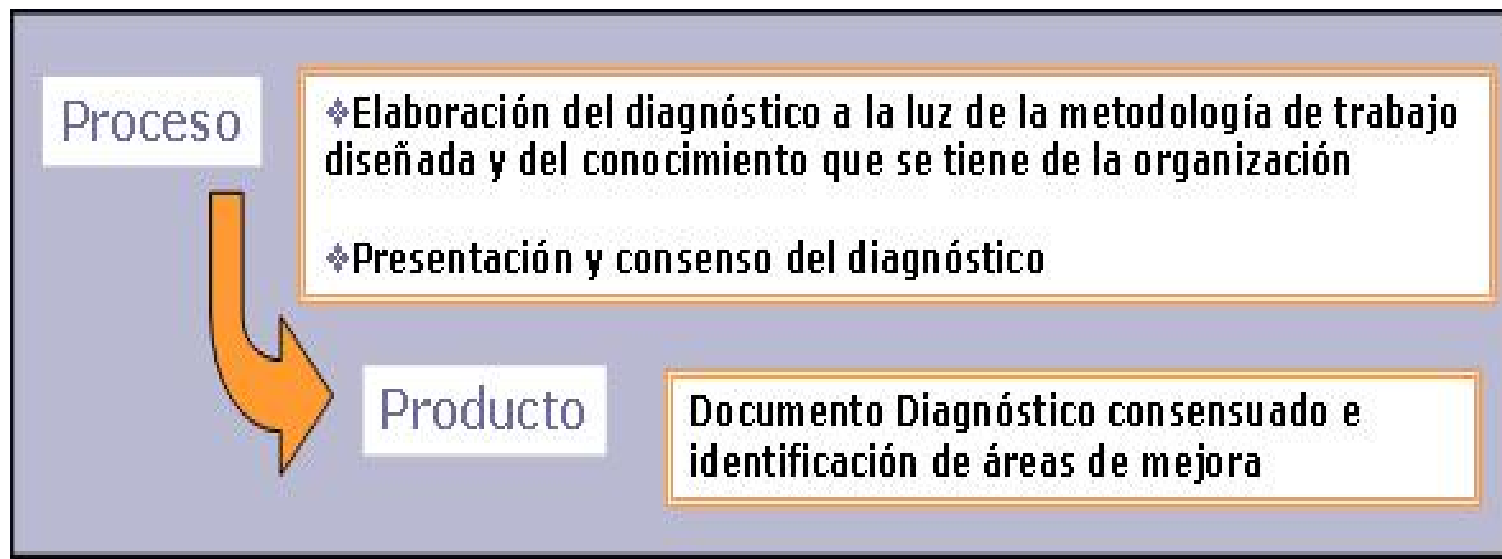
>> KIDEITU



Erakunde Autonomak
EUSKO JAURLARITZA

Organismo Autónomo
GOBIERNO VASCO

DIAGNOSTIKOA EGITEA ETA ADOSTEA



ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007



>> KIDEITU



Kideituko diagnostiko-parrilla

- Genero-mainstreamingaren onerako baldintza hauek betetzeari buruzko diagnostikoa:
 1. Borondate politikoa
 2. Teknikarien jarrera eta disposizioa
 3. Erakundearen ezagutza. Funtsezko prozesuak
 4. Erakundearen ezagutza. Prozesu produktiboak
 5. Berdintasunerako politika espezifikoa izatea
 6. Teknika analitikoak (estatistikak eta ikerketak)
 7. Heziketa-teknika eta lanabesak
 8. Finantza-baliabideak eta giza baliabideak
 9. Erabakiak hartzeko prozesuetan emakumeek parte hartzea

ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007



>> KIDEITU



Kideituko diagnostiko-parrilla

- Barne-antolamenduari, programei eta zerbitzuei buruzko diagnostikoa:
 1. Langileen egitura
 2. Langileak kudeatzeko prozesuak:
 - a. Langileak hautatzeko politika
 - b. Barne-prestakuntzako politika
 - c. Sustapen politika
 - d. Bizitza laborala, pertsonala eta familiarra batera uztartzea.
 - e. Soldata eta lansarien politika
 3. Barne eta kanpo-komunikazioaren prozesuak.
 4. Produkzio prozesuak (zerbitzuak eta programak)
 - f. Informazio eta orientazio zerbitzuak
 - g. Prestakuntza eta prestakuntza-enplegu eta laneratze zerbitzuak
 - h. Bitartekotza zerbitzuak
 - i. Enpresa sorrera eta autoenplegu zerbitzuak

ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNIÓN EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo



EMAKUNDE
EMAKUNDEEN ELKIDE ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

KIDEITUN ERABILITAKO DIAGNOSTIKO-PARRILLA

DIAGNOSTIKOA, GENERO-MAINSTREAMINGAREN ALDEKO BALDINTZAK BETETZEARI BURUZKOA		BAI/EZ
Borondate politikoa	• Egin al du ardura handieneko pertsonak bere asmoei buruzko adierazpenik, azaltzeko politika eta programa guztietako proiektuetan berdintasun ikuspegia txertatzeko asmoa duela eta programa eta politika horien xedea emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea eta ahalbidetzea dela? • Erakundean ba al dago plan estrategikorik eta urteko plangintzarik? • Ba al dago instituzionalizatzeko beste prozesurik? • Beharrezkoak izango al dira erakundeko aldaketak instituzionalizazio-prozesua aurrera eramateko? • Berdintasunerako helburuak jaso al dira erakundeaz kanpoko dokumentuetan? • Biztanleei berdintasunaren inguruan garatutako politiken berri ematen zaie?	
Teknikarien jarrera eta disposizioa	• Zein ikuspuntu dute erakundeko teknikariek genero gaiek beren lanean duten eraginari buruz? • Zein da beren jarrera berdintasuneko lanari dagokionez? • Zein pertsonen lagunduko edo oztopatuko dute berdintasunerako politiken aplikazioa? • Erakundeko zein funtsezko pertsonen erraztu ahal izango dute txertatzeko prozesua?	

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNIÓN EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo



EMAKUNDE
ENBARKUNTZA EUSKAL EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

DIAGNOSTIKOA	BARNE ANTOLAMENDUA, PROGRAMAK ETA ZERBITZUAK	BAI / EZ
Langileen egitura	- Adinaren eta sexuaren arabera - Ikasketa mailaren eta sexuaren arabera - Antzinatasunaren eta sexuaren arabera - Familiako arduren eta sexuaren arabera - Sail, unitate, esparru eta abarren eta sexuaren arabera - Kategoria profesionalen eta sexuaren arabera - Kontratu motaren eta sexuaren arabera - Lanaldi motaren arabera	
Langileak kudeatzeko prozesuak	Langileak hautatzeko politika - Zeintzuk dira erakundean hautatuak izateko eta sartzeko irizpideak eta prozedurak? Barne-prestakuntzako politika - Zeintzuk dira barne-prestakuntzaz baliatu ahal izateko irizpideak? - Zein prestakuntza mota eskaintzen da? Teknikoa? Zeharkakotasunarekin edo zuzendaritzarekin lotutako gaitasunak? Sustapenari begira? - Zer nolakoa izan da azken ekitaldiko partaidetza barne-prestakuntzan?. Prestakuntza motaren eta sexuaren araberako datuak Sustapen politika - Zeintzuk dira sustatzeko irizpideak eta prozedurak? - Nola ematen da informatzeko aukeraren berri? Bizitza laborala, pertsonala eta familiarra uztartzea - Ba al dago horiek bateratzeko hitzarmen edota beste dokumentu lotesleren baten bidez finkatutako neurri formalik? - Ba al dago formalki finkatuta egon ez arren praktikan aplikatzen den neurri informalki? Soldata eta lansarien politika - Zein da batez besteko soldata sexuaren arabera? - Zein da soldata-eskala sexuaren arabera? - Zeintzuk dira lansariak finkatzeko irizpideak?	

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNIÓN EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo



EMAKUNDE
EMAKUNDE EUSKO EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomak
EUSKO JAURLARITZA



Organismo Autónomo
GOBIERNO VASCO

GENERO-MAINSTREAMINGA EZARTZEKO DISEINUA ETA ADOSTASUNA



ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS

Genero-mainstreaminga Kideitu erakunde bakoitzean txertatzeko protokoloa

Dokumentuaren eskema orokorra

1. Sarrera

2. Erreferentziazko arau-esparrua

3. Abiapuntuko egoeraren deskribapena: Diagnostikoaren ondorioen laburpena, Laneko planean zehaztutako jardueren ondorioak soilik kontuan hartuta.

4. Genero-mainstreaminga Txertatzeko Estrategia: Genero-mainstreaminga erakundean txertatzeko definituriko esparru orokorra.

5. Urteko laneko plana: Estrategiatik abiatuta aukeratutako lehentasunetan oinarrituta dauden proposaturiko ekintzak jasotzen ditu:

- Laneko plana osatzen duten programen eta helburu orokorren deskribapena.
- Garatutako programa bakoitza osatzen duten lan-proiektuak.

6. Kronograma



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNIÓN EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo



EMAKUNDE
ENHACESANDO EL GÉNERO EMBAJADORAS
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



Euskal Autonomia Erkidegoa
EUSKO JAURLARITZA
Gobierno Vasco

ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS

KIDEITUren praktikatik lortutako estrategia orokorreko dokumentuaren eredua

GENERO-MAINSTREAMINGA TXERTATZEKO ESTRATEGIA

1 PROGRAMA : GENERO-ZEHARKAKOTASUNA TXERTATZEKO PROZESUARI EKITEKO OINARRIZKO BALDINTZAK

1.1. HELBURU OROKORRA: genero-berdintasuna txertatzeko laneko prozesu bati ekiteko eta azken horren egonkortasuna eta jarraitasuna modu sistematikoan bermatzeko baldintza egokienak zehaztea.

Helburu operatiboak:

1.1.1 Modu esplizituan aukera berdintasunaren alde dagoen lanarekiko zuzendaritzaren (Gerentzia eta Administrazio Kontseilua) konpromisoa eta lidergoa lortzea, eta lan hori sustatzea, barruan zein kanpoan.

1.1.2. Erakundearen Plan Estrategikoan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko helburuak txertatzea.

1.1.3. Erakundearen urteko laneko planean emakume eta gizonen berdintasunaren aldeko helburuak txertatzea.

1.1.4. Genero-ikuspegiaren txertaketa bermatuko duen kalitatearen kudeaketa-sistema lortzeko modu koordinatuan lan egitea.

1.1.5. Hitzarmen kolektiboan emakume eta gizonen lan-baldintzen berdintasuna bermatuko duten klausulak txertatzea.

1.1.6. Eusko Jaurlaritzak ematen duen "gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren aldeko erakunde laguntzailea" bereizgarria eskuratzea.

2 PROGRAMA : PERTSONAK KUDEATZEA

2.1. HELBURU OROKORRA: erakundeko emakume eta gizonen partaidetza parekatzea.

Helburu operatiboak:

2.1.1. Erakundean hautatuak izateko eta sartzeko prozedurak berrikustea, eta horrekin lotutako ezaugarri diskriminatzaileak ezabatzea.

2.1.2. Kuantifikaziozko baldintza berdintasuneko kontratazioan ekintza positiboa ezartzea, erakundean, kontratazioaren arrazoia den kategoria profesionalean, emakume eta gizonen partaidetzari dagokionez %40-%60 baino alde kuantitatibo handiagoa dagoenean.



>> KIDEITU



Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo



EMAKUNDE
ERAKUNDEAREN EUSKO ERAMUNDIA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS

GENERO-MAINSTREAMINGA TXERTATZEKO ESTRATEGIA

3 PROGRAMA: LANAREN BARNEKO PROZESUAK

3.1 HELBURU OROKORRA: Erakundeko lan-moduetan 2005eko berdintasun legeak zehazten dituen barneko hiru prozesu berriak txertatzea: kontratazioak egiteko irizpideak, hitzarmenak sinatzea eta genero-eraginaren aurretiko ebaluazioa

Helburu operatiboak:

3.1.1. Enpresei/erakundeiei kontratuen esleipenak egiteko irizpideetan edota hitzarmenen sinaduran proposamenean berdintasunerako irizpideak sartzeko balorazioa eta baita enpresaren/erakundearen barneko kudeaketaren berdintasunerako irizpideen aplikazioaren balorazioa ere barne hartzea.

3.1.2. Langile berriak kontratatzeke unean generoari edo aukera berdintasunari buruz dituzten ezagutzak positiboki baloratzea.

3.1.3. Martxan jartzen diren programa eta zerbitzu guztietan genero-eraginaren aurretiko ebaluazioa egitea ezartzea, emakume eta gizonen arteko eragin diferentzial posiblea antzemateko eta topatutako desberdintasunak zuzentzeko.

4 PROGRAMA: ENPLEGU-ZERBITZUAK ETA PROGRAMAK

4.1. HELBURU OROKORRA: Informazio eta orientazio prozesuak genero-ikuspegira egokitzea.

Helburu operatiboak:

4.1.1. Emakume langabetuei zuzendutako informazio, motibazio eta orientazio ekintzak egitea, industria sektoreko okupazio teknikoetan lana bilatzeari buruz hausnartu dezaten, bertan duten ordezkari oso eskasa baita eta kontratazio eta enplegu kalitate aukera onak izan ditzazketelako.

4.1.2. Aipatu lanbideetan dauden emakumeak eredu gisa hartzea

4.1.3. Familiei zuzendutako informazio eta sentsibilizazio ekintzak egitea (elkarrizketak, industria enpresetara egindako bisitak, etab.) industria produkzioan lan egiten duten emakumeen aurkako aurreiritziekin amaitzeko. Produkzio prozesuetan gertatutako aldaketak eta enplegu mota honen kalitateari dagozkion onurak nabarmenduko dira.

4.1.4. Enpresariei zuzendutako sentsibilizazio ekintzak egitea, emakumeen kontratazioa oztopatzen duten estereotipoekin amaitzeko, oso ordezkapen eskasa duten lanbideetan bereziki.

4.1.5. Emakumeei postu horietarako praktikak edo kontratua eskaini dieten enpresarien arteko erreferenteak aukeratzea, industria sektorekoak bereziki.

4.1.6. Genero-ikuspegitik abiatuta informazio eta orientazio faseetan erabiltzen diren lan-tresnak eta baliabideak berrikustea.



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNIÓN EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo



EMAKUNDE

EMAKUNDEEN ELKARREKIBEA

INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomak

Organismo Autónomo

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNIÓN EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo



EMAKUNDE
EMAKUNDEEN ELKIDE ERAKUNTZA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

Lan proiektuaren fitxa eredua

KIDEITUren praktikatik

PROIEKTUA (zenb.) izenburua

Helburu orokorra:		
LANEKO PLANA	Helburu operatiboa (4.1.1 ekintza)	
	Jarduerak (eman beharreko urratsak)	
	4.1.2 helburu operatiboa (4.1.2. ekintza)	
	Jarduerak (eman beharreko urratsak)	
	4.1.3 helburu operatiboa (4.1.3 ekintza)	
	Jarduerak (eman beharreko urratsak)	
	4.1.4 helburu operatiboa (4.1.4 ekintza)	
	Jarduerak (eman beharreko urratsak)	
ITXARONDAKO EMAITZAK		
EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA	Gauzatze adierazleak	
	Emitza adierazleak	
INPLIKATURIKO AGENTEAK	Inplikaturiko egiturak	
	Arduraduna	
LAN EGUTEGIA	4.1.1 helburu operatiboa	
	4.1.2 HO	
	4.1.3. HO	
	4.1.4. HO	
	4.1.5 HO	

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS



>> KIDEITU



ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

Genero-mainstreamingaren protokoloen ebaluazio-metodologian jarraitu beharreko urratsak:

1.urratsa Jarduketaren testuingurua zehaztea.

2.urratsa Ebaluazioaren helburuak diseinatzea.

3.urratsa Analisisiko kategorien arabera adierazleak definitzea.

4.urratsa Ebaluazioaren metodología diseinatzea.

- Ebaluazioan kontuan hartu beharreko iurizpideak.
- Ebaluazioari zein momentutan ekingo zaion.
- Ebaluazio motak.
- Informazio iturriak edota datuen jatorria.

5.urratsa Datuak biltzeko lanabesak sortzea.

6.urratsa Aurretik diseinatutako ekintza-plan batean oinarrituta landa-lana egitea.

7.urratsa Informazioa aztertzeko eta tratatzeko sistemak zehaztea.

8.urratsa Ebaluazioaren txostena egitea.

9.urratsa Txostena hedatzea eta esperientzia arrakastatsuak transferitzea.

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS



>> KIDEITU



ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

Analisirako kategoriak *KIDEITUren praktikatik*

Barne-antolamenduan eta genero-zeharkakotasunean:

- **Zuzendaritzaren konpromisoa**-Borondate politikoa.
- **Teknika analitikoak** –estatistikak eta ikerketak.
- **Erakunde-kultura.**
 - o Teknikarien trebakuntza eta prestakuntza plana eta jarrera eta disposizioa.
 - o Barne-kudeaketako prozesuak.
- **Berdintasunari eskainitako finantza-baliabideak.**
- **Berdintasunari eskainitako giza-baliabideak.**
- **Laneko barne-prozeduren egokitzapena.**
 - o Prozesu berriak txertatzea.
 - o Komunikazio-prozesuak.
- **Gure lurraldean, eskualdeen edo herrialdeen artean berdintasunarekin zerikusia duten erakundeekin kontzertazioa eta lankidetzeta.**

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS

Ejemplo de indicadores para la primera categoría de análisis



>> KIDEITU



ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

BARNE-ANTOLAMENDUA ETA GENERO-ZEHARKAKOTASUNA	
ANALISIRAKO KATEGORIAK	ADIERAZLEAK
ZUZENDARITZAREN KONPROMISOA- BORONDATE POLITIKOA ERAKUNDEKO JARDUERETAN BERDINTASUN GAIEI LEHENTASUNA EMATEKO	SARRERAKOAK - Zuzendaritzaren sentsibilizazio-maila, berdintasuna txertatzeari dagokionez. - Asmoen adierazpena, plan estrategikoa edota erakundeetan erabakiak hartzen dituztenen aldeko berdintasunaren instituzionalizazio-prozesuak. - Berdintasunerako aurrekontu-aplikazioak izatea. PROZESUZKOAK - Plan estrategikoetan edota kalitate-sistemetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun printzipioak txertatzeko ekintzak izatea. (<i>Kalitatearen kudeaketa-sistemaren berrikuspena, programazio-txantiloien eta jarraipen- eta ebaluazio-sistemen berrikuspena, berdintasuna txertatzeko proposamenak egitea, erakunde laguntzailearen ikurra eskuratzeko kudeaketak, konpromisoari buruzko komunikazioak, langileen arteko berdintasun politikak, etengabeko prestakuntzarako plana...</i>) - Ekintza-plana txertatzeari dagozkion aurrekontu-aplikazioak izatea. ONDORIOZKOAK ETA ERAGINEZKOAK - Lantaldea edukitzea, berdintasuna erakundearen kudeaketan eta operatiban txertatzen jardungo dena. - Erakundean genero-mainstreaminga txertatzeo protokolo bat izatea, epe luzerako iraunkorra izango dena. - Erakundeko zuzendaritzak eta gainontzeko langileek berdintasun printzipioei buruz zuten ezagutza handitzea. - Berdintasunerako aurrekontu-aplikazioak handitzea. - Eusko Jaurlaritzak emakume eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaileari emandako ikur bereizgarria izatea.

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS



>> KIDEITU



Erakunde Autonomak
EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO

ENCUENTRO
La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

Ebaluazio-txostenen aurkibide orientagarria

KIDEITUren praktikatik

Hasierako Ebaluazio-Txostena

Ebaluazioaren laburpen exekutiboa.

0. Sarrera.
1. Hasierako ebaluazioaren testuingurua: **Kideitu** auditoretzak eta Ereduen eta Programen deskribapen orokorra.
2. Ebaluaziorako erabilitako metodologia.
3. Ekintza-planen beharraren eta koherentziaren analisia.
4. Erakundeen eta agente nagusien abiapuntua.
5. Lanerako metodoak, inplikaturako giza baliabideak, gutxi gorabeherako aurrekontua eta martxan jartzeko prozesuak.
6. Adostutako xedeak eta martxan jartzearen aurrerapen eta zailtasun nagusiak.
7. Exekuziorako aurreikusitako egutegia edo ekintzak.
8. Ondorioak eta exekuziorako gomendioak.

Azken Ebaluazio-Txostena

Azken ebaluazioaren laburpen exekutiboa.

0. Sarrera.
1. Azken ebaluazioaren testuingurua
2. Erabilitako metodologia.
3. Hasierako ebaluazioaren eta tarteko ebaluazioaren emaitzak.
4. Egindako ekintzak.
5. Eraginkortasun fisikoa eta finantza-eraginkortasuna; txertaketa maila: adierazleen kuantifikazioa eta analisia.
6. Aurrerapenen balorazioa.
7. Antzemandako indarguneak eta oztopoak.
8. Eraginkortasunaren, eragingarritasunaren, eraginaren eta jasangarritasunaren analisia.
9. Ondorioak eta gomendioak.

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS



>> KIDEITU



GENERO-MAINSTREAMINGERAKO BEHARREZKO AURRETIKO BETEKIZUNAK EDO BALDINTZA LAGUNGARRIAK:

- ⇒ Konpromiso politikoa
- ⇒ Izendatutako pertsonak
- ⇒ Berdintasunerako politika espezifikoak
- ⇒ Aurrera jarraitzeko lan-tresnak
- ⇒ Egiturak sortzea
- ⇒ Prozedurak aldatzea
- ⇒ Berdintasunerako prestakunza eskaintzea
- ⇒ Emakumeek erabakiak hartzeko unean parte hartzea.

ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

KIDEITU EN CLAVE DE RESULTADOS



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNIÓN EUROPEA
Europako Gizarte Fondoa
Fondo Social Europeo



EMAKUNDE
EMERGENCIAS EUNDES EMERGENCIAS
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



ENCUENTRO

La integración
del
mainstreaming
de género en
las
organizaciones
de empleo y
formación

27-11-2007

Genero-mainstreaminga txertatzeko prozesuari buruzko lehendabiziko hausnarketa batzuk

- ➔ Helburua: **jardunbide egonkor eta sistematikoari** ekitea.
- ➔ Prozesu bat da, **ekintzak** ez dira **puntualak** edo **amaierakoak** izan beharko.
- ➔ **Jasangarritasuna**: jarduerak modu sistematiko eta egonkorrean integratuko dira erakundeko protokoloetan, prozeduretan eta hitzarmen kolektiboan.
- ➔ **Zuzendaritzaren konpromisoa**: proiektua lantaldearen baitan zuzentzea.
- ➔ **Estrategia bat** prestatzea, **eta bertatik eratorriko dira urteko planak**. Helburua ez da plan perfektua egitea, **errealista** baizik, adostasunean oinarrituta egongo dena.
- ➔ **Partaidetzari lehentasuna ematen dion metodologia irekia**.
- ➔ Erakundeko ahalik eta pertsona gehienek emakumeen eta gizonen **berdintasunarekin lotutako gaiei buruz hausnartzea** lortu behar da.