

Berdintasuna eta
Kontziliazioa

Enpresentzako oinarrizko gidaliburua

Eraikitze bidean dagoen tresna

Gipuzkoako
Foru Aldundia
Diputación Foral
de Gipuzkoa



ORAIN
GIPUZKOA

Aurkibidea

1.- Zertarako gidaliburu hau?	5
2.- Gidaliburu laburra	7
3.- Oinarrizko kontzeptuak	9
4.- Gidaliburuaren edukia: 10 dimentsiotako ibilbidea	13

4.1.- Diagnostikoa 15 | 4.2.- Orientabideak 27

1.urratsa: KONPROMISOA	16	28
2.urratsa: BERDINTASUN- ETA KONTZILIAZIO-PLANA (BKP) ERAIKITZEA	17	29
3.urratsa: KOMUNIKAZIOA	18	31
4.urratsa: ERAKUNDERAKO SARBIDEA	19	32
5.urratsa: LANBIDE-SUSTAPENA ETA -GARAPENA	20	34
6.urratsa: KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA	21	36
7.urratsa: KONPENTSAZIO-SISTEMA	22	38
8.urratsa: SEGURTASUNA ETA OSASUNA	23	40
9.urratsa: ERAKUNDETIK IRTETEA	24	42
10.urratsa: JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA	25	44

5.- Jarraipenerako tresna	45
---------------------------	----

Aurkezpena

Gipuzkoako Foru Aldundiak sustatutako ekimena da Etorkizuna Eraikiz: lurraldean dauden etorkizuneko erronkak antzeman eta erantzuna ematen die; erantzun zehatza, errealia eta eraldatzailea. Helburu hauek ditu Gipuzkoako Foru Aldundiaren ekimenak gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren eta kontziliazio erantzunkidearen alorrean:

- Garatzeko proiektu eta arlo estrategikoak identifikatzea.
- Herrialderik aurreratuenetan berdintasunaren alorrean burutu diren esperientzia arrakastatsuak aztertzea.
- Ekimen arrakastatsu horiek Gipuzkoan zabaltzea, ezagutza baliagarria sortzeko.

Esparru horretan, Etorkizuna Eraikiz ekimenak lurraldeko enpresei egokitutako laguntza emateko aukera identifikatzen du, ikuspegi hirukoitzetik abiatuta:

- Langileen beharizan pertsonalak nahiz familiarak txertatzea enpresaren kudeaketan, antolamenduan eta kulturean.
- Emakume eta gizonen arteko berdintasuna bultzatuko duen antolamendu-, komunikazio- eta partaidetza-eredua sustatzea.
- Enpresen jardueraren iraunkortasuna ziurtatzea, produktibitatea eta malgutasuna uztartuz.

Gidaliburu honen bidez, Gipuzkoako Foru Aldundiak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako politikak txertatzeko eta kontziliazio erantzunkidea sustatzeko tresna eskaintzen die enpresa eta erakundeei, enpresen nahiz lurralde osoaren iraunkortasuna bultzatzeko asmoz.

1.- Zertarako balio du gidaliburu honek?

helburua

> Helburua

Gipuzkoako enpresetan berdintasunerako eta kontziliazio erantzunkiderako politikak ezartzen eta gai hori beraiei jardura-agendetan txertatzen lagunduko duen ikuspegi metodologiko malgu eta dinamikoa sustatzea.

onurak

> Nire enpresarako onurak

- Lan- eta enpresa-esparruan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko urratsak egitea, Gipuzkoako beste enpresa batzuetan kontrastatuta dagoen ereduaren ezaugarriak.
- Nire enpresako giza kapitala balioztatzea, langileak kudeatzeko estrategiak eta politikak eredu berri batera egokituz; hau da, zaintza-lanaren erantzunkidetasunean oinarrituta, berdintasuna sustatu eta laneko bizitza, familiako bizitza eta bizitza pertsonala uztartzen lagunduko duen ereduaren egokitzea.
- Berdintasunaren ikuspegia ezarri balioa areagotzea bilatzen duen ikuspegia ezartzea eta, ildo horretan, garapen profesional eta pertsonal parekidea sustatzea.
- Gipuzkoarako ekimen traktore garrantzitsuan parte hartzeko aukera, lurraldeko beste enpresa batzuetan erreferentzia izango dena.

esparruak

> Enpresan hobetzeko esparruak

- Enpresetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren hobekuntzak hainbat arlotan:
 - * Langileak hautatzean
 - * Lanbide-garapenean eta sustapenean
 - * Laneko eta etxeko bizitzaren kontziliazioan
 - * Kontentsazio-sistemetan
 - * Laneko segurtasunean eta osasunean
 - * Erretiroan / adinaren kudeaketan
- Enpresaren konpromisoa berdintasunarekin eta kontziliazioarekin.
- Barneko eta kanpoko komunikazioaren garapena.

laguntza

> Laguntza

Gidaliburu honekin batera, gogoeta-ekintza prozesu horri heltzeko asmoa duten enpresei laguntzeko baliabideak prestatzen ari da Gipuzkoako Foru Aldundia. 2018an, enpresa interesdunei prozesu horiek abiarazten laguntzeko eta informazio eta baliabide osagarriak eskaintzeko laguntza teknikoa dago.

sarea

> Erantzunkide Enpresa Sarea

ERANTZUNKIDE
ENPRESA SAREA

Ekimenaren esparruan, Erantzunkide Gipuzkoako Enpresen sarea jarri da abian, ikaskuntzak eta ezagutza trukatzeko, erreferentziako esperientziak aurkezteko, berdintasunari eta kontziliazio erantzunkideari lotutako area kritikoen inguruan hitz egiteko eta, bide horretatik, berdintasunarekin konprometituta dauden eta iraunkortasun sozialari eta ekonomikoari erreparatzen dioten antolamendu-ereduak zabaltzen laguntzeko.

2.- Gidaliburu laburra

> Zer planteatzen zaio enpresari?

- **DIAGNOSTIKOA:** Enpresan emakumeen eta gizonen berdintasunaren eta kontziliazio erantzunkidearen harira dagoen egoerari buruzko autoebaluazioa egitea, ondoren, erakunde bakoitzaren egoera eta beharrianak ezagututa, egoera horretara egokitutako berdintasun- eta kontziliazio-proiektua jorratzeko.

Nola baloratzen da gaur egungo egoera?

Autoebaluazioa burutzen laguntzeko, balorazio bera zehaztu da landuko diren gai guztietarako. Honako eskala honen arabera egiten da:

Neurtzeko eskala

- 0: ez da ekintza jorratu
- 1: ekintza abian jarri da
- 2: ekintza garatzeko fasean dago
- 3: ekintza sendo eta finkatuta dago enpresan

Den-denak garrantzi berdinekoak ez badira ere, guztiak dira hein bateko eragileak, erakundeak aldatu eta emakume eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzen eta kontziliazio erantzunkidea sustatzen duten espazioak bihur daitezten. Gai guztiak baloratu ondoren, enpresak DIMENTSIOAREN PUNTUAZIO OSOA lortuko du.

- **ORIENTABIDEAK:** Hasierako diagnostikoan lortutako emaitzen arabera, egungo egoera hobetzeko antolakundeak abian jar ditzakeen orientazio praktikoak jaso ditzake enpresak. Baita, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean eta kontziliazio erantzunkidean urratsak emateko beste enpresa batzuk garrantzitsutzat jo dituzten hainbat gomendio hartzen dira barnean ere, arrakastarako giltza gisa. Horrezaz gainera, landutako gaiak sakontzeko informazio gehigarriak eskaintzen dira.

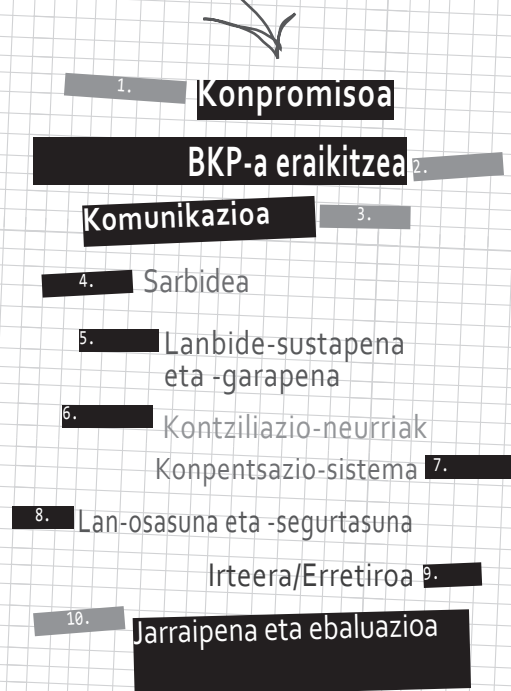
> Zein dira funtsezko gaiak?

Oinarritzotzat jo diren gaiak **izar**★ bidez identifikatu dira eta enpresen sentsibilizazioaren eta konpromisoaren lehen maila adierazten dute.

> Zer dimentsio lantzen ditu gidaliburuak?

gidaliburuak 10 urratsetako proiektua aztertu eta bultzatzen du, 10 dimentsiori erreparatuta.

- * Horietako lau dimentsioek erakundearen funtsezko eta zeharkako gaiei heltzen diete: zuzendaritzaren konpromisoa (prozesua enpresaren estrategian txertatuko dela bermatzeko ezinbesteko urratsa delako), proiektua eraikitzea, komunikazioa, eta jarraipena eta ebaluazioa.
- * Beste sei dimentsioek berariaz erreparatzen diete emakume eta gizonak enpresan sartu eta irteten diren bitartean enpleguan bizi duten egoeraren alderdi zehatzei.



> Eraikitzen ari diren tresnak

Gida hau proiektu pilotuetan parte hartu duten enpresetan metodologia aplikatzearen ondorioz lorturiko ikaskuntzetatik abiatuta egiten joan da. Eraikitzen ari den tresna bat da, esperientzien bilakaerarekin eta Erantzunkide sarera enpresa berrien gehitzearekin osatzen joango dena.

3.- Oinarrizko kontzeptuak

Kontziliazio erantzunkidea:

Termino hori kontziliazioaren definizioaz harago doa, gizon eta emakumeek etxeko lanez nahiz seme-alaben eta mendekoen zaintzaz hein berean arduratzea eskatzen baitu. Erantzunkidetasunak jarrera aldatzea eskatzen du, erakundeek gai horiekiko sensibilizazioa izatea eta zaintzei erreparatuko dien kultura berri bat sortzea. Oro har, kontziliazio-neurriak emakumeei zuzendu izan zaizkie, zaintza «emakumeen arazo eskusiboa» delakoan. Halaber, erantzunkidetasun soziala oraindik urrunago doa, gizonezkoak etxeko eta familiako erantzukizunean inplikatzeari harago, gainerako eragile sozialetara eta erakunde publiko eta pribatuetara zabaltzen baita.

Sexua-Generoa:

- Sexua: pertsona gizonezkoa edo emakumezkoa (arra edo emea) dela adierazten duten ezaugarri biologikoak. Ezaugarri biologikoen multzoak ez dira bateraezinak, pertsona batzuek gizonezkoen eta emakumezkoen ezaugarriak biltzen baitituzte; dena dela, oro har ezaugarri biologikoen emakumezkoak eta gizonezkoak bereizteko balio dute.
- Generoa: pertsonari sexuaren arabera esleitzen zaizkion ezaugarri sozial eta kulturalen multzoa. Gizonezkoen edo emakumezkoen bereizkotzat jotzen diren balio, portaera eta jarrerak dira. Generoa gizartean hartutako eta gizartetik ikasitako identitatea da eta kultura beraren barnean nahiz kulturen artean desberdina izan daiteke. Horrenbestez, generoa ez da emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna, bien arteko botere-harremanak ere hartzen baititu.

Genero-rolak:

Gizarteak pertsonaren sexuaren arabera harengandik espero duen portaera adierazten dute. Gizartean zabalduetako pentsaeraren arabera, sexuari egokitutako betebeharrak, debekuak eta igurikimenak dira. Adibidez, gizonei esleitu izan zaion roletako bat da jarduerak produktibo eta politikoen arduraduna izatea; emakumeei, berriz, zaintza-lanak (umeenak nahiz adinekoenak), etxearen ardura eta harreman afektiboak esleitzen zaizkie.

Produkzio-lana

Produkzio-lanak (ordainduak) truke-balioa duten ondasunak edo zerbitzuak sortzen ditu. Hala, sarrerak sortzen ditu, dela soldata baten bidez, dela beste ondasun baten bidez. Oro har, produkzio-lana esparru publikoan egiten da eta imaginario kolektiboan gizonei esleitzen zaie.

Ugaltze-lana

Erreprodukzio lanak pertsona guztien oinarriko beharrianak asetzerantz bideratutako lana hartzen du eta ez du diru-sarrerarik sortzen. Gizarteari nahiz produkzio-lanari eusteko eta horiek irauteko ezinbesteko alderdia bada ere, esparru pribatura, etxera, zedarrizten da. Horregatik, «etxeko lanak» esaten zaio eta, genero-rolen eta lanaren sexuaren arabera banaketaren ondorioz, batez ere emakumeek egiten dute, trukean ordainsaririk jaso gabe.

Amatasun- eta aitatasun-baimenak

Amatasun-baimenaren iraunaldia etenik gabeko 16 astekoa da, eta bi aste gehiagoz luza daiteke erditze multipleetan, bigarrenetik aurrera datorren ume bakoitzeko. 16 aste horietatik lehenengo seiak nahitaez hartu behar ditu amak, baina gainerako asteak berdin har ditzake amak nahiz aita edo bikotekideak, aldi berean edo elkarren segidan. Aukera hori egon arren, ordea, ia beti emakumeek hartzen dute baimena oso-osorik, genero-rolen eta estereotipoen ondorioz. 2018ko uztailaren 1etik aurrera, aitatasun-baimenak 5 asteko iraupena du. Kaleratzekoa den Enpleguaren Euskal Legeak herri erakundeetan ari direnen guraso-baimenak parekatzeko asmoa du, bikoteko kide bakoitzak 16 asteko baimena izan dezan, kotizazio-oinarriaren % 100 ordainduta eta bikotekide batek besteari eskualdatzeko aukerarik gabe. Helburua: gizonen ongizate emozionala eta emakumeen lanbide-garapena bultzatzea, eta lanaren eta familiaren kontziliazio orekatua sustatzea.

Era berean, EAEko Familiei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Planak jasotzen duenez, 2019ko urtariletik aurrera eszedentzia estaltzeko prestazio ekonomikoa ezarriko da, pixkanaka, haurdun ez dagoen gurasoarentzat (normalean, aitarentzat). Jaiotza-ondorengo 12 asteko iraupena izango du eta amatasun-baimena ez den beste aldi baterako balio izango du. Aldi horretan, kotizazio-oinarriaren % 100aren pareko zenbatekoa jasoko da. Hasierako fasean, lehen jaiotzetan ezarriko da eta pixkanaka indartzen den heinean, prestazioa bigarren jaiotzetan eta ondorengoetan ere jasoko da.

Soldata-arraila

Emakume eta gizonen arteko soldata-arrakala sexuaren arabera lan-banaketaren ondorioz nahiz lan-esparruan dagoen segregazio horizontalaren eta bertikalaren ondorioz sortzen da. Alde batetik, batez ere emakumeak aritzen diren lan-arloek (normalean zaintza-lanek, garbiketa-lanek...) balorazio sozial eta ekonomiko txikiagoa izaten dute eta emakumeek enpleguan partaidetza desberdina izatea eragiten dute (lanaldiaren iraupena, kontratu-motak...). Beste alde batetik, emakumeek presentzia txikiagoa dute ardura-postuetan eta, gainera, emakumeek kontziliazio-neurri gehiago (lanaldi-murrizteak, eszedentziak) hartzen dituztenez, horrek ere ondorio zuzena du lanbide-garapenean.

Beirazko sabaia

Hesi sotila da, gardena, baina haren ondorioz, emakumeek zailtasun itzelak dituzte erakundeetako hierarkietan aritzeko. Hau da, emakumeek lanbidean gora egiteko aukera mugatu egiten da. Hesi ikusezina da, baina zeharkatzeko zaila; emakumearen lanbide-karreraren une zehatz batean gertatzen da, esperientzia eta prestakuntza aintzat hartuta aurrera egin beharrean, lanean, kategorian, lanbidean edo sektorean galgatuta gelditzen baita. Ez da legezko oztopoa, emakumei ardura-postuak esleitzearen eta funtzio bera egiten duten gizonen pareko soldata eta kategoria aitortzearen aurkako aurreiritzi zabalduen ondorioa baino. Izan ere, uste horren arabera, emakumeak gutxiagorekin konforme geldituko dira edo ez dute lanpostuak eskatuko dien prestasuna, beraiei esleitzen baitaie etxea eta familia zaintzeko lana. Hesi horrek oztopoak, idatzi gabeko kodeak eta bide ukiezinak biltzen ditu eta emakume askok behin eta berriro egin behar izaten diote aurre lanbidean «sabai» hori ezartzen dietenean, bitarteko lanpostuetan galgatuta, euren gaitasunari erreparatuta goragoko mailetara iristeko ahalmena eduki arren.

Berdintasunaren eta kontziliazioaren kontzeptuei buruzko
beste erreferentzia batzuk

Emakunde | http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-contema/es/contenidos/informacion/glosario/es_gizonduz/glosario.html

EIGE – Europa | <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

Valentziako Unibertsitatea | <https://www.uv.es/igualtat/GLOSARIO.pdf>

4.- Gidaliburuaren edukia:

10 dimentsiotako ibilbidea

> Berdintasunerako eta Kontziliazio erantzunkiderako metodologia:

4.1. DIAGNOSTIKOA

4.2. ORIENTABIDEAK



4.1. DIAGNOSTIKOA

1. Konpromisoa
2. BKP-a eraikitzea
3. Komunikazioa
4. Sarbidea
5. Lanbide-sustapena eta -garapena
6. Kontziliazio-neurriak
7. Konpentsazio-sistema
8. Lan-osasuna eta -segurtasuna
9. Irteera/Erretiroa
10. Jarraipena eta ebaluazioa

dimentsioa

1.

Konpromisoa

Zer aztertu nahi dugu?

Enpresak emakumeen
eta gizonen arteko
berdintasunarekin
eta kontziliazio
erantzunkidearekin
duen konpromisoa.

Zertarako?

Enpresaren egungo egoera autoebaluatzeko, haren bidez berdintasunerako eta kontziliazio erantzunkiderako bultzada erakundearen estrategian eta kudeaketa-ereduan txertatzen lagunduko diguten jarraibide eta orientazio praktikoak eskuratzeko eta, azken buruan, Berdintasun eta Kontziliazio Erantzunkide Plana (BKP) eraikitzen joateko.

Nola?

Enpresaren konpromisoaren egungo egoera ezagutzeko galde-sorta labur baten bidez. Eraitzen arabera, egoera hobetzeko ekintzak ezarriko dira.

0-3 eskala: 0: ez da garatu | 1: abian jarri da | 2: garatzeko prozesuan | 3: finkatuta

Autoebaluziorako tresna

Prozesuaren alderdiak

0 | 3

Erakundearen konpromisoa★

Erakundea berdintasunarekin eta kontziliazio erantzunkidearekin konprometituta al dago?

Argi eta garbi adierazi al da antolakundeak duen konpromiso hori estrategia- eta kudeaketa-dokumentu guztietan?

DIMITSIOAREN PUNTUAZIOA GUZTIRA

BKP-a eraikitzea

Zer aztertu nahi dugu?

Plangintza, baliabideak, bultzatze mekanismoak eta jarraipena.

Zertarako?

Enpresaren egungo egoera autoebaluatzeko, eta erakundearen berdintasun-politika eta kontziliazioa planifikatzeko, ezartzeko eta jarraipena egiteko aukera emango diguten jarraibideak eta orientazio praktikoa eskuratzeko.

Nola?

Plangintzaren egungo egoera ezagutzeko galde-sorta labur baten bidez. Emaizten arabera, egoera hobetzeko ekintzak ezarriko dira.

0-3 eskala: 0: ez da garatu | 1: abian jarri da | 2: garatzeko prozesuan | 3: finkatuta

Autoebaluaziorako tresna

Prozesuaren alderdiak		0 3
Plana ★	Prestatu al da plan bat edo jarduera-programa bat berdintasuna eta kontziliazio erantzunkidea enpleguaren alor guztietan txertatzeko, zure erakundearen ezaugarrien eta beharrianen arabera egokituta?	☐
Arduraduna ★	Ba al dago berdintasunaz eta kontziliazioaz arduratuko den pertsonarik edo organorik?	☐
Lantaldea	Eratu al da lantalde bat, berdintasun- eta kontziliazio-proiektuaren jarraipenaz eta komunikazioaz arduratuko dena?	☐
Prestakuntza	Egin al da berdintasunari eta kontziliazio erantzunkideari lotutako sentsibilizazio- edo -prestakuntza-ikastarorik, edota sustatu al da langileak alor horretan prestatzeko biderik?	☐
Klausulak	Enpresa hornitzaileak eta abar kontratatze sistematan txertatu al da genero-berdintasunarekiko konpromisoa indartzeko klausularik?	☐
Ebaluazio-bideak (gidaliburu honetako 10. urratsari lotutakoak) ★	Zehaztu al da plana epe ertainean eta luzean ebaluatzeko eta berrikusteko eta, emaitzen arabera, berri diseinatzeko biderik, honako hauek barnean sartuta? - enpresarako kostuen/irabazien balorazioa - bertan lan egiten duten pertsonen balorazioaren jarraipena	☐
DIMENTSIOAREN PUNTUAZIOA GUZTIRA		☐

dimentsioa

3.

Komunikazioa

Zer aztertu nahi dugu?

Berdintasunari
eta kontziliazio
erantzunkideari
buruzko komunikazioa
enpresaren maila
guztietan.

Zertarako?

Enpresaren gaur egungo egoera autoebaluatzeko eta enpresako maila guztiei nahiz kanpora begira erakundeak sustatzen dituen berdintasun- eta kontziliazio-neurrien berri emateko jarraibideak eta orientazio praktikoak eskuratzeko.

Nola?

Komunikazioaren egungo egoera ezagutzeko galde-sorta labur baten bidez. Emailtzen arabera, egoera hobetzeko ekintzak ezarriko dira.

0-3 eskala: 0: ez da garatu | 1: abian jarri da | 2: garatzeko prozesuan | 3: finkatuta

Autoebaluaziorako tresna

Prozesuaren alderdiak

0 | 3

Barne-komunikazioa★

Enpresak prestatu al du komunikazio-estrategia eta barnera begirako zabalkunde-metodologia, erakundean abiarazitako berdintasun- eta kontziliazio-neurrien berri emateko?

Kanpo-komunikazioa

Prestatu al da ekitaldi publikoetan eta kanpora begirako hedapen-estrategia ezartzen duena?

DIMENTSIAREN PUNTUAZIOA GUZTIRA

Erakunderako sarbidea

Zer aztertu nahi dugu?

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna enpresan bultzatzera laguntzen duen hautaketa- eta kontratazio-politika.

Zertarako?

Enpresaren egungo egoera autoebaluatzeko eta emakumeen eta gizonen hautatze- eta kontratazio-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzera eta hobetzera bideratutako jarraibideak eta orientazio praktikoak eskuratzeko.

Nola?

Hautatze- eta kontratazio-politikaren egungo egoera ezagutzeko galde-sorta labur baten bidez. Eraitzen arabera, egoera hobetzeko ekintzak ezarriko dira.

0-3 eskala: 0: ez da garatu | 1: abian jarri da | 2: garatzeko prozesuan | 3: finkatuta

Prozesuaren alderdiak

0 | 3

Hautatzea eta kontratazioa ★

Erabiltzen al ditu enpresak prozesu hauetan emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna sustatzen duten hautatze- eta kontratatze-estrategiak?

Emakumeen eta gizonen arteko oreka ★

Sustatzen al ditu enpresak hautatze-prozesuetan (barnekoetan nahiz kanpokoetan) enpresako maila guztietan emakumeen eta gizonen arteko oreka ziurtatzeko neurriak?

Oharra: oreka dagoela jotzen da sexu batak edo besteak gutxienez % 40ko presentzia duenean.

DIMENTSIOAREN PUNTUAZIOA GUZTIRA

dimentsioa

5.

Lanbide-sustapena eta -garapena

Zer aztertu nahi dugu?

Berdintasun ikuspegitik, pertsonak enpresan mailaz igotzeko politikak.

Zertarako?

Enpresaren egungo egoera autoebaluatzeko eta genero-ikuspegia duten lanbide-ibilbideak kudeatzeko urratsak eta orientabide praktikak eskaintzeko.

Nola?

Emakumeen eta gizonen lanbide-garapenaren/-sustapenaren egungo egoera ezagutu ahal izateko galdetegi laburraren bidez eta, emaitzen arabera, egoera hori hobetzeko ekintzak aplikatzea.

0-3 eskala: 0: ez da garatu | 1: abian jarri da | 2: garatzeko prozesuan | 3: finkatuta

Autoebaluaraziorako tresna

Prozesuaren alderdiak

0 | 3

Eginkizunaren ebaluazioa

Enpresak aplikatzen ditu enplegatuen eginkizunaren aldi baterako ebaluazioa jasotzen duten sistema edo ekintzak, gailu garden eta balorazioko ekipo mistoen bidez (emakumeak eta gizonak)?

Irizpide objektiboak★

Txertatzen al dira irizpide objektiboak eta aurretik sustapen-sisteman zehaztuak eta, horrela, balorazioetan alborapen/estereotipoak ezabatzea bilatu?

Desorekak murriztu/ezabatzea

Emakume eta gizonen sustapenean desorekak badaude, ekintza positiboak sartzen dira horiek murrizteko/ezabatzeko? (enpresan emakumeak eta gizonak berdinean sustatzen badira –enpleguan proportzioari eusten bazaio–, baloratu 3 punturekin)

Pertsonen beharrak★

Kontuan hartzen dira prestakuntza-planean ordutegiak eta modalitateak plantillako pertsonen beharretara egokitzeko, ugalketa-lana kontuan hartuta?

Kontratazio-politikak★

Emakumeek eta gizonen antzeko proportzioan jotzen dute enpresan kontratu-mota guztietara?

DIMENTSIOAREN PUNTUAZIOA GUZTIRA

dimentsioa

6.

Kontziliazio erantzunkidea

Zer aztertu nahi dugu?

Lanaren antolaketa, ikuspegi erantzunkidetik, pertsonen eta enpresaren beharrei erantzuteko.

diagnostikoa

Zertarako?

Enpresaren egungo egoera autoebaluatzeko eta lanaren antolamenduan kontziliazio erantzunkideko neurriak aplikatzeko urratsak eta orientabide praktikoak eskaintzeko.

Nola?

Erakundearen kontziliazioaren inguruko egungo egoera ezagutu ahal izateko galdetegi laburraren bidez eta, emaitzen arabera, egoera hori hobetzeko ekintzak aplikatzea.

0-3 eskala: 0: ez da garatu | 1: abian jarri da | 2: garatzeko prozesuan | 3: finkatuta

Autoebaluziorako tresna

Prozesuaren alderdiak

0 | 3

Enpresa-kultura erantzunkidea★

Sustatzen al du enpresak kontziliazio erantzunkidea sustatzen duen kultura (lana, familia-bizitza eta norberaren bizitza) plantilla osoarentzat, lanbide-eremuan eragin negatiborik izan gabe?

Berrikusketa/egokitza pen

Berrikusten eta egokitzen al ditu enpresak kontziliazio-neurriak, enplegatuen behar aldakorren arabera eta erakundearen egon daitezkeen aldaketen arabera (eskuragarri dauden baliabideak, ekoizpen-sistema malguak, bizi-zikloa...)?

DIMENTSIOAREN PUNTUAZIOA GUZTIRA

dimentsioa

7.

Konpentsazio sistema

Zer aztertu nahi dugu?

Irizpide objektiboak erantzuten diren eta genero estereotipoak kontuan hartzen ez dituen lan konpentsazioa.

Zertarako?

Enpresaren egungo egoera autoebaluatzeko eta genero-ikuspegia duten lantsarien politikak aplikatzeko urratsak eta orientabide praktikoa eskaintzeko.

Nola?

Konpentsazio-sistemaren egungo egoera ezagutu ahal izateko galdetegi laburraren bidez eta, emaitzen arabera, egoera hori hobetzeko ekintzak aplikatzea.

0-3 eskala: 0: ez da garatu | 1: abian jarri da | 2: garatzeko prozesuan | 3: finkatuta

Autoebaluaziorako tresna

Prozesuaren alderdiak

0 | 3

Lantsarien politikak

Ba al du enpresak emakumezko eta gizonezko langileek egiten duten kontribuzioa modu berean baloratzeko konpentsazio-politikarik, batik bat maskulinizatutako edo feminizatutako postuetan? (irizpide objektiboak, estereotipoak ezabatzea...)

Hala badagokio, politika horren emaitzak saihestu du emakume eta gizonen arteko soldata-arraila?

DIMENTSIOAREN PUNTUAZIOA GUZTIRA

Osasuna eta segurtasuna

Zer aztertu nahi dugu?

Sexu jazarpena zein emakumeen beharrak kontuan hartzen dituen osasun eta segurtasuna.

Zertarako?

Enpresak gaur egun genero-ikuspegiaren aldetik osasunean eta segurtasunean bizi duen egoera autoebaluatzeko (sexu-jazarpen eta sexuagatiko jazarpena, arrisku fisikoak eta emozionalak eta arrisku psikosozialak barne), eta egoera hori hobetzeko urrats eta orientabide praktikoak eskaintzea.

Nola?

Erakundearen osasun- eta segurtasun-politikaren inguruko egungo egoera ezagutu ahal izateko galdetegi laburraren bidez eta, emaitzen arabera, egoera hori hobetzeko ekintzak aplikatzea.

0-3 eskala: 0: ez da garatu | 1: abian jarri da | 2: garatzeko prozesuan | 3: finkatuta

Autoebaluziorako tresna

Prozesuaren alderdiak

0 | 3

Osasunaren prebentzioa

Aplikatzen dira (edo ezarri dira) osasunerako prebentzio-prozedurak eta, hala badagokio, genero-ikuspegitik –genero-rolen lotutako arrisku fisikoak eta emozionalak eta arrisku psikosozialak barne– jarduteko neurri eta protokoloak?

Jazarpena prebenitzea/ezabatzea★

Aplikatzen dira (edo ezarri dira) erakundearen barruan edozein motatako jazarpenen prebentziorako, detekziorako eta arretarako eta hura ezabatzeko neurriak? (esaterako, sortu da jazarpen-egoeretarako protokolorik, arduraduna identifikatuta?...)

Genero-indarkeria

Zehaztu al dira laguntza-motak eta irtenbideak, eta laguntza-saioak genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzat, eta plantilla gai horren inguruan sensibilizatzeko?

Segurtasuna

Egin da instalazioei eta lantokiaren irisgarritasunari eta argiztapenari buruzko diagnostikorik, genero-ikuspegitik?

DIMENTSIOAREN PUNTUAZIOA GUZTIRA

dimentsioa

9.

Erakundetik irtetea

Zer aztertu nahi dugu?

Emakume eta gizonen erakundeko irteerak ez ditzala desberdintasunik agertu.

Zertarako?

Enpresak gaur egun erakundetik pertsonak irteteko prozesuan bizi duen egoera eta genero-ikuspegitik erretiro-prozesuak baliatzeko aukera autoebaluatze eta egoera hori hobetzeko urratsak eta orientabide praktikoak eskaintzeko.

Nola?

Erakundean pertsonak irteteko prozesuaren inguruko egungo egoera ezagutu ahal izateko galdetegi laburraren bidez eta, emaitzen arabera, egoera hori hobetzeko ekintzak aplikatzea.

0-3 eskala: **0**: ez da garatu | **1**: abian jarri da | **2**: garatzeko prozesuan | **3**: finkatuta

Autoebaluziorako tresna

Prozesuaren alderdiak	0 3
Enplegutik irtetea	
Emakume eta gizonen laneko irteerako adinean berdintasuna sustatzen da?	☐
Ezagutza transferitzea	
Erretiroaren aurretiko fasean daudenen ezagutzaren transferentzia sustatzen duten neurriak genero-ikuspegiarekin aplikatzen dira? (erakundean emakumeen eta gizonen egoera orekatzeko)	☐
DIMENTTSIOAREN PUNTUAZIOA GUZTIRA	
	☐

Jarraipena eta ebaluazioa

Zer aztertu nahi dugu?

Enpresan berdintasunaren eta kontziliazio erantzunkidearen inguruan hartzen/garutzen diren neurrien jarraipena eta ebaluazioa.

Zertarako?

Helburua da enpresak berdintasunean eta kontziliazioan dituen aurrerapenak ezagutzen joatea eta, horretarako, egungo egoera azterzea eta egoera hori hobetzeko hartzen diren neurrien bitartez eskuratzen diren prozesu eta emaitzak identifikatzea.

Nola?

Segimendu hori egiteko erreferentzia gisa balia daitekeen protokoloaren bidez.

0-3 eskala: 0: ez da garatu | 1: abian jarri da | 2: garatzeko prozesuan | 3: finkatuta

Autoebaluaziorako tresna

Prozesuaren alderdiak

0 | 3

Jarraipen gailua

Enpresan desberdintasun-egoeren bilakaerari buruzko segimendua egiteko gako diren adierazleak zehaztu dira? Eta proiektuan aurreikusitako neurrien betearazpen-mailaren inguruan?

Erabakiak hartzeko informazioaren analisia

Esleitu al zaio baten bati informazioaren analisia? Ezarri dira mekanismoak analisi horren emaitzen arabera erabakiak hartzeko?

DIMENTSIOAREN PUNTUAZIOA GUZTIRA

4.2. ORIENTABIDEAK

Diagnostikotik ekintzara

Aurkeztutako dimentsio bakoitzean zure antolakundearen egoera baloratu ondoren, zure enpresan identifikatu dituzun desberdintasunak ezabatzeko eta kontziliazio-politikak hobetzeko garatu ditzakezun jarduerak berrikustea proposatzen dizugu.

Ondoren aurkezten diren orientabideak ibilbide gisa erabil daitezke, erakundearen hasierako konpromisotik, berdintasuna eta kontziliazioa sustatzeko estrategien eta neurrien jarraipena eta ebaluaziora doana; edo, egindako diagnostikoaren arabera, zure erakunderako interesgarriagoak izan daitezkeen arloak har ditzakezu ardatz gisa.

Konpromisoa

Orientabideak...

Enpresak emakumeen
eta gizonen arteko
berdintasunarekin
eta kontziliazio
erantzunkidearekin duen
konpromisoa.

Hobetzeko orientazioak

Zer ekintzek hobe lezaket enpresaren konpromisoa? Autoebaluazioan lortutako emaitzaren arabera, enpresak berdintasunarekin eta kontziliazio erantzunkidearekin duen konpromisoa hobetzeko balio lezaketen ekintza batzuk aurkeztuko dizkizugu. Aztertu batez ere autoebaluazioan emaitzarik txarrenea lortu duten alderdiak:

Nola hobetu enpresaren KONPROMISOA?

Garatzeko aurreikusi den egutegia

Arduradunak

Behar al da
kanpoko lagunt-
zarik?

ESTRATEGIETAN KONPROMISOA BARNERATZEN DU

- Konpromiso hori txertatzea GEK txostenean, balioetan eta portaera-kodean...
- Estatutuetan eta beste agiri batzuetan (giza baliabideei lotutakoetan) erreferentzia txertatzea.
- Zuzendaritza Batzordean klausulak onartzea eta enpresa osoari jakinaraztea.

BESTE EKINTZA BATZUK

Arrakastaren gakoak

- * Zuzendaritzak hasiera-hasieratik hartu behar du parte.
- * Berariaz adierazitako konpromisoak bat etorri behar du erakundearen estrategiarekin eta kudeaketa-politikekin.

BKP-a eraikitzea

Orientabideak...

plangintza, baliabideak,
bultzatze mekanismoak
eta jarraipena.

Hobetzeko orientazioak

Zer ekintzek hobe lezake enpresaren plangintza eta ebaluazioa?

Autoebaluazioan lortutako emaitzen arabera, zure enpresak berdintasunaren eta kontziliazio erantzunkidearen harira duen egungo egoera hobetzeko ekintza batzuk aurkeztuko dizkizugu. Aztertu batez ere autoebaluazioan emaitzarik txarrenea lortu duten alderdiak.

Nola hobetu enpresaren PLANGINTZA?

Garatzeko aurrekusi
den egutegia

Arduradunak

Behar al da
kanpoko lagunt-
zarik?

BERDINTASUN- ETA KONTZILIAZIO-PROIEKTUA PLANIFIKATZEA

- Erakundearen ari diren gizon eta emakumeen enpleguaren alderdien eta pertsonak kudeatzeko erabiltzen diren prozesuen diagnostikoa egitea (hurrengo urratsetan zehazten dira).
- Egungo egoeratik abiatuta (puntu kritiko nagusiak, erronkak, indarguneak...), epe laburrerako, ertainerako eta luzerako helburuak zehaztea, erakundearen pertsonen iritzia aintzat hartuta (elkarriketak, inkestak...).
- Adibideen /jardunbide egokien banku batekin kontrastea egitea, ideia interesgarriak lortzeko.
- Lortu nahi diren helburuak lortzeko ekintzak zehaztea.

IZENDATU ARDURADUNA

- Arduraduna izendatzea.
- Pertsona horri prestakuntza egokia ematea.
- Zereginak eta eginkizunak zehaztea.

SORTU LANTALDEA JARRAIPENA ETA KOMUNIKAZIOA EGITEKO

- Lantaldea sortzea (esperientzia edota prestakuntza dutenekin).
- Taldearen zereginak eta eginkizunak zehaztea.

ANTOLATU SENTSIBILIZAZIOKO ETA PRESTAKUNTZAKO EKINTZAK

- Prestakuntza-planeari txertatuko den sentsibilizazio- eta prestakuntza-plana diseinatzea.
- Berdintasunaren inguruko prestakuntzan parte hartzea sustatzea eta horren berri ematea.
- Online prestakuntza ere kontuan hartzea, partaidetza areagotzeko.

BESTE EKINTZA BATZUK

orientabideak

Prozesuaren alderdiak

Garatzeko aurreikusi
den egutegia

Arduradunak

Behar al da
kanpoko lagunt-
zarik?**KLAUSULAK (erakunde publikoetan garrantzi berezia dute)**

- Beste enpresa/erakundeetako kontratazio ereduak berdintasun klausulak aztertu
- Kasu bakoitzerako, eskuratu ahal izateko egokiena den neurria baloratzea

EZARRI PROIEKTUA ETA EGIN JARRAIPENA/EBALUAZIOA

- Prozesuaren jarraipena egiteko adierazleak zehaztea, hasierako egoeraren eta haren bilakaeran funtsezko datuak erabiliz eta dauden informazio-bideak aintzat hartuz.
- Pertsonen artean emaitza aztertzeko adierazleak ere kontuan hartzea (gogobetetasuna, giroa, garapena...).
- Erakundearen dagoen emaitza aztertzeko adierazleak ere kontuan hartzea (absentismoa, produktibitatea, txandakatzea).

BESTE EKINTZA BATZUK

Arrakastaren gakoak

- * Area kritikoak (desberdintasuna eta kontziliazioa) identifikatu eta epe laburrerako, ertainerako eta luzerako helburuak zehaztu behar dira, abiapuntuko egoeraren arabera (enpresan dauden desberdintasun-egoerak/gizartearen dagoen desberdintasun-egoera).
- * BKPa ezartzeko arduradunak bere eginkizunak betetzeko behar izango dituen prestakuntza eta informazioa eskura izan beharko ditu.
- * Berdintasun Lantaldeak/Batzordeak enpresa eta langileak (maila guztietakoak) ordezkatu behar ditu, eta prestakuntza berezia jasotzea komeni da.
- * Jarraipen-taldeak (Berdintasun Batzordeak...) helburu, epe eta funtzionamendu errealistak eta aldi berean asmo handikoak zehaztu behar ditu, erakundearen dagoen informazio-sistema aintzat hartuta (eta informazio-sistema hobetzeko aukerak ere aztertuta, erabaki egokiak hartzeko beharrezko informazioa eskuratzeko).

+ INFO**Sareko enpresen Berdintasun Plan batzuk (argitaratuta)**

- BPXport: https://docs.wixstatic.com/ugd/3499ab_bcf1c992e3146a18c65cd00bb2fa939.pdf
- Donostia Kultura: https://www.donostiakultura.eus/images/600_varios/620_dk_corporativo/DKko%20Berdintasun%20Plana-gaz.pdf

Prestakuntza eskuragarria:

- Gizonduz-Emakunde: <http://www.emakunde.euskadi.eus/gizoncas/-/informacion/gizonduz-intro/>
- Emakumearen Institutua: <http://www.escuelavirtualigualdad.es/>

Lantalde-motak eta eginkizunak

- Berdintasun Batzordea: Nork osatu behar du eta zer eginkizun ditu. <http://www.igualdadenlaempresa.es/faq/home.htm#q51>
- Berdintasun Batzordearen eratze-akta eta eginkizunak. <https://es.slideshare.net/eclapton73/acta-y-reglamento-de-la-comisin-de-igualdad>

Berdintasun-irizpideak eta kontratazio-klausuletan (adibideak)

- Kontratazioan berdintasuna sustatzeko gida enpresentzat
http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/28.guia.contratacion.pdf
- <http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/informacion/condiciones-ejecucion/>

Komunikazioa

Orientabideak...

Berdintasunari eta kontziliazio erantzunkideari buruzko komunikazioa enpresaren maila guztietan.

Hobetzeko orientazioak

Zer ekintzek lagun dezakete enpresako berdintasunari eta kontziliazio erantzunkideari buruzko barne- eta kanpo-komunikazioa hobetzen? Autoebaluazioan lortutako emaitzen arabera, zure enpresak

berdintasunaren eta kontziliazio erantzunkidearen harira duen egungo egoera hobetzeko ekintza batzuk aurkeztuko dizkizugu. Aztertu batez ere autoebaluazioan emaitzarik txarrenea lortu duten alderdiak:

Nola hobetu enpresaren KOMUNIKAZIOA?

Garatzeko aurreikusi den egutegia

Arduradunak

Behar al da kanpoko laguntzarik?

BARNE-KOMUNIKAZIOA

- Komunikazio-estrategia idaztea edota berdintasun- eta kontziliazio-politiken berri emateko komunikazio-bide bat diseinatzea.
- Erakundearen komunikazioan genero-ikuspegia txertatzeko gida prestatu eta zabaltzea.
- Langileak eta, hala badagokio, enpresa-batzordea argi eta garbi eta era iraunkorrean informatzea (langile berriak, aldatetakoak...).
- Langileen ekarpenak biltzeko bideak zehaztea (estrategiaren eta neurrien inguruko balorazioak, iradokizunak...).
- Komunikazioaren eraginkortasunaren jarraipena egitea (eta, beharrezkoa bada, egokitzea).

KANPO-KOMUNIKAZIOA

- Interes-taldeei berdintasun- eta kontziliazio-politiken berri emateko estrategia idaztea.
- Hori garatzea.
- Eraginkortasunaren jarraipena egitea (eta, beharrezkoa bada, egokitzea).

BESTE EKINTZA BATZUK

orientabideak

Arrakastaren gakoak

- * Barnera begira, berdintasun- eta kontziliazio-politiken eta -estrategien inguruko komunikazioak bereziki hartu behar ditu kontuan erakundeko gizon eta emakumeak, eta komunikazio horretan azpimarratu egin behar da kontziliazio-neurriak gizonezkoentzat ere badirela.
- * Barne-komunikazioak etengabea izan behar du, eta ez noizbehinkakoa (adibidez, ez da mugatu behar plana prestatzen den bitarteko aldira). Dagoeneko informazioa eman bada, eraginkortasuna berrikustea komeni da (langileei galdetzea neurriak eta plana ezagutzen dituzten): denbora igaro ahalu langile berriak sartu eta beste batzuk joan egiten dira; pertsonak hobeto gordetzen dituzte mezuak beraian eragin zuzena badute (adingabeen edo mendeakoen zaintzaz arduratu behar badira...).

Erakunderako sarbidea

Orientabideak...

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna enpresan bultzatzera laguntzen duen hautaketa- eta kontratazio-politika.

Hobetzeko orientazioak

Zer ekintzek hobe ditzakete enpresako hautatze- eta kontratatze-prozesuak, genero-ikuspegia aintzat har dezaten? Autoebaluazioan lortutako emaitzen arabera, zure enpresak berdintasunaren eta kontziliazio erantzunkidearen harira duen egungo egoera hobetzeko ekintza batzuk aurkeztuko dizkizugu. Aztertu batez ere autoebaluazioan emaitzarik txarrenea lortu duten alderdiak.

Nola hobetu enpresaren HAUTATZEA ETA KONTRATAZIOA?

Garatzeko aurreikusi den egutegia

Arduradunak

Behar al da kanpoko laguntzarik?

HAUTATZE- ETA KONTRATAZIO-ESTRATEGIA OBJEKTIBOAK

- Hutsik dauden lanpostuen berri ematean, indar berezia jartzea presentzia txikiagia duen sexuan (<% 40). Horren berri emateko erabiltzen diren kanalek bi sexuetarako eragin bera dutela egiaztatzea.
- Erabiltzen diren hautatze-irizpideak aztertzea, estereotiporik, subjektibotasunik... dagoen ikusteko.
- Beharrezkoa bada, hautatze- eta kontratazio-prozesuak berriro antolatzea (epaimahai mistoak, probaitsuak...).
- Neurri eta prozedura berriak sistematizatzea.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN OREKA LORTZEKO PROZESUAK

- Plantillaren osaera aztertea (kategoriak, arloak, lanpostuak...).
- Oreka-helburuak zehaztea (epe laburrera, ertainera eta luzera, erakundetik kanpoko egoera eta enpresan aurreikusten den lanpostu-bilakaera aintzat hartuta).
- Oreka-helburuak lortzeko ekintza positiboak txertatzea hautatze- eta kontratatze-prozesuetan.
- Beharrezkoa bada, ikastetxeekin hitzarmenak lotzea.
- Emaitzen jarraipena egin eta beharrezko doikuntzak ezartzea.

BESTE EKINTZA BATZUK

Arrakastaren gakoak

- * Oreka dagoela ulertzen da bi sexuetak batek ere % 40tik beherako presentzia ez duenean (parekotasuna 50-50 izango litzateke). Enpresa askotan oraindik nagusitu egiten dira gizonak edo emakumeak, garatzen duten jardueraren arabera, eta hori rolek eta estereotipoek ezartzen dute, eta irakaskuntzako eta prestakuntzako aukerak hautatzetik dator. Batzuetan, plantillan dagoen orekak arloetako desoreka argiak ezkututzen ditu (mantentze-lanak, gizonek; administrazioa eta garbiketa, emakumeek).
- * Postuak sustatzean hizkuntza ez-sexista erabiltze hutsa ez da nahikoa izango, baldin eta jardueretan gizonak edo emakumeak nagusitzen badira, eta komeni da berariaz identifikatzea postua gutxiengoan dagoen sexuak bete dezakeela.
- * Nahiz eta sarbide-probak "neutro"tzat jotzen diren, genero-alborapenak izaten dira hautagaitzen balorazioan. Hautaketa-epaimahaien eraketa mistoen, proba itsuen erabileraren eta abarren bidez, aukera-berdintasuna bermatzen laguntzen da.

+ INFO

Jardunbide egokien adibideak genero-ikuspegia duten hautaketan-kontratazioan

- Berdintasuneko ekintza positiboetako edo sustapen-ekintzetako jardunbide egokien gida:
http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Guia_buenas_practicas_en_acciones_positivas_o_promocionales_de_igualdad.pdf
- Lan-eskubideen gida genero-berdintasunaren arloan:
http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/27.guia.de.derechos.laborales.en.materia.de.igualdad.de.genero.pdf

Lanbide -sustapena eta -garapena

Orientabideak...

Berdintasun ikuspegitik, pertsonak enpresan mailaz igotzeko politikak.

Zer ekintzek hobetu dezakete genero-ikuspegia duen lanbide-garapena/sustapena enpresan? Autoebaluazioan lortutako emaitzen arabera, zure enpresak

berdintasunaren eta kontziliazio erantzunkidearen harira duen egungo egoera hobetzeko ekintza batzuk aurkeztuko dizkizugu. Aztertu batez ere autoebaluazioan emaitzarik txarra lortu duten alderdiak.

Nola hobetu LANBIDE-GARAPENA/SUSTAPENA enpresan?

Garatzeko aurrekusi den egutegia

Arduradunak

Behar al da kanpoko laguntzarik?

LANBIDE GARAPENA

- Postu guztietako gaitasunak eta erantzukizunak zehaztea
- Eginkizuna ebaluatzeko sistema ezartzea
- Plantilla osoaren lanbide-karrerak sustatzea
- Sustapenerako irizpide objektiboak zehaztea
- Plantilla osoa garatzeko bide emateko neurrien berri ematea eta horiek hartzea
- Lanbide-garapenaren bidez, postuetan gizon eta emakumeen artean oreka egoteko ahalegina egitea.
- Zehazki, erantzukizun-postuetan oreka lehenestea
- Plantilla osoari ezarritako sistemen berri ematea
- Neurriak jarraitzea eta, hala badagokio, horiek egokitzea

PRESTAKUNTZA PLANA BERRIKUSTEA

- Prestakuntzaren eta plantillaren prestakuntza-modalitateak eta ordugegiak berrikustea
- Pertsona ororentzako prestakuntza eskuragarria sustatzea. Zehazki, kontziliazio-neurriak erabiltzen ari diren pertsonen prestakuntzari bide ematea
- Prestakuntza-planaren neurriei jarraitzea eta, hala badagokio, horiek egokitzea

KONTRATAZIO MOTAK

- Emakume eta gizonen kontratu-motak aztertzea
- Hala badagokio, modalitateak eta tipologiak orekatzeko neurriak jasotzea

JARDUNALDI MOTAK

- Emakume eta gizonen jardunaldi-motak aztertzea eta zer dela eta dauden, hala badagokio, desberdintasun horiek

BESTE EKINTZA BATZUK

Arrakastaren gakoak

- * Langile guztientzat helburuen, lanaren ebaluazio-gailuen eta beste hainbaten arabera kudeaketa-sistemak behar bezala zehaztuta badaude eta argiak badira, berdintasun-estrategiak errazago garatuko dira. Enpresan emakumeen ehunekoa erantzukizun- eta zuzendaritza-postuetan enpleguan oro har dagoen presentzia baino baxuagoa bada, berrikusi zainketaren arabera kontziliazio-neurriak (lanaldi-murrizketa, eszedentziak...) zer punturaino ari diren sustapen txikiago horretan eragiten eta balioetsi baliatutako irizpideek presentismoa lehenesten duten eraginkortasunaren aldean.
- * Komeni da zuzendaritzako langileek pertsonen gaitasunak baloratzean genero-estereotipoei eusteko prestakuntza/sentsibilizazioa jasotzea eta sustapenak baloratzeko ekipo mistoak (eta berdintasunean oinarritutako prestakuntza/sentsibilizazioa dutenak) lortzea.
- * Amatasun/aitatasun baimenak, lanaldi-murrizketak edo zainketagatiko eszedentziak dituzten pertsonen lanbide-sustapenerako eta -garapenerako prestakuntzara jo dezaketela ziurtatzea (informazioa, onlineko prestakuntza...) oso esanguratsua da, erakundeko emakumeen lanbide-garapena urriagoa izan ez dadin eta gizonen, neurri horiek hartzekotan, beren sustapenerako aukerak eragin negatiborik izango ez dutela ziurtatzeko.

+ INFO

Genero-ikuspegian oinarrituta lanbide-sustapenean eta -garapenean jardunbide egokiak dituzten enpresen adibideak

- Berdintasuneko ekintza positibo edo sustapen-ekintzetako jardunbide egokiaren gida:
http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Guia_buenas_practicas_en_acciones_positivas_o_promocionales_de_igualdad.pdf
- Genero-aniztasunaren bidean: Enpresetako jardunbide egokiak:
https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/acemp/downloads/publications/wibm_cogoodpract_2017_sp.pdf

Kontziliazio erantzunkidea

Orientabideak...

Lanaren antolaketa, ikuspegi erantzunkidetik, pertsonen eta enpresaren beharrei erantzuteko.

Zer ekintzek hobetu ditzakete enpresan kontziliazio erantzunkidearen neurriak?

Autoebaluazioan lortutako emaitzen arabera, zure enpresak berdintasunaren eta kontziliazio erantzunkidearen harira duen egungo egoera hobetzeko ekintza batzuk aurkeztuko dizkizugu. Aztertu batez ere autoebaluazioan emaitzarik txarrena lortu duten alderdiak.

Nola hobetu enpresan KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEAREN neurriak?

Garatzeko aurreikusi den egutegia

Arduradunak

Behar al da kanpoko laguntzarik?

PLANTILLA OSOARENTZAKO KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA SUSTATZEA

- Egungo neurriak berrikustea: erabilera-maila, globala eta emakume eta gizonen arabera
- Enpresako emakumezko eta gizonezko langileek kontziliazioari dagokionez dituzten beharrak identifikatzea
- Arlo bakoitzeko arduradunekin baloratzea behar horietara egokitu daitezkeen neurrien bideragarritasuna/interesa. Puntu kritikoak (espazioaren, denboraren... malgutasuna) identifikatzea.
- Plantillarekin proposamenak aztertzea eta onarpen-maila baloratzea
- Erakundearen kontziliazio-neurriak jaso dituen dokumentua prestatu eta plantilla guztia haren berri eman eta sentsibilizatzea

BERRIKUSKETA ETA EGOKITZAPEN SISTEMA EZARTZEA

- Ezarritako neurrien eraginkortasuna eta horiekiko gogobetetze-maila balioesteko gailua diseinatzea (galdetegiak, eztabaida-taldeak...)
- Ezarritako neurrien kostua/eraginkortasuna eta eragina berrikustea
- Hala badagokio, neurri berriak proposatzea

BESTE EKINTZA BATZUK

Arrakastaren gakoak

- * Kasu askotan, enpresek langileen esku jartzen dituzte lan-araudiak ezartzen dituenak baino kontziliazio-neurri gehiago, baina ez dira orokorrean jakinarazten, normalean, eta banaka egiten diren eskaeretan jakinarazi ohi dira. Nahiz eta erakunde txikietan eta konfiantzazko giroan jarduteko modu horrek ez duen, beharbada, arazorik eragingo, erraza da azkenean desadostasunak eta bidegabekeriak ekartzea. Neurriak argi zehaztea (hala badagokio, aplikatzeko klausula bereziak barne, kopuru jakina ekoizpen-arlo kritikoetan, irizpide objektiboekin), azkenean, erakundearentzat eta bertan lan egiten dutenentzat da onuragarria.
- * Garrantzitsua da ezarritako neurrien gogobetetze-maila baloratzea: batzuetan komeni da proba pilotuak erabiltzea eta langileen gogobetetze-maila neurtzea, jardunaldi, txanda, ordutegi eta abarretan aldaketa esanguratsuak dakartzaten neurriak ezarri aurretik.
- * Enpresaren arlo batzuetan ezarrazagoa izaten da malgutasun-neurriak ezartzea, baina kontuan izan behar da enpresa osoa eta bertako langileak.
- * Aintzat izan behar da kontziliazio-neurrien eragina gizonetan, etxe- eta familia-eremuan erantzukizuna hartzeko.

+ INFO

Derrigorrezko kontziliazio-neurriak:

- Lan-eskubideen gida genero-berdintasunaren arloan:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/27.guia.de.derechos.laborales.en.materia.de.igualdad.de.genero.pdf

Jardunbide egokiak kontziliazioaren arloan:

Jardunbide egokiak kontziliazioaren eremuan

- DenBBora sarea. Bilboko Udala eta Bizkaiko Foru Aldundia

<http://www.denbbora.net/buenas-practicas-red.aspx>

Gidak eta laguntzarako materialak:

- Ordutegi malguak ezartzeko eskuliburua (Eusko Jaurlaritza):

http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/horarios_flexibles_estudios/es_estudios/adjuntos/manual_usuario.pdf

- Eusko Jaurlaritzaren Bateratu+ web-orrialdea

<http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/familia-concilia/>

Konpentsazio sistema

Orientabideak...

Irizpide objektiboei erantzuten dien eta genero estereotipoak kontuan hartzen ez dituen lan konpentsazioa.

Zer ekintzek hobetu dezakete enpresan konpentsazio-sistema? Autoebaluazioan lortutako emaitzen arabera, zure enpresak berdintasunaren eta kontziliazio erantzunkidearen harira duen egungo egoera hobetzeko ekintza batzuk aurkeztuko dizkizugu. Aztertu batez ere autoebaluazioan emaitzarik txarrenea lortu duten alderdiak.

Nola hobetu enpresan KONPENTSAZIO-SISTEMA?

Garatzeko aurreikusi den egutegia

Arduradunak

Behar al da kanpoko laguntzarik?

EMAKUME ETA GIZONEK LANSARI ETA OSAGARRIEI DAGOKIENEZ, BESTEAK BESTE, BIZI DUTEN EGOERAREN ANALISIA

- Emakume eta gizonen ordainsaria aztertzea
- Desberdintasunen motiboak aztertzea (emakume eta gizonen segregazio horizontala eta/edo bertikala, lanaldi-murrizketen ondorioak...)
- Jarduera maskulinizatueta eta jarduera feminizatueta postuen balorazioaren emaitza aztertzea

EKINTZA ZUZENTZAILEAK EZARTZEA

- Ordainsariak zehazteko irizpide objektiboak sartzea
- Pertsona guztiei jakinaraztea zer baloratzen den eta nola baloratzen den erakundeari bakoitzak egiten dion ekapena
- Hala badagokio, soldata-arraila murrizteko helburuak ezartzea eta lortzeko ekintzak zehaztea.

BESTE EKINTZA BATZUK

Arrakastaren gakoak

- * Tradizioan gizonei eta emakumeei esleitutako jarduerak desberdin baloratzek ekarri duen soldata-arrailaz gainera, kontziliazio-neurriak ia emakumeak bakarrik erabiltzeko alde handia sortzen du emakume eta gizonen ordainsanaren. Presentismoaren balorazioa berrikusteko eta, horretarako, emaitzen balorazioa sartzeko alde horiek murrizten laguntzen du.
- * Batzuetan, lanaren izaten diren aldeak erabat edo gehienbat emakumeek denbora partzialan betetzen dituzten zenbait postu zehaztean eragiten dira, eta familiako diru-sarreraren osagarri gisa hartzen dira.
- * Genero-ikuspegia aintzat hartzen duen konpentsazio-politika bat ezartzea genero-ikuspegia duen balorazio-/sustapen-politika bati lotuta dago. Pertsonen jarduerari benetan egiten dioten ekarpenaren arabera gora egitea ezinbesteko urratsa da, konpentsazio-politika zuzena izateko enpresan lan egiten duten emakume eta gizonekin.

+ INFO

Europako herrialdeetan soldata-arrailari eta gardentasunari buruz dagoen araudia:

- Kontseiluaren 75/117/CEE Zuzentaraua, 1975eko otsailaren 10ekoa. Zuzentaruak debekatu egiten du sexuagatiko edozein diskriminazio, lanari dagokienez.
- Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002/73/CE Zuzentaraua, 2002ko irailaren 23koa. Zuzentaruak zuzeneko eta zeharkako diskriminazioaren definizioak ezartzen ditu eta EBko herrialdeei eskatzen die berdintasun-erakundeak ezartzeko, emakume eta gizonen artean tratu-berdintasuna sustatu eta bultzatzeko.
- Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006/54/CE Zuzentaraua, 2006ko uztailaren 5koa, emakume eta gizonen artean aukera-berdintasunaren eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeko.
- EBko liderrek 2006an adostutako Genero Berdintasunaren aldeko Europako Itunaren ondorioz, generoagatiko soldata-arrailaren aurkako borroka lehentasun gisa ezarri zen estatu kideetan eta Batasunekoetan balio bereko lanagatiko ordainsariak berdintasunaren oinarrituta sustatzeko ekintzetan. Soldata-arrailari eta jatorriari buruzko informazioa (Emakunde).

Emakunderen gida:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/Brecha_salarial_es.pdf

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias/es_emakunde/adjuntos/codigo_practico_igualdad_retribuciones_es.pdf

Osasuna eta segurtasuna

Orientabideak...

Sexu jazarpena zein emakumeen beharrak kontuan hartzen dituen osasun eta segurtasuna.

Zer ekintzak hobetu ditzakete osasuna eta segurtasuna enpresan? Autoebaluazioan lortutako emaitzen arabera, zure enpresak berdintasunaren eta kontziliazio erantzunkidearen harira duen egungo egoera hobetzeko ekintza batzuk aurkeztuko dizkizugu. Aztertu batez ere autoebaluazioan emaitzarik txarrenea lortu duten alderdiak.

Nola hobetu OSASUNA ETA SEGURTASUNA enpresan?

Garatzeko aurreikusi den egutegia

Arduradunak

Behar al da kanpoko laguntzarik?

OSASUNAREN PREBENTZIOA ETA PROTOKOLOAK

- Lan-osasunaren analisiak egitea, arrisku fisikoak, emozionalak eta psikosozialak barne
- Neurriak eta protokoloak ezartzea
- Neurri berriei heldu dieten pertsonen segimendua
- Komunikazio-estrategia garatzea

JAZARPENA PREBENITU ETA EZABATZEA

- Erakundearen estrategian sexu-jazarpena eta sexista prebenitzea eta ezabatzea sartzea
- Protokoloa zehaztu/berrikusi eta zabaltzea
- Pertsona arduraduna izendatzea
- Salaketarako kanalen berri eman eta horiek zabaltzea
- Segimendua egitea

INDARKERIAREN BIKTIMA DIREN EMAKUMEENTZAKO LAGUNTZA

- Beharrezko neurriak identifikatu eta onestea
- Plantillari horien berri eman eta horien gainean sentsibilizatzea
- Komunikazio-kanal anonimoa zehaztea
- Plantillari jakinaraztea

INSTALAZIOEN, IRISGARRITASUNAREN ETA ARGIZTAPENAREN DIAGNOSTIKOA

- Kanpoaldeko irisgarritasunaren eta argiztapenaren diagnostikoa egitea
- Barrualdeko instalazioen eta irisgarritasunaren diagnostikoa egitea
- Langileen iradokizunak jasotzea
- Segimendua egin eta, hala badagokio, egokitzapenak egitea

BESTE EKINTZA BATZUK

Arrakastaren gakoak

- * Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren kasuetan jarduteko protokoloak prestatzeaz gainera, enpresek genero-ikuspedia duten lan-segurtasuneko analisiak ere egin behar dituzte.
- * Protokoloak prestatzeaz gainera, garrantzitsua da langile guztiek horien berri izatea, eta nori zuzendu eta kasu horietan zer urrats eman jakitea. Kasuen beren segimendua egitea eta jakinarazpen eraginkorra lortzea eremu horretan oso garrantzitsua da.

+ INFO

Jardunbide egokiak segurtasun- eta osasun-arloan, genero-ikuspegitik:

- Lan-arriksuen prebentzioan genero-ikuspedia sartzeko urratsak. OSALAN http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf

Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren protokoloei buruzko araudia eta genero-indarkeriaren biktimei diren emakumeentzako neurriak

- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakume eta Gizonen berdintasun eraginkorrari buruzkoa. Legeak ezartzen du enpresa guztiek sustatu behar dituztela sexu-jazarpenera eta sexuagatiko erasoak saihestuko duten lan-baldintzak eta horiek prebenitzeko eta horien biktimei izan diren jarritako salaketa edo erreklamazioei bide emateko prozedura bereziak jarraitzeko lan-baldintzak.

- 4/2005 Legeak, otsailaren 18koa, Emakume eta Gizonen berdintasunari buruzkoa, gai bera aipatzen du, eta, 43. artikuluan, administrazio publikoek jokabide horien biktimei pre-miazko laguntza juridikoa eta psikologikoa, doakoa, espezializatua, deszentralizatua eta eskuragarria jasotzeko duten eskubidearen berri emateko betebeharra ezartzen du.

- 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integralko Neurriei buruzkoa, II. tituluan, II. kapituluan, genero-indarkeriaren biktimei den edozein langilek Gizarte Segurantzatik prestazioak jasotzeko dituen eskubideak eta lan-eskubideak ezartzen dira.

- Sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari buruzko protokoloaren gida, Emakunde:
http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-rev79con/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_sexista_es.pdf

Erakundetik irtetea

Orientabideak...

Emakume eta gizonen erakundeko irteerak ez ditzatela desberdintasunik agertu.

Zer ekintzak hobetu dezakete pertsonak enpresatik irteteko prozesua? Autoebaluazioan lortutako emaitzen arabera, zure enpresak berdintasunaren eta kontziliazio erantzunkidearen harira duen egungo egoera hobetzeko ekintza batzuk aurkeztuko dizkizugu. Aztertu batez ere autoebaluazioan emaitzarik txarrenea lortu duten alderdiak.

Nola hobetu **PERTSONAK ENPRESATIK IRTETEKO** prozesua?

Garatzeko aurreikusi den egutegia

Arduradunak

Behar al da kanpoko laguntzarik?

BERDINTASUNA IRTETEKO ADINEAN

- Emakume eta gizonen erretiroaren datuak aztertzea
- Hala badagokio, aldeen motiboak identifikatzea
- Erretiroan berdintasuna sustatu eta eragitea

EZAGUTZAREN TRANSFERENTZIA GENERO IKUSPUNTUTIK

- Pertsonen eta erakundearen ezaugarrietara egokitzen diren ezagutza transferitzeko ekimenak identifikatzea
- Belaunaldien arteko ezagutza transferitzeko estrategiak aplikatzea

BESTE EKINTZA BATZUK

orientabideak

- * Emakumeek eta gizonek lan egiteari uzteko izaten dituzten adinetan izaten diren aldeetan hainbat motibo egoten dira tarteko, neurri handi batean emakumeek ere beren lan-bizitzako azken etapan betetzen dituzten familia-zainketarako jarduerengatik.
- * Egoera hori, oro har, lanbide-garapena alde batera utzi ondoren gertatzen da; beraz, erakundean aldeak identifikatzen badira, hartu beharreko neurriek prebentziarako izan beharko dute (lanbide-garapenean laguntzeko). Halaber, osasun-arazoak egon daitezke tartean, ageriko eskakizun fisikoak eskatzen dituzten postuetan. Kasu horretan, lanaldien malgutasun-neurriak edo fisikoki hain exigenteak ez diren jardueretara aldatzea irtenbide egokiak izan daitezke.

- Jardunbide egokiak erretiroaren inguruan, genero-ikuspegitik, edo emakumeak helburu den talde gisa bereziki jasotzen dituztenak

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/case-studies/ageing-workforce/albron-the-netherlands-health-and-well-being-training-and-development>
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/case-studies/ageing-workforce/obra-dioesana-de-promocao-social-portugal-redeploymenttraining-and-development>
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/case-studies/ageing-workforce/les-amis-france-redeployment-training-and-development>
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/case-studies/ageing-workforce/verbund-konzern-austria-training-and-development>
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/case-studies/ageing-workforce/case-study-on-a-comprehensive-approach-fars-and-frosta-sparbank-sweden>

Jarraipena eta ebaluazioa

Orientabideak...

Enpresan berdintasunaren eta kontziliazio erantzunkidearen inguruan hartzen/garutzen diren neurrien segimendua eta ebaluazioa.

Zer ekintzek hobetu dezakete estrategiaren jarraipena eta ebaluazioa edo berdintasuneko eta kontziliazio erantzunkideko neurriak enpresan? Autoebaluazioan lortutako emaitzen arabera, zure enpresak berdintasunaren eta kontziliazio erantzunkidearen harira duen egungo egoera hobetzeko ekintza batzuk aurkeztuko dizkizugu. Aztertu batez ere autoebaluazioan emaitzarik txarrenea lortu duten alderdiak.

Nola hobetu enpresaren SEGIMENDU- ETA EBALUAZIO-prozesua?

Garatzeko aurreikusi den egutegia

Arduradunak

Behar al da kanpoko laguntzarik?

JARRAIPENERAKO GAILUA

- Erabakiak hartzeko gakoak diren segimendu-adierazle bideragarriak ezartzea
- Aurreikusitako neurriak betetzeari buruzko informazioa jasotzea, ez betetzeko motiboekin, hala badagokio

EPEEN DEFINIZIOA ETA EBALUAZIOAREN ARDURADUNAK

- Epeak ezartzea neurrien ezarpena eta emaitzak ebaluatzeko
- Ebaluazioan oinarritutako erabakiak hartzeko prozedurak zehaztea

BESTE EKINTZA BATZUK

Arrakastaren gakoak

- * Ezarriko den segimendurako gailuak errealista izan beharko du eta estrategia eta neurriak hobetzera/berrikustera bideratu beharko da.
- * Kontuan izan behar du enpresan dagoen informazio-sistema: normalean jaso ez den edo prozesu orokorretan aztertzen ez den informazioa aztertzea proposatzen duen neurrian, arreta handiz jardun beharko da eta bermatu hura eskuratzea bideragarria izango dela erregulatasunez. Hobe da hasieran adierazle gutxiagotan zentratzea, funtsezko informazioa jasotzen dutenetan, erregulartasunez jaso ezingo diren adierazle ugari proposatzea baino.
- * Segimendurako gailuak ekar ditzakeen datu kuantitatiboez gainera (betearazpen-maila, aldagaien bilakaera, besteak beste, emakume eta gizonen ordainsariak edo sustapena...), komeni da arduradunen eta langileen informazio kualitatiboa jasotzea, bilakaera horren motiboak ulertzen laguntzeko.
- * Interesgarria izan daiteke "alarma-sistema" ezartzea, segimendutik neurriak hartzea igarotzeko aztertutako aldagaiek bilakaera negatiboa dutenean edo ezarritako gutxieneko helburuak betetzen ez direnean, neurri zuzentzaileak hartzea sustatzeko palanka gisa.

5.- Jarraipenerako tresna

> Gida praktikan jartzeko languntza

Gidaren atal honetan, aztertutako dimentsio bakoitzean ezartzen joaten zaren ekintzen jarraipena egiteko tresna aurkezten dizugu.

Jarraipena egiteko, aurkeztutako dimentsio bakoitzerako honako alderdi hauek identifikatu behar dira.

- abiapuntuko egoera (egungoa)
- enpresan hartzen eta aplikatzen diren neurriak
- bidean aurkitu diren zailtasunak
- arazoei erantzuteko aurreikusi diren eta aplikatzen diren irtenbideak
- azkenik, zer egoera lortu nahi den

tresna

ANALISIAREN DIMENTSIOA	JARRAIPENA - EBALUAZIOA					
	Abiapuntuko egoera	Hartutako neurriak Antzemandako hobekuntzak	Epeak eta arduradunak	Jarraipena (egiaztapena eta egokitzapenak)	Antzemandako zailtasunak eta kausak	Helburuko egoera
KONPROMISOA	Defizita enpresak berdintasunarekin duen konpromisoan.					Dokumentazio guztian islatutako konpromiso esplizitua eta helburu estrategikoekin bat datorrena.
BKP-A ERAIKITZEA	Defizita plangintzan, arduradunen eta eginkizunen esleipenean, baliabideetan...					Plan bat dago berdintasunean eta kontziliazioan jarduteko, diagnostikoan oinarritzen dena, garapenerako eta segimendurako pertsonekin (erakundean lan egiten duten pertsonen identifikatutako egoera eta beharrak).
KOMUNIKAZIOA	Erakundean lan egiten duteneko egoera eta politikak edo eskuragarri dauden neurriak ez ezagutzea.					Pertsonak etengabe daude informatuta (alta berriak, aldaketak neurrietan...), eta ekarpenak egin ditzakete hobekuntzetarako.
ERAKUNDEAN SARTZEA	Nagusiki emakumeak edo gizonak kontratatzen dira (globalki edo postuetarako) eta/edo kontratu-mota desberdinak erabiltzen dira (denbora partziala, aldi baterakoa...).					Gizonek eta emakumeek orekan jotzen dute enplegura. Desorekak oinarria hezkuntza-segregazioan badu, ekintza positiboak egiten dira orekatzen saiatzeko.

ANALISIAREN DIMENTSIOA	JARRAIPENA - EBALUAZIOA					Helburuko egoera
	Abiapuntuko egoera	Hartutako neurriak Antzemandako hobekuntzak	Epeak eta arduradunak	Jarraipena (egiaztatena eta egokitzapenak)	Antzemandako- zailtasunak eta kausak	
OSASUNA ETA SEGURTASUNA	Ez dago genero-ikuspegia duen prebentzio-politikarik. Ez da zehaztu sexu-jazarpena eta jazarpen sexista saihesteko estrategiarik eta gailurik. Ez dira zabaltzen eta aplikatzen genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen lan-eskubideak.					Prebentzio-planak genero-ikuspegia du gogoan, eta jazarpena prebenitzeko eta ezabatzeko neurriak daude. Langile guztiek dute indarkeriaren biktima diren emakumeentzako neurrien berri.
ERAKUNDETIK IRTETEA	Erakundean lan egiten duten emakumeek aurretiko erretiroa hartzen dute edo gizonak baino lehen irteten dira.					Murriztu egiten da emakume eta gizonen irteeran dagoen aldea eta, horretarako, prebentzio-neurriak (malgutasuna lanaldien iraupenean, lanpostuak aldatzea...) hartzen dira.