helburua

IKASKUNTZA-SAIOAK | 2022

Gipuzkoako enpresetan emakumeen eta gizonen berdintasuna eta kontziliazio erantzukidea sustatzeko estrategiak

Erantzunkide Sarearen esparruan (Gipuzkoako Foru Aldundiak sustatutako sarea), «Ikasteko Guneak» ekimena bultzatu dugu, sareko enpresei emakumeen eta gizonen berdintasunarekin eta enpresetako kontziliazio erantzunkidearekin lotutako esparruei buruzko irtenbideak identifikatzen, sakontzen eta partekatzen laguntzeko. 2022an honako gai hauek aztertu dira.

- Berdintasun-planei eta ordainsari-berdintasunari buruzko araudi berria.
- Berdintasun-plana ezartzeko parte-hartzea, komunikazioa eta motibazioa.

Silvia Murielek, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak homologatutako aholkulariak dinamizatu ditu, enpresa eta erakundeei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan laguntza teknikoa emateko, lan-arloan esperientzia pedagogiko eta praktiko handia baitu.

1. SAIOA Berdintasun-planei eta ordainsari-berdintasunari buruzko araudi berria

saioaren bideoa ikusi

Araudiaren zergatia

Duela gutxi arte, araudiak zenbait jarraibide jasotzen zituen berdintasun-planetan agertu beharreko edukiei dagokienez, nahiz eta ez zen nahitaezkoa dinamika zehatz bati jarraitzea, eta ez zen oso modu formalean planteatzen plan horiek nola egin behar ziren. Araudiak azken urteetan izan duen ibilbidea aztertuta, 2020an ezarritako errege-dekretuen beharra ikusten da.

Araudian zeharreko ibilbide azkarra

» 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa. Batez ere administrazio publikoei zuzenduta dago, baina baita administrazio horiekin lan egiten duten enpresa guztiei ere (kontratu publikoak, diru-laguntzak, etab.). Berdintasunaren arloko jarraibide jakin batzuk jasotzen ditu.

» 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerakoa. Bi gairengatik gogoratzen da: 250 pertsonatik gorako enpresek berdintasun-plan bat izateko betebeharra dute, eta enpresa guztiek jazarpen-kasuetarako eta sexuan oinarritutako kasuetarako protokolo bat izan behar dute. Berdintasun-planaren gaiak zirriborratzen ditu, baina ez du arautzen nola egin.

» 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa. 2020ko araudi berriaren oinarria da. 50 enplegu edo gehiagoko enpresetara jaisteko epeak ezartzen ditu, eta planak leku publiko batean erregistratu behar direla adierazten du. Urtean behin ordainsari-erregistro bat egin behar da (enpresa guztiak, tamaina edozein dela ere). Hala ere, enpresa asko ez ziren soldata-erregistro hori egiten ari.

» 901 eta 902 Errege Dekretuak (2020). Berdintasun-planak arautzen dituzte (901), eta emakumeen eta gizonen ordainsariei buruzkoa da (902).

901a Berdintasun-planak eta horien erregistroa erregulatzen dituen araudia[1]

Zer berritasun dakartza?

- Berdintasun-plan bat edukitzeko derrigortasuna murriztu egiten da: 50 enplegu edo gehiagoko enpresetara iristen da (2022ko martxoaren 7tik aurrera), Hitzarmen Kolektiboak edo lan-agintaritzak hala ezartzen duenean. Borondatezko berdintasun-plana duten baina plan horrek ofizialtasuna izan behar duen enpresek araudi hori aplikatu beharko dute, negoziazioaren zatia barne.
- Negoziazio-prozedura: negoziazio-batzordearen/ordezkaritza sozialaren zeregina.
- Berdintasunerako diagnostikoen eta planen edukia adierazten du.
- Plana nola erregistratu behar den ezartzen du (planen erregistro publikoa).

Plantillaren zenbaketa

Plantilla nola kontabilizatu behar den azaltzen da.

- Plantilla osoa. Lantoki guztiak eta kontratu guztiak kontabilizatzen dira. Aldizkako langile finkoak, aldi baterako kontratuak eta lanaldi partzialeko langileak, ABLEek lagatako langileak.

Negoziazio Batzordea

Normalean, alderdi horrek sortzen du kontsulta gehien, batez ere enpresek enpresa-batzorderik edo ordezkari sindikalik ez badute. Errege Dekretu honek negoziazioa nola egin behar den zehazten du.

- 3 hilabete ezarri dira negoziazio-mahaia eratzeko. Negoziazio-prozesuaren hasiera: gehienez 3 hilabete, nahitaezko plantillaren atalasera iristen denetik.
- Mahaia osatu ondoren, gehienez urtebete dugu diagnostikoa eta plana negoziatzeko, eta berdintasun-plana erregistratzeko, betebeharra hasten denetik.
- Osaerak parekidea izan behar du, berdintasun-planek hitzarmen kolektiboen antzeko maila dute. Batzordean enpresaren ordezkaritza eta LPEE plantillaren ordezkaritza egongo dira.
- Eta dena araututa egon beharko da; planarekin batera, mahai hori eratzeko akta guztiak, bilkuretako aktak eta abar aurkeztu beharko dira.

Nola eratzen da negoziazio-mahai hori?

Berdintasun-planaren negoziazio-batzordeak enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariak izango ditu. Ordezkari hauek izan daitezke: enpresa-batzordea, langileen ordezkariak, sindikatu-atalak. Langileen alderdiak batzordeko kideen gehiengoa batu beharko du, eta erakundearen barruan duten ordezkaritzaren proportzionala izango da. Alderdi bakoitzeko gehienez 6 pertsona egongo dira (betiere Lantoki arteko Batzordea ez bada).

Eta ez badut langileen legezko ordezkaritzarik?

Egoera horretarako, 901 Errege Dekretuak bi ekintza-bide ezartzen ditu:

- Plantillako ordezkariak aukeratzea, Langileen Estatutuaren 67. artikuluaren arabera;
- Negoziazio-batzorde bat sortzea, enpresaren sektoreko sindikatu adierazgarrienek osatua. Kasu horretan, legitimazioa duten sindikatu guztien parte-hartzea bermatuko da, eta alderdi bakoitzeko gehienez 6 pertsona egongo dira. Deialdiari 10 eguneko epean erantzun dioten erakundeek osatuko dute batzorde sindikala.

1. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214#:~:text=A%2D2020%2D12214-,Real%20Decreto%20901%2F2020%2C%20de%2013%20de%20octubre%2C%20por,%C2%AB%20BOE%20%C2%BB%20n%C3%BAm.

Berdintasun-planaren Negoziazio Batzordeari buruzko galderak[1]

Legezko ordezkaritzarik ez duen eta Negoziazio Batzordeko langileen aldetik ordezkaritza handiena duten sindikatuak kontuan hartu behar diren enpresa batean:

Nola egin behar zaie deialdia sektoreko ordezkaritza edo ordezkaritza handiena duten sindikatuei? Idazki bat bidaltzen zaie sindikatu guztiei?

901/2020 Errege Dekretuak "enpresaren deialdia" baino ez du aipatzen, inolako baldintza formalik ezarri gabe. Hala ere, ulertzen da enpresak jakinarazpen bat bidali behar diela honako bi baldintza hauek betetzen dituzten sindikatu guztiei: 1) enpresaren sektoreko ordezkaritzarik eta ordezkaritzarik handiena dutenak, eta 2) aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboaren negoziazio-batzordeko kide izateko legitimazioa izatea. Jakinarazpen hori jaso izanaren agiria eskuratu beharko da, idatziz edo fidagarritasun bera ematen duen beste edozein bide erabiliz.

Zer eduki izan behar dituzte berdintasun-diagnostikoek?

Gutxienez, honako gai hauek jaso behar ditu: hautaketa- eta kontratazio-prozesua; lanbide-sailkapena; prestakuntza; lanbide-sustapena; lan-baldintzak, emakumeen eta gizonen arteko soldata-auditoretza barne; bizitza pertsonaleko, familiako eta laneko eskubideen erabilera erantzunkidea; emakumeen ordezkaritza txikia; ordainsariak; sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa. Beste gai batzuk ere sar ditzakegu.

Eta zer eduki izan behar dituzte berdintasunerako planek?

Honako gai hauek bildu behar dituzte, gutxienez: aldeen zehaztapena; langileen, lurraldearen eta denboraren eremua; diagnosi-laburpena; ordainsari-auditoretzaren emaitzak, indarraldia eta aldizkakotasuna; helburu kuantitatiboak eta kualitatiboak; neurriak, epeak eta adierazleak; ezarpenerako, jarraipenerako eta ebaluaziorako bitartekoak eta baliabideak; neurrien eta jarraipenerako egutegia; jarraipenerako eta aldizkako berrikuspenerako sistemak; jarraipenerako eta ebaluaziorako batzordearen osaera eta funtzionamendua; aldatzeko eta desadostasunak konpontzeko prozedura.

Jarraipen- eta ebaluazio-batzorde bat egotea eskatzen da. Plantillaren legezko ordezkaritza horri garrantzia ematen jarraitzen zaio. Hala, jarraipen hori batzorde parekide batek ere egin behar du. Beste gai batzuk ere sartu ahal izango dira (genero-indarkeria, hizkuntza eta komunikazio ez-sexista). Ekintza zehatzak ezarri ahal izango dira lantoki jakin batzuetarako. Gehieneko iraupena 4 urtekoa da.

Non erregistratzen dira emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak?

- Nahitaezkoa da plan bat izateko betebeharra duten enpresa pribatu edo publikoentzat, edo borondatez hori egiten dutenentzat planak REGCON erregistroan erregistratzea, hau da, hitzarmenen erregistroan (autonomia-erkidegoek araututako erregistroei kalterik egin gabe), borondatezkoak edo nahitaezkoak izan, alderdien adostasunez onartuak izan edo ez (erregistroan bereiziko da). Borondatezkoa da sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko protokoloak erregistratzea.
- 15 eguneko epea, behin sinatuta (Batzordeak izendatutako pertsonak).
- Sarbide publikoa. Berdintasun-planen edukia jendeak ikusteko aukera izango du.
- Eskatutako baldintzak ez betetzea: eskatzaileari eskatuko zaio, bitarteko elektronikoen bidez, hamar egun balioduneko epean akatsa zuzentzeko edo nahitaezko agiriak aurkezteko, eta adieraziko zaio, hala egin ezean, eskaeran atzera egin duela ulertuko dela, ebazpena eman ondoren. Idazpen eta inskripzio elektronikoetan antzemandako hutsak edo omisioak ofizioz edo interesdunak eskatuta zuzenduko dira.

Indarrean dauden planak: edukia egokitu beharko dute, gehienez ere 12 hilabeteko epean, indarrean sartzen denetik (2021-01-14/01/2022).

1. Informazio gehiago. https://www.igualdadenlaempresa.es/faq/respuestas.htm

902a Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasuna[1]

Emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzko lehenengo araudi espezifikoa. Aurreko araudiak ordainsari bera jasotzeko eskubideaz hitz egiten zuen, balio bereko eta soldata bereko lanez. Teoria planteatuta zegoen, baina 902 Errege Dekretuak esaten digu nola zaindu behar dugun.

Zer tresna proposatzen dizkigu ordainsari-berdintasun horretarako?

- Ordainsarien erregistroa, soldata-auditoretza, enpresako lanpostuak baloratzeko sistema, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa eta langileen informazio-eskubidea.

a. Ordainsarien erregistroa

Enpresa guztientzat ordainsari-erregistro bat izatea planteatzen da. Enpresaren ordainsarien azterketa bat da, eta ez da inon erregistratu behar. Erakundearen barruan bakarrik egin behar da, urtean behin, honela banakatuta:

- Batez besteko datuak (batez bestekoak eta medianak) eta sexuaren arabera banakatuak.
- Talde, kategoria edo maila bakoitzeko soldatak, soldata-osagarriak eta soldataz kanpoko ordainsariak.
- Langile guztientzat, zuzendaritzako langileentzat eta goi-kargudunentzat barne.
- Hortik aterako zaizkigu soldata-arrakalak, batez besteko horien arteko aldea ehunekotan. Hala ere, nire enpresan arrakala ateratzeak ez du esan nahi beti soldata diskriminatzen ari naizenik. Baliteke poltsa horretan soldata guztiak sartu eta batez bestekoak egitea: adibidez, gerentzia guztiak sartzen ditut, eta maskulinizatuta badaude, gizonen batez bestekoa handiagoa izango da, eta soldata txikiagoa duten lanpostu feminizatuak baldin baditut, emakumeen batez bestekoa jaitsiko da. Beraz, kontuan izan behar da erregistroa emakumeek eta gizonek enpresan duten posizioaren argazkia dela; kontziliazioaren erregistro bat ere bada (eszedentzia edo lanaldi-murrizketa dagoenean, kontratu partziala dagoenean, gutxiago kobratzen da eta batez bestekoa jaisten da).
- Informazioaren eskuragarritasuna. Informazioa enpresa-batzordearekin partekatu behar da. Enpresako edozein pertsonak eska dezake informazio hori bere kategoriarako.
- Urte naturala.

Erregistroan arrakala azaldu behar dut plantilla osoarentzat % 25etik gorakoa denean (hau da, enpresako gizonen batez bestekoak eta emakumeen batez bestekoak % 25etik gorako aldea dutela ateratzen denean, azaldu egin behar da).

Ordainsari-erregistroari buruzko galderak

Nire enpresak hainbat lantokitan jarduera eta hitzarmen kolektibo desberdinak baditu:

Zenbat ordainsari-erregistro egin behar ditu?

Langileen Estatutuak eta urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuak ezarritako erregulazioaren arabera, ordainsari-erregistroa enpresa bakoitzerako ezarri beharko da, eta plantilla osoari buruzkoa izango da, zuzendaritzako langileei eta goi-kargudunei buruzkoa barne. Horren arabera, nahitaezkoa da enpresa osoari buruzko erregistro bakarra egitea; hala ere, hala erabakiz gero, enpresak ordainsari-erregistro bat egin ahal izango du lantoki bakoitzeko.

Urtea amaitu baino lehen baja hartzen duten pertsonak sartu behar al dira?

Bai. Ordainsarien erregistroak plantilla osoa hartu behar duenez barnean eta erreferentziako aldia urte naturala denez, dagokion urte naturalean plantillan edozein unetan parte hartu duten pertsona guztien ordainsariak jaso behar dira bertan.

Zer dira ordainsari-erregistroko taldeak?

Talde bat lanbide-talde, lanbide-kategoria, maila, lanpostu edo aplika daitekeen beste edozein sailkapen-sistematako lanpostuen multzoa da, eta horien ordainsari-datuak batez besteko/mediana beraren barruan sartuko dira ordainsari-erregistroan. Ordainsari-auditoretza duten enpresen kasuan, balio bereko lanpostuen multzoak ere multzo bat osatzen du.

1. https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/902

b. Ordainsarien auditoretza

Gaur egun ez dago araututa nork egiten duen ordainsari-auditoretza (enpresak berak, kanpoko norbaitek), ezta nola ere. Errege-dekretuak zehazten du zer eduki behar duen:

- Ordainsarien diagnostikoa jaso behar du:
  - » Lanpostuen balorazioa (balio bereko lana, soldata bera). Definizioan genero-ikuspegia kontuan hartu bazen, nola esleitu zaizkie soldatak lanei (zuzeneko diskriminazioren bat egin badugu ere).
  - » Azaldu zeintzuk diren ordainsarien arteko aldeak eragiten dituzten faktoreak.

- Desberdintasunak zuzentzeko jarduera-plan bat sartu behar da (erregistroak ez du horrelakorik).
- Planaren indarraldi bera du.

Auditoretza hori nahitaezkoa da plana erregistroan erregistratuko duten enpresentzat bakarrik. Plan berri bat dagoen bakoitzean egiten da, eta planaren indarraldi bera du.

2. SAIOA

saioaren bideoa ikusi

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana ezartzeko parte-hartzea, komunikazioa eta motibazioa

Nola motibatzen eta inplikatzen ditugu langileak enpresako berdintasun-planean?

Araudi berria erakunde askoren animoak hozten ari da. Sartutako berrikuntzek denbora eta energia asko eskatzen dute. Garrantzitsua da Planaren prozesua mandatu formalei jarraituz egitea, baina baita informaltasunaren babespean ere, formula pertsonalizatuagoak erabilita, antolaketa-kulturan aldaketa bat egin ahal izateko eta ezarritako izapide huts gisa hautemateaz gain.

Pertsonekin lan egiteko ikuspegiak

Erakundeek berdintasunezko kultura sortzen duten gaiak landu behar dituzte. Enpresa bakoitza mundu bat da. Erakunde bakoitzean zer funtzionamendu-eredu interesatzen den aurkitu beharko litzateke. Ezin da dinamika bera aplikatu enpresa guztietan, guztiek eskakizun juridiko berberak bete behar badituzte ere. Horregatik, enpresa bakoitzean antolaketa-kultura berdinzaleagoa sortuko duten ekintzetan eragin nahi da, errealitate bakoitzari egokitutako eredu baten bidez.

LEGEZKOA/FORMALA

Negoziazio Batzorde parekidea
(901/2020 Errege Dekretua)

→ Beste formula pertsonalizatuago batzuk: Erakunde bakoitzak diseinatutakoak

Enpresan aplika daitezkeen formulak

Berdintasun -talde egonkor bat antolatzea

Profil/jatorri desberdineko plantillako pertsonek parte hartuko dute, erakundean duten rolari dagokionez.

Gardenak izatea, barneko eta kanpoko datu eta informazio interesgarriak komunikatzea.

Askotan, berdintasun-planak bulego batean kudeatzen dira, edo pertsona-sail jakin batzuetan, marketinean, erakundearen barruko leku oso partzialetan. Eta, kasu askotan, ez dugu egiten ari garena jakinarazten. Gure langileak nekez sartuko dira lantalde batean, enpresan egiten denaren sakontasuna ezagutzen ez badute. Kontua ez da soilik gure web orrian edo martxoaren 8an egin dugunari buruzko informazioa ematea, baizik eta beste kontu korapilatsuago batzuk jakinaraztea, hala nola, soldataren gaia. Araudiak adierazten du soldata-arrakalak sindikatuekin partekatu behar ditugula, eta langileek eska diezazkiguketela. Araudia gorabehera, enpresei asko kostatzen zaie dauden soldata-arrakalak gardentzea, zenbat sustapen izan diren, zenbat lanaldi-murrizketa ditugun, zenbat haur berri dauden familien artean jakinaraztea.

Proba pilotuak egitea/proba/saiakuntza/errore izaera aitortzea. Errore kolektiboa baimentzea.

Gure erakundean premia bat aurkitzen dugunean, ondo dago hori lantzea planteatzea. Ez da beharrezkoa batzorde hotz, parekide, formal baten bidez lan egitea, non jarrerak kontrajarriak diruditen. Kontua da mahai gainean behar bat jartzea, aldatu nahi dudan errealitate bat. Horregatik, proba pilotu bat jar dezakegu martxan inplikatu nahi duten pertsonekin (nolabaiteko borondatezkoa), errorea ahalbidetuz, hain zuzen ere pilotua delako. Orain arte agian landu ez diren gaiak hausnartzeko eta lantzeko aukera ematen dit.

Lantalde espezifiko bat antolatzea (ad hoc edo iraunkorra)

Beharrak, arrailak, inpaktu negatiboak, hobetzeko neurriak... identifikatzeko. Adibidez, kontziliazio-neurriei buruz hausnartzeko, talde bat sor dezakegu, orain zer behar ditugun eta zer neurri landu nahi ditugun aztertzeko. Talde horrek denbora batez du bizia, eta gero desaktibatu eta desagertu egiten da (edo, beharrezkoa bada, mantendu egiten da). Tamaina jakin bateko enpresetan, lehendik dagoen prestakuntza-batzordea, laneko osasun- eta segurtasun-taldea edo beste lan-ekipo batzuk erabil daitezke. Interesgarria da jada sortuta dauden talde edo talde horiek aprobetxatzea, genero-ikuspegia, genero-eraginaren ebaluazioa eta abar lantzeko elementuak sar daitezkeenean.

Kolektibo jakin bati inkesta egitea arazo jakin baten aurrean (Subsidiariotasun-printzipioa?)

Adibidez, enpresan aplikatzen diren klimari buruzko inkestetan berdintasunaren alderdi zehatz batzuk sartu behar dira, alderdi psikosozialari buruzko hausnarketak (genero-ikuspegiak, jardunaldi bikoitzek, jardunaldi hirukoitzek, lidergo-estilo desberdinek garrantzi handia dute bertan). Arazo zehatzei buruzko zundaketa txikiak izan daitezke.

Motibatzeko eta bide informalari beroa emateko premisak

Funtsezkoa da sentsibilizazioa eta prestakuntza

Kontzeptu komunak erabili behar dira. Hori garrantzitsua da zaintzak partekatzeko moduari, adiskidetzeak lantzeko moduari eta abarri buruz hitz egiten ari garen prozesuetan. Beharrezkoa da hitz egitea eta, hitz egite horretan, kontzeptuak deskribatzea, kontzeptuak homogeneizatzea, interes berberak partekatuz: kontziliazioa, ekoizpena, eta abar. Horri buruz hausnartzea.

- » Genero-aginduak eta lanaren banaketa sexuala.
- » Zein dira zeharkako diskriminazioak?
- » Genero-eragina. Genero-eraginaren aurreikuspena. Aplikatzen ari garena
- Enpresan, emakumeengan eta gizonengan eragin desberdina izaten ari da.
- » Behar praktikoak eta interes estrategikoak. Genero-ikuspegia.

Emakumeei eta gizonei parte hartzen lagundu behar zaie. Gizonak bereziki inplikatzeko beharra (agian beraiek bizi dituzte desberdintasun horiek).

Ibilbideak pertsona askorentzat hobekuntzak ekarriko dituela sentiaraztea, eta ez gutxi batzuentzat bakarrik. Baita gizonentzat ere.

Zaintzan ez ezik, uztartzean ere jarri behar dugu arreta. Gure berdintasun-planera zainketa-beharrak dituen edo ez dituen jendea hurbildu behar da (gazteak edo helduagoak, haurrak dituztenak edo ez dituztenak, etab.). Inguruan zaintza-premiak dituzten edo ez dituzten pertsonen parte-hartzea.

Kontrako poloen jokoa gainditzea: enpresa vs alderdi soziala. Lanerako bide bat sortu behar dugu, non enpresak sentitzen duen irabazten duela, eta pertsonek ere bai. Eskaintzen dugun zerbitzuak berak irabazten du.

Ausardia zalantzan jartzean. Kontuan izan behar da enpresetan nolabaiteko nekea egon daitekeela. Lehen planarekin nolabaiteko gogoa eta jakin-mina dago, bigarren planarekin gai jakin batzuetan sakontzen da, baina hurrengoekin nolabaiteko agortzea egon daiteke, araudiak ezartzen dituen baldintzak gehituta.

Ikuspegi jakin batzuk ausardiaz lantzen jarraitu behar da. Nahiz eta enpresan alderdi jakin batzuk hobetu diren, eboluzionatzen jarraitzeko, beharrezkoa da egiten duguna zalantzan jartzea: zein den enpresak pertsonen bizitzan duen zeregina, zer gauzak mugatzen nauten gizartea bera enpresa gisa gure lanetan, orain arte izan ez ditugun errealitateak eztabaidatzea eta mahai gainean jartzea.

Erantzunkide Sareko enpresek Planaren ezarpena motibatzeko aplikatu dituzten adibide praktikoak

1. adibidea

News-etan difusioa

Enpresak berdintasun-gaiei buruzko edukia gehitu du (enpresak egiten duena) hileko albisteetan. Ondo atera zaie. Langileek beren eguneroko gaiak genero-ikuspegitik erlazionatzen dituzte, lehen lotzen ez zituzten planteamenduak. Leihoak irekitzeko modu bat da.

2. adibidea

On line prestakuntza-saioak

Langile guztiek ordutegi desberdinak izango dituzte. Enpresak etxe barruan egiten duenaren hizkeratik. Ez hainbeste berdintasun-planak biltzen duenaren ikuspegi teorikotik, baizik eta langileok egunero egiten duguna ondorio praktikoetarako dela ikusiz joatea.

3. adibidea

Berdintasun-jardunaldiak langile guztientzat

Jazarpen-protokoloaren eguneraketa eta berdintasun-planak lantzen dituen gaiak zabaldu direla aprobetxatuz, enpresak 10-12 pertsonako bi bilera antolatu ditu. Saio bakoitzean zuzendaritzako kideek parte hartzen dute, plana langile guztientzat dela ikus zedin. Jardunaldia feed-back batekin amaitzen da (azken hausnarketa gisa balio duen galdera). Emakume batzuek beren kezkak azaldu zituzten beren kideen aurrean. Erronka bat izan zen.

4. adibidea

Baterako sorkuntza enpatikoa

Enpresak sorkuntza enpatikoa deiturikoa jarri du abian, elkarrizketa parte-hartzaileak, erakundean horizontaltasuna oinarri hartuta. Erabakiak adostasunez hartzen dira. Saio horien ondorioz, gai jakin batean proba pilotu bat egitea planteatu da.

5. adibidea

Bisita instituzionala

Enpresetako batek adierazi du interesgarria dela emakumeen eta gizonen berdintasunerako zuzendariak eta Gipuzkoako Foru Aldundiko ekonomia sustatzeko zuzendariak bere erakundera egindako bisita, asko animatu baitzituen klase politikoak entzunda sentitu ziren langileak. Oso atsegina.

Azken batean,
gaiak aurkitu behar dira, jendeak berdintasunaren gaia bere bizitza pertsonalarekin erlazionatzeko uneak, eta ez da pentsatu behar gai hori gutxi batzuentzat dela, baizik eta gakoa da pertsonek hori ikustea, norberaren eta enpresaren onurarako:
"irabaztea".