

BERDINTASUN ERREMINTAK

ERREFERENTZIA-GIDA

EG

EMAKUMEEN  
ETA GIZONEN  
BERDINTASU-  
NERAKO  
ZURE PLANA  
EGITEKO GIDA

# GIDAREN AURKIBIDEA

# ZELAN ERABILI GIDA

Zure enpresan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan bat sortu nahi duzue, garrantzitsua da jakitea zer esan nahi duen plan horretan murgiltzeak, eta jakitea zein diren jarraitu behar dituzuen ezinbesteko prozedurak, bai eta plan hori behar bezala diseinatzeko eta abian jartzeko alderdi garrantzitsuenak ere. Gainera, gomendio batzuk ere egingo dizkizuegu, prozesua erraza eta arina izan dadin.

Beraz, dokumentu honetan daukazue berdintasun-planei buruzko oinarrizko informazioa, funtsezko elementuak eta lantzen duzuen dokumentuak jarraitu beharreko gutxieneko gidoia.

Gida hau "emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko abiapuntuko egoeraren diagnostikoa egiteko gida"-ren osagarria da. Beraz, eskura izatea gomendatzen dizuegu.

Horretan hasiko gara?

# GIDAREN HELBURUA

Gidaren helburu nagusia zure enpresan emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat egiteko jarraitu behar duzun prozesuari ekiteko argibideak ematea da.

Zure erakundearen errealitatera eta beharretara egokituta diseinatu ahal izan dezazun, lehenik eta behin diagnostiko bat egin behar duzu, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren integrazio-mailari buruzko abiapuntuko egoeraren azterketa zehatza jasoko duena.

Zergatik? Izan ere, Berdintasunerako Planak erantzuna eman nahi die diagnostiko horretan hautemandako ondorio eta hobekuntza-proposamenei.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak zeharka txertatu behar du genero-ikuspegia, prozesuaren faseetan eta erronken eta ekintzen diseinuan; halaber, ikuspegi intersektzionaletik heldu beharko zaio, hau da, enpresako langileek aurkez ditzaketen aniztasun-aldagaiei.

# ZER DA EMAKUMEEEN ETA GIZONEN BERDINTASU- NERAKO PLAN BAT: FUNTSEZKO KONTZEPTUAK

Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikuluan ezartzen denez, enpresak behartuta daude lan-arloko tratua eta aukera-berdintasuna errespetatzera, eta, helburu horrekin, emakumeen eta gizonen arteko edozein lan-diskriminazio saihesteko neurriak hartu beharko dituzte. Neurri horiek langileen legezko ordezkariekin negoziatu beharko dituzte, eta, hala badagokio, adostu, lan-arloko legerian zehaztutako moduan.

# BERDINTASUN PLANA DEFINITZEN

## BERDINTASUNERAKO LEGEAREN 46. ARTIKULUA:

Enpresetako berdintasun-planak neurri multzo ordenatu bat dira, egoeraren diagnostiko bat egin ondoren hartzen direnak, enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna lortzeko eta sexuagatiko diskriminazioa ezabatzeko.

- a) Emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna erakunde baten eremu guztietan txertatzeko tresna bat da, eta, horretarako, hainbat estrategia eta ekintza antolatzen dira, pertsonak enpresan sartzea, irautea eta garatzea errazteko, genero-ikuspegitik begiratuta.
- b) Zuzendaritzaren eta langileen ordezkartzaren konpromiso aktiboa eskatzen du, eta ezinbestekoa da barne-komunikazioa egotea hori gauzatzeko interesaren berri emateko, bai eta prozesuak abian jartzen diren bitartean ere, horien garapenean eta ezarpenean gardentasuna bermatuz. Horri dagokionez, kanpo-komunikazioak ere garrantzi berezia du, hau da, enpresaren irudiak emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunarekin hartutako konpromisoa islatzen du.

- c) Garrantzitsua da erantzuna eman nahi zaien enpresaren premietara egokitzea, neurri egokiak, nahikoak eta elkarren artean bateragarriak artikulatuz, bai eta horiek ezartzeko dituen benetako aukeretara ere, baliabide ekonomikoei eta giza baliabideei dagokienez, eta, beraz, gai batzuk beste batzuen gainetik lehenetsiko dira.
- d) Malgu eta dinamikoa da, enpresa bakoitzaren premia zehatzetara egokitzen delako eta prozesuan zehar gertatzen diren aldaketetara egokitu daitekeelako; integrala eta zeharkakoa da, langile guztien eta enpresaren kudeaketa-arloen egoera hobetu nahi duelako; eta aldi baterakoa, iraupen jakin bat proposatzen delako, proposatutako helburuak lortzeko.

### LABURBILDUZ, HAUEK DIRA PLAN GUZTIEN EZAUGARRIAK:

- Kolektiboa-Integrala: emakumeen eta langile guztien egoeran eragin positiboa izatea du helburu.
- Zeharkakoa: erakundearen kudeaketa-arlo guztiak inplikatzeko ditu.
- Dinamikoa: progresiboa da eta etengabe aldatzen da.
- Sistemiko-koherentea: azken helburua (benetako berdintasuna) helburu sistemikoak betez lortzen da.
- Malgua: neurrira egiten da, beharren eta aukeren arabera.
- Aldi baterakoa: emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortu denean amaitzen da.

# BERDINTASUN PLAN BAT EGITEKO FASEAK





# OINARRIZKO KONTZEPTUAK

Berdintasun Plana egiteko, beharrezkoa da, halaber, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten zenbait kontzepturekin ohitzea, bereziki lan-esparruarekin lotura handiena dutenekin. Horretarako, "emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorreko zure abiapuntuko egoeraren diagnostikoa egiteko gida"-n jasotako kontzeptuak kontsultatzea gomendatzen dizuegu. Ondoren, beste batzuk gehituko dizkizuegu:

1. *"Emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa". Sexuagatiko diskriminaziorik eza. Termino hori erabiltzen da, adibidez, enplegua lortzeari, prestakuntzari, lanbide-sustapenari, lan-baldintzei eta abarri dagokienez..*
2. *"Negoziazio kolektiboan berdintasuna sustatzea". Legez ezarritakoarekin bat etorriz, negoziazio kolektiboaren bidez ekintza positiboko neurriak ezarri ahal izango dira emakumeei enplegua lortzen laguntzeko eta emakumeen eta gizonen arteko lan-baldintzetan tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa eraginkortasunez aplikatzen laguntzeko. 3/2007 Legearen 43. artikulua).*
3. *"Ekintza positiboa". Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreala eta eraginkorra aldi baterako neurrien bidez ezartzeko estrategia, genero-sistema sozialaren eta, batzuetan, itxuraz neutralak diren praktika sozialen emaitza diren diskriminazioak indargabetzeko edo zuzentzeko (kuotak, ehunekoak, pizgarriak...).*

4. *"sexuan oinarritutako diskriminazioa". Pertsona batek beste baten aldean duen desabantaila-egoera, sexua dela-eta.*
  - a. Zuzena: antzeko egoera batean, sexuaren arabera, beste pertsona bat baino modu kaltegarriagoan tratatzen den egoera. Adibidez: emakumeei tratu kaltegarria ematea haurdunaldiari edo amatasunari dagokionez.
  - b. Zeharkakoa: xedapen, irizpide edo praktika batek, itxuraz neutroa denak, desabantaila-egoera sortzen duenean sexu bateko pertsonengan besteengan baino. Adibidez: lanaldi-murrizketan dauden pertsonen barne-prestakuntza ez ematea.
5. *"Jazarpen sexuala". "Pertsona baten duintasunaren aurka egitea helburu edo ondorio duen sexu-portaera (ahozkoa edo fisikoa), bereziki kikilduta, makurrarazita, edo laidoztatua sentiarazteko giroa sortzen bada" (7.1 3/2007 Legea).*
6. *"Sexu-arrazoiengatiko jazarpena". "Pertsona baten sexuaren arabera egindako edozein portaera, pertsona horren duintasunaren aurka egiteko eta kikilduta, makurrarazita, edo laidoztatua sentiarazteko giroa sortzeko helburua edo ondorioa duena". (7.2 3/2007 Legea).*
7. *"Erantzunkidetasuna". Familiako, zaintzako eta etxeko erantzukizunak emakumeen eta gizonen artean ekitatez banatzea.*

8. *"Lanaren sexu-banaketa". Lanak eta zereginak modu diferentzian banatzea emakumeen eta gizonen artean. Gizartearen antolaketa oraindik ere egituratzen da, batez ere emakumeei ugalketa-espazioa esleituz (ordaindu gabeko lana: etxeko eta familiako zaintza, maila sozialean eta ekonomikoan behar bezala onartuta eta baloratuta ez dagoena) eta gizonei produkzio-espazioa esleituz (enplegua: balioesten da eta independentzia ekonomikoa dakar).*
  
9. *"Genero indarkeria". Genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoaren 1.1 artikulua honela definitzen du genero-indarkeria: emakumeek jasaten duten diskriminazioaren, desberdintasun-egoeraren eta gizonek emakumeekiko dituzten botere-harremanen agerpen gisa, indarkeria mota hori baliatzen dute haien ezkontide direnek edo izan direnek, edo haiekin antzeko afektibitate-mehatxuengatik lotuta daudenek edo egon direnek, baita sexu-indarkeriarekin eta sexu-ekintzekin lotuta daudenek ere, baita elkarrekin bizi ez direnek eta indarkeria fisikoa barne hartzen dutenek ere.*

# PLANAREN FUNTSEZKO ATALAK: JAR GAITEZEN HORRETAN

## PROZESUAREN LABURPENA

- NEGOZIAZIO BATZORDEA.
- BERDINTASUNEAN OINARRIZKO PRESTAKUNTZA.
- HOBETZEKO ARLOAK BERDINTASUNERAKO ERRONKA BIHURTzea. NOLA IKUSI NAHI DUGU GEURE BURUA 4 URTEAN ETA ZER JARDUERA-ARDATZ DISEINATUKO DITUGU?
- 4 GAKOAK DEFINITU: PROGRAMA, PERTSONAK, PARTE-HARTZEA ETA AURREKONTUA.

# NEGOZIAZIO BATZORDEA

Lehenik eta behin, berdintasun-talde bat sortu behar duzue (legedian, "-Negoziazio Batzorde" gisa jaso), Diagnostikoa eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana kontsultatu eta negoziatzeko.

*Horiek konfiguratzeko argibideak eta negoziazio-prozesurako kontuan hartu beharreko gaiak, "Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko zure abiapuntuako egoeraren diagnostikoa egiteko gida"-n kontsulta ditzakezue.*

# BERDINTASUNEAN OINARRIZKO PRESTAKUNTZA

Garrantzitsua da Negoziazio Batzordea osatzen duten pertsonen lan-eremuan berdintasunari buruzko prestakuntza edo esperientzia izatea; horregatik, genero-berdintasunaren arloan sentsibilizazio-eta prestakuntza-saioak egiteko estrategiak antolatzea animatzen zaituztegu. Prestakuntza hori langile guztiei zuzendu beharko zaie, eta, bereziki, zuzendaritza-taldeari, negoziatio-batzordeari, enpresa-batzordeari eta erdi-mailako kargudunei.

# HOBETZEKO ARLOAK BERDINTASUNERAKO ERRONKA BIHURTZEA. NOLA IKUSI NAHI DUGU GEURE BURUA 4 URTEAN ETA ZER JARDUERA-ARDATZ DISEINATUKO DITUGU?

Garrantzitsua da ulertzea diagnostikoa egin aurreko prozesuak hausnarketarako eta eztabaidarako aukera ematen duela, enpresa osatzen duten langile guztien egoeran eragin positiboa izango duen Berdintasun Plan bat egiteko. Bereziki garrantzitsua da batzordeko kideen zeregina, haiek hartzen baitituzte erabakiak prozesu osoan zehar; beraz, zenbat eta interesgarriagoa izan eta zenbat eta konpromiso handiagoa hartu landu beharreko alderdi guztiak zalantzan jartzeko, orduan eta sakonagoa eta arrakastatsuagoa izango da diagnostikoa eta dagokion Berdintasun Plana.

Gainera, funtsezkoa da ulertzea **Berdintasunerako Plana enpresak emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko duen konpromisoaren inguruko asmoen adierazpena dela**. Horregatik, garrantzitsua da lan zehatza eta enpresaren benetako behar eta aukeretara egokitua egitea, proposatutako helburuak lortu ahal izateko, eta, beharrezkoa bada, berdintasun-plan berriak eguneratuz berdintasuna bermatzeko estrategia gehiago bultzatzeko.

Diagnostikotik eta egindako proposamenetatik lortutako informazioaren arabera, Berdintasun Plana egiten da. Lehen aipatu bezala, Berdintasunerako Legearen 46. artikulua zehazten duenez, finkatutako helburuak lortzeko, berdintasun-planek, besteak beste, honako gai hauek jaso ahal izango dituzte: enplegua lortzea, lanbide-sailkapena, sustapena eta prestakuntza, ordainsariak, lan-denboraren antolamendua, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez, lana, norberaren eta familiaren kontziliazioa errazteko, eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa. Esku-hartze arlo horiek diagnostikoaren emaitzek zehaztuko dituzte.

<b>Gako-galderak</b> – Programazioari zein Planaren egiturari berari balio diotenak – Honako hauek dira: <b>Zenbat denbora?</b>	Plangintza
<b>ZERTARAKO?</b>	Helburuak
<b>ZELAN?</b>	Ekintzak
<b>NORENTZAKO?</b>	Hartzaileak
<b>ZEREKIN?</b>	Baliabideak
<b>NOIZ?</b>	Egutegia
<b>NOIZ EBALUATUKO DUT?</b>	Ebaluaketa irizpideak



## 4 GAKOAK DEFINITU: PROGRAMA, PERTSONAK, PARTE-HARTZEA ETA AURREKONTUA.

Atal honek Planaren kudeaketa- eta jarraipen-faseei egiten die erreferentzia.

Horregatik, Diagnostikoa eta Plana egin ondoren, egitura eta baliabide batzuk mantentzea gomendatzen da, proposatutako ekintzak gauzatu, inplementatu eta ebaluatuko direla ziurtatzeko. Hauek dira lau elementuak:



PROGRAMAK



PERTSONAK



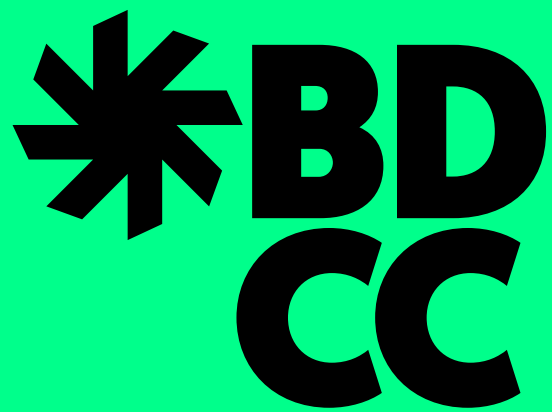
PARTE-HARTZEA



AURREKONTUA

Gomendagarria da a priori espezifikatzea:

- Planaren jarraipenaz eta ebaluazioaz arduratzen diren pertsonak,
- Biei emandako denbora eta baliabideak,
- Egin beharreko ebaluazio-mota,
- Parte hartzeko eta/edo lan egiteko taldeak, tresnak eta metodoak,
- Zuzendaritzak eta langileek funtzionamenduaren eta emaitzen berri izateko mekanismoak.



BASQUE DISTRICT OF  
CULTURE AND CREATIVITY