

# IGE

Nafarroako enpresetan  
genero-berdintasuna  
integrazeko prozedura

# IGE #

Nafarroako enpresetan  
genero-berdintasuna  
integratzeko prozedura



**Nafarroako Gobernua**  
Familia, Gazteria, Kirol  
eta Gizarte Gaietako Departamentua



**NAFARROAKO**  
**BERDINTASUNERAKO INSTITUTUA**

Izenburua: IGE. Nafarroako enpresetan genero-berdintasuna integrazeko prozedura.

Egilea: Nafarroako Berdintasunerako Institutua  
Likadi Formación y Empleo, S.L.

Argitaratzailea: Nafarroako Gobernua - Nafarroako Berdintasunerako Institutua  
Lizara, 7, ezkerreko solairuartera 31002 Iruña  
Telefonoa: 948 206 604  
[www.igualdaddegenero.navarra.es](http://www.igualdaddegenero.navarra.es)

Sustatzaile  
eta banatzailea: Argitalpen Funtsa  
Navas de Tolosa, 21 31002 Iruña  
Telefonoa: 848 427 121  
Faxa: 848 427 123  
[fondo.publicaciones@navarra.es](mailto:fondo.publicaciones@navarra.es)  
[www.navarra.es/publicaciones](http://www.navarra.es/publicaciones)

Diseinua  
eta maketazioa: Rbk Diseinu



Aurkezpena .....	9
I. Hitzaurrea .....	13
II. IGE prozeduraren definizioa .....	17
III. Metodologia eta esku hartzen duten eragileak .....	23
IV. Esku-hartzearen faseak .....	29



aurkezpena



*Gure egoera etengabe aldatzen ari da, eta aldaketa horiek pertsonen bizi-kalitatean aurrerapausoak eta hobekuntzak ekartzen dituzte. Erakunde publikoek ezin dute ez ikusiarena egin horren aurrean, aldaketak ahalik eta egoerarik onenetan sortu eta garatzeko. Aldaketa horietako bat enpresa askok beren antolaketan genero-berdintasuna txertatzeko erakutsi duten interesa da. Joera hori enpresa handi zein txikietan eta produkzio-sektore batzuetan zein bestetan agertzen da, eta litekeena da gero eta askoz sarriago agertzea, kalitatearekin eta errentagarritasunarekin lotura zuzena duelako.*

*Interes hori hainbat faktoreren ondorioa da. Alde batetik, egoera ekonomiko eta sozialak bultzatuta, enpresa-erakundeak etengabeko hobekuntzako sistemetan sartzen dira lehiakortasunean, berrikuntzan, produktibitatean eta bezeroen gogobetetasunean aurrera egiteko. Giza kapitala enpresa-kudeaketaren eragingarritasunean ardatza dela azpimarratzen da. Beste alde batetik, emakumeek eta gizonek gizartean dituzten zereginak berdintasunez banatu beharri buruzko gogoeta sakona egiten ari da gizartean, neurri batean gero eta emakume gehiago sartzen ari direlako lan-merkatuan. Hori dela-eta agerian geratu dira orain arte ezkutuan egon diren desberdintasun eta diskriminazio egoerak. Enpresek, gizartearen barnean dauden aldetik, erantzuna eman behar diete egoera horiei. Azkenik, Emakumeen eta Gizonen arteko Benetako Berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ezari duen arau-esparru berriak hainbat betebeharrak sortu die enpresa-erakundeek, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa betetzeari dagokionez.*

*Dena dela, orain arteko esperientziak erakutsi digunez, goraldian dagoen joera hori, genero-berdintasuna enpresa-erakundeetan txertatzekoa, ez da modu sistematikoan gertatu, eta askotan behar bezala aurkezpena ere ez. Jarduera eta plan ugari abian jarri dira, baina batzuetan ez dituzte sortzen nahi diren*

*emaitza edo eraginak, generoei eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruz ezer gutxi jakiteagatik eta enpresan berdintasun hori lantzeko prozedura estandarizaturik ez egoteagatik. Horregatik, Nafarroako Gobernuak, Nafarroako Berdintasunerako Institutuaren bitartez, komenigarritzat jo du genero-berdintasuna ezartze aldera enpresei laguntzeko jarduerak sistematizatu eta homogeneizatzea. Erakundeen apustu hori gauzatzeko, berdintasunaren ildoan lan egiteko gogoia duten Nafarroako enpresetan egiten den esku-hartzearekin batera aplikatu beharreko prozedura diseinatu eta baliozkotu da. **IGE** izeneko prozedura hori nahiz bere tresna guztiak benetako enpresetan aplikatu dira, eta horrela baliozkotu ahal izan dira.*

*Proiektu hau Nafarroako Gobernuak bultzatu eta finantzatu du, baina **IGE** prozedura diseinatzeko esperientzia prozesu konpartitu, malgu eta irekia izan da, eta parte hartzeko bidea eman du. Hala izan da hainbat enpresa, aholkularitza-erakunde, enpresa- eta sindikatu-eragile nahiz erakundeen ordezkari-  
-besteak beste Laneko Ikuskatzaitzari- esker. Lerro hauen bitartez haiei guztiei eskerrak eman nahi dizkiet. **IGE**k balio erantsia ekarri du, eta hain zuzen ere horregatik da hain prozedura zehatz, erabilgarri, bideragarri eta eragingarria. Espero dut erabilgarria izatea enpresei genero-berdintasuna integratzen laguntzeko zeregina beren gain hartzen duten pertsona eta erakunde guztientzat.*



*Mª Isabel García Malo  
Familia, Gazteria, Kirol eta Gizarte Gaietako kontseilaria*



# I. hitzaurrea



IGEren helburua genero-berdintasuna ezarri nahi duten enpresetan egiten den esku-hartzean laguntza ematea da. Horretarako, enpresetan genero-berdintasuneko planak egin, ezarri eta ebaluatzeko jarduketa-prozedura sistematizatua eskaintzen du. Gainera, genero-berdintasuneko plan bat egiteari ekiten zaionean kontuan hartu behar diren elementuak biltzen ditu: planaren protagonistak, plana egin eta garatzeko tresnak eta proposatutako xedeak lortzeko planteamendu metodologikoa.

IGE prozedura Nafarroako enpresetarako diseinatu da eta Komunitate honetako hainbat sektore eta tamainatako benetako enpresetan baliozkotu da. Dena dela, malgua eta irekia denez, beste edozein enpresetara moldatzen ahal da. Dokumentu honetan laburtuta aurkezten dira IGEren funtsezko elementuak eta bere oinarrian dagoen laneko filosofia. IGE sakonago ezagutu eta erabili nahi dutenek eskuliburu metodologiko osoa eta laneko tresna guztiak formatu elektronikoan eskuratzen ahal dituzte Nafarroako Berdintasunerako Institutuaren webgunean ([www.igualdaddegenero.navarra.es](http://www.igualdaddegenero.navarra.es)). Gida honetan tresnetako bakar batzuk aipatzen edo azaltzen dira, baina guztiak ere landuta eta erabiltzeko prest daude.

## ■ Zeinentzat da?

- **IGE** prozedura enpresei genero-berdintasuneko planak egiten eta ezartzen laguntzen dieten aholkularitza-erakundeentzat egin da, betiere erakunde horiek Nafarroako Gobernuaren akreditazioa jaso badute.
- **IGE** enpresentzat ere da; izan ere, prozeduraren azken onuradun diren aldetik, genero-berdintasuneko plan bat ezartzeko prozesuan lagunduko dieten aholkularitza-erakundeen kontratazioa bideratuko duten estandarrak izan ditzakete eskura.

## ■ Egitura eta edukiak

Dokumentu hau ondoko atalek osatzen dute, aurretiazko aurkezpenaz eta hitzaurre honetaz gain:

- Prozeduraren definizioa. Bertan azaltzen dira helburuak eta oinarrian dituen printzipioak.
- Esku-hartzeko metodologia orokorraren funtsezko elementuak, zerikusia duten eragileak eta laguntza-prozesuaren oinarriak.
- Proposatzen diren esku-hartze faseen sintesia. Fase horietako bakoitzean helburuak, jarraitu beharreko urratsak, parte hartzen duten eragileak, espero diren emaitzak eta **IGE** behar bezala ezari den egiaztatzeko kalitate-betekizun eta -irizpideak azalduko dira.



## II. prozeduraren definizioa

## ■ Zer da IGE?

**IGE** genero-berdintasuna beren antolaketan eta laneko prozeduretan txertatu nahi duten enpresetan esku hartzeko prozedura da. Bost fase dituen lan-sekuentzia batek osatzen du; hona hemen fase horiek: prestaketa, diagnostikoa, genero-berdintasuneko planaren diseinua, ezarpena eta ebaluazioa. Horiek guztiek laneko ziklo bat osatzen dute.

Genero-berdintasuna enpresaren antolaketan eta jardueran txertatzeari dagokionez bikaintasuna etengabe bilatzea da **IGE**ren oinarria. Horrela, ibilbidea ebaluazio-faseraino egin ondoren, hobekuntzarako beste ziklo bat has daiteke. Orduan etorkizunean esku hartzeko arloak nahiz jarraitu beharreko estrategia zehaztu daitezke, eta hori guztia laneko plan berri batean agerrarazi.

## ■ Zein helburu planteatzen ditu?

**IGE** diseinatzean kontuan hartu da genero-berdintasuna enpresetan berdintasun-planak ezarriz integratzeko helburuz egiten diren jarduera eta prozesuak modu sistematizatu eta homogeenan egin behar direla, kalitate-estandarren arabera eta indarreko araudia betetzen dela bermatuta. Aholkularitza-erakundeek genero-berdintasuna enpresetan prozedura praktikoa eta erabilerraz baten bidez hobeki txertatu ahal izateko taxutu da.

IGEren bitartez hau lortu nahi da:

- Aholkularitza-erakundeei baliabideak ematea, enpresei genero-berdintasunerako bidean etengabe hobetzen lagundu ahal izateko.
- Enpresetan berdintasuna txertatzea prozesu sistematikoa eta dokumentazioz hornitua izateko moduko prozedura eta tresnak eskaintzea.
- Enpresetan genero-berdintasuna txertatzeko kalitate-estandarrak eskaintzea.

#### ■ Zein printzipiotan oinarritzen da?

IGE, esku-hartzeko eredu den aldetik, ondoko printzipio gidari hauek ditu oinarrian:





1. **BERDINTASUNA** emakumeen eta gizonen artean. Enpresaren barneko dimentsioan berdintasuna dago emakumeek zein gizonek arlo guztietan beren gaitasun eta ezaugarrien arabera parte hartzen dutenean, pertsonen sexuan oinarritutako oztoporik gabe. Kanpoko dimentsioan, enpresak, gizarte-erakundea den aldetik, gizartean genero-berdintasuna lortzen lagundu behar du, gero eta gehiago.
2. **LEGEZKOTASUNA**, enpresa-arloan genero-berdintasunari buruz indarean dagoen araudia betetzeari dagokionez (Emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoa, enplegu-araudia, etengabeko prestakuntza, laneko segurtasun eta osasuna, etab.)
3. **ERANTZUKIZUNA**, horren bitartez enpresak beren ingurunearen eta enpresan lan egiten duten pertsonen bizi-kalitatearen hobekuntzaren eragile/protagonista bilakatzen dira, eta horrela gizarte aurreratuago baten ereduaren bidean aldaketak sustatzen dituzte modu aktiboan.
4. **ERRENTAGARRITASUNA** enpresarentzat. Pertsonen eta prozesuen kudeaketa ezin hobearekin du zerikusia. Enpresa baten xede nagusia enplegua eta aberastasuna sortzea da, bere ingurune ekonomiko eta sozialarekin bat etorritik. Berdintasuna txertatzea ez da errentagarritasunerako oztopoa; aitzitik, giza kapitalari balioa eransten dio eta, ondorioz, baliabideak hobeki aprobetxatzen dira eta prozesuak hobeki kontrolatzen.
5. **KALITATEA, IGE** prozedura estandarizatueta oinarrituta dagoelako, berdintasuna modu eragingarri eta eraginkorrean txertatzeko. Edozein egoeratan prozesuen kontrola eta emaitza ezin hobek bermatuko dituzten estandarren pean diseinatu da. Horregatik, eredu sistematikoa da, eta honako sekuentzia hau dauka: abiaraztea, garapena, jarraipena, ebaluazioa eta baliozkotzea.



### III. Metodologia eta esku hartzen duten eragileak

IGEren oinarria planifikatu-egin-egiazatu-jardun (PDCA zikloa) izeneko metodologiaren egokitzapena da. Metodologia hau enpresetan genero-berdintasuna integratzeko zereginen etengabeko hobekuntza bilatzeko prozesuan aplikatzen da. Genero-berdintasun planaren diagnostikoan nahiz ebaluazioan lortzen diren emaitzak hobekuntzarako beste etapa baten abiapuntua dira.

### ■ Zein eragilek hartzen dute esku?

IGE parte hartzea bultzatzen duen eredia da. Enpresa osatzen duten pertsona guztien konpromisoa eta partaidetza eskatzen ditu, lana zein fase edo unetan dagoen kontuan hartuta. Prozedura garatzen duen dokumentuan zehaztasunez azaltzen da **nork** hartu behar duen parte (enpresako zuzendaritzak, enpresa-batzordeak, aholkularitza-erakundeak...), **nola** esku hartu behar duen (metodologia) eta **zein alderditan** (laneko edukiak), esku-hartzeko zikloaren etapetako bakoitzerako. Orokorrean, esku hartzen duten eragileak eta beren zereginak hurrengo orrialdeko taulan agertzen dira laburtuta:



ERAGILEAK	ZEREGINA
Zuzendaritza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erabakiak hartzeko maila gorena.</li> <li>• Genero-berdintasunean aurrera egiteko gogo eta konpromisoa.</li> <li>• Genero-berdintasuneko plana abian jartzea onesten du.</li> </ul>
Lan-taldea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erabakiak hartzeko maila teknikoa.</li> <li>• Alde guztien adostasuna ziurtatzen du.</li> <li>• Prozesu osoa diseinatzen, planifikatzen eta bultzatzen du.</li> <li>• Taldeko kide diren aldetik, <b>langileen legezko ordezkariak</b>:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Prozesuaren garapena bultzatzen dute.</li> <li>– Beharrak identifikatzen dituzte, langileei aholkua ematen diete.</li> <li>– Garatzen diren neurrien jarraipen eta kontrol lanetan buruzagi aritzen dira.</li> <li>– Berdintasun-jarduerak sendotzen ditu negoziazio kolektiboaren bitartez.</li> </ul> </li> <li>• Taldean dituzten ordezkarien bitartez, <b>langileek</b> orokorrean:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Diagnostikoa nahiz planaren jarraipena egiten parte hartzen dute.</li> <li>– Abian jarritako neurriei onura ateratzen diete.</li> </ul> </li> </ul>
Aholkularitza-erakundea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erabakiak hartzeko laguntza ematen du.</li> <li>• Genero-berdintasunaren arloan kualifikaziorik handiena eskatzen duten zereginetan aholkua ematen du, gaitasuna eskaintzen du eta zeregin horiek egiten ditu.</li> </ul>

### ■ IGE laguntza-prozesuaren oinarriak

Orain arte hainbat aldiz esan den bezala, **IGE**k enpresetan genero-berdintasuna ezartzeko aholkularitza-metodologia proposatzen du. Enpresek aholkularitza-zerbitzua kontratatzerakoan xede dituzten gai guztien artean prozesu hau diferentea da kualitatiboki, prozesuak berak dituen elementu batzuen eraginez. Elementu horiek ezagutzea eta laguntza-prozesuak iraun bitartean kontuan hartzea zalantzarik gabe lagungarria izanen da enpresarekin egiten den lana zorroztasunez egiteko eta prozesuan egon daitezkeen eragozpen eta kasuak hobeki ulertzeko.



Pertsona batzuek prozesuaren aurka egitea, “berdintasunaren ilusioa” edo “itxurazko normalizazioa” izeneko eragina, enpresa-kudeaketako prozesuaren ustezko neutraltasuna, metodologia eta esku hartzen duten eragileak edo enpresa “izaki” beregaina dela eta berori osatzen duten emakume eta gizonekin edo gizarte-ingurunean gertatzen diren genero-desberdintasunekin zerikusirik ez duelako ustea, eremu horretan esku hartzea eragozten duten fenomenoetako batzuk dira. Aholkularitza-erakundeek egoera horiei zorrotasun metodologikoz heldu behar diete. Garrantzitsua da enpresek uneoro agerian jartzea berdintasunaren ikuspuntutik jarduteak enpresari berari abantailak ekartzen dizkiola: alderdi ekonomikoan errentagarria da eta giza kapitala optimizatzen du, eta bezeroei nahiz beste enpresa batzuei begira bere irudi ona hobetzen du. Gaur egungo merkatuak eremu horretan etengabe hobetzearen eta pertsonekin nahiz ingurunearekin arduraz jardutearen alde egiten du. Ikuspegi-aldaketa horren eraginez abangoardian dauden enpresak nabarmentzen ari dira besteen artean.

**IGE**ren lau oinarrien helburua egoera horiei erantzuna ematea da. Neurri handi batean oinarri horiek aplikatzearen mendean dago laguntza-prozesuaren arrakasta edo porrota. Oinarriok lanak irauten duen denbora guztian hartu behar dira kontuan:

- 1. LANKIDETZA.** Genero-berdintasuna txertatzeko bideari ekiteak enpresa generoaren ikuspegitik oso-osorik ezagutu eta aztertzea eskatzen du. Kasu askotan enpresek erreparoa azaltzen dituzte prozesu hau dela-eta. Izan ere, enpresa-jarduera diskriminatzaileak daudela onartu behar izaten dute, jarduera horiek nahi gabe egin arren. Garrantzitsua da ikasketa-prozesuan laguntzarako eta lankidetzarako joera etengabe agertzea, eta galdetzaile edo entzule huts gisa ez jokatzeko.
- 2. GARDENTASUNA.** Funtsezko baldintza da interesa duten alde guztiek parte hartzeko eta enpresa maila guztietan osatzen duten pertsonen

arduraz jokatzeko. Prozesu gardenak sortzeak eta informazioa behar bezala emateak erreparoa desagerrarazten laguntzen du, baita enpresa aprozatu hori hastera bultzatzen duten arazoiei nahiz bere jardura bideratzen duten helburuei buruzko planteamendu okerrak argitzen ere.

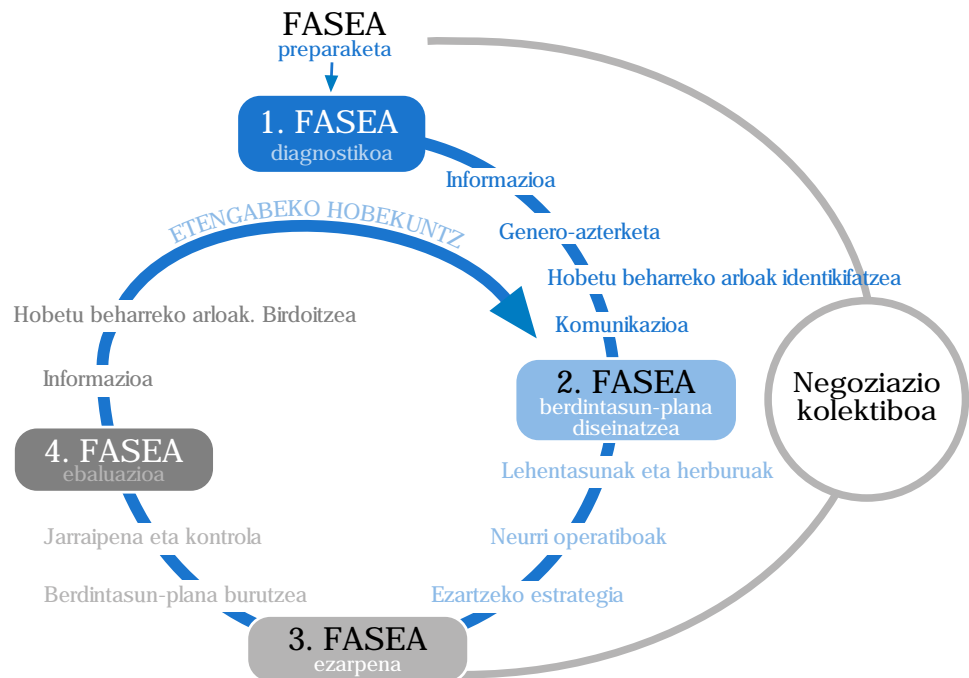
3. Alde guztien **ADOSTASUNA**. Orokorrean, enpresako zuzendaritzak ezartzen dituzten jarduteko parametro eta lehentasunak, baina genero-berdintasuneko plan bat interesa duten talde guztien (langileak, sindikatuen ordezkariak, bezeroak eta enpresa hornitzaileak, etab.) adostasunean oinarrituta lantzeak plana arakastaz ezarriko dela eta plan horrek eragin positiboa izanen duela ziurtatzen du.
4. Aholkulari-taldeak **generoari eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko GAITASUNA EMATEA**. Bereziki enpresa-erakundeetako berdintasunaren eremuan duten jakintzari eta lan-esperientziari dagokienez. Hori da **IGE** ezartzeko laguntzaren funtsezko premisa. Gainera, eragile nagusiei eta langileei genero-berdintasunaren arloko prestakuntza ematea enpresan genero-berdintasuna txertatzean etengabe hobetzen hasteko ezinbesteko baldintza da.



## IV. esku-hartzearen faseak

Azaldu den bezala, IGE bost fase dituen lan-sekuentzia batean egituratzen da: prestaketa, diagnostikoa, genero-berdintasuneko planaren diseinua, ezarpena eta ebaluazioa. Komunikazioarekin eta prestakuntzarekin zerikusia duten jarduerak prozesu osoaren zeharkako elementu gisa proposatzen dira. IGE prozeduraren eskuliburuan ([www.igualdaddegenero.navarra.es](http://www.igualdaddegenero.navarra.es) web orrian bertsiu osoa deskargatzen ahal da) fase bakoitzaren deskribapen zehatza agertzen da.

Jarraian faseen sekuentzia eta fase bakoitzean egin beharreko urratsak grafikoki azalduko dira:



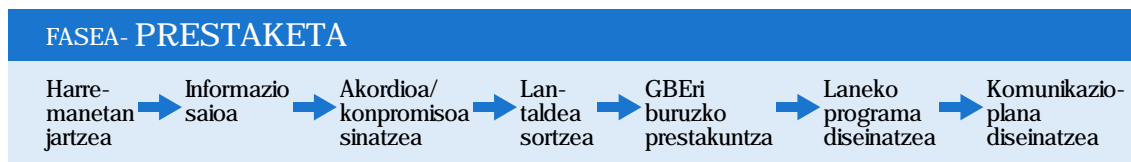
## 1. Prestaketa-fasea

Fase honetan enpresak **IGE**rekiko harremanari ekinen dio eta prozesua ezartzearen inguruko jarraibideak ezarriko dira.

### ■ Helburuak

- **IGE** ereduari buruzko informazioa ematea: prozedurak, tresnak, eragina.
- Enpresan parte hartzeko eta **IGE** ezartzeko konpromisoa finkatzea.
- Lan-talde bat sortzea edo pertsona arduradun bat izendatzea, genero-berdintasuneko plana ezartzeko prozesua erakundearen barnetik bultza eta koordina dezan.
- Talde horri **IGEn** garapenari buruzko prestakuntza ematea: tresnak, metodologia, genero-berdintasunari buruzko jakintza, etab.
- Orokorrean **IGE** ibilbidearen garapena planifikatzea, enpresari egokituta: denborak mugatzea, zereginak, erantzukizunak esleitzea.
- Prozesuak iraun bitartean egin beharreko komunikazio-jardueren proiektua egitea, jardueren helburua prozesuaren gardentasuna ziurtatzea dela.

### ■ Sekuentzia metodologikoaren sintesia





### ■ Esku hartzen duten eragileak eta beren zereginak

ERAGILEAK	PRESTAKETA-FASEAN DUTEN ZEREGINA
Zuzendaritza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konpromisoa ezartzen eta sinatzen du.</li> <li>• Pertsonak izendatzen ditu.</li> <li>• Lan-programa eta komunikazio-plana onartzen ditu.</li> </ul>
Lan-taldea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lan-programarako eta komunikazio-planerako adostasuna lortzen du.</li> <li>• Prestakuntza-saioan parte hartzen du.</li> <li>• Langileei informazioa ematen die eta langileak sentsibilizatzen ditu.</li> </ul>
Aholkularitza-erakundeak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genero-berdintasuna enpresan ezartzearen aldeko abantailei buruzko argudioak azaltzen ditu.</li> <li>• Lana planifikatzeko aholkua ematen du.</li> <li>• Dokumentuak eta tresnak proposatzen ditu.</li> <li>• Genero-berdintasunari eta prozesuaren garapenari buruzko prestakuntza ematen du.</li> <li>• Laneko programa diseinatzen eta programatzen du.</li> </ul>

### ■ Espero diren emaitzak

- Enpresak genero-berdintasuna erakundearen txertatzeko konpromiso sendoa hartzea. Konpromiso hori zuzendaritzak sinatutako dokumentu batean agertuko da.
- **IGE** prozedura garatzeko laneko programa, enpresaren inguruabar eta ezaugarriei egokituta.
- Komunikazio-plan orokorra, honako hauek azaltzeko: edukiak, hartzailak eta prozesuari buruzko informazioa emateko uneak.
- Genero-berdintasunaren arloko prestakuntzari buruzko proposamena, eragile nagusientzat.

## ■ Prestaketa-fasea baliozkotzeko kalitate-betekizun eta -irizpideak

BETEKIZUNAK	
Enpresak genero-berdintasuna IGE oinari hartuta ezartzeko adierazitako konpromisoa idatziz agerrarazi da.	X
Enpresako langileen maila guztiak (zuzendaritza, erdi-mailako kargudunak, langileen ordezkariak) ordezkatzeko dituen lan-taldea izendatu da. Lan-talde hori ahalik eta orekatuena da emakumeen eta gizonen kopuruei dagokienez.	X
IRIZPIDEAK	
Prozesua hasi eta garatzeko pertsona arduradunen edo taldearen gertutasuna aurreikusi da.	X
Lana planifikatzeko eta gerora garatzeko baliabide nahikoak aurreikusi dira.	X
Laneko prozesuari buruz adostasuna lortu da.	X
Alde guztiak fase guztietan informatuta egon daitezela aurreikusten duen komunikazio-plana diseinatu da.	X
Lan-taldea osatzen duten pertsona guztiei prestakuntza eman zaie.	X
Aholkularitza-erakundearen eta enpresaren arteko harreman azkarra eta konfiantzan oinarritua ezari da.	X





## ■ Fase honetako tresnak

- **ENPRESAN GENERO-BERDINTASUNA EZARTZEAREN ALDEKO ARGUDIOAK.**

Tresna honen bidez genero-berdintasuna kudeatzeko prozedura ezartzearen abantaila nagusiak sistematizatzen dira. Tresna horretan berdintasuna ezartzeko prozesuan eta fase bakoitzean egon daitezkeen aurkaritzari aurre egiteko erabil daitezkeen argudioak azaltzen dira.

- **AKORDIOAREN ETA IGE EZARTZEKO KONPROMISOAREN EREDUA.**

Dokumentu-eredu honetan enpresak IGE erabiliz genero-berdintasuna ezartzeko borondatea duela eta hori egiteko beharrezkoak diren konpromisoak hartuko dituela azaltzen du idatziz.

- **GENERO-BERDINTASUNEKO LAN-TALDEARENTZAKO PRESTAKUNTZAREN PROGRAMAZIORAKO PROPOSAMENA.**

Tresna horren bidez enpresako genero-berdintasuneko lan-taldearentzako hasierako prestakuntza-saioaren programaziorako proposamena (helburuak/edukiak/metodologia) aurkezten da. Proposamen hori egokitzen ahalko da enpresaren eta taldeko pertsonen ezaugarrien arabera.

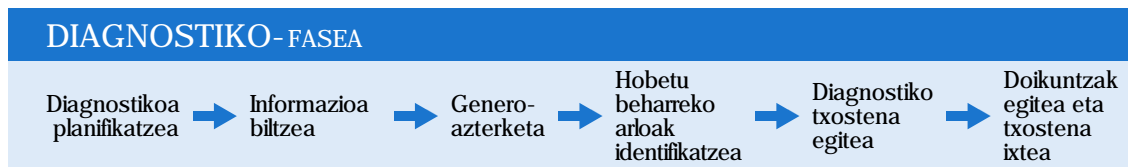
## 2. Diagnostiko-fasea

Fase honetan enpresa emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa integratzeari dagokionez zein puntutatik abiatuko den zehaztuko da. Horrela, “egoeraren nondik norakoa” zein den jakinen dugu, eremu horretan hobetu behar diren arloak identifikatzeko, eta berdintasun-plana diseinatzen hasteko baliaugarria izanen zaigun dokumentua lantzeko.

### ■ Helburuak

- Genero-berdintasuna enpresan noraino txertatu den jakitea.
- Emakumeek eta gizonek enpresaren egiturari eta jarduerari duten egoera identifikatzea, generoaren ikuspegitik aztertuz.
- Desberdintasunak eta hobetu beharreko arloak identifikatzea, berdintasun-plana lantzeko oinarri izanen direlakoan.

### ■ Sekuentzia metodologikoaren sintesia





■ Esku hartzen duten eragileak eta beren

ERAGILEAK	DIAGNOSTIKO-FASEAN DUTEN ZEREGINA
Zuzendaritza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langile guztiei jakinarazten die diagnostikoa egin dela.</li> <li>• Informazioa ematen du.</li> <li>• Diagnostikoaren emaitzen berri du.</li> </ul>
Lan- taldea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnostikoa planifikatzen parte hartzen du: denborak, komunikazio-kanalak, datuak biltzeko prozesua, etab.</li> <li>• Komunikazio-iturriak identifikatzeko aholkua ematen du.</li> <li>• Langileek informazioa biltzen parte har dezatela bultzatzen du: taldeetan parte hartzea, galdetegiak betetzea, etab.</li> <li>• Diagnostikoaren emaitzak lantzen ditu informazioa testuinguruan kokatuz, berretsiz eta bahetuz.</li> <li>• Diagnostikoko txostena zuzendaritzari igortzen dio.</li> <li>• Lan-taldean duten ordezkariaren bitartez:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arloko/departamentuko zuzendaritzek:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Langile guztiei jakinarazten die diagnostikoa egin dela.</li> <li>- Beren eskumenaren eremuko informazioa ematen dute.</li> <li>- Diagnostikoaren emaitzak aztertzen eta eztabaidatzen dituzte.</li> </ul> </li> <li>2. Sindikatuen ordezkariak:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beren eskumenaren eremuko informazioa ematen dute.</li> <li>- Informazioa biltzeko lanean parte hartzen dute.</li> </ul> </li> <li>3. Langileek orokorrean:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informazioa ematen dute, galdetegiak betez edo eztabaida-taldeetan parte hartuz.</li> </ul> </li> </ol> </li> </ul>
Aholkularitza-erakundea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnostikoa planifikatzeko aholkua ematen du.</li> <li>• Diagnostikoa egiteko beharrezkoa den informazioa identifikatzen du.</li> <li>• Informazio-iturriak identifikatzen ditu.</li> <li>• Informazioa biltzeko tresnak lantzen ditu</li> <li>• Tresna horiek aplikatzeko gaitasuna ematen du.</li> <li>• Atera den informazioaren genero-azterketa egiten du.</li> <li>• Hobetu beharreko arloak identifikatzen ditu.</li> <li>• Diagnostikoko txostena egiten du.</li> </ul>

### ■ Espero diren emaitzak

Fase hau amaitzean egiten den dokumentuak genero-berdintasunak enpresan duen egoeraren ikuspegia eskainiko du, eta hobetu beharreko arlo eta alderdiak identifikatuko ditu.

Ateratzen den txostena enpresa-erakundearen benetako egoerari egokitu da egonen da, zuzendaritzaren adostasuna eta alde guztien ordezkarien partaidetza izanen du, genero-berdintasuneko lan-taldearen bitartez.

### ■ Diagnostiko-fasea baliozkotzeko kalitate-betekizun eta -irizpideak

BETEKIZUNAK	
Emakumeek eta gizonek enpresan duten egoerari buruzko informazioa bildu da sexuen arabera bereizita.	X
Informazioaren genero-azterketa egin da.	X
Genero-berdintasunaren ikuspegitik hobetu beharreko arlo eta alderdiak zein diren zehaztu da.	X
Diagnostikoko dokumentuak enpresaren egoera azaltzen du genero-berdintasunari dagokionez.	X
Langileei informazioa eman zaie diagnostikoa egiteari buruz.	X



IRIZPIDEAK	
Hauei buruzko informazioa bildu da: genero-berdintasuna lanaren kudeaketa, prozesu eta prozeduretan noraino txertatu den, zerbitzuak azpikontratatzea edo kanporatzea barne direla.	X
Pertzepzioen diagnostikoa txertatu da, enpresan lan egiten dutenek eta enpresa zuzentzen dutenek genero-berdintasunari buruz duten ikuspegia aztertzeko.	X
Diagnostikoko txostenak enpresan desberdintasun-egoerak sorrarazten dituzten arazoien azalpena eman du, generoaren ikuspegitik.	X
Diagnostikoko informazioa biltzeko lehen mailako eta bigarren mailako iturriak erabili dira.	X
Enpresako pertsonak (ordezkariak, erdi-mailako kargudunak, langileak...) diagnostikoko informazioa biltzen parte hartu dute.	X
Langileen ordezkariak eta enpresa ados jarri dira diagnostikoaren emaitzei buruz.	X

### ■ Fase honetako tresnak

- **DIAGNOSTIKOA PLANIFIKATZEKO TRESNA.**

Tresna horretan agertzen dira diagnostikoko informazioaren bilketa planifikatzeko funtsezko elementuak: IGE ereduaren ardatzak, dimentsioak eta azterketa-arloak, lortu beharreko informazio garrantzitsua, erabili beharreko iturriak, informazioa biltzeko teknikak, pertsona arduraduna edo arduradunak eta biltzeko aurreikusitako data.

- **ENPRESAN GENERO-BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

Diagnostikoa egiterakoan erreferentziatzeko tresna da. Enpresako eremu guztietan zehar ibilbidea egiten da, kanpoko zein barneko dimentsioan; arlo bakoitzean genero-berdintasunari buruzko diagnostikoa egiteko garrantzitsua den informazioa zehazteko jarraibideak ematen dira.

Emakumeen eta gizonen artean berdintasun handiagoa edo txikiagoa dagoen egiaztatzeko behatu beharreko alderdiak ere zein diren adierazten da. Halaber, beharrezkoa den informazioa zein iturritatik lor daitekeen azaltzen da, eta horrelako iturriak egon ezean, lehen mailako iturrien proposamena azaltzen da. Azkenik, arlo bakoitzerako gako batzuk eskaintzen dira informazioa generoaren ikuspegitik aztertzea errazteko eta aurkitu diren desberdintasunak testuinguruan kokatu eta azaldu ahal izateko.

- **INFORMAZIOA BILTZEKO TRESNEN SAILKAPEN-TAULA.**

- **IGE DIAGNOSTIKORAKO ADIERAZLEEN TAULA.**

Enpresako arlo guztietan zehar ibilbidea eginez, tresna honek genero-adierazle nagusiak biltzen ditu, berdintasunaren diagnostikoa egiteko egokia den informazioaren bilaketa orientatu eta bideratzeko. Gerora, informazio horrek genero-berdintasuneko planaren ondorioz sortutako aldaketak neurtzeko balio izanen du.

- **IGE DIAGNOSTIKOKO TXOSTENAREN EGITURA-EREDUA.**

Diagnostikoko txostenerako oinarrizko aurkibidea proposatzen du, eta epigrafeetako bakoitzean sartu beharreko edukien azalpena ematen du.



### 3. Genero-berdintasuneko planaren diseinu-fasea

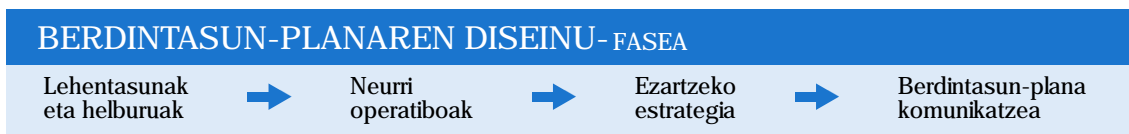
IGEren hurrengo faseek enpresen kudeaketako etengabeko hobekuntza-zikloaren prozedura metodologiko berberari jarraitzen diote. Beraz, etengabeko hobekuntzako prozesuak behar dituzten beste eremu batzuetarako ezartzen den zikloarekin bat datoz: bikaintasuna eta kalitatea, ingurumena, Enpresen Gizarte Erantzukizuna (EGE) edo laneko arriskuen prebentzioa, batik bat. Genero-berdintasuna txertatzeak gainerako eremuak ordeztu gabe osatzen eta estaltzen duela abiapuntu gisa hartuta, eta diagnostikoaren emaitzak jakin ondoren, bi aukera kontuan hartzen dira:

- Prozesuetan (kalitatea, enpresa-bikaintasuna, gizarte-erantzukizuna, etab.) oinarritutako etengabeko hobekuntzako sistemak dituzten enpresen kasuan, sistema horien kudeaketan txertatuko dituzte genero-berdintasunari buruzko neurriak.
- Hala egin ezean, genero-berdintasuna enpresan integrazteko berariazko prozesua hasiko da.

#### ■ Helburuak

- Hobetu beharreko arloak –genero-berdintasuneko planean landuko direnak– definitzea.
- Jarduketa-plana (genero-berdintasuneko plana) ezartzea, helburu zehatzak eta helburu horiek lortzeko neurriak –jarraipena, ebaluazioa eta betetzeari buruzko kontrola– barne direla.
- Plana garatzeko jarraitu beharreko estrategia zehaztu eta adostea. Jarduketaren kronograma azaldu behar da, baita zeregin bakoitzaren ardura duten pertsonak ere.
- Plana hedatu eta komunikatzea.

#### ■ Sekuentzia metodologikoaren sintesia



## ■ Esku hartzen duten eragileak eta beren zereginak

ERAGILEAK	GENERO-BERDINTASUNEN PLANAREN DISEINU-FASEAN DUTEN ZEREGINA
Zuzendaritza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esku hartzeko arloen lehentasunak ezartzen ditu.</li> <li>• Planaren dokumentua onartzen du.</li> <li>• Plana garatzeko aurrekontua eta baliabideak konprometitzen ditu.</li> <li>• Planean aurreikusten diren jarduketei buruzko informazioa ematen du.</li> <li>• Plana komunikatzen du.</li> </ul>
Lan-taldea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planean xehetasunak sartzen ditu, plana doitzen eta bateratzen du.</li> <li>• Plana ezartzeko ardura duten pertsonak definitzen parte hartzen du.</li> <li>• Berdintasun-planaren hedapen eta komunikazioa bultzatzen du.</li> <li>• Lan-taldean duten ordezkariaren bitartez:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arloko/departamentuko ardura duten pertsonak:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Neurriak gauzatzeko pertsonak izendatzen dituzte, eta gertu egon daitezen liberatzen dituzte.</li> <li>- Langileei planean aurreikusten diren neurriak komunikatzen dizkiete.</li> <li>- Langileak sentsibilizatzen dituzte planaren geroko garapenari buruz.</li> <li>- Genero-berdintasunari buruzko prestakuntzan parte hartzen dute.</li> </ul> </li> <li>2. Sindikatuen ordezkariak:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planari buruzko informazioa ematen dute.</li> <li>- Langileak sentsibilizatzen dituzte.</li> <li>- Genero-berdintasunari buruzko prestakuntzan parte hartzen dute.</li> </ul> </li> <li>3. Langileak                 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informazioa ematen dute, galdetegiak betez, eztabaida-taldeetan parte hartuz, etab.</li> </ul> </li> </ol> </li> </ul>
Aholkularitza-erakundea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarduerak egiteko lehentasunak jartzeko aholkua ematen du.</li> <li>• Genero-berdintasuneko plana egiten du eta plana lantzeko zereginan aholkua ematen du.</li> <li>• Planari laguntzeko tresnak egiten ditu.</li> <li>• Generoari, emakumeen eta gizonezkoen arteko berdintasunari eta berdintasun-planaren garapenari buruzko prestakuntza ematen du.</li> </ul>

## ■ Espero diren emaitzak

Fase honen amaieran dokumentu estrategikoa egiten da. Dokumentu horretan, diagnostikoan lortutako emaitzak kontuan hartuta, honako hauek definituko dira: helburuak, horiek lortzeko neurriak, eragile bakoitzaren erantzukizunak eta etorkizunean aurrerapausoak neurtzeko balio izanen duten adierazleak.





■ Genero-berdintasuneko planaren diseinu-fasearen kalitate-betekizun eta -irizpideak

BETEKIZUNAK	
Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun-egoeren nahiz diagnostikoan antzemandako beharren arabera helburuak ezarri dira.	X
Espero diren helburu eta emaitzekin koherenteak diren neurriak ezarri dira.	X
Berdintasunaren arloan indarrean dagoen araudia bete dadila ziurtatzen duten neurriak proposatu dira.	X
Neurri bakoitzaren kosturako nahiz neurri bakoitza garatzeko beharrezkoak diren baliabideetarako aurrekontua egin da.	X
Planaren kontrola eta jarraipena egiteko mekanismoak txertatu dira.	X
IRIZPIDEAK	
Planeko jarduerak burutzeko sekuentziaren kronograma txertatu da.	X
Ezartzeko beharrezkoa den denbora eta neurri bakoitzean ardura duten pertsona eta departamentuak aurreikusi dira.	X
Enpresan desberdintasun eta diskriminazio-egoerak zuzentzeko neurriak diseinatu dira.	X
Genero-berdintasunaren arloko jarduerak aurreikusi dira enpresako pertsonentzat.	X
Enpresaren hitzarmen kolektiboan edo itunean txertatu beharreko neurriak aurreikusi dira.	X
Enpresa-kudeaketa genero-berdintasunaren bitartez hobetzeko neurriak txertatu dira (giza baliabideak optimizatzea, emaitzetarako orientazioa, jakintzaren kudeaketa, kalitatea...).	X
Plana lan-talde osoarekin adostu da.	X
Plana langileen ordezkari formalekin adostu da.	X
Erdi-mailako kargudunen eta sindikatu-etako ordezkarien lankidetzak aurreikusi da plana ezartzeko.	X
Plana langile guztien artean eta enpresako ingurunean ezagutarazi da.	X

## ■ Fase honetako tresnak

### • PLANGINTZA ESTRATEGIKOKO TRESNA.

Tresna erabilgarria da genero-berdintasuneko plana diseinatzean hiru urrats nagusi hauek egiteko:

- Hobetu beharreko arloen –diagnostikoan identifikatu diren arlo horien **lehentasunak ezartzeko**, arlo horien lehenetsun-maila ezartzen laguntzen duen tresna txertatzen da. Eraginkortasun, bideragarritasun eta nabarmentasun irizpideak oinarri hartuta lehenetsun-maila baloratzen duen taula da.
- Plana **diseinatzeko**, ezartzean kontuan hartu beharreko edukiak eta antolakuntzako gaiak biltzen dituen tresna aurkezten da, jarraipen-jarduerak eta horien ardura duten eragileak barne direla, horrela plana ezartzeko prozesua hobeki kontrolatzen ahalko delakoan.
- Planaren **ex-ante ebaluazioa** egiteko, hau da, diseinatutako plana ezartzeko benetako aukerei buruzko gogoeta bideratzeko. Honela erabiltzen da: proposatutako neurriak aztertzen dira oinarritzko zerrenda edo check-list bat abiapuntu hartuta. Zerrenda horri esker neurri horiek antolaketa alderdian zein alderdi tekniko eta ekonomikoan eta denbora alderdian bideragarriak zein neurritaraino diren ebaluatzen da.

### • EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN-PLAN BATEAN TXERTATU BEHARREKO HELBURU ETA NEURRIEN ADIBIDEAK.

Tresna horrek genero-berdintasuneko plan bat egiteko helburu eta neurriak zehazteko adibide eta jarraibideak ematen ditu. Diagnostiko-fasean ezarritako azterketa-dimentsioen arabera egituratzen da.

### • GENERO-BERDINTASUNEO PLANAREN DOKUMENTUAREN EREDUA.

Planaren diseinu fasean atera den dokumentuan sartu beharreko aurkibidearen eta edukien proposamena biltzen du.



## 4. Ezarpen- eta jarraipen-fasea

Genero-berdintasuneko planean biltzen diren jarduerak abiatzeko unea oso garrantzitsua da, zorroztasunez ezarriz gero hasi den prozesua sinesgarria izanen delako. Jarraipenerako eta ebaluaziorako sistema egoki eta zorrotzik ez egotea, urteetan zehar, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako politiken ahulgunerik handienetako bat izan da. Enpresetako planen eremuan, zehazki, arrakastarako faktorerik garrantzitsuenetako bat da.

Planaren jarraipen-sistema egokia, eta egindako gauzetatik ikasteko moduko eta ebaluazioa, hobekuntza-etapa berri bati ekiteko abiapuntu ona dira. Horiek, diagnostiko egoki eta zorrotzarekin batera, genero-berdintasuna enpresetan txertatzeko oinarriak dira.

### ■ Helburuak

- Genero-berdintasuneko planean biltzen diren neurriak abian jartzea.
- Planaren garapenaren aldizkako jarraipena egitea.
- Doikuntzarik ezak aurkitzea, edukian edo plana ezartzeko prozesuan beharrezkoak diren birorientazioak txertatzeko.
- Bide horretatik sendotzen ahal diren alderdiak negoziazio kolektiboan txertatzea.

### ■ Sekuentzia metodologikoaren sintesia

Ezarpen-fasean gertakaririk garrantzitsuena berdintasun-plana abiaraztea da. Prozesu horrekin batera hauei ekin behar zaie: neurriak negoziazio kolektiboaren prozesuan txertatzea eta hitzarmen kolektiboan –edo, bestela, enpresa-itunean– agerraraztea. Beraz fase honetan ez dago urratsen sekuentziarik; dagoena, plana ezartzeaz batera abian jarri beharreko aldi bereko prozesuen sekuentzia da.

## EZARPEN- FASEA

Jarduerak abian jartzea → Negoziazio kolektiboa

Jarraipena → Jarraipen-sistema → Informazioa biltzea → Jarraipen-txostenak → Planaren doikuntza → Informazioa eta hedapena

### Esku hartzen duten eragileak eta beren zereginak

ERAGILEAK	GENERO-BERDINTASUNEN PLANAREN DISEINU-FASEAN DUTEN ZEREGINA
Zuzendaritza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdintasun-planaren jarraipen eta ebaluaziorako lan-taldeari laguntzen dio bere jardueretan.</li> <li>• Jarraipen-txostenak gainbegiratzen ditu.</li> <li>• Doikuntzei eta neurri berriei buruzko erabakiak hartzen ditu.</li> <li>• Jarraipenaren emaitzen berri ematen du.</li> </ul>
Genero-berdintasuneko planaren jarraipen eta ebaluaziorako lan-taldea (JELT)*	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarraipen-sistema egiten du, edo bestela, sistema hori aholkularitza-erakundeak egiten badu, laguntza ematen du.</li> <li>• Jarraipen-fitxak jasotzen ditu.</li> <li>• Informazioa aztertzen du eta doikuntzak edo neurri berriak proposatzen ditu.</li> <li>• Jarraipen-txostenak egiten ditu.</li> <li>• Bere eskumenen barneko neurriak betetzen ditu.</li> <li>• Lan-taldeko kide diren aldetik, sindikatuen ordezkariak:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Planaren jarraipenerako laguntza ematen dute.</li> <li>– Beren eskumenen barneko neurriak betetzen dituzte.</li> <li>– Neurriak aztertzen dituzte eta negoziazio kolektiboan txertatzea proposatzen dute.</li> </ul> </li> <li>• Arloko edo departamentuko ardura duten pertsonak, beren aldetik:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Beren eskumenen barneko neurriak betetzen dituzte.</li> <li>– Informazioa ematen dute jarraipen-fitxen bidez</li> </ul> </li> </ul>
Aholkularitza-erakundeak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lan-taldeari aholkua ematen dio JELT eratzeke.</li> <li>• Aholkua ematen du eta jarraipen-sistema egiten du, baita sistema horren informazio-bilketarako tresnak ere.</li> <li>• Gogoetarako eta jarraipen-txostenak egiteko bileretan parte hartzen du.</li> </ul>

\* Baliteke genero-berdintasuneko lan-taldearen osaera berbera edukitzea edo osaera berregituratua edukitzea.



■ **Espero diren emaitzak**

Fase hau garatuz, planaren ezarpenaren etengabeko jarraipena egiten ahalko da burutzapen-mailari, aurreikusitako helburuak betetzeari, parte hartu duten pertsoneri eta garapen-prozesuari dagokienez. Jarduera batzuk eta besteak egitean aurkitu diren eragozpen, aurkaritza eta gabeziei buruzko informazioa egonen da bilduta, eta sortu diren beharrak agerraraziko dira. Horrela, genero-berdintasuneko plana birdoitzen ahalko da, emaitzak eta baliabideak optimizatzeko eta prozedura hobetzeko.

■ **Ezarpen-fasearen kalitate-betekizun eta -irizpideak**

BETEKIZUNAK	
Jarraipenaren eta ebaluazioaren ardura nork hartuko duen zehaztu da.	X
Helburuen jarraipen eta lorpenari buruzko adierazleak ezarri dira.	X
Jarraipen-txostenak egin dira aldizka.	X
Plana garatzean desbideratzeak antzemanaz gero, planaren funtzionamendu onerako beharrezko doikuntza eta aldaketak egin dira.	X
IRIZPIDEAK	
Planaren jarraipen eta ebaluaziorako lan-taldea eratu da. Talde horretan alde guztien behar eta interesak ordezkatuta daude.	X
Erdi-mailako kargudunek eta arloko arduradunek planaren jarraipenean parte har dezatela lortu da.	X
Informazioa biltzeko prozesuan ez da antzeman langileek aurkako joerarik izan dutenik. Prozesu konpartitua izan dela esan daiteke.	X
Jarraipenaren emaitzak langileen ordezkariekin adostu dira.	X
Jarraipen-sistemak helburuen lorpenari buruzko adierazleak hartzen ditu barnean.	X
Jarraipena etengabea izan da planaren jarduerak abiarazi direnetik burutu arte.	X
Ezarpen-prozesuak gardentasun-printzipioa bete du.	X
Jarraipen-txostenen emaitzen berri eman zaie parte hartu dutenei, eta planean txertatu diren aldaketak behar bezala ezagutarazi dira.	X

## ■ Fase honetako tresnak

### • JARRAIPEN-DATUEN BILKETAREN FITXA.

Genero-berdintasuneko planaren ezarpenaren jarraipenerako informazioa modu errazagoan biltzeko tresna da. Hiru bloke handitan antolatzen da:

- Lehenengo zatiak jarraipeneko oinarrizko datuak biltzen ditu: neurria, neurri horrekin zein helburu lortu nahi den, informazioa zein datatan bildu den, arduraduna nor den eta zein jarraipen-aldiri dagokion.
- Bigarren zatian ezarpen-prozesuari eta langileen parte-hartze mailari buruzko informazioa biltzen da.
- Hirugarren zatian, lortu diren lehenengo helburuak aztertzen dira, lotutako adierazleen bidez neurtuta. Horrela egiaztatzen ahal da aurrera egin den, helburuek beren horretan jarraitzen duten, edo helburuari dagokionez atzera egin den.

### • JARRAIPEN-TXOSTENAREN EREDUA.

Jarraipen-txostenaren aurkibide-proposamena agerrarazten du. Aureikusitako epigrafeetako bakoitzean sartu beharreko edukien azalpena ematen du: betetze-mailari buruzko informazioa, emaitzei buruzko informazioa, ezarpen-prozesuari buruzko informazioa eta ondorioei eta birdoitzeko proposamenei buruzko azken atala.



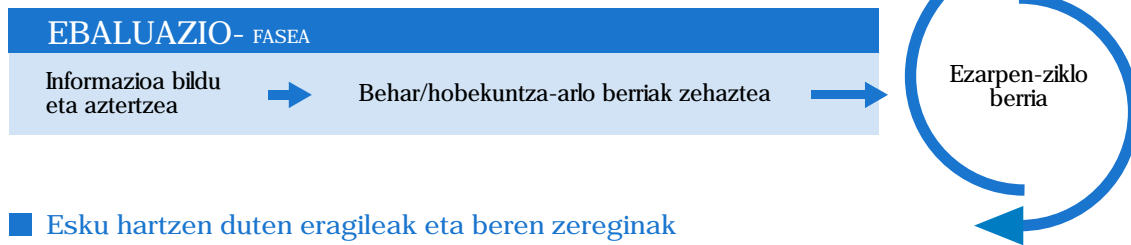
## 5. Ebaluazio-fasea

IGE etengabe ikasi eta hobetzeko prozedura da. Alde horretatik, esperimentatu dena ondoz ondoko hainbat ziklotan planifikatu, ezami eta ebaluatu beharko da. Horretatik guztitik ikasi egiten da eta planifikatzeko beste prozesu bat hasten da. Enpresan genero-berdintasuna integratzea etengabeko hobekuntza-prozesua da; horrelako prozesuek prestakuntza-izaera dute. Enpresaren ezagutza hobetzen da, baita enpresan gertatzen diren prozesuen ezagutza ere. Beraz, fase honek ez du prozesua ixten; aitzitik, hurrengo faserako abiapuntu da.

### ■ Helburua

- Planean proposatutako helburuen betetze-maila nahiz jarduerak eginez lortu diren emaitzak jakitea.
- Planaren garapen-prozesua aztertzea, baita erabilitako baliabide, metodologia eta prozeduren egokitasuna ere.
- Planak enpresan eta bere ingurunean zein eragin izan duen jakitea, baita jarduerak langileen beharretarako eta planaren eragingarritasunerako egokiak diren ere.
- Beste hobekuntza-ziklo batean jarduerak egiten jarraitzea beharrezkoa den ala ez hausnartzea.
- Genero-berdintasunean aurrera egiteko jarduerak eskatzen dituzten behar berriak identifikatzea, enpresak hartutako konpromisoaren arabera.
- Beste hobekuntza-ziklo bat abiaraziz plana ezartzen jarraitu behar den ala ez baloratzea.

■ Sekuentzia metodologikoaren sintesia



■ Esku hartzen duten eragileak eta beren zereginak

ERAGILEAK	EBALUAZIO-FASEAN DUTEN ZEREGINA
Zuzendaritza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• JELTari ebaluazioa egiten laguntzea.</li> <li>• Ebaluazio-txostenaren berri izatea.</li> <li>• Hobetu beharreko arlo berriei lehentasuna ematea.</li> <li>• Planaren emaitzen berri ematea.</li> <li>• Konpromiso berriak hartzea.</li> </ul>
Genero-berdintasuneko planaren jarraipen eta ebaluaziorako lan-taldea (JELT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ebaluazioa egiten du, edo ebaluazioa egiteko laguntza ematen du.</li> <li>• Ebaluazio-txostena zuzendaritzari igortzen dio.</li> <li>• Planaren ebaluazioaren emaitzak heda eta komunika daitezela bultzatzen du.</li> <li>• Sindikatuen ordezkariak eta erdi-mailako kargudunek, lan-taldeko kide diren aldetik:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Genero-berdintasuneko neurriak negoziazio kolektiboan txertatzen dituzte.</li> <li>– Ebaluazioaren emaitzak langileei jakinarazten dizkiete.</li> <li>– Prozesuetako jarduerak sistematizatzen dituzte, enpresan iraunen dutela ziurtatzeko.</li> </ul> </li> </ul>
Aholkularitza-erakundea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planaren ebaluazioa egiten du, edo ebaluazioa egiteko aholkua ematen du.</li> <li>• Ebaluazioaren adierazleak egiten ditu.</li> <li>• Hobetu beharreko arlo berriei lehentasuna emateko aholkua ematen du.</li> </ul>





### ■ Espero diren emaitzak

Ebaluazio-fasearen emaitza gisa txosten bat egiten da. Horri esker jakiten ahalko da zein izan diren genero-berdintasuneko planaren emaitzak eta nolako bilakaera izan duen jarduerak ezartzeko prozesuak, prozesu horren barnean aurreikusitako eragileen partaidetza eta planak enpresa-erakundeetan izan duen oihartzuna barne direla. Prozesuaren ahuleziak eta indarrak zein diren jakinen da, eta zein arlotan esku hartu behar den zehaztuko da. Informazio hori prozeduraren iraunkortasuna baloratzeko oinarri gisa erabiltzen ahalko da.

### ■ Ebaluazio-fasearen kalitate-betekizun eta -irizpideak

BETEKIZUNAK	
Ebaluazioari esker informazio nahikoa eta garrantzitsua lortu da generoen arteko desberdintasunetan eta abiapuntuko desberdintasun egoeretan gertatu diren aldaketak baloratzeko.	X
Emaitzaren, prozesuaren eta eraginen adierazleak erabili dira.	X
Berdintasunean aurrera egiteko hobetu beharreko arlo eta alderdi berriak identifikatu dira.	X
IRIZPIDEAK	
IGE ezartzeko ahuleziak eta indarrak identifikatu dira.	X
Planaren JELT jarraipen eta ebaluazioan buru aritu da eta prozesuari buruzko gogoeta egin du hobekuntzei ekiteko.	X
Ebaluazio-tresnak erabilgarriak izan dira informazioa generoaren ikuspegitik bildu eta aztertzeko.	X
Esan daiteke taldean ordezkatuta dauden aldean –langileen eta zuzendaritzaren– arteko adostasuna egon dela ebaluazio-txostenaren edukiei buruz. Horri esker hobetu beharreko arloei buruzko erabakiak hartzen ahalko dira.	X
Ebaluazioaren emaitzak behar bezala jakinarazi zaizkie interes-taldee.	X
Prozesu berri bat hasi da eta genero-berdintasunari buruzko konpromisoa berretsi da. Abiapuntu gisa ebaluazio-fasean ikasi diren gauzak hartuko dira.	X

## ■ Fase honetako tresnak

- **ADIERAZLEAK ETA JARRAIPEN ETA EBALUAZIORAKO JARRAIBIDEAK DITUEN TXANTILOIA**

Tresna horren bidez planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko kontuan hartu beharreko alderdi edo adierazle batzuk agerrarazten dira, eta adierazle horiek ematen duten informazioa aztertzearen ondorioz sor daitezkeen jarraibideak ere bai.

- **EBALUAZIO-TXOSTENAREN EREDUA**

Ebaluazio-txostenaren aurkibide-proposamena agerrarazten du. Aurreikusitako epigrafeetako bakoitzean txertatu beharreko edukiak zehazten dira. Halaber, genero-berdintasuna enpresan integratzeko prozesuaren iraunkortasunari eta hurrengo hobekuntza-zikloetarako proposamen zehatzei buruzko azken atal bat ageri da.



Nafarroako enpresetan genero-berdintasuna integrazeko prozedura