



# EMAKUMEAK ERANTZUKIZUNEN LANPOSTUETARA HELTZEN ESTRATEGIAK

# 20 URTE BAINO GEHIAGO BERDINTASUNAREN ALDE LANEAN

- 1978ra arte, emakume ezkonduak senarraren baimena behar zuten Laboral Kutxan kontua irekitzeko.
- 1997an, Emakunderen aitortza-ziurtagiria
- 2008-2011, Berdintasunerako I. Plana
- 2012-2015, Berdintasunerako II. Plana
- 2016-2019, Berdintasunerako III. Plana



# GAUR EGUNGO ARGAZKIA

- **Bazkideen** % 54,1 gizonak dira eta % 45,9 emakumeak.
- **Zuzendarien** % 6 eta **buruen** % 28 dira emakumeak.
- **Teknikarien eta administrarien kategorietan** pilatzen dira, batez ere, emakumeak: Teknikari eta Gestore Komertzialen % 53 eta Administrarien % 64.
- Laboral Kutxako sail desberdinetan emakumeak eta gizonak nola banatzen diren ikusita, bazkideen artean nahiko oreka dagoela esan dezakegu.
- **Kontseilu errektorearen** osaera:
  - 11 gizon (% 78)
  - 3 emakume (% 22)Errektoreen artean, 3 Batzorde eratzen dira, erakundearen gobernantzarako. Hiru horietako bitan, Ikuskaritza eta Arriskuen Batzordean konkretuki, presidenteak emakumeak dira.
- **Kontseilu sozialaren** osaera:
  - 13 gizon (% 65)
  - 7 emakume (% 35)

# BERDINTASUNARI EMAN DIOGUN BULTZADA

- Egitura aktiboa eta egonkorra.
- Berdintasunerako politikak sustatzeko baliabide egokiak.
- Berdintasunaren kudeaketa zuzendaritzaren agendan presente.
- Gaiaren garrantzia eta kontzientzia.



# BERDINTASUNARI EMAN DIOGUN BULTZADA



LABORAL KUTXAREN BERDINTASUNEN BULETINA

6. buletina 2016ko otsaila

## EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLAN BERRIA DAUKAGU

Hamar urte baino gehiago daramagu emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lanean eta, orain arte, Berdintasunerako bi Plan izan ditugu martxan.

Orain, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III Plana (2016-2019)** onartu berri dugu. Plan hau prozesu luze baten eta erakundeko hainbat kidek egindako lanaren emaitza izan da.



## LEHENENGO URRATSA: II. PLANAREN EBALUAZIOA EGITEA

2015 urte amaierara arte martxan izan dugun II. Planak erakundearen zer inpaktu izan duen aztertu dugu. Horretarako inkesta bat bidali dizuegu, langile guztiei, eta Planaren ebaluazio-taldea sortu dugu.

Aurrerapauso handiak eman dira, II. Planari esker: Berdintasunerako arduraduna eta koordinatzailea izendatu dira, Berdintasun Batzordea sortu eta indartu da, Jazarpen protokoloa landu da...

Hala ere, badira hobetzeko alderdiak eta Plana erakundearen gehiago azagartzeko beharra ere sumatu dugu.

1



## RESOLUCIÓN de 3 de julio de 1997, de la Directora del Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea, por la que se otorga el reconocimiento de Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres a la empresa Caja Laboral / Euskadiko Kutxa.

Materias: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES; ENTIDADES COLABORADORAS

Órgano emisor: Presidencia del Gobierno; Instituto Vasco de la Mujer

Fecha disposición: 03-07-1997

Nº orden: 199703826

Rango: Resolución

Sección: Otras Disposiciones

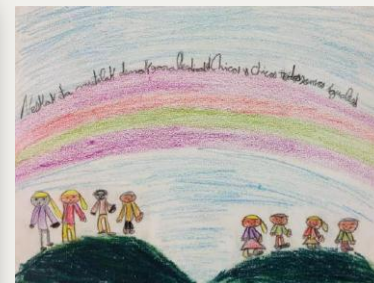
Mediante [Decreto 424/1994](#), de 8 de noviembre se creó la figura de Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, con el fin de incentivar las iniciativas que pudieran surgir en el ámbito sociolaboral en favor de la igualdad de oportunidades, así como de reconocer la labor realizada por las distintas entidades en dicho ámbito.

En su virtud, a la vista de la solicitud presentada por Caja Laboral / Euskadiko Kutxa y de la valoración realizada del documento de compromiso suscrito por la Entidad para el desarrollo de una política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su empresa,

RESUELVO:

**Primero.**

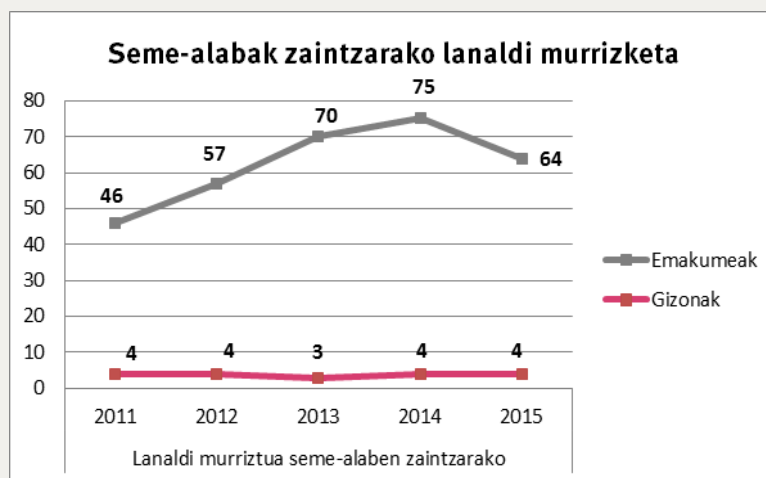
Otorgar el reconocimiento como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades a la empresa Caja Laboral / Euskadiko Kutxa, en los términos y condiciones establecidas en el [Decreto 424/1994](#), de 8 de noviembre, por la que se crea la figura Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades, en base al documento de compromiso suscrito por dicha Entidad para el desarrollo de una política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización.



# EMAKUMEAK ERANTZUKIZUNEN LANPOSTUETARA HELTZEN ESTRATEGIAK

## ZAILTASUNAK

- Enplegua, familia eta bizitza pertsonalaren bateragarritasuna
- Genero-aurreiritziak
- Emakumeen boteretzea



# EMAKUMEAK ERANTZUKIZUNEN LANPOSTUETARA HELTZEN ESTRATEGIAK

## ESTRATEGIAK

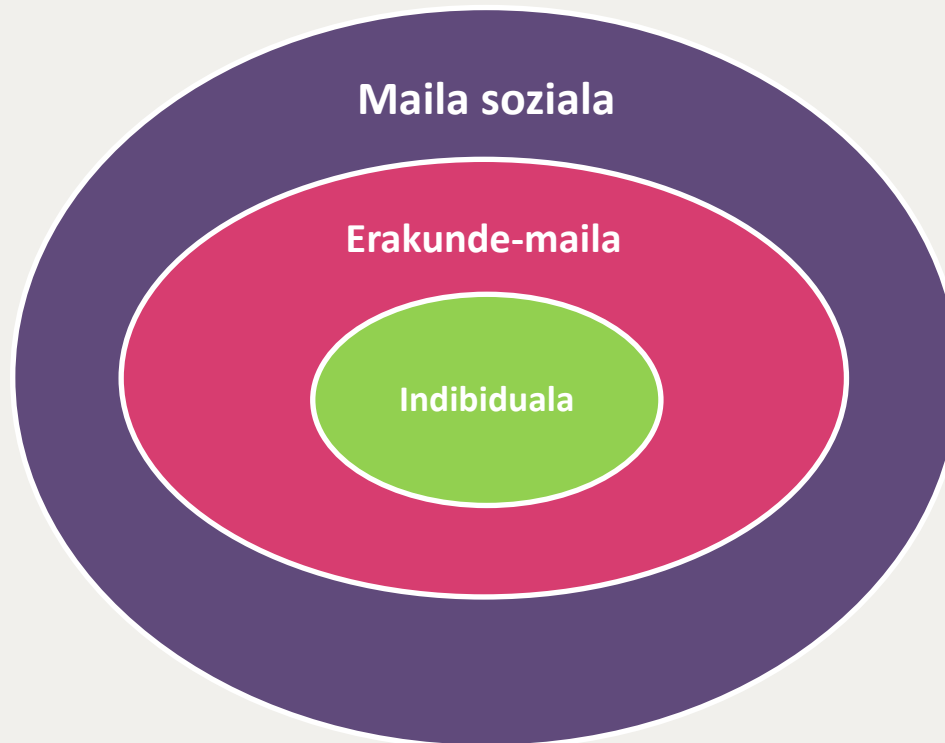
- Bateragarritasun-neurrien bilduma
- Beste enpresen praktika onen azterketa
- Langileei inkesta
- Hautatzaileentzako sentsibilizazio-tailerrak
- Diskriminaziorik gabeko hautaketa-prozesuetarako gida
- Sentsibilizaziorako sketxak
- Emakumeak boteretzeko tailerrak...



# ONDORIOAK

- Kultura-aldaketa baten beharra dago, eta aldaketa hiru mailatan ulertu behar da:

Maila indibidualean, erakunde mailan eta maila sozialean.





# ONDORIOAK

## MAILA INDIBIDUALA

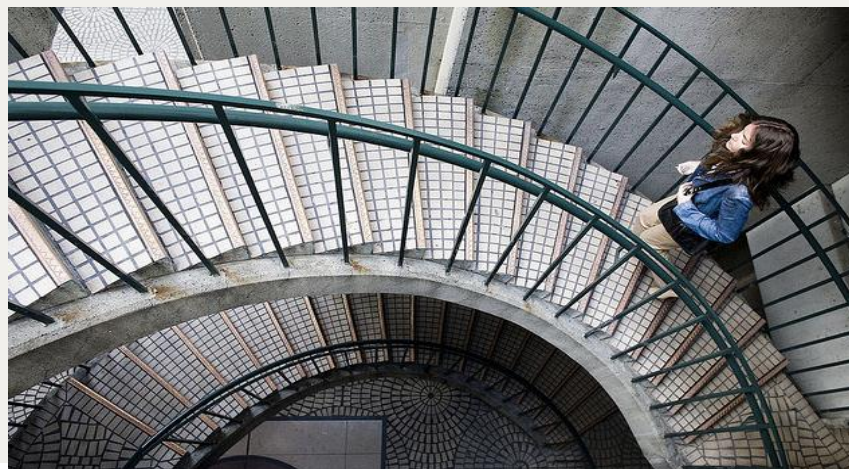
- Errealitatearen kontzientzia hartzea.
- Aurreiritziak aldatzen ahalegintzea.
- Erosotasun zonaldeak irtetea.



# ONDORIOAK

## ERAKUDE-MAILA

- Erakargarriak diren ardura-postuak diseinatzea.
- Hautaketa- eta promozio-prozesuetan eman daitezkeen diskriminazioak gainditzea.
- Emakumeak zuzendaritza eta ardura postuetan aritzeko benetako konpromisoa hartzea.
- Boteretzea eta ibilbide profesionalean aurrera egitea errazteko baliabideak eskaintzea.



# ONDORIOAK

## MAILA SOZIALA

- Emakumeak diskriminaziotik babestuko duten legeak ezartzea eta betearaztea.
- Bateragarritasun-neurrietan sakontzea.
- Sentsibilizazioa lantzea, erantzukizunean eragiteko, etxeko eta zaintza-ardurak modu orekatuan banatzeko.
- Enpresa lidergoari lotutako genero-estereotipoekin ere haustea.

