

Material praktiko osagarria

Genero-ikuspegitik kudeaketari balioa emateko gidarentzat

Erakundeen kudeaketan emakumeen eta gizonen berdintasuna txertatzeko gakoak nola identifikatu

Aurkibidea

Hausnarketarako galderak elementu bakoitzean 3

- ❖ Estrategia 3
- ❖ Bezeroak 10
- ❖ Pertsonak 17
- ❖ Gizartea 24
- ❖ Berrikuntza 29

Elementu bakoitzean konprometitzen garen neurrien taula 36

Despliegue y seguimiento de las medidas 37



Estrategia

E.1 Nola kudeatzen da estrategia zehazteko beharrezkoa den informazioa

E.2 Nola hausnartzen eta ezartzen dugu estrategia

E.3 Nola hedatzen eta komunikatzen dugu estrategia

E.4 Nola berrikusten eta eguneratzen dugu estrategia

- Zein interes-talde identifikatu ditugu? Horietakoren batek badu loturarik berdintasunarekin eta arlo horretan dugun konpromisoarekin?
- Zer diote datuek gure erakundeko eta inguruko berdintasun-egoerari buruz? Informazio nahikoa dugu? Ezagutzen eta barneratzen al ditugu inguruneak arlo horretan dituen eskaerak, adibidez, berdintasunari buruz dagoen araudia edo enpresek arlo horretan dituzten betebeharrak?
- Zenbat dakigu berdintasunari eta kudeaketari buruz? Erakundean, nortzuek dute sentsibilizazioa edo prestakuntza? Zer prestakuntza egin da eta nolakoak izan dira horren espezifikotasuna eta zabaltasuna?
- Sexuaren arabera bereizitako informazio kuantitatiboa adierazle guztietan jasotzen al dugu?



Estrategia

E.1 Nola kudeatzen da estrategia zehazteko beharrezkoa den informazioa

E.2 Nola hausnartzen eta ezartzen dugu estrategia

E.3 Nola hedatzen eta komunikatzen dugu estrategia

E.4 Nola berrikusten eta eguneratzen dugu estrategia

- Nola parte hartzen dute erakundeko pertsonak strategiaren definizioan eta interes-taldeen zehaztapenean? Zein dira parte hartzeko bideak eta nola jasotzen dira ekarpenak?
- Parte hartzen al dute profilek edo mailek emakumeak dauden tokietan? Gune edo foro guztietan emakumeen presentzia bermatzen al da?
- Ba al dago prestakuntzarik interes-taldeen berdintasunaren arloan dituzten beharrak eta igurikimenak ezagutzeko?
- Ikuspegi berriak sustatzen al ditugu strategiaren hausnarketan? Berdintasunaren eta feminismoaren, zainketen, pertsonetan oinarritutako kudeaketa-ereduen, berdintasunerako lidergo-eredu eraldatzailearen eta abarren berezko elementuak hartzen al dira? Funtsezko elementuak izan al daitezke erakundearen identitatean eta proiektzioan?
- Gogoeta estrategikorik egiten al da ordainsari-politikari eta soldata-arrakalak gainditzeari, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeari eta abarri buruz, politika horiek guztiak bultzatzeko?
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planaren ekarpenak eta diagnostikoan jasotako ondorioak estrategian daude?



Estrategia

E.1 Nola kudeatzen da estrategia zehazteko beharrezkoa den informazioa

E.2 Nola hausnartzen eta ezartzen dugu estrategia

E.3 Nola hedatzen eta komunikatzen dugu estrategia

E.4 Nola berrikusten eta eguneratzen dugu estrategia

- Nola sistematizatzen da emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa? Berdintasunaren arloan helburu espezifikoak eta zeharkakoak planteatzen al dira, bai barruan, bai kanpoko inpaktu-mailan?
- Emakumeen eta gizonen berdintasuna beste plan estrategiko batzuetan edo enpresaren kudeaketa-planetan agertzen da? Zeharkako izaera edo izaera estankoa du?
- Estrategiaren barne-komunikazioak kontuan hartzen al du plantillako emakumeen eta gizonen errealitate desberdina? Pertsona guztiengana iristen da? Zein kanal erabiltzen dira?
- Estrategiaren kanpo-komunikazioak berdintasunaren arloko konpromisoaren komunikazioa ere barne hartzen al du? Komunikazio-kanalen batean al dago? Berariaz jakinarazi al zaie interes-taldeei?
- Gure sektorean berdintasuna sustatzen duen enpresa-erreferentea al gara?
- Erabilera ez-sexista egiten al da barneko eta kanpoko komunikazioan, euskarri eta informazio guztietan?



Estrategia

E.1 Nola kudeatzen da estrategia zehazteko beharrezkoa den informazioa

E.2 Nola hausnartzen eta ezartzen dugu estrategia

E.3 Nola hedatzen eta komunikatzen dugu estrategia

E.4 Nola berrikusten eta eguneratzen dugu estrategia

- Batzorde edo lantalde bat al dago emakumeen eta gizonen berdintasunerako konpromisoaren edo planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko?
- Zein pertsonak edo barne-eragilek hartzen dute parte berdintasun-politikaren jarraipenean, ebaluazioan edo eguneratzean?
- Zein eragile edo interes-talderengandik hartzen dira informazioak erakundearen berdintasunaren arloko estrategia berrikusteko edo eguneratzeko?
- Berdintasunaren arloan sentzibilitate, behar edo itxaropen berezia duten barneko eta kanpoko eragileak kontuan hartzen dira estrategia berrikustean eta eguneratzean?
- Ba al dago informazio esanguratsu eta garrantzitsurik berdintasunaren arloko estrategia eguneratzeko?





Estrategia

E.1 Nola kudeatzen da estrategia zehazteko beharrezkoa den informazioa

E.2 Nola hausnartzen eta ezartzen dugu estrategia

E.3 Nola hedatzen eta komunikatzen dugu estrategia

E.4 Nola berrikusten eta eguneratzen dugu estrategia

Indarguneak (gureak) eta **aukerak** (inguruarenak) emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeari dagokionez.

Ahultasunak (gureak) eta **mehatxuak** (inguruarenak) emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeari dagokionez.





Estrategia

E.1 Cómo se gestiona la información necesaria para definir la estrategia

E.2 Cómo se reflexiona y se establece la estrategia

E.3 Cómo desplegamos y comunicamos la estrategia

E.4 Cómo revisamos y actualizamos la estrategia

Posibles acciones de mejora a incluir en la Estrategia

¿Cuáles vamos a priorizar?

¿Cuándo y en qué condiciones, con qué plazos, con apoyo externo o alianzas...?

¿Qué personas, conocimientos, recursos ...propios, subvenciones, consultorías homologadas... necesitaríamos movilizar?



Estrategia

E.1 Nola kudeatzen da estrategia zehazteko beharrezkoa den informazioa

E.2 Nola hausnartzen eta ezartzen dugu estrategia

E.3 Nola hedatzen eta komunikatzen dugu estrategia

E.4 Nola berrikusten eta eguneratzen dugu estrategia

Hausnarketa honetan sortu behar diren kontzeptuak

- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna
- Zuzeneko eta zeharkako diskriminazioa
- Desberdintasuna
- Sexu-genero sistema
- Genero-ikuspegia/genero-ikuspuntua
- Berdintasuna kudeaketan eta kudeaketa berdintasunerako
- Parte-hartzea genero-ikuspegiarekin
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Diagnostikoa eta Plana
- Sexuaren arabera bereizitako datuak
- Generoaren araberako eragina produktu eta zerbitzuetan
- Komunikazioaren erabilera ez-sexista



Bezeroak

B.1 Nola kudeatzen ditugu bezeroekiko harremanak?

B.2 Nola diseinatzen eta garatzen ditugun bezeroengana bideratutako produktuak eta zerbitzuak

B.3 Nola ekoizten, merkaturatzen eta banatzen ditugun produktuak eta zerbitzuak

B.4 Nola kudeatzen ditugu beste baliabide batzuk?

- Gure bezeroak modu esanguratsuan ezagutzen al ditugu genero-ikuspegitik?
- Ba al dugu sexuaren arabera bereizitako informaziorik? Garrantzitsua al da? Zertarako balio dezake? Sexuaren aldagaiarekin batera, ba al dago ezagutzeko eta artatzeko interesgarriak izan daitezkeen aniztasunaren beste dimentsio batzuk?
- Zer neurritan erantzun diezaiekegu hobeto gure bezeroen beharrei? Gure produktuek eragin desberdina al dute emakumeengan eta gizonengan? Ezagutzen al ditugu beraien beharrak eta itxaropenak?
- Berdintasunarekiko konpromisoa partekatutako konpromisoa al da, bezeroekin loturak sortzen eta mantentzen lagun dezakeena?
- Bezeroekin harremana duten pertsonen sentsibilizazioa edo prestakuntza al dute genero-ikuspegiarekin egiteko? Beharrezkoa litzateke?
- Neurtzen al dugu gure bezeroen gogobetetasuna sexuaren arabera bereizitako datuekin eta datu horiek genero-ikuspegiarekin interpretatuta?





Bezeroak

B.1 Nola kudeatzen ditugu bezeroekiko harremanak?

B.2 Nola diseinatzen eta garatzen ditugun bezeroengana bideratutako produktuak eta zerbitzuak

B.3 Nola ekoizten, merkaturatzen eta banatzen ditugun produktuak eta zerbitzuak

B.4 Nola kudeatzen ditugu beste baliabide batzuk?

- Zer neurritan erantzun diezaiekegu hobeto gure bezeroen beharrei? Ezagutzen al ditugu gure zerbitzu edo produktuek emakumeengan eta gizonengan izan ditzaketen eraginak?
- Ba al dakigu bezeroek behar, itxaropen, ohitura... desberdinak dituzten? Aztertzeko beste aldagai esanguratsurik ba al dago (jatorria, adina, dibertsitate funtzionala,...)?
- Diagnostiko edo azterketa zehatzak egiten ditugu informazio gehiago izateko? Prest al gaude berrikuntza-prozesuei ekiteko, emakumeengan eta gizonengan izan dezaketen eragin diferentzialari erantzuteko?
- Produktuen edo zerbitzuen testetan, emakumeek eta genero-ikuspegiaren prestatutako pertsonak parte hartzen al dute?



Bezeroak

B.1 Nola kudeatzen ditugu bezeroekiko harremanak?

B.2 Nola diseinatzen eta garatzen ditugun bezeroengana bideratutako produktuak eta zerbitzuak

B.3 Nola ekoizten, merkaturatzen eta banatzen ditugun produktuak eta zerbitzuak

B.4 Nola kudeatzen ditugu beste baliabide batzuk?

- Merkaturatzeko eta banatzeko kanalak iristen al zaizkie emakumeei eta gizonei?
- Ezagutzen al da bezeroenganako arreta, komunikazio-, publizitate- edo marketin-ekintzak, emakumeei eta gizonei desberdin iristen zaizkien? Ezagutzen al da zein izan daitezkeen emakumeengana hobeto irits daitezkeenak?
- Komunikazioaren erabilera ez-sexista egiten al da idatzizko eta ahozko hizkuntzan zein irudietan? Genero-estereotipoak gainditzen saiatzen al da?





Bezeroak

B.1 Nola kudeatzen ditugu bezeroekiko harremanak?

B.2 Nola diseinatzen eta garatzen ditugun bezeroengana bideratutako produktuak eta zerbitzuak

B.3 Nola ekoizten, merkaturatzen eta banatzen ditugun produktuak eta zerbitzuak

B.4 Nola kudeatzen ditugu beste baliabide batzuk?

- Helarazi al zaie gure enpresa hornitzaileei berdintasunarekin dugun konpromisoa? Haiek ere bere egiten dute? Zertan zehazten da? Kontratatzen al ditugu zerbitzuak ematean genero-ikuspegia txertatzen duten enpresak?
- Ezagutzen al dugu berdintasunaren arloko klausula sozialen eredurik? Gure erosketa-sistemak klausula sozialen sistema bat du, eta horien artean daude berdintasunaren arloko klausula espezifikoak? Zer eskakizun planteatzen zaizkie berdintasunaren arloan legea betetzeari, zerbitzua emateari, kontziliazioa sustatzeari, emakumeen presentzia orekatuari, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurrea hartzeari eta aurre egiteari, eta abarri dagokienez?
- Sistemizatuta al dago klausula sozial horien benetako aplikazioa berdintasunaren arloan? Azpikontratatzen dugun zerbitzua ematen al dute berdintasunarekin dugun konpromisoa bermatuz?





Bezeroak

B.1 Nola kudeatzen ditugu bezeroekiko harremanak?

B.2 Nola diseinatzen eta garatzen ditugun bezeroengana bideratutako produktuak eta zerbitzuak

B.3 Nola ekoizten, merkaturatzen eta banatzen ditugun produktuak eta zerbitzuak

B.4 Nola kudeatzen ditugu beste baliabide batzuk?

Indarguneak (gureak) eta **aukerak** (inguruarenak) emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeari dagokionez.

Ahultasunak (gureak) eta **mehatxuak** (inguruarenak) emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeari dagokionez.



EMAKUNDE

EMAKUNDEA

INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



Bezeroak

B.1 Nola kudeatzen ditugu bezeroekiko harremanak?

B.2 Nola diseinatzen eta garatzen ditugun bezeroengana bideratutako produktuak eta zerbitzuak

B.3 Nola ekoizten, merkaturatzen eta banatzen ditugun produktuak eta zerbitzuak

B.4 Nola kudeatzen ditugu beste baliabide batzuk?

Bezeroen eta beste eragile batzuengan balizko hobekuntza-ekintzak

Zeintzuk lehenetsiko ditugu?

Noiz eta zein baldintzatan, epeetan, kanpo-laguntzarekin, aliantzekin?

Zer ezagutza, baliabide propio, dirulaguntza, aholkularitza homologatu... mobilizatu beharko genituzke?



Bezeroak

B.1 Nola kudeatzen ditugu bezeroekiko harremanak?

B.2 Nola diseinatzen eta garatzen ditugun bezeroengana bideratutako produktuak eta zerbitzuak

B.3 Nola ekoizten, merkaturatzen eta banatzen ditugun produktuak eta zerbitzuak

B.4 Nola kudeatzen ditugu beste baliabide batzuk?

Hausnarketa honetan sortu behar diren kontzeptuak

- Genero-ikuspegia
- Sexuaren arabera bereizitako datuak
- Berdintasunaren arloko klausula sozialak kontratazioan eta erosketetan
- Generoaren araberako eragina produktu eta zerbitzuetan
- Komunikazioaren erabilera ez-sexista
- Genero-estereotipoak gainditzea





Pertsonak

P.1 Nola erakartzen, hautatzen, ordaintzen eta artatzen ditugu pertsonak

P.2 Nola zaintzen eta garatzen ditugun pertsonen ezagutza, gaitasunak eta talentua

P.3 Nola laguntzen dugun pertsonen konpromisoa eta motibazioa

P.4 Nola handitzen dugun pertsonen lidergo-gaitasuna

- Epe labur-ertaineko plantillaren plangintzetan, kontuan hartzen al da gaur egun genero-arrazoiengatiko bereizketa bertikala edota segregazio horizontala dagoen, eta hori zuzentzeko neurriak har daitezkeen?
- Ezagutzen eta hartzen al ditugu berdintasuna hobeto ziurtatzeko neurriak hautaketa-prozesuaren fase guztietan eta kontratazioan bertan?
- Ordainsari-politikak berdintasuna bermatzen al du kategorien sistemaren eta soldata-kontzeptuen aplikazioan? Bermatzen al da soldata berdina balio bereko lanengatik? Ezagutzen al da soldata-arrakala dagoen eta, horrela balitz, horretan jardutea planteatzen den?
- Aldaketarik egiten al da lan-baldintzetan, hala nola telelanean, deskonexio digitalean, ordutegi-malgutasunean eta denboraren arazoizko erabileretan? Zer neurritan errazten da pertsonen bizikaltatea eta haien zaintza?
- Genero-ikuspegia txertatzen al da Laneko Segurtasun eta Osasunean, bai arrisku fisikoen prebentzioari dagokionez, bai arrisku psikosozialei dagokienez, eta adierazle nagusien jarraipenean bertan?
- Enpresak errazten al die emakumeei eta gizonei beren helburu pertsonalak eta profesionalak gogobetetzea eta betetzea?
- Ba al dago neurririk edo protokolorik lanpostuko indarkeria eta sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko eta horietan jarduteko? Ba al dakigu identifikatzen eta nola jokatu?
- Ba al dago enpresaren berezko neurririk genero-indarkeriako egoeran dauden plantillako emakumeei laguntzeko? Emakumeek ezagutzen al dituzte arazo horretatik eratorriko lan-eskubideak?





Pertsonak

P.1 Nola erakartzen, hautatzen, ordaintzen eta artatzen ditugu pertsonak

P.2 Nola zaintzen eta garatzen ditugun pertsonen ezagutza, gaitasunak eta talentua

P.3 Nola laguntzen dugun pertsonen konpromisoa eta motibazioa

P.4 Nola handitzen dugun pertsonen lidergo-gaitasuna

- Zuzendaritzak eta erdi-mailako aginte-postuek berdintasunarekiko konpromiso esplizitua al dute? Ba al dute konpromiso hori praktikan jartzeko berriazko prestakuntzarik?
- Talentua eta garapen profesionala kudeatzeko politikak, edo prestakuntza, emakume eta gizonengan duten eragina eta egon daitezkeen bereizketak (bertikalak edo horizontalak) gainditzea kontuan hartuta kudeatzen al dira? Baloratzen al da politika horietan ekintza positiboa hartzea?
- Txertatzen al da berdintasunaren arloko prestakuntzarik prestakuntza-planean? Ba al dago arlo horretako lanpostuen beharretara egokitutako prestakuntza-ibilbiderik?
- Sustatzen al da testuinguru edo neurri zehatzik plantillako emakumeen ahalduntzea errazteko?





Pertsonak

P.1 Nola erakartzen, hautatzen, ordaintzen eta artatzen ditugu pertsonak

P.2 Nola zaintzen eta garatzen ditugun pertsonen ezagutza, gaitasunak eta talentua

P.3 Nola laguntzen dugun pertsonen konpromisoa eta motibazioa

P.4 Nola handitzen dugun pertsonen lidergo-gaitasuna

- Eskaintzen diren barne-komunikazioa eta parte hartzeko aukerak esanguratsuak al dira eta berdin iristen al dira kolektibo profesional guztietara, lan-ordutegia, lekua eta kontratu-modalitatea edozein direla ere?
- Pertsonen jarduna eta aintzatespena ebaluatzeko mekanismoek genero-alborapenak izan ditzakete, plantillako gizonak zuzenean edo zeharka lehenetsiz? Berrikusten al dira mekanismo horiek emakumeengan eta gizonengan izandako eragina neurtzeko?
- Kontuan hartzen al dira pertsonak eta haien bizitzak? Landu al da pertsonen "zaintza"-ren kontzeptua? Pertsonen eta haien inguruneen zaintzarekin lotutako portaerak baloratzen al dira?
- Kontziliazioa eta erantzunkidetasuna errazten al dira? Enpresak bere neurriak garatzen al ditu, legea betetzetik harago doazenak? Erantzukidetasuna sustatzen al da gizonen artean? Erraztasunak ematen dira langileek kontziliazio-neurriak ezagut ditzaten?
- Ba al dago zaingo-mekanismorik kontziliazioa behar duten pertsonen jardunaren ebaluazioan eta garapen profesionalean ondorio kaltegarriak saihesteko? Ba al dago presentismoaren kultura edo pertsonen elkarrekiko konfiantzan eta konpromisoan oinarritutakoa?



Pertsonak

P.1 Nola erakartzen, hautatzen, ordaintzen eta artatzen ditugu pertsonak

P.2 Nola zaintzen eta garatzen ditugun pertsonen ezagutza, gaitasunak eta talentua

P.3 Nola laguntzen dugun pertsonen konpromisoa eta motibazioa

P.4 Nola handitzen dugun pertsonen lidergo-gaitasuna

- Liderrek sentsibilizazioa eta prestakuntza al dute berdintasunarekiko konpromisoa sustatzeko eta hedatzeko? Ba al dute tresnarik, hala nola kode etikoak, protokoloak, prozedurak eta gidak?
- Ba al dago ebaluazio-mekanismorik liderrek berdintasunarekiko konpromisoa nola hedatzen duten jakiteko?
- Gizonen eta emakumeen ahalduntzea errazten al da? Neurri zehatzik hartzen al da emakumeen ahalduntzea gerta dadin?
- Emakumeak lidergo-posizioetara iristea sustatzen al da?
- Sustatzen al da pertsona guztiak beren lan-eremuaren buru izatea?





Pertsonak

P.1 Nola erakartzen, hautatzen, ordaintzen eta artatzen ditugu pertsonak

P.2 Nola zaintzen eta garatzen ditugun pertsonen ezagutza, gaitasunak eta talentua

P.3 Nola laguntzen dugun pertsonen konpromisoa eta motibazioa

P.4 Nola handitzen dugun pertsonen lidergo-gaitasuna

Indarguneak (gureak) eta **aukerak** (inguruarenak) emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeari dagokionez.

Ahultasunak (gureak) eta **mehatxuak** (inguruarenak) emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeari dagokionez.



EMAKUNDE
EMAKUMEEN ETXERAKO ERAGILEAK
NETEKO BIKOTEKIA



Pertsonak

P.1 Nola erakartzen, hautatzen, ordaintzen eta artatzen ditugu pertsonak

P.2 Nola zaintzen eta garatzen ditugun pertsonen ezagutza, gaitasunak eta talentua

P.3 Nola laguntzen dugun pertsonen konpromisoa eta motibazioa

P.4 Nola handitzen dugun pertsonen lidergo-gaitasuna

Pertsonengan balizko hobekuntza-ekintzak

Zeintzuk lehenetsiko ditugu?

Noiz eta zein baldintzatan, epeetan, kanpo-laguntzarekin, aliantzekin?

Zer ezagutza, baliabide propio, dirulaguntza, aholkularitza homologatu... mobilizatu beharko genituzke?



Pertsonak

P.1 Nola erakartzen, hautatzen, ordaintzen eta artatzen ditugu pertsonak

P.2 Nola zaintzen eta garatzen ditugun pertsonen ezagutza, gaitasunak eta talentua

P.3 Nola laguntzen dugun pertsonen konpromisoa eta motibazioa

P.4 Nola handitzen dugun pertsonen lidergo-gaitasuna

Hausnarketa honetan sortu behar diren kontzeptuak...

- Genero-joerak pertsonen kudeaketan
- Pertsonen kudeaketaren genero-inpaktua
- Genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioa / Ekintza positiboa
- Balio bereko lana... soldata berdina
- Soldata-erregistroa / Soldata-ikuskaritza
- Emakumeen ahalduntzea
- Lidergo eraldatzailea berdintasunerantz
- Gizakiek berek pribilegioez jabetzea
- Bizitza profesionala, familiakoa eta lanekoa uztartzea / erantzunkidetasuna / pertsonen bizitza erdigunean / zainketak
- Segurtasuna eta lan osasuna / haurdunaldiko, amatasuneko eta edoskitzaroko arriskuen prebentzioa / arrisku psikosozialak / feminizatutako zeregin eta sektoreetako arriskuak / emakumeentzako espazio seguruak
- Sexu-jazarpena / sexuan oinarritutako jazarpena
- Sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako kasuak prebenitzeko eta horietan jarduteko protokoloak
- Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen eskubideak



Gizartea eta Ingurumena

G.1 Nola kudeatzen dugun gure konpromisoa ingurune sozialarekiko?

G.2 Nola kudeatzen dugun gure konpromisoa ingurumen-jasangarritasunarekiko?

- Ezagutzen al ditugu ingurukoek eta gure interes-taldeek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan egiten dituzten eskaerak? Gure enpresan kontuan hartuko ditugu eta arreta emango diegu?
- Aktiboki parte hartzen ari al gara sareetan, ekimen globaletan, lanerako eta lankidetzarako espazioetan edo jardunbide egokiak trukatzeko espazioetan?
- Sentsibilizazio kanpaina instituzionaletan parte hartzen dugu? Egiten al ditugu kanpora begira sentsibilizatzeko berezko jarduerak?
- Gure balio-kateak berdintasunaren arloko konpromiso horiekin bat egitea bultzatzen al dugu?
- Konpromiso publiko, ikusgarri eta irisgarria hartzen ari gara?



EMAKUNDE
EMAKUNDEAKO ERABILKETA ERAGINKORRA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



Gizartea eta Ingurumena

G.1 Nola kudeatzen dugun gure konpromisoa ingurune sozialarekiko?

G.2 Nola kudeatzen dugun gure konpromisoa ingurumen-jasangarritasunarekiko?

- Ba al dakigu emakumeen eta gizonen portaerek ingurumen- inpaktu desberdina sortzen duten?
- Ezagutzen al ditugu ekonomia feministak edo ekofeminismoak egiten dituzten ekarpenak?
- Bi informazio-iturri horiek aukera ematen digute gure ingurumen-iraunkortasuneko politikan jarduera zehatzak txertatzeko?



EMAKUNDE
EMAKUMEEN KUDALAPURNEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



Gizartea eta Ingurumena

G.1 Nola kudeatzen dugun gure konpromisoa ingurune sozialarekiko?

G.2 Nola kudeatzen dugun gure konpromisoa ingurumen-jasangarritasunarekiko?

Indarguneak (gureak) eta **aukerak** (inguruarenak) emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeari dagokionez.

Ahultasunak (gureak) eta **mehatxuak** (inguruarenak) emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeari dagokionez.



EMAKUNDE
EMAKUMEEN KUDALAPURNEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



Gizartea eta Ingurumena

G.1 Nola kudeatzen dugun gure konpromisoa ingurune sozialarekiko?

G.2 Nola kudeatzen dugun gure konpromisoa ingurumen-jasangarritasunarekiko?

Gizartean zein Ingurumenean balizko hobekuntza-ekintzak

Zeintzuk lehenetsiko ditugu?

Noiz eta zein baldintzatan, epeetan, kanpo-laguntzarekin, aliantzekin?

Zer ezagutza, baliabide propio, dirulaguntza, aholkularitza homologatu... mobilizatu beharko genituzke?



EMAKUNDE
EMAKUNDEAKO KUDALAPURNEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



Gizartea eta Ingurumena

G.1 Nola kudeatzen dugun gure konpromisoa ingurune sozialarekiko?

G.2 Nola kudeatzen dugun gure konpromisoa ingurumen-jasangarritasunarekiko?

Hausnarketa honetan sortu behar diren kontzeptuak...

- Sexuaren arabera bereizitako datuak
- Kanpo-komunikazioaren erabilera ez-sexista (hizkuntza, irudiak, genero-estereotipoak gainditzea eta interseksionalitatea)
- Oroitzapenezko datak: martxoak 8, azaroak 22, otsailak 11, etab.
- Ekofeminismoa
- Berdintasunaren aldeko aliantzak
- Ingurumen-jasangarritasunaren kudeaketa genero-ikuspegiarekin
- Genero-inpaktua produktu eta zerbitzuetan



EMAKUNDE
EMAKUNDEAKO IKERKETA ERREKETA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



Berrikuntza

B.1 Nola definitzen ditugu gure helburuak eta berritzeko estrategia?

B.2 Nola sortzen dugun berrikuntzarako barne-testuingurua

B.3 Nola aprobetxatzen dugun ingurunearen potentziala berritzeko

B.4 Nola kudeatzen ditugun ideia eta proiektu berritzaileak

- Tokiko ingurunea eta ingurune globala erronka zehatzak proposatzen dizkigu berdintasunaren arloan? Ba al dugu horri buruzko informaziorik?
- Hausnartu al dugu zer ekarpen egiten dion berdintasunak berrikuntzari eta zer esan nahi duen berdintasunean berritzeak?
- Enpresak orain arte landu ez dituen erronka horiek interesgarriak izan al daitezke enpresarentzat? Ba al dago baliabiderik horiei ekiteko, bai hasiera batean, bai testak egiteko, Estrategiak berak ere bere gain hartuta?



Berrikuntza

B.1 Nola definitzen ditugu gure helburuak eta berritzeko estrategia?

B.2 Nola sortzen dugun berrikuntzarako barne-testuingurua

B.3 Nola aprobeztatzen dugun ingurunearen potentziala berritzeko

B.4 Nola kudeatzen ditugun ideia eta proiektu berritzaileak

- Testuinguru egokia dago berdintasunaren arloan sormena eta berrikuntza sustatzeko? Ekarpenak egiteko eta ekarpen horiek baloratuak izateko espaziorik ba al dago? Askatasunez hitz egiteko espazio segurua da enpresa? Enpresa emakumeen aurkako hitzezko bortizkeriarik eta indarkeria sinbolikorik gabeko gunea da?
- Behar adinako sentsibilizazioa eta prestakuntza al dago berdintasunaren arloan berrikuntza-aukerak identifikatzeko eta zerbitzu, produktu, prozesu eta abarretan genero-ikuspegia txertatzeko?
- Baliabideak bideratzen al dira arlo horretan berritzeko?





Berrikuntza

B.1 Nola definitzen ditugu gure helburuak eta berritzeko estrategia?

B.2 Nola sortzen dugun berrikuntzarako barne-testuingurua

B.3 Nola aprobeztatzen dugun ingurunearen potentziala berritzeko

B.4 Nola kudeatzen ditugun ideia eta proiektu berritzaileak

- Ba al dago ingurunea entzuteko tresnarik jardunbide egokiak, ikasitakoak eta ikasitakoak, ikasketa interesgarriak eta abar identifikatzeko?
- Gure ingurune hurbilean ba al dago lankidetzaz edo aliantza motaren bat ezartzeko pertsona edo erakunderik? Horietako batekin partekatzen al ditugu beharrak, zalantzak, aurreikuspenak edo jardunbide egokiak?
- Inguruan edo sektorean parte hartu ahal izateko enpresa-sareak identifikatu dira?



Berrikuntza

B.1 Nola definitzen ditugu gure helburuak eta berritzeko estrategia?

B.2 Nola sortzen dugun berrikuntzarako barne-testuingurua

B.3 Nola aprobetxatzen dugun ingurunearen potentziala berritzeko

B.4 Nola kudeatzen ditugun ideia eta proiektu berritzaileak

- Zer lan-sistematika txerta liteke enpresaren berrikuntzaren helburuan, berdintasuna eta genero-ikuspegia lantzeko?
- Zein pertsonak edo taldek izan ditzakete baliabideak arlo horretako berrikuntza garatzeko? Ba al dute eskatutako prestakuntzarik?
- Zer jarraipen- eta ebaluazio-sistema planteatzen da bere lanean eta ekimenetan?





Berrikuntza

B.1 Nola definitzen ditugu gure helburuak eta berritzeko estrategia?

B.2 Nola sortzen dugun berrikuntzarako barne-testuingurua

B.3 Nola aprobeztatzen dugun ingurunearen potentziala berritzeko

B.4 Nola kudeatzen ditugun ideia eta proiektu berritzaileak

Indarguneak (gureak) eta **aukerak** (inguruarenak) emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeari dagokionez.

Ahultasunak (gureak) eta **mehatxuak** (inguruarenak) emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeari dagokionez.





Berrikuntza

B.1 Nola definitzen ditugu gure helburuak eta berritzeko estrategia?

B.2 Nola sortzen dugun berrikuntzarako barne-testuingurua

B.3 Nola aprobeztatzen dugun ingurunearen potentziala berritzeko

B.4 Nola kudeatzen ditugun ideia eta proiektu berritzaileak

Berrikuntzan balizko hobekuntza-ekintzak

Zeintzuk lehenetsiko ditugu?

Noiz eta zein baldintzatan, epeetan, kanpo-laguntzarekin, aliantzekin?

Zer ezagutza, baliabide propio, dirulaguntza, aholkularitza homologatu... mobilizatu beharko genituzke?



Berrikuntza

B.1 Nola definitzen ditugu gure helburuak eta berritzeko estrategia?

B.2 Nola sortzen dugun berrikuntzarako barne-testuingurua

B.3 Nola aprobeztatzen dugun ingurunearen potentziala berritzeko

B.4 Nola kudeatzen ditugun ideia eta proiektu berritzaileak

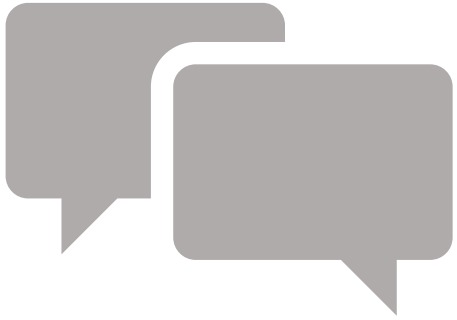
Hausnarketa honetan sortu behar diren kontzeptuak...

- Genero-ikuspegia
- Genero-eraginaren ebaluazioa (aurretikoa)
- Berrikuntza eta genero-ikuspegia (genero-ikuspegia berrikuntzan)
- Berdintasunerako berritzea (berdintasunean berritzea)

Elementu bakoitzean konprometitzen garen neurrien taula

Eremua	Ekintza	Egoera edo arraila	Adierazlea	Data	Arduraduna
Estrategia	1.-				
	...				
Bezeroak	...				
	...				
Pertsonak	...				
	...				
Gizartea	...				
	...				
Berrikuntza	...				
	...				

Neurrien hedapena eta jarraipena



Arduradun nagusia



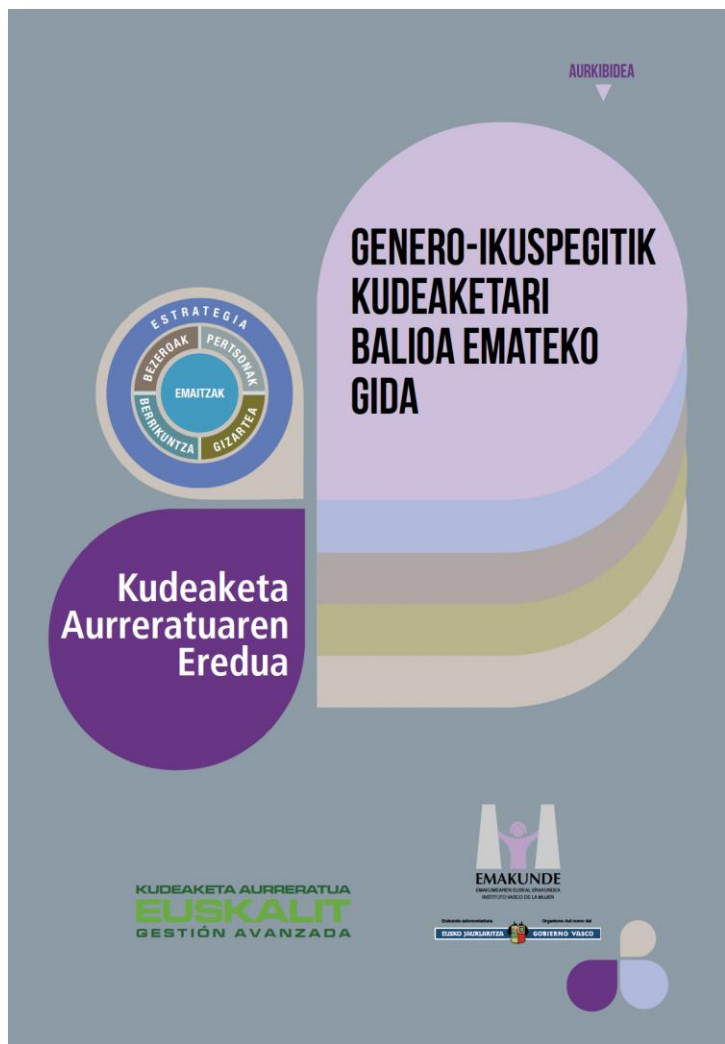
Berdintasun Taldea (ekintzak ezartzearekin lotura berezia duten pertsonen taldea)



Jarraipen-sistema (bileren aldizkakotasuna, jarraipen fisikorako tresnak)



Aurrekontu zenbatetsia (barne-kostua eta kanpo-kostua).



Informazio guztia *Genero-ikuspegitik kudeaketari balioa emateko gidan*

Egilea: Silvia Muriel Gómez – ncentra aholkularitza
Argitalpena: Emakunde-Emakumearen Euskal Institutua
Data: 2024



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO