

EMAKUMEEN BOTERETZEA LABORAL KUTXAN

HELBURUAK: Laboral Kutxan goi-mailako postuetan emakumeen presentzia indartuko duen eta lidergo-mota eraldatuko duen esku-hartze plan bat martxan jartzea.

ENTITATE ARDURADUNA: NURIA AGIRRE UNZUETA

BESTE ENTITATE KOLABORATZAILEAK: Leire Gatzia eta ELHUYAR

HASIERA DATA: 2017

HARREMANETARAKO PERTSONA: Arrate

HARREMANETARAKO TELEFONOA: 943719674

HARREMANETARAKO POSTA ELEKTRONIKOA: arrate.arcauz@laboralkutxa.com

DESKRIBAPENA:

Laburpena: Aurten, emakumeen boteretzearen inguruko gogoeta-prozesua martxan ipini dugu Deusto Business School-eko irakaslea den Leire Gartzia-ekin eta Elhuyar Aholkularitzako teknikariekin batera.

Berdintasun Batzordeko kideek emakumeak ardura postuetara heltzeko estrategiak irudikatu eta hurrengo urteetarako plangintza osatu dute.

Jardueraren deskribapena:

2011. urtetik hona, Laboral Kutxan, bultzada handia eman diegu berdintasunerako politikari:

- Berdintasunerako politikak aurrera eramateko egitura egonkorra eta aktiboa sortu dugu: Berdintasunerako Planaren koordinatzailea, arduraduna, Berdintasun Batzordea...
- Baliabide egokiak ezarri ditugu: III. Berdintasunerako Plana, Zuzendaritzaren inplikazioa eta konpromisoa, politikak garatzeko aurrekontua...
- Gaiaren garrantzia eta kontzientzia zabaltzen ari gara lankideen artean: gai desberdinak jorratzeko lantaldeak, Berdin buletina, sentsibilizazio-kanpainak...

Aurrerapausoak nabarmenak izan badira ere, oraindik ere badugu berdintasunarekin lotutako erronka nagusi bat: Emakumeak erantzukizuneko lanpostuetara heltzeko estrategia egokiak garatzea.

Orain dela 20 urteko eta gaur egungo datuak alderatuta, ikus dezakegu, kategoria guztietan emakumeen ehunekoak gora egin duela gure erakundeetan.

- 1997an ez zegoen emakume zuzendaririk eta, gaur egun, zuzendarien % 14 emakumeak dira.
- Buruen artean ere, emakumeen igoera 24 puntukoa izan da, aipatutako epealdian. Gaur egun, buruen % 42 dira emakumeak.
- Teknikarien eta administrarien kategorietan pilatzen dira, batez ere, emakumeak. Teknikari eta Gestore Komertzialen % 50 eta Gestore Operatiboen % 61 dira.

Erabaki-organoetako datuak honako hauek dira:

- Kontseilu Errektorean: % 50 dira emakumeak
- Zuzendaritza Batzordean: % 12,5 dira emakumeak
- Kontseilu Sozialan: % 40 dira emakumeak

Marko teoriko sendo batean oinarrituta, gogoeta eta Plangintza bera, 3 eremutan egituratu dugu:

- **Egituraren eraldaketa soziala:** erakundearen antolaketa- eta kudeaketa-ereduaren eraldaketa.
- **Aldaketa pertsonala:** norbanakoaren jarrera eta jokaeraren eraldaketa.
- **Antolaketa sozialaren eraldaketa:** praktika sozialen eta pertsonen arteko harremanen eraldaketa.

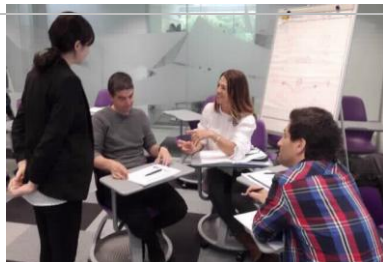
Lidergo partekatua lortzeko hiru maila horietan eragiteko beharra ikusi dugu, hau da, erakunde-mailan, maila pertsonalean eta maila sozialean.

Emaitzak:

- Emakumeen eta gizonen presentzia eta parte-hartzea ardura-postuetan
- Emakumeen eta gizonen presentzia eta parte-hartzea batzordeetan
- Emakumeen eta gizonen presentzia eta parte-hartzea agerpen publikoetan
- Bateragarritasun-neurrien erabilera sexuaren eta lanpostuaren arabera.
- Berdintasunaren alde gizarteari zuzenduta LK-k egindako ekimen-kopurua (irudi instituzionalarekin lotuta).
- Plangintzaren garapenean parte hartu duten emakume eta gizonen kopuruak
- Langileek plangintzaren emaitzaren inguruan egindako balorazioa
- Planaren garapen-maila

PLANGINTZAREN HELBURUAK EREMUAREN ARABERA

| | |
|---------------------------|--|
| Egitura-mailan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Lanpostuen profilak berrikustea, profiletan hain "maskulinoak" ez diren dimentsioak kontuan hartuz. 2. Ardura-postuetan ari diren lankideen lana, familia eta bizitza pertsonalaren bateragarritasuna errazteko neurri berriak martxan jartzea. 3. Denboraldi batez lanpostutik kanpo egon ondoren, lanpostura itzultzea errazteko neurriak abiaraztea. |
| Maila pertsonalean | <ol style="list-style-type: none"> 4. Lankideak berdintasunaren gaiari sentsibilizatzeko ekimenak martxan jartzea, gaiaren inguruko kontzientzia har dezaten. 5. Emakumeak ardura postuetara heltzea oztopatzen duten faktoreen inguruko diagnostikoa lantzea. 6. Berdintasuna bultzatzeko talde eragilea sortzea, berdintasunarekiko sentsibilitatea duten lankideekin. |
| Harreman-mailan | <ol style="list-style-type: none"> 7. Laboral Kutxak berdintasunarekin duen konpromisoaren inguruko irudi instituzionala indartzea. 8. Parte hartzeko eta berdintasunaren inguruko ideiak partekatzeko espazio kritikoak sortzea (berdintasunaren aldeko sarea). 9. Gogoetaren bidez, kontzientzia kolektiboa sortzea, horretarako, ekimen desberdinak martxan ipiniz. |



Berrikuntzak:

Emakumeen boteretzeari gaiari heltzea oso berritzailea iruditzen zaigu. Prozesu hau, urte askotako lanaren emaitza izan da.

Arrakasta faktoreak:

- Berdintasun Batzordearen interesa eta inplikazioa.
- Leire Gartzia adituaren eta Elhuyar Aholkularitzaren laguntza.
- Parte hartzeko metodologia.
- Zuzendaritzaren inplikazioa.

TRANSFERITUA IZATEKO GAITASUNA: Kristalezko sabaia, erakunde gehienetan ematen den errealitatea da. Horrelako gogoeta-prozesuak oso baliagarriak izan daitezke errealitate hori duten erakundeetan, berdintasunaren alde lanean jarraitzeko.

INSTITUZIONALIZAZIOA:

Laboral Kutxako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana erakundearen estrategiaren parte da. Plan Estrategikoan zein urteko kudeketa-planetan txertatua dago. Hainbat egitura sortu dira Plana aurrera eramateko: Planaren arduraduna, koordinatzailea, Berdintasun Batzordea, gaikako lantaldeak... Horrez gain, Laboral Kutxak Elhuyar Aholkularitzaren laguntza jasotzen du Plana garatzeko. Baliabide pertsonalak zein ekonomikoak ezartzen dira urtero Plana aurrera eraman ahal izateko. 2011az geroztik, lan handia egiten ari da erakundea, berdintasunerako politikak bultzatzeko.

BALIABIDEAK (pertsonak eta baliabide ekonomiko eta materialak):

- Berdintasun Batzordearen parte hartzea: 3 orduko 4 batzar
- Leire Gartzia adituaren laguntza teknikoa
- Elhuyar Aholkularitzaren laguntza teknikoa