



PRAKTIKA ONAK BILTZEKO GALDETEGIA

IZENBURUA: **LIDERGO PARTEKATU BATERANTZ**

HELBURUAK: Proiektuaren helburu nagusia Laboral Kutxako goi-mailako ardura-postuetan emakumeen presentzia indartzeko baldintza egokiak sortzea da. Horretarako, emakumeen erabaki-ahalmena eta enpresaren norabidean eragiteko gaitasuna areagotu nahi da, lidergo-eredu anitzagoak izan daitezen eta Laboral Kutxak bere langileen artean duen talentua hobeto aprobetxatzeko urratsak eman nahi dira, sexua horretarako oztopo izan gabe.

ENTITATE ARDURADUNA: Nuria Agirre Unzueta

BESTE ENTITATE KOLABORATZAILEAK: Elhuyar Aholkularitza, Leire Gartzia (Deustuko Unibertsitateko irakasle eta ikerlaria, eta gaian aditua) eta Maru Sarasola (gaian aditua eta coach-a).

HASIERA DATA: 2017

HARREMANETARAKO PERTSONA: Arrate Arkauz

HARREMANETARAKO TELEFONOA: 943719674

HARREMANETARAKO POSTA ELEKTRONIKOA: arrate.arcauz@laboralkutxa.com

DESKRIBAPENA:

Laburpena: 2017an, emakumeen boteretzearen inguruko gogoeta-prozesua martxan ipini genuen Deusto Business School-eko irakaslea den Leire Gartziarekin eta Elhuyar Aholkularitzako teknikariek batera. Iaz egindako hausnarketatik abiatuta eta, Gipuzkoako Foru Aldundiaren laguntzari esker, lidergo-mota anitzagoak eraikitze eta erakundearen kulturaren eragiteko proiektua abiatu dugu. Horren baitan, Laboral Kutxako emakumeak ahalduntzeko eskola sortu dugu, eta Laboral Kutxako lidergo-estiloa genero-ikuspegitik aztertu dugu.

Jardueraren deskribapena:

Egitasmo pilotua hiru ardatzen gainean eraiki da:

1. Emakumeen ahalduntzea

Helburu nagusia:

- Emakumeek euren lidergorako gaitasunaz dituzten sinesmen, balorazio eta jarrerak identifikatzea eta horiek genero-harremanekin eta zehazki, genero-estereotipo eta -rolekin duten loturaz gogoeta egitea.
- Emakumeek euren lidergorako gaitasunaz duten pertzepzioa hobetzea.

Ahalduntze eskola ipini dugu martxan:

- Emakume guztiei parte hartzeko aukera zabaldu zaie, edozein delarik ere bere lanpostua eta ibilbide profesionala.
- Erakundeko 16 emakumek, 4 saiotako prozesua bizi izan dute, Maru Sarasola coach-ak gidatuta.



2. Lidergo-estiloa birpentsatzea

Helburu nagusia:

- LABORAL Kutxako lidergo-estiloa genero-ikuspegitik ulertzea
- Lidergo partekatu bat garatzeko indarguneak eta hobetu beharreko alderdiak identifikatzea

Galdetegi bat bidali diegu langile guztiei. Emaitzak gaur egun ardura-postuetan dauden kideekin partekatuko ditugu, eta

kudeaketa-profiletan aintzat hartu beharreko alderdien inguruan gogoeta egiteko asmoa dugu.

3. Emakumeen komunitatea sortzea

Helburu nagusia:

- Norbanakotik kolektibora igarotzeko, emakumeen arteko ahizpatasuna (sororidad) eta elkartasuna sustatu

Lau estrategien bidez:

- Emakumeek elkarri laguntzeko sarea sortu
- Ahalduntze tailerren eskaintzarekin jarraitu
- Mentoretza-programa martxan jarri
- Komunitatea elikatzeko ekimenak antolatu

Emaitzak:

Proiektua oraindik martxan badago ere, momentuz honako emaitza hauek lortu ditugu:

- Ahalduntze-eskolan parte hartzeko interesa adierazi eta izena eman duten emakumeak asko izan dira: guztira 55 emakume. Baina, proiektu pilotua izanik, lehenengo esperientzia 16 emakumerekin abiatu dugu.
- Prozesuak izan duen harrerarekin eta egin den lanketarekin, ahalduntze-tailerrean parte hartu duten emakumeak oso pozik daude, eta baita Laboral Kutxako Berdintasun Batzordeko kideok ere. Horregatik, esperientzia hori emakume gehiagok bizitzea nahi dugu. Horrela, beste lau tailer antolatuko ditugu datozen hilabeteetan: bat udazkenean, beste hirurak datorren urtean.
- Garatu dugun lidergo-ereduaren inguruko galdetegiak aukera eman digu komunikatiboki Laboral Kutxako langile guztiengana iristeko (2.100 lagunek osatutako kolektiboa) eta ia 600 lagunek erantzun dute. Galdetegiaren bidez ikusi dugu sexu-diskriminazioarekiko pertzepzio ezberdina dutela Laboral Kutxan lan egiten duten emakumeek eta gizonek; eta ardura-postuetan dauden emakume eta gizon liderren jokabideak ez direla berdin baloratzen; euren portaerarekiko espektatibak ere desberdinak dira. Baina alor hau oraindik aztertzen ari gara.

Lidergo-ereduaren inguruan edo emakumeen ahalduntzearen inguruan egiten ari garena epe ertaineko ikuspegiarekin ikusi beharra dugu. Finean, gure kulturarekin zuzenki lotutako elementuez ari gara, eta baita norbanako bakoitzak egin beharreko eraldaketa pertsonalaz ere, eta horrek guztiak denbora eskatzen du, izendapen berriak egin ahala baloratu beharko da egindako lanaren inpaktua.

Berrikuntzak:

Prozesu hau, urte askotako lanaren eta hausnarketaren emaitza izan da. Gurea bezalako erakunde batean, emakumeen ahalduntzearen gaiari heltzea oso berritzailea iruditzen zaigu, izan ere, ez da ohikoa izaten, erakunde pribatu baten baitan emakumeak ahalduntzeko ahalduntze-eskola bat sortzea.

Arrakasta faktoreak:

- Eragile eta erakunde desberdinen arteko lankidetzak proiektua aberastu egin du: Laboral Kutxa, Elhuyar Aholkularitza, Leire Gartzia (Deusto Business school) eta Maru Sarasola.
- Zuzendaritzaren konpromisoa eta lidergoa.
- Berdintasun Batzordearen interesa eta inplikazioa.
- Parte hartzeko metodologia.
- Etengabeko komunikazioa lankideei ematen ditugun urratsen berri emateko.

TRANSFERITUA IZATEKO GAITASUNA:

Segregazio bertikala, erakunde gehienetan ematen den errealitatea da. Horrelako gogoeta-prozesuak oso baliagarriak izan daitezke errealitate hori duten erakundeetan, emakumeak goi-mailako ardura-postuetara heltzeko baldintzak sortzeko, eta berdintasunaren alde lanean jarraitzeko. Horrez gain, entitate pribatuetan ere, emakumeak ahalduntzeko eskolak martxan jarri daitezke. Gure esperientzia beste erakunde batzuetara transferitu daitekeela sinetsita gaude.



INSTITUZIONALIZAZIOA:

Laboral Kutxako Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako III. Plana erakundearen estrategiaren parte da. Plan Estrategikoan zein urteko kudeaketa-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. 2011z geroztik, lan handia egiten ari da erakundeak, berdintasunerako politikak bultzatzeko.

Hastapenetik, zeharkako helburu bat izan du Laboral Kutxako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak: erakundeak euskaraz lantzen duen proiektua izatea. Egitasmoaren sorkuntza-lana euskaraz egiten da, baita antolatzen diren bilerak ere. Testu elebidunak beharrezkoak direnean, euskarazko testuak gaztelaniara itzultzen ditu erakundeak.

BALIABIDEAK (pertsonak eta baliabide ekonomiko eta materialak):

- Proiektuaren arduradunaren eta koordinatzailearen lana
- Elhuyar Aholkularitzaren laguntza teknikoa
- Leire Gartzia adituaren laguntza teknikoa
- Maru Sarasolaren laguntza teknikoa
- Berdintasun Batzordearen parte-hartzea
- Gipuzkoako Foru Aldundiaren diru-laguntza

Baliabide ekonomikoei dagokienez, kanpo pertsonala 55.000 euro ingurukoa izan da eta hedapen eta komunikaziorako erabilitakoa 3.000 euro inguru.