



JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA

Euskaraz irakurtzeko [sakatu hemen](#)

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

Para leer en castellano, [pinchar aquí](#)

KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIAK JASOTZEKO GALDETEGIA

BERDINTASUNAREN KUDEKETA ARLOKO PRAKTIKAREN IZENBURUA: HIZKUNTZA BIDEZKO INKLUSIOA

BILATZEN DITUEN HELBURUAK: barruko zein kanpoko pertsona guztiak enpresak egindako lan-eskaintza, komunikazio, argitalpen eta abarretan barne sentitzea.

ENTITATE ARDURADUNA: Orona S.Coop.

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA: 334 **Guztiraren gaineko portzentajea:** 13%

GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA: 2253 **Guztiraren gaineko portzentajea:** 87%

WEBGUNEA: ORONA.EUS

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK:

HASIERA DATA: 2024/01/01

HARREMANETARAKO PERTSONA NEKANE ELIAS

HARREMANETARAKO TELEFONOA: 648064054

HARREMANETARAKO EMAILA: NELIAS@ORONA.ES

HITZ GAKOAK: Aukeratu hurrengoetatik praktikak harreman handien duen **3 kontzeptuak:**

<input type="checkbox"/>	Estrategia
<input type="checkbox"/>	Pertsonak
<input type="checkbox"/>	Aliantzak
<input type="checkbox"/>	Hornitzaileak
<input type="checkbox"/>	Gizarte Erantzukizun Korporatiboa
<input type="checkbox"/>	Erakunde Eredua
<input type="checkbox"/>	Zeharkakoa
<input type="checkbox"/>	Kualitatibo eta kuantitatiboa
<input type="checkbox"/>	Kudeaketa Sistemakoa, metodologia edo prozesua
<input type="checkbox"/>	Diagnostikoa
<input type="checkbox"/>	Berdintasunerako plana
<input type="checkbox"/>	Ikerketak eta genero analisiak
<input type="checkbox"/>	Estrategian Integrazio
<input type="checkbox"/>	Feminizidioa
<input type="checkbox"/>	Genero-indarkeria
<input type="checkbox"/>	Arriskuen prebentzioa
<input type="checkbox"/>	Komunikazio eraginkorra/komunikazio ez bortitza

<input checked="" type="checkbox"/>	Barne komunikazioa
<input type="checkbox"/>	Kanpoko Komunikazio
<input checked="" type="checkbox"/>	Komunikazio eta/edo publizitatea erabilera ez-sexista
<input type="checkbox"/>	Gardentasuna
<input type="checkbox"/>	Nazioarteko egunak: kanpaina 22F, 8M, 17M, 28E, 25A
<input checked="" type="checkbox"/>	Formazioa eta Sentsibilizazioa
<input type="checkbox"/>	Mentoretza
<input type="checkbox"/>	Barne Promozioa ez sexista
<input type="checkbox"/>	Emakumeak sartzeko ordezkaritza txikia duten eremuetan
<input type="checkbox"/>	Batez ere gizonen edo emakumeen sektorea
<input type="checkbox"/>	Emakumeen partehartzea
<input type="checkbox"/>	Amatasuna eta aitatasuna
<input type="checkbox"/>	Kontziliazio erantzukidea
<input type="checkbox"/>	Denboraren eta espazioaren antolamendua



	Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna
	Segurtasuna, Osasuna eta Ongizatea
	Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta
	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako protokoloa
	Lan baldintzak
	Ordainsari- politika
	Sailkapen profesionala
	Kristalezko sabaia
	Parekidetasuna
	Berdintasunerako lidergoa

	Interseksionalitatea, Aniztasuna
	Genero-ikuspegia edo/eta feminista
	Emakume erreferenteen ikusaraztea
	Autodefentsa feminista
	Emakumeen ahalduntzea
	LGTBIQ+ politikak
	Berdintasunarekin konprometitutako maskulinitateak
	Emakume migratzaileak eta migratuak
	Gizarte Esku-hartzea

ERAKUNDEAREN SEKTorea:

	Hezkuntza
X	Industria
	Zerbitzuak
	Bestelakoak
	Osasun arloa
	Zerbitzu publikoa / Herri administrazioa
	Gizarte zerbitzuak

DESKRIBAPENA:

Berdintasun Planaren barruan, zehaztutako neurrietako batean, eta “Izena badu, bada” gogoetatik abiatuta, barne zein kanpoko komunikazioan erabilitako hizkuntza zaintzeko edo lantzeko beharra jasotzen da. Gure jarduera dela eta, giro maskulinizatu baten barruan aurkitzen gara, eta askotan, kolektiboaren zati bat eta etorkizuneko hautagaiak kanpoan senti daitezkeela pentsatzen dugu erabilitako hitz eta kontzeptuen ondorioz.

ALDERDI BERRITZAILEAK:

-Laneskaintzen argitalpenak: enpresa barruan, garatutako lanpostuak LANBIDE eta PROFIL desberdinen arabera multzokatzen dira. Historikoki, lanbide eta profilen izenak maskulinoan agertzen ziren: TÉCNICO COMERCIAL, GESTOR MONTAJE... eta orain, berriz, TÉCNICO/A COMERCIAL, GESTOR/A MONTAJE... deitzen diegu, emakumeak zein gizonak erakarri ahal izateko.

Gainera, horietara aurkeztu ahal izateko baldintzen artean, hitz generikoak erabiltzen ditugu: Ingenieria, Arquitectura, Administración, Secretaría...

-Kolaboratzaileei zuzendutako komunikazioak:



Urte hasieran, urteko helburuen definizioarekin bat etorritik, aurreko ekitaldietan sentsibilitate hori helarazteko beharra antzeman ondoren, hizkera inklusiboko gida bana banatu zaie kudeatzaileei, beraien lankideak izendatzeko eta hauei zuzentzeko momentuan, erabili ditzaketen hitzak jasoz.

-Web orrian eta barne argitalpenetan hizkuntza inklusiboaren erabileraren jarraipena: enpresaren komunikazio eta argitalpenetan erabiltzen den hizkuntza aztertzen da. Ikusitako inzidentziak jaso eta jakinaraziz.

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

Positiboki baloratzen dugu hizkuntza inklusiboaren erabilera dela eta, kolektiboan sortzen ari den kontzientziazioa. Alde batetik, gestoreek berain esparruan egindako komunikazioetan egiten duten ahalegina eta bestetik, gainerako lankideen sentsibilizazioa, orain arte ez baitziren jabetu hizkuntza erabilerak duen garrantziaz.

Lanean jarraituko dugu, hobetu beharreko alderdiak antzematen baititugu.

KUDEAKETAN INTEGRATUA:

Enpresak ekintza garatzen jarraitu nahi du, bai barruan, bai kanpoan eta horretarako, sei hilean behin jarraipena egingo du, aurrera egiten jarraitzeko.

ERAGINKORRA:

Gure egunerokoan hizkuntzaren erabilerak duen garrantzia helarazi, integratu eta sentsibilizatzeko lan egiten duten lantaldeak, Hautapen Saila, Gizarte Kudeaketako Zuzendaritza... konprometituz burututako ekintza.

PARTE HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:

Enpresako barruko pertsonak garatzen dute ekintza, baina, aldi berean, inguruko inplikazioa eta sentsibilizazioa ere bilatzen ditu.

Zaila da parte hartu duten pertsonak zenbatzea, baina esan dezakegu, maila estrategiko eta taktikoko pertsonen inplikazioa dugula komunikazioetan, helburuak zehazteko unean...hizkuntza inklusiboa erabiliz.

DOKUMENTATUA:

-Web orrian lan eskaintzen argitaratzea:



76 ofertas encontradas

Técnico/a de mantenimiento de ascensores sin experiencia (Albacete) Albacete, Albacete A más de 100 km de ti Modalidad de trabajo Presencial	Inscribete 16/07/2024
Montador/a de ascensores (Marbella) Marbella, Málaga A más de 100 km de ti Modalidad de trabajo Presencial	Inscribete 16/07/2024
Montador/a de ascensores (Bilbao) Bilbo, Bizkaia A 78.0 km de ti Modalidad de trabajo Presencial	Inscribete 16/07/2024
Técnico/a de mantenimiento de ascensores y escaleras mecánicas (Barcelona) Barcelona, Barcelona A más de 100 km de ti Modalidad de trabajo Presencial	Inscribete 15/07/2024

-Barne argitaratzeak:

-Intranet:

Estás en: > **ORONA S.COOP** > **SOPORTE** > **TABLÓN DE ANUNCIOS**

Tablón de anuncios

Contenidos del sitio

Concursos y oposiciones

Nombre	Vigencia hasta
Técnico-a Comercial Venta Nueva-Malaga ✳	25/07/2024

Lehiaketak Oposizioak

Nombre	Vigencia hasta
Teknikari Komertziala Salmenta Berria-Malaga ✳	25/07/2024

Menú

+ nuevo documento o arrastrar archivos aquí

-Ohar taula

-Harrera plana: entregatutako dokumentuetan hizkuntza inklusiboaren erabilera berrikusi eta eguneratu da. Adibideak:

SOLICITUD DE INCREMENTO % I.R.P.F.

COD. PERSONA TRABAJADORA:

APELLIDOS Y NOMBRE:

SECCION/AREA:

¡Te damos la bienvenida a GRUPO ORONA!

En esta carpeta que te entrega tu Gestor/a te hacemos llegar una serie de formularios, necesarios para formalizar tu incorporación en Orona S.Coop, así como otros documentos con información general acerca de nuestra empresa y que consideramos necesario poner a tu disposición.

1- FORMULARIOS (con recogida firma)

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN CONTENIDO
	Condiciones acordadas entre Orona S.Coop, y la persona

TÉCNICO/A COMERCIAL		
S ESPECÍFICAS	TC1	Previsión de ventas.
	TC2	Promoción de productos y servicios de ORONA.
	TC3	Oferta, negociación y contratación de productos y servicios de ORONA.
	TC4	Idiomas.
	TC5	Seguimiento del realizable.

-Hizkuntza inklusiboaren gida:

PAUTAS LENGUAJE INCLUSIVO



- Utilizar **determinantes inclusivos**: todas, cada, cualquiera, alguien
- Omitir determinantes**: los, las
- Utilizar **genéricos sustantivos abstractos**: personas, equipo
- Utilizar **dobles flexiones**: las y los trabajadores
- Limitar el uso de barras (/) y eliminar el uso de arrobas (@)**



NO INCLUSIVO

En lugar de...

- Los trabajadores
- Los profesionales
- Los responsables
- Los clientes
- Los socios/as



INCLUSIVO

Podemos utilizar...

- Personas trabajadoras
- Profesionales
- Persona responsable/Responsables
- Clientes
- Personas socias

ARRAKASTA-FAKTOREAK:

Hizkuntza inklusiboaren erabilerarekiko sentsibilizazio haundiagoa dagoela sumatzen dugu.

Lehen esan bezala, baliabideak etxe barrukoak izan dira eta norberaren konpromezu mailarekin lotuta dago.

TRANSFERIGARRITASUNA:

Ekintza martxan jartzea ez da konplikatuiegia, beharrezkoak diren baliabideak giza baliabideak baitira eta enpresa barruan daude. Konplexutasun haundiagoa antzematen diogu taldeari zabalduta eta mantentzeari dagokionean, lortu nahi den helburua pertsonen sentsibilizazioa baita.

PRAKTIKA AKREDITATZEN DUEN MATERIALA: Dokumentatua atalean adierazitakoak.



BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN: INCLUSIÓN A TRAVÉS DEL LENGUAJE

OBJETIVOS QUE PERSIGUE: que todas las personas tanto internas como externas se sientan incluidas en las diferentes ofertas de empleo, comunicaciones, publicaciones...realizadas por la empresa.

ENTIDAD RESPONSABLE: Orona S.Coop.

Nº DE TRABAJADORAS: 334 Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla: 13%

Nº DE TRABAJADORES: 2253 Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla: 87%

WEB: ORONA.ES

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA:

FECHA DE COMIENZO: 01.01.2024

PERSONA DE CONTACTO: NEKANE ELÍAS

TELEFONO DE CONTACTO: 648064054

EMAIL DE CONTACTO: NELIAS@ORONA.ES

PALABRAS CLAVE: Elige los **3 conceptos** con los que más relación tiene la práctica:

<input type="checkbox"/>	Estrategia
<input type="checkbox"/>	Personas
<input type="checkbox"/>	Alianzas
<input type="checkbox"/>	Proveeduría
<input type="checkbox"/>	Responsabilidad Social corporativa
<input type="checkbox"/>	Modelo de Gestión
<input type="checkbox"/>	Transversal
<input type="checkbox"/>	Cualitativo y cuantitativo
<input type="checkbox"/>	Gestión Sistemática, metodología o proceso
<input type="checkbox"/>	Diagnóstico
<input type="checkbox"/>	Plan para la igualdad
<input type="checkbox"/>	Estudios y análisis de género
<input type="checkbox"/>	Integración en la estrategia
<input type="checkbox"/>	Feminicidio
<input type="checkbox"/>	Violencia de género
<input type="checkbox"/>	Prevención de riesgos
<input type="checkbox"/>	Comunicación eficaz/comunicación no violenta

<input checked="" type="checkbox"/>	Comunicación Interna
<input type="checkbox"/>	Comunicación externa
<input checked="" type="checkbox"/>	Uso no sexista de la comunicación y/o de la publicidad
<input type="checkbox"/>	Transparencia
<input type="checkbox"/>	Días internacionales: campaña 22F, 8M, 17M, 28J, 25N
<input checked="" type="checkbox"/>	Formación y Sensibilización
<input type="checkbox"/>	Mentoría
<input type="checkbox"/>	Promoción libre de sesgos sexistas
<input type="checkbox"/>	Incorporación de mujeres en ámbitos de infrarrepresentación
<input type="checkbox"/>	Sector mayoritariamente de mujeres/ hombres
<input type="checkbox"/>	Participación feminista
<input type="checkbox"/>	Maternidad y paternidad
<input type="checkbox"/>	Conciliación corresponsable
<input type="checkbox"/>	Organización del tiempo y del espacio



	Cuidados y sostenibilidad de la vida
	Seguridad, Salud y Bienestar
	Atención a la clientela/personas usuarias
	Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo
	Condiciones laborales
	Política retributiva
	Clasificación profesional
	Techo de cristal
	Paridad
	Liderazgo para la igualdad

	Interseccionalidad, Diversidad
	Perspectiva de Género y/o feminista
	Visibilización de mujeres referentes
	Autodefensa feminista
	Empoderamiento
	Políticas LGTBIQ+
	Masculinidades comprometidas con la igualdad
	Mujeres migrantes y migradas
	Intervención Social

SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN:

	Educación
X	Industria
	Servicios
	Salud
	Servicios públicos / Administración pública
	Servicios sociales
	Otros

DESCRIPCIÓN: dentro del Plan de Igualdad, una de las medidas definidas, recogía la necesidad de trabajar la comunicación tanto interna como externa en cuanto al lenguaje utilizado. Por nuestra actividad, nos encontramos dentro de un ambiente masculinizado y a menudo utilizamos conceptos o palabras que entendemos que pueden excluir a parte del colectivo y futuras candidaturas, partiendo de la reflexión “si no lo nombras, no existe”.

ASPECTOS INNOVADORES:

-Publicaciones de ofertas de empleo: dentro de la empresa, los puestos desarrollados se agrupan por diferentes PROFESIONES y PERFILES. Históricamente, la denominación de las Profesiones y Perfiles eran en masculino; TÉCNICO COMERCIAL, GESTOR MONTAJE...y ahora, las denominamos como: TÉCNICO/A COMERCIAL, GESTOR/A Montaje...con el objetivo de poder atraer tanto a mujeres como hombres.

Además, entre los requisitos para acceder a los mismos, hacemos uso de palabras genéricas: Ingeniería, Arquitectura, Administración, Secretaría...



-Comunicación a las personas colaboradoras: a inicio de año, coincidiendo con la definición de los objetivos anuales, detectada de ejercicios anteriores la necesidad de trasladar dicha sensibilidad, se distribuye a cada una de las personas gestoras una **guía de lenguaje** inclusivo recogiendo palabras que utilizamos para nombrar, dirigirnos...a nuestras personas colaboradoras.

-Seguimiento del uso del lenguaje inclusivo en la página Web y publicaciones internas: se analiza el lenguaje utilizado en las comunicaciones y publicaciones de la empresa. Detectando y trasladando aquellas incidencias detectadas.

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

Valoramos positivamente la concienciación que está generando en el colectivo el uso del lenguaje inclusivo. Por un lado, por el esfuerzo que se está realizando por parte de personas Gestoras en las comunicaciones llevadas a cabo en su ámbito y por otro lado, la sensibilización del resto del colectivo, que hasta ahora no habían sido conscientes de su importancia.

Continuaremos trabajando ya que percibimos aspectos de mejora.

INTEGRADA EN LA GESTION:

La empresa apuesta por seguir desarrollando esta acción de forma interna como externa realizando el seguimiento necesario, semestral, para seguir avanzando en la misma.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

Acción llevada a cabo mediante el compromiso de los equipos de trabajo, Selección, Dirección de Gestión Social...que trabajan por trasladar, integrar y sensibilizar sobre la importancia del uso del lenguaje en nuestro día a día.

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

La acción está desarrollada por personas de la empresa, pero a su vez, también busca la implicación, sensibilización del entorno.

Es complicado cuantificar las personas que han participado, pero sí podemos decir que contamos con la implicación de personas de nivel estratégico y táctico, haciendo uso del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones, definición de objetivos...

DOCUMENTADA:

-Publicaciones de Ofertas de empleo en la WEB:



76 ofertas encontradas

Técnico/a de mantenimiento de ascensores sin experiencia (Albacete) Albacete, Albacete A más de 100 km de ti Modalidad de trabajo Presencial	Inscríbete 16/07/2024
Montador/a de ascensores (Marbella) Marbella, Málaga A más de 100 km de ti Modalidad de trabajo Presencial	Inscríbete 16/07/2024
Montador/a de ascensores (Bilbao) Bilbo, Bizkaia A 78.0 km de ti Modalidad de trabajo Presencial	Inscríbete 16/07/2024
Técnico/a de mantenimiento de ascensores y escaleras mecánicas (Barcelona) Barcelona, Barcelona A más de 100 km de ti Modalidad de trabajo Presencial	Inscríbete 15/07/2024

-Publicaciones internas:

-Intranet:

Estás en: > **ORONA S.COOP** > **SOPORTE** > **TABLÓN DE ANUNCIOS**

Tablón de anuncios

Contenidos del sitio

Concursos y oposiciones

Nombre	Vigencia hasta
Técnico-a Comercial Venta Nueva-Málaga ✳	25/07/2024

Lehiaketak Oposizioak

Nombre	Vigencia hasta
Teknikari Komertziala Salmenta Berria-Málaga ✳	25/07/2024

Menú

+ nuevo documento o arrastrar archivos aquí

-Tablón de anuncios

-Plan de Acogida: se ha revisado y actualizado al uso de lenguaje inclusivo en los documentos entregados. Ejemplos:

SOLICITUD DE INCREMENTO % I.R.P.F.

COD. PERSONA TRABAJADORA:

APELLIDOS Y NOMBRE:

SECCION/AREA:

¡Te damos la bienvenida a GRUPO ORONA!

En esta carpeta que te entrega tu Gestor/a te hacemos llegar una serie de formularios, necesarios para formalizar tu incorporación en Orona S.Coop, así como otros documentos con información general acerca de nuestra empresa y que consideramos necesario poner a tu disposición.

1- FORMULARIOS (con recogida firma)

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN CONTENIDO
	Condiciones acordadas entre Orona S.Coop, y la persona

TÉCNICO/A COMERCIAL		
S ESPECÍFICAS	TC1	Previsión de ventas.
	TC2	Promoción de productos y servicios de ORONA.
	TC3	Oferta, negociación y contratación de productos y servicios de ORONA.
	TC4	Idiomas.
	TC5	Seguimiento del realizable.

-Guía lenguaje inclusivo:

PAUTAS LENGUAJE INCLUSIVO



- Utilizar **determinantes inclusivos**: todas, cada, cualquiera, alguien
- Omitir determinantes**: los, las
- Utilizar **genéricos sustantivos abstractos**: personas, equipo
- Utilizar **dobles flexiones**: las y los trabajadores
- Limitar el uso de barras (/) y eliminar el uso de arrobas (@)**



NO INCLUSIVO

En lugar de...
-Los trabajadores
-Los profesionales
-Los responsables
-Los clientes
-Los socios/as



INCLUSIVO

Podemos utilizar...
-Personas trabajadoras
-Profesionales
-Persona responsable/Responsables
-Clientes
-Personas socias

FACTORES DE ÉXITO:

Detectamos una mayor sensibilización sobre el lenguaje inclusivo que hasta ahora no habíamos percibido.

Tal y como hemos indicado anteriormente, los recursos han sido internos y vinculados al compromiso de las personas implicadas.

TRANSFERIBILIDAD:

La puesta en marcha de la acción no es excesivamente complicada, ya que los recursos necesarios son humanos y se encuentran dentro de la organización. Sí detectamos mayor complejidad en el mantenimiento y despliegue al colectivo, ya que el objetivo perseguido es el de la sensibilización de las personas.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA: A continuación, se facilitan anexos con ejemplos que ilustran lo descrito anteriormente.

Incluido en el apartado de Documentada.