

CUESTIONARIO PARA RECOGER BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO: ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN Y DIFUSION DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS: Comunicar y difundir los beneficios del Plan de igualdad a nivel interno y externo

ENTIDAD RESPONSABLE: BETSAIDE S.A.L.

Nº DE TRABAJADORAS: 48 **Porcentaje sobre el total:**14%

Nº DE TRABAJADORES: 298 **Porcentaje sobre el total:** 86%

WEB: www.betsaide.com

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES: Propektiker-LKS Next Legal

FECHA DE COMIENZO: noviembre 2018

PERSONA DE CONTACTO: Ariane Arza

TELEFONO DE CONTACTO: 94 658 45 60/ 662 596 578

EMAIL DE CONTACTO: aarza@betsaide.com

DESCRIPCIÓN:

Betsaide aprobó su I Plan de igualdad 2018-2021 en julio de 2018. Una de las medidas prioritarias que se validaron para iniciar su implantación se dirige a *"Difundir el I Plan de igualdad de Betsaide y su aplicación a toda la plantilla adaptado a cada sección"* (Acción 2.1.1.).

Este objetivo responde a la necesidad de la organización de dar a conocer los principales resultados del diagnóstico y las medidas estratégicas del Plan de igualdad a la totalidad de la plantilla de una manera cercana, visual, atractiva y comprensible.

EJE: A. LIDERAZGO, POLITICA Y ESTRATEGIA							
ÁREA 2. COMUNICACIÓN INTERNA							
O.E. 2.1 Utilizar un lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas en todos los elementos de comunicación interna de la empresa							
Acciones	2018	2019	Indicadores	Responsables	Tipo	Inicio	Presup
2.1.1. Difundir el Plan de igualdad de Betsaide y su aplicación a toda la plantilla adaptado a cada sección			-Nº de presentaciones realizadas,/ asistencia por sexos y secciones	-Comité Igualdad/ RRHH/	Finalista	Oct	Horas internas

Teniendo en cuenta para ello dos factores principales: la importancia de trasladar el compromiso que ha adquirido la organización en desarrollar una política de igualdad transversal y ajustada a la normativa y en segundo lugar, la relevancia dada a que la información sea conocida por todos los perfiles y secciones de la entidad (personal operativo de planta, personal técnico, mandos intermedios y personal directivo).

Para ello, la Comisión de igualdad, durante los meses de septiembre a noviembre de 2018, se reunió periódicamente y se encargó de la labor de trasladar la información del diagnóstico y Plan a un documento (presentación ppt) dinámico, atractivo y visual con un lenguaje sencillo. Asimismo se diseñaron unos carteles informando de fechas y horarios de las distintas sesiones informativas que se dirigieron a los cuatro centros de trabajo de la empresa

Las presentaciones se difundieron a toda la plantilla en dos sesiones grupales.

De forma paralela a estas presentaciones internas, contemplando ahora la **dimensión externa** y la política de RSE de Betsaide, la empresa ha tenido la oportunidad de presentar su Plan de igualdad como ejemplo práctico en dos jornadas informativas sobre las *novedades legislativas en materia de igualdad tras la aprobación del Decreto 6/2019* que se han desarrollado en Arrasate-Mondragon y Bilbao y de la mano de LKS-Prospektiker.

Hay que mencionar en este sentido que uno de los aspectos fundamentales que se ha trasladado en estas sesiones ha sido cómo la política de contratación de las empresas clientes de Betsaide del sector del automóvil de los países escandinavos reconocen la importancia y valor de que sus entidades proveedoras dispongan de políticas de igualdad incorporadas, un estímulo más para trasladar a su proveeduría la necesidad de incorporar la igualdad en su gestión.

La buena afluencia de público a las dos sesiones han servido a la organización para visibilizarse como referente y buena práctica en la implantación de la igualdad en empresas del sector industrial y como empresa responsable, particularmente en todos los aspectos relativos al cambio en la cultura organizacional.

RESULTADOS (o impactos positivos o reducción de efectos negativos):

Impacto interno:

Se han realizado dos sesiones, informando a un total de 100 personas (30% mujeres, un total de 32 mujeres). Considerando que en un inicio, esta labor iba a tener escasa repercusión e incluso resistencias por parte de la plantilla, a través de las sesiones informativas se ha logrado trasladar de un modo ameno, sencillo y positivo los beneficios de incorporar la igualdad en la cultura organizacional de Betsaide y así ha sido percibido por parte de las personas trabajadoras, repercutiendo en altos niveles de colaboración, compromiso y participación en las sesiones formativas que se han ido implementando recientemente.

Impacto externo:

Se ha presentado la buena práctica de Betsaide a un total de 78 personas (62 mujeres y 16 hombres), representantes de las 58 empresas que han asistido a los desayunos informativos. La afluencia ha sido mayoritariamente femenina, con un 79% de mujeres.

29 de mayo (Arrasate)	30 de mayo (Bilbao)
32 empresas 45 personas (32 mujeres y 13 hombres)	26 empresas 33 personas (30 mujeres y 3 hombres)

Se ha hecho un seguimiento personalizado a todas las empresas participantes (58) para recoger su *feed-back* a través de **llamadas telefónicas**, recogiendo sus impresiones acerca de:

- si se han cubierto sus expectativas
- los contenidos han resultado interesantes
- la selección de ponentes se ha ajustado a las expectativas de la jornada
- la duración, espacio y lugar donde se ha realizado han sido adecuados
- la difusión de la jornada y el modo de inscripción han resultado adecuados y accesibles

La devolución por parte de las empresas ha sido muy positiva, valorando precisamente la participación de Betsaide en la jornada, fundamentalmente por ser una empresa de gran tamaño, industrial y masculinizada, algo que se ha recibido de manera positiva y ha suscitado interés entre las organizaciones asistentes, como elemento tractor. Asimismo, se les ha hecho llegar la información presentada (ppt) en las jornadas **por correo electrónico**.

ASPECTOS INNOVADORES: mecanismos, procedimientos o metodologías creativas o nuevas, se plantean soluciones novedosas, creatividad en los procesos participativos o nuevas relaciones con el entorno, novedoso en la problemática que aborda, etc.

FACTORES DE ÉXITO: actuación programada dentro del PLAN DE IGUALDAD 2018-2021, con una participación de 100 personas (32 mujeres, y 68 hombres), el 30% de la plantilla, apoyo e implicación proactiva del equipo directivo y de la totalidad de representantes de la Comisión de igualdad.

-Observaciones a los factores de éxito: implicación de dirección y Comisión de igualdad en trasladar los beneficios del Plan de igualdad para la organización

PARTICIPACIÓN (alcance de la buena práctica):

Han participado un total de 120 personas de la organización: por un lado, la comisión de igualdad (11 personas: 6 mujeres y 5 hombres), y la dirección implicadas en la difusión interna y, por otro lado como participantes 100 personas (32 mujeres), incluido el Consejo de Administración, la Dirección General, y una amplia representación del Comité de Dirección.

Desde la dimensión externa, como se ha indicado, un total de 78 (62 mujeres y 16 hombres) y 58 empresas del entorno social de Gipuzkoa y Bizkaia se han puesto al corriente de la buena práctica de Betsaide.

INTEGRADA:

Es una medida que forma parte de la programación en materia de igualdad planificado para 2018-19 y alineada por tanto con la estrategia organizacional (*Medida 2.1*).

TRANSFERIBILIDAD: son actuaciones fácilmente replicables en otras organizaciones que se encuentren en la primera fase de ejecución de su I Plan de igualdad, especialmente indicadas para empresas del ámbito industrial y masculinizadas, con unas plantillas generalmente vinculadas a modelos de trabajo y de relación tradicionales y verticales, poco acostumbrados a los cambios.

El hecho de que sean las propias personas de la Comisión de igualdad, y responsables de dirección quienes se hayan involucrado en dar estas sesiones de información en la empresa impacta positivamente en el modo en que el personal recibe la incorporación de la igualdad como valor estratégico en la empresa, bajo criterios de respeto, veracidad, pertinencia y compromiso.

Respecto a las jornadas de trabajo, hay intención de replicarlas en Donostia y Vitoria a lo largo de los próximos meses.

Betsaide además está dispuesta a participar en próximas ediciones de jornadas informativas que puedan organizarse desde Prospektiker-LKS relacionadas con la incorporación de la igualdad en las organizaciones.

RECURSOS (personas y recursos económicos/financieros y materiales):

Se ha involucrado de manera proactiva y comprometida la totalidad de las personas que conforman la Comisión de igualdad de Betsaide, diseñando los soportes de manera interna, lo cual ha implicado 40 horas de dedicación.

Asimismo, se ha contado con el acompañamiento de la consultora Prospektiker., como organizadora de los desayunos informativos, en las labores de difusión de la buena práctica de Betsaide de cara al exterior.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:

Comunicación y difusión interna: se adjunta cartel, presentación ppt y logo diseñado para la Comisión de Igualdad.

Difusión externa: se adjuntan convocatorias de los desayunos informativos, fotografías y relación de empresas asistentes.