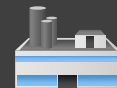




IGUALDAD EN GESTIÓN AVANZADA: HERRAMIENTAS Y EXPERIENCIAS (III)

**Semana Europea de la Gestión Avanzada.
08 de noviembre 2019**

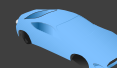
¿Quiénes somos?



Fundición hierro nodular surgida en 1989



Elorrio (Bizkaia)



Automoción (70%) y otros.



Exportación Europa (69%) / Nacional (31%)



Facturación de 80 millones € (2018)



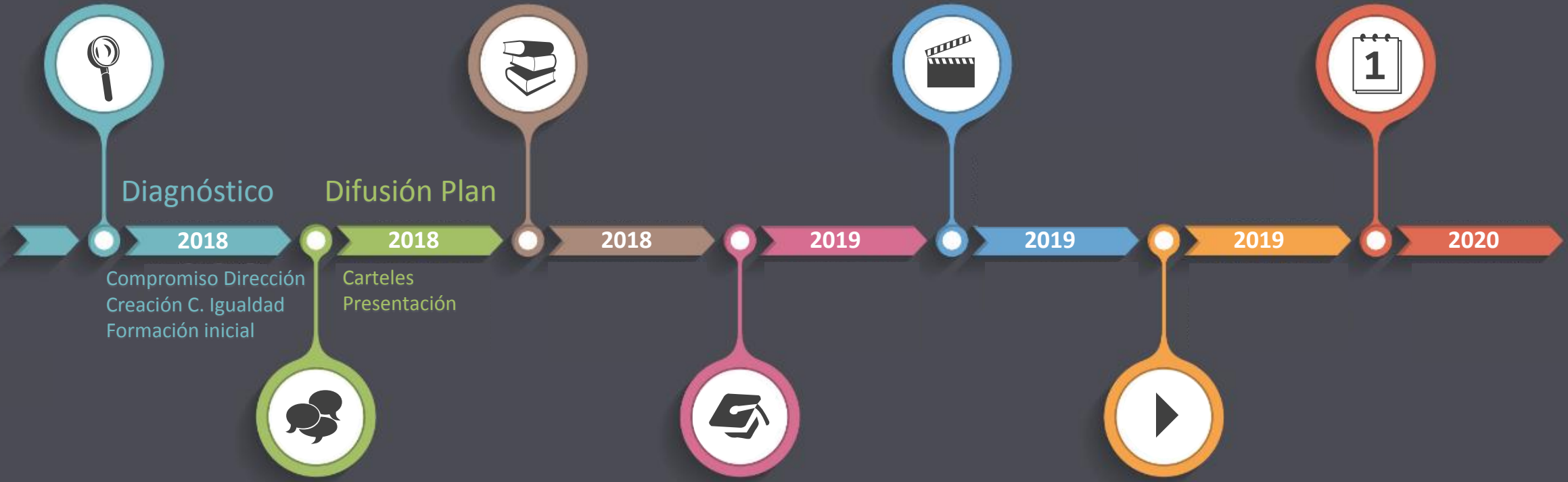
351 empleados:

- 47 mujeres

- 304 hombres



Trayectoria



Descripción buena práctica

COMUNICACIÓN:

- Interna: Difusión del plan de igualdad
- Externa: Participación Desayunos igualdad

Difusión del Plan de Igualdad

¿Has oído hablar del Plan de Igualdad de Betsaide?
¿Sabes de qué va?

¿Y si ...
pudiéramos mejorar
el ambiente social
y la conciliación?

¿En qué queremos
convertir Betsaide?

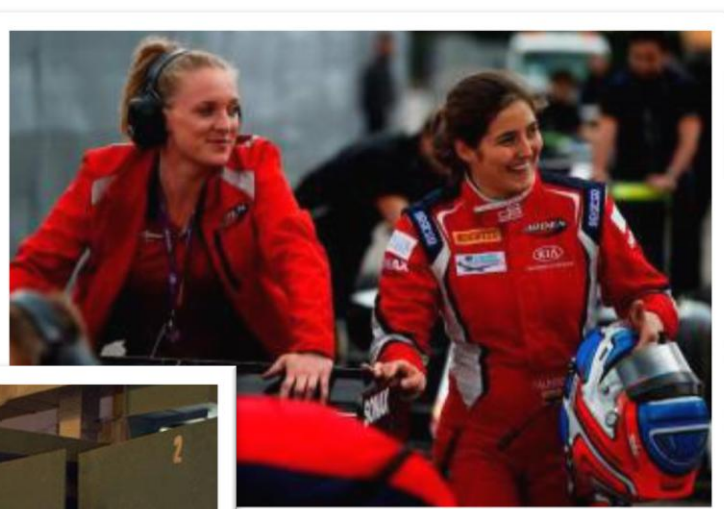
21 Noviembre





Video

¿Por qué nos sorprenden estas imágenes?

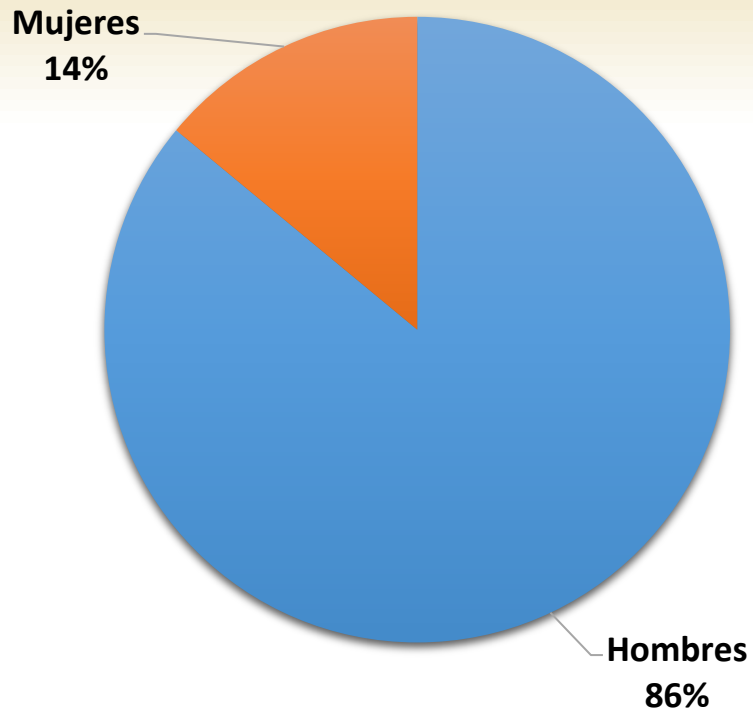




**¿Veis alguna
similitud con
Betsaide?**

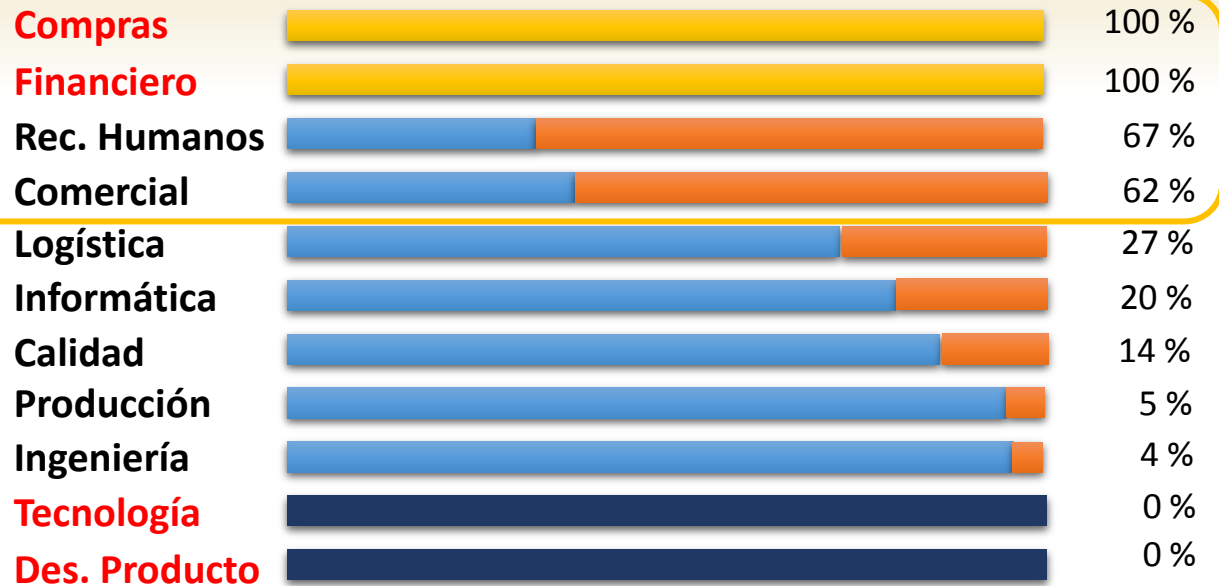
Datos de Betsaide

Distribución por Sexo



20 personas
6 % plantilla

Compras: 4 mujeres 2 hombres
DFA: 2 mujeres 0 hombres
DRH: 3 mujeres 1 hombre
DCO: 4 mujeres 2 hombres



NO es Plan de Igualdad ...

Trámite burocrático
ni declaración de
intenciones.



NO es Plan de
Igualdad ...

Otorgar privilegios





SÍ es Plan Igualdad ...

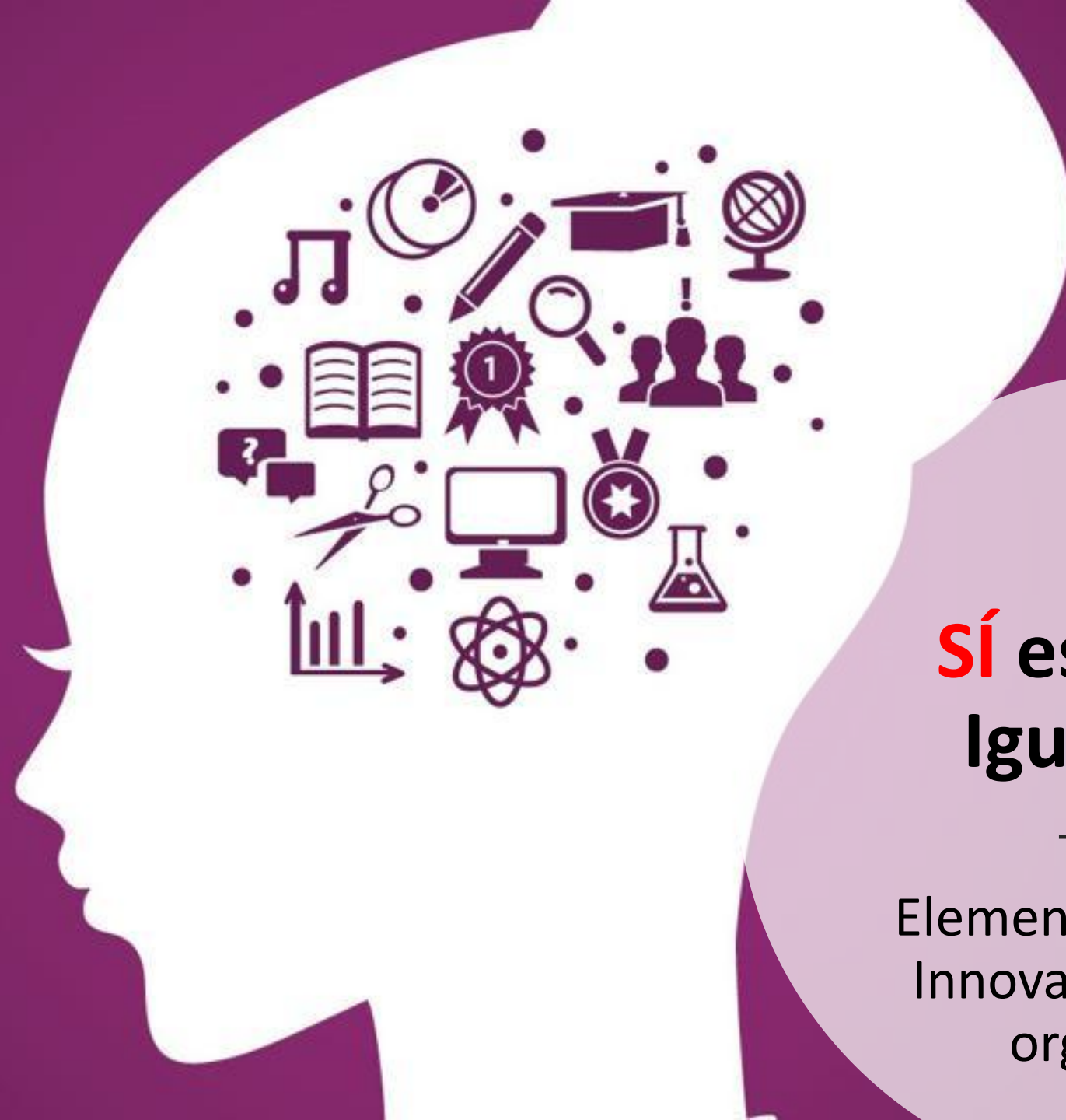
Desarrollar procesos de
selección NO
discriminatorios por razón
de sexo





SÍ es Plan
Igualdad

Articular medidas para **EQUILIBRAR** la **PRESENCIA** de mujeres en áreas en las que están infrarrepresentadas (producción)



SÍ es Plan de Igualdad ...

Elemento estratégico:
Innovación y mejora
organizativa

SÍ es Plan Igualdad ...

SENSIBILIZAR

al personal en igualdad para
INCORPORAR la perspectiva
de género en la **CULTURA**
empresarial





SÍ es Plan Igualdad ...

Instrumento que porta
imagen positiva de la
empresa

SÍ es Plan Igualdad ...

Herramienta que **introduce**
una **nueva perspectiva de**
las relaciones humanas



EL **RESPECTO A LAS**
PERSONAS (principio de la
EXCELENCIA EN LA
GESTIÓN)



SÍ es Plan Igualdad ...

Oportunidad de mejorar
procesos



OBJETIVO del Plan Igualdad ...

REDUCIR LAS BRECHAS DE GÉNERO DETECTADAS EN EL DIAGNÓSTICO



LEY

Ley Orgánica 3/2007,
de 22 de marzo, para
la igualdad efectiva de
mujeres y hombres

Comunicar

Formar

Concienciar

Sugerir

Integrar

Implicar

¿Para
qué?

Cambio
cultural

Igualdad

Equidad

Mejora
condiciones

Ser
referentes

Evitar acoso

El Comité de
Igualdad es una
HERRAMIENTA



**Reglamento a
definir entre
TODAS LAS
PERSONAS**

**¡Bienvenido/a al
Comité de
Igualdad!**

Composición actual

- C. Administración
- Comité Empresa
- C. Dirección
- Mandos
- Jefaturas
- Personal de departamentos



Resumen Plan Igualdad de Betsaide



Objetivo general:

- Iniciar el proceso para la integración y consecución de la igualdad
- Buscar una presencia equilibrada H/M
- Profundizar en un modelo de gestión de la igualdad
- Posicionarse como compañía de referencia en materia de igualdad

Resumen Plan Igualdad de Betsaide

MEDIDAS DE ACTUACIÓN (4 ejes):

**Liderazgo,
política y
estrategia**

**Gestión de
Procesos**

Personas

**Relación con
el entorno**

Liderazgo, política y estrategia

- Igualdad como estrategia
- Lenguaje e imágenes inclusivas en la comunicación interna



BETSAIDE

Personas

- Formación en materia igualdad.
TRABAJADORES/AS
- Aumentar la presencia de mujeres en los puestos en los que están menos representadas
- Fomentar la promoción y desarrollo profesional mujeres
- Conciliación y corresponsabilidad
- Incrementar presencia de mujeres en la negociación colectiva



Gestión de procesos

- Trasladar la variable sexo
→ Programas, documentos de recogida de información/ impresos
- Incorporar indicadores de igualdad en auditorías



BETSAIDE



Entorno

- Dar a conocer igualdad como valor de la empresa en su imagen externa



Trayectoria



Desayunos igualdad



2 jornadas

- Bilbo
- Arrasate



Alcance

- 58 empresas
- 78 personas :

62 mujeres y 16 hombres



Contenido

- Elaboración proceso
- Elementos clave comunicación
- Implantación e impacto





El próximo miércoles
29 de mayo

LKS Next te invita al
DESAYUNO DE TRABAJO
para conocer las novedades
legislativas en materia

Lugar
LKS GARAIA
(Sala Plaza)



El próximo jueves
30 de mayo

LKS Next te invita al
DESAYUNO DE TRABAJO
para conocer las novedades
legislativas en materia
de igualdad de mujeres y

Lugar
Hotel Aba
(Bilbao)

Hora

LKS Next logo and logos for 'TECNOLOGIA CONSULTORIA LEGAL' and 'BOSPENTRIER' are also visible.





Gizonek emakumeek baino 8.000€ gehiago irabazten dute urtean. Honetan eragin zuzena dute faktore kulturelek, lan merkatuek eta enpresa ereduak. Antolakuntza sozial berria eta ekonomien eraldaketa bat behar da emakumeen lanpostuen ezegonkortasunari eta pobrezia-aren feminizazioari aurre egiteko.

zezeila

urtarrila 2019

1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			



**“Semeari erakutsi diot
Ez beti dela ez”**

Gero eta gehiago gara gure eguneroko ekintza eta jarrearen bidez gizarte berdinzale baten alde egiten dugunak.

MARTXOAK 8, EMAKUMEEN NAZIOARTEKO EGUNA



Trayectoria



TOLERANCIA CERO

con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral

LA EMPRESA Y LA PLANTILLA DE BETSAIDE S.A.L.

1. Estamos comprometidas/os con la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. Betsaide adopta medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en la relación laboral.
3. No toleramos ningún comportamiento contrario a la libertad, la dignidad, y la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, clientela, proveedores/as, y cualquier otra persona vinculada de alguna forma con la empresa.
4. Velamos por asegurar la calidad del trabajo y la salud de las personas trabajadoras.
5. Aplicamos, de forma diligente, una política preventiva y de abordaje para proteger al personal contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
6. Disponemos de un protocolo de actuación contra el acoso para asegurar entornos de trabajo seguros y respetuosos para todas las personas.
7. Facilitamos información y formación a las personas trabajadoras y a la dirección de la empresa sobre los asuntos relacionados con estas conductas no deseadas.
8. Arbitramos procedimientos específicos para vehicular las comunicaciones y denuncias.
9. Aplicamos medidas disciplinarias severas ante situaciones Oadas de acoso.
10. Ponemos a disposición de las personas interesadas modelos de denuncia interna, garantizando la confidencialidad, protección de datos y celeridad del procedimiento de investigación.

¡COLABORAD, ES TAREA DE TODOS/AS!



En cumplimiento de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

EMAKUMEEN AURKAKO
INDARKERIARI EZ
NO A LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES



En curso...

- ✓ Decálogo Tolerancia Cero
- ✓ Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y díptico informativo
- ✓ 25 noviembre

Trayectoria



Perseverancia

Claves



Paritario

Entusiasta

**DIRECCIÓN
Comprometida**

**COMITÉ
IGUALDAD
Proactivo**

Multidisciplinar

Gracias
Eskerrik asko