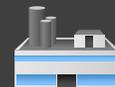




# **IGUALDAD EN GESTIÓN AVANZADA: HERRAMIENTAS Y EXPERIENCIAS (III)**

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

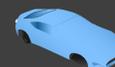
# ¿Quiénes somos?



Fundición hierro nodular surgida en 1989



Elorrio (Bizkaia)



Automoción (70%) y otros.



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



Facturación de 80 millones € (2018)



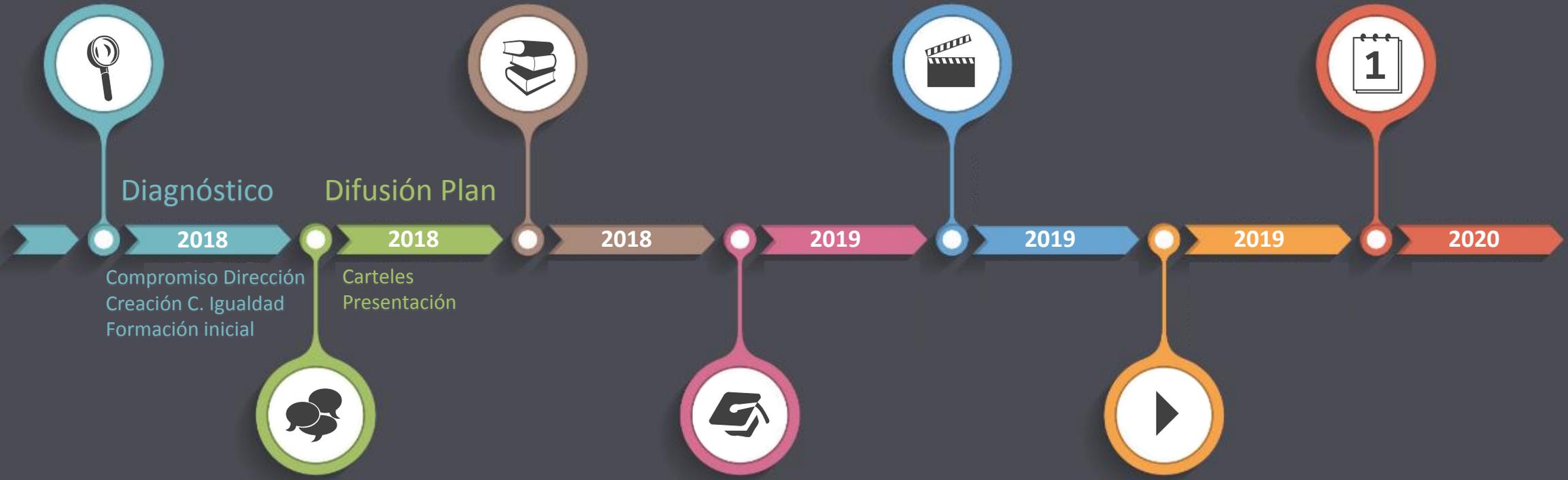
351 empleados:

- 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?

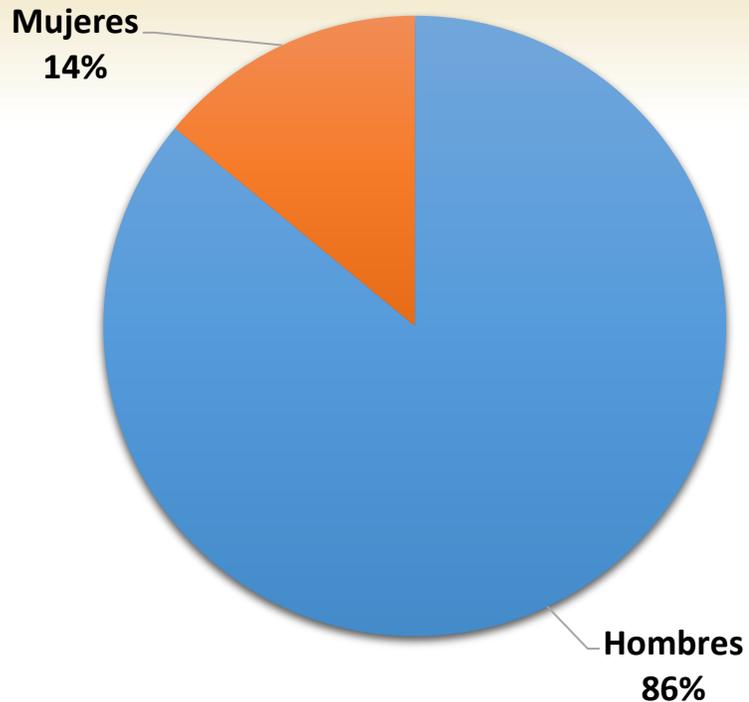




**¿Veis alguna  
similitud con  
Betsaide?**

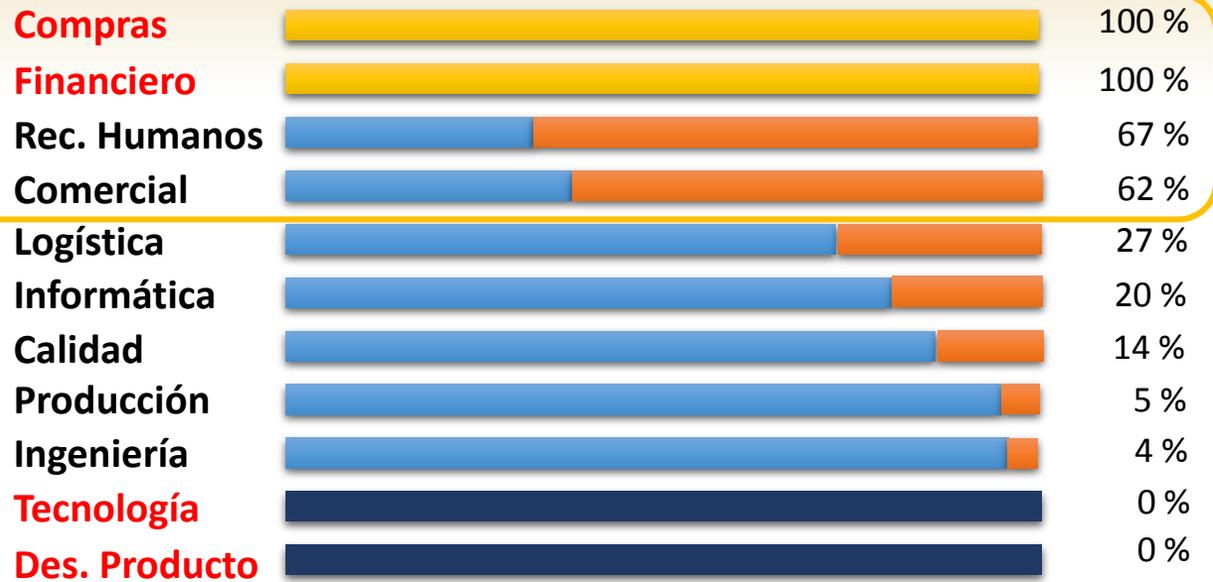
# Datos de Betsaide

## 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 ...

---

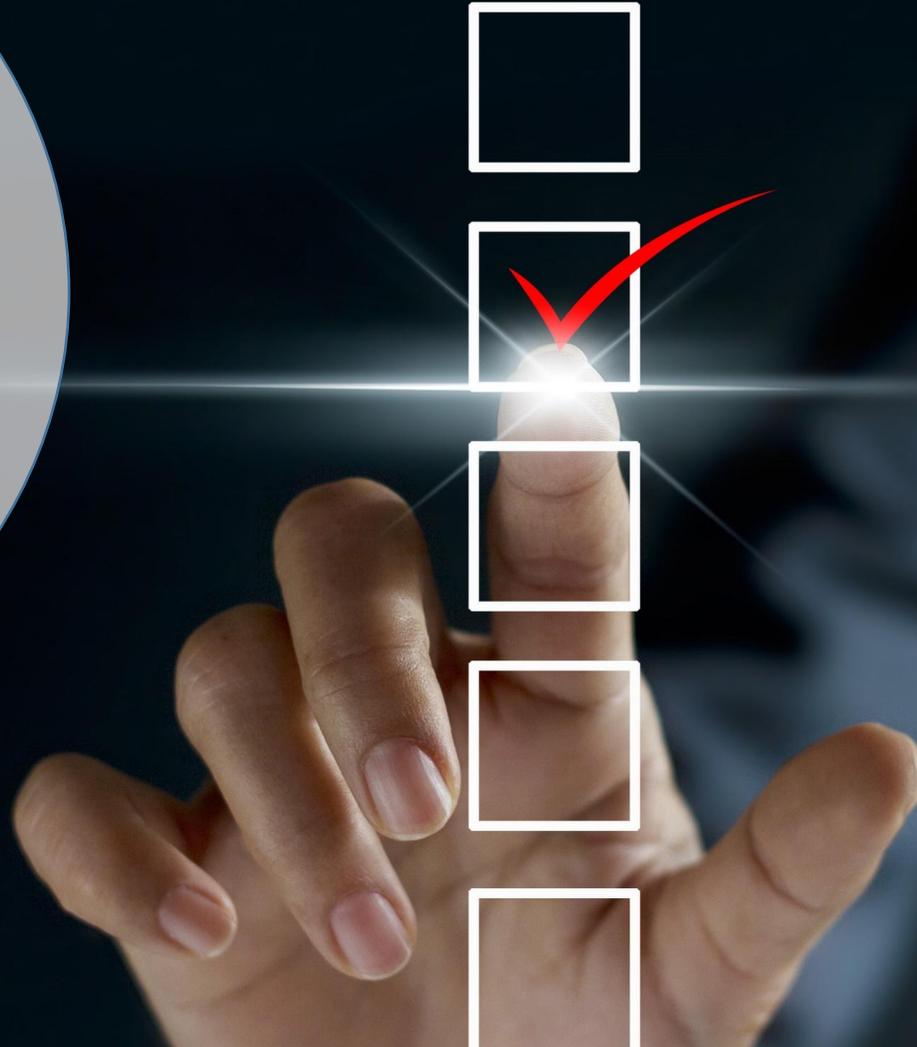
Trámite burocrático  
ni declaración de  
intenciones.



**NO** es Plan de  
Igualdad ...

---

Otorgar privilegios





# **SÍ** es Plan Igualdad ...

**Desarrollar** procesos de  
**selección NO**  
**discriminatorios** por razón  
de sexo

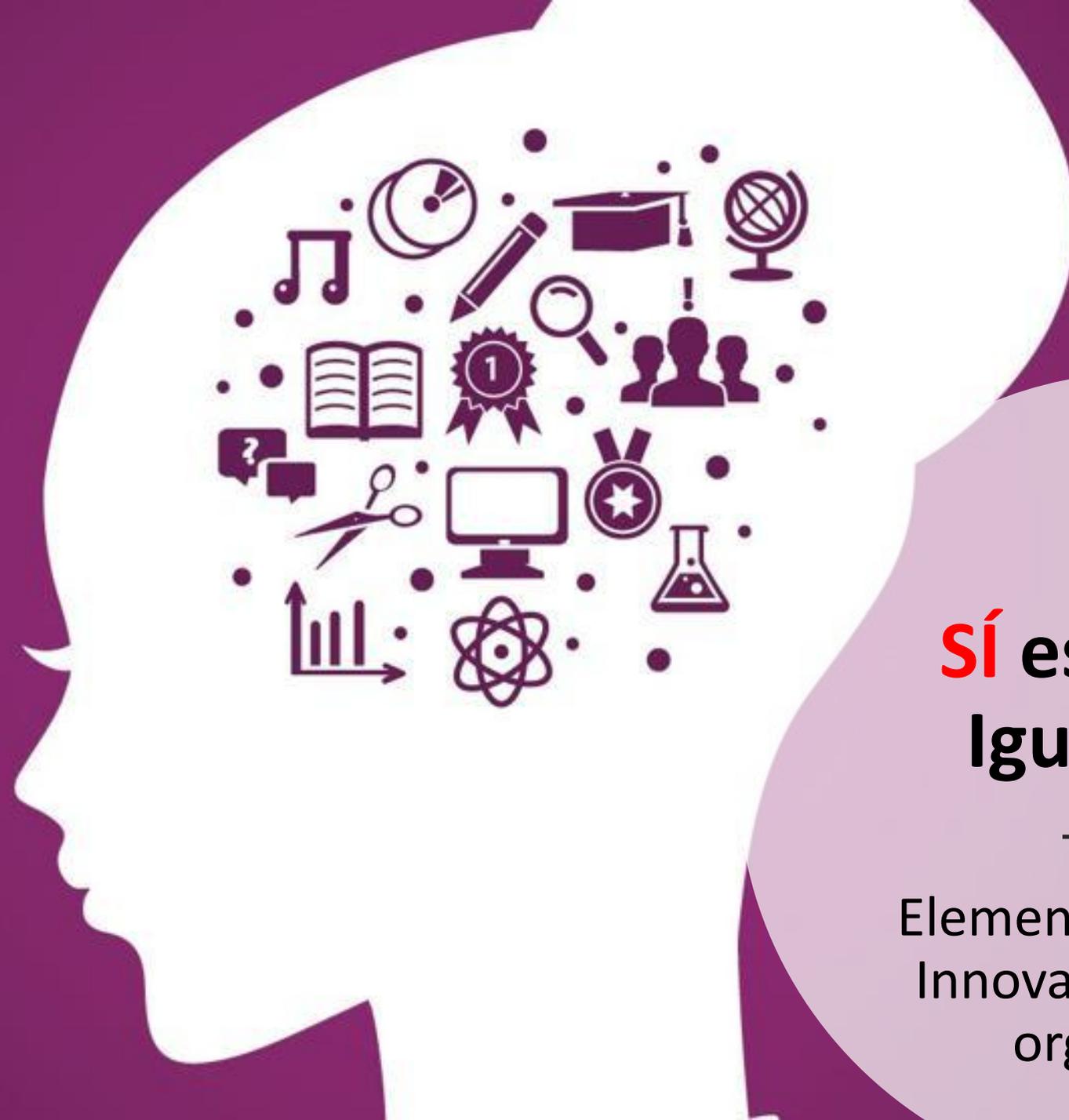




**SÍ** es Plan  
Igualdad

---

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)



**LKS** Next  
TECNOLOGIA  
CONSULTORIA  
LEGAL

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 Abando**  
(Bilbao)

Hora

**LKS** Next  
BO SPENTIER





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.

## En curso...

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

EMAKUMEEN AURKAKO  
INDARKERIARI EZ  
NO A LA VIOLENCIA  
CONTRA LAS MUJERES



# Trayectoria



**Perseverancia**

**Claves**



**Paritario**

**Entusiasta**

**DIRECCIÓN  
Comprometida**

**COMITÉ  
IGUALDAD  
Proactivo**

**Multidisciplinar**

Gracias  
Eskerrik asko