

INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Obligación Legal

TODAS las empresas, públicas y privadas, pequeñas y grandes, independientemente de su actividad, tienen obligaciones legales en materia de Igualdad.

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Artículos 3, 40 y 43.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículos 3, 5, 45, 46, 47, 48 y 49.

Existencia de desigualdades de mujeres y hombres en el ámbito laboral

algunos indicadores

- **Tasa de actividad**, diferencia de un 12% en la participación de mujeres y hombres.
- **Segregación**. Las mujeres el 34,2% de la población ocupada en Agricultura, el 21% en Industria, el 9,2% en Construcción, y el 57,6% en Servicios. También por actividades, departamentos, etc.
- **Jornadas a tiempo parcial**, un 82,4% de mujeres.
- **Brecha salarial**: 15,4%.
- **Techo de cristal**: un 20% de los puestos en consejos de dirección de las entidades financieras y un 24,5% de los puestos en consejos rectores y administración de las empresas de la economía social son ocupados por mujeres.
- **Excedencias por cuidado de hijas/os**, un 94,8% solicitadas por mujeres.

Fuente: Cifras 2013. Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer.

Estrategia de mejora

Repensar los procesos de gestión de personas, la cultura de la entidad, la organización del tiempo, el diseño y prestación de servicios desde la perspectiva de género es INNOVACIÓN, CALIDAD Y MEJORA CONTINUA.

Posicionamiento para la contratación pública

Cada vez son más los contratos públicos que incluyen Cláusulas para la Igualdad en el objeto del contrato, en la solvencia técnica, en los criterios de adjudicación y/o en las condiciones de ejecución.

¿POR DÓNDE SE EMPIEZA?

1 - Conocer la empresa para saber qué necesita EL DIAGNÓSTICO

	●	●	●
En la empresa hay puestos que superan el 60% de mujeres y otros en los que la mayoría son hombres			
El porcentaje de mujeres y hombres con contratos temporales es similar			
Mujeres y hombres cobran lo mismo por trabajos de igual valor			
Los planes de prevención de riesgos laborales tienen en cuenta si quien realiza el trabajo es mujer u hombre			
Los productos y servicios que se ofertan tienen en cuenta las distintas situaciones, necesidades, dificultades... de mujeres y hombres			
La plantilla piensa que la Igualdad de mujeres y hombres es clave para la buena marcha de la empresa			
Existe un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexista			

- Se realizará de forma participada.
- Análisis interno referido a la plantilla, a las condiciones laborales y políticas de gestión de personas y análisis externo atendiendo al diseño y prestación de servicios/productos, a la relación con clientela, entidades proveedoras...

2 - Priorizar y definir la estrategia de intervención y seguimiento EL PLAN PARA LA IGUALDAD

	●	●	●
Puede hacerse un Plan para la Igualdad sin la participación de la dirección y de la representación de la plantilla			
Los Planes para la Igualdad contemplan medidas de conciliación para las mujeres			
Es mejor que sean mujeres quienes asuman la Gestión para la Igualdad en la empresa			
Es mejor no mezclar la Igualdad de mujeres y hombres con la Política de calidad			
Una empresa no puede hacer nada para que sus empresas proveedoras avancen en igualdad			
Es mejor hacer un Plan nuevo cada año			
Cuanto más acciones contemple el Plan para la Igualdad, mejores resultados			

- Ligado a la estrategia de la empresa.
- Se abordan los puntos fuertes y áreas de mejoras.

●	●	●

Enpresa kudeaketan BERDINTASUNA txertatzea

+ IRABAZIAK

- Legea betetzea
- Lehiaketa publikoetan puntuazioa
- Erakunde osasuntsuagoa
- Pertsona osasuntsuagoak
- Prozesuak sistematizatzea
- Aldaketa Kudeatzea
- Lan-giroa hobetzea
- Zerbitzua hobetzea
- Bezeroen eta erabiltzaileen gogobetetze-maila igotzea
- Enpresa hornitzaileekin harremana hobetzea
- Kontratazio publikorako jarrera hobetzea

— KOSTUAK

- Negoziorako aukerak galtzea
- Bezeroak galtzea
- Profesionalak galtzea
- Zehapenak
- Sinesgarritasuna galtzea
- Laneko bajak
- Efizientzia galtzea

= ETENGABEKO HOBEKUNTZARAKO FORMULA

[PROZESUAK X BEZEROAK X PERTSONAK] X BERDINTASUNA

JASANGARRITASUNA
BERRIKUNTZA
LEHIAKORTASUNA

ENPRESA KUDEAKETAN BERDINTASUNA TXERTATZEA

Legezko Obligazioa

Enpresa GUZTIEK, publiko zein pribatu, txiki zein handi, beren jarduera edozein dela ere, Berdintasun arloan legezko obligazioak dituzte.

- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa: 3, 40 eta 43 artikulua.
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarritakoa: 3, 5, 45, 46, 47, 48 eta 49 artikulua.

Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak lan-arloan

zenbait adierazle

- Jarduera-tasa, emakumezkoen eta gizonezkoen parte-hartzeen artean %12ko aldea dago.
- Segregazioa. Emakumezkoak populazioaren %34,2 Nekazaritzan, %21 Industrian, %9,2 Eraikuntzan eta %57,6 Zerbitzuetan. Baita jardueretan, departamentuetan ere, etab.
- Lanaldi partziala, emakumezkoen %82,4.
- Soldata-aldea: %15,4.
- Kristalezko sabaia: finantza-erakunde zuzendaritza-kontseiluetako postuen %20 eta kontseilu errektoreetako eta ekonomia sozialeko enpresen administrazioetako postuen %24,5 emakumezkoek okupatzen dute.
- Seme-alabak zaintzeagatik eszedentziak, %94,8 emakumezkoek eskatuak.

Iturria: Zifrak 2013. Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundea.

Hobetzeko estrategia

Pertsonen kudeaketa prozesuak, erakundearen kultura, denboraren antolaketa, ematen den zerbitzua eta diseinuaren genero-ikuspegitik birpentsatzea ETENGABEKO BERRIKUNTZA, KALITATEA ETA HOBEKUNTZA da.

Kontratazio publikorako jarrera hartzea

Berdintasun Klausulak kontratuaren objektuan, kaudimen teknikoan, esleipeneko irizpideetan eta betearazpen-baldintzetan txertatzen dituzten kontratu publikoak gero eta gehiago dira.

NONDIK HASTEN DA?

1 - Enpresa ezagutzea zer behar duen jakiteko DIAGNOSTIKOA

Enpresako lanpostu batzuetan % 60 emakumezkoak dira eta beste batzuetan gehiengoak gizonak dira			
Aldi baterako kontratua duten emakumezkoen eta gizonezkoen portzentajea antzekoa da			
Emakumezkoek eta gizonezkoek ordainsari bera jasotzen dute balio bereko lanagatik			
Lan-arriskuen prebentzio-planek kontuan izaten dute lana egiten duena emakumezkoa ala gizonezkoa den			
Eskaintzen diren produktuek eta zerbitzuek kontuan izaten dituzte emakumezkoek eta gizonezkoek dituzten egoera, behar eta zailtasun ezberdinak...			
Plantillak pentsatzen du emakumezkoen eta gizonezkoen arteko Berdintasuna enpresaren martxa onerako gakoa dela			
Jazarpen sexistari aurre egiteko, prebentzio- eta jarduera-protokoloa dago			

- Parte-hartzearen bidez egingo da.
- Barneko analisis plantilla, lan-baldintzak eta pertsonen kudeaketa-politikak kontuan hartuta, eta kanpoko analisis diseinua, ematen diren zerbitzuak/produktuak, bezeroekin harremanak, erakunde hornitzaileak... kontuan hartuta.

2 - Lehenestea eta definitzea esku-hartze eta jarraipen estrategia BERDINTASUN PLANA

Berdintasun Plana egin daiteke zuzendaritzaren eta plantillaren ordezkartzearen parte-hartzerik gabe			
Berdintasun Planek emakumezkoentzako kontziliazio-neurriak begiesten dituzte			
Enpresetan Berdintasunaren Kudeaketa emakumeen esku egotea hobe da			
Emakumezkoen eta gizonezkoen arteko Berdintasuna kalitate-politikarekin ez nahastea hobe da			
Enpresa batek ezin dezake ezer egin bere enpresa hornitzaileek berdintasunean aurrera egin dezaten			
Hobe da Plan berri bat egitea urtero			
Planak gero eta berdintasunerako ekintza gehiago begietsi, emaitza hobeak			

- Enpresa estrategiari lotuta.
- Puntu sendoei eta hobekuntza-arloei helduko zaie.

Integrar la IGUALDAD en la Gestión Empresarial

+ BENEFICIOS

- Cumplimiento de la Ley
- Puntuación en concursos públicos
- Organización más saludable
- Personas más saludables
- Sistematización de procesos
- Gestión del Cambio
- Mejora del clima laboral
- Mejora de la prestación del servicio
- Mayor satisfacción de la clientela y personas usuarias
- Mejora de la relación con empresas proveedoras
- Mejor posicionamiento

- COSTES

- Pérdida de oportunidades de negocio
- Pérdida de clientela
- Pérdida de profesionales
- Sanciones
- Pérdida de credibilidad
- Bajas Laborales
- Pérdida de eficiencia

= FÓRMULA PARA LA MEJORA CONTINUA

[PROCESOS X CLIENTELA X PERSONAS] X IGUALDAD =

SOSTENIBILIDAD
INNOVACIÓN
COMPETITIVIDAD

