

Legedia

Emakume eta gizonen benetako berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren III. Kapituluak Enpresentzako Berdintasun planak eta Berdintasuna sustatzeko bestelako neurriak jasotzen ditu, 45. eta 46. artikuluetan (BOE, 2007ko martxoak 13).

- ♦ **250 langiletik gorako enpresak behartuta** daude Berdintasun Plana egin eta gartzera.
- ♦ 250 langilera bitarteko enpresetan Berdintasun Plana borondatezkoa izango da. Hori dela eta, enpresa hauek aukera izango dute **Emakunderen dirulaguntzak** jasotzeko.

Emakume eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 40.1. artikulua zera xedatzen du (EHAA, 2005eko martxoak 2):

- ♦ Gehien bat kapital publikoa daukaten enpresa guztiek eta langile kopuru jakin bat edota araudiak ezartzen dituen baldintzak betetzen dituzten enpresa pribatuek gizon eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko neurri zehatzak eta eraginkorrak jasoko dituzten planak edo programak egingo dituzte, bai enpresaren barne funtzionamenduan erabiltzeko eta baita kanpokoan ere.

Legislación

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge en su Capítulo III Los Planes de Igualdad de las Empresas y Otras Medidas de Promoción de la Igualdad, artículos 45 y 46 (BOE 13 de Marzo 2007).

- ♦ Las **empresas de más de 250 trabajadores/as están obligadas** a realizar y desarrollar un Plan de Igualdad.
- ♦ En el caso de las empresas de menos de 250 trabajadores/as, la realización del Plan será voluntario. Por ello, tendrán la posibilidad de recibir las **subvenciones** que concede Emakunde.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece en su artículo 40.1 (BOPV 2 de Marzo 2005):

- ♦ Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.

AHOLKULARITZA - ZERBITZUA
SERVICIO DE ASESORÍA
Elhuyar Aholkularitza (Durango)
Tel. 944 668816
www.elhuyaraholkularitza.net



ELHUYAR
Aholkularitza

Berdintasuna enpresen kudeaketan

La igualdad en la gestión empresarial

Zer da Berdintasun Plana?

Enpresetako **Berdintasun Plana** modu ordenatuan antolatutako neurri multzoa da. **Egoeraren diagnosis** egin ondoren, emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna lortzera eta sexuak eragindako diskriminazioa ezabatzerazuzenduta dago.

¿Qué es el Plan de Igualdad?

El **Plan de Igualdad** de las empresas es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un **diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Enpresan berdintasuna kudeatzearen onurak

- ♦ Indarrean dagoen legeria betetzen da
- ♦ Lehiakideekiko elementu bereizlea lortzen da
- ♦ Kanpo irudia hobetzen da
- ♦ Giza baliabideak optimizatzen dira
- ♦ Ekoizpena, zerbitzuaren kalitatea, bezeroei arreta eta haien gogobetetzea hobetzen da

Beneficios de gestionar la igualdad en las empresas

- ♦ Cumplir con la legislación vigente
- ♦ Elemento diferenciador frente a la competencia
- ♦ Mejora de la imagen externa
- ♦ Optimizar los recursos humanos de la organización
- ♦ Mejora la productividad, la calidad del servicio, la atención a la clientela, así como su satisfacción

Enpresak eman beharreko urratsak

Pasos a dar por la empresa



Prozesu osoan zehar garrantzia handia izango dute:
KOMUNIKAZIOAK, SENTSIBILIZAZIOAK ETA TREBAKUNTZAK

Durante todo el proceso tendrán gran importancia:
LA COMUNICACIÓN, LA SENSIBILIZACIÓN Y LA FORMACIÓN

Aztertu beharreko alderdiak

Ezaugarri orokorrak

- Funtzioen organigrama
- Kudeaketa sistema
- Funtzioak eta erantzukizunak

Politika eta estrategia

- Antolakundearen zeregina
- Ikuspegia eta balioak
- Plan Estrategikoa

Pertsonen kudeaketa

- Enplegura sarbidea
- Prestakuntza prozesua
- Hitzarmen kolektiboaren azterketa
- Sustapen eta garapen profesionala
- Soldata ezartzeko politika
- Barne komunikazioa
- Bileretan parte hartu: komunikaziorako eta partaidetzarako foroak.
- Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena
- Lan-baldintzak. Kontziliazioa
- Laneko osasuna
- Pertsonen egindako proposamenak

Produktu eta zerbitzuen kudeaketa

- Barneko eta kanpoko dokumentuetan erabiltzen den hizkera eta irudia
- Enpresak azpi-kontratatuekin duen harremana

Barne eta Kanpo komunikazioa

- Barne eta Kanpo komunikazioaren azterketa
- Langile berriari harrera emateko Eskuliburua.
- Web gunea, memoriak, aldizkariak...

Datuen bidezko kudeaketa

- Adierazle "sentikorren" analisia eta adierazle horiek sexuka bereiztea
- Emaizte buruzko informazioa.
- Memoriak eta sexuka bereizitako datuak

Gizarte Erantzukizuna

- Antolakundearen berdintasun politikak eta berdintasun planak hedatzeko duen indarra antzeman

Aspectos a analizar

Características generales

- Organigrama funcional
- Sistema de gestión
- Funciones y responsabilidades

Política y estrategia

- Misión de la Organización
- Visión y Valores
- Plan Estratégico

Gestión de personas

- Acceso al empleo
- Proceso de formación
- Análisis del convenio colectivo aplicable
- Promoción y desarrollo profesional
- Política salarial
- Comunicación interna
- Participación en reuniones. Foros de comunicación y participación
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Condiciones de trabajo. Conciliación
- Salud laboral
- Propuestas de las personas de la Organización

Gestión de productos y servicios

- Utilización del lenguaje y la imagen en los documentos internos y externos
- Relaciones con empresas subcontratistas

Comunicación interna y externa

- Análisis de la comunicación
- Manual de acogida de personal
- Página Web, memorias, boletines...

Gestión con datos

- Análisis de los indicadores "sensibles" y su desagregación por sexo
- Información de resultados.
- Memorias y datos desagregados por sexo

Responsabilidad social

- Detección del potencial como Organización tractora de la divulgación de las políticas de igualdad y planes de igualdad