

## PRENTSA-OHARRA

Berdintasun-planak, enpresetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gauzatzera bideratutako estrategia multzo bat biltzen duten jarduera-esparruak dira. Plan horien helburua da erakundeetan prozesu bat irekitzea, lan-ildo egonkor bat, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerantz aurrera egitea ahalbidetuko duena. Enpresek tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu behar dute lan-eremuan, eta, horregatik, neurriak hartu behar dituzte emakumeen eta gizonen arteko edozein lan-diskriminazio saihesteko.

Autonomia Erkidegoko eta Estatuko legeriak ezartzen du enpresetan berdintasun-planak egin eta ezarri behar direla. Berdintasun-planak nahitaezkoak dira 50 enplegu edo gehiagoko enpresetan eta 50 enplegu baino gutxiagoko enpresetan, berdintasun-plan bat negoziatzeko betebeharra ezartzen duen hitzarmen kolektibo baten eraginpean daudenean. Berdintasun-planak hitzarmen kolektiboen, lan-akordio kolektiboen eta berdintasun-planen (REGCON) erregistroetan inskribatu behar dira.

Gaur egun, Euskadiko lan-agintariek 865 berdintasun-plan erregistratu dituzte, eta horietatik 727 daude indarrean une honetan. Lan-agintaritzaren arabera, gaur egun 121 plan daude indarrean Araban, 311 Bizkaian, 230 Gipuzkoan eta 65 Euskadiko lan-agintaritzan.

IKEI, NCUENTRArekin lankidetzan, erregistratutako eta euskal lan-agintaritzan gordailututako berdintasun-planak aztertzen ari da. Era berean, REGCONen enpresek beren berdintasun-planen buruz erregistratutako informazioa aztertu du.

Orain arte egindako analisiaren arabera, erregistratutako berdintasun-planen artean heterogeneotasun handia dagoela ondoriozta daiteke. Alde batetik, edukiari dagokionez konplexutasun-maila desberdinak dituzten planak daude; hau da, oso neurri sinpleak dituzten planak, batez ere datuen behaketan, sentsibilizazioan eta plantillen prestakuntzan oinarritzen direnak, eduki-

## NOTA DE PRENSA

Los planes de igualdad son marcos de actuación que contienen un conjunto de estrategias orientadas a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. El objetivo de estos planes es abrir un proceso en las organizaciones, una línea de trabajo estable, que permita avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y por ello deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La legislación autonómica y estatal establece la necesidad de elaborar e implantar planes de igualdad en las empresas. Los planes de igualdad son obligatorios en las empresas de 50 o más empleos y en las empresas con menos de 50 empleos afectadas por un Convenio Colectivo que establezca la obligación de negociar un plan de igualdad. Los planes de igualdad se deben inscribir en los registros de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON).

Actualmente 865 planes de igualdad han sido registrados por las autoridades laborales de Euskadi, de los cuales, en este momento están vigentes 727. Por autoridad laboral, actualmente hay vigentes 121 planes en Álava, 311 en Bizkaia, 230 en Gipuzkoa y 65 en la autoridad laboral de Euskadi.

IKEI, en colaboración con NCUENTRA, está analizando los planes de igualdad registrados y depositados en la autoridad laboral vasca. Ha realizado igualmente un análisis de la información registrada por parte de las empresas en REGCON sobre sus planes de igualdad.

El análisis realizado hasta la fecha permite concluir que existe una notable heterogeneidad entre los planes de igualdad registrados. Por un lado, hay planes con niveles de complejidad diferentes en cuanto a contenido; es decir, planes con medidas muy sencillas, centradas principalmente en la observación de los datos, la sensibilización y la formación de las plantillas, frente a planes de

plan askoz aurreratuagoa duten planekin alderatuta. Bestalde, enpresen artean konpromiso-maila desberdinak erregistratzen dira; enunziatu generikoak dituzten plan asko daude, bai eta plan-kopuru txiki bat ere, eta horien neurriek konpromiso argi eta zehatzak adierazten dituzte, neurri operatibo eta zuzentzaileak jasotzen dituztenak.

Plan gehienetan, langileei zuzendutako komunikazio-, informazio- eta sentsibilizazio-neurriak sartzen dira, eta enpresaren barne-dokumentuetan hizkera ez-sexista eta inklusiboa hobeto erabiltzea planteatzen da. Enpresa askok proposatzen dituzte berdintasunaren arloko prestakuntza-saioak, eta zuzendaritza-taldeentzako eta erdi-mailako agintarientzako prestakuntza espezifikoak proposatzen dute. Era berean, planen zati handi batek langileak hautatzeko eta kontratatze sistemak hobetzea proposatzen du. Oso hedatuta dago, halaber, sexu-jazarpena edo sexuagatiko jazarpena prebenitzeko protokoloa diseinatzeko eta zabaltzeko neurri gisa sartzea, nahiz eta enpresa guztiek ez duten protokoloa, betebeharra izan arren.

Berdintasunaren arloan ibilbide luzea duten enpresak eta enpresaren barruan hainbat berdintasun-plan egin dituztenak dira, oro har, planik aurreratuenak aurkezten dituztenak. Nabarmenezkoa da berdintasuna enpresaren estrategian eta kudeaketan txertatu duten enpresek berdintasunarekiko konpromisoa bermatzen duten baliabide zehatzak dituztela. Enpresa horiek sexuaren arabera bereizitako datu-bilketa sistematizatu dute, eta, are gehiago, berdintasuna sartzen ari dira beren jardueran (ematen dituzten produktuetan eta zerbitzuetan), eta, aldi berean, berdintasuna kanpora hedatzen saiatzen dira (sareetan parte hartzen dute, aliantzak sortzen dituzte eta berdintasunarekiko konpromisoa enpresa hornitzaileetara, bezeroengana eta, oro har, gizartera zabaltzen saiatzen dira).

Berdintasun-plan konprometituenek neurri operatiboak eta zuzentzaileak dituzte. Jarduera objektiboa ebaluatzeko sistema bat diseinatzeko planteatzen dute, eta soldata-arraila murrizteko neurriak sartzea proposatzen dute. Plan horiek, halaber, ordezkartza txikia duten lanpostuetarako emakumeak kontratatze konpromisoa jasotzen

contenido mucho más avanzado. Por otro lado, se registran entre las empresas niveles de compromiso distinto; hay muchos planes con enunciados genéricos y un número reducido de planes cuyas medidas apuntan ya a compromisos claros y concretos y que recogen medidas operativas y correctoras.

La mayoría de los planes incorporan medidas de comunicación, información y sensibilización dirigidas a la plantilla y plantean mejoras en el uso del lenguaje no sexista e incluso en los documentos internos de la empresa. Son muchas las empresas que proponen sesiones de formación en materia de igualdad y plantean una formación específica para el personal directivo y mandos intermedios. Asimismo, una buena parte de los planes propone mejorar sus sistemas de selección de personal y contratación. También está muy extendida la inclusión como medida del diseño y difusión del protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo, aunque no todas las empresas disponen del protocolo, a pesar de ser una obligación.

Las empresas que cuentan con una larga trayectoria en materia de igualdad y aquéllas que ya han elaborado varios planes de igualdad dentro de la empresa son, en general, las que presentan los planes más avanzados. Cabe destacar que, las empresas que han incorporado la igualdad en la estrategia y la gestión de la empresa, cuentan con recursos concretos que garantizan el compromiso con la igualdad. Estas empresas han sistematizado la recogida de datos desagregados por sexo e incluso están introduciendo la igualdad en el propio desempeño de su actividad (en los productos y servicios que presta), a la vez que tratan de expandir la igualdad hacia el exterior (participan en redes, generan alianzas y tratan de extender su compromiso con la igualdad a las empresas proveedoras, la clientela y la sociedad en general).

Los planes de igualdad más comprometidos incluyen medidas operativas y correctoras. Plantean el diseño de un sistema de evaluación del desempeño objetivo y proponen introducir medidas para la reducción de la brecha salarial. También estos planes recogen el compromiso de contratar mujeres para puestos infrarrepresentados y en los procesos de promoción

dute, eta barne-sustapeneko prozesuetan ordezkartza orekatua lortzea eta, horrela, segregazio bertikala eta horizontala murriztea proposatzen da. Kontziliazioari dagokionez, gizonen erantzunkidetasunean aurrera egiteko neurriak planteatzen dira. Eta lan-baldintzei dagokienez, enpresa aurreratuenak lanaldi malguak, telelana eta desconexio digitalerako eskubidea sustatzen ari dira, eta lan-hobekuntzak eskaintzen dizkiete genero-indarkeriaren biktimei. Era berean, gero eta enpresa gehiagok egiten dute lan-arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia txertatzearen alde, eta plantillen osasun fisikoa eta psikosoziala bermatzeko neurriak proposatzen dituzte.

Amaitzeko, ondoriozta daiteke Euskadin enpresa askok oraindik ez dutela erregistratutako planik, nahiz eta berdintasun-plan bat izateko betebeharrak izan. Gainera, enpresek konpromiso handiagoa hartu behar dute lan-eremuan tratu- eta aukera-berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izango dela bermatzeko, eta lan-eremuan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna ezabatzeko, bereziki ordainsari-berdintasuna bermatzeko.

interna se proponen lograr la representación equilibrada y reducir así la segregación vertical y horizontal. En materia de conciliación, se plantean medidas para avanzar en la corresponsabilidad de los hombres. Y con relación a las condiciones de trabajo, las empresas más avanzadas están fomentando las jornadas flexibles, el teletrabajo y el derecho a la desconexión digital y ofrecen mejoras laborales a las víctimas de violencia de género. Asimismo, cada vez son más las empresas que apuestan por incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y plantean medidas para garantizar la salud física y psicosocial de sus plantillas.

Para finalizar, se puede concluir que todavía hay muchas empresas en Euskadi que, aun teniendo la obligación de tener un plan de igualdad, todavía no disponen de un plan registrado. Además, se requiere de un mayor compromiso por parte de las empresas para garantizar que la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral sea real y efectiva y para eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en particular garantizar la igualdad retributiva.