

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN: Disminución de la brecha de género con impacto en la segregación vertical, en una empresa de un sector masculinizado: proceso de selección, discriminación positiva, incorporación de mujeres a puestos subrepresentados

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

- Fomentar la equidad en el acceso al empleo
- Disminuir la brecha de género
- Disminuir la segregación vertical y horizontal
- Disminuir la brecha salarial
- Integrar la perspectiva de género en los procesos de RRHH
- Traccionar a terceros (entidades colaboradoras)
- Incorporar mujeres a puestos subrepresentados
- Incorporar mujeres al equipo Directivo

ENTIDAD RESPONSABLE: Bahía de Bizkaia Gas S.L.

Nº DE TRABAJADORAS: 16 Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla: 21,33

Nº DE TRABAJADORES: 59 Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla: 78,66

WEB: WWW.bbg.es

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA: Ayuntamiento Zierbena, Fundación ADECCO, Fundación EDE

FECHA DE COMIENZO: 2017

PERSONA DE CONTACTO: M^a Dolores Rodriguez Múgica

TELEFONO DE CONTACTO: 94-6366020, 656799464

EMAIL DE CONTACTO: mdrodriguez@bbg.es

PALABRAS CLAVE: Los 5 conceptos con los que más relación tiene la práctica son los siguientes:			
	Estrategia		
	Sector Masculinizado		
	Alianzas		
	Empleabilidad		

- Proceso de selección con discriminación positiva a partir de preselección de candidaturas de personas aptas para el puesto
- Sensibilización y formación en materia de igualdad a toda la organización, incluido el Equipo directivo, que forma parte del proceso de selección
- Tracción de la empresa externa de selección, a través del establecimiento de un acuerdo de adhesión a la política de igualdad de BBG

Complementariamente y ligado al proceso de selección:

Presentación del proyecto colaborativo de BBG con Centros de formación y de la Carta de Servicios de BBG a los Centros formativos con los que colaboramos, y al Ayuntamiento y entidades que trabajan por la inserción de personas con discapacidad (ADECCO).

Puesta en marcha de colaboraciones mediante prácticas de FCT o DUAL

Invitación a Entidades que trabajan en fomento del empleo de mujeres, a participar en los procesos de selección

Generación de cultura de Compliance, que incorpora la mirada al cumplimiento de la política de igualdad de BBG

ASPECTOS INNOVADORES:

- Metodología nueva para el acercamiento a los Centros formativos y su incorporación al proceso: Generación de una Carta de servicios para explicar a los Centros formativos y también a las personas que van a realizar las prácticas en BBG, que formación y valor añadido podemos aportar desde BBG
- Procedimiento nuevo para la mejora de la transparencia del proceso: Generación de una Norma interna de selección que recoge el procedimiento a llevar a cabo y la utilización del currículum ciego, así como la garantía de un proceso sin sesgos de género
- Innovación en la implicación de agentes externos en la implantación del Plan y la política de igualdad: Compromiso de la empresa de selección de dar cumplimiento a la Norma de selección, al recibir la misma como parte de la documentación del contrato a ejecutar e impulsar la búsqueda de candidaturas femeninas
- Compromiso del Dpto. De RRHH en la mínima intervención en los procesos de selección, que siempre conllevan una previa preselección externa, con base en currículos ciegos
- Discriminación positiva tras la preselección para incorporar a mujeres en puestos subrepresentados
- Nuevas relaciones con el entorno: Colaboración con entidades para impulsar la utilización de currículos ciegos y la presentación de candidaturas femeninas para puestos subrepresentados

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

- Incorporación en el año 2017 de una mujer en formación DUAL de instrumentación, junto con un compañero
- Selección y contratación de mujer en puesto de operadora de instrumentación en el año 2018
- Selección y contratación de mujer para el puesto de Jefatura de Turno, junto con otro compañero. Año 2011
- Selección y contratación de mujer para el puesto de Jefatura de SSMA. Año 2018
- Promoción de la Jefa de Turno a puesto de Jefatura de Mantenimiento en el año 2022
- Proceso de selección de Jefatura de Turno con participación de personas en situación de desempleo: 2022
- Proceso de selección de persona operadora de proceso con participación de personas que realizaron formación DUAL o FCT en BBG: 2022

INTEGRADA EN LA GESTION:

- Esta política está integrada en la general de RRHH y en la estrategia de la organización, por lo que se mantendrá en el tiempo.
- Su seguimiento y evaluación se realiza a través del cumplimiento del Plan de igualdad, ya que el Eje Tracciona establece acciones en esta línea de trabajo

EFFECTIVA Y EFICIENTE: SI. Los recursos utilizados tanto en gastos como en dedicación de personas son adecuados, ya que el impacto directo (incorporación a plantilla de personas formadas, incremento de representación femenina y promoción a puestos de liderazgo) es positivo y proporcionado a la inversión y el impacto externo está alineado con la política de RRHH y de RSC de BBG.

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

Nº de Centros formativos y otras entidades colaboradoras desde el año 2017: 8 (C.F. Somorrostro, UPV, CPES Calasanz, CFP Nicolás Larburu, Ayuntamiento de Zierbena, Fundación EDE, AVEQ KIMIKA y Fundación ADECCO)

Nº de personas que han participado en formación DUAL o FCT : 15 hombres y 4 mujeres

Nº de personas que han participado en procesos de selección: 1 mujer y 9 hombres

- Técnica/a RRHH en sustitución: 2 hombres
- Instrumentista: 1 mujer y 1 hombre
- Jefatura de Turno: 2 hombres
- Persona operadora de proceso: 4 hombres

•

Los recursos internos utilizados son las 10 personas que componen:

- el Equipo Directivo: 4 mujeres y 5 hombres
- 2 mujeres del Dpto. de RRHH
- el equipo de BBG que da apoyo y soporte en la formación y capacitación de las personas de FCT y Dual. Ver segregación en datos generales

Recursos externos: Entidades colaboradoras:

- Ayuntamiento de Zierbena: 1 mujer
- Fundación ADECCO: 2 mujeres
- Fundación EDE: 1 mujer y 1 hombre
- Centros formativos: 4 hombres
- AVEQ KIMIKA : 1 mujer
- Empresa selección: 1 mujer y 1 hombre

La práctica se aplica a todos los procesos de selección y de promoción interna

DOCUMENTADA: Si (ver documentación anexa: Carta de Servicios, Convenio de colaboración, Norma de selección y contratación e Informe de selección de persona operadora de proceso)

FACTORES DE ÉXITO:

- Compromiso de la Dirección con los objetivos y el proceso
- Compromiso del equipo de RRHH con la transparencia del proceso y el cumplimiento de la Norma de selección
- Colaboración con centros de formación, desde el compromiso con la mejora y la capacitación de las personas

TRANSFERIBILIDAD: SI, a otras organizaciones en general, dado que las entidades colaboradoras están abiertas a ello, el procedimiento de selección es asumible y la decisión estratégica de seguir esta línea de trabajo no tiene un impacto económico significativo

APRENDIZAJE: el estar alineada la práctica con la Estrategia de la empresa, la visión global desde la política de RRHH y la participación activa de todo el equipo han sido fundamentales para el éxito de la práctica

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA: A continuación, se facilitan anexos con ejemplos que ilustran lo descrito anteriormente.