

CUESTIONARIO PARA RECOGER BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO:

COLABORACIÓN CON EL PROGRAMA EMAKTIVA, DIRIGIDO A LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE MUJERES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD SOCIAL, DE SUSPERGINTZA ELKARTEA Y FUNDACIÓN EDE, COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

OBJETIVOS:

- Colaborar con el Programa Emaktiva, de Suspergintza Elkarteak y la Fundación EDE, dirigido a la mejora de la empleabilidad de mujeres en situación de vulnerabilidad social, a través de compromisos de contratación y voluntariado corporativo.

ENTIDAD RESPONSABLE: EUSKOTRENBIDEAK

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES: SUSPERGINTZA ELKARTEA, FUNDACIÓN EDE.

FECHA DE COMIENZO: Enero 2016

PERSONA DE CONTACTO: Xabier Losantos Omar

TELEFONO DE CONTACTO: 94 401 99 00

EMAIL DE CONTACTO: xlosantos@euskotren.eus

DESCRIPCIÓN: describir en qué consiste, origen de la práctica, fases, cómo ha sido el proceso para llevarla a cabo, etc.

El programa EMAKTIVA, tiene como objetivos:

Potenciar las capacidades de las mujeres en situación de vulnerabilidad social, para mejorar su empleabilidad y conseguir su inserción sociolaboral

- 1. Mejorar las competencias y habilidades sociales de las mujeres para dotarles de herramientas que tengan un impacto directo en la mejora de su empleabilidad.*
- 2. Potenciar dinamismos vitales positivos que refuercen sus capacidades de cara a conseguir su inserción socio-laboral.*
- 3. Mejorar las competencias instrumentales que mejoren su empleabilidad.*

4. *Mejorar las competencias técnico-profesionales a través de los Certificados de Profesionalidad que les permita encontrar, promocionar o abandonar empleos precarios de economía sumergida.*
5. *Capacitar a las mujeres en la búsqueda activa de empleo entre las empresas ordinarias y de inserción, posibles empleadoras, y cuya actividad sea acorde a sus competencias laborales.*

Conseguir la inserción laboral a través de la realización de prospección e intermediación laboral:

1. *Concienciar a las empresas sobre la importancia de impulsar la RSE a través de la contratación de colectivos en situación de vulnerabilidad y/o exclusión.*
2. *Identificar y facilitar la contratación de mujeres por empresas con perfiles ajustados a la capacitación de las mujeres acompañadas.*

Diseñar y sistematizar el conocimiento aprendido y transferirlo:

1. *Definir e implementar un modelo de orientación socio-laboral adaptado a estos colectivos específicos atendiendo a sus necesidades individuales.*
2. *Generar buenas prácticas en la orientación socio-laboral de mujeres víctimas de maltrato y en situación o riesgo de exclusión social.*
3. *Transferir el modelo en los diversos recursos tanto generalistas como especializados de empleo y de atención a mujeres en situación de vulnerabilidad.*

Es un programa que acompaña en itinerarios especializados dirigidos a la mejora de la empleabilidad, como se observa en sus objetivos, y adaptados a las necesidades de las mujeres en situaciones de vulnerabilidad social, desde una estrategia de género. Se entiende por mujeres en situación de vulnerabilidad social, mujeres que cumplen los cuatro requisitos siguientes a), b), c) y d):

a) Con interés y motivación en seguir un proceso de inserción sociolaboral

b) Situación administrativa regular

c) Situación laboral

- Inactiva
- Desempleo
- Empleo precario: empleo temporal o a tiempo parcial involuntariamente
- Economía sumergida
- Empleo en empresa de inserción

d) Situación en desventaja:

- Que viven en hogares sin empleo (con o sin hijos y/u otras personas dependientes a cargo)
- Que viven en hogares de una única persona adulta (con o sin hijos y/u otras personas dependientes a cargo)
- Migrantes: residentes permanentes no nacionales
- Extranjeras: persona cuyos progenitores/as nacieron fuera del país (puede que no hayan experimentado una migración internacional)
- Minorías (incluidas comunidades marginadas como población romaní)

- Con discapacidad
- Sin hogar o afectada por la exclusión en cuanto a vivienda: sin hogar (sin domicilio fijo) o afectadas por la exclusión residencial.
- Desempleo de larga duración (desempleo durante 12 meses, excepto las mujeres menores de 30 años, mayores de 45 años y residentes en zonas rurales -zonas escasamente pobladas según la clasificación DEGURBA3-, que se considera desempleada de larga duración la que está en desempleo durante 6 meses)
- Otras situaciones desfavorecidas:
 - Perceptoras de rentas mínimas o salarios sociales
 - Solicitantes de asilo
 - Víctimas de violencia sexista, actual o pasada, en el ámbito de la pareja o expareja, en el ámbito familiar, en el ámbito laboral.

Las mujeres en estas situaciones presentan mayores dificultades para el acceso y permanencia en el mercado laboral y un mayor riesgo de pobreza y exclusión social, por lo que desde Suspergintza Elkarte y la Fundación EDE se realiza una presentación de este programa a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa, con el fin de solicitar colaboración en el mismo a Euskotren. Desde Euskotren se valora esta colaboración y se plantea trabajar en dos líneas:

1. **Compromisos de contratación**: en esta línea se acuerda con la parte social de la empresa la contratación de las mujeres participantes en el programa, desde 2016 hasta la finalización del programa en 2020, para cubrir como máximo un 10% de los puestos temporales que se generen cada año en la empresa.
2. **Voluntariado corporativo**: en esta línea se ofrecen charlas en los grupos de mujeres del programa Emaktiva sobre los procesos de contratación de Euskotren y cómo poder acceder a ellos (requisitos, pruebas, etc.) y apoyar la difusión del programa en soportes comunicativos de la empresa, en un primer momento.

RESULTADOS (o impactos positivos o reducción de efectos negativos): por ejemplo, indicadores que estén ligados a los objetivos que persigue la práctica o del grado de cumplimiento de lo planificado; reducción de brechas de género en organización; impactos externos, impacto social, en la prestación de los servicios con perspectiva de género (clientela, sociedad, proveeduría); impactos en la gestión para la igualdad; en la cultura de la organización.

Los principales resultados de esta buena práctica han sido:

- La contratación en 2016 y 2017 de un total de 9 mujeres del programa en los siguientes puestos temporales de la empresa:
 - Agentes de estación (8)
 - Secretaria de Dirección (1)

Responsables de selección de Euskotren y personal técnico del programa Emaktiva se reúnen para conocer el perfil necesario para la cobertura de puestos de Agente de estación, se definen las

competencias técnicas y personales necesarias para el puesto. El proceso fue a partir de los requisitos necesarios para el desempeño del puesto, se realizó una preselección de las posibles candidatas desde Suspergintza Elkartea y Fundación EDE y se remitió un primer listado de candidaturas. Posteriormente, desde Euskotren se realizó la selección a través de entrevista personal de las candidatas más idóneas para los puestos vacantes. Todas las mujeres contratadas entraron en la empresa sin realizar las pruebas que se plantean en las convocatorias externas de Euskotren. A fecha de Junio de 2018 todas las mujeres seleccionadas del programa Emaktiva han sido formadas y continúan en la empresa desempeñando sus puestos de trabajo.

- En el marco de la segunda línea de colaboración, se ha participado en una jornada en las instalaciones del programa Emaktiva, donde acuden responsables de la selección de Euskotren donde presentan cómo acceder a la empresa y una trabajadora para contar su trayectoria dentro de la misma.

También se proyecta el vídeo que difunde el programa Emaktiva en las pantallas de las máquinas expendedoras de las estaciones de la línea 3 de Euskotren en el mes de mayo 2018.



ASPECTOS INNOVADORES: mecanismos, procedimientos o metodologías creativas o nuevas, se plantean soluciones novedosas, creatividad en los procesos participativos o nuevas relaciones con el entorno, novedoso en la problemática que aborda, etc.

El principal aspecto innovador es la experiencia de colaboración en un marco empresa pública / Tercer sector social-, y dirigido en este caso a mujeres en situación de vulnerabilidad social.

Este marco de colaboración, del que existen pocas experiencias en el entorno, se realiza desde una amplia trayectoria de desarrollo de la política de igualdad de la empresa que es la que permite que pueda avanzar adecuadamente.

También, el enfoque feminista está en la base de toda la experiencia, y se entiende que la situación en la que se encuentran estas mujeres no es por motivos personales o familiares, sino que es fruto de la situación de desigualdad estructural en la que se encuentran las mujeres en la sociedad y que afecta con mayor intensidad a las que se encuentra en situaciones sociales difíciles. Es por ello, que las empresas tienen la corresponsabilidad de aportar su grano de arena a la erradicación de estas desigualdades a través de la colaboración en este programa.

Se plantean desarrollar metodologías novedosas basadas en el coaching y mentoring a lo largo de la experiencia. En estas experiencias en la medida que vayan participando más mujeres del programa en la empresa Euskotren, las más veteranas podrán apoyar a las más nuevas.

FACTORES DE ÉXITO: competencias del equipo del proyecto, participación de la plantilla, del público objetivo, apoyo de la alta dirección, presupuestada y recursos adecuados, planificada adecuadamente.

- Trayectoria en la implantación de la política de igualdad de mujeres y hombres en la empresa desde 2004
- Amplia formación en materia de igualdad de la plantilla y de las personas implicadas
- Compromiso de la Dirección, del personal técnico de recursos humanos, del equipo responsable de la igualdad en la empresa
- Aprobado por la parte social
- Conocimiento previo de la Fundación EDE por ser quienes prestan asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres desde 2010
- Buena coordinación Euskotren_Fundación EDE para la intermediación de las ofertas
- Seguimiento en los primeros meses de contrato de las mujeres del programa Emaktiva por parte de las técnicas de empleo del mismo

PARTICIPACIÓN (alcance de la buena práctica): nº o porcentaje de personas de que han participado o se han implicado en su desarrollo o implantación, y/o sobre las que ha tenido efecto / impacto real. Pueden ser personas de la organización, pero también de otros grupos de interés (clientela, de entidades proveedoras, del entorno social,...). Indicar formas en las que se prevé hacer seguimiento de su evolución en el futuro.

Desde Euskotren han participado directamente varias personas de todos los niveles del organigrama (direcciones, Personal técnico, Personal de operaciones, Representantes de trabajadoras y trabajadores, etc.).

Ha impactado en un total de 9 mujeres del programa Emaktiva que han formado parte de la plantilla de la empresa. Y en otras 20 mujeres del programa que asisten a la jornada de voluntariado corporativo organizada.

INTEGRADA: está institucionalizada; está alineada con la política y/o de estrategia de la organización; está planificada anualmente; es continua en el tiempo; tiene un sistema de seguimiento y evaluación; forma parte de un proceso, procedimiento; perdurabilidad de los cambios, etc.

En principio destacar que esta buena práctica, está integrada en una política de empresa con un fuerte compromiso por el impulso de la igualdad de mujeres y hombres tanto a lo interno de la empresa como hacia las personas usuarias y la sociedad. Impulso promovido desde la Dirección.

Esta colaboración permite dar un paso importante a la política que ya se viene realizando desde el año 2004, y desde el año 2006 en el que se aprobó el I Plan de Igualdad (actualmente ya se dispone de un III Plan vigente para los años 2017-2020, una persona responsable del mismo, un modelo de gestión en el que participan muchas personas de diferentes áreas de la empresa y una asistencia técnica que apoya su desarrollo).

Este III Plan tiene objetivos también dirigidos a la responsabilidad social en materia de igualdad en la que se enmarca esta colaboración con el programa Emaktiva. Uno de los objetivos también es ser empresa tractora en el entorno de este tipo de prácticas.

En el procedimiento de inicio de la colaboración, se desarrolla un convenio firmado con la parte social, para el período de vigencia de todo el programa. Esto supone una continuidad en el tiempo que permite evaluar procesos de trabajo en el apoyo a estas mujeres en situación de vulnerabilidad y aplicar mejoras en dichos procesos, a través de un sistema de seguimiento y evaluación de la práctica.

1. **TRANSFERIBILIDAD:** que pueda aplicarse a otras organizaciones de otros ámbitos, o sectores de modo que pueda repetirse con posibilidad de éxito; condiciones bajo las cuales se podría replicar en otras entidades.

Se trata de una práctica transferible a cualquier tipo de empresa que pueda plantearse compromisos de contratación, aunque sea para menos puestos y puestos más puntuales. También las acciones de voluntariado corporativo son fácilmente transferibles, al tratarse de jornadas de presentación de sus procesos de selección a las mujeres que están en mejora de empleabilidad en este programa u otros similares y utilización de sus soportes comunicativos para difundir el mismo.

2. **RECURSOS (personas y recursos económicos/financieros y materiales):** por ejemplo, gastos en formación, dedicación de las personas, la eficacia y eficiencia de los recursos empleados.

En esta práctica participa la Dirección (impulsando el compromiso de contratación y de voluntariado corporativo), el personal técnico de recursos humanos y selección (coordinándose con el personal intermediador de Suspergintza y Fundación EDE para la preselección y selección de candidatas y el seguimiento en los primeros momentos del contrato, así como la realización de las charlas sobre los procesos de selección en Euskotren), la parte social (para la firma del convenio), personal responsable de las mujeres contratadas (para el seguimiento de las mismas en el período de contratación), personal responsable de comunicación externa (para la difusión del video del programa en los soportes comunicativos de las estaciones) y las trabajadoras que cuentan su experiencia en la empresa, en las instalaciones del programa a mujeres participantes.

3. **MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:** por ejemplo, documentación del proceso, procedimiento, instrucción, convenio, enlaces a una web, un vídeo, materiales elaborados en texto y/o en otros formatos audiovisuales, etc.

Contenidos trabajados en la jornada:

EXPERIENCIA EUSKOTREN MUJER QUE OCUPA PUESTO MASCULINIZADO	
Objetivos:	<p>Generales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer una experiencia de incorporación a puesto masculinizado en primera persona. 2. Conocer elementos clave de mejora de competencias. 3. Dificultades y principales retos a superar <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Conocer el proceso de desarrollo socio personal y laboral de una mujer que se incorpora a un puesto masculinizado ○ Conocer la experiencia actual en puesto de trabajo ○ ...
Contenidos:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centralidad del Empleo ▪ Empoderamiento ▪ Definición del perfil profesional ▪ Principales dificultades y retos a superar ▪ Aquí y ahora (mi lugar en el presente)
Destinatarias:	Mujeres participantes en el Programa Emaktiva
Duración:	<p>45 minutos</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 minutos exposición • 15 minutos de participación
Lugar:	Espacio Empleo Emaktiva EDE Taldea. Simón Bolívar 8B
Materiales necesarios:	<p>Materiales técnicos:</p> <p>Ordenador, cañón, altavoces, ...</p>

Procesos de selección en Empresa Pública. Oferta Pública de Empleo. EXPERIENCIA EUSKOTREN	
Objetivos:	<p>Generales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer un modelo de proceso selectivo en Empresa Publica 2. Conocer el modelo de proceso selectivo en Euskotren <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Que las mujeres participantes en el Programa conozcan procesos selectivos de oferta pública de empleo. ○ Que las mujeres participantes conozcan los diferentes y diversos puestos que se ofertan en Euskotren
Contenidos:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué es Euskotren? ▪ Política de Responsabilidad Social ▪ Trabaja con nosotras/os <ul style="list-style-type: none"> ○ Procesos selectivos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bolsa de trabajo ▪ Concurso oposición ▪ ... ▪ Dudas y preguntas
Destinatarias:	Mujeres participantes en el Programa Emaktiva
Duración:	<p>1 hora</p> <ul style="list-style-type: none"> • 45 minutos exposición • 15 minutos de participación
Lugar:	Espacio Empleo Emaktiva EDE Taldea. Simon Bolivar 8B
Materiales necesarios:	Materiales técnicos: Ordenador, cañón, altavoces, ...

CARTEL JORNADA VOLUNTARIADO CORPORATIVO:



IMAGENES JORNADA:





VIDEO DEL PROGRAMA PROYECTADO EN LAS MÁQUINAS EXPENDEDORAS:

(se adjunta a este documento)