

KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIAK JASOTZEKO GALDETEGIA

BERDINTASUNAREN KUDEKETA ARLOKO PRAKTIKAREN IZENBURUA: BERDINTASUN TEKNIKARIA POSTUAREN SORRERA

BILATZEN DITUEN HELBURUAK: Lanpostua sortzearen helburua da gizonen eta emakumeen arteko erabateko berdintasuna, lanpostu eta enplegu-baldintza guztiak lortzeari dagokionez, eta oraindik ere dauden aukera-desberdintasunei erantzuten die.

ENTITATE ARDURADUNA: BIDELAN GIPIZKOAKO AUTOBIDEAK, S.A

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA: 171 pertsona, horiek plantillaren % 47,24 izanik.

GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA: 191 pertsona, horiek plantillaren % 52,76 izanik.

WEBGUNEA: www.bidelan.eus

HASIERA DATA: 2023/01/01

HARREMANETARAKO PERTSONA: Olatz Larrañaga

HARREMANETARAKO TELEFONOA: 943.311.910

HARREMANETARAKO E-MAILA: olarranaga@bidelan.eus

HITZ GAKOAK: Praktikak harreman handien duen 5 kontzeptuak hurrengoak dira:			
X	Estrategia		Enplegarritasuna
	Pertsonak		Maskulinitutako Sektorea
	Aliantzak		Lanaldiaren murrizketa
	Hornitzaileak		Baimenak
X	Erakunde Eredua		Amatasuna eta aitatasuna
X	Zeharkakoa		Kontziliazioa Erantzukidea
	Kualitatibo eta kuantitatiboa		Telelana
X	Kudeaketa Sistemakoa edo prozesua		Denboraren eta espazioaren antolamendua
	Diagnostikoa		Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna
	Berdintasunerako plana		Segurtasuna, Osasuna eta Ongizatea
	Ikerketak eta genero analisiak		Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta
	Estrategian Integrazio		Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako protokoloa
X	Integración de la perspectiva de género / mainstreaming		Lan baldintzak
	Feminizidioa		Ordainsari-politika
	Genero-indarkeria		Sailkapen profesionala

	Jazarpen-puntu beltza		Kristalezko sabaia
	Arriskuaren aurreikustea		Lidergoa
	Barne komunikazioa		Parte-hartze
	Kanpoko Komunikazio		Interseksionalitatea, Aniztasuna
	Komunikazio ez-sexista		Genero-ikuspegia
	Gardentasuna		Emakume erreferenteen ikusaraztea
	Publizitatea		Autodefentsa feminista
	Nazioarteko egunak: kanpaina 22F, 8M, 25A		Ahalduntzea
	Formazioa eta Sensibilizazioa		LGTBIQ+ politikak
	STEAM		Berdintasunezko maskulinitateak
	Mentoretza		Emakume migratzaileak
	Pertsonen hautaketa eta barne promozioa		Gizarte Esku-hartzea

ERAKUNDEAREN SEKTOREA:

	Hezkuntza
X	Industria eta zerbitzuak
	Bestelakoak
	Osasun arloa
	Zerbitzu publikoa / Herri administrazioa
	Gizarte zerbitzuak

DESKRIBAPENA: Bidelaneko Antolakuntza eta Giza Baliabidetako Zuzendaritza kide duen Berdintasun Batzorde baten inguruan hainbat urtez lan egin ondoren, Bidelan SAko Zuzendaritza Nagusiak, Antolaketa eta Giza Baliabidetako zuzendariak proposatuta, berdintasuna erakundearen modu integralean bideratzeko erabakia hartu du, Antolaketa eta Pertsonen politiken zeharkako ardatz gisa hartuta. Berdintasun Teknikariaren lanpostua sortu zuen, zeharkako ardatz hori koordinatzeko eta praktikan jarri nahi dituen berdintasun-politikak aktibatzeke.

ALDERDI BERRITZAILEAK: Oraindik bereziki maskulinizatutako kolektiboren bat geratzen den enpresa batean, urteak daramatzagu emakumeen integrazioa normalizatzen saiatzen. Berdintasun Teknikari bat izateak Zuzendaritzaren erabakian sakontzen du, emakumearen partehartzea zenbait kolektiboetan normaltzeko hartutako konpromisoaren ildoan. Nabarmen handitzen da enpresak emakumearen laneratzearekin duen konpromisoa, genero-politika gehiagoren eta hobeen bitartez. Honek, lehenik eta behin, langileen, oro har, eta, bigarrenik, gizarte osoaren aldeko konpromisoa ekartzen du

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa): Planteamendu berriaren zuzeneko emaitzei buruz hitz egiteko oso goiz den arren, erakundearen barruan eta kanpoan

identifikatutako pertsona bat izateak, berdintasun-politiken erreferentziatzko pertsona bihurtzen dena, barne-ekintzaren jarraipena eta kanpoko parte-hartzea errazten ditu, berdintasunari dagokionez.

KUDEAKETAN INTEGRATUA: Berdintasun Teknikaria arduratzen da erakundearen berdintasuna aplikatzeaz, garatzeaz eta bermatzeaz (berdintasun-plana, garapena, jarraipena, ekintza positiboko, sentsibilizazioko eta koordinazioko neurriak diseinatu eta bultzatzeaz, pertsonengan arduraren duten lanpostuekin koordinatzeaz, etab.), eta Antolakuntza eta Giza Baliabideen Zuzendaritzarekin lan egiten du, Bidelanekeko politiketan eta kudeaketan berehalako eragina izanik. Berdintasunaren arloko ezagutza etengabe formatzen eta eguneratzen ari da.

ERAGINKORRA: Bidelanekeko Zuzendaritzak etengabeko formakuntzarako eta ikasketarako behar diren orduak eta baliabide ekonomikoak eskaintzen dizkio lanpostu berriari, bai eta berdintasun-politikei buruzko erreferentziatzko foroetan parte hartzeko behar den denbora ere, beste errealitate batzuekin harremanetan egon ahal izateko, antolaketan aplikatu daitezkeen praktika onak bilduz, honek erakundea bera posizionatzen duelarik aldi berean.

PARTE HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA: Berdintasun Teknikari bat izateak Zuzendaritzak berdintasunari dagokionez kudeaketari ematen dion irismena balioesten du.

ARRAKASTA-FAKTOREAK: Logikoa denez, genero-politika inklusiboen aldeko lege-esparruak mesede egin dio enpresaren ekintzari zentzu honetan. Emakunderen laguntza ere izan dugu, Bai Sarean parte hartzen baitugu. Zailtasun nagusia egunero berdintasun-politikei buruz kontzientziaztea da, ohituren presioak ("beti egin izan da horrela") oso garrantzitsua izaten jarraitzen baitu. Eguneroko borroka da.

TRANSFERIGARRITASUNA: Erabaki estrategikoa da, Zuzendaritza erakundekeko pertsonekin eta, oro har, gizartearekin konprometitzen duena. Berdintasunaren ardatza enpresaren eta giza baliabideen antolaketaren erdigunean jartzen du. Horrekin batera, urrats eta keinu txikiak dira pertsonen bizi-kalitatea hobetzen dutenak eta, horien bidez, kolektiboaren bizi-kalitatea hobetzen dutenak. Horregatik, ildo horretan lan egitera animatzen dugu, jakitun baikara hori dela gizarte bidezkoago baterako egingarri den bakarra. Gakoa berdintasunaren aldeko konpromisoa hartzean datza; konpromiso hori, hain zuzen ere, zehatza da, eta norabide onean aurrera egiten laguntzen du.



IKASKUNTZA: Egindako bidea bide naturala izan da: hasiera batean lantalde bat osatu genuen, eta errealitateak eta borondateak berdintasun-politiken buru izango den lanpostu bat sortzera eraman gaitu.

Bai Sareko kide da Bidelan, eta harremanetan dago, parte hartzen du, partekatzen du eta aberastu egiten da beste erakunde batzuekin harremanetan jarriz. Berdintasunari buruzko bilera eta foroetan parte hartzen du, emakumeen lan-baldintzak hobetzeko lan-eremuan eta maila pertsonalean izan dezakeena hobetzeko, erakundean taldea osatzen dugun pertsonen bizi-kalitatea hobetzen saiatuz.

Lehenago hasi izan bagina hobeto, baina, edonola ere, garrantzitsuena da urratsak ematen jarraitzea garapen profesional eta pertsonalerako aukera berdinak sortzeko bidean, generoa edozein izanda ere.

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN: CREACIÓN DEL PUESTO DE TÉCNICA DE IGUALDAD.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE: La creación del puesto tiene como objetivo la plena igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a todo tipo de puestos y condiciones de empleo y responde a la desigualdad de oportunidades todavía existente.

ENTIDAD RESPONSABLE: BIDELAN GIPUZKOAKO AUTOBIDEAK, S.A.

Nº DE TRABAJADORAS: 171 personas siendo estas el 47,24% de la plantilla.

Nº DE TRABAJADORES: 191 personas, siendo estas el 52,76% de la plantilla.

WEB: : www.bidelan.eus

FECHA DE COMIENZO: 01/01/2023

PERSONA DE CONTACTO: Olatz Larrañaga

TELEFONO DE CONTACTO: 943.311.910

EMAIL DE CONTACTO: olarranaga@bidelan.eus

PALABRAS CLAVE: Los 5 conceptos con los que más relación tiene la práctica son los siguientes:			
<input checked="" type="checkbox"/>	Estrategia		Empleabilidad
	Personas		Sector Masculinizado
	Alianzas		Reducción de Jornada
	Proveeduría		Permisos
	Responsabilidad Social corporativa		Maternidad y paternidad
<input checked="" type="checkbox"/>	Modelo de Gestión		Conciliación corresponsable
<input checked="" type="checkbox"/>	Transversal		Teletrabajo
	Cualitativo y cuantitativo		Organización del tiempo y del espacio
<input checked="" type="checkbox"/>	Gestión Sistemática o proceso		Cuidados y sostenibilidad de la vida
	Diagnóstico		Seguridad, Salud y Bienestar
	Plan para la igualdad		Atención a la clientela/personas usuarias
	Estudios y análisis de género		Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo
	Integración en la estrategia		Condiciones laborales
<input checked="" type="checkbox"/>	Integración de la perspectiva de género / mainstreaming		Política retributiva
	Feminicidio		Clasificación profesional

	Violencia de género		Techo de cristal
	Anticipación del riesgo		Liderazgo
	Comunicación Interna		Participación
	Comunicación externa		Interseccionalidad, Diversidad
	Comunicación no sexista		Perspectiva de Género
	Transparencia		Visibilización de mujeres referentes
	Publicidad		Autodefensa feminista
	Días internacionales: campaña 22F, 8M, 25N		Empoderamiento
	Formación y Sensibilización		Políticas LGTBIQ+
	STEAM		Masculinidades igualitarias
	Mentorazgo		Mujeres migrantes
	Selección de personas y Promoción interna		Intervención Social

SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN:

	Educación
X	Industria y servicios
	Otros
	Salud
	Servicios públicos / Administración pública
	Servicios sociales

DESCRIPCIÓN: Tras años de trabajo en torno a un Comisión de Igualdad en la cual está presente la Dirección de Organización y Recursos Humanos de Bidelan, la Dirección General de Bidelan, S.A. a propuesta de la directora de Organización y Recursos Humanos, toma la determinación de enfocar la igualdad de manera integral en la organización, considerando la misma como un eje transversal de las políticas de Organización y RRHH. Crea el puesto de Técnica de Igualdad para coordinar este eje transversal y activar las políticas de igualdad que quiere poner en práctica.

ASPECTOS INNOVADORES: En una empresa en la que queda todavía algún colectivo especialmente masculinizado, llevamos años tratando de normalizar la integración de la mujer en los mismos. El hecho de contar con una Técnica en Igualdad ahonda en la determinación de la Dirección con respecto al compromiso adquirido para la inclusión de las mujeres en los colectivos más ajenos a las misma. Aumenta de forma ostensible el compromiso de la empresa con la integración laboral de la mujer a través de más y mejores políticas de género. Una acción que redunde en su compromiso a favor de las personas trabajadoras en primer lugar, del colectivo de los trabajadores en su conjunto, en segundo lugar y con la sociedad en general.

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos): A pesar de que es muy pronto para hablar de resultados directos del nuevo planteamiento, el hecho de contar con una persona identificada dentro y fuera de la organización, que se convierte en la persona de referencia de las políticas de igualdad, facilita el seguimiento de la acción interna y la participación externa en términos de igualdad.



INTEGRADA EN LA GESTIÓN: La Técnica de Igualdad es la responsable de la aplicación, desarrollo y garantía de la igualdad en la organización (Plan de igualdad, desarrollo, seguimiento, diseño e impulso de medidas de acción positivas, de sensibilización, coordinación con puestos responsables de equipos etc...) y trabaja en colaboración directa con la Dirección de Organización y Recursos Humanos con efecto inmediato en las políticas y en la gestión de Bidelan. Está en constante formación y actualización de conocimiento en materia de igualdad

EFFECTIVA Y EFICIENTE: La Dirección de Bidelan dedica al nuevo puesto de trabajo las horas y recursos económicos necesarios para la formación continua y el aprendizaje, así como el tiempo necesario para su participación en foros de referencia en políticas de igualdad, de modo que pueda estar en contacto con otras realidades, recabando buenas prácticas que puedan ser aplicables en la organización de la que es parte al mismo tiempo que posiciona a la propia organización.

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA: El hecho de contar con una Técnica de Igualdad pone en valor el alcance que la Dirección le da a la gestión en términos de igualdad.

FACTORES DE ÉXITO: Lógicamente el marco legal favorable a las políticas inclusivas de género ha favorecido la acción de la empresa a este respecto. Se ha contado también con la ayuda de Emakunde, de cuya red Bai Sarea participamos. La principal dificultad radica en la concienciación diaria sobre las políticas de igualdad ya que la presión de las costumbres (“siempre se ha hecho así”) sigue siendo muy importante. Es una batalla diaria.

TRANSFERIBILIDAD: Se trata de una decisión estratégica que compromete a la Dirección con las personas de la organización en primer lugar y con la sociedad en general. Pone en el centro de la organización de la empresa y los recursos humanos el eje de la igualdad. Junto a ello, pequeños pasos y gestos son los que mejoran la calidad de vida de las personas y a través de ellos la calidad de vida del colectivo. Por ello, animamos a trabajar en esta línea conscientes de que es la única factible para una sociedad más justa. La clave está en la adopción del compromiso por la igualdad que se traduzca en hechos concretos que ayudan a avanzar en la buena dirección.

APRENDIZAJE: El camino recorrido ha sido un camino natural: en un principio formamos un grupo de trabajo y la realidad y la voluntad de Onos ha llevado a la creación de un puesto de trabajo que lidere las políticas de igualdad.

Bidelan es miembro de Bai Sarea desde su formación y está en contacto, participa, comparte y enriquece a través del contacto con otras organizaciones. Asiste a reuniones y foros en los que se trata la igualdad con el objetivo de mejorar las condiciones de la mujer en el ámbito laboral y la derivada que pueda tener a nivel personal tratando de mejorar la calidad de vida de las personas que formamos el equipo en la organización.



Si hubiéramos empezado antes mejor, pero, en cualquier caso, lo importante es seguir dando pasos en la dirección de generar las mismas oportunidades de desarrollo profesional y personal con independencia del género.