

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:			
X	Estrategia		Empleabilidad
	Personas		Sector Masculinizado
	Alianzas		Reducción de Jornada
	Proveeduría		Permisos
	Responsabilidad Social corporativa		Maternidad y paternidad
X	Modelo de Gestión		Conciliación corresponsable
X	Transversal		Teletrabajo
	Cualitativo y cuantitativo		Organización del tiempo y del espacio
X	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
X	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.