

TÍTULO: Guía de selección de personal en Transportes PESA, S.A,

OBJETIVOS: Facilitar la incorporación de mujeres en un puesto fuertemente masculinizado.

ENTIDAD RESPONSABLE: TRANSPORTES PESA, S.A.

OTRAS ENTIDADES COLABORADORAS: Autoescuelas.

FECHA DE COMIENZO: Implantado en PESA desde el año 2015

PERSONA DE CONTACTO: Alejandro Naya Garmendia

TELEFONO DE CONTACTO: 607085286

EMAIL DE CONTACTO: logística@pesa.net

DESCRIPCIÓN: Guía de selección de personal en Transportes PESA

-Resumen:

El acceso al puesto de trabajo de conducción en un autobús ha sido un territorio muy masculinizado. Ha tenido que transcurrir bastante tiempo para que las mujeres se interesasen por ocupar esta ocupación porque se consideraba que ese puesto estaba vetado para ellas. Cuando la mujer empieza a acceder a esta labor nos encontramos que en los procesos de selección de personal existía un techo de cristal basado en los años de experiencia que limitaba la puntuación y por lo tanto contaban con una clara desventaja.

-Descripción:

Se ha modificado el proceso de selección para eliminar la barrera de muchos años de antigüedad en puestos de conducción similares que estaba impidiendo la incorporación de mujeres a este puesto. Concretamente, se ha limitado la experiencia a un año, obteniendo la misma valoración aquellas personas, principalmente hombres, que disponían de muchos años conduciendo vehículos pesados o de transporte de personas.

El proceso que se ha seguido ha sido el siguiente:

Detección de la problemática tras un estudio por parte de la Comisión de Igualdad y el Área de Personas. (Seguimiento de los procesos).

Adopción de la medida, comunicación a la Dirección de la Empresa y al Área de Personas.

Información y difusión de la medida a la Organización.

Seguimiento de los siguientes procesos de selección.

Estudio de los indicadores para ver la evolución en la contratación de mujeres y hombres para el puesto de conducción.

Uno de los pilares importantes para consolidar esta medida ha sido la implicación de la Dirección, Comisión de Igualdad, El Comité de Empresa y todos los estamentos de la Organización.

Se han destinado siete jornadas específicas de formación en esta materia, lo que ha supuesto que se han empleado 56 horas y han acudido a esas jornadas la Dirección, la Comisión de Igualdad, el Comité de Empresa y representaciones de las diferentes áreas de la empresa. El objetivo de esas jornadas de formación era sensibilizar a la plantilla de la importancia de dar acceso a las mujeres a puestos muy masculinizados y que la guía de contratación era uno de los puntos fuertes para conseguir el mismo. Además se ha realizado una campaña de información individualizada a toda la plantilla enviando por correo electrónico el contenido de la guía y sus características. Las dudas han sido resueltas por la Comisión de Igualdad y la aceptación de esta guía ha sido total.

El coste de la formación ha ascendido a 2.147 euros.

-Resultados

- Incorporación creciente de las mujeres en la organización.
 - La primera mujer directiva en Transportes PESA, S.A (Directora financiera) se incorpora en Octubre de 1.991
 - El pasado mes de Agosto de 2017 se incorpora la segunda mujer directiva, producto del proceso de selección, ocupando el puesto de Directora del Área de Personas.
 - La primera mujer conductora se incorpora en la empresa a comienzos del año 2006.
 - El primer plan de Igualdad finaliza con 21 mujeres en el área de Conducción, 12 mujeres más que al comienzo del mismo
 - En el año 2105, fecha de comienzo de la aplicación de la guía de selección el número de mujeres conductoras aumenta en 9 más, finalizando el año con 30 conductoras (42,85% más) que las registradas durante el primer plan de igualdad de tres años.
 - En el año 2016 el número de mujeres contratadas en la categoría de conductora-perceptora, asciende a 53

En el 1er semestre del año 2107 el número de conductoras-perceptoras es de 55

De las candidaturas presentadas desde el año 2015 al puesto de conductora el 92% de las aspirantes han superado las pruebas de selección y han pasado a formar parte de la plantilla

- Rotura del estereotipo "las mujeres son peores conductoras que los hombres":

La **siniestralidad vial** de las mujeres conductoras es inferior al que presentan los hombres.

En el año 2016: las mujeres tienen un baremo de siniestralidad sobre el total de kilómetros recorridos por conductoras de 1 accidente cada 107.433,12 kilómetros realizados. Los conductores tienen una siniestralidad de 1 accidente cada 96.136,43 kilómetros recorridos. En todos los accidentes los siniestros han sido de chapa y pintura.

- **Reclamaciones recibidas** por parte de las personas usuarias. Año 2016. Referidos a trato indebido o conducción ineficaz.

En los servicios conducidos por mujeres se han producido 5 reclamaciones por parte de quienes viajan. En el caso de los servicios conducidos por hombres ha sido de 7.

Valoración por parte de las personas que viajan respecto a la conducción. De 1 a 10.

Las mujeres reciben una nota de la clientela de 8,9.

Los hombres reciben una nota de la clientela de 8,1.

-Aspectos innovadores:

- La propia limitación del periodo de experiencia requerida para optar al puesto de conducción y los resultados aportados que lo avalan.
- Una mujer, componente de la Comisión de Igualdad con categoría de conductora, acude a los procesos de selección de personal junto con la persona responsable del Área de Personas y Area de Taller.

-Factores de éxito:

- La aceptación e implantación de la guía de selección en la Organización con el total apoyo de la plantilla y Dirección de la Empresa
- Formación específica en igualdad al personal de la organización tratado con anterioridad.
- Apoyo de una consultora homologada por Emakunde de forma continua en las reuniones de la Comisión de Igualdad e impartición de la formación

- Colaboración con autoescuelas para comunicar la política de contratación y la importancia que tiene que las mujeres obtengan el carnet para conducir autobuses. Cuando hay una selección de personal les enviamos nuestras ofertas de trabajo para que aquellas personas que dispongan de carnet en los últimos años puedan presentarse a las pruebas. Es nuestra “cantera”.
- Observaciones a los factores de éxito:
 - La guía de selección se ha incorporado en el convenio colectivo para su consolidación y punto de partida para mejoras posteriores en esta materia.
 - Una mujer, componente de la Comisión de Igualdad con categoría de conductora, participa en los procesos de selección de personal junto con la persona responsable del Área de Personas.

TRANSFERIBILIDAD:

Es aplicable a cualquier empresa u organización que tenga la experiencia en puestos ocupados principalmente por hombres.

INSTITUCIONALIZACION:

La guía de selección se ha incorporado en el convenio colectivo para su consolidación y punto de partida para mejoras posteriores en esta materia.

RECURSOS (personas y recursos financieros y materiales):

- El recurso financiero es la inversión del tiempo necesario para detectar la problemática, la adopción de la medida, la difusión, el seguimiento de los procesos y el estudio de los indicadores por parte de la Comisión de Igualdad y del Área de Personas.
- El coste de la formación que ha sido valorado en 2.147€, principalmente por la libranza de las personas que han acudido a la misma.