

JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA

Euskaraz irakurtzeko [sakatu hemen](#)

KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIAK JASOTZEKO GALDETEGIA

BERDINTASUNAREN KUDEAKETA ARLOKO PRAKTIKAREN IZENBURUA:

EZAGUTZEN AL DUZU GH? Berdintasunarekin konprometitutako industria batean sinesten dugu.

BILATZEN DITUEN HELBURUAK: Enpresak eskualdeko ikastetxeetan egiten dituen aurkezpen-zikloak dira. Helburua industriaren lan-aukerak (zehazki, garabien fabrikazioaren sektorekoak) gazteei (DBHko 3.-4. mailakoak) hurbiltzea da, eta, batez ere, neskak oraindik ere gutxiengoan den sektore batera erakartzea; Industrias Electromecánicas GH taldean, Gipuzkoan eta Nafarroan dauden lau enpresetan %20 dira, eta GH taldean %10.

ENTITATE ARDURADUNA: INDUSTRIAS ELECTROMECÁNICAS GH S.A.

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA: 53 **Guztiraren gaineko portzentajea:** %20

GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA: 207 **Guztiraren gaineko portzentajea:** %80

WEBGUNEAK: <https://spain.ghcranes.com/>

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK: 2024an, Jakintza Ikastola eta Oianguren Institutua (biak Ordiziakoak) eta Beasaingo La Salle San José ikastetxearekin elkarlanean aritu dira. 2025ean Beasaingo La Sallen.

HASIERA DATA: 2024ko martxoa

HARREMANETARAKO PERTSONA: Nagore Omeñaca

HARREMANETARAKO TELEFONOA: 676669808

HARREMANETARAKO EMAILA: nomenaca@ghcranes.com

HITZ GAKOAK: Aukeratu hurrengoetatik praktikak harreman handien duen **3 kontzeptuak**:

	Estrategia
	Pertsonak
	Aliantzak
	Hornitzaileak
X	Gizarte Erantzukizun Korporatiboa
	Erakunde Eredua
	Zeharkakoa
	Kualitatibo eta kuantitatiboa
	Kudeaketa Sistemakoa, metodologia edo prozesua
	Diagnostikoa
	Berdintasunerako plana

	Ikerketak eta genero analisiak
	Estrategian Integrazioa
	Feminizidioa
	Genero-indarkeria
	Arriskuen prebentzioa
	Komunikazio eraginkorra/komunikazio ez bortitza
	Barne komunikazioa
X	Emakumeak sartzeko ordezkaritza txikia duten eremuetan
X	Batez ere gizonen edo emakumeen sektorea
	Emakumeen partehartzea

	Kontziliazio erantzukidea
	Denboraren eta espazioaren antolamendua
	Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna
	Segurtasuna, Osasuna eta Ongizatea
	Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta
	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako protokoloa
	Lan baldintzak
	Ordainsari- politika
	Sailkapen profesionala
	Kristalezko sabaia
	Parekidetasuna
	Berdintasunerako lidergoa
	Interseksionalitatea, Aniztasuna

	Emakume erreferenteen ikusaraztea
	Kanpoko Komunikazio
	Komunikazio erabilera ez-sexista
	Gardentasuna
	Soldata arrakala
	Berdintasunerako kanpainak
	Formazioa eta Sentsibilizazioa
	Mentoretza
	Berdintasunerako lidergoa
	Interseksionalitatea, Aniztasuna
	Emakume erreferenteen ikusaraztea
	Autodefentsa feminista
	Emakumeen ahalduntzea
	LGTBIQ+ politikak
	Berdintasunarekin konprometitutako maskulinitateak
	Gizarte Esku-hartzea

ERAKUNDEAREN SEKTOREA:

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

DESKRIBAPENA:

2021-24ko berdintasun-planaren aplikazioaren esparruan jarri da abian, eta bi neurri erantzun die:

2. eremua. Adierazgarritasuna

2.2 neurria. Emakumeen proportzioari eustea eta ahal den neurrian gehitzea ordezkarit gutxi dituzten profil/kategoria profesionaletan (langileak, teknikariak, erdi-mailako arduradunak eta zuzendariak).

Ekintza: Industria Elektromekanikoek profil horietan emakumeak sartzeko duten prestutasunaren mezua helarazi normalean lan egiten duten kanpoko erreklutamendu-agenteei (unibertsitateak, LHko zentroak...) datozen deialdietan.

9. eremua. Bezeroekiko, irudiarekiko eta ingurunearekiko harremana

9.1 neurria. Aukera-berdintasunarekiko konpromezua hedatzea eta sustatzea, bai kanpoan, bai EESko ekintzetan

Ekintza: EESko ekintzetan (ikasleen bisita gidatuak, topaketak eta foro profesionalak) emakumeak enpresan kontratatzearen aldeko apustuaren eta konpromezuaren mezuak zabaltzea.

Giza Baliabideen sailak eta Berdintasun Batzordeko ordezkariak bultzatzen dute.

2024an bisitak antolatzeke prozesua Giza Baliabideen Saila Goierriko eskualdeko eskolekin harremanetan jarri zenean hasi zen, tailerretan emakumeen proportzio baxuari dagokionez dagoen egoeraren berri eman zitzaizen. Horregatik, enpresari interesgarria iruditzen zaio egoera hori ikasleei azaltzea, tailerrak nolakoak diren, GHn lan egiten duten profilak zeintzuk diren eta power point baten bidez zein ikasketa egin behar diren azaltzea.

2025ean, Beasaingo La Salle San Jose zentroa bera jarri da harremanetan enpresarekin, orientazio-asteen barruan bisita egiteko eta bere esperientzia kontuan hartzeko.

Profilei dagokienez, 2024an Giza Baliabideetako teknikariak, Berdintasun Batzordeko ordezkariak eta tailerreko langileek hartu zuten parte.

ALDERDI BERRITZAILEAK:

Ezohiko lan-eremuetara joatea, kasu honetan ikastetxeetara, eta inguruko ikasleekin harreman zuzena izatea, etorkizunean enpresa-taldean sartzeko aukera izan dezaten.

Eredu berritzaile bat da, jendeari enpresaren zerbitzuak genero-ikuspegitik aurkezten dizkiona.

Aurkezpina langileen parte-hartzearekin egiten da.

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

- Enpresaren berdintasunarekiko konpromezua finkatzea.
- Enpresa zuzenagoa eta inklusiboagoa eraikitzea.
- Langileak (lantegikoak) kanpo-komunikazioko jarduera batean parte hartzeak eragin positiboa, inplikazioa, motibazioa, lan-giroa... sortu du. 2024an, Giza Baliabideetako teknikaria eta langileak: galdaragile bat eta bi emakume, bata elektrikoa eta bestea galdaragilea. 2025ean, Giza Baliabideetako teknikariak eta bi operarioek hartu dute parte.
- Bisiten norainokoa honako hau da: 3 ikastetxe 2024an eta ikastetxe bat 2025ean. Guztira, DBHko 3. eta 4. maila bitarteko 450 ikaslek parte hartu dute (% 49 emakumeak).
- Enpresa ingurumenari ezagutaraztea, talentu gaztea erakartzeko.
- IEGHko berdintasun planeko helburuak, aurrerapenak eta konpromezuak ingurumenera eramatea.

- Emakumeengan ikasketa teknikoak bultzatzea.

KUDEAKETAN INTEGRATUA:

Berdintasun Planaren barruan sartzen den ekintza bat da, gauzatze-aldi zehatz batekin (2024ko Berdintasun Planaren neurrien barruan zegoen), baina baloratzen ari da beste zentro batzuekin hurrengo bisitak egitea.

Bisiten berri eman zaie enpresako 4 lantegietako berdintasun batzordea osatzen duten pertsonen: 2 Beasainen eta 2 Nafarroan.

Bestalde, LinkedInen argitalpenak egin dira (dokumentu honen amaieran daude).

ERAGINKORRA:

Enpresatik lau langile joan gara 2024an eta hiru 2025ean. Aurkezpenetan power point bat eta GH-ri buruzko bideo bat erabili ditugu, non tailerra eta bulegoak ikusten diren.

Ikasleei oparitxo bat eman zaie: koaderno bat, boligrafo bat eta oihalezko poltsa bat.

PARTE HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:

2024an, erakundeko 3-4 langilek hartzen dute parte, Giza Baliabideetako teknikari bat eta 3 langile, gizon bat galdaragilea eta 2 emakume, bat elektrikoa eta bestea galdaragilea. 2025ean Giza Baliabideetako teknikariak eta bi emakume langileek hartu dute parte.

Bisiten norainokoa hiru ikastetxeri dagokie 2024an, eta ikastetxe bati 2025ean. DBHko 3. eta 4. maila bitarteko 450 ikasle (emakumeak % 49a).

- Jakintza Ikastola (Ordizia): 90 ikasle (emakumeak %51a)
- Oianguren Institutua (Ordizia): 95 ikasle (emakumeak %45a)
- La Salle San José (Beasain): 120 ikasle (emakumeak %48a)

2025ean 45 ikasle izan dira La Salle San Josen, 3. DBHkoak (emakumeak %53a)

DOKUMENTATUA: PPT AURKEZPENA, bideoa, sare sozialen argitalpenak.

ARRAKASTA-FAKTOREAK:

- Langileen parte-hartzea
- Ikasleen eta ikastetxeen parte-hartzea
- Zuzendaritza Nagusiaren eta Giza Baliabideen Sailaren laguntza
- Aurrekontuan jasotako ekintza

- Aliantzak parte hartzen duten ikastetxeekin

TRANSFERIGARRITASUNA:

DBHko 3. eta 4. mailako ikasle gehienek oraindik ez dakite zer hautazko irakasgai eta zer ikasketa aukeratu. Ondorioz, unibertsitateko gradu eta ikasketa batzuk modu orokorrean azaldu behar zaizkie: zein ikasgai ematen diren, zein irtenbide profesional izan ditzaketen, EMHZ edo GMHZ batetik unibertsitateko karreretara pasa daitekeen eta abar. Guretzat, gauzarik garrantzitsuena eta ikasleek saio hauetatik ateratzea nahi duguna honakoa da, ez dezatela beldurrik izan behar ikasketetan huts egiteko eta beraiek benetan nahi dutena ikasi behar dutela, eta familiak eta lagunek esaten dietenaren eraginpean ez egotea.

Langile gisa izan dugun esperientziak gehien balio izan diela ondorioztatu dugu, interesa erakutsi baitute galderak eginez.

Uste dugu beste industria-enpresa batzuek ederki erreplika dezaketela esperientzia hau, eta horretara animatzen ditugu

IKASKUNTZA:

Ikasleek GH bezalako enpresa batean lan egiteari buruz dituzten zalantzak eta gaiak, eskatzen dituzten profilak eta abar zuzenean ezagutzea. Oso aberasgarria izan da.

PRAKTIKA AKREDITATZEN DUEN MATERIALA:

Jarraian, aurretik deskribatutakoa erakusten duten eranskinak daude: LinkedInen argitaratutako albisteen pantaila-irudiak eta bisiten argazkiak.

Erabilitako aurkezpena (ppt) eta bideoa ere ematen dira.

2. LinkedIn-eko argitalpenak



2024



2025



La Salle San José (Beasain) – DBH 3



La Salle San José (Beasain) – DBH 3 eta 4

ERANSKINAK

1. Ikastetxeetara egindako bisiten argazkiak



Oianguren Institutua (Ordizia) – DBH 4



Jakintza Ikastola – DBH 4

3. AURKEZPENA

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN:

¿CONOCES GH? Creemos en una industria comprometida con la igualdad

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

Se trata de un ciclo de presentaciones de la empresa en centros educativos de la comarca con objetivo de acercar las oportunidades laborales de la industria, - en concreto del sector de la fabricación de grúas-, al colectivo joven,(3º-4º ESO) y especialmente en atraer a las chicas a un sector en el que aún su presencia es minoritaria, en Industrias Electromecánicas GH suponen un 20%, un 10% en el conjunto del grupo GH Cranes & Components formado por 4 empresas ubicadas en Gipuzkoa y Navarra.

ENTIDAD RESPONSABLE: INDUSTRIAS ELECTROMECÁNICAS GH S.A.

Nº DE TRABAJADORAS: 53 **Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla:** 20%

Nº DE TRABAJADORES: 207 **Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla:** 80%

WEB: <https://spain.ghcranes.com/>

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA:

En el año 2024 se ha colaborado con **Jakintza Ikastola** y al **Instituto Oianguren**, ambos de Ordizia; y centro **La Salle San José de Beasain**. En 2025 en La Salle de Beasain

FECHA DE COMIENZO: marzo 2024.

PERSONA DE CONTACTO: Nagore Omeñaca

TELEFONO DE CONTACTO: 676669808

EMAIL DE CONTACTO: nomenaca@ghcranes.com

PALABRAS CLAVE: Elige los **3 conceptos** con los que más relación tiene la práctica:

	Estrategia
	Personas
	Alianzas
	Proveeduría
x	Responsabilidad Social corporativa
	Modelo de Gestión
	Transversal
	Cualitativo y cuantitativo
	Gestión Sistemática, metodología o proceso

	Diagnóstico
	Plan para la igualdad
	Estudios y análisis de género
	Integración en la estrategia
	Feminicidio
	Violencia de género
	Prevención de riesgos
	Comunicación eficaz/comunicación no violenta
	Comunicación interna

	Comunicación externa
	Uso no sexista de la comunicación y/o de la publicidad
	Transparencia
	Días internacionales: campaña 22F, 8M, 17M, 28J, 25N
	Formación y Sensibilización
	Mentoría
	Promoción libre de sesgos sexistas
x	Incorporación de mujeres en ámbitos de infrarrepresentación
x	Sector mayoritariamente de mujeres/ hombres
	Participación feminista
	Maternidad y paternidad
	Conciliación corresponsable
	Organización del tiempo y del espacio
	Cuidados y sostenibilidad de la vida
	Seguridad, Salud y Bienestar
	Atención a la clientela/personas usuarias

	Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo
	Condiciones laborales
	Política retributiva
	Clasificación profesional
	Techo de cristal
	Paridad
	Liderazgo para la igualdad
	Interseccionalidad, Diversidad
	Perspectiva de Género y/o feminista
	Visibilización de mujeres referentes
	Autodefensa feminista
	Empoderamiento
	Políticas LGTBIQ+
	Masculinidades comprometidas con la igualdad
	Mujeres migrantes y migradas
	Intervención Social

SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN:

	Educación
x	Industria
	Servicios
	Salud
	Servicios públicos / Administración pública
	Servicios sociales
	Otros

DESCRIPCIÓN:

Se pone en marcha en el marco de la aplicación de plan de igualdad 2021-24, respondiendo a 2 medidas:

Ámbito 2. Representatividad

- Medida 2.2. Mantener e incrementar en lo posible la proporción de mujeres en aquellos perfiles/categorías profesionales donde están infrarrepresentadas (personal operativo, técnico, mandos intermedios y directivo)

Acción: Trasladar el mensaje de la disposición de Industrias Electromecánicas en incorporar mujeres en estos perfiles a los agentes de reclutamiento externo con los que habitualmente trabaja (Universidades, Centros de FP, ...) en las próximas convocatorias

Ámbito 9. Relación con clientela, imagen y entorno

- Medida 9.1 Difundir y promover el compromiso con la igualdad de oportunidades a nivel externo y en sus acciones de RSE

Acción: Trasladar mensajes del compromiso y la apuesta por la contratación de mujeres en la empresa en acciones de RSE: visitas guiadas de estudiantes, encuentros y foros profesionales.

Impulsada desde el Dpto. de RRHH, y representantes de la Comisión de igualdad

El proceso para organizar las visitas en 2024 se inició con la puesta en contacto desde el Dpto. de RRHH con las escuelas de la comarca del Goierri **trasladándoles la situación que existe en los talleres respecto a la baja proporción de mujeres, motivo por el que a la empresa le parece interesante explicar esta situación al alumnado, cómo son los talleres, los perfiles que trabajan en GH y qué estudios hay que realizar** mediante un power point.

En 2025 ha sido el propio centro de La Salle San José de Beasain quien se ha puesto en contacto con la empresa para solicitar realizar la visita en el marco de sus **semanas de orientación** y contar con su experiencia.

Respecto a los perfiles en 2024 participaron la técnica de RRHH y representante de la Comisión de igualdad y personal operario de taller.

ASPECTOS INNOVADORES:

Trasladarse a ámbitos no habituales de trabajo, en este caso a centros educativos, y tener un contacto directo con estudiantes del entorno, posibles futuras incorporaciones en el grupo empresarial.

Es un modelo innovador de presentar al público los servicios de la empresa desde una perspectiva de género

La presentación se realiza con **participación de personal operario**

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

- Asentar el compromiso con la igualdad de la empresa
- Construir una empresa más equitativa e inclusiva
- Hacer partícipe al personal trabajador (operarias) en una actividad de comunicación externa, ha generado impacto positivo, implicación, motivación, clima laboral...En 2024 técnica de RRHH y personal operario: 1 hombre calderero y 2 mujeres, una eléctrica y otra calderera. En 2025 han participado la técnica de RRHH y las dos operarias.

- El alcance de las visitas se corresponde con 3 centros educativos en 2024 y 1 centro en 2025, con una participación global de alumnado de 450 personas (49% mujeres) de entre 3º y 4º de ESO
- Dar a conocer la empresa al entorno con objeto de atraer talento joven
- Trasladar objetivos, avances y compromisos del plan de igualdad de IEGH al entorno
- Impulsar los estudios técnicos en las mujeres

INTEGRADA EN LA GESTIÓN:

Es una acción incluida en el marco del Plan de igualdad, con un periodo concreto de ejecución (estaba dentro de las medidas del Plan de Igualdad del año 2024), si bien se está valorando la realización de próximas visitas con otros centros.

Las visitas se han comunicado a las personas que conforman el comité de igualdad de las 4 plantas de la empresa; 2 en Beasain y 2 en Navarra.

Por otro lado, se han realizado publicaciones en LinkedIn (incluidas al final de este documento)

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

Desde la empresa hemos ido **4 personas** en 2024 y 3 en 2025. En las presentaciones hemos utilizado un **power point y un video de GH** donde se ve tanto el taller como las oficinas.

Al alumnado **se les entrega un detalle** que consiste en un cuaderno, un bolígrafo y una bolsa de tela.

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

En 2024 cuenta con la participación de **3-4 personas trabajadoras de la entidad**, una técnica de RRHH y personal operario: 1 hombre calderero y 2 mujeres, una eléctrica y otra calderera. En 2025 han participado la técnica de RRHH y las dos operarias.

El alcance de las visitas se corresponde con 3 centros educativos en 2024 y 1 centro en 2025. Con un volumen total de **450 alumnos/as** (49% de mujeres en general) como público objetivo de entre 3º y 4º de ESO.

- Jakintza Ikastola (Ordizia): 90 alumnos/as (mujeres 51%)
- Instituto Oianguren (Ordizia): 95 alumnos/as (mujeres 45%)
- La Salle San José (Beasain): 120 alumnos/as (mujeres 48%)

En 2025 han sido 45 estudiantes en La Salle San José, de 3ºESO (mujeres 53%)

DOCUMENTADA: PRESENTACION PPT, video, publicaciones RRSS

FACTORES DE ÉXITO:

- Participación de la plantilla
- Participación de estudiantes y colegios
- Apoyo de Dirección Gral. y de RRHH
- Acción presupuestada
- Alianzas con centros educativos participantes

TRANSFERIBILIDAD:

La mayoría de estudiantes de 3º y 4º de ESO aún no saben que optativas ni estudios elegir. En consecuencia, hay que explicarles de forma general algunos grados y estudios universitarios: qué materias se dan, qué salidas profesionales pueden tener, si se puede pasar de un CFGM o CFGS a carreras universitarias etc. Y lo más importante para nosotras y que queremos que se lleven de estas sesiones es que no tengan miedo a equivocarse de estudios y que tienen que estudiar lo que ellos/ellas realmente quieran y que no se dejen influenciar por lo que la familia ni los amigos les digan.

Hemos llegado a la conclusión que nuestra experiencia como trabajadoras es lo que más les ha servido ya que mostraban interés haciéndonos preguntas al respecto.

Pensamos que es una experiencia que otras empresas industriales pueden replicar perfectamente y animamos a ello

APRENDIZAJES:

Conocer de primera mano las dudas y las cuestiones que el alumnado tiene respecto a trabajar en una empresa como GH, los perfiles que solicitan, etc. Ha sido muy enriquecedor

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:

A continuación, se facilitan anexos con ejemplos que ilustran lo descrito anteriormente: pantallazos de noticias publicadas en LinkedIn y fotos de las visitas.

También se facilita la presentación utilizada (ppt) y video

ANEXOS

1.Fotografías visitas centros



Instituto Oianguren (Ordizia) 4º ESO



Jakintza Ikastola 4º ESO



La Salle San José (Beasain) 3º ESO



La Salle San José (Beasain) 3º y 4º ESO

2.Publicaciones en LinkedIn



2024

2025

3.PRESENTACIÓN