

## **MODELO DE GESTIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EUSKOTREN.**

### OBJETIVOS:

- Avanzar en la gestión de la igualdad en la organización.
- Vigilar y mantener los avances en incorporación de la igualdad de mujeres y hombres en los procesos de selección.
- Avanzar en la gestión de la igualdad en la formación.
- Vigilar y mantener los avances en incorporación de la igualdad de mujeres y hombres en salud laboral.
- Integrar la gestión de la igualdad en los procesos de trabajo de Sistemas.
- Comunicar la apuesta por la Igualdad de EUSKOTREN (interna y externamente).
- Impulsar la gestión de la igualdad en los espacios de trabajo.
- Incorporar la perspectiva de género en los servicios e infraestructuras donde se prestan los mismos.

### ENTIDAD RESPONSABLE:

EUSKOTREN.

### FECHA DE COMIENZO:

2006.

### PERSONA DE CONTACTO:

Joseba Barrena.

### TELEFONO DE CONTACTO:

94 401 99 00.

### EMAIL DE CONTACTO:

[jbarrena@euskotren.eus](mailto:jbarrena@euskotren.eus)

### DESCRIPCIÓN:

- Resumen:  
EUSKOTREN tiene ante sí el reto, no solo de alcanzar nuevas cuotas de gestión de la igualdad, sino también el reto de garantizar y mantener lo logrado tras dos Planes de Igualdad. Esto requiere de la vigilancia sobre aquellos procesos ya emprendidos y con resultados positivos en tanto que

han integrado la perspectiva de género, además de la mejora de aquellos que están transformándose para incluirla.

Para ello ha creado un modelo de gestión que se basa en el siguiente esquema:

ESTRUCTURAS	Nivel Directivo
	Nivel Técnico-Operativo
	Nivel Participativo-Consultivo
PROCESOS	Planificación
	Implementación
	Seguimiento
	Evaluación

- Descripción:

A continuación presentaremos la estructura del modelo de gestión creada en EUSKOTREN para el impulso de la Igualdad de mujeres y hombres:

**Nivel Directivo:**

- **Equipo Directivo:** se ha creado un espacio de seguimiento y toma de decisiones en materia de igualdad mediante la sistematización de las reuniones del Equipo Directivo.

**Nivel Técnico- Operativo:**

- **Equipo Responsable permanente está compuesto por:**

- ✓ Responsable Dirección RR.HH.
- ✓ Responsable Políticas de Igualdad.
- ✓ Asistencia Técnica.

Este equipo tiene las siguientes funciones:

- Coordinar la implementación de los objetivos y acciones en el ámbito de la Igualdad de Mujeres y Hombres junto a los Grupo de Trabajo Sectoriales.
- Elaborar la planificación anual, integrarla en el plan de gestión de la empresa basado en el Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación de las acciones junto con el Equipo Dirección.

- Participar en otras estructuras, espacios de trabajo y programas institucionales por la Igualdad.
- **Grupos de trabajo sectoriales:**

Se ha institucionalizado la estructura de grupos de trabajo sectoriales creados en el II Plan como estructura de Igualdad. Para ello:

  - Grupos de trabajo sectoriales puestos en marcha durante el II Plan:
    - Selección.
    - Formación.
    - Salud laboral.
    - Comunicación.
    - Contratación.
  - Se suman nuevas personas a los grupos sectoriales y se les facilita formación específica en materia de Igualdad.
  - Se articulan los mecanismos de coordinación con el Equipo Responsable Permanente a través de la creación de un espacio propio en el portal Begira de EUSKOTREN.
- **Grupos de trabajo temporales intersectoriales:**
  - Grupo para realizar selecciones no discriminatorias por razón de sexo en EUSKOTREN.
  - Grupo para el desarrollo de la conciliación corresponsable.

### **Nivel Participativo-Consultivo:**

- **Comisión de Igualdad** como órgano participativo en la estructura de Igualdad con la composición y funciones acordadas con el Comité Permanente.
- Resultados:
  - La integración de la perspectiva de género en la cultura organizacional de EUSKOTREN.
  - La integración del enfoque de género en la gestión de EUSKOTREN.
  - El reconocimiento y la consideración de las diferencias entre las condiciones de vida, las situaciones sociales, económicas, culturales y las necesidades de mujeres y hombres en la sociedad.
  - El reconocimiento y la consideración de las diferencias entre mujeres y hombres reflejadas en las y los trabajadores de EUSKOTREN.

- La implicación de toda la estructura de EUSKOTREN en el impulso y el desarrollo de la Igualdad de mujeres y hombres.
- La creación de herramientas concretas para transversalizar el enfoque de género en las diferentes áreas: en la selección, contratación, lenguaje, etc.
- Aspectos innovadores:

Los procesos de decisión, planificación, ejecución y evaluación de todos los ámbitos de gestión de la organización tienen la mirada en la Igualdad:

- Posición de la entidad hacia lo interno y externo de la organización en materia de igualdad.
- Planificación desde la igualdad.
- Integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
- Papel, relevancia y recursos que se le otorga a la estructura para la igualdad en la entidad.
- Realizar un uso igualitario del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.
- Desarrollar un conocimiento interno en materia de igualdad de mujeres y hombres e integrar el principio de igualdad en las actividades formativas.
- Factores de éxito:

Los factores del éxito del modelo de gestión de EUSKOTREN, para el impulso y desarrollo de la Igualdad, residen en las siguientes cuestiones:

- El comenzar trabajando con datos desagregados por sexo en todas las áreas de EUSKOTREN de manera individualizada teniendo en cuenta el trabajo y la realidad concreta con la que se trabaja.
- El que se sumen paulatinamente nuevas personas responsables de diferentes áreas.
- El compromiso de la Dirección.
- La participación de diferentes ámbitos de la empresa.
- La sensibilización, formación e involucración de todo el personal de la organización.
- El impacto, de las políticas desarrolladas, en la organización y en el entorno en el que se interviene.

#### TRANSFERIBILIDAD:

La Buena Práctica presentada tiene una gran transferibilidad a otras empresas. Para poder adaptarla a la realidad de otras organizaciones se requiere tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- Sensibilizar y comprometer a de la Dirección de la organización.

- Tener conocimientos y desarrollar capacidades para gestionar desde la perspectiva de género.
- Crear una estructura que facilite y garantice el impulso y desarrollo de la Igualdad de mujeres y hombres.
- Contar con un equipo sensibilizado y formado en materia de Igualdad.

#### INSTITUCIONALIZACION:

Se logra la institucionalización de la Buena práctica en EUSKOTREN gracias al compromiso de la Dirección en el impulso de un modelo de gestión que tiene en cuenta la Igualdad de mujeres y hombres.

La clave está en que la dirección de EUSKOTREN y el equipo cercano al mismo, tiene su punto de mira en la perspectiva de género, de manera que ésta impregna toda la organización.

#### RECURSOS (personas y recursos financieros y materiales):

- Equipo responsable: un trabajador y una trabajadora de EUSKOTREN, que se van formando en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Responsables del Grupo Sectorial de Comunicación.
- Grupos de mejora en los que participa la Dirección.
- Comisión de igualdad formada por la Dirección.
- Asistencia técnica especializada en Igualdad y homologada por Emakunde.