

BERDINTASUN-JARDUNBIDE EGOKIAK

KUDEAKETAN BERDINTASUNAREN PRAKTIKAREN TITULUA: "ZUZENDARITZA-TALDEAN ORDEZKARITZA OREKATUA"

HELBURU DITUEN HELBURUAK: Emakumeek eta gizonek parte hartzea, ordezkari-tza orekatua zuzendaritza postuetan eta enpresan erabakiak hartzeko.

3/2007 martxoaren 22ko Berdintasun Legean araututako "genero-kuota, % 40-%60" gainditzea helburua izan da, zuzendaritza taldearen barruan.

ERAKUNDE ARDURADUNA: Hutchinson Intecsa.

LANGILE KOPURUA: 43

Emakumeen ehunekoa plantilla osoaren gainean: % 41,25

LANGILE KOPURUA: 67

Gizonen ehunekoa plantilla osoaren gainean: % 69,75

WEB: <https://www.hutchinson.com/es>

PRAKTIKA ONEAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ERAKUNDE

BATZUK: 0

HASIERA DATA: 2019

HARREMANETARAKO PERTSONA: M^a PURIFICACIÓN BARRIO ETA HAIZEA GONZALEZ

HARREMANETARAKO TELEFONOA: **HARREMANETARAKO E-POSTA:** 945 365 258

CLAVE HITZAK: Praktikak harreman handiena duen 5 kontzeptuak honako hauek dira:

X	Estrategia		Enplegarritasuna
X	Pertsonak	X	Sektore Maskulinizatua
	Aliantzak		Lanaldi murrizketa
	Probeduria		Baimenak
	Gizarte Erantzukizun korporatiboa		Amatasuna eta aitatasuna
	Kudeaketa Eredua		Adiskidetze erantzukidea
	Zeharkakoa		Telelan
	Kualitatiboa eta kuantitatiboa		Denboraren eta espazioaren antolaketa
	Kudeaketa Sistematikoa, metologia edo prozesua		Erantzunkidetasuna
	Diagnostiko		Bizitzaren zainketak eta iraunkortasuna
X	Berdintasunerako Plana		Segurtasuna, Osasuna eta Ongizatea
	Genero-azterketak eta-analisisa		Bezero/ erabiltzaileei arreta ematea

	Integrazioa estrategian		Sexu-jazarpenero eta arrazoizko jazarpenero protokoloa sexuarena
	Genero-ikuspegia/mainstreaming-a integratzea		Lan-baldintzak
	Feminizidioa		Ordainsari-politika
	Genero-indarkeria		Sailkapen profesionala
	Barne Komunikazioa		Lidergoa, Parte-hartze feminista
	Kanpo-komunikazioa		Intersektzekzialtasuna, Aniztasuna
	Komunikazio ez sexista		Genero-ikuspegia
	Gardentasuna		Erreferente diren emakumeen ikuspena
	Publizitatea		Autodefentsa feminista
	Nazioarteko egunak: 22F, 8M kanpaina, 25N		Jabekuntza
	Prestakuntza eta Sentsibilizazioa		LGTBIQ+ politikak
	STEAM		Berdintasunezko maskulinitateak
	Mentorazgo		Emakume migratzaileak
X	Barne-sustapena		Gizarte Kontuhartzaitza

DESKRIBAPENA:

Intecsan automobilgintzaren sektoreko parte gara. Sektore **oso maskulinizatua** da, emakumeak langile guztien laurden bat dira.

2019ko azaroan, Berdintasun Plana ezartzeko proiektuarekin lanean hasi ginenetik, goi zuzendaritzako taldeetan emakumeen ordezkaritza falta konpondu nahi izan dugu. Izan ere, sektore eta lanpostu honetan, emakumeak gutxi ordezkatuta daude.

Egoera hori oso erronka garrantzitsua izan da, zuzendaritza taldearen hasierako egoera honako hau zen: 8 zuzendari (2 emakume "% 25" eta 6 gizon "% 75").

Azken urteotan, eta Berdintasun Plana ezarri ondoren, gaur egun Intecsan zenbakiak berdintzea lortu dugu. 8 zuzendariren artean, gaur egun 4 gizon daude, "% 50" eta 4 emakume "% 50", zuzendaritza taldearen ordezkaritza gisa.

Emaitzek erakusten dute martxoaren 22ko Berdintasun Legean ageri den "genero kuotaren" Berdintasun Adierazlea gainditu dugula, % 40-% 60.

ALDERDI BERRITZAILEAK:

Hasiera Estrategiako bilera batean izan zen, gure enpresan seriotasunez planteatzen zen lehenengoa, eta pertsona talde bati esleitutako helburu estrategikoetako bat izan zen: Lidergoa eta Motibazioa, erakartzeko, garatzeko, mantentzeko eta, oro har, zure langileak inspiratzea.

Talde txiki horrek arlo bultzatzaile hauetan lan egin zuen:

- Arrisku Psikosozialen Analisia
- Pertsonengan fokua jarri duten erakunde eta lan-taldeekiko parte-hartzea/ lankidetzeta, genero-ikuspegia zehaztuz:
 - o Bigarren Berdintasun Plana onartzea, 2020
 - o 2023ko Lehen Adiskidetzeta Plana onartzea
 - o Kontzilia Komunitatean integratzea 2023
 - o Atxikipena Bai Sarean 2023
 - o BERDINTASUNAREN BEREIZGARRIA lortzea 2022
- Gure lanpostuen fitxa/ profil guztiak berrikusiz, ezagutza eta esperientziak ez ezik, talentuak ere irauliz, eta, horrela, organigrama berri bat sortu zen, estrategiaren helburua jasotzen zuena.
- Jarduna kudeatzeko sistema erreal bat ezartzea, eta etorkizuneko izarrak nola indartu behar den bilatzen da:
 - o Desmotibazioa: Zer egin? Erronka berriak bilatu eta pertsonak zaintzea, hainbat proiektu zabalduz, horien artean txosten honen xede dena. Emakumeek erantzukizun eta lidergo postuak lortzeko duten motibazio baxuak lan-konformismora garamatza. Mito hori eraitsi nahi izan dugu.
 - o Trebakuntza falta: Nola jokatu? Lanpostuaren profilekin bat datozen prestakuntza-plan orokorrak eta banakakoak sortu eta garatuz. Emakumeei orgatan trebatzeko aukera ematen ere bai, non % 100 gizonetzkoak ziren, eta, beraz, emakumeek ez dutela inoiz lehenago egin edo faltsuki aurreuposatuz, ez dutela nahi, edo ez zaiela gustatzen, itxuraz, "gizonezkoen jarduera" delako.
- Talentua kanpotik bilatzen bada:
 - o Aurreko politikak eta konpromisoak ikusita, hautaketa-prozedura eta hautaketa-prozedura berrikustea. Cv itsuak.
- Gure azken proiektua: Pertsonen aitortpena lantzea eta ikusaraztea: PEAC - Gaitasunen Egiatzena eta Ebaluazioa

Parte hartzeko metodoa hautaketa, kontratazio eta merezimendu eta emaitza berdinetan sartzeko barne-prozesu batean oinarrituta egin da. Lehenasuna emanaz eta Berdintasun Planaren Ekintza Planean oinarrituz, emakumeak ordezkatzuta dauden arloetan sartzeko, eta Intecsa aberastu ahal izango da bere gaitasun eta ekarpenekin ere.

Arreta eta arreta berezia jarri nahi izan dugu emakumeak erabakiak hartzeko mailetan eta Intecsa izendapen askeko lanpostuetan sartzeko.

Hori guztia, Emakunderen "Promozio ez-diskriminatzaileko Orientazioen" eskuliburuarekin batera.

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

Gaur egun, enpresako langileek aitortu dute Intecsako "Techo de Cristal" mito bat dela. Horrela ikusten da barne-sustapenak, lanpostuetako eta karrera profesionaletako hobekuntzek generorik ez dutela transmititzean, kontzientziaztean eta ikusaraztean. Horrek berdintasunerantz aurrera egiten lagundu du.

Lehen aipatutakoaren arabera, Intecsaren helburua zuzendaritza-taldean " Genero Kuotari" % 40 - % 60 gainditzeaz gain, emaitzak %50-% 50 lortu dugu zuzendaritzan, eta, beraz, planifikatutakoaren betetze-maila praktikatzea lortu nahi da. Beraz, erantzukizun postuetan genero-arrakalak murriztea, modu errealean.

KUDEAKETAN INTEGRATUA:

Intecsak konpromisoa adierazten du gizonen eta emakumeen arteko tratua- eta aukera-berdintasuna osatzen duten politikak ezartzeko eta garatzeko, sexua dela-eta zuzenean edo zeharka diskriminatu gabe. Era berean, gure antolaketan benetako berdintasuna lortzeko neurriak bultzatu eta sustatzea, emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna gure politika korporatiboaren printzipio estrategiko gisa ezarri eta Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren arabera.

Gure Berdintasun Plana indarrean jarri ondoren, helburu batzuk, jarraipen- eta ebaluazio-sistemak zituen plangintza bat sortu zen. Horri esker, urteko hobekuntza eta eguneratzerako aldaketak egin ahal izango dira, urtean 20 ekintza batez beste. Horien artean, 2023rako aurreikusita zegoen "Emakumeen sustapenaren lehentasuna, ordezkatuta dauden postuetan".

Zuzendaritza-taldeko emakumeen barne-sustapena komunikatu ofizialen bidez ezagutzen dute langileek. Berdintasunaren arloko ekintzak planifikatzea ere eskuragarri kontsultatu nahi duen enpresako edozein kiderentzat.

Ekintza amaitutzat jotzen da, baina oraindik erabat integratzeke ezagutzaren transferentzia, zenbait postutan.

ERAGINKORRA ETA ERAGINKORRA:

Nahi zen efektua lortzeko erabili diren baliabideak, besteak beste, langileen prestakuntzan eta sentsibilizazioan denbora-inbertsioa egitea, berdintasunaren arloan. Berdintasun Planaren diagnostikoak, halaber, zuzendaritza-taldean enpresak duen egoera nabarmendu zuen: zuzendaritza-taldean barne-sustapenerako hautagaien egoera, gaitasunak eta trebetasunak aztertzea.

Oinarritzko tresna bat Errendimenduaren ebaluazioa izan da, gure enpresan urtero egiten diren Banakako Elkarrizketen bidez eta aurrekoarekin elikatzen den eta postuetan agerian jartzen den Pertsonen Berrikuspenaren bidez zabaldu dena. Inpaktu Handia bezala definitu da, egiten duen pertsonaren egoera, zeinak "alde aurretik" jokatzeko aukera ematen digu, desmotibazio-egoerak, edo laguntza beharra, edo talentu berriak ezagutzuz.

Lan Mentoring bezalako esperientzian parte hartzeak, gainera, langileen "irteera" egoerei eta bilaketari aurrea hartzeko aukera eman digu, profila betetzen duen hautagaitzaren barne sustapenaren bidez edo

kanpoko hautaketaren bitartez. Gainera, zuzendaritza taldea berritzeak kulturaren oinarri diren oinarrizko printzipioak ere berritzen dira eta ez dago errezelorik edo erraz konbentzitzen direla.

PARTE-HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:

Praktika honen ezarpena HR-k egin zuen, Lantegiaren Kudeaketa Sailak eta 6-7 pertsona inguruk osatutako gainerako zuzendaritza-taldeak irmo lagunduta. Azpimarratzekoa da, halaber, multinazional batekoak garenez, barne sustapen kasuetan, zuzendaritza postuetan, PERTSONEN BERRIKUSKETAREN bitartez, haien ebaluazioen menpe gaudela ere.

Hala ere, aniztasun eta berdintasun irizpideak ere barneratzen dira gure Enpresan, Zuzendaritza postuetan helburu ezin hobek ezarriz. Gure zuzendari nagusia Helene Moreau Leroy izpiritu horren adibide garbia da.

Langile guztiek parte hartu dute zuzendaritza-taldearen integrazioan eta feminizazioan, hau da, parte-hartzearen ehunekoa honako hau izan da: % 41,25 emakumeena eta % 69,75 gizonena, nahiz eta 2 pertsonari zuzenean eragin.

Praktikaren irismenari dagokionez, zuzendaritza taldea feminizatzea izan da lortu duen benetako eragina.

Ekintzekin batera, esperientzia bermatzen duen dokumentazioa, eta enpresarentzat erabilera publikokoa da, adibidez, gure SharePoint-en sustatutako postuak argitaratzea.

ARRAKASTA-FAKTOREAK:

Emakundek homologatutako gure aholkularia: EDE Fundazioa izan da gure laguntzailea eta zuzendaritza feminizatzeke gure helburuak lortzeko jarraitu beharreko bide-orria markatu diguna.

Bide honetan, gure emakumeei zuzendaritza-postua erakargarri egiteko zailtasuna aurkitu dugu, sektore maskulinizatu batean.

Emakumeak lanpostu honetan sartzea errazteko, kontziliazio- eta prestakuntza- eta gaitasun-arloak modu paraleloan landu ditugu, zuzendaritza-postuak betetzeko beharko lituzkeen tresnak eta ezagutzak emateko.

Prestakuntza ezinbestekoa izan da, gure lan-harremanaren amaierako elkarrizketetan Lanbide Plana izatearen garrantzia helarazi digute, laguntzak bere bidean egindako laguntza ahaztu gabe Enpresak pertsonarengan jartzen duen konfiantza islatzen duen prestakuntza-ibilbide batean egiten du. eboluzioa zeinaren mugak pertsonak bakarrik zehazten dituen.

TRANSFERIGARRITASUNA:

Egia esan, enpresa guztiek, batez ere beren jarduera garatzen duten sektoreak maskulinizatutako deiek, zuzendaritza-taldeak feminizatzeke gaitasuna dute, organigrama baten lehen lerroetatik sexu-ordezkaritza paritaria islatzen dutenak.

Egia esan, enpresa bat ezin da bizi den gizartetik kanpo bizi. Nola justifikatuko da enpresa bateko zuzendaritza taldean erabakiak hartzean emakumeen ordezkaritasuna?

Edozein enpresa testuingurura egokitu behar da, baita bere rol eraldatzailea bere gain hartu ere; ezin du

biziraun gizarte-bilakaera alde batera utzita. Genero-berdintasunaren atzetik ez dagoen enpresa bat, batez ere sektore maskulinizatuetako enpresetako zuzendaritza-taldeetan, eboluzionatzen ez duen enpresa da, eta aldaketari aurre egiten dio.

Berdintasunak antolakuntzan eta enpresa-kulturan eragin positiboa eta zuzena izan dezan gakoa da estrategia gisa planteatzen dela, eta genero-ikuspegia zeharkako balio gisa bere politika eta ekintza guztietan modu iraunkorren. Zentzu horretan, Berdintasun Plan bat gauzatzeko, garatzeko eta garatzeko erraza izan dadin, kolektiboa, malgua, integrala, zeharkakoa, dinamikoa eta sistematikoa izan behar da. Hori guztia helburu argi batekin: emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra lortzea enpresentzako onura eta negozio estrategia gisa.

Diskriminaziorik gabeko ingurune batean eroso lan egiten duen pertsonak, bizitza pertsonala eta lan-bizitza uztartzeko aukerarekin, gehiago eta hobeto lan egiten du. Ondorioz, produktibitatea hobetzen da, bajak murrizten dira eta lan gatazkarako aukerak murrizten dira.

Ekintza-eremu nagusiak hartu behar dira kontuan:

kultura, hizkuntza eta komunikazio ez sexista.

hautaketa eta kontratazioa;

sailkapen profesionala;

sustapena eta prestakuntza;

ordainsaria;

denboraren kudeaketa bizitza pertsonala, familiarra eta lan-bizitza uztartzeari dagokionez;

sexu-jazarpenaren eta/edo sexuaren araberako jazarpenaren prebentzioa

Ezarritako neurrien aurrerapenak onura izan behar du enpresentzat eta giza baliabideak erakundearen aktibo nagusietako bat bezala ulertzen dituen enpresa-kulturarako aldaketan lagundu behar du. Pertsonak kontuan hartzea, haien sexua eta egoera edozein dela ere, enpresen oinarritzko printzipioa izan behar du eta berdintasunarekiko kezka edozein erakunderen etengabeko hobekuntzaren helburuan lagundu dezake, edozein dela ere bere tamaina eta zein sektorekoa den.

Esan gabe doa 2010etik existitzen den berdintasun-txapa moduko prestigioak erakunde bakoitzaren lan ezberdina nabarmentzen duela eta gizarte arduratsua den enpresa bat lortzen laguntzen duela.

IKASKUNTZA:

Gure ikaskuntza izan da, goi-zuzendaritzako talde misto batek balio-ekarpena sortzen duela aurretik antzeman ez duenez, egungo errealitatearen testuinguru soziokulturalera egokitzeak egungo zuzendaritza-taldeak ematen dituen onurak galdu ditugula. Gustatuko litzaiguke gure antolaketa feminizatzen hastea lehenago, hau da, gizonezkoen zuzendaritza- eta komunikazio-estiloen lehentasunaren sinesmena haustea eta estilo eta eredu bakar gisa unibertsalizatzea.

Oro har, berdintasunaren ispiluak ibilbide luzea du oraindik. Gaitasun teknikoaren mitoa, eta noski, Intecsako emakumeek promozio-prozesuetan motibaziorik eta estimulurik ez izatea.

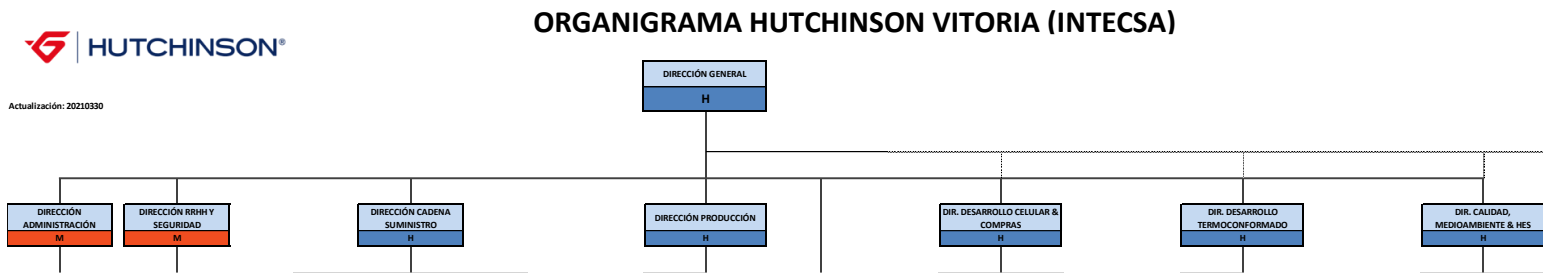
Era berean, ikasi dugu enpresa feminizatu bat erakargarria dela gazte talentuarentzat, eta talde mistoak izaten laguntzen digula.

PRAKTIKA EGIAZTATZEN DUEN MATERIALA:

1. BILAKAERA

<p>5.4. 1. Promocionar a mujeres a puestos de responsabilidad, cuando las circunstancias así lo permitan, garantizando una remuneración adecuada a su valoración de puesto de trabajo.</p>	<p>Toda la plantilla</p>	<p>RR.HH. Dirección</p>		<p>Nº de mujeres que promocionan a puestos de responsabilidad en relación a los hombres en igualdad de condiciones.</p>
--	--------------------------	-----------------------------	--	---


(LEHEN) ORGANIGRAMA INTECSA 2021: Gorria (emakumea) – Urdina (gizona)





(ORAIN) ORGANIGRAMA INTECSA 2023: Gorria (emakumea) – Urdina (gizona)




2. BARNE INSTRUKZIOA:

	INSTRUCCIÓN INTERNA	18
Selección, contratación e incorporación		
<p>0. Índice</p> <p>1. Objeto y alcance 2. Normativa aplicable 3. Definiciones 4. Responsables 5. Documentación de referencia 6. Registro y archivo de la documentación 7. Desarrollo del procedimiento</p> <p>7.1 Detección de las necesidades de personal y aprobación del proceso de selección 7.2 Proceso de selección 7.2.1 Búsqueda de candidados/as 7.2.2 Entrevistas y aplicación de pruebas en las selecciones externas y promociones internas 7.3 Contratación 7.3.1 Tipos de contratación 7.3.2 Especial mención Proceso de Selección no-discriminatorio en materia de Igualdad de Género 7.3.3 Vencimientos del contrato 7.4 Acogida 7.5 Incorporación (Consolidación del puesto)</p> <p>1. OBJETO Y ALCANCE</p> <p>Establecer las fases y sistemática que regulan el proceso de selección de personal, contratación, promoción interna, plan de acogida y consolidación del puesto en Industrias Técnicas de la Espuma INTECSA, bien sea a través de ETT o directamente por Hutchinson, así como contratos en prácticas o becarios/as o cualquier otro tipo de contrato.</p> <p>Como regla general, una parte de esta instrucción no será aplicable al personal que preste sus servicios a INTECSA a través de una empresa de trabajo temporal, excepto cuando así se mencione expresamente.</p> <p>2. NORMATIVA APLICABLE</p> <p>Procedimientos aplicables y emitidos por el Departamento de Recursos Humanos, Legislación Nacional vigente, Convenios/acuerdos, en concreto el Convenio Químico y el pacto de empresa, así como otros documentos que tengan relación directa e indirecta con la contratación como la Norma IATF 16949:2015.</p> <p>3. DEFINICIONES</p> <p>Proceso de selección: secuencia de pasos a realizar con la finalidad de contratar a aquella persona que reúna los requisitos necesarios para ocupar un determinado puesto de trabajo. Promociones internas: proceso por el cual la empresa cubre la vacante con los/as empleados/as que actualmente trabajen para la empresa. Contratación Directa: cuando el contrato se realiza entre el trabajador/a y Hutchinson. Contratación Indirecta: cuando el contrato se realiza entre el trabajador/a y una empresa temporal externa. Acogida: Conjunto de acciones para recibir a un nuevo trabajador/a o a un trabajador/a promocionado.</p>		
Página 1 de 7		
Nivel	Fecha	Descripción de la Modificación
1	17/11/2017	Adaptación a IATF 16949:2015

	INSTRUCCIÓN INTERNA	18
Selección, contratación e incorporación		
<p>4. RESPONSABLES</p> <p>El/La responsable de la IT-18: Selección, contratación e incorporación, será el departamento de RRHH junto con los responsables de otros departamentos cuando proceda.</p> <p>El departamento de RRHH deberá informar a cada trabajador/a de sus derechos y obligaciones, de la ruta de formación a seguir, las funciones de su puesto y la documentación relativa cuando vaya a ser contratado/a por Intecsa. Los departamentos afectados realizarán la colaboración y coordinación en los procesos de contratación.</p> <p>El/La trabajador/a deberá recibir dicha documentación, leerla y cumplir lo contenido en la misma y firmar el documento de entrega de la documentación.</p> <p>5. DOCUMENTACION</p> <ul style="list-style-type: none"> - A1: Solicitud y seguimiento del proceso de selección - A2: Cambios de contrato y promociones internas - A3: Ficha de datos personales. - A4: Plan de formación inicial GENERAL - A4.1: Plan de formación inicial ESPECÍFICO - A5: Definición del puesto-Funciones y requisitos - A6: Recibir documentación de acogida. <p>a) Presentación de acogida. b) Definición del puesto. c) Plan de formación inicial. d) Formación en prevención (IT-118) y seguridad (IT-120 y 123) -Evaluación de los riesgos del puesto. -Manual de Seguridad y Salud de INTECSA -Declaración de Discapacidad. - Control de entrega de documentación de prevención. e) Menciones legales sobre LOPD f) Documentos sobre RSC (Código de conducta, Carta de seguridad, salud y MA, Guía TOTAL para la competencia, Guía de Integridad, Carta anticorrupción) g) Normativa interna (informática, correo y comedor) si procede. h) Ficha de alta (si procede) i) Declaración de conflicto de intereses (si aplica)</p> <p>6. REGISTRO Y ARCHIVO DE LA DOCUMENTACIÓN</p> <p>-Fichero de solicitudes de personal y seguimiento del proceso de selección (<i>Anexo 1</i>) (Incluye la documentación de acogida de ETT si aplica). -Archivo de fichas de personal -Registro de cambio de contrato o promoción interna. (<i>Anexo 2</i>) -Ficha de información personal (<i>Anexo 3</i>) -Registro del Plan de formación inicial (<i>Anexo 4</i>) -Registro de recibis la documentación de acogida de Intecsa. (<i>Anexo 6</i>)</p> <p>-Programa informático de gestión de personal/Bases de Datos -Registro de CVs. (No incorporados)</p>		
Página 2 de 7		
Nivel	Fecha	Descripción de la Modificación
1	17/11/2017	Adaptación a IATF 16949:2015

	INSTRUCCIÓN INTERNA	18
Selección, contratación e incorporación		
<p>7. DESARROLLO</p> <p>7.1 Necesidades de personal y comunicación a RRHH.</p> <p>El proceso se inicia cuando un/a Director/a de departamento/Rble taller que tenga una necesidad de personal lo solicite mediante el Anexo 1. La apertura de un proceso de selección, se iniciará una vez sea recibida, valorada y autorizada por la Dirección de RRHH tras evaluar la propuesta y su justificación.</p> <p>La necesidad de personal de uno o más trabajadores por un Departamento, debe estar justificada, ya sea por la vacante, por una baja definitiva o transitoria o bien, por el incremento de la plantilla u otras justificaciones amparadas en la normativa legal.</p> <p>El/La solicitante de personal, antes de lanzar una solicitud de contratación se asegura de que dicha necesidad no puede ser cubierta en interno mediante la reasignación de personas. La iniciativa en la petición de selección de personal podrá partir de los Jefes/as de equipo u otros quienes lo comunicarán a al Director/a de departamento/Rble de taller para que actúe en consecuencia.</p> <p>Una vez valorada la petición, dará su conformidad al departamento de RRHH, quien iniciará la búsqueda y proceso de selección conforme a las funciones del puesto, competencias técnicas y a los requisitos establecidos en el Anexo 5: Definición de puestos para cada puesto. Asimismo, se valorará la necesidad de modificar la definición de puesto si las especificaciones de la incorporación difieren de los requisitos recogidos en la definición del puesto.</p> <p>El departamento de RRHH no iniciará ningún proceso de selección que no tenga una definición de puesto asignada.</p> <p>Todas las selecciones que se produzcan en la compañía deberán estar autorizadas a excepción de las incorporaciones por ETT de Mano de Obra Directa (MOD) de producción y calidad proveedores (externalizado).</p> <p>El Anexo 2 para cambios de contrato y /o promoción interna será rellenado en los casos que se realice un cambio de contrato, ya sea una promoción interna, o que un/a empleado/a de ETT pasa a ser contratado directamente por Hutchinson, estableciéndose su salario en base a tablas de convenio o pacto de empresa. En todo caso el departamento de RRHH para registrar el cambio, deberá indicar en observaciones las razones para el cambio o para la promoción interna.</p> <p>7.2 Inicio del proceso de selección</p> <p>El Departamento de Recursos Humanos conjuntamente con el departamento peticionario de la contratación,</p>		

	INSTRUCCIÓN INTERNA	18
Selección, contratación e incorporación		
<p>Cualquier vacante, siempre que no sea calificado como un proceso confidencial para la compañía, tendrá prioridad la promoción interna.</p> <p>7.2.1 Especial mención Proceso de Selección no-discriminatorio en materia de Igualdad de Género</p> <p>En cualquier caso, todos los procesos de selección externos y promociones internas seguirán principios de igualdad en el acceso al empleo y en la contratación como vienen recogidos en el Convenio Químico del sector, desde CAPITULO XVII Igualdad de trato y oportunidades.</p> <p>7.2.2 Búsqueda de candidatos</p> <p>Constituye el conjunto de actividades cuya finalidad es proveer suficientes candidatos/as potencialmente cualificados/as, de entre los cuales elegir aquellos/as considerados inicialmente como más adecuados/as, para iniciar la selección.</p> <p>Existen dos formas de búsqueda: Pasiva y Activa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pasiva: es la que tiene lugar cuando se reciben candidaturas a través del buzón de RRHH o a través de la dirección rh@intecsa.com de forma espontánea, sin responder a una acción concreta, que deben ser canalizadas por el Departamento de Recursos Humanos, o bien a través de los diferentes procesos de selección que la empresa ha realizado con anterioridad. - Activa: la realizada por la empresa expresamente, para satisfacer unas necesidades específicas de contratación de personal. <p>Dependiendo del tipo de proceso de selección de que se trate, el CV recibido, podrá venir de los/as propios/as trabajadores/as, en caso de que estemos ante una promoción interna, o de medios y fuentes de reclutamiento externos, si estamos ante una selección externa. Los CVs recibidos, quedarán recogidos en la ficha de personal o en un registro de CVs para las personas no incorporadas en Hutchinson-Intecsa.</p> <p>La búsqueda de candidatos/as puede estar apoyada por empresas externas (principalmente ETTs), convenios de colaboración con Universidades y Escuelas de negocios, bolsas de empleo, empresas de recolocación, oficinas de empleo u otros medios.</p> <p>En el caso de que la empresa haya decidido apoyarse en una empresa externa, bien sea una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) o consultora, se le enviarán los datos básicos de contratación junto con la definición de puesto, para que procedan a la localización y preselección de candidatos/as.</p> <p>7.2.3 Entrevistas y aplicación de pruebas en procesos de selección</p>		

3. SENTSIBILIZAZIO KANPAINAK:

OBJETIVOS	ACCIÓN	MEDIDAS
Fomentar el cambio de valores en la sociedad	7.1. Realizar campañas de sensibilización dirigidas hacia el exterior donde se muestre el compromiso con la igualdad a través de campañas que fomenten valores igualitarios coincidiendo con días significativos con el 8 de marzo y/o el 25 de noviembre.	Campañas de sensibilización dirigidas al exterior Promoción de actuaciones de sensibilización coincidiendo con días señalados. Un ejemplo de algunas de estas actuaciones puede ser unirse a campañas establecidas por Emakunde en materia de igualdad u otros organismos oficiales.

8M-2023



1. CARTEL DE INFORMACIÓN MUJERES STEAM

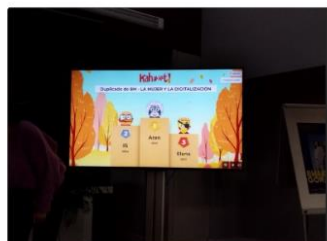


2. MESA REDONDA MUJERES STEAM

https://hutchinson.sharepoint.com/sites/INTECSA/_layouts/15/stream.aspx?id=/sites/INTECSA/Documentos%20compartidos/igualdad%20de%20G%C3%A9nero/Reuni%C3%B3n-2023-0228_133332-Grabaci%C3%B3n%20de%20la%20reuni%C3%B3n.mp4&ga=1



3. JUEGO EN KAHOOT



4. PREMIO A LAS PERSONAS GANADORAS



Reunión-20230228_133332-Grabación de la reunión
hutchinson.sharepoint.com



https://hutchinson.sharepoint.com/sites/INTECSA/_layouts/15/stream.aspx?id=/sites/INTECSA/Documentos%20compartidos/igualdad%20de%20G%C3%A9nero/Reuni%C3%B3n-2023-0228_133332-Grabaci%C3%B3n%20de%20la%20reuni%C3%B3n.mp4&ga=1