

JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA

Euskaraz irakurtzeko [sakatu hemen](#)

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

Para leer en castellano, [pinchar aquí](#)

KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIAK JASOTZEKO GALDETEGIA

BERDINTASUNAREN KUDEKETA ARLOKO PRAKTIKAREN IZENBURUA: Emakumeen talentua sustatzea eremu tekniko eta industrialetan.

BILATZEN DITUEN HELBURUAK: Emakumeak ingeniariaritz, ekoizpen eta industria-aholkularitzako lanpostuetan sartzea sustatzea, tradizionaliki gizonek betetako eremuetan. Genero-arrakala murriztea profil tekniko eta lidergo-postuetan. Hautaketa, garapen eta barne sustapen prozesuetan aukera-berdintasuna bermatzea.

ENTITATE ARDURADUNA: Sisteplant, S.L.

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA: 47 **Guztiraren gaineko portzentajea:** 25%

GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA: 140 **Guztiraren gaineko portzentajea:** 75%

WEBGUNEAK: www.sisteplant.com

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK: Lanbide Heziketako ikastetxeak, unibertsitateak eta industriako emakumeen elkarteak (prometeo, emakunde, etb).

HASIERA DATA: 2022

HARREMANETARAKO PERTSONA: Jon de Prado

HARREMANETARAKO TELEFONOA: 946021200

HARREMANETARAKO EMAILA: gestion.personas@sisteplant.com

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

	Estrategia
	Pertsonak
	Aliantzak
	Hornitzaileak
	Gizarte Erantzukizun Korporatiboa
	Erakunde Eredua
	Zeharkakoa
	Kualitatibo eta kuantitatiboa
	Kudeaketa Sistemakoa, metodologia edo prozesua
	Diagnostikoa
	Berdintasunerako plana
	Ikerketak eta genero analisiak
	Estrategian Integrazio

	Feminizidioa
	Genero-indarkeria
	Arriskuen prebentzioa
	Komunikazio eraginkorra/ komunikazio ez bortitza
	Barne komunikazioa
	Kanpoko Komunikazio
	Hizkuntzaren erabilera ez-sexista
	Gardentasuna
	Soldata arrakala
	Berdintasunerako kanpainak
	Formazioa eta Sentsibilizazioa
	Mentoretza
	Barne Promozioa ez sexista

X	Emakumeak sartzea ordezkari-tza txikia duten eremuetan
	Batez ere gizonen edo emakumeen sektorea
	Emakumeen partehartzea
X	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
X	Berdintasunerako lidergoa/lidergo feminista
	Interseksionalitatea, Aniztasuna
	Genero-ikuspegia edo/eta feminista
	Emakume erreferenteen ikusaraztea
	Autodefentsa feminista
	Emakumeen ahalduntzea
	LGBTIQ+ politikak
	Berdintasunarekin konprometitutako maskulinitateak
	Emakume migratzaileak eta migratuak
	Gizarte Esku-hartzea

ERAKUNDEAREN SEKTOREA:

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

DESKRIBAPENA: Praktika honek emakumeen talentua erakartzea, atxikitzea eta sustatzea du helburu ingeniari-tza, ekoizpen eta aholkularitza industrialeko eremuetan, emakumeen presentzia urria den sektoreetan.

Neurriak honako hauek dira:

- Unibertsitateekin eta Lanbide Heziketako ikastetxeekin lankidetzat emakume gazteen artean bokazio STEM-ak sustatzeko.
- Lan-eskaintzetan hizkuntza ez-sexista eta inklusiboa erabiltzea.
- Hautaketa-prozesuetan aurreiritzi sexistak saihestea, eta azken faseetan emakume hautagaien presentzia orekatua bermatzea.

- Barne sustapena objektibotasun-irizpideetan oinarritzea, genero-adierazleekin jarraipena eginez.
- Kontziliazio-neurriak (malgutasuna, telelana) emakumeen sarbidea eta iraupena errazteko.

ALDERDI BERRITZAILEAK:

- Maskulinizatutako sektore batean jardutea, praktika aitzindari eta erreferente bihurtuz.
- Hezkuntza-erakundeekin lotura estua, bokazio teknologikoak sustatzeko.
- Genero-adierazleen neurketa eta jarraipena aldian behin.

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

- Emakumeen kopuruaren igoera lanpostu teknikoetan azken 2 urteetan.
- Emakume erreferenteen ikusgarritasuna handitzea erakunde barruan.
- Hautaketa-prozesuetan aurreiritzien murrizketa.
- Lan-giroan eta aukera-berdintasunaren pertzepzioan hobekuntza.

KUDEAKETAN INTEGRATUA:

- Sistepanten Berdintasun Planaren parte da.
- Urtero zuzendaritzan aurkezten da.
- Pertsonen arloak eta "Mentor" sistemak jarraipen adierazleak erabiltzen dituzte.

ERAGINKORRA:

- Barne baliabideekin garatzen da (Pertsonen arloa eta erantzukizuneko arduradunak).
- Inbertsio mugatua baina eragin kultural eta antolaketa-mailan handia.
- Zuzendaritzaren babesa eta estrategia korporatiboarekin lerrokatua.

PARTE HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:

- Hautaketa arduradunak, erdiko zuzendaritza eta zuzendaritza orokorra inplikatzeko dira.
- Eragin zuzena kontratazio berrietan eta barne sustapenean.
- Kanpo-lankidetzaren hezkuntza-zentroekin eta sektoreko elkarteekin.

DOKUMENTATUA:

- Berdintasun Plana.
- Hautaketa eta sustapen politikak.
- Komunikazio-materialak (lan-eskaintzak, jarraipen txostenak).

ARRAKASTA-FAKTOREAK:

- Zuzendaritzaren eta Pertsonen arloaren konpromisoa.
- Hezkuntza-erakundeekin aliantzak.
- Aniztasunarekiko irekia den kultura korporatiboa.

TRANSFERIGARRITASUNA:

- Edozein industria edo teknologia enpresatan aplikagarria da, emakumeen ordezkaritza txikia dutenetan bereziki.
- Oinarrizko elementuak (hizkuntza inklusiboa, hezkuntza-lankidetzak, adierazleen jarraipena, kontziliazio-neurriak) erraz erreplika daitezke.

IKASKUNTZA:

- Erdiko zuzendaritzaren inplikazioa funtsezkoa dela ikasi dugu.
- Aurrerapen errealak ikusteko, adierazle argiak ezartzea ezinbestekoa dela frogatu da.

PRAKTIKA AKREDITATZEN DUEN MATERIALA:

- Berdintasun Planaren kopia.
- Lan-eskaintzen adibideak hizkuntza inklusiboarekin.
- Emakumeen presentziaren bilakaerari buruzko datuak.
- Barne komunikazio-kanpainen materialak.

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN: Impulso del talento femenino en áreas técnicas e industriales.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

- Favorecer la incorporación de mujeres en puestos de ingeniería, producción y consultoría tecnológica, tradicionalmente ocupados por hombres.
- Reducir la brecha de género en perfiles técnicos y de liderazgo.
- Garantizar igualdad de oportunidades en procesos de selección, desarrollo y promoción interna.

ENTIDAD RESPONSABLE: Sisteplant, S.L.

Nº DE TRABAJADORAS: 47 **Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla:** 25%

Nº DE TRABAJADORES: 140 **Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla:** 75%

WEB: www.sisteplant.com

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA: Centros de FP, Universidades y asociaciones de mujeres en la industria (Emakunde, Promteo, etc).

FECHA DE COMIENZO: 2022

PERSONA DE CONTACTO: Jon de Prado

TELEFONO DE CONTACTO: 946021200

EMAIL DE CONTACTO: gestión.personas@sisteplant.com

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

☐	Estrategia
☐	Personas
☐	Alianzas
☐	Proveeduría
☐	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
	Incorporación de mujeres en ámbitos de infrarrepresentación
X	Sector mayoritariamente de mujeres/ hombres
	Participación feminista
	Maternidad y paternidad
X	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
X	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: La práctica consiste en un conjunto de acciones diseñadas para atraer, fidelizar y promocionar talento femenino en áreas de ingeniería, producción y consultoría industrial, sectores donde la presencia de mujeres es minoritaria.

Entre las medidas destacan:

- Colaboración con universidades y centros de FP para acercar el sector industrial a mujeres jóvenes.
- Inclusión de lenguaje inclusivo y no sexista en ofertas de y en el día día de nuestros y nuestras profesionales, fortaleciendo su ámbito de gestión e impacto.

- Procesos de selección libres de sesgos, con presencia equilibrada de candidaturas femeninas en la fase final.
- Promoción interna basada en criterios objetivos de desempeño, con seguimiento de indicadores de género.
- Medidas de conciliación (flexibilidad, trabajo en remoto, jornada semanal 39h, jornada intensiva días previos a festivo nacional...) que facilitan el acceso y la permanencia en puestos técnicos.

ASPECTOS INNOVADORES:

- Actuar en un sector altamente masculinizado, lo que convierte a la práctica en pionera y referente.
- Vinculación con entidades educativas para fomentar vocaciones STEM en mujeres.

Medición periódica de ratios de mujeres en diferentes áreas de la empresa.

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

- Incremento del porcentaje de mujeres en puestos técnicos en los últimos 2 años, destacando los índices cercanos a criterio de paridad en el Comité de Dirección Operativa, y por encima de la distribución de género en la plantilla general.
- Mayor visibilidad de referentes femeninos dentro de la organización.
- Reducción de sesgos en los procesos de selección.
- Percepción positiva en clima laboral vinculada a la igualdad de oportunidades.

INTEGRADA EN LA GESTION:

- Forma parte del Plan de Igualdad de Sisteplant.
- Se reporta anualmente en el Comité de Dirección.
- Se monitoriza mediante indicadores en Mentor y con seguimiento desde Personas.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

- Utilización de recursos internos (equipo de Personas y responsables de área).
- Inversión limitada pero con gran impacto cultural y organizativo.
- Apoyo de dirección y alineación con la estrategia de sostenibilidad y responsabilidad social, informe ESG interno y de proveedores.

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

- Implica a todo el personal de selección, responsables de área y dirección.
- Impacto directo en nuevas incorporaciones y en promoción interna.
- Colaboración externa con centros educativos y asociaciones del sector.

DOCUMENTADA:

- Plan de Igualdad.
- Políticas de selección y promoción.
- Materiales de comunicación (ofertas inclusivas, informes de seguimiento y documentos corporativos).

FACTORES DE ÉXITO:

- Compromiso de la dirección y del área de Personas.
- Alianzas con entidades educativas.
- Cultura organizativa abierta a la diversidad.

TRANSFERIBILIDAD:

- Es aplicable a cualquier empresa industrial o tecnológica con baja representación femenina.
- Los elementos clave (lenguaje inclusivo, colaboración educativa, seguimiento de indicadores, medidas de conciliación) pueden replicarse fácilmente.

APRENDIZAJES:

- La necesidad de implicar a mandos intermedios como agentes clave.
- Importancia de medir con indicadores claros para ver avances reales.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:

- Copia del Plan de Igualdad.
- Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo.
- Datos de evolución de % de mujeres en plantilla y en puestos técnicos.
- Comunicaciones internas de sensibilización.