

LA MUJER EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE

2018/12/18

euskotren 



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

INGURUMEN ETA LURRALDE
POLITIKA SALA
DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE
Y POLÍTICA TERRITORIAL



SITUACIÓN

CONVENIO COLECTIVO DE FERROCARRILES VASCOS-EUSKO TRENBIDEAK, S.A.
AMBITO DE APLICACION EMPRESA
CENTROS DE TRABAJO AFECTADOS LINEAS BILBAO-PLENCIA Y BILBAO-HENDAYA Y RAMALES
ACTIVIDAD TRANSPORTE DOMICILIO C/Atxuri, 8 - BILBAO
REGLAM. U ORDENANZA DE FERROCARRILES DE USO PUBLICO NO INTEGRADOS EN RENFE
FECHA CONVENIO ANTERIOR O NORMA PRECEDENTE 15 de Julio de 1.983.

DISTRIBUCION DEL PERSONAL

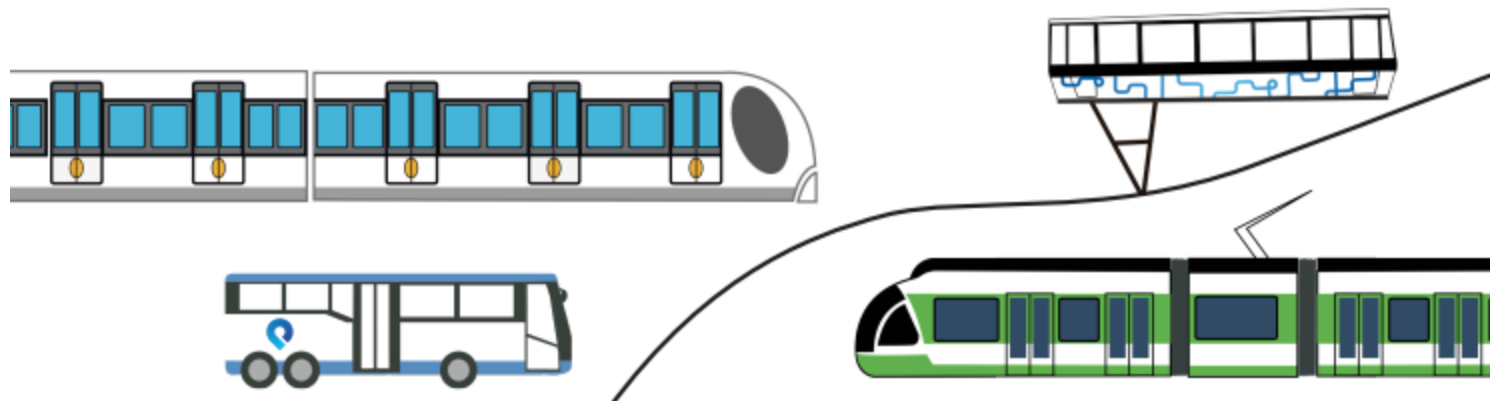
	<u>VARONES</u>	<u>MUJERES</u>	<u>SUMA</u>
Técnicos titulados	12	-	12
Técnicos no titulados	31	1	32
Administrativos	349	41	390
Subalternos	20	1	21
Obreros	33	-	33
Oficial de 1ª	197	-	197
Oficial de 2ª	68	-	68
Oficial de 3ª	121	-	121
Peones especialistas	240	4	244
Peones ordinarios	2	6	8
Aprendices	1	-	1
TOTAL	1.074	53	1.127

**Líder del transporte
en Euskadi**

**Más de 30 millones
de personas
usuarias al año**


**1.200 personas
trabajadoras**

**Servicio público con
criterios de ecoeficiencia y
mejora de la calidad de vida**



SECTOR TRADICIONALMENTE MASCULINO

MUJER





**PASO
A PASO**

+ TRABAJO EN EQUIPO

BUENAS PRÁCTICAS

1.
**DESARROLLO
DE UN MODELO
DE GESTIÓN
DEL PLAN
DE IGUALDAD**

2.
**INCLUSIÓN DE
CRITERIOS DE
IGUALDAD
EN LA
SELECCIÓN**

3.
**FORMACIÓN
INTERNA EN
IGUALDAD**



BUENAS PRÁCTICAS

**4.
IGUALDAD EN
CONTRATOS Y
SUMINISTROS**

**5.
RESPONSABILIDAD
SOCIAL EN
IGUALDAD**



**6.
COMUNICAR
Y PUBLICITAR
CON CRITERIOS
DE IGUALDAD**

1. DESARROLLO DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



1. DESARROLLO DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

2012-2015

- 📍 Aprobación en enero de 2012 del II Plan de Igualdad y del Protocolo para la atención del acoso sexual y sexista en la empresa.
- 📍 Implantación del II Plan :
 - ✓ Creación de un equipo responsable.
 - ✓ Acciones formativas en materia de igualdad de mujeres y hombres :
 - Uso no sexista del lenguaje.
 - Conceptos básicos de las Políticas para la Igualdad de mujeres y hombres.
 - ✓ Subvención de la Liga Femenina de Euskotren.

1. DESARROLLO DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



**III PLAN DE IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES DE
EUSKOTREN
2017-2020**

euskotren 

1. DESARROLLO DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



2. INCLUSIÓN DE CRITERIOS DE IGUALDAD EN LA SELECCIÓN

2012: Grupo de mejora

(formado por 6 personas de la empresa y 1 de la consultora contratada)

Se genera una herramienta para selecciones no discriminatorias

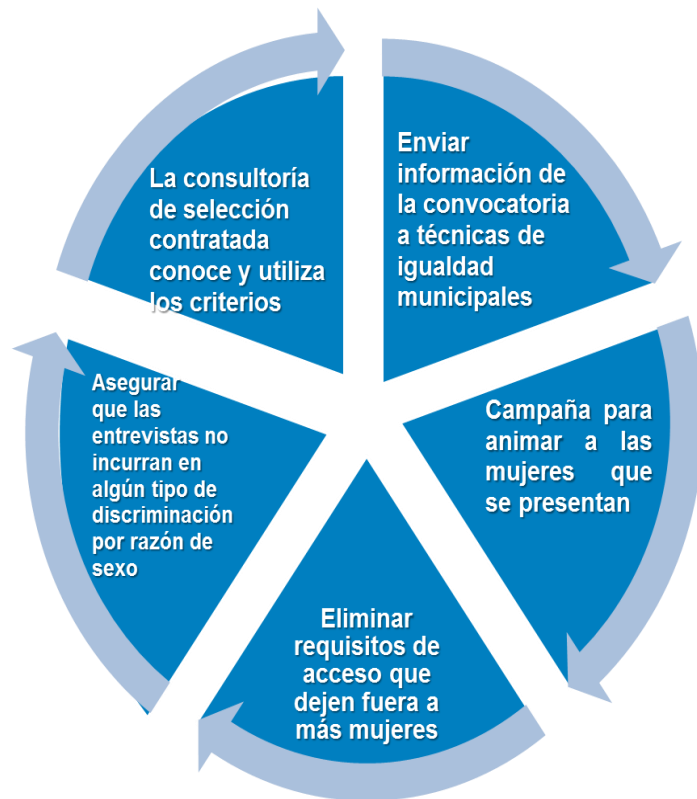
Convocatorias internas y externas de selección

Se desechan las listas cremallera por razón de sexo

Aplicación de la Ley Vasca para la igualdad

En caso de existir igualdad de capacitación, se da prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de éstas sea inferior al 40%.

2. INCLUSIÓN DE CRITERIOS DE IGUALDAD EN LA SELECCIÓN



2. INCLUSIÓN DE CRITERIOS DE IGUALDAD EN LA SELECCIÓN

INCLUSIÓN DE CRITERIOS DE IGUALDAD EN LA SELECCIÓN

Personas inscritas

Personas admitidas

Personas aprobadas en la 3ª fase

MUJERES

1.395

991

147

HOMBRES

2.422

1.381

172

3. FORMACIÓN INTERNA EN IGUALDAD

|| *Mejorar el conocimiento y actitud de la plantilla hacia la igualdad de mujeres y hombres, en general y en el ámbito de la empresa* ||

Por lo tanto, a lo largo del II plan se gestiona la igualdad desde la formación atendiendo a **dos estrategias de intervención**:

1.

Impartiendo formación en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal de Euskotren

2.

Incorporando criterios de igualdad en el Plan de formación

3. FORMACIÓN INTERNA EN IGUALDAD

Autodefensa para mujeres desde la perspectiva de género

Esta formación surge del **análisis de los incidentes de violencia externa en el año 2.014** que sufren las y los trabajadores de Euskotren, y al detectar que muchas de las **agresiones estaban relacionadas con el género**.

Esta propuesta es aprobada por la dirección.

A fecha de hoy han pasado un total de **273 trabajadoras**.



3. FORMACIÓN INTERNA EN IGUALDAD

PROGRAMA GIZONDUZ,

Formación **dirigida a hombres**, que trabaja los siguientes temas:

- la **sensibilización en materia de igualdad** de mujeres y hombres,
- **nuevas masculinidades**,
- la **violencia contra las mujeres**,
- **taller antirumores**,
- etc.

El 11% de la plantilla masculina ha realizado el curso **"Gizonduz"** de formación en igualdad.



3. FORMACIÓN INTERNA EN IGUALDAD

GESTIONAR LA FORMACIÓN CON CRITERIOS DE IGUALDAD

El equipo responsable del plan, junto con el área de formación y la asistencia técnica, está trabajando en **la incorporación de los criterios de igualdad en la gestión de la formación**. El objetivo es aplicar estos criterios en los diferentes momentos de la propia gestión de la formación:

- 📍 Al elaborar **el plan anual de formación**
- 📍 Al diseñar cualquier **acción formativa**
- 📍 Al contratar a **empresas para impartir formación**

ESTO IMPLICA ACTUAR CON:

- 📍 quienes **gestionan la formación**
- 📍 **formadores y formadoras** internas de EUSKOTREN
- 📍 **empresas y personal docente contratado** para impartir formación en la empresa

4. IGUALDAD EN CONTRATOS Y SUMINISTROS



Todos los contratos se revisan de acuerdo a la Ley en la recepción de propuestas

Se exige a las empresas contratistas o subcontratistas que garanticen la igualdad y se favorezca la conciliación

Esta buena práctica se difunde en espacios como PROTRANS, registro de empresas proveedoras en el ámbito del transporte



4. IGUALDAD EN CONTRATOS Y SUMINISTROS

En la presentación de propuestas

“se excluirán del procedimiento de contratación a las personas naturales o jurídicas que incurran en las prohibiciones de contratar establecidas en la ley, entre ellas las motivadas por delitos contra los derechos de las personas trabajadoras, por delitos relativos al medio ambiente, por sanción firme por infracción grave en materia de integración laboral y de igualdad de oportunidades, o por infracción muy grave en materia social, incluidas las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en materia medioambiental, o de igualdad de mujeres y hombres.”

4. IGUALDAD EN CONTRATOS Y SUMINISTROS

En la ejecución

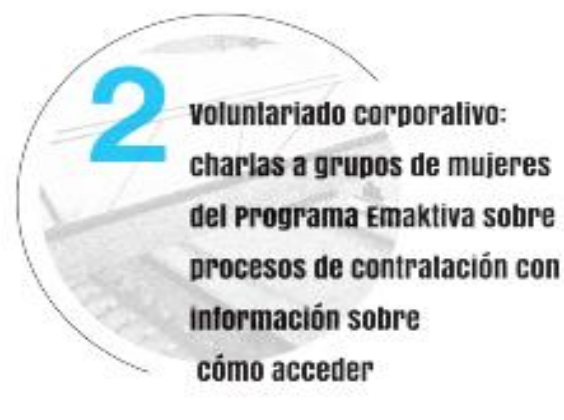
“En la ejecución del contrato, la empresa contratista o subcontratista garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral. así mismo, durante la ejecución del contrato la empresa contratista o subcontratista mantendrá medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución.”

5. RESPONSABILIDAD SOCIAL EN IGUALDAD



MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE **MUJERES** EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD SOCIAL Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO

Supergintza Elkartea y Fundación EDE presentan el programa
a Dirección de Recursos Humanos de Euskotren



5. RESPONSABILIDAD SOCIAL EN IGUALDAD



Euskotren = empresa tractora

Participes:

- Dirección**
- Personal de Recursos Humanos y contratación (con supergintza y Fundación EDE)**
- Parte social (firma del convenio)**
- Personal responsable de las mujeres contratadas (seguimiento)**
- Personal de comunicación externa (difusión del programa)**
- Trabajadoras que cuentan su experiencia a las mujeres participantes**

5. RESPONSABILIDAD SOCIAL EN IGUALDAD

Entre 2016 y 2018

12 agentes de estación

1 administrativa

ADEMÁS

Práctica transferible a cualquier empresa

Para compromisos de contratación

Acciones de voluntariado corporativo

Emaktiva y Euskotren han tenido un efecto tractor, facilitando que se sumen otras empresas y organizaciones

La colaboración Emaktiva - Euskotren - buena práctica seleccionada en el buscador de buenas prácticas en gestión de la igualdad de Euskaliti

6. COMUNICAR Y PUBLICITAR CON CRITERIOS DE IGUALDAD

Desde el primer plan,

- Uso no sexista del lenguaje e imágenes en **Euskotren**

- comunicaciones escritas
- imágenes
- campañas publicitarias

- Ámbito interno
- Empresas proveedoras de publicidad

2014

SE RECHAZA UNA CAMPAÑA DE UN CENTRO COMERCIAL DESTINADA A LOS TRANVÍAS

- Consecuencia: pérdida económica
- Consecuencia: la Dirección se reafirma en sus compromisos
- Consecuencia: incorporación de cláusula sobre uso igualitario del lenguaje e imágenes
- Se solicita informe a Emakunde, abriéndose el camino a otras empresas e instituciones

6. COMUNICAR Y PUBLICITAR CON CRITERIOS DE IGUALDAD



EJEMPLO DE BUENA PRÁCTICA

**PROPUESTA
RECHAZADA**

**COMUNICAR Y PUBLICITAR CON CRITERIOS
DE IGUALDAD**



6. COMUNICAR Y PUBLICITAR CON CRITERIOS DE IGUALDAD



EJEMPLO DE BUENA PRÁCTICA

PROPUESTA RECHAZADA

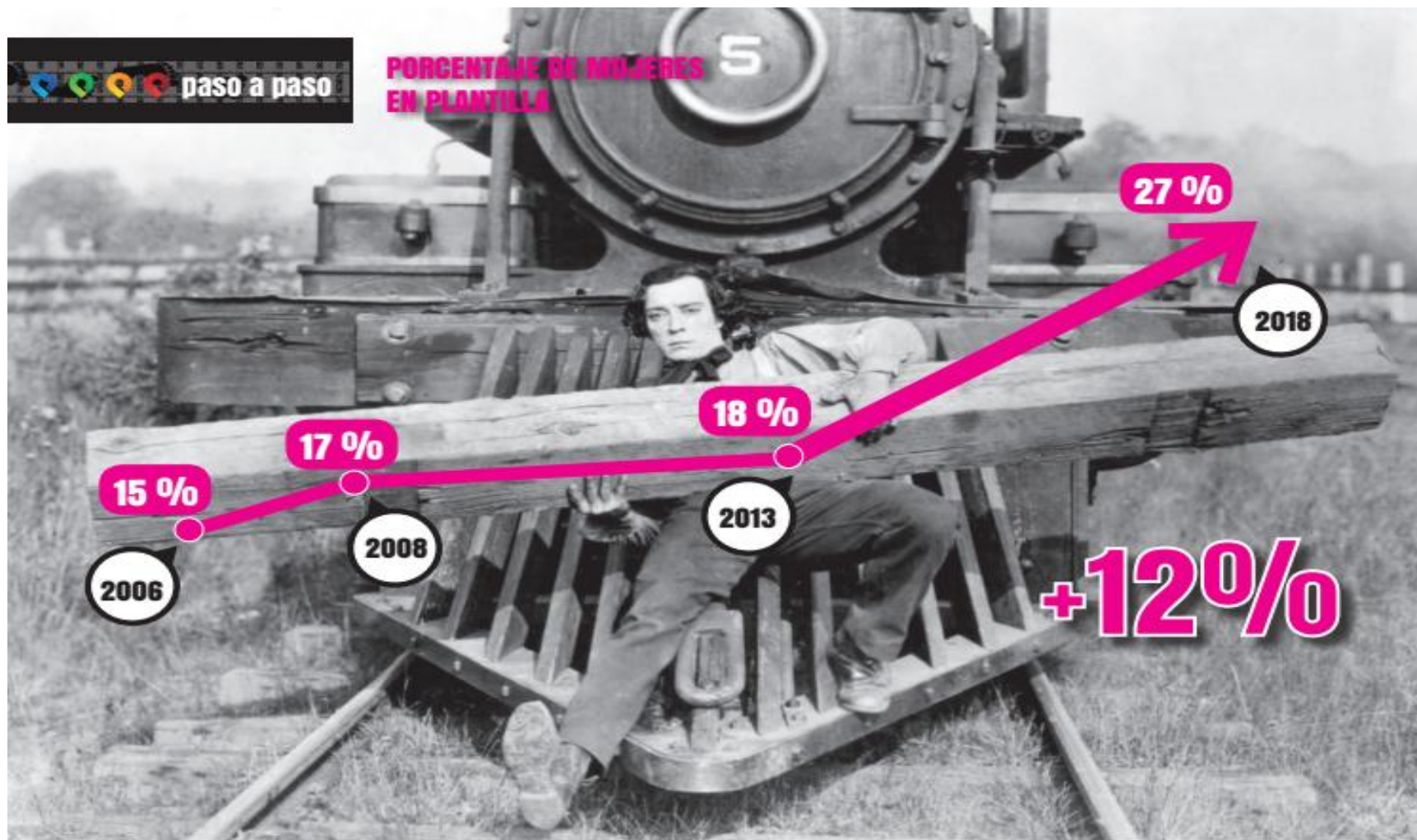
COMUNICAR Y PUBLICITAR CON CRITERIOS DE IGUALDAD



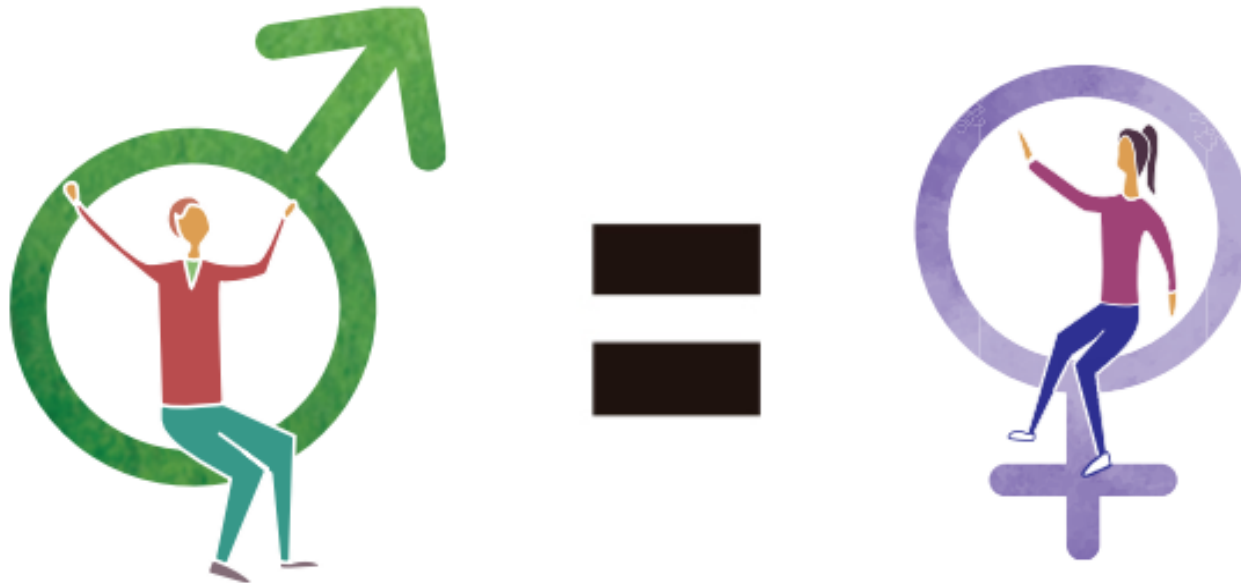
RESULTADOS



**PORCENTAJE DE MUJERES
EN PLANTILLA**



COMPOSICIÓN PARITARIA DE LA PLANTILLA





Eskerrik aska
www.euskotren.eus