

EUSKOTREN EMAKTIVA

2018ko urriaren 22a

euskotren 



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

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



PUNTO DE PARTIDA

En Euskotren a mayor antigüedad
mayor presencia de hombres.



ORÍGENES

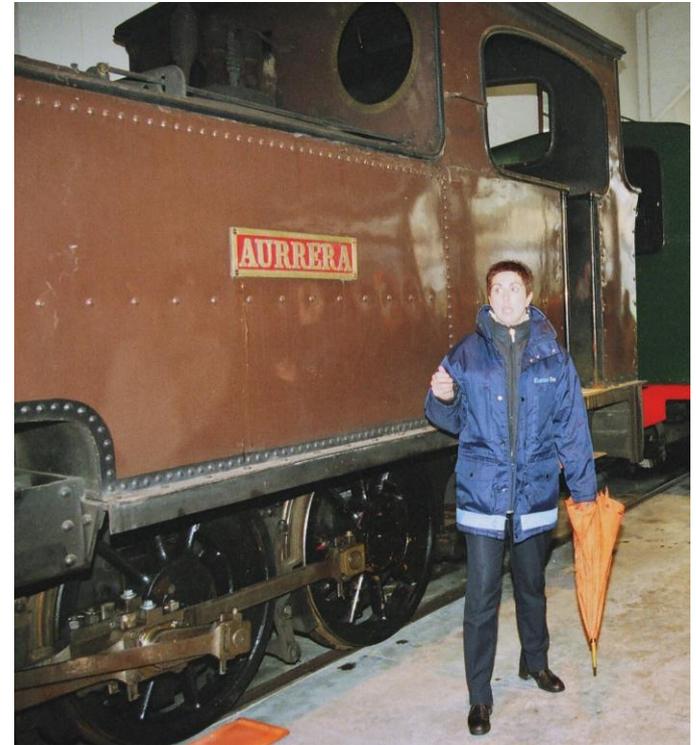
CONVENIO COLECTIVO DE FERROCARRILES VASCOS-EUSKO TRENBIDEAK, S.A.
 AMBITO DE APLICACION EMPRESA
 CENTROS DE TRABAJO AFECTADOS LINEAS BILBAO-PLENCIA Y BILBAO-HENDAYA Y RAMALES
 ACTIVIDAD TRANSPORTE DOMICILIO C/Atxuri, 8 - BILBAO
 REGLAM. U ORDENANZA DE FERROCARRILES DE USO PUBLICO NO INTEGRADOS EN RENFE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

TRAYECTORIA

- ❑ Adaptar los uniformes de trabajo a las mujeres trabajadoras de Euskotren.
- ❑ Creación de un fondo de documentación referente a la igualdad de mujeres y hombres en la biblioteca.
- ❑ Adecuar algunos documentos de la empresa a un uso no sexista del lenguaje.



TRAYECTORIA

- ❑ I. Plan para Igualdad (2007-2009)
- ❑ Se asigna a una persona responsable.
- ❑ Diciembre de 2007 reconocimiento de Entidad colaboradora en materia de igualdad de mujeres y hombres por parte del Gobierno Vasco.



TRAYECTORIA

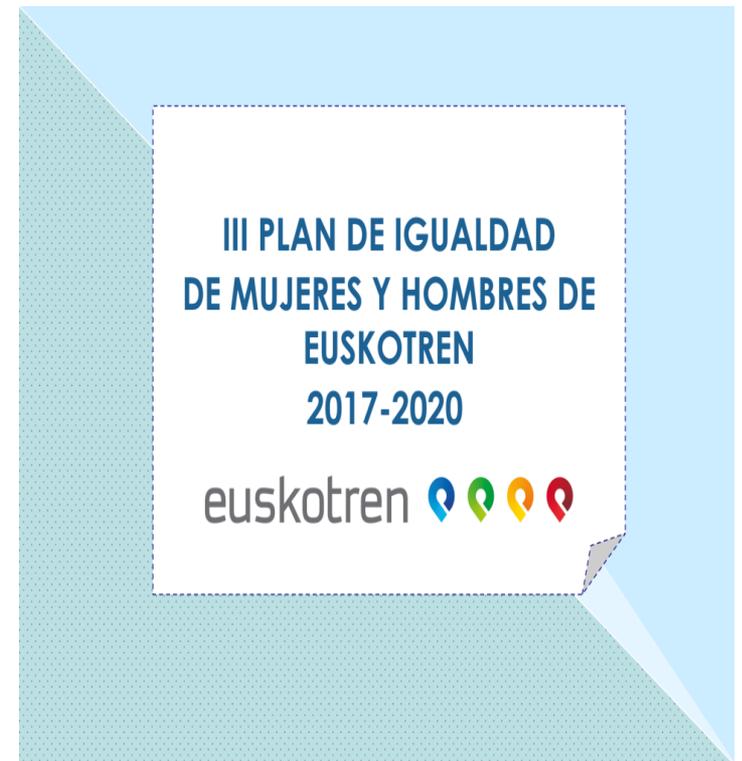
- ❑ Se aprueba el II Plan de Igualdad (2012-2015)
- ❑ Se aprueba el Protocolo para la atención del acoso sexual sexista.
- ❑ Dedicación de una persona interna responsable del plan y creación de grupos sectoriales (selección, formación, organización, salud laboral, comunicación, contratación y calidad).
- ❑ Asistencia técnica de la Consultoría de Género de Fundación EDE.



TRAYECTORIA

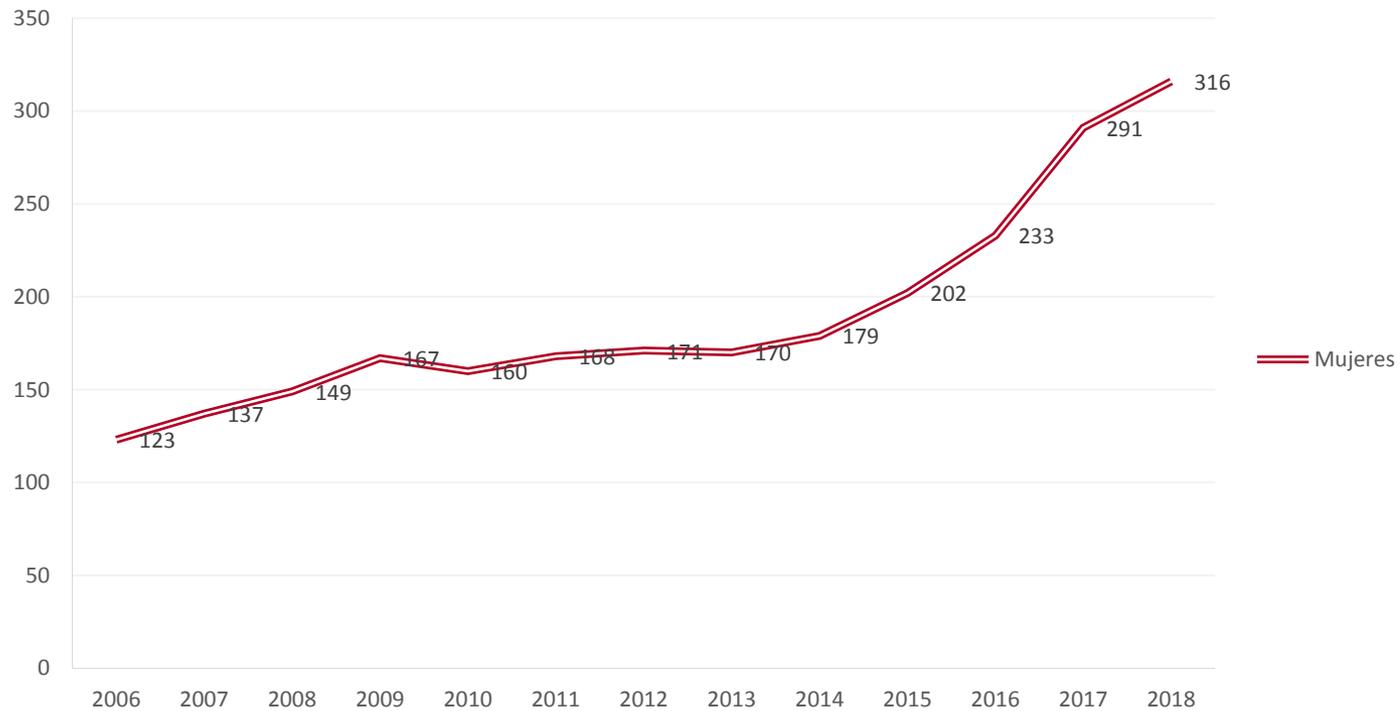
En la actualidad:

- ❑ III. Plan de Igualdad 2017-2020

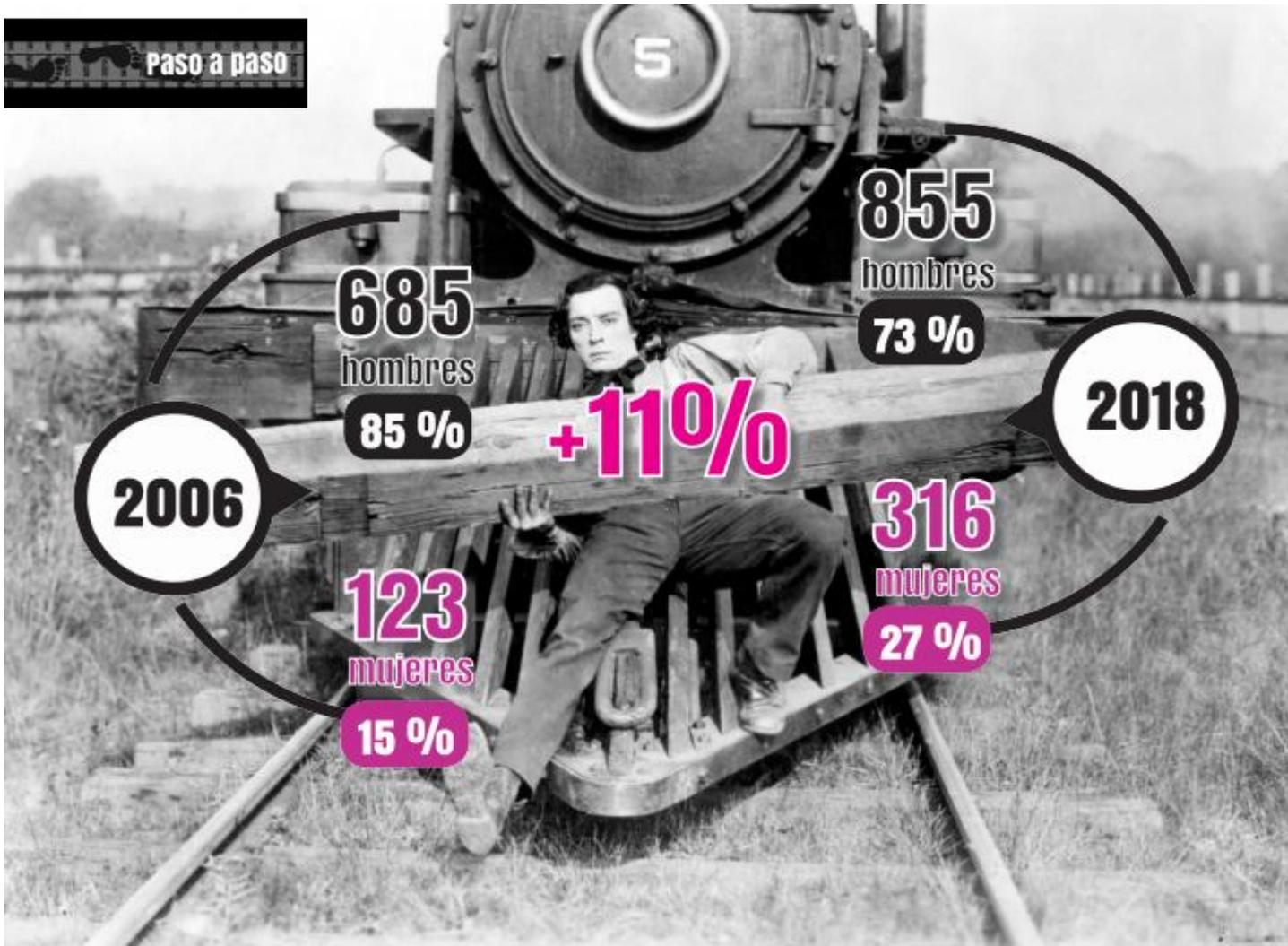


EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE MUJERES

MUJERES

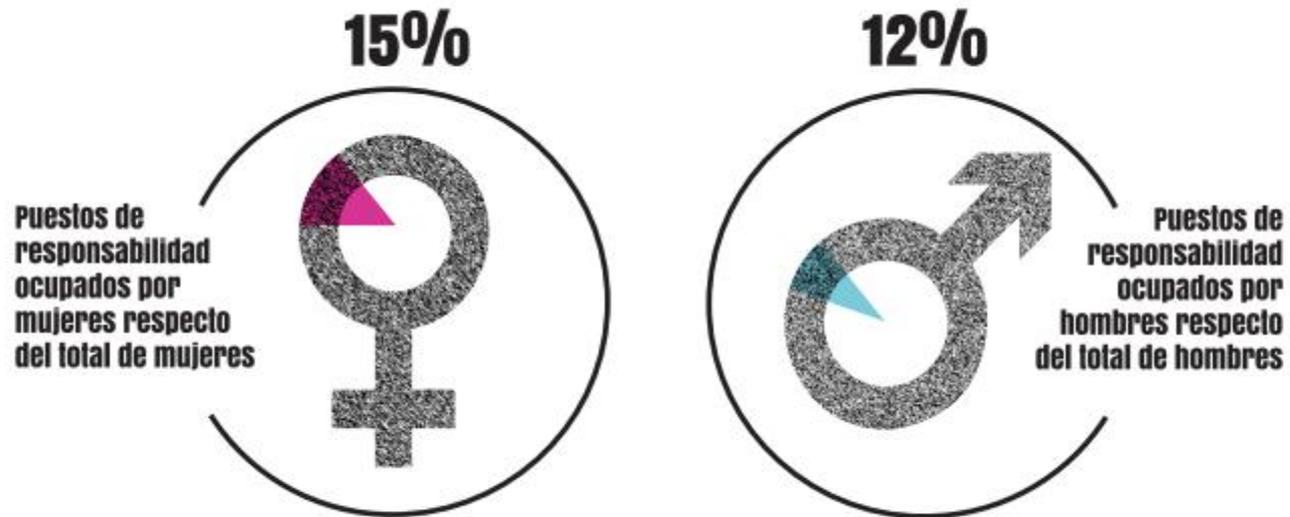


EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA



PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

Jefaturas y otros puestos con equipos a cargo



BUENAS PRÁCTICAS

- Desarrollo de un modelo de gestión del Plan de Igualdad.
- Inclusión de criterios de igualdad en la selección.
- Formación interna en igualdad de mujeres y hombres.
- Criterios de igualdad en contratos y suministros.
- Comunicación con criterios de Igualdad y control de la publicidad sexista.
- Responsabilidad social en el ámbito de la Igualdad.



RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD

Desde Euskotren se plantea en trabajar en dos líneas:

1. Compromisos de contratación

- Hasta un 5% del total de la contratación eventual anual (aprox. 10 contrataciones).
- Compromiso acordado con el Comité Permanente (Empresa – Parte Social) hasta fin del programa 2017-2020.

2. Voluntariado corporativo

- Charlas sobre los procesos habituales de contratación en Euskotren.



DEFINICIÓN DE PERFILES Y PRIMERAS CONTRATACIONES

- ❑ Año 2016, definición de perfiles y procedimiento de selección.
- ❑ Año 2017, primeras contrataciones.
- ❑ Difusión del video del programa Emaktiva en las máquinas expendedoras de las estaciones.



PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE EMAKTIVA

- Dirección
- Departamento de selección
- Responsable de Igualdad
- Parte Social
- Comunicación



RESULTADOS

- ❑ 13 participantes del programa Emaktiva (mujeres en situaciones de vulnerabilidad social) contratadas:
 - Agentes de estación (12)
 - Administrativa (1)



RESULTADOS

- ❑ Satisfacción de la empresa de los procesos realizados.
- ❑ Satisfacción de las mujeres contratadas, las 13 mujeres continúan contratadas.
- ❑ Buena acogida por parte del personal de Euskotren.



ESKERRIK ASKO

euskotren 