

BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIAK

BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDEAREN IZENA: Genero-arrakala txikitzea, bereizketa bertikalean eraginez, maskulinizatutako sektore bateko enpresa batean (hautaketa-prozesua, diskriminazio positiboa, emakumeak sartzea emakume gutxi dauden lanpostuetan...).

BILATZEN DITUEN HELBURUAK:

- Ekitatea sustatzea enplegua lortzeko prozesuan.
- Genero-arrakala txikitzea.
- Bereizketa bertikala eta horizontala txikitzea.
- Soldata-arrakala txikitzea.
- Genero-ikuspegia giza baliabideen prozesuetan txertatzea.
- Hirugarrenak (entitate laguntzaileak) trakzionatzea.
- Emakumeak sartzea emakume gutxi dauden lanpostuetan.
- Emakumeak zuzendaritza-taldean sartzea.

ENTITATE ARDURADUNA: Bahía de Bizkaia Gas SL

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA: 16 Guztizkoaren gaineko portzentajea: 21,33

GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA: 59 Guztizkoaren gaineko portzentajea: 78,66

WEBGUNEAK: www.bbg.es

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK: Zierbenako Udala, ADECCO Fundazioa, EDE Fundazioa...

HASIERA-DATA: 2017

HARREMANETARAKO PERTSONA: M^a Dolores Rodríguez Múgica

HARREMANETARAKO TELEFONOA: 94 636 60 20 – 656 79 94 64

HARREMANETARAKO HELBIDE ELEKTRONIKOA: mdrodriguez@bbg.es

GAKO-HITZAK. Jardunbidearekin loturarik handiena duten bost kontzeptuak:			
	Estrategia		
	Sektore maskulinizatua		
	Aliantzak		
	Enplegarritasuna		
	Barne-sustapena		

DESKRIBAPENA:

Emakumeak sartzea emakume gutxi dauden departamentuetan eta goiko hierarkia-mailetan.

Faseak:

- Soldata-arrakala txikitzeko konpromisoa hartzea, 5. GJHarekin lotuta, 2018an.
- Lanpostuko profilak egokitzea, definizioan genero-alborapenak ezabatzeko. Onartutako politika aplikatzea hautaketa-prozesuetan, curriculum itsuen erabilera ezarriz, bi fasetan: lehenengoan, zuzenean erabili ziren, eta bigarrean, hala jasotzen duen hautaketa- eta kontratazio-arau bat egin zen (2021ean), eta hautaketa-enpresari jakinarazi.
- Emakumeen parte-hartzea bultzatzea hautaketa-prozesuetan, entitate laguntzaileak gonbidatuz. Enpresak berdintasunarekiko duen konpromisoa azaldu die entitate horiei, eta emakumeen diskriminazio positiboa ezarri duela emakume gutxi dauden lanpostuetan. Hona hemen entitate laguntzaileak: Udala, EDE Fundazioa, ADECCO Fundazioa eta AVEQ KIMIKA.
- Diskriminazio positiboan oinarritutako hautaketa-prozesua, lanposturako gai diren hautagaiak aldeztu aurretik hautatuta.
- Berdintasunaren arloko sentsibilizazioa eta prestakuntza erakunde osoarentzat, baita zuzendaritza-taldearentzat ere, hautaketa-prozesuan parte hartzen baitu.
- Kanpoko hautaketa-enpresa prozesu horretan txertatzea, BBGren berdintasun-politikari atxikitzeko akordio baten bidez.

Osagarri gisa eta hautaketa-prozesuarekin lotuta:

BBGk prestakuntza-zentroekin duen lankidetzaproiektua eta BBGren zerbitzu-karta aurkeztea harekin lankidetzan aritzen diren prestakuntza-zentroeiei, Udalari eta desgaitasuna duten pertsonak gizarteratzen lan egiten duten entitateei (ADECCOri eta abar).

Lankidetzak sustatzea LPko edo DUALeko praktiken bidez.

Emakumeen enplegua sustatzen duten entitateak hautaketa-prozesuetan parte hartzera gonbidatzea.

Compliance kultura sortzea, BBGren berdintasun-politika betetzen dela zaintzea barne hartuko duena.

ALDERDI BERRITZAILEAK:

- Prestakuntza-zentroak erakartzeko eta prozesuan parte har dezaten sustatzeko metodologia berria: zerbitzu-karta bat sortzea, prestakuntza-zentroeiei eta BBGn praktikak egingo dituzten pertsonen zer prestakuntza eta balio erantsi eman ditzakegun azaltzeko.
- Prozesuaren gardentasuna hobetzeko prozedura berria: barneko hautaketa-arau bat sortzea, egin beharreko prozedura eta curriculum itsuaren erabilera biltzeko, bai eta genero-alborapenik gabeko prozesuak bermatzeko ere.
- Berrikuntza: kanpoko eragileek parte hartzea berdintasun-plana eta -politika ezartzean. Hautaketa-enpresak hautapen-araua betetzeko konpromisoa hartu du, gauzatu beharreko kontratuaren dokumentazioaren zati gisa jaso baitu, eta emakumezko hautagai gehiago bilatzeko.
- Giza Baliabideen Departamentuak hautaketa-prozesuetan ahalik eta gutxien esku hartzeko konpromisoa hartu du. Prozesu horietan, kanpoko hautaketa-enpresak aurretiko hautaketa egingo du beti, curriculum itsuak erabiliz.
- Aurretiko hautaketaren ostean, diskriminazio positiboa, emakumeak sartzeko emakume gutxi dauden lanpostuetan.
- Harreman berriak ingurunearekin: entitateekin lankidetzan aritzea, curriculum itsuen erabilera bultzatzeko eta emakumeen hautagaitzak aurkezteko emakume gutxi dauden lanpostuetarako.

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

- Instrumentazioko prestakuntza DUAlean emakume bat sartzea 2017an, gizonezko batekin batera.
- Emakume bat hautatzea eta kontratatzea instrumentazio-operadorearen lanposturako, 2018an.
- Emakume bat hautatzea eta kontratatzea gizonezko langile batekin batera txandako buru izateko, 2011n.
- Emakume bat hautatzea eta kontratatzea osasun-, segurtasun- eta ingurumen-arloko buru izateko, 2018an.
- Txandako burua, emakumezkoa, mantentze-lanetako burutzara goratzea, 2022an.
- Txandako burua hautatzeko prozesua, langabezian zeuden pertsonen artean, 2022an.
- Prozesuko operadorea hautatzeko prozesua BBGn prestakuntza DUALa edo LPa egin zuten pertsonen artean, 2022an.

KUDEAKETAN INTEGRATUA:

- Politika hori giza baliabideen politika orokorrean eta erakundearen estrategian integratuta dago, eta, beraz, denboran zehar eutsiko zaio.
- Haren jarraipena eta ebaluazioa Berdintasun Plana betez egingo da, Trakzio ardatzak ekintzak ezartzen baititu lan-ildo horretan.

ERAGINKORRA: BAI. Gastuetan eta pertsonen dedikazioan erabilitako baliabideak egokiak dira; izan ere, zuzeneko inpaktua (enpresan langile trebatuak sartzea, emakumezko langileen kopurua handitzea eta lidergo-postuetara igotzea) positiboa eta inbertsioaren tamainakoa da, eta kanpo-inpaktua bat dator BBGren giza baliabideen eta gizarte-erantzukizun korporatiboaren politikarekin.

PARTE-HARTZEA ETA JARDUNBIDEAREN IRISMENA:

Prestakuntza-zentroen eta beste entitate laguntzaileen kopurua 2017az geroztik: 8 (Somorrostroko Prestakuntza Zentroa, EHU, Calasanz BHIP, Nicolás Larburu LHI, Zierbenako Udala, EDE Fundazioa, AVEQ KIMIKA eta ADECCO Fundazioa).

Prestakuntza DUAlean edo LPan parte hartu duten pertsonen kopurua: 15 gizon eta 4 emakume.

Hautaketa-prozesuetan parte hartu duten pertsonen kopurua: emakume bat eta 9 gizon.

- Giza Baliabideetako teknikaria, ordezkapenean: 2 gizon.
- Instrumentista: emakume bat eta gizon bat.
- Txandako burutza: 2 gizon.
- Prozesu-operadorea: 4 gizon.

Barne baliabideak 10 pertsonak osatzen dituzte. Honako talde hauetan daude:

- Zuzendaritza-taldean, 4 emakume eta 5 gizon. Giza Baliabideen Departamentuan, 2 emakume.
- LPko eta Dualeko pertsonen prestakuntzan eta trebakuntzan laguntzen duen BBGko taldea. Ikusi banaketa datu orokorretan.

Kanpoko baliabideak (entitate laguntzaileak):

- Zierbenako Udala: emakume bat.
- ADECCO Fundazioa: 2 emakume.
- EDE Fundazioa: emakume bat eta gizon bat.
- Prestakuntza-zentroak: 4 gizon.
- AVEQ KIMIKA: emakume bat.
- Hautaketa-enpresa: emakume bat eta gizon bat.

Jardunbidea hautaketa- eta barne-sustapeneko prozesu guztietan aplikatzen da.

DOKUMENTATUA: Bai (ikusi erantsitako dokumentazioa: Zerbitzu Karta, Lankidetzat Hitzarmena, Hautaketa eta Kontratazio Araua, eta Prozesuko operadorea hautatzeko txostena).

ARRAKASTA-FAKTOREAK:

- Zuzendaritzak helburuekin eta prozesuarekin duen konpromisoa.
- Giza Baliabideetako taldeak prozesuaren gardentasuna hobetzeko eta hautaketa-araua betetzeko duen konpromisoa.
- Prestakuntza-zentroekiko lankidetzat, pertsonak hobetzeko eta gaitzeko konpromisoa oinarri hartuta.

TRANSFERIGARRITASUNA: Bai, beste erakunde batzuetara oro har, entitate laguntzaileak horretarako prest daudenez. Hautaketa-prozedura arrazoizkoa da, eta lan-ildo horri jarraitzeko erabaki estrategikoak ez du kalte ekonomiko nabarmenik sortzen.

IKASKUNTZA: jardunbideak enpresaren estrategiarekin bat egiten duenez, giza baliabideen politikan oinarritutako ikuspegi orokorra eta talde osoaren parte-hartze aktiboa funtsezkoak izan dira jardunbideak arrakasta izan dezan.

JARDUNBIDEA AKREDITATZEN DUEN MATERIALA: Ondorengo eranskinetan, arestian deskribatutakoa erakusten duten adibideak daude.