PESA
www.pesa.net

PESA Destino: Igualdad

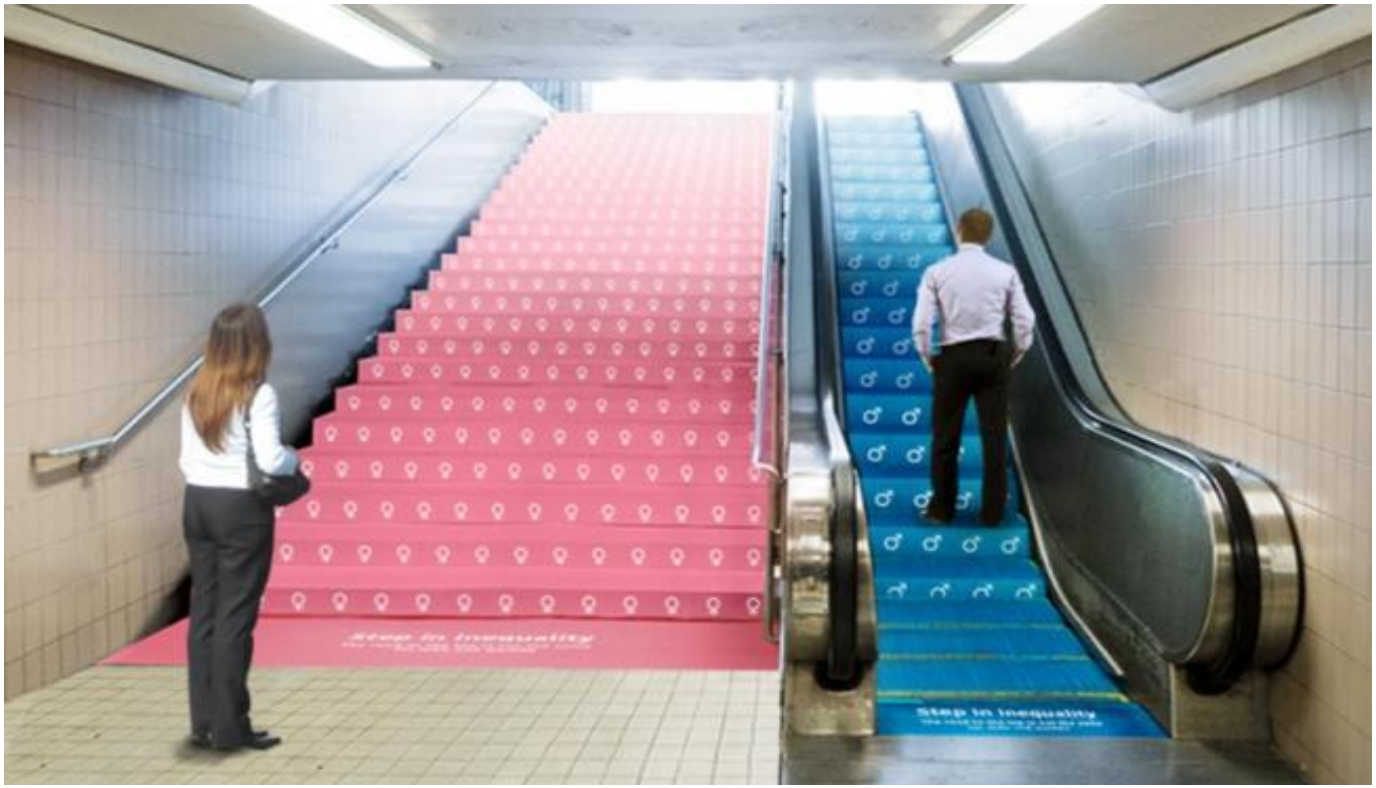
18 de Diciembre de 2018

iVLeLEe
Instituto Vasco de Logística y Movilidad Sostenible
Mugikortasun Iraunkorra ta Logistikako Euskal Erakundea

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

¿Por qué es necesario un plan de igualdad?



Metro de Nueva York. Julio 2017. Kazunori Shiina

1.- Compromiso de la Organización con la igualdad. Trayectoria

- **2012:** Política de cambio cultural. **Integración transversal y trazabilidad en la igualdad.**

- Compromiso de todas las Áreas de la Organización: **Dirección, Representación de la parte social y plantilla.**

- **Creación de la Comisión de Igualdad:**

  Dirección, Representación de la parte social, Área financiera, Área de atención a Clientes, Área de Personas, Personal de Conducción. 4 mujeres (66,67%) y 2 hombres (33,33).

  Asesoramiento externo de una consultora homologada para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad.

- Diagnóstico: A lo largo del año 2012.
- **I plan de Igualdad (2012-2015)**

- **2013**: Pesa obtiene **el reconocimiento como entidad colaboradora** para la igualdad entre mujeres y hombres otorgado por **Emakunde.**

1.- Compromiso de la Organización con la igualdad. Trayectoria

- **2016:** Diagnóstico tras finalizar el I Plan de Igualdad (2012-2015)

- **II plan de Igualdad: 2016-2020.**

- **1er hito:**
- **Desde el año 2012** el compromiso de PESA se centra en **que todas las medidas de igualdad se recojan en el texto de los convenios colectivos de empresa.** Se han firmado 2 convenios colectivos (2013-2015) (2016-2020).

- **Repercusión del 1er hito:**

  1.- El traslado de acuerdos de la comisión a la mesa negociadora del convenio (parte social, sindical y dirección).

  2.- La implicación de la Dirección y de la parte social en su firma y seguimiento.

  3.- La consolidación de la igualdad. No hay marcha atrás, solo queda avanzar.

  4.- El convenio colectivo es la base por la que se rige la Organización.

Como muestra del compromiso con la igualdad el Comité de Empresa nombra como Presidenta a una mujer.

1.- Compromiso de la Organización con la igualdad. Trayectoria

Compromiso firmado del Consejero Delegado para integrar mujeres en el Consejo de Administración (2018-2023).

Numero de medidas recogidas en los convenios:

2013-2015: 14 medidas en materia de igualdad

2016-2019: 17 medidas en materia de igualdad

31 medidas incluidas en convenio colectivo

La importancia de la Comisión de igualdad:

- Tractora de la implantación de las medidas del plan de Igualdad.
- Reuniones de 2 horas cada 2 meses, en horario de mañana. **Personal liberado.**
- 6 reuniones en el año 2017 (86 horas) y 7 reuniones en 2018 (118 horas)
- "Silla vacía" por invitación o solicitud. 3 asistencias en el 2017 y 4 en el 2018.
- Presupuesto para la implantación de medidas:

2016	2017	2018
12.000 €	16.000 €	20.000 €

2.- Plan de comunicación interna y externa en materia de género

Lenguaje inclusivo, eliminación de estereotipos y de imágenes discriminatorias de las mujeres.

- Guía de comunicación realizada por la Comisión de Igualdad.
- Manual propio de lenguaje inclusivo ajustado a las características de PESA.

Comunicación interna para la difusión de actuaciones en materia de igualdad

- **Tablones de Igualdad** en cada unos de los 4 centros de trabajo.
- **Correo electrónico de la totalidad de la plantilla**. Todas las acciones o indicadores se envían por este medio.

Año 2016	Año 2017	Año 2018
14	16	20

- berdintasuna@pesa.net: Correo electrónico para que la plantilla pueda comunicarse con la Comisión de Igualdad.

2.- Plan de comunicación interna y externa en materia de género

- **Revista PESAZortzi:**

  - De carácter mensual. Sale los días **8** de cada mes, **en conmemoración del 8 de Marzo.**

  - Se remite por **correo electrónico a toda la plantilla y se editan 300 ejemplares en formato papel** (depositados en la "zona café") . **Fuerte repercusión y aceptación.**

  - Cada número trata de una temática incluida en el plan de igualdad:

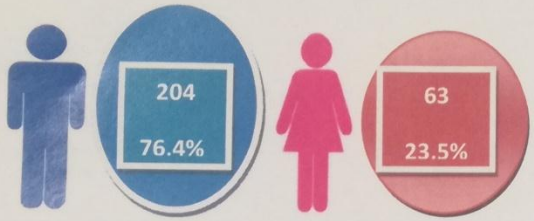
    8 Mayo: Lanzamiento y curso de formación
    8 Junio: La comisión de igualdad. Labores que realiza, composición.
    8 Julio: ¿Qué es un plan de igualdad y para que sirve?.
    8 Agosto: El lenguaje inclusivo. La guía de comunicación inclusiva.
    8 Septiembre: El proceso de nuevas incorporaciones a la bolsa de trabajo.
    8 Octubre: el acoso sexual y por razón de sexo. La Asesoría confidencial.
    8 Noviembre: ¿Qué es la brecha salarial?. Medición de la brecha en PESA

- Indicador **TIPI-TAPA/PASO A PASO** que expone las personas que cada mes componen la empresa desagregadas por sexo.

INDICADOR TIPI-TAPA/ PASO A PASO

Hilero PESAko plantillan lan egiten duten emakume eta gizonen kopurua deskribatzen duen adierazle berri bat sartu dugu.

EKAINA/JUNIO



PESAREN BERDINTASUN POLITIKA KANPOALDEAN

PESA Etorkizuna Eraikiz sarean.-Irailaren 14an PESA Etorkizuna Eraikiz sarean integratu zen. Gipuzkoako Foru Aldundiak sustatutako ekimen horrek erantzuna ematen die lurraldearen etorkizuneko erronkei eta, zehazki, enpresetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin erlazionatutako gaiei.Proiektu horretan hainbat erakundek parte hartzen dute: Ikusi, Ikor, Alcad, Erreka, Askora, Alcorta Forging Group, Bera Bera Kirol Kluba, Uliazpi, Gipuzkoako Foru Aldundia, Ampo, Maramara, Ikerlan, Kirolbet, Arazi, BPXport, Donostia Kultura, Matia Fundazioa, Autobuses La Guipuzcoana, Contrucciones Moyua eta **Transportes PESA**.Enpresa horiek eta parte hartu nahi duten beste batzuek osatuko dute berdintasunaren aldeko **ERANTZUNKIDE** sarea.

Euskalitek PESAren jardunbide egoki bat hautatu du berriz ere.- EUSKALIT Kudeaketa Aurreratua fundazioak PESAren jardunbide egoki bat jaso du (azken 2 urteetan PESA hautatu duten bigarren aldia da).Kasu honetan, berdintasunaren alorrean erdietsi diren akordio guztiak enpresaren hitzarmen kolektiboan sartu izanari dagokio jardunbide egokia.Jardunbide egoki hori Kudeaketa Aurreratuaren Europako 24. Astean jarriko da erakusgai. ZORIONAK GUZTIOI!!!

PESA Berdintasun Jardunbide 8

Urria-2018

PESA 8

cero tolerancia al Acoso Sexual

El acoso sexual y acoso por razón de sexo

El acoso sexual y acoso por razón de sexo, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual, el derecho al trabajo y a la seguridad y salud laboral.

Teniendo en cuenta estos derechos fundamentales y las consecuencias que para la salud puedan derivarse, afirmamos tajantemente que **NO** se toleran tipologías de violencia en **Transportes PESA**, incluyendo la totalidad de sus centros de trabajo y categorías profesionales.

? **Tu opinión nos interesa. Queremos escucharte:**

berdintasuna@pesa.net

2.- Plan de comunicación interna y externa en materia de género

- Comunicación externa para la difusión de actuaciones en materia de igualdad.

www.pesa.net.- Con una apartado especifico dedicado a materia de igualdad dentro del compromiso social.

Visitas a la web:

Año 2016	Año 2017	Año 2018 (novbre.)
763.656	791.420	781.220

900121400.- Teléfono gratuito de atención clientes donde pueden detectarse situaciones de discriminación por razón de sexo, raza o religión.

Llamadas recibidas:

Año	Hombres	%	Mujeres	%	Total
2017	17.432	32,99	35.398	67,01	52.830
2018 Septiembre	11.872	34,30	22.732	65,70	34.605

2.- Plan de comunicación interna y externa en materia de género

- **Horas dedicadas a la información interna y externa.**

Año	Tablones		Web		PesaZortzi		Berdintasuna	
	impactos	Horas	impactos	Horas	Impactos	Horas	Impactos	Horas
2017	**16**	112	**10**	60	**0**	0	**0**	0
2018 Septiembre	**20**	140	12	72	**7**	140	**14**	7

Año	Impactos	Horas
2017	26	172
2018 (Septiembre)	53	359

3.- Política de selección y contratación de personas. Bolsa trabajo

- **Objetivo : Aumento de mujeres en puestos donde están en desigualdad numérica.**

Norma general: .- En la totalidad del proceso **estará presente una mujer componente de la Comisión de Igualdad , elegida por dicha Comisión.**

a) Inicio del proceso:

1.- Se visibilizará a las mujeres en el puesto a cubrir (conductora/or, mecánica/o, Taquillera/o).

2.- Identificación de candidaturas en **función del sexo.**

3.- Todas las candidaturas realizarán las mismas pruebas de aptitud, destreza y conocimientos.

b) Realizadas las pruebas y con las candidaturas consideradas como aptas:

1.- **Se limita el peso de la experiencia profesional en el puesto, valorando con un máximo de puntuación un año de experiencia.(1 año=1 punto; 20 años=1 punto).**

2.- A igualdad de capacidades **se contratará a personas menos representadas para el desempeño de esa labor.**

3.- Se realiza un seguimiento estadístico de la incorporación de las mujeres, tanto las consideradas como aptas y las candidaturas presentadas.

3.- Política de selección y contratación de personas. Bolsa trabajo

- **Situación actual de PESA. Plantilla. (Octubre 2018)**

Área	Total	Mujeres	%	Hombres	%
Dirección	**4**	**2**	**50**	**2**	**50**
Administración	9	**3**	**33,33**	6	66,66
Conducción	239	**37**	**15,48**	202	84,52
Explotación	29	**16**	**55,17**	13	44,83
Taller	**10**	**1**	**10**	**9**	**90**
Total	291	**59**	**20,27**	**232**	**79,73**

A destacar:

- **Paridad en puestos directivos:** 2 mujeres, 2 hombres.
- Explotación: emplea **más mujeres que hombres**. (Estereotipos)
- **Desequilibrio** en Área de Taller (la única mujer es administrativa).

3.- Política de selección y contratación de personas. Bolsa trabajo

- **Foco en el Área de conducción. Evolución de la bolsa de trabajo (2013-2018).**
- 1ª mujer conductora en PESA, Mayo 2000.
- En el año 2015 se suscribe un **acuerdo con las autoescuelas**.
- **Promoción para las mujeres** en la obtención del carnet de conducir autobuses.

INCREMENTO DE CANDIDATAS = MAYOR Nº MUJERES SELECIONADAS

Año	Total bolsa	Hombres	%	Mujeres	%	
2013	**153**	135	88,24	**18**	**11,76**	
2014	**180**	159	88,33	**21**	**11,67**	
2015	**201**	**171**	**85,07**	**30**	**14,93**	
2016	**225**	187	83,11	**38**	**16,89**	
2017	**258**	212	82,17	**46**	**17,83**	
2018	**307**	250	81,43	**57**	**18,57**	

4.- Política de promoción interna dentro de la Organización.

- **Protocolo para asegurar la promoción interna no discriminatoria por materia de género. Objetivo: eliminar el "techo de cristal".**

En todo el proceso estará presente una mujer componente de la Comisión de igualda
El Protocolo de Promoción Interna está incluido en el Convenio Colectivo.

1.- En los canales internos se publicará el puesto a cubrir **visibilizando a las mujeres**.

2.- **Los requisitos** a cumplir por las candidaturas **respetarán la perspectiva de género**.

3.- En las candidaturas **se identificará si hay mujeres** que opten al puesto. En caso q**ue no hubiese ninguna, se revisará el proceso** y los requisitos solicitados por si existiera alguna **discriminación**.

4.- **Todas las candidaturas** realizarán las pruebas de destreza, aptitud y conocimientos **en igualdad de condiciones.**

Con quienes hayan superado las pruebas se seguirán los siguientes pasos:

a) Se **limitará el peso de la experiencia** profesional en el puesto. Máximo 1 año.

b) A **igualdad en el nivel de capacidades** demostradas**, promocionará la persona del sexo menos representado.**

c) Si el puesto corresponde a una categoría profesional masculinizada, se realizará un **seguimiento estadístico de la incorporación de las mujeres y su evolución**.

5.- Formación de la Comisión de Igualdad y de la plantilla.

- Las personas que conforma la **Comisión de Igualdad** han asistido a las siguientes jornadas de formación:

Año	Numero	Entidad Organizadora
2017	10	Emakunde, Cursos de Verano UPV, DFG (Word Café).
2018	12	Emakunde, Cursos de Verano UPV, Etorkizuna Eraikiz

- Formación y sensibilización de la plantilla:

Formación presencial. Labores de sensibilización. Abonadas en horas de compensación.

Formato **"un café por la igualdad".** Distendido y participativo. **2 horas de duración.**

Asiste la Comisión de Igualdad, la Consultora homologada y las personas de la plantilla que deseen apuntarse.

- **Temática "un café por la igualdad"**

Año 2017 (2): Difusión del II plan de Igualdad. Conciliación y corresponsabilidad.

Año 2018 (2): Medidas de conciliación. Protocolo de PESA contra el acoso sexual y por razón de sexo.

5.- Formación de la Comisión de Igualdad y de la plantilla.

- **La formación en datos:**

Formación y sensibilización interna (2017-2018). Plantilla						
Ediciones "café"	Nº personas	Hombres	%	Mujeres	%	Nº horas
4	**117**	77	65,82	**40**	**34,18**	**234**

- **Formación y labores de la Comisión de igualdad:**

Formación de la Comisión de Igualdad (2017-2018)						
Presencial externa			Escuelas Virtuales y presenciales			Total Horas
Jornadas	Nº personas	Horas	Jornadas	Nº personas	Horas	Totales
22	3	**924**	2	1	**80**	**1.004**

Total horas de formación y sensibilización: 1.238 (2 años)

6.- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Aspecto **muy importante** del plan de igualdad.
- El convenio colectivo recoge **20 medidas para favorecer la conciliación.**

- **Medidas más importantes de conciliación:**

  Para toda la organización:

  - Excedencia:

  3 años por **cuidados a menores** incluye concepción natural, adopción y acogimiento.

  2 años para cuidado de familiar con discapacidad, incluso temporal, que no disponga de ingresos.

  - Limitación del cobro de horas extraordinarias que se convierten en días de libranza.

  2018: máximo 40 horas/ 2019: máximo 20 horas/ **2020: todas las horas a compensar.**

  Los días de libranza a elección de quien las ha generado.

  - Reducción de jornada por cuidados a menores o familiares con discapacidad:

  3 modalidades diferentes: Diaria, mensual y anual.

  - Vacaciones: Disfrute de vacaciones en Julio, Agosto y Septiembre.

  - **Permiso de lactancia natural o artificial:** 14 días acumulables al permiso de maternidad.

6.- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- **Para el Área de Administración:**

  - Flexibilidad horaria de entrada al puesto de trabajo (07:00-08:30).
  - **Flexibilización de jornada diaria a 4 horas de trabajo**. Computo mensual de horas.
  - **Jornada de mañana** en horario continuo.
  - Posibilidad de **teletrabajo** previa solicitud y autorización.

- **Para el Área de Conducción:**

  - **Calendario anual entregado el día 10 de Diciembre** con asignación de turnos, descansos y vacaciones.
  - **Mínimo 85% Turnos continuados** de mañana o de tarde con disponibilidad máxima de 08:30 horas.
  - **Máximo 15% turnos partidos de mañana y tarde**. Disponibilidad máxima 10 horas, 2 de ellas para comer.
  - **6 días de libre disposición** a elección de la persona interesada.
  - **Baja laboral** para las conductoras a partir de la semana **23 de gestación**.
  - **Exención de realizar turnos nocturnos durante el embarazo y periodo de lactancia (1 año).**
  - Durante el embarazo **los turnos de mañana comenzarán después de las 07:00 horas. Los turnos de tarde acabarán antes de las 23:00 horas. Exención de realizar turnos partidos.**

6.- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Datos de la reducción de jornada comparados con el numero de plantilla (mujeres y hombres)

Año	Reducción diaria				Reducción mensual			
	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%
2017	3	1,52	1	3,03	4	2,06	4	12,12
2018	3	1,49	2	5,41	3	1,49	5	13,51
Totales	**6**		**3**	↑	**7**		**9**	↑

Porcentaje de reducción de jornada desagregada.

Año	Hombres	Mujeres
2017	42,01	**34,62** ↓
2018	39,02	**27,33** ↓

Los hombres en PESA reducen <u>más la jornada que las mujeres</u>, pero porcentualmente es mayor el numero de mujeres acogidas a esta medidas de conciliación (5,41 hombres – 13,51% mujeres).

7.-La igualdad en la Salud Laboral y Seguridad en el trabajo.

- **Trazabilidad de la igualdad en todas las áreas de la empresa.**

- **Protocolos existentes. Incluidos en el Convenio Colectivo de PESA.**

1.- Protocolo de prevención en el embarazo y la lactancia:

A) Baja laboral, aunque no exista riesgo en el embarazo, a las **23 semanas de gestación.**

B) Asignación de turnos (conductora y taller) que inicien su prestación a las **07:00 de la mañana (turno de mañana) y finalicen antes de las 23:00 horas (turno de tarde).**

C) Exención de realizar jornadas partidas y servicios nocturnos hasta la semana 23 de gestación y **durante el periodo de lactancia natural o artificial (1 año).**

2.- Protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

A) Protocolo propio ajustado a PESA, basado en el realizado por **Emakunde. Suscrito por el Comité SSL.**

B) Asesoría confidencial integrada por la **Presidenta del Comité de Empresa y la representación de la Dirección. Formación de la Asesoría Confidencial.**

C) Divulgación del protocolo y formación especifica a toda la plantilla.

D) Decálogo Tolerancia CERO ante el acoso sexual y por razón de sexo, suscrito por el Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente, así como por la Dirección de PESA.

8.-La brecha salarial en PESA

La brecha salarial es una de las principales causas de desigualdad

- La brecha salarial en Euskadi es de 24,3%
- La medición de la brecha salarial de PESA se realiza en el **año 2016.**

- **Resultado:**

  - El estudio, realizado por la Consultora Homologada, determinó que No existe discriminación directa pero **SI existe BRECHA SALARIAL.**

  - El salario medio mensual de las mujeres es 119€ inferior al de los hombres.

La brecha salarial en PESA es de un 7%

- **Causas que provocan la brecha salarial:**

  A) Las categorías superiores y con más remuneración están ocupadas por hombres.

  B) Porcentualmente la conciliación se encuentra en manos de las mujeres. ↓ INGRESOS.

  C) La antigüedad es un factor determinante. Las mujeres se incorporan mas tarde en PESA.

  D) Los incentivos salariales consolidados los cobran los hombres mayoritariamente.

Próxima medición de la brecha salarial: 1er trimestre 2019

8.- Otros indicadores. Comparativa mujer/hombre

- A continuación se comparan diversas situaciones desagregados.

Concepto	Año 2017		Año 2018		Valor
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Siniestralidad vial	1,17	**1,24**	1,04	**1,11**	=
Siniestralidad Laboral	3,74	**4,26**	3,67	**1,96**	↓
Absentismo Laboral*	5,29	**6,83**	7,04	**7,13**	↑
Valoración encuestas	8,23	**8,94**	-	**-**	☺

La siniestralidad vial (accidentes e incidentes) es **muy similar**.

La siniestralidad laboral es sensiblemente inferior. Las mujeres son **MAS SEGURAS.**

El absentismo laboral es mayor pero se debe principalmente a la maternidad.

Quienes viajan valoran **MEJOR** el trabajo realizado por las mujeres.

9.-Conclusión

- **Las mujeres en PESA solo representan un 20,27% de la plantilla.**
- **Queda mucho camino por recorrer. Avancemos.**
- **Los hombres somos parte importante para conseguir la igualdad. ¿Te apuntas y nos ayudas?**

'Fearless Girl' / Chica sin miedo.

Alex Naya Garmendia

logistica@pesa.net

En representación de la Comisión de Igualdad de Transportes PESA, S.A.