

Guía de Selección de personas en PESA



Igualdad en gestión avanzada

Bilbao, 6 de Noviembre de 2017

¿Quiénes somos?

- Transportes PESA es una empresa que principalmente se dedica al **transporte** de personas en autobús.
- Transportes PESA, como hoy la conocemos, se funda el 01 de Octubre de 1955 por dos socios: Perurena y Sarasola (**PESA**)
- Las **primeras líneas regulares** unieron Donostia-Bilbao por la N-634 y Donostia-Baiona.
- El puesto de conducción, cobrador y mecánico era **exclusivamente masculino**.
- **No existía presencia de mujeres en la Organización**
- En la **actualidad** el Grupo PESA está presente en:
 - Bizkaibus, Lurraldebus, Bilbobus
 - Gestiona la bicicleta pública eléctrica de Donostia y Madrid.
 - Construye en colaboración y gestiona la Estación de autobuses de Bilbao (Termibus)
- Transportes PESA, S.A., una de las matrices del grupo, dispone de 80 vehículos y recorre más de 10 millones de kilómetros al año.



Año 2006-2012: La primera mujer conductora en PESA

- Sector fuertemente masculinizado y reaccionario.
- La primera mujer que accede al puesto de conductora en PESA lo hace a comienzos del año **2006**, 51 años después de su fundación.
- La importancia del **cambio cultural** en 2009. Trabajo mediante procesos en todas las Áreas. PESA obtiene certificaciones en UNE-EN ISO 9001:2015; UNE-EN ISO 14001:2015; UNE-EN 13816:2003; OHSAS 18001; EMAS III y Bikain (euskera).
- **La Igualdad de Oportunidades** de mujeres y hombres en la Organización. Diagnostico en materia de genero en 2012. Se detectan las necesidades. Se crea una comisión de igualdad y se desarrolla el I plan de Igualdad. (finalizado).
- Actualmente nos encontramos implantando el **II plan de igualdad**.
- **Entre otras áreas de trabajo, destaca:** Aumento de **mujeres conductoras**, por su visibilidad y efecto tractor en la ciudadanía, así como la incorporación de **mujeres en puestos directivos**.
- Entidad colaboradora entre mujeres y hombres el 2 de Julio de 2013.
- Forma parte de la red BAI SAREA y del equipo motor de dicha red.



Guía de selección

- La medida se incorpora en PESA en el año 2015 en el marco del I plan de Igualdad.
 - Persigue la incorporación de **más mujeres** en la Organización.
- 1. ¿Cómo se anuncia la vacante del puesto a cubrir?**
- En los anuncios internos y externos se **visibiliza a las mujeres** indicando la vacante del puesto a cubrir. (Conductora/Conductor; Directora/Director de Personas).
- 2. ¿Cómo se realiza el proceso de selección?**
- En todo el proceso de selección está presente una persona componente de la Comisión de Igualdad.
 - Se identifican las candidaturas presentadas observando si hay **mujeres** entre ellas. En el supuesto que solo haya hombres, se revisa el proceso por si hubiera alguna causa de discriminación indirecta. Si se detecta se elimina.



Guía de selección

- En las entrevistas personales no se hace ninguna referencia al estado civil y demás de las personas entrevistadas.
- Todas las candidaturas se someten a **las mismas pruebas de aptitud, destreza y conocimientos, que son las justas y necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.**
- **Se limita el peso de la experiencia** en el puesto, valorando con un máximo de puntuación un año de experiencia.
 - Con anterioridad por cada año de experiencia se acumulaba **un punto** de mérito, sin limitación. (20 años=20 puntos).
 - En la actualidad: La **máxima puntuación** que se obtiene por experiencia es de **un punto** de mérito. (20 años= 1punto).
 - Esta acción **ha permitido a las mujeres al acceso al puesto de trabajo.** La experiencia y su forma de puntuarla era un **“techo de cristal”**.

Experiencia

Guía de selección

3. Una **vez realizadas las pruebas y superadas por las candidaturas** se siguen los siguientes pasos:
- **A igual de experiencia y nivel de capacidades**, se contrata a personas del sexo menos representado en el desempeño de ese puesto de trabajo o categoría.
 - En el caso que el puesto ofertado corresponda a una categoría profesional masculinizada, se realiza un **seguimiento estadístico** de la incorporación de la mujer.
4. **Actuaciones con posterioridad al proceso de selección:**
- Se mide estadísticamente el **número de mujeres que acuden a las pruebas de selección y las que la han superado.**
 - Se **analiza el proceso** para posible incorporación de mejoras



Evolución e indicadores

- **Presencia de mujeres en el puesto de conductora. Evolución**
- 2012.- 9 conductoras
- 2013.- 18 conductoras
- 2014.- 21 conductoras
- **2015.- 30 conductoras** . Aplicación de la guía de selección
- **2016.- 53 conductoras**
- **2017.- 55 conductoras. (datos del 1er semestre).**
- Desde el año 2015 han accedido al puesto de conductora **el 92% de las aspirantes.**
- Se confirma que con la limitación de la experiencia **se ha roto un “techo de cristal”.**
- En el año 2017 se incorpora **1 nueva directiva** en el puesto de Directora de Personas. El Equipo directivo lo conforman 4 personas de las que **2 son mujeres.**



Evolución e indicadores.

- “Las mujeres son peores conductoras que los hombres” **¿Seguro?**

Siniestralidad vial en PESA:

- Año 2106: **Hombres** 1 accidente cada 96.136,43 kilómetros recorridos.
Mujeres: 1 accidente cada 107.433,12 kilómetros recorridos.

Reclamaciones recibidas por trato recibido o conducción indebida:

- Año 2106: **Hombres** 7 reclamaciones en servicios conducidos por hombres
Mujeres: 5 reclamaciones en servicios conducidos por mujeres.

Valoración por parte de las personas que viajan (encuesta) de 1 a 10.

- Año 2106: **Hombres:** La clientela otorga a su trabajo una nota de 8,1.
Mujeres: La clientela otorga a su trabajo una nota de 8,9.

¿Seguimos pensando que “una mujer al volante es un peligro constante”?

Los datos dicen lo contrario **¿NO?**



Factores de éxito

- Colaboración con las **autoescuelas** incentivando a las mujeres a la obtención del carnet D. Comunicación de la política de contratación y ofertas de trabajo. Son nuestra **“cantera”** y necesitamos **“masa critica”**. (RENFE, Ryanair, mercancías).
- **La formación en la guía de selección** a la Dirección, comité de Empresa y personas de la Organización. **56 horas de formación con un coste total de 2.147 euros. Recurso asumible y retorno asegurado (siniestralidad, atención a la clientela).**
- **La inclusión** de la guía de selección de personas en el **Convenio Colectivo**.
- **La inclusión** de una persona de la Comisión de Igualdad en todo el **proceso y en el comité de selección**.
- La guía es aplicable a cualquier empresa u organización.



¡¡¡¡Muchas gracias!!!

- Las mujeres en PESA todavía representan **un 20% de la plantilla.**
- Queda mucho camino por recorrer. **TRABAJEMOS EN ELLO.**



Alex Naya Garmendia
logistica@pesa.net

