



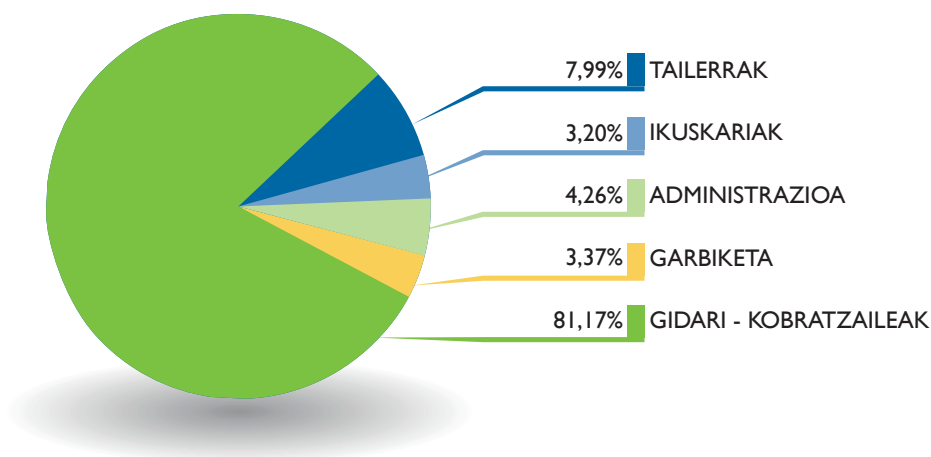
LANGILEAK

Dbusen ustez bertako langileak funtsezko aktibo dira, arrakastaren eta ekintza zuzenaren gakoak. Horretarako, langileen prestakuntzan, hauek hobeto motibatzen eta taldearen giro ona sustatzen ahalegintzen dira.

Gaur egun Dbuseko plantillan 506 langile daude, eta horietatik 55 emakumeak dira.

2017an, Konpainiako langileen batez besteko adina 47,51 urtekoa izan da, eta 14 pertsonak erretiroa hartu dute jada.

Plantilaren banaketa 2017an



Prestakuntza, motibazioa eta baldintza-berdintasuna pertsonen kudeaketaren oinarriak dira Dbusen.

1 PROFESIOALEN ETENGABEKO PRESTAKUNTZA

Dbuseko zerbitzuaren kalitatea ez da bakarrik berrikuntza teknologikoan oinarritzen. Era berean, eta oso funtsean, egunero Donostiako hiritarrei eta hiria bisitatzen dutenei zerbitzua ematen dieten **profesionalak prestatzeko jarduerak** egituratzen dira. Hori dela eta, Dbusek gidatze moduaz, efizientziaz, segurtasunez, giza harremanez eta euskararen inguruan etengabe prestakuntza eskaintzen die bere langileei, haiek **zerbitzu profesionala eta eraginkorra eman dezaten beren eguneroko jardunean**.

2017an **6.622 prestakuntza ordu baino gehiago** eman dira, hau da, **13 ordu** pertsonako.

Dibertsitate funtzionala duten pertsonenganako sentsibilizazioa eta haiekiko harremanetarako orientabideak ematea izan dira 2017an emandako prestakuntzaren gai nagusiak. Lan eremuan ergonomia posturala hobetzeko ikastaroak eman dira, batez ere gidariengan pentsatuta.

Tailerreko langileek prestakuntza espezifikoa jaso dute mantentze lanen protokoloen eguneraketari buruz, sartu berri diren ibilgailuen premietara egokitzeko, batez ere ibilgailu hibrido eta elektrikoak baitira.

2017an emandako prestakuntza arlo hauetara bideratu da: langile sartu berriak **trebatzera**, Irizar ibilgailu elektriko eta Solaris ibilgailu hibrido berriek **nola funtzionatzen duten eta erabiltzen diren irakastera**, makina banagailu berrien funtzionalitatea erabiltzen irakastera, istripuak/gorabeherak zuzen bideratzen irakastera, eta gidarietzako euskarako on-line eskolak eta aurrez aurrekoak ematera.



2017. urtean 6.622 prestakuntza-ordu eman dira.

2 BALDINTZA ETA ONURA SOZIAL BERDINAK LANGILE GUZTIENTZAT

Plantillaren % 100 Dbuseko hitzarmen kolektiboaren menpe dago. Bertan, langileen eskubideak eta betebeharrak definitzen dira.

Hitzarmenaren onura sozial nagusien artean azpimarratzekoak dira ondokoak: produktibitate-klausulak, ordaindutako baimenak hartzeko kasuistika zabala, lana eta familia **uztartzeko** malgutasuna —bereziki laguntza behar duten pertsonekin lotutako kasuetan—, **aitatasun, amatasun eta edoskitzearekin** lotura duten hobekuntzak, lanaren ondorioz arazo zerbikalak eta lunbarrak dituzten pertsonentzako fisioterapia-zerbitzua, edo **laguntza juridikoa**.

3 LAN OSASUNA

Lan Osasuneko Batzordeak aldian-aldian bilerak egiten ditu bai Dbusen bai Donostiako Udalean lanpostu guztietan diharduten **langileen ongizatean eragina duten alderdi nagusiak aztertu eta haietan hobekuntzak ezartzeko.**

2017an egindako bilera horietan landutako gai nagusiak hauexek izan dira:

- Mediku-azterketak: Balorazioa.
- Azterketa ginekologikoak plantillako emakume langile guztiei.
- Zuloak, sakanguneak eta espaloi eramangarriak.
- Gidari postuan hobekuntzak.
- Indarkeria-protokoloaren hobekuntza lanean.

Dbusek zerbitzu mediko propioa du, mediku batek eta OLT batek osatuta, langileen mediku-azterketetarako.

Zerbitzu medikoak etengabeko arreta sanitarioa eskaintzen die Dbusen langile guztiei, beraien eguneroko jardunean izan ditzaketen lesio eta gaixotasunei aurrea hartu eta erantzuteko.

4 BARNE-KOMUNIKAZIOA ETA LANGILEEN PARTE-HARTZEA

Komunikazioa hobetzeko helburuarekin, barne-komunikazioa hobetzeko plan integral bat garatu da Dbusen. Hala, 2017an aurreko urtean hasitako digitalizazio-prozesua finkatu da. Prozesu horren bitartez langileen eta sail diferenteen arteko komunikazioa arindu eta malgutu egingo da, eta hondakinen erabilera murriztu egingo da, zirkularrak eta nomina bertsio digitalean igorrita.

2017an barruko buletin editatzen jarraitu dute, plantilla osoak Dbusen azken berritasunen laburpen bat eduki dezan.

Gainera, beste ekintza batzuk egin dira langileen parte-hartzea eta motibazioa areagotzeko, esaterako hauek:

- **Langileen eta zuzendaritzaren arteko gosariak**, non Dbus-eko departamentu eta sekzio guztietako langileek parte hartzen duten.
- Dbusen enpresa-hornitzaileekiko negoziazioa langileei **deskontu-politikak** ezartzeko.
- Langileen **etengabeko ebaluazioa**.
- Langileentzako **zirkularrak argitaratzea eta zabaltzea**.
- **Berdintasun Planean** jasotako hainbat jarduera.

2017an Dbusen II. Berdintasun Plana aplikatzen jarraitu da (2014-2017 Berdintasun Plana). Plan hori I. Berdintasun Planaren jarraipena da, zeinari esker Dbusek "Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren aldeko Erakunde Laguntzailearen" izaeraren aitortza eskuratu zuen Emakunderen eskutik.

II. Berdintasun Planak ere Dbusen emakumeen eta gizonen artean benetako eta egiazko aukera-berdintasuna bermatzea du helburu. Horretarako, Berdintasun Planak hainbat neurri aurreikusi eta garatzen ditu, tartean nabarmentzen direla **lanean hasten diren emakumeen kopurua handitzera** bideratutakoak, hemendik gutxira Dbusen emakumeen ordezkartza handiagoa izan dadin.

Ilido horretan, honako helburu hauek definitu dira plan honetarako:

1. Emakumeen presentzia areagotzea Dbuseko plantillan.
2. Erantzunkidetasuna eta kontziliazioa erraztea.
3. Dbuseko plantilla sentsibilizatzea eta prestatzea berdintasunaren alorrean.
4. Langileen artean berdintasunari buruzko dokumentuak zabaltzea: jarduketa-protokoloa, berdintasun-plana...

Helburuak ekimen espezifikotan bilakatu dira 2017an zehar: Langileentzako informazio-material osoan lengoaiaren erabilera ez sexistak, langileentzako deialdietan berdintasun-bermeak eta Donostiako Udalaren Berdintasun Planean parte hartzeak, Dbusen barruan baldintza berdinetan lan-esparru bat sortzen laguntzen dute.

