



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

RESOLUCIÓN de 20 de septiembre de 2018, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Plan de Igualdad de la Empresa Municipal de Transporte Urbano de Gijón, S.A., 2016-2019, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad presentada por la Comisión de Igualdad de la Empresa Municipal de Transporte Urbano de Gijón, S.A. 2016-2019 (expediente API 2018/004, código 33100072112018), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 29 de febrero de 2016, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 45 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 11 de abril de 2018, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 20 de septiembre de 2018.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D., autorizada en Resolución de 11-4-2018, publicada en el BOPA núm. 87, de 16-IV-2018, el Director General de Trabajo.—Cód. 2018-09946.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE URBANOS DE GIJÓN (EMTUSA)

En Gijón, siendo las 17:00 del día 29 de febrero de 2016, se reúnen en la sala de juntas de la sede de la Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Gijón, Sociedad Anónima:

Presidente:

D. Esteban Aparicio Bausili, Presidente de EMTUSA.

Representación empresarial:

D. Juan José Piniella Aranda, Director Director-Gerente.

D. Pablo Sánchez Sánchez, Director Técnico.

D. Ángel García Fernández Director Económico-Financiero.

Representación social:

D. Pedro Luengo Concha (USO).

D. José Luis Fano Alonso (USO).

D. Alejandro Rodríguez Rivero (USIPA).

D. Sergio González Terente (USIPA).

D. Luis Manuel Martínez García (USIPA).

D. Pedro Roldán García (CC.OO.).

D. Luis Ignacio Fernández del Busto (CC.OO.).

D. Fernando Robledo Loy (CC.OO.).

D. Sergio Álvarez Suárez (UGT).

D. Francisco Rey Alonso (UGT).

D. José Ricardo González Alonso (ASI).

D. Armando López Fernández (ASI).

D. Carlos Luis González García (SICE).

Actúa como Secretario D. Pedro González Coro.



Ambas partes acuerdan,

Primero.—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación del Plan de Igualdad de EMTUSA 2016- 2019, dentro de sus respectivos ámbitos y por tanto para la firma del presente Acta de Otorgamiento.

Segundo.—En virtud de las Negociaciones llevadas a cabo, suscriben todas las organizaciones sindicales con representación en el Comité de Empresa, excepto A.S.I. el presente Plan de Igualdad de la Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Gijón (EMTUSA) con período de vigencia del 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2019, tal como aparece firmado por las representaciones de ambas partes. Y en prueba de conformidad lo firman en Gijón, en el lugar y fecha expresados:

D. Esteban Aparicio Basauli	
D. Juan José Piniella Aranda	
D. Ángel García Fernández	
D. Pablo Sánchez Sánchez	
D. Francisco Rey Alonso (UGT)	
D. Sergio Álvarez Suárez (UGT)	
D. Alejandro Rodríguez Rivero (USIPA)	
D. Sergio González Terente (USIPA)	
D. Luis Manuel Martínez García (USIPA)	
D. Luis Ignacio Fernández del Busto (CC.OO.)	
D. Fernando Robledo Loy (CC.OO.)	
D. Pedro Roldán García (CC.OO.)	
D. Carlos Luis González García (SICE)	
D. Pedro Luengo Concha (USO)	
D. José Luis Fano Alonso (USO)	



PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTE URBANO DE GIJÓN S.A.

Noviembre 2016-2019

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Objetivos del plan de igualdad.
3. Ejes de actuación.
 - Eje 1: Puesta en marcha del plan de igualdad.
 - Eje 2: Órganos de gobierno y representación.
 - Eje 3: Acceso y selección.
 - Eje 4: Promoción.
 - Eje 5: Retribuciones.
 - Eje 6: Formación en igualdad.
 - Eje 7: Salud laboral.
 - Eje 8: Igualdad en la cultura de la organización.
4. Seguimiento y evaluación.
5. Cronograma.

1. Introducción.

El presente plan de igualdad de la Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Gijón S.A. (EMTUSA), enmarca en el compromiso adquirido por el Ayuntamiento de Gijón para impulsar la elaboración de los planes de igualdad de todas las empresas municipales, y que como tal se refleja en la medida 17.4 del Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Gijón y sus Organismos Autónomos¹, aprobado en el año 2014.

Si bien la elaboración del plan de igualdad responde a dicha medida, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), dispone en su artículo 5 la obligación de todas las organizaciones empresariales —públicas y privadas— de respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Para que las empresas den cumplimiento a este principio, la LOIEMH establece la obligatoriedad de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (art. 45), que en el caso de aquellas empresas de más de doscientas cincuenta personas en plantilla se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad (art. 46).

Asimismo en el ámbito autonómico, la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, refleja en su artículo 36 el Compromiso con el trabajo digno e igualitario:

1. Las empresas respetarán el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y condiciones de trabajo, sin que puedan adoptar decisiones, celebrar contratos y pactos, ni suscribir convenios que supongan discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

Estos principios también se consolidan en el Acuerdo Social suscrito el 16 de julio de 2016 por el Ayuntamiento de Gijón con FADE (Federación Asturiana de Empresarios) y los sindicatos comarcales UGT (Unión General de Trabajadores) y CC.OO. (Comisiones Obreras) "Gijón Crece 2016-2019. Acuerdo para el Crecimiento y la Diversificación de la Actividad económica, el Impulso del Talento y la Mejora de la Empleabilidad en un marco de cohesión social", que establece, dentro del Programa VI.1.1 de Responsabilidad Social de Género, como actuación prevista para este período la "Potenciación de los planes de igualdad, seguimiento y evaluación de los mismos en el ámbito del Ayuntamiento de Gijón, sus Organismos Autónomos y las empresas Municipales".

El presente plan de igualdad pretende por lo tanto dar respuesta a estos requisitos normativos y compromisos institucionales, asumiendo además, al igual que en el caso del Plan de Igualdad del propio Ayuntamiento, el deber ejemplarizante que como entidad pública debe transmitir a todas las empresas del municipio.

El primer paso para la elaboración del presente plan de igualdad ha consistido en la elaboración de un diagnóstico sobre la situación de la empresa respecto a la igualdad de género, como requisito previo para poder definir los objetivos y medidas a incluir en el plan de igualdad. Dicho diagnóstico incluye un análisis de la situación de las trabajadoras y trabajadores según diversas variables, de las prácticas de gestión de recursos humanos, así como una valoración de los puntos fuertes y áreas de mejora de la empresa en materia de igualdad y una propuesta de medidas a poner en marcha para dar respuesta a los desequilibrios detectados.

El diagnóstico fue presentado el 23 de noviembre de 2016 a la Comisión de Igualdad de la empresa, creada con fecha 1 de abril de 2013, presidida por la gerencia de la empresa y con presencia paritaria de la dirección y la representación sindical, así como de mujeres y de hombres.

¹ <https://igualdad.gijon.es/page/13246-plan-de-igualdad>

Dando respuesta a lo señalado en la LOIEMH, las medidas a incluir en el Plan de Igualdad fueron negociadas con la representación legal de la plantilla en el marco de la Comisión de Igualdad a partir de las propuestas planteadas en el texto del diagnóstico. A partir de dichas negociaciones, la Comisión de Igualdad acordó la puesta en marcha del presente Plan de Igualdad y de las medidas de actuación que en el mismo se reflejan, así como el compromiso con el cumplimiento de sus objetivos.

Teniendo en cuenta el carácter público de la empresa y el compromiso del Ayuntamiento de Gijón con la implantación de planes de igualdad en las empresas municipales, la elaboración, puesta en marcha y seguimiento y evaluación del presente plan de igualdad se plantea siguiendo los mismos principios para su puesta en marcha, que son:

- *Globalidad*. El plan de igualdad es de aplicación a toda la organización y a todo el personal adscrito a la misma.
- *Participación y transparencia*. La plantilla a través de su representación legal posee presencia, información y capacidad de decisión a lo largo de todo el proceso de elaboración, ejecución y evaluación a través de la Comisión de Igualdad creada a tal efecto.
- *Transversalidad*. El plan de igualdad pretende introducir el respeto por la igualdad de género de manera transversal en todas las áreas de gestión de recursos humanos en la empresa.
- *Flexibilidad*. Las medidas y objetivos a cumplir han sido planteados desde un punto de vista dinámico y flexible, y se podrán modificar para dar respuesta a nuevas necesidades o adaptar las intervenciones para mejorar su eficacia.

El Plan de Igualdad se estructura en 8 ejes de intervención, 8 objetivos y 21 medidas. Las áreas de intervención recogen las materias señaladas en el punto 2 del artículo 46 de la LOIEMH "Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo", incorporando además materias más allá de indicadas como son la utilización de un lenguaje neutro o medidas destinadas a fomentar una mayor presencia de mujeres en los órganos de gobierno y representación de la empresa.

El plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad es de 3 años desde la fecha de su aprobación, a partir de los cuales se elaborará una evaluación final de los resultados obtenidos por las actuaciones puestas en marcha y la definición de un nuevo plan de igualdad. En caso de demora de la evaluación y definición del nuevo plan, continuarán en vigencia las presentes medidas hasta que se produzca la evaluación y aprobación del nuevo plan.

Respecto a los recursos económicos destinados a la puesta en marcha del plan de igualdad, no se ha realizado una asignación presupuestaria directa, dado que las medidas contenidas en el mismo suponen cambios organizativos en la política de gestión que a priori se valora que únicamente supondrán costes indirectos relacionados con los tiempos de dedicación del personal adscrito a la Comisión de Igualdad y de los departamentos responsables de la puesta en marcha, seguimiento y evaluación de las medidas.

2. *Objetivos del plan de igualdad.*

El objetivo general del Plan de Igual es fomentar el respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa e incorporar la perspectiva de género en su gestión.

Los objetivos específicos, que se relacionan con los distintos ejes o áreas de intervención son los siguientes:

1. Garantizar la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
2. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación de la empresa.
3. Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la empresa y en especial, en aquellas áreas en las que se las mujeres de encuentran subrepresentadas.
4. Incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad en la política retributiva.
6. Fomentar la formación en igualdad.
7. Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de igualdad de oportunidades.
8. Consolidar en la cultura de la organización el principio de respeto por la igualdad de género.

3. *Ejes de actuación.*

A continuación se desarrollan las distintas medidas a poner en marcha, que se estructuran en distintos ejes de actuación. Para cada una de ellas se detallan la/s persona/s o departamento/s responsables de su puesta en marcha, el período de tiempo previsto para ser llevada a cabo, y los indicadores para su seguimiento y evaluación.

Eje 1. Puesta en marcha del Plan de Igualdad

Objetivo 1. Garantizar la puesta en marcha del Plan de Igualdad

MEDIDA 1	Incorporar el Plan de Igualdad en el Convenio Colectivo
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Negociación de la incorporación del texto del plan de igualdad en el nuevo Convenio Colectivo.
RESPONSABLES	- Dirección de RR.HH.
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	- 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	- Texto del nuevo Convenio Colectivo

MEDIDA 2	Establecer fórmulas para que la puesta en marcha del plan de igualdad y el compromiso con su ejecución se mantengan más allá de posibles cambios en los equipos directivos o de gobierno.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Compromiso de la plantilla y la representación sindical - Compromiso del equipo directivo - Compromiso del Ayuntamiento para la continuidad de la puesta en marcha de los planes de igualdad de las empresa municipales
RESPONSABLES	- Gerencia-Dirección RR.HH.
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	- 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	- Texto del nuevo Convenio Colectivo

MEDIDA 3	Poner en marcha acciones formativas en igualdad dirigidas a la Comisión de Igualdad, así como al personal directivo, al personal del departamento de recursos humanos y a la representación sindical, que fomenten una mayor sensibilización e implicación para la puesta en marcha del plan de igualdad.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Negociación de la incorporación del texto del plan de igualdad en el nuevo Convenio Colectivo.
RESPONSABLES	- Dirección RR.HH.
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	- 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	- Registro de las acciones formativas desarrolladas - Registro de participantes

Eje 2. Órganos de gobierno y representación

Objetivo 2. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación de la empresa.

MEDIDA 4	Trasladar la solicitud de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el Consejo de Administración al Pleno del Ayuntamiento y a los distintos grupos políticos que lo conforman, las organizaciones sindicales y la Federación de Asociaciones de Vecinos del municipio de Gijón.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Solicitud de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el Consejo de Administración al Pleno del Ayuntamiento y a los distintos grupos políticos que lo conforman, las organizaciones sindicales y la Federación de Asociaciones de Vecinos del municipio de Gijón.
RESPONSABLES	- Dirección de RR.HH.
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	- 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	- Registro de la solicitud - Compromisos adquiridos por dichas entidades

MEDIDA 5	Buscar fórmulas para fomentar el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la Comisión de Igualdad de la empresa.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Establecer el compromiso de la dirección de la empresa y de la representación sindical para tender a una composición equilibrada- Elaborar un reglamento de funcionamiento de la Comisión que establezca dicho principio
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none">- Dirección RR.HH.
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	<ul style="list-style-type: none">- Acta de constitución de la Comisión detallando sus integrantes- Reglamento

Eje 3. Acceso y selección de personal

Objetivo 3. Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la empresa y en especial, en aquellas áreas en las que se las mujeres de encuentran subrepresentadas

MEDIDA 6	Mantenimiento de la cláusula en las bases de las convocatorias de empleo que establece que ante igualdad en la puntuación tendrá prioridad en la contratación el sexo menos representado.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Texto de las bases
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none">- Tribunal de selección
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	<ul style="list-style-type: none">- Registro bases convocatorias

MEDIDA 7	Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración, tal y como establece el artículo 47.d del Convenio Colectivo.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	-
RESPONSABLES	- Tribunal de selección
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	- 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	- Registro nº de mujeres y hombres participantes en cada uno de los procesos selectivos - Convenio colectivo

MEDIDA 8	Utilización de un lenguaje neutro en las ofertas de empleo
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Designación de persona responsable de revisión de lenguaje ofertas de empleo y formación a la misma sobre utilización de lenguaje neutro - Revisión de las ofertas de empleo de forma previa a su difusión sustituyendo los términos en masculino por términos neutros (jefatura, oficialía, inspección...)
RESPONSABLES	- Dirección RR.HH.
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	- 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	- Registro ofertas de empleo

MEDIDA 9	Determinar las causas por las que se han obtenido unos resultados diferentes en las convocatorias de empleo según el género
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Comparativa de los resultados con otros datos estadísticos relevantes que permitan determinar si existe o no impacto negativo de género (estadísticas % de mujeres/hombres presentados/as y aprobados/as exámenes DGT, % de mujeres en empresas públicas de transporte...)
RESPONSABLES	- Dirección RR.HH.
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	- 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	- Resultados obtenidos en los análisis realizados

MEDIDA 10	Realizar un seguimiento de los resultados de las convocatorias de empleo para comprobar si el porcentaje de mujeres y hombres que las superan es proporcional a las candidaturas presentadas.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Registro del nº de mujeres y hombres que se presentan y que superan cada fase de las pruebas- Análisis comparativo de los posibles desequilibrios en el % de mujeres y hombres que superan cada prueba y de su posible variación en distintas pruebas y procesos selectivos
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none">- Dirección RR.HH.
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	<ul style="list-style-type: none">- % de mujeres y hombres que supera cada prueba sobre el total de candidaturas de cada sexo que se presenta

Eje 4. Promoción

Objetivo 4. Incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

MEDIDA 11	Establecer medidas de acción positiva que potencien la promoción de trabajadoras
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración, tal y como establece el artículo 47.d del Convenio Colectivo.
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none">- Dirección RR.HH.
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	<ul style="list-style-type: none">- % de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de la empresa

MEDIDA 12	Garantizar los mismos principios de actuación que los señalados para los procesos de selección (lenguaje neutro, presencia equilibrada en tribunales, seguimiento de resultados...).
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Redactar las convocatorias para la promoción en un lenguaje neutro que visibilice que van dirigidas tanto a hombres como a mujeres.- Buscar fórmulas para tratar de equilibrar la composición según sexo de los tribunales de los procesos de promoción.- Elaborar una evaluación del impacto de género de todas las pruebas realizadas.
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none">- Dirección RR.HH.
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	<ul style="list-style-type: none">- Características de las actuaciones puestas en marcha para garantizar la objetividad en el proceso de promoción de personal.- Evolución en el nº de mujeres y hombres que han promocionado según puesto de origen y de destino.

MEDIDA 13	Poner en marcha acciones formativas que fomenten la participación de las mujeres en los procesos de promoción.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Fomentar la presencia de mujeres en cursos de formación destinados a la especialización o promoción
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none">- Dirección RR.HH.
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	<ul style="list-style-type: none">- Actuaciones puestas en marcha- % de mujeres participantes en la formación destinada a la promoción

Eje 5. Retribuciones

Objetivo 5. Continuar con la aplicación del principio de igualdad en la política retributiva

MEDIDA 14	Certificar la igual en la política retributiva que la empresa aplica desde su creación
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Elaboración y registro de indicadores que confirmen la igualdad en las retribuciones de mujeres y hombres
RESPONSABLES	- Dirección RR.HH.
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	- 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	- Indicadores elaborados - Registro de datos de los respectivos indicadores a lo largo del tiempo - Tabla salarial Convenio Colectivo

Eje 6. Formación en igualdad

Objetivo 6. Fomentar la formación en igualdad

MEDIDA 15	Fomentar, tal y como se establece en el artículo 47.c del Convenio Colectivo, las acciones formativas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Incorporar en el plan de formación acciones formativas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades para todo el personal, que permitan la ruptura de estereotipos y prejuicios sobre los roles a desempeñar por mujeres hombres.
RESPONSABLES	- Dirección RR.HH.
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	- 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	- Nº y características de las acciones formativas incorporadas - Nº de participantes según sexo

Eje 7. Salud laboral

Objetivo 7. Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de igualdad de oportunidades

MEDIDA 16	Elaborar y difundir a toda la plantilla un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incorpore información sobre las personas a las que dirigirse y competencias y responsabilidades de las mismas, medidas de protección y confidencialidad para las personas afectadas durante la investigación de las denuncias, y pasos a seguir en la investigación y esclarecimiento de los hechos, y procedimiento sancionador. - Difundir el protocolo a toda la plantilla, estableciendo un procedimiento para hacerlo llegar al nuevo personal que sea contratado.
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección RR.HH. - Servicio Mancomunado
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia y características del protocolo elaborado - Nº de trabajadoras y trabajadores a quienes se ha difundido el protocolo - Características de las acciones de difusión del protocolo puestas en marcha para que sea conocido por todo el personal, incluyendo las nuevas incorporaciones - Nº ocasiones en las que ha sido puesto en marcha el protocolo y procesos de resolución puestas en marcha en cada caso.

MEDIDA 17	Incorporar en la evaluación de riesgos los riesgos psicosociales
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar la evaluación de riesgos implantada en la empresa incorporando una valoración para los distintos puestos de los riesgos psicosociales - Establecer las medidas a adoptar para la reducción y el control de los riesgos evaluados.
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección RR.HH. - Servicio Mancomunado
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	- 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia y características de la revisión de riesgos realizada y de sus resultados. - Existencia y características de las medidas establecidas para la reducción y control de dichos riesgos. - Grado de disminución en el nº de bajas, accidentes, enfermedades profesionales que puedan ser asociados a dichos riesgos.

MEDIDA 18	Analizar las causas del mayor porcentaje de accidentes laborales por parte de los trabajadores y establecer las medidas oportunas.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar un registro y análisis de las causas de los accidentes laborales tratando de determinar los motivos por los cuales poseen una mayor incidencia entre los trabajadores - Establecer las oportunas medidas preventivas que reduzcan la siniestralidad
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección RR.HH. - Servicio Mancomunado
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	- 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de accidentes laborales registrados según sexo y % sobre el total de cada sexo - Resultados de los análisis realizados y medidas de actuación puestas en marcha

Eje 8. Igualdad en la cultura de la organización

Objetivo 8. Consolidar en la cultura de la organización el principio de respeto por la igualdad de género

MEDIDA 19	Establecer pautas para la utilización de manera sistemática de un lenguaje que visibilice tanto a mujeres como a hombres en la documentación externa de la empresa.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Designación de persona responsable de su revisión y formación a dicha persona en materia de igualdad. - Revisión de la documentación de la empresa para adaptarla a un lenguaje neutro (formularios solicitudes de empleo, documentación dirigida a la clientela, página web, Convenio Colectivo, memorias de RSE...)
RESPONSABLES	- Dirección RR.HH.
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	- 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	<ul style="list-style-type: none"> - Características de las actuaciones puestas en marcha para la utilización de un lenguaje neutro - Documentación revisada

MEDIDA 20	Preservar los derechos de conciliación de la plantilla
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Poner en marcha estrategias para conocer las necesidades y demandas de la plantilla en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a partir de las cuales se pueda valorar el establecimiento de nuevas medidas de conciliación. - Difundir a la plantilla todos los derechos de conciliación reconocidos legalmente.
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección - Comisión paritaria
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	- 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	<ul style="list-style-type: none"> - Características de las actuaciones puestas en marcha para conocer las necesidades de conciliación a la plantilla, resultados obtenidos y en su caso características de las nuevas medidas de conciliación puestas en marcha. - Características de las actuaciones puestas en marcha para difundir los derechos de conciliación a la plantilla - % de la plantilla al que han sido difundidos sus derechos de conciliación

MEDIDA 21	Recoger de manera sistemática los datos desagregados por sexo, tanto los referidos a la plantilla como los relacionados con los servicios prestados
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Desagregar por sexo el registro de los datos referidos al personal
RESPONSABLES	- Dirección RR.HH.
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	- 2016-2018
INDICADORES/ EVIDENCIAS/ REGISTROS	% de mujeres y hombres que utilizan las distintas tarifas de EMTUSA a través de la tarjeta ciudadana

4. Seguimiento y evaluación.

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad son actuaciones necesarias para efectuar un adecuado control sobre las distintas medidas que contiene con el fin de verificar que su puesta en marcha sigue los plazos y pautas establecidas, detectando posibles dificultades y buscando soluciones para facilitar su ejecución, así como para comprobar el adecuado cumplimiento de los objetivos planteados, y analizar los resultados alcanzados.

El seguimiento se realizará por aquellas personas y/o departamentos responsables de la ejecución de las medidas de forma continuada, realizándose los correspondientes registros para cada uno de los indicadores. Para ello de manera previa se procederá a revisar las bases de datos de la empresa para favorecer una recogida de datos desagregada por sexo y que incorpore la totalidad de indicadores establecidos en este Plan de Igualdad, así como los utilizados en el diagnóstico para conocer la distribución de trabajadoras y trabajadores según diversas variables.

Anualmente se elaborará un informe por parte de la Dirección de RR.HH. que recoja la situación y la evolución de los distintos indicadores. Los datos se ofrecerán de forma desagregada y permitirán el análisis comparativo entre la situación de los trabajadores y trabajadoras, la evolución y mostrarán la reducción de aquellas brechas de género detectadas en el diagnóstico, así como el grado de ejecución en la implementación de medidas. Dicho informe será remitido a la Comisión de Igualdad para su revisión y valoración del grado de avance y de la necesidad de impulsar o reformular alguna de las medidas a fin de facilitar su adecuada ejecución.

A la finalización del período de vigencia del Plan se realizará una evaluación final del mismo en la que se muestre la evolución de la empresa respecto a la igualdad, así como una valoración del desarrollo y grado de cumplimiento de los objetivos y medidas del Plan de Igualdad, que facilite la revisión o elaboración de las medidas a incluir en un nuevo Plan de Igualdad.

5. CRONOGRAMA

EJES	OBJETIVOS	MEDIDAS	2017	2018	2019
1. Puesta en marcha del plan de igualdad	1. Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la empresa y en especial, en aquellas áreas en las que se las mujeres de encuentran subrepresentadas.	1. Incorporar el Plan de Igualdad en el Convenio Colectivo 2. Establecer fórmulas para que la puesta en marcha del plan de igualdad y el compromiso con su ejecución se mantengan más allá de posibles cambios en los equipos directivos o de gobierno. 3. Poner en marcha acciones formativas en igualdad dirigidas a la Comisión de Igualdad, así como al personal directivo, al personal del departamento de recursos humanos y a la representación sindical, que fomenten una mayor sensibilización e implicación para la puesta en marcha del plan de igualdad.			
2. Órganos de gobierno y representación	2. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación de la empresa.	4. Trasladar la solicitud de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el Consejo de Administración al Pleno del Ayuntamiento y a los distintos grupos políticos que lo conforman, las organizaciones sindicales y la Federación de Asociaciones de Vecinos del municipio de Gijón. 5. Buscar fórmulas para garantizar el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la Comisión de Igualdad de la empresa.			
3. Acceso y selección	3. Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la empresa y en especial, en aquellas áreas en las que se las mujeres de encuentran subrepresentadas	6. Mantenimiento de la cláusula en las bases de las convocatorias de empleo que establece que ante igualdad en la puntuación tendrá prioridad en la contratación el sexo menos representado. 7. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración, tal y como establece el artículo 47.d del Convenio Colectivo. 8. Utilización de un lenguaje neutro en las ofertas de empleo 9. Determinar las causas por las que las mujeres han obtenido unos peores resultados en las convocatorias de empleo y en su caso establecer las oportunas correcciones. 10. Realizar un seguimiento de los resultados de las convocatorias de empleo para comprobar si el porcentaje de mujeres y hombres que las superan es proporcional a las candidaturas presentadas.			
4. Promoción	4. Incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.	11. Establecer medidas de acción positiva que potencien la promoción de trabajadoras 12. Garantizar los mismos principios de actuación que los señalados para los procesos de selección. 13. Poner en marcha acciones formativas que fomenten la participación de las mujeres en los procesos de promoción 14. Establecer indicadores que permitan comparar las retribuciones medias percibidas por trabajadoras y trabajadores teniendo en cuenta las diversas variables y que permitan visualizar como disminuyen las diferencias según avance la antigüedad de las trabajadoras y su presencia en un mayor número de puestos			
5. Retribuciones	5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad en la política retributiva	15. Fomentar, tal y como se establece en el artículo 47.c del Convenio Colectivo, las acciones formativas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades			
6. Formación en igualdad	6. Fomentar la formación en igualdad	16. Elaborar y difundir a toda la plantilla un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo			
7. Salud laboral	7. Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de igualdad de oportunidades	17. Incorporar en la evaluación de riesgos los riesgos psicosociales 18. Analizar las causas del mayor porcentaje de accidentes laborales por parte de los trabajadores y establecer las medidas oportunas 20. Preservar los derechos de conciliación de la plantilla			
8. Igualdad en la cultura de la organización	8. Consolidar en la cultura de la organización el principio de respeto por la igualdad de género	21. Recoger de manera sistemática los datos desagregados por sexo, tanto los referidos a la plantilla como los relacionados con los servicios prestados			