



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 14 de enero de 2021, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Siero y Organismos Autónomos, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción del plan de igualdad presentada por la comisión de igualdad del Ayuntamiento de Siero y Organismos Autónomos (expediente API-2020/018, código 33100292112021), 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 10 de noviembre de 2020, 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 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, 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 Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

En Oviedo, a 14 de enero de 2021.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P. D., autorizada en Resolución de 17-06-2020, publicada en el BOPA n.º 119, de 22-VI-2020, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2021-00682.

REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA 10/11/2020

A las 10:50 se reúne la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Siero y sus organismos autónomos. Están presentes :

Presidenta: Mercedes Pérez Fierro, Concejala de Igualdad.

Asesoras: Eva M.ª Montes Vegas y Silvia Fernández (Centro Asesor de la Mujer).

Representante de la Junta de Personal del Ayto de Siero: Victoria Álvarez Arias.

Representante de la Junta de Personal del Ayto de Siero: Juan Carlos Rosón Hortal.

Representante del personal de la Fundación Municipal de Cultura: Óscar Caso Roiz.

Disculpan su ausencia, Laura Vega Sánchez, representante del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Siero, por motivos laborales, y Avelino ristra Nachón, representante del Comité de empresa del Patronato Deportivo Municipal.

En el primer punto del orden del día se somete a aprobación el Acta de la reunión anterior. Por parte de Óscar Caso se alega que en el acta anterior habría que añadir la mención a los puntos de valoración de la productividad.

A continuación se somete a aprobación el texto definitivo del I Plan de Igualdad de Empresa para el Personal del Ayuntamiento de Siero y sus Organismos Autónomos.

Eva M.ª Montes expone a la Comisión Negociadora que, tal como se había acordado en la reunión anterior, se ha añadido en el diagnóstico del Plan de Igualdad la mención a la necesidad de tener en cuenta la perspectiva de género en la RPT y el impacto de género que puedan tener las medidas que se implementen desde el Ayuntamiento de Siero.

También añade que, no recibiendo sugerencias por partes de los y las representantes de la plantilla, se redactó la parte de la evaluación, añadiendo indicadores (cualitativos y cuantitativos) por eje de actuación, con el objeto de favorecer la flexibilidad del Plan de Igualdad, entendiendo este como dinámico y flexible, adaptable a la realidad.

Será la Comisión Negociadora la encargada de evaluar si las acciones son adecuadas y los objetivos se están cumpliendo o si se está consiguiendo el efecto contrario. Se les ofrece a los y las participantes formación en materia de igualdad de género desde Concejalía de Igualdad/Centro Asesor de la Mujer.

Eva M.ª explica que la temporalización, por el mismo motivo que la evaluación, está elaborada por la Concejalía de Igualdad. Se planteó una implementación progresiva, empezando por medidas genéricas como la sensibilización entre la plantilla y teniendo en cuenta los objetivos y no las acciones.

Se informa a la Comisión Negociadora que, tal como se había propuesto en la reunión anterior por parte de la representación del personal, se ha comenzado a enviar información con los datos del diagnóstico a la plantilla del Ayunta-



miento y de sus Organismos Autónomos. Además, y enmarcado en el eje 6 relativo a la cultura organizativa empresarial. Comunicación. Sensibilización, ya se están haciendo cambios en la página web municipal cambiando la referencia del Área de la Mujer por Igualdad.

La Comisión Negociadora acuerda proponer que el Portal del Empleado pase a ser Portal del Personal, adecuándolo a un uso no sexista del lenguaje.

Por su parte, Óscar Caso plantea que los objetivos y las acciones sean más específicas y que aborden la racionalización de los horarios del servicio.

Por último la Presidenta propone llevar a cabo la votación para la aprobación del I Plan de Igualdad de Empresa para el Personal del Ayuntamiento de Siero y de sus Organismos Autónomos.

La mesa de manera unánime vota a favor, por lo que queda aprobado el I Plan de Igualdad de Empresa para el Personal del Ayuntamiento de Siero y sus Organismos Autónomos.

Siendo las 11:30 se levanta la sesión.

En La Pola Siero, a 10 de noviembre de 2020.

PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE SIERO Y DE SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

1. Introducción.

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un principio jurídico fundamental reconocido en todas las legislaciones, tanto en el ámbito internacional como en el nacional y autonómico, y la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres es un derecho básico de las personas trabajadoras. Este derecho debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

La Constitución Española; la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres; la Ley del Principado de Asturias para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la erradicación de la Violencia de Género, así lo recogen.

La Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Fue una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

El Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación modifica la Ley 3/2007 para adaptarla y recoger la necesaria y obligatoria existencia de Planes de Igualdad en las empresas.

En su artículo 5 la LOIEMH recoge la obligación de todas las organizaciones empresariales, tanto públicas como privadas, de respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, establece en su artículo 45, modificado por el RD Ley 6/2019, la obligatoriedad de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, que en el caso de las empresas de cincuenta o más personas en plantilla, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido que se establece en esta Ley, y que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el ámbito autonómico; la Ley del Principado de Asturias 2/2011 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, recoge en su artículo 43 la obligación de la Administración del Principado de Asturias y sus organismos públicos de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

La disposición adicional 7.ª del R. D. Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece para todas las Administraciones Públicas la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres para lo que "deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo".

El III Plan de Igualdad del Municipio de Siero, recoge las líneas generales de actuación municipal en el ámbito de la igualdad de oportunidades, dotándolas de un marco conceptual global que guíe los pasos a seguir y las acciones municipales encaminadas al avance hacia una sociedad en la que no exista discriminación por razón de género, estableciendo 15 medidas organizadas en función de los grupos de personas involucrados en ellas.

Entre esos grupos de personas en los que se vertebra el Plan de Igualdad aparece el Personal Municipal, y como medida a desarrollar con el personal municipal, integrar la igualdad en la estructura municipal. Como objetivo de esta medida se establece la necesidad de integrar paulatinamente la perspectiva de género en la estructura municipal.

El I Plan De Igualdad Para El Personal Del Ayuntamiento De Siero Y Sus Organismos Autónomos tiene como finalidad dar cumplimiento a todas estas normas y también al compromiso municipal en la aplicación de políticas de igualdad destinadas a toda la ciudadanía y, como no, a la gestión interna de los recursos humanos municipales, integrando paulatinamente la perspectiva de género en la estructura municipal e implementando los cambios necesarios para la incorporación de la igualdad como un aspecto más de la cultura organizativa.

2. Comisión Negociadora.

El artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, tras la modificación introducida por el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, establece la necesidad, con carácter previo a la elaboración del Plan de

Igualdad, de elaborar un diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, cuyo contenido mínimo ha de ser el establecido legalmente.

La elaboración de ese diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, por ello el primer paso para la elaboración del diagnóstico será la creación de una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Siero y de sus organismos autónomos, conformada de forma paritaria entre empresa y representación de trabajadoras y trabajadores, y que tendrá entre sus funciones el impulso, la negociación y el seguimiento del Plan.

Por Resolución de Alcaldía de fecha trece de febrero de dos mil veinte, se establece la Composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Siero y de sus organismos autónomos:

Presidente. Titular: Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Siero, y sus organismos autónomos.

Suplente: Concejala Delegada del Área de Igualdad.

Vocales:

- 2 representantes de la Junta de Personal del Ayuntamiento de Siero.
- 1 representante del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Siero.
- 1 representante del Comité de Empresa del Patronato Deportivo Municipal.
- 1 representante del personal de la Fundación Municipal de Cultura.

Podrán incorporarse a la Comisión, en calidad de vocales, cuantos Concejales sean nombrados por la Alcaldía o Concejalia delegada, hasta equiparar el número de representantes de la Corporación con el número de representantes de las personas trabajadoras.

También formará parte de la Comisión la persona encargada del departamento de Asesoría a la Mujer, pudiendo incorporarse a la misma otras personas en calidad de asesores.

Con fecha 9 de marzo de 2020 se constituyó la Mesa Negociadora, integrada por las personas designadas en el seno de los órganos de representación del personal municipal, bajo la Presidencia de la Concejala Delegada del Área de Igualdad, y con la presencia de la Responsable del Centro Asesor de la Mujer en calidad de Asesora.

3. Diagnostico.

Para la elaboración del Plan será necesario, con carácter previo, la realización de un informe diagnóstico de la situación de la que se parte, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras.

Se trata de un estudio con perspectiva de género de la información que conste, de carácter tanto cuantitativo como cualitativo.

Este diagnóstico es un elemento instrumental, no es un fin en sí mismo, sino un medio a partir del cual se puedan identificar los ámbitos específicos de actuación. Deberá ser flexible en su contenido, extensión y forma en que se realice, para amoldarse a las necesidades concretas del Ayuntamiento, y dinámico, por lo que es aconsejable que vaya actualizándose continuamente.

Su contenido viene regulado en el art. 46 de la Ley de Igualdad.

La redacción de este diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y para ello la dirección de la empresa facilitará los datos e información necesaria para su elaboración.

El diagnóstico consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, paso previo y necesario a la realización de las medidas que promuevan y garanticen esa igualdad efectiva. Supone conocer la realidad de la plantilla y de la organización, detectar las necesidades para poder definir objetivos que permitan mejorar la posición de la organización respecto a la igualdad entre hombres y mujeres.

Para la elaboración de este diagnóstico previo será necesaria la aportación de la información por parte del Ayuntamiento de Siero, y su estudio y tratamiento aplicando las técnicas, metodología y herramientas que permitan llegar a unas conclusiones sobre la situación real del Ayuntamiento de Siero en materia de Igualdad de Oportunidades en su plantilla para, como siguiente paso, elaborar el Plan de Igualdad de Oportunidades.

Para la elaboración del diagnóstico se decidió realizar diferentes actuaciones:

- Obtención de información sobre aspectos cuantitativos de la plantilla del personal municipal y de sus organismos autónomos referidos a diferentes datos.
- Obtención de información sobre aspectos cualitativos en relación a las actuaciones del Ayuntamiento en distintas áreas de gestión.
- Realización de un cuestionario al personal municipal sobre cuestiones relativas a igualdad efectiva entre hombres y mujeres, con la posibilidad de hacer aportaciones y sugerencias a implementar en el Plan de Igualdad.

Informe diagnóstico de la situación de la que se parte:

La temporalidad en el empleo entre el personal del Ayuntamiento de Siero y de sus Organismos Autónomos afecta mucho más a las mujeres que a los hombres, con un peso muy importante en esta situación del personal laboral



temporal al servicio del Ayuntamiento de Siero, donde la figura de contrato laboral temporal aparece en sectores muy feminizados (personal de los Servicios Sociales Municipales y Escuelas Infantiles).

Consecuencia de que las mujeres ocupen una mayor proporción de contratos de trabajo laboral, en los que puede darse el trabajo a tiempo parcial, esta figura de contratación también afecta mayoritariamente a las mujeres dentro de la plantilla municipal.

En relación al tipo de horario, fijo y flexible, en este caso el horario fijo, sin que el personal pueda flexibilizar dentro de un tramo horario la entrada y salida a su puesto de trabajo, afecta mayoritariamente a los hombres. Quizás porque esta modalidad de horario fijo se aplica, en el caso del personal del Ayuntamiento de Siero, al personal de oficios, plantilla muy masculinizada en cuyos puestos de trabajo apenas hay mujeres.

En cuanto a la utilización de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral por parte de la plantilla, los datos reflejan que las mujeres utilizan más medidas de conciliación que suponen reducción de jornada y por tanto reducción de retribución y los hombres optan más por medidas de adaptación de jornada.

Deberíamos poner estos datos en relación con los datos referidos al horario fijo/flexible de la plantilla, y quizás encontrar ahí una posible explicación a que los hombres opten más por la adaptación de jornada cuando no tienen un horario flexible que les permita hacer frente a medidas de conciliación. Sin dejar por ello de centrar también nuestro interés en el hecho de que sean las mujeres las que opten mayoritariamente por la reducción de jornada, con lo que ello implica de reducción de ingresos y reducción de cotizaciones, y ampliar el estudio para ver si también tiene implicaciones en menor acceso a la formación y la promoción profesional.

En lo referente a grupos y niveles profesionales, determinados por las titulaciones exigidas para el acceso a estos grupos y categorías, no aparecen diferencias considerables entre el número de mujeres y hombres que conforman las plantillas de los diferentes entes y organismos municipales, salvo en el caso del personal de agrupaciones profesionales, en el que hay una clara diferencia entre hombres y mujeres en la plantilla del Ayuntamiento de Siero.

En el acceso a la formación, tanto municipal como externa, el acceso a los cursos de formación no refleja diferencias entre hombres y mujeres.

También se han recogido datos referidos a la edad del personal municipal que presta sus servicios en el ayuntamiento de Siero y sus organismos autónomos, y los datos nos permiten concluir que el Ayuntamiento de Siero tiene una plantilla muy envejecida, tanto en personal funcionario como laboral.

En lo referente a acceso al empleo y promoción profesional, al tratarse de una administración pública en la que los procesos de selección y promoción deben seguir los criterios legales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y con unas bases reguladoras que deben cumplir la legalidad vigente, legalmente no puede haber discriminación o desigualdad entre hombres y mujeres, quedando garantizada la pública concurrencia en igualdad de condiciones entre las personas de ambos sexos.

Lo mismo sucede con la clasificación profesional.

Las condiciones de trabajo y retribuciones, vienen fijadas también tanto por disposiciones legales como acuerdo/convenio colectivo.

Estando pendiente al momento de la redacción de este Plan de Igualdad la elaboración por parte del Ayuntamiento de Siero de una valoración de puestos de trabajo-RPT como instrumento de ordenación y clasificación del personal, los trabajos de elaboración de esta valoración de puestos de trabajo deberán tener en cuenta la perspectiva de género y el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que representa este Plan de Igualdad, así como el impacto de género que puedan tener las medidas que se implementen y que deberán evitar cualquier posibilidad de discriminación de género, respetando los principios de objetividad y prohibición de arbitrariedad, que quedarán garantizados por la debida publicidad y transparencia de toda actuación administrativa.

No existen datos sobre acoso sexual y por razón de sexo, ya que no hay un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En lo que se refiere a personas que forman parte de la Corporación Municipal, Consejos Rectores y personal eventual existe una presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

Lo mismo sucede en los órganos de representación del personal municipal, Comités de Empresa y Junta de Personal.

En el ámbito de la cultura organizativa empresarial se ha solicitado información sobre aspectos cualitativos en relación a las actuaciones del Ayuntamiento en distintas áreas de gestión a diferentes Negociados municipales que pudieran verse implicados.

De la información facilitada se concluye que hay áreas municipales en las que ya se están implementando medidas que atienden a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como medidas que pretenden recoger el impacto de género en las políticas municipales, ya que así lo requiere la legislación aplicable en esos ámbitos, como sucede en el Negociado de Urbanismo. En otras áreas municipales será necesario hacer un refuerzo en la aplicación de medidas para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones municipales, así como para introducir el compromiso con la igualdad y la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las distintas áreas de actuación municipal.

Para ello se contempla un eje específico de actuación dentro del Plan de Igualdad, referido a la cultura organizativa empresarial, comunicación y sensibilización, en el que se recogen estos objetivos y una serie de acciones para su consecución.

4. Plan de Igualdad de Empresa para el Personal del Ayuntamiento de Siero y sus Organismos Autónomos.

Tras la aprobación del Informe Diagnóstico, la Mesa Negociadora, tomando como referencia las conclusiones obtenidas del análisis de los datos, formula los objetivos, generales y específicos, y las acciones concretas para conseguirlos, tomando como referencia las materias recogidas en artículo 46 de la LO 3/2007 para establecer las áreas sobre las que se habrá de trabajar.

Metodología.

La metodología para el diseño y elaboración del I Plan de Igualdad del personal del Ayuntamiento de Siero y sus organismos autónomos tiene que tener necesariamente un carácter global, ya que el Plan afectará a toda la organización municipal, incluidos los organismos autónomos.

Será una metodología:

- o Colectiva e integral, ya que las medias incluidas en el Plan pretenden incidir positivamente no sólo en las situación de las mujeres que forman parte de la plantilla municipal, sino en todo el personal municipal.
- o Participativa, el personal municipal a través de sus órganos de representación está presente en el proceso de elaboración del Plan de Igualdad desde el principio, con su presencia en la Comisión Negociadora y con sus aportaciones a través de la encuesta que se ha elaborado para la aportación de los datos que se toman en cuenta en la elaboración del diagnóstico previo al Plan.
- o Transversal, las medidas que se adopten en ejecución del Plan de Igualdad implican a todas las áreas de gestión del Ayuntamiento y de sus organismos autónomos.
- o Dinámica y flexible, ya que el Plan de Igualdad puede estar sometido a cambios constantes para ir adaptándolo a nuevas necesidades y realidades que puedan surgir.
- o Progresiva en su implantación temporal, haciendo frente en primer lugar a las medidas que puedan ser más urgentes, y que puedan ir poniéndose en marcha sin una asignación presupuestaria directa porque supongan cambios organizativos o de gestión o supongan costes indirectos.

Objetivos generales.

El I Plan de Igualdad de Empresa para el Personal del Ayuntamiento de Siero y sus Organismos Autónomos tendrá como dos objetivo generales:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión de los recursos humanos, integrando la perspectiva de género en la estructura municipal.
- Hacer de la promoción de la igualdad un aspecto más de la cultura organizativa del Ayuntamiento, incluyéndola en los planes de trabajo de las distintas Áreas y Departamentos municipales

Objetivos específicos.

- Garantizar la igualdad de trato en los procesos de selección de personal, tanto en los requisitos exigidos como en las pruebas a realizar.
- Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección.
- Impulsar la introducción en los temarios de las pruebas de selección de contenidos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para su valoración.
- Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad.
- Trabajar en el estudio e implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Facilitar el acceso a la información por parte del personal municipal a cerca de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar mejorando los medios de difusión.
- Promover las condiciones de trabajo que garanticen un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo.
- Establecer procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Implementar un cauce para la detección de posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo a través de un sistema de denuncias.
- Conseguir un grado de corresponsabilidad más equilibrado entre mujeres y hombres en la utilización de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Abordar la salud laboral del personal municipal desde una perspectiva de género, integrando las distintas necesidades de mujeres y hombres y estableciendo medidas para abordarlas.
- Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista en toda la documentación municipal.
- Introducir la perspectiva de género en el diseño y contenido la web municipal, con especial atención al uso de imágenes no sexistas.
- Introducir el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos.

- Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de subvenciones municipales.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación colectiva.
- Promover la sensibilización del personal municipal en materia de igualdad a través de su capacitación.
- Adecuar las estadísticas y los estudios de las diferentes áreas municipales a la perspectiva de género, recogiendo datos desagregados por sexo.
- Garantizar la igualdad de trato en el ámbito retributivo.

Ejes de intervención.

Tomaremos para establecer estos ejes como referencia las materias a las que se refiere el artículo 46.2 de la L. O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, y organizaremos los ejes de intervención en seis áreas:

1. Proceso de selección y contratación. Clasificación y promoción profesional. Retribuciones
2. Formación
3. Condiciones de trabajo y salud laboral
4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
6. Cultura organizativa empresarial. Comunicación. Sensibilización

En cada eje de intervención se establecerán las medidas o acciones concretas que se llevarán a cabo para conseguir alcanzar los objetivos generales y específicos, así como su desarrollo temporal.

La implementación y desarrollo de este Plan de Igualdad deberá ser objeto de un seguimiento y evaluación por parte de la Comisión Negociadora del Plan, por ello será necesario establecer también, para cada una de las acciones o medidas concretas, los indicadores de consecución de los objetivos planteados y evaluación de la adecuación de las medidas propuestas para la consecución de esos objetivos, el grado de implicación de los distintos agentes en la implantación de las medidas acordadas, y la adecuación de los recursos materiales y humanos aportados para la consecución de esos objetivos.

Ámbito temporal.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 3 años (2021-2023), y a su finalización se realizará una evaluación final de los resultados alcanzados a partir de la cual se elaborará un nuevo plan de igualdad. En todo caso se mantendrá en vigor el presente plan de igualdad ante posibles demoras de la evaluación y definición de un nuevo plan.

Evaluación.

A través de la Comisión Negociadora de Igualdad se realizará el seguimiento y evaluación de la implantación del PLAN, con un carácter trimestral, que permita ir adoptando medidas y actuaciones correctoras del desarrollo del mismo, y que aporten los ítems e indicadores que faciliten la Evaluación final de la implementación del Plan de Igualdad, y el grado de consecución de los Objetivos Específicos planteados en cada Eje de Actuación, la adecuación de las medidas propuestas para la consecución de esos Objetivos, el grado de implicación de los distintos agentes implicados en la implantación de las medidas acordadas, y la adecuación de los recursos materiales y humanos aportados para la consecución de esos objetivos.

Será por tanto la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad la responsable del seguimiento y evaluación de la implementación del Plan. Para ello se tendrán en cuenta unos indicadores de implantación y consecución de los objetivos planteados, que permitan su evaluación. En ese proceso de evaluación se podrán adoptar decisiones de revisión de las medidas propuestas para facilitar el cumplimiento de los objetivos o de adopción de las medidas correctoras necesarias en el supuesto de detectarse problemas en la implantación o errores en la ejecución que puedan conllevar resultados contrarios al impacto de género perseguido.

Esto significa que las medidas incluidas en este Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de los objetivos planteados.

Si fuera necesario, se ofrecerá a las personas que forman parte de la Comisión Negociadora la formación específica necesaria en igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Indicadores de consecución de objetivos.

Los indicadores a tener en cuenta para evaluar el grado de implementación de las acciones y consecución de los objetivos planteados en cada eje serán:

- Eje 1. Proceso de selección y contratación. Clasificación y promoción profesional.

Indicadores:

- Porcentaje de procesos selectivos, denominaciones de plazas y puestos analizados y de discriminaciones detectadas y corregidas.

- Tipología de las correcciones puestas en marcha y de los efectos obtenidos.
- Grado de implementación de protocolos.
- Porcentaje de introducción de contenidos en materia de igualdad de oportunidades en temarios y baremación de cursos.
- Porcentaje de mujeres y hombres en los procesos de selección.
- Porcentaje de mujeres y hombres en los procesos de promoción interna.
- Eje 2. Formación.

Indicadores:

- Porcentaje de cursos con módulos transversales de igualdad.
- Evolución del porcentaje de mujeres y hombres que participan en los cursos de formación.
- Evolución del porcentaje de participación en cursos sobre igualdad de oportunidades en función de los de responsabilidad.
- Eje 3. Condiciones de trabajo y salud laboral.

Indicadores:

- Tipología de las acciones puestas en marcha para la inclusión de la perspectiva de género en salud laboral.
- Características de las actuaciones realizadas para mejorar las condiciones en que se desarrolla la jornada laboral.
- Porcentaje de mujeres y hombres afectados por estas medidas.
- Eje 4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Indicadores:

- Existencia y características del sistema de recogida de sugerencias implantado.
- Número y características de las propuestas recogidas.
- Número y características de las medidas de conciliación puestas en marcha a partir de las propuestas.
- Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que se han beneficiado de las medidas.
- Existencia y características del Plan de teletrabajo instaurado.
- Tipología de puestos de trabajo que han accedido al teletrabajo y porcentaje de mujeres y hombres que los ocupan.
- Porcentaje de acciones de teleformación implantadas en relación al total de la formación ofertada.
- Porcentaje de mujeres y hombres que acceden a teleformación.
- Existencia de actuaciones de difusión de las medidas de conciliación y porcentaje de hombres y mujeres de la plantilla a la que ha llegado esa difusión.
- Eje 5.—Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Indicadores:

- Existencia y características del Protocolo elaborado.
- Actuaciones de difusión del protocolo y porcentaje de hombres y mujeres de la plantilla a la que ha llegado esa difusión.
- Número de denuncias recibidas y tramitadas y procesos de resolución puestas en marcha.
- Eje 6.Cultura organizativa empresarial. Comunicación. Sensibilización.

Indicadores:

- Existencia y características de la instrucción sobre uso no sexista del lenguaje administrativo.
- Actuaciones de difusión de la instrucción y porcentaje de hombres y mujeres de la plantilla a la que ha llegado esa difusión.
- Tipología de las correcciones puestas en marcha y de los efectos obtenidos.

- Grado de implantación del lenguaje no sexista.
- Grado de incorporación de cláusulas que valoren el compromiso con la igualdad en la contratación pública.
- Grado de incorporación de cláusulas que valoren el compromiso con la igualdad en las subvenciones municipales.
- Porcentaje de participación de hombres y mujeres en acciones formativas en materia de igualdad y no discriminación dirigidas a representantes políticos, sindicales, estructuras directivas y personal municipal.
- Características de las actuaciones puestas en marcha para conseguir que los datos e informes se realicen de manera desagregada por sexo.

Eje de actuación 1. Proceso de selección y contratación. Clasificación y promoción profesional. Retribuciones.

Objetivo	Acciones	Implantación
1.—Garantizar la igualdad de trato en los procesos de selección de personal, tanto en los requisitos exigidos como en las pruebas a realizar	1.1.—Revisar los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en las pruebas de selección, garantizando que no conlleven una discriminación por razón de sexo 1.2.—Revisar las denominaciones de las plazas y puestos para evitar el uso de un lenguaje sexista 1.3.—Usar un lenguaje no sexista en la descripción de las funciones de los puestos de trabajo, evitando estereotipos sexistas 1.4.—Adaptar las titulaciones exigidas para el acceso a los procesos de selección a un lenguaje no sexista	Año 2021
2.—Promocionar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección	2.1.—Elaborar un protocolo de funcionamiento de los Tribunales de selección	Año 2021
3.—Impulsar la introducción en los temarios de las pruebas de selección de contenidos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	3.1.—Incluir en los temarios de las ofertas de empleo contenidos específicos relacionados con la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, variando su complejidad en función de la plaza de que se trate 3.2.—Valorar como méritos, en las mismas condiciones que el resto de los cursos, la formación en materia de igualdad de género	Año 2021
4.—Revisar las retribuciones para garantizar la igualdad de trato en el ámbito retributivo	4.1.—Realizar un estudio comparativo de las retribuciones por sexo, teniendo en cuenta los componentes variables de las retribuciones como productividades, horas extraordinarias, dietas, ...	Año 2022
5.—Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad	5.1.—Fomentar mayor movilidad interna a través de los concursos de traslados 5.2.—Incluir en las bases de los concursos de traslados medidas de discriminación positiva, como optar por el sexo menos representado a igualdad en el resto de méritos	Año 2022

Eje de actuación 2.—Formación.

Objetivo	Acciones	Implantación
1.—Promover la sensibilización del personal municipal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de su capacitación	1.1.—Incluir en el Plan de Formación Municipal cursos genéricos sobre igualdad, perspectiva de género y utilización de un lenguaje no sexista 1.2.—Incorporar módulos transversales de igualdad en todos los cursos que se impartan 1.3.—Fomentar la participación de todo el personal municipal en las acciones formativas sobre igualdad, especialmente el personal con cargos de responsabilidad	Año 2021/22

Eje de actuación 3.—Condiciones de trabajo y salud laboral.

Objetivo	Acciones	Implantación
1.—Abordar la salud laboral del personal municipal desde una perspectiva de género, integrando las distintas necesidades de mujeres y hombres y estableciendo medidas para abordarlas	1.1.—Incluir en las revisiones médicas de empresa exámenes preventivos específicos para mujeres y hombres 1.2.—Tener presente la perspectiva de género en la contratación de la ropa laboral a través de los pliegos de contratación 1.3.—Introducir la perspectiva de género en la gestión de los EPIs	Año 2022/23
2.—Mejorar las condiciones en que se desarrolla la jornada laboral del personal municipal	2.1.—Poner en marcha una sala ofice en los distintos centros de trabajo para que el personal pueda utilizarla durante la jornada laboral para tomar alimentos o medicaciones 2.2.—Incorporar vestuarios en los centros de trabajo en que no los hay cuando puedan ser necesarios porque exista personal que deba cambiarse de ropa para realizar trabajos puntuales en el exterior	Año 2022/23

Eje 4.—Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo	Acciones	Implantación
1.—Trabajar en el estudio e implantación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	1.1.—Establecer una vía de recogida de sugerencias sobre las medidas de conciliación a implantar y la adaptación de las ya existentes a nuevas necesidades 1.2.—Implementar un procedimiento de respuesta a las propuestas sobre conciliación planteadas 1.3.—Negociar con la representación del personal municipal medidas que complementen la legislación vigente en materia de conciliación en lo referente a adaptación y distribución de la jornada, permisos y licencias 1.4.—Aprobar y poner en marcha un plan de teletrabajo 1.5.—Incrementar las actividades formativas en la modalidad de teleformación	Año 2021/22
2.—Facilitar el acceso por parte del personal municipal a la información sobre medidas de conciliación mejorando los medios de difusión	2.1.—Incorporar la información sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Portal del Empleado 2.2.—Dotar de equipos informáticos a disposición del personal municipal todas las dependencias municipales, con la finalidad de que todo el personal tenga acceso a consultar los contenidos del Portal del Empleado 2.3.—Recoger y difundir los datos estadísticos anuales desagregados por sexos sobre la utilización de las diferentes medidas de conciliación	Año 2021/22
3.—Impulsar un grado de corresponsabilidad más equilibrado en la utilización de las medidas de conciliación entre hombres y mujeres	3.1.—Sensibilizar a través del Portal del Empleado en la importancia de la corresponsabilidad en el reparto de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres	Año 2021

Eje 5.—Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo	Acciones	Implantación
1.—Promover las condiciones de trabajo que garanticen un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo	1.1.—Elaborar y aprobar un Protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo	Año 2021
2.—Establecer procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo	2.1.—Garantizar la información sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo a través de campañas de difusión entre el personal municipal 2.2.—Incorporar el Protocolo en los contenidos del Portal del Empleado 2.3.—Desarrollar un sistema de recogida y gestión confidencial de datos que permita valorar la incidencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo	Año 2021
3.—Implementar un cauce para la detección de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo	3.1.—Poner en marcha un procedimiento confidencial de recogida de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo	Año 2021

Eje 6.—Cultura organizativa empresarial. Comunicación. Sensibilización.

Objetivo	Acciones	Implantación
1.—Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista en toda la documentación municipal	1.1. Elaborar y difundir una instrucción sobre el uso no sexista del lenguaje administrativo	Año 2021
	1.2. Revisar toda la documentación administrativa para su adecuación a un uso no sexista del lenguaje	
2.—Incorporar la perspectiva de género en el diseño y contenido de la web municipal, con especial atención al uso de imágenes	2.1. Revisar los contenidos de la web municipal con especial atención al uso de lenguaje e imágenes no sexistas	Año 2021
	2-2. Crear un apartado específico de Políticas de Igualdad en los contenidos de la página web	
3.—Introducir el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos	3.1. Incorporar en la contratación pública cláusulas que valoren el compromiso con la igualdad de las empresas a contratar porque hayan implementado planes o medidas de igualdad, posean distintivos de igualdad o destaquen por su compromiso con la igualdad de género	Año 2022/23
4.—Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de subvenciones municipales	4.1. Establecer cláusulas que valoren el respeto y la promoción de la igualdad de género en las subvenciones municipales	Año 2022/23
5.—Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación colectiva	5.1. Realizar sesiones formativas en materia de igualdad y no discriminación dirigidas a representantes sindicales	Año 2021
6.—Promover la sensibilización del personal municipal en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de su capacitación	6.1. Promover sesiones formativas en materia de igualdad y no discriminación dirigidas a representantes políticos, estructuras directivas de las distintas áreas municipales, personal municipal	Año 2021



Objetivo	Acciones	Implantación
7. Adecuar las estadísticas y los estudios de las diferentes áreas municipales a la perspectiva de género, recogiendo datos desagregados por sexo	7.1. Desagregar por sexo todos los informes, estadísticas, recogida de datos que se realicen desde las diferentes áreas municipales	Año 2022/23

En prueba de conformidad firman el presente Plan de Igualdad para el Personal del Ayuntamiento de Siero y de sus Organismos Autónomos, las personas que forman parte de la Comisión de Negociadora relacionadas a continuación, en representación de la Administración y de la parte social.

Por la Administración:

Fdo: M.^a Mercedes Pérez Fierro.

Concejala de Igualdad del Ayuntamiento de Siero.

Eva María Montes Vegas.

Responsable del Centro Asesor de la Mujer del Ayuntamiento de Siero.

Silvia Fernández García.

Promotora de Igualdad en Prácticas del Ayuntamiento de Siero.

Por la parte social:

Victoria Álvarez Arias.

Representante de la Junta de Personal del Ayuntamiento de Siero.

Juan Carlos Rosón Hortal.

Representante de la Junta de Personal del Ayuntamiento de Siero.

Laura Vega Sánchez.

Representante del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Siero.

Avelino Riestra Nachón.

Representante del Comité de Empresa del Patronato Deportivo Municipal del Ayuntamiento de Siero.

Oscar Caso Roiz.

Representante del Personal de la Fundación Municipal de Cultura del Ayuntamiento de Siero.