

2019

DIRECTORIO

DE EMPRESAS Y ENTIDADES
DE GIJÓN/XIXÓN
COMPROMETIDAS CON LA
IGUALDAD



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





DIRECTORIO DE EMPRESAS DE GIJÓN

COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD

2019

9º EDICIÓN

EDITA

AYUNTAMIENTO DE GIJÓN/XIXÓN

Agosto 2019

ELABORACIÓN DEL ESTUDIO

Gijón | Igualdad

Programa Unidad de Género
Oficina de Políticas de Igualdad
Ayuntamiento de Gijón/Xixón

C/ Canga Argüelles, 16-18, 1ª planta
33204 Gijón
Tel. 985 18 16 33 / 27

oficinaigualdad@gijon.es
<http://igualdad.gijon.es/>
<http://unidaddegenero.wordpress.com/>

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Match Diseño y Publicidad, S.L.
<https://matchpublicidad.com/>

DEPÓSITO LEGAL

AS 02923-2019

Gijón crece
2016 / 2019



Este Directorio se realiza en el marco del Programa Unidad de Género del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y cuenta con la colaboración de la Federación Asturiana de Empresarios (FADE) y las Uniones comarcales de UGT y de CCOO de Gijón, firmantes del Acuerdo Gijón CRECE para el periodo 2016-2019.



DIRECTORIO DE EMPRESAS DE GIJÓN

COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD

2019

ÍNDICE

PARTE 1: *Presentación y análisis de resultados del estudio realizado.*

PARTE 2: *Directorio de empresas y entidades de Gijón comprometidas con la igualdad, correspondiente a 2019, 9ª edición.*

POR ORDEN ALFABÉTICO

- 023 ABANCA
- 029 ACCEM
- 034 ALCAMPO
- 039 ALGAMA
- 042 ALSA
- 046 ANTONIO CORRIPIO Servicios
- 050 ASTURCONSULTING (Infiesto Asesores)
- 053 Asturservicios LA PRODUCTORA
- 058 AUTORIDAD PORTUARIA DE GIJÓN
- 063 BANCO SABADELL Herrero
- 069 BANGO ART
- 072 BELLADONA Espacio de Salud
- 076 BENETTON Retail España
- 079 CARES (Grupo)
- 082 CATALANA OCCIDENTE
- 085 CAVASYM
- 092 CLN Servicios Integrales
- 089 CENTRO MUNICIPAL DE EMPRESAS DE GIJÓN
- 096 DECATHLON
- 102 DIVERTIA GIJÓN
- 106 EDP Energía
- 111 EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE GIJÓN (EMA)
- 115 EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES URBANOS DE GIJÓN (EMTUSA)
- 123 EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS DE MEDIOAMBIENTE URBANO DE GIJÓN
- 128 ENAGÁS Transporte
- 134 EULEN
- 141 EUROLAB
- 144 FRATERNIDAD MUPRESPA
- 149 Fundación CESPA



DIRECTORIO DE EMPRESAS DE GIJÓN

COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD

2019

ÍNDICE

PARTE 1: *Presentación y análisis de resultados del estudio realizado.*

PARTE 2: *Directorio de empresas y entidades de Gijón comprometidas con la igualdad, correspondiente a 2019, 9ª edición.*

POR ORDEN ALFABÉTICO

155	Fundación CTIC
160	Fundación IDONIAL
164	Fundación METAL de Asturias.
167	Fundación MUJERES
172	Fundación SECRETARIADO GITANO
178	Fundación SILOÉ
183	GERUSIA
187	HOTEL SAN MIGUEL
189	HUBER Y ANA
193	IBERMUTUA
198	INADECO
203	INDRA
209	INGENIACITY
212	INSTITUTO GERONTOLÓGICO ASTUR
217	INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL CANTÁBRICO
220	ISASTUR
224	LABORAL KUTXA
228	LACERA Servicios y Mantenimiento
231	MAGENTA
237	MAPFRE
241	MELIÁ (Hotel Tryp Gijón "Rey Pelayo")
248	MENTIONA
253	MERCADONA
257	PLUS CONSULTORIA SOLUTIONS
260	REPSOL
265	SGS TECNOS
269	SICCIS
272	SISTEMAS DE OFICINA DEL PRINCIPADO (Canon)
274	Supermercados MASYMAS
279	TALENTO CORPORATIVO



DIRECTORIO DE EMPRESAS DE GIJÓN

COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD

2019

ÍNDICE

POR ORDEN ALFABÉTICO

285	TELEFONICA España
291	TENDAM
295	TRANSINSA
299	TSK
305	UMIVALE MCSS Nº 15
311	UNIVERSIDAD DE OVIEDO
315	VISUAL IT Networks
319	VITAEVENTS Actividades

POR SECTOR DE ACTIVIDAD (Según CNAE)

Actividades administrativas y servicios auxiliares

053	Asturservicios LA PRODUCTORA
039	ALGAMA
092	CLN Servicios Integrales
123	EMULSA
189	HUBER y ANA
134	EULEN
183	GERUSIA
228	LACERA Servicios y Mantenimiento
279	TALENTO CORPORATIVO
319	VITAEVENTS Actividades

Actividades financieras y de seguros

Servicios financieros

023	ABANCA
224	LABORAL KUTXA
063	BANCO SABADELL Herrero

Seguros

082	CATALANA Occidente
237	MAPFRE



DIRECTORIO DE EMPRESAS DE GIJÓN

COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD

2019

ÍNDICE

POR SECTOR DE ACTIVIDAD (Según CNAE)

Actividades profesionales, científicas y técnicas

- 050 ASTURCONSULTING (Infiesto Asesores)
- 058 AUTORIDAD PORTUARIA DE GIJÓN
- 089 CENTRO MUNICIPAL DE EMPRESAS DE GIJÓN
- 102 DIVERTIA GIJÓN
- 141 EUROLAB
- 231 MAGENTA
- 265 SGS TEGNOS
- 189 HUBER Y ANA
- 272 SISTEMAS DE OFICINA DEL PRINCIPADO (Canon)

Actividades sanitarias y de servicios sociales

- 046 ANTONIO CORRIPIO Servicios
- 029 ACCEM
- 072 BELLADONA Espacio de Salud
- 085 CAVASYM
- 144 FRATERNIDAD MUPRESPA
- 149 Fundación CESPA
- 167 Fundación MUJERES
- 172 Fundación SECRETARIADO GITANO
- 178 Fundación SILOÉ
- 193 IBERMUTUA
- 212 INSTITUTO GERONTOLÓGICO ASTUR
- 305 UMIVALE MCSS Nº 15

Comercio y reparaciones

- 034 ALCAMPO
- 076 BENETTON Retail España
- 096 DECATHLON
- 291 TENDAM
- 253 MERCADONA
- 274 Supermercados MASYMAS



DIRECTORIO DE EMPRESAS DE GIJÓN

COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD

2019

ÍNDICE

POR SECTOR DE ACTIVIDAD (Según CNAE)

Educación

- 069 BANGO ART
- 079 CARES (grupo)
- 164 Fundación METAL de Asturias
- 198 INADECO
- 217 Instituto Tecnológico del Cantábrico
- 248 MENTIONA
- 265 SGS TEGNOS
- 189 HUBER Y ANA
- 311 UNIVERSIDAD de Oviedo

Hostelería y Turismo

- 187 HOTEL SAN MIGUEL
- 241 HOTEL TRYP GIJÓN "Rey Pelayo" (MELIÁ)

Industria manufacturera

- 260 REPSOL
- 269 SICCIS
- 299 TSK

Información y Comunicaciones

- 203 INDRA
- 155 Fundación CTIC
- 285 TELEFÓNICA de España
- 257 PLUS CONSULTORÍA SOLUTIONS
- 315 VISUAL IT Networks

Investigación y Desarrollo

- 209 INGENIACITY
- 160 Fundación IDONIAL

Suministro de agua y actividades de saneamiento

- 111 EMASA



DIRECTORIO DE EMPRESAS DE GIJÓN

COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD

2019

ÍNDICE

POR SECTOR DE ACTIVIDAD (Según CNAE)

Suministro de energía

- 106 EDP Energía
- 128 ENAGÁS Transporte
- 220 ISASTUR

Transporte

- 042 ALSA
- 115 EMTUSA
- 295 TRANSINSA



PARTE 1

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL ESTUDIO REALIZADO

INTRODUCCIÓN

Las empresas son las principales actoras en la aplicación de políticas de Igualdad en el ámbito laboral. Desde las administraciones se debe de facilitar no solo el cumplimiento de sus obligaciones, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, en la Ley de Asturias 2/2011 sobre Igualdad y en el Real Decreto - Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, sino también la puesta en valor de la igualdad como elemento clave de cambio y mejora continua en su modelo organizativo y como factor de desarrollo y de crecimiento económico.

Para la consecución de este objetivo, nos dirigimos al ámbito de las empresas, al fomento de la negociación colectiva como instrumento eficaz en la promoción de la igualdad y a todas las personas y profesionales que trabajan en las relaciones laborales. La responsabilidad social de género debe estar presente en la actividad y gestión de las empresas.

Esta finalidad es la que viene recogida en la Carta Local para la Igualdad de mujeres y hombres en el municipio de Gijón, 2016-2020 y en concreto en la Línea 5 del Eje 1 dónde lo que se pretende es consolidar el programa Unidad de Género, en el marco de la colaboración con otras entidades del territorio, agentes sociales, económicos, empresas y el apoyo del Consejo de Mujeres de Gijón y todos los grupos políticos.

También viene recogido en el Eje VI del Acuerdo de concertación social "Gijón CRECE" , 2016-2019, sobre responsabilidad social del territorio, cuyos agentes firmantes FADE y las Uniones comarcales de UGT y CCOO en Gijón, colaboran y participan activamente en las actuaciones que de la Unidad de Género se desprenden, marcando unos objetivos y actuaciones.

El proyecto principal y más reconocido de la Unidad de género es el Directorio de empresas y entidades de Gijón comprometidas con la Igualdad que se revisa y actualiza anualmente cuyos resultados presentamos en esta publicación correspondiente a 2019, poniendo en valor a las 67 empresas y entidades que forman parte de esta 9ª edición, mediante la difusión de sus buenas prácticas.

En concreto, se persiguen los siguientes objetivos:

- Consolidar e ir ampliando la red de empresas y entidades comprometidas con la igualdad en el municipio, en un proceso dinámico con nuevas incorporaciones y también renovaciones.
- Reconocer su trabajo y difundirlo a través de un acto público que se desarrolla en el marco de la Feria Internacional de Muestras de Asturias -FIDMA-, en colaboración con la Cámara de Comercio de Gijón.
- Apoyar y promover que las organizaciones que participan en el Directorio puedan alcanzar la excelencia con la obtención de alguno de los distintivos oficiales de igualdad, autonómicos y/o estatal.
- Difundir y divulgar todos los recursos de apoyo a la igualdad en el ámbito laboral (jornadas, herramientas, manuales, servicios...), a través del Blog de la Unidad de Género de Gijón

Desde 2011 se han realizado 9 ediciones del Directorio. Este proyecto se coordina y gestiona desde la Oficina de Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón.

Criterios o requisitos que tienen que cumplir las empresas y entidades para formar parte del Directorio 2019.

Desde el grupo de trabajo de la Unidad de Género, en el que participan FADE, las Uniones comarcales de UGT y CCOO, los distintos grupos políticos y el Consejo de Mujeres de Gijón, se definen los criterios y requisitos que deben cumplir las empresas o entidades, que son:

Con carácter general:

- Que sean empresas o entidades, públicas o privadas, con centro de trabajo o domicilio social en el municipio de Gijón/Xixón de cualquier tipología jurídica, sector de actividad y/o tamaño.
- Que cuenten con un mínimo de 5 personas en plantilla o en su defecto, tengan un volumen de contratación de al menos 5 personas o más a lo largo del año y por un periodo mayor de 6 meses.
- Cumplimentar el cuestionario o ficha propuesto desde el Ayuntamiento de Gijón, facilitando la



información necesaria sobre el procedimiento empleado en materia de igualdad en su gestión interna y dar su consentimiento para formar parte del Directorio. Este año se ha introducido en la encuesta un nuevo indicador para identificar aquellas empresas que han publicado o registrado en organismos oficiales sus planes de Igualdad.

- Que no se hallen incursos en ningún proceso sancionador en materia de igualdad.
- Que cuenten en el proceso de incorporación y desarrollo del principio de igualdad con la participación de los órganos de representación legal de trabajadores y trabajadoras o en su defecto con la aprobación al menos a 5 personas de la plantilla, en representación de la misma.

Para nuevas incorporaciones, las empresas consideradas comprometidas con la igualdad deben cumplir al menos uno de los siguientes requisitos:

- Que la Dirección de la empresa haya formalizado por escrito su compromiso para incorporar y trabajar la igualdad en su organización y/o se haya constituido el grupo, Comisión o mesa de trabajo por la igualdad.
- Que se haya iniciado o realizado el diagnóstico para ver puntos fuertes y débiles en relación a la igualdad entre mujeres y hombres en su organización y que sirva de base para elaborar su plan de igualdad o introducir medidas concretas de igualdad
- Cualquier otra situación a mayores: ya tiene elaborado y/o implantado un plan o programa de igualdad, etc.

Respecto a las empresas que ya han participado en anteriores ediciones y por tanto, son postulantes a renovar su compromiso con la igualdad para 2019 deben haber avanzado en materia de igualdad en el último periodo con el desarrollo de nuevas acciones, por ejemplo:

- Reuniones de la Comisión de Igualdad realizadas.
- Incorporación de nuevos objetivos, nuevas medidas, elaboración y/o aprobación y/o puesta en marcha de sus planes de igualdad, acciones de seguimiento y/o evaluación, reformulaciones en sus planes.
- Actividades de formación en materia de género realizadas en sus equipos y plantilla.
- Distintivos, premios o reconocimientos recibidos o
- Cualquier otra acción que suponga un progreso o avance en materia igualdad en su organización respecto al año 2018 o anteriores.

Metodología empleada

La 9ª edición del estudio para elaborar el Directorio 2019 ha sido elaborada desde la Oficina de Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón en el plazo de tres meses (abril, mayo y junio), siendo el objeto de estudio las empresas y entidades que cuentan con razón social y/o centro de trabajo en el municipio de Gijón.

En una fase previa confeccionamos una muestra de alrededor 2.000 empresas. Las fuentes utilizadas son: el Directorio de empresas del IDEPA- Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias, el Anuario Guía digital y otros directorios de acceso público, como por ejemplo, de FADE- Federación Asturiana de Empresarios-. También tenemos en cuenta las resoluciones de premios y ayudas ó subvenciones a empresas que son publicadas en el BOE y BOPA cuyos listados analizamos e identificamos aquellas que tienen centro de trabajo en Gijón. De forma simultánea se ha difundido a la totalidad de empresas que han participado en el Directorio en alguna de las 8 ediciones anteriores, a asociaciones empresariales y otras entidades que actúan como potenciales canales de difusión y todo ello se complementa con una convocatoria de autocandidatura que fue publicada en distintas áreas de la web municipal, en el BLOG de la Unidad de Género y en la prensa local.

Una vez confeccionada la muestra de empresas, nos ponemos en contacto con cada una de ellas, vía correo electrónico y que en ocasiones se complementa vía telefónica, informando de la finalidad de este proyecto, de las ventajas y beneficios de introducir el modelo de igualdad en su gestión y también invitándolas a formar parte del Directorio de Gijón siempre y cuando cumplan los criterios o requisitos ya comentados en el apartado correspondiente del presente documento que han sido elaborados y aprobados

previamente en el grupo de trabajo de la Unidad de Género.

A las empresas que han mostrado su interés por el proyecto se les envía por correo electrónico uno de los dos modelos de cuestionario elaborados en función de las siguientes características:

- Si han participado en ediciones anteriores se les remite el cuestionario para renovar su compromiso, dónde se recoge información de los avances y progresos realizados en este último periodo.
- Si es la primera vez que participan se les considera de nueva incorporación y la información a recabar es más amplia para conocer su perfil y trabajo en materia de igualdad.

En algunas ocasiones las empresas solicitan o requieren actividades complementarias de sensibilización, orientación y asesoramiento sobre cómo incorporar, iniciar o avanzar en el modelo de igualdad, que proporcionamos desde la Oficina de Igualdad, lo que requiere un contacto más directo y continuo y que permite el impulso necesario para que algunas de ellas finalmente formen parte del presente Directorio.

Toda esta información se vuelca en una Ficha-Tipo que resume y describe sus principales objetivos y medidas de igualdad, así como opiniones y sugerencias, para que sirvan como referente de consulta o buenas prácticas para otras empresas que quieran incorporar el modelo de igualdad en su gestión, fichas de cada una de las 67 empresas y entidades que finalmente se publican en el presente Directorio, todas son buenas prácticas revisadas y validadas por las empresas y cuentan con su aprobación final.

El estudio se presenta al grupo de trabajo de la Unidad de Género para su revisión, análisis y aprobación antes de su publicación.

Clasificación de las empresas y entidades que forman parte del Directorio:

Clasificamos a las empresas y entidades según el momento de su incorporación al proyecto en los siguientes grupos:

Empresas nuevas, que se incorporan por primera vez.

Empresas que renuevan su compromiso: Aquellas que ya han formado parte del Directorio en alguna o en todas las ediciones anteriores y demuestran que han realizado un avance y progreso en materia de igualdad en el último año o periodo.

Otro eje de análisis del estudio para elaborar el Directorio es identificar en qué fase del proceso de elaboración o desarrollo de un Plan de Igualdad se encuentran:

Fases preliminares:

- Fase 1: Compromiso formal y escrito por parte de la Dirección de la empresa o entidad para incorporar el modelo de igualdad en su organización.
- Fase 2: Constitución de una Comisión de Igualdad o similar.
- Fase 3: Elaboración de un diagnóstico o análisis de la situación de mujeres y hombres en la organización.

Fases avanzadas:

- Fase 4: Elaboración y negociación de un Programa de medidas de igualdad o un Plan de Igualdad y su puesta en marcha.
- Fase 5: Seguimiento y evaluación de las medidas de igualdad implantadas.
- Fase 6: Han reformulado y aprobado un nuevo Plan de Igualdad.
- Otras: Cuentan con una persona trabajadora que desempeña el puesto de Agente o Responsable de Igualdad en la organización y así se la reconoce.

Presentamos a continuación en esta publicación la 9ª edición del DIRECTORIO correspondiente a 2019. Desde el Ayuntamiento de Gijón queremos agradecer a las 67 empresas y entidades que forman parte de esta nueva edición del Directorio, su dedicación y esfuerzo y la oportunidad de compartir sus experiencias.

Una especial mención para las 9 nuevas empresas y entidades que se incorporan, que son:

Banco Sabadell; Bango Art; Cares; Centro Municipal de Empresas; Decathlon; Fundación Idonial; Hotel San Miguel; Plus Consultoría Solutions; Sistemas de Oficina del Principado.

Son también 11 las empresas y entidades del Directorio 2019 que cuentan con el reconocido distintivo nacional "Igualdad en la Empresa" (DIE) del Ministerio de Igualdad y que citamos a continuación:



Accem, Emulsa, Enagás, Fraternidad Muprespa, Ibermutua, Indra, Isastur, Mapfre, Repsol, Supermercados masymas y Banco Sabadell.

Y 7 las empresas del Directorio que cuentan con el distintivo “Marca Asturiana de Igualdad en la empresa” del Principado de Asturias:



En 1ª convocatoria de 2016: Emulsa, Supermercados masymas y Transinsa y

En 2ª convocatoria de 2017: Accem, Fraternidad Muprespa y SGS Tecnos

En 3ª Convocatoria de 2018: Dicampus (que forma parte de Talento Corporativo)

Por tanto, son 18 las empresas y entidades del Directorio 2019 que han logrado la excelencia en materia de igualdad en su gestión interna, con estos distintivos.

Por último, destacar que el alcance estimado de este proyecto y por tanto, los planes y medidas de igualdad de las 67 empresas y entidades de esta 9ª edición benefician a unas 7.821 personas trabajadoras que desempeñan su actividad laboral en los centros de trabajo de Gijón.

DIRECTORIO 2019: ANÁLISIS DE INDICADORES Y PRINCIPALES RESULTADOS

Presentamos a continuación un análisis de los principales resultados obtenidos de esta 9ª edición del Directorio, correspondiente a 2019.

1.- DATOS GENERALES PARA LA ELABORACIÓN DEL DIRECTORIO 2019

Tabla 1.- Directorio 2019: Muestra de empresas contactadas y cuestionarios enviados.

PARA RENOVACIÓN DE SU COMPROMISO	Nº
edición 2018	70
ediciones anteriores	25
Total de empresas contactadas para renovar	95
Total de empresas que participan (realizan el cuestionario)	71
Total empresas que RENUEVAN	58
PARA NUEVAS EMPRESAS (fuentes)	Nº
Empresas del PCT de Gijón	163
Reciben subvención, premios, etc	15
Asociaciones empresariales	113
Empresas del estudio “Observatorio Tejido empresarial de Gijón”(2015)	347
Empresas del Anuario Guía /FADE/ IDEPA (Directorios)	1.423
Total empresas nuevas contactadas	2.070
Total de nuevas empresas interesadas que participan	17

Se ha contactado con una muestra de 2.165 empresas que tienen centro de trabajo en Gijón, 95 ya han participado en anteriores ediciones y por tanto, su finalidad es renovar su compromiso con la igualdad y 2.070 son postulantes a nuevas incorporaciones, contactos obtenidos a través de diferentes fuentes, tal y como se cita en la Tabla 1.

Del total de empresas nuevas contactadas solo un 0,82% muestran interés por el proyecto.

Tabla 2.- Datos de participación: empresas informadas y/o asesoradas, que participan en el proyecto.

DIRECTORIO 2019: datos de participación		Nº
Empresas nuevas que solicitan y reciben información del proyecto		17
Nº de empresas que solicitan renovar su compromiso		71
Nº de empresas que no cumplen alguno de los requisitos		21
Empresas que forman parte del DIRECTORIO 2019		67
Nº de empresas que RENUEVAN su compromiso		58
Nº de NUEVAS incorporaciones		9

Tras la valoración de cada una de las candidaturas presentadas y en función de los criterios establecidos, se establece que finalmente son 67 las empresas y entidades que forman parte del Directorio 2019, de las cuales 58 renuevan su compromiso (representan un 87%) y 9 son de nueva incorporación (representan un 13%).

2.- EVOLUCIÓN DEL DIRECTORIO 2019 RESPECTO A EDICIONES ANTERIORES.

Tabla 3.- Evolución del Directorio en sus distintas ediciones. Periodo 2011-2019

Evolución Directorio (ediciones)	Ámbito Estudio	Muestra empresas	Envío Información del proyecto	Interés por el Proyecto	Forman parte del Directorio	Variación Interanual	
						Nº	%
2011*	Asturias	574*	478*	86*	55* <i>38 de Gijón</i>	----	-----
2012	Gijón	460	337	55	44	+ 6	15,8
2013	Gijón	709	561	62	56	+ 12	27,3
2014	Gijón	1.421	1.421	69	59	+ 3	5,4
2015	Gijón	1.500	1.500	87	64	+ 5	8,5
2016	Gijón	2.145	2.063	77	69	+ 5	7,8
2017	Gijón	2.154	2.154	93	74	+ 5	7,25
2018	Gijón	2.170	2.170	89	70	- 4	-5,40
2019	Gijón	2.165	2.070	88	67	- 3	- 4,28

*Debe tenerse en cuenta que en la 1ª edición del año 2011, el ámbito de estudio para realizar el Directorio fue todo el territorio de Asturias, siendo solo 38 las empresas que contaban con centro de trabajo en Gijón. El resto de ediciones se ha centrado en el municipio de Gijón.

Partimos de 38 empresas de Gijón comprometidas con la igualdad en 2011 y en esta última edición son 67 las organizaciones que finalmente forman parte. En esta última edición la variación interanual ha descendido un 4,28%, por tanto, contamos con 3 empresas menos que en la edición anterior. Consideramos que este dato es debido a dos factores: la baja participación de empresas en el proyecto y un mayor rigor a la hora de valorar las candidaturas de acuerdo a los requisitos exigidos por parte del grupo de trabajo de la Unidad de Género para ser considerada comprometida con la igualdad. En esta edición es de destacar la aprobación del Real



Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, que marca nuevas pautas de actuación para las empresas de más de 50 personas en plantilla.

Tabla 4.- Evolución del nº de empresas y entidades que forman parte del Directorio, según su momento de incorporación: nuevas y de renovación. Periodo 2011-2019

Evolución Directorio (ediciones)	Renuevan su compromiso	Nuevas incorpo- raciones	TOTAL
2011	-	38*	38*
2012	23	21	44
2013	34	22	56
2014	48	11	59
2015	57	7	64
2016	60	9	69
2017	65	9	74
2018	65	5	70
2019	58	9	67

Del total de empresas que forman parte del Directorio 2019, 58 son de renovación, esto es, han participado en el proyecto en ediciones anteriores y por tanto, han demostrado avances en materia de gestión de la igualdad en sus respectivas organizaciones y 9 son de nueva incorporación. Si atendemos a su evolución, podemos observar que es muy poco significativo el nº de empresas que participan en el proyecto, por ello, se considera esencial reforzar la sensibilización e información del proyecto.

3.- PERFIL DE LAS EMPRESAS Y ENTIDADES QUE FORMAN PARTE DEL DIRECTORIO 2019

Tabla 5.- Empresas y entidades del Directorio 2019, según tipo de organización y capital

Directorio 2019 Tipo/ Capital	Empresas		Entidades		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Privadas	50	91	10	83,3	60	89,5
Públicas	5	9	2	16,7	7	10,5
TOTAL					67	100
(nº y % sobre total)	55	82	12	18		

El Directorio va dirigido prioritariamente al tejido empresarial gijonés pero también contamos con otro tipo de organizaciones, se trata de empresas con capital público y también entidades, con capital público o privado, que cuentan con un significativo nº de personas en plantilla, que ejercen su actividad en nuestro territorio y que desarrollan programas o planes de igualdad que pueden ser referencia de buenas prácticas para otras, por ejemplo, la empresa municipal EMULSA, referente nacional que cuenta con el distintivo "Igualdad en el Empresa" desde 2011 y con la "Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad" otorgada en su primera convocatoria de 2016 o entidades públicas como la Universidad de Oviedo o la Autoridad Portuaria de Gijón.

El 82% son empresas y el 18% son entidades, el 89,5% de todas las organizaciones tienen capital privado, mientras que las organizaciones públicas, un total de 7, representan el 10,5%: 5 empresas públicas municipales

que son: EMULSA, EMA, EMTUSA y las empresas de promoción y desarrollo, CME y DIVERTIA, estas últimas adscritas al Plan de Igualdad el Ayuntamiento de Gijón y 2 entidades públicas, la Universidad de Oviedo y la Autoridad Portuaria de Gijón.

Tabla 6.- Empresas y entidades del Directorio 2019, según tipología jurídica.

Directorio 2019 Tipología jurídica	Nº	%
SA	28	41,8
SL	22	32,8
SAL	1	1,5
SLL	1	1,5
COOP. DE CRÉDITO	1	1,5
ESAL	2	3
FUNDACIONES	7	10,45
OTRAS ENTIDADES	5	7,45
TOTAL	67	100

La mayoría, el 41,8% de las empresas son sociedades anónimas, el 32,8% son sociedades limitadas, un 10,45% son Fundaciones y un 3% son entidades sin ánimo de lucro. También contamos con una cooperativa de crédito, Laboral KUTXA, una Sociedad Anónima laboral, Asturservicios La Productora y una sociedad limitada laboral, que es Plus Consultoría Solutions. En el apartado Otras entidades contabilizamos, 3 Mutuas y también a la Universidad de Oviedo y a la Autoridad Portuaria.

Tabla 7.- Empresas y entidades del Directorio 2019, según tamaño.

Directorio 2019 Tipos de organizaciones según tamaño	Nº	%
Grandes (Más de 250 personas en plantilla)	32	48
PYMES (entre 50 y 249 personas en plantilla)	15	22
Pequeñas o Micro (entre 5 y 50 personas en plantilla)	20	30
TOTAL	67	100

Para el presente análisis de datos consideramos Pymes a las empresas y entidades que tienen más de 50 y 249 personas en plantilla. Grandes, aquellas con más de 250 trabajadores y trabajadoras y pequeñas, aquellas de entre 5 y 50 personas en plantilla.

Por tanto, el 48% de las empresas que forman parte del Directorio 2019 son grandes empresas, el 22% son PYMES y un 30% tienen menos de 50 personas en plantilla (de acuerdo al Real Decreto -Ley 6/2019, de 1 de marzo, son estas últimas las que no tienen obligación por Ley, para el resto, se estima un plazo de 1 a 3 años para elaborar y poner en marcha sus Planes de Igualdad, según tamaño de la organización).

Tabla 8.- Empresas y entidades del Directorio 2019, según actividad económica (CNAE)

Directorio 2019 Actividad económica	Nº	%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	10	15
Actividades financieras y de seguros	5	7,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas	8	12
Actividades sanitarias y de servicios sociales	12	18
Comercio y reparaciones	6	9
Educación	7	10
Hostelería & turismo	2	3
Industria manufacturera	3	4,5
Información y comunicaciones	5	7,5
Investigación y Desarrollo	2	3
Suministro de agua	1	1,5
Suministro de Energía	3	4,5
Transporte	3	4,5
TOTAL	67	100%

El total de empresas y entidades que forman parte del Directorio 2019 se distribuyen en un amplio abanico de actividades económicas, principalmente del sector servicios.

La mayor proporción, son empresas del sector servicios, el 27%, (un total de 22) tienen como actividad principal prestar servicios administrativos y auxiliares a otras empresas, y también actividades sanitarias y de servicios sociales en general, servicios de distinta índole. También las empresas del sector comercio y de la educación reglada y no reglada son las más concienciadas de los beneficios de gestionar la igualdad de sus recursos humanos.

Otros sectores como la industria de base tecnológica solo representa el 10,5%, la manufacturera un 4,5%, la mayoría son empresas ubicadas en el Parque Científico y Tecnológico de Gijón, que tienen más cercanía con las políticas municipales. También contamos con tres empresas del sector transporte: una privada, otra pública y otra del sector de ambulancias.

Tabla 9.- Persona que lidera la organización, según sexo.

Directorio 2019 Liderazgo	Nº Empresas	%
MUJER	18	27
HOMBRE	47	70
AMBOS	2	3
TOTAL	67	100

Del total de organizaciones que forman parte del Directorio 2019, el 27% son lideradas por mujeres y un 70% por hombres, en un 3% participan ambos.

4.- GRADO DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y ENTIDADES DEL DIRECTORIO 2019

A continuación, analizamos las 67 empresas y entidades que forman parte del Directorio 2019 teniendo en cuenta la fase de implantación y desarrollo del modelo de igualdad en que se encuentran y el tamaño de sus organizaciones.

Las tres primeras fases, esto es la formalización de un compromiso por parte de la dirección, la constitución de una Comisión o Comité de igualdad y la elaboración de un diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en cada organización, son consideradas como fases iniciales, preliminares o previas a la elaboración de un plan de Igualdad, el resto, acciones de seguimiento y evaluación, renovación o reformulación de un plan de Igualdad que ha acabado su vigencia o incluso el reconocimiento de un puesto de trabajo denominado Agente de igualdad, ya son consideradas avanzadas hasta conseguir el nivel de excelencia con el reconocimiento de un distintivo de igualdad oficial tal y como se comentará en el apartado siguiente (ver tabla 11).

Tabla 10.- Directorio 2019, según tamaño y grado de compromiso con la igualdad. FASES PRELIMINARES

Directorio 2019 Liderazgo	Nº Empresas	%
MUJER	18	27
HOMBRE	47	70
AMBOS	2	3
TOTAL	67	100

FASES MÁS AVANZADAS

	TOTAL	FASE 4: PLAN de IGUALDAD		FASE 5: seguimiento y evaluación		FASE 6: con II Plan de Igualdad o más		FASE 7: con Agente de Igualdad	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Grandes	32	32	100%	32	100%	12	38%	16	50%
Pymes	15	15	100%	13	87%	4	27%	8	53%
Micropymes	20	14	70%	10	50%	3	15%	4	20%
TOTAL	67	61	90%	55	82%	19	28%	28	42%

Del total de empresas y entidades que forman parte del Directorio en esta 9ª edición, el 90% tienen Plan de Igualdad, todas las grandes empresas y las Pymes, cumplen con la nueva normativa, que obliga a todas las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras a tener Plan de Igualdad. Un 42% de todas las empresas y entidades del Directorio reconocen el puesto de trabajo de Agente de Igualdad en su organización.

Teniendo en cuenta el número de personas en plantilla, podemos decir que todas las grandes empresas y entidades, con más de 250 personas en plantilla, cuentan con un Plan de Igualdad, de acuerdo a su obligación por Ley y han realizado un diagnóstico previo en el que sustentar la planificación de las medidas de igualdad puestas en marcha. En cuanto a las fases más avanzadas, un 38% ha renovado su Plan de Igualdad y un 50% tienen Agente de Igualdad en su plantilla.

De acuerdo al análisis realizado, las PYMES que cuentan con plantillas de entre 50 y 250 personas trabajadoras, también el 100%, tienen Plan de Igualdad y un 87% han llevado a cabo alguna acción de seguimiento y evaluación, un 27% cuentan con la figura de Agente de Igualdad en su organización.



Las de menos de 50 personas en plantilla, un 70% tienen aprobado un Plan de Igualdad y un 80% han realizado un diagnóstico, incluso un 20% reconocen la figura de Agente de Igualdad en su plantilla.

EMPRESAS Y ENTIDADES DEL DIRECTORIO 2019 CON DISTINTIVOS OFICIALES DE IGUALDAD

Tabla 11.- Empresas con distintivos de igualdad otorgados por organismos oficiales.

Directorio 2019 Distintivos	Nº	Empresas y entidades
DIE "Igualdad en la empresa" del Ministerio	11	Accem, Enagás, Indra, Ibermutuamur, Isastur, Repsol, Supermercados masymas, Emulsa, Fraternidad Muprespa , Mapfre y Banco Sabadell
Marca ASTURIANA de Excelencia en Igualdad del Principado de Asturias	7	Emulsa, Supermercados masymas y Transinsa, AC-CEM, Fraternidad Muprespa , SGS Tecnos y Dicampus
OTROS (de otras CCAA)	1	Umivale
TOTAL	19	Representan el 28% del total

Consideramos que las empresas y entidades que han obtenido un distintivo oficial de algún organismo público han alcanzado la excelencia y son un referente en materia de gestión de la Igualdad. Son 19 organizaciones del Directorio 2019 las que cuentan con algún distintivo oficial y representan 28% del total. Una de ellas, la mutua Umivale, cuenta con el Sello "Fent Empresa. Iguals en oportunitats" de la Comunidad Valenciana. Son cuatro las empresas del DIRECTORIO 2019 que cuentan con dos distintivos oficiales, el DIE "Igualdad en la Empresa" a nivel nacional y la MARCA Asturiana de Excelencia en Igualdad, a nivel regional, que son la empresa municipal Emulsa, Supermercados masymas, la Mutua, Fraternidad Muprespa y la entidad sin ánimo de lucro, ACCEM.

PUBLICACIÓN O REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y ENTIDADES DEL DIRECTORIO 2019

Uno de los indicadores introducidos para esta edición en la encuesta realizada a las empresas y entidades del Directorio es si su Plan de Igualdad está publicado en algún boletín oficial o registrado en algún organismo oficial.

La disposición final 5ª de la Ley 3/2017, relativa a los planes de Igualdad y negociación colectiva establece que pasados 4 años desde la entrada en vigor de la ley, el gobierno procederá a evaluar, junto con las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales el estado de la negociación colectiva y estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que en su caso resulten pertinentes, lo que hacia apremiante contar con un registro para poder obtener datos cuantitativos y cualitativos.

En 2010 con la aprobación del R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, adscrito a la Dirección General de Empleo de la autoridad laboral competente, aparece en su base de datos un apartado sobre Planes de Igualdad. De este modo, se registraban solamente los planes de igualdad que se adoptan a través de la negociación colectiva.

Tras la aprobación del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, publicado en el BOE del 7 de marzo, la Administración Laboral estatal ha comunicado que ha realizado un cambio en el sistema de registro de los Planes de Igualdad, por lo que todos los planes de igualdad se deberán presentar a registro por la vía específica de "Acuerdos sobre Planes de Igualdad". De este modo, ya no solo se registran los planes de igualdad derivados de un convenio colectivo sino también los acuerdos sobre planes de igualdad negociados como consecuencia de la obligación impuesta por la Ley de Igualdad a las empresas de más de 250 personas en plantilla, todos ellos serán publicados bajo dicha modalidad de "Acuerdos sobre Planes de Igualdad".

Tabla 12.- Publicación /registro oficial de su Plan de Igualdad, por tamaño de la organización

Directorio 2019 Publicación /registro oficial Plan de Igualdad	Nº Total	Nº que han pu- blicado	%
Grandes empresas (más de 250)	32	10	31
PYMES (entre 50 y 250)	15	4	27
Micropymes (de 5 a 50)	20	1	5
TOTAL	67	15	24% (*)

De acuerdo a los datos facilitados por las empresas y entidades del Directorio 2019, solo un 24% es decir, 15 empresas, han registrado y/o publicado su plan de Igualdad en el registro oficial de la Dirección General de Empleo.

Solo un 31% de las grandes empresas han publicado o registrado su Plan de Igualdad, en el caso de la Pymes fueron el 27% y solo una pequeña, correspondiente al Centro Municipal de Empresas de Gijón porque como empresa de promoción y desarrollo está adscrita al Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón.

4.- CONCLUSIONES:

- Son 67 las empresas y entidades que forman parte del Directorio 2019, 58 de ellas renuevan su compromiso porque han participado en ediciones anteriores y 9 son de nueva incorporación, por tanto, solo un 13% son nuevas.
- El nº de empresas y entidades ha descendido. En esta nueva edición contamos con 3 organizaciones menos que el año pasado, una variación negativa de 4,28% respecto al último año pero un incremento de 76% respecto al año 2011.
- Aunque el 82% del Directorio son empresas, también contamos con un 18% de entidades. También indicar que el 89,5% son de capital privado y el resto, un 10,5% de carácter público. En cuanto a su tamaño, el 48% son grandes empresas, con más de 250 trabajadores y trabajadoras, el 22% son PYMES y el 30% son Micropymes, con menos de 50 personas en plantilla.
- En cuanto a la tipología jurídica, el 42% son Sociedades Anónimas (SA), el 33% son Sociedades Limitadas (SL), un 10,45% son Fundaciones, 3 Mutuas y también una Cooperativa de Crédito (Laboral Kutxa) y dos Sociedades Laborales, una anónima y otra laboral.
- Amplia variedad de actividades económicas de servicios en general, de estas el 27% tienen como actividad principal prestar servicios administrativos y auxiliares a otras empresas, y también actividades sanitarias y de servicios sociales en general. Otros sectores, como la industria de base tecnológica, representa el 10,5%, la manufacturera un 4,5%, la mayoría son empresas ubicadas en el Parque Científico y Tecnológico de Gijón. También contamos con tres empresas del sector transporte: una del transporte terrestre por carretera, otra pública de transporte urbano y otra del sector de ambulancias.
- Del total de organizaciones que forman parte del Directorio 2019, el 27% son lideradas por mujeres y un 70% por hombres, en un 3% participan ambos.
- Del total de empresas y entidades que forman parte del Directorio en esta 9ª edición, el 90% tienen Plan de Igualdad, todas las grandes empresas y las Pymes cuentan con Plan de Igualdad en cumplimiento con la nueva normativa, que obliga a todas las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras a tener plan de Igualdad. Un 42% de todas las empresas y entidades del Directorio reconocen el puesto de trabajo de Agente de Igualdad en su organización. y un 28% han aprobado más de un Plan de Igualdad.



- El 100% de las grandes empresas y de las PYMES tienen Plan de Igualdad, dando cumplimiento a lo establecido por ley. En cuanto a las que tienen plantillas de entre 5 y 50 personas trabajadoras, el 70% tienen elaborado un plan de igualdad.
- Un total de 19 empresas, cuenta con un distintivo oficial de alguna administración estatal o autonómica en materia de igualdad, y representan el 28% del total.
- Un total de 15 empresas han publicado o registrado su plan de Igualdad en un registro o Boletín Oficial, ello supone el 24% del total de empresas del Directorio 2019.



PARTE 2

**DIRECTORIO DE EMPRESAS Y ENTIDADES
DE GIJÓN COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD,
CORRESPONDIENTE A 2019, 9ª EDICIÓN**

ABANCA CORPORACIÓN BANCARIA S.A.

//ABANCA

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2017**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Ana Isabel Jaén Gayoso

Responsable de Igualdad y Coordinadora Asesoría Laboral
Dpto. Asesoría Laboral, Previsión Social y PRL

☎ 981.18.63.46

✉ ajaen@abanca.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Servicios bancarios y financieros

LOCALIZACIÓN

C/ Rúa Nueva, 1- Entreplanta
A Coruña

☎ 981.18.63.46

🌐 www.abanca.com

SEDE EN GIJÓN

C/ Corrida, N° 23
33206 Gijón

☎ 983.34.01.83

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2016 Adhesión al "Protocolo para la detección y tratamiento en la empresa de situaciones de violencia de género". Asociación Española de Auditores Socio-Laborales y Observatorio contra la violencia doméstica y de género de Madrid.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo sectorial de ámbito nacional de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro 2015-2018.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	4.515	50,76
2018	4.426	50,77
2017	4.310	50,51
2016	4.247	50,25
2015	4.216	50,09

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	17	52,94
2018	15	53,33
2017	17	52,94
2016	15	46,67
2015	16	50,00

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de ABANCA tiene como fuentes, los Planes de Igualdad vigentes en dos de las entidades de origen: Caixa Galicia y Caixanova. El 1 de agosto de 2014, el Consejo de Administración, firmó y aprobó su "Compromiso y Política de Igualdad" que se reproduce en el propio Plan de Igualdad. Se extiende a todos los centros de trabajo y sucursales en territorio español. Su vigencia es de 48 meses, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020. El diagnóstico, previo a la elaboración del Plan, fue elaborado conjuntamente por el Dpto. de RRHH y la Comisión de Igualdad creada al efecto, contando con la participación de la representación legal de personas trabajadoras (RLT) en todo el proceso, que duró aproximadamente 3 meses. El Plan de Igualdad, fue elaborado y negociado durante 12 meses. En él se recoge que la Comisión de Igualdad, será de carácter paritario, 50% representantes de la Entidad y 50% R.L.T., y que tendrá un reglamento interno de funcionamiento. En su seno se crea una Secretaría de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, que actúa por delegación y en representación de la Comisión paritaria. El seguimiento del Plan será semestral y la evaluación se realizará anualmente. Independientemente, las partes podrán convocar reuniones extraordinarias por escrito indicando los puntos a tratar en el Orden del Día. El Departamento responsable del desarrollo del Plan es la Asesoría laboral.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Sus actuaciones se clasifican en 10 áreas:

I.- Formación en género.

Objetivo: sensibilizar y formar al personal en temas de género e igualdad.

Actuaciones: (entre otras):

- Diseñar un plan de formación interno de género e igualdad en la programación anual.
- Formar en lenguaje y publicidad no sexistas, especialmente al personal de Capital Humano, Comunicación, Estudios e Informes, Estadística y Sistemas Informáticos.
- En la selección, contratación, promoción, formación y en el caso de subcontratación de servicios, valorar y fomentar que el personal que va a desarrollar la actividad, tenga formación en materia de género e igualdad, incorpore criterios de igualdad y además emplee las herramientas y metodologías más acordes con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- En las nuevas incorporaciones incluir cuestiones de género e igualdad, y entregar el Plan de Igualdad.

II.- Selección y contratación.

Objetivo: Avanzar en la consecución de una plantilla equilibrada cuya representación, bien de mujeres bien de hombres, no sea ni mayor ni menor de 40%-60%.

Actuaciones: (entre otras):

- Sensibilizar, informar y formar al personal que interviene directa o indirectamente en los procesos de selección y contratación, del significado del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y dar a conocer el Plan de Igualdad.
- Garantizar la participación de, al menos, una persona con conocimientos específicos de género e igualdad en los procesos de selección y contratación.
- En los procesos de selección externo, con carácter previo a la entrevista personal, se manejarán las candidaturas sin el nombre ni indicación de sexo. (CV ciego)
- Emplear los canales y medios de comunicación más adecuados para que las ofertas lleguen proporcionalmente al sexo con menor representación en el puesto, departamento, grupo y nivel.
- Garantizar que en las entrevistas de selección se eliminen cuestiones personales.
- Identificar obstáculos que dificultan la contratación, en los puestos donde pudiese haber subrepresentación, incluyendo, de ser necesarias, acciones positivas para eliminarlos o minimizarlos.
- A igualdad de idoneidad, se promoverá la contratación de la persona del sexo que esté subrepresentado en el mismo puesto y nivel de responsabilidad.



III.- Formación profesional.

Objetivo: Fomentar una formación que facilite la promoción y los ascensos de mujeres a aquellos departamentos, puestos y niveles donde están subrepresentadas.

Actuaciones: (entre otras):

- Fomentar la participación de las personas trabajadoras en cursos de formación que les faciliten la promoción donde tengan subrepresentación.
- Establecer cuáles son los cursos necesarios de formación para promocionar o ascender a cada puesto ó nivel.
- Potenciar el uso de nuevas tecnologías y el aprendizaje virtual. Ofertar cursos de formación on-line y semipresenciales.
- Invertir en el reciclaje y puesta al día de aquellas personas que se incorporan después de un período de baja o excedencia por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- En situaciones de excedencia, definir mecanismos que garanticen y faciliten la participación en procesos formativos, si la persona trabajadora así lo desea.

IV.- Formación profesional.

Objetivo: Incluir criterios de igualdad en promociones y carreras profesionales. Avanzar en la consecución de una plantilla equilibrada en los niveles más altos y en puestos de responsabilidad.

Actuaciones: (entre otras)

- En los procesos de promoción interna, fomentar la promoción del sexo que pudiera estar infra-representado.
- Garantizar que no se tenga en cuenta de manera negativa, el hecho de que la persona trabajadora pueda tener a su cargo personas menores o mayores dependientes.
- Se procurará dar publicidad a todos los puestos vacantes para que toda la plantilla tenga la oportunidad de concurrir.
- A igualdad de condiciones de idoneidad, se optará por la promoción del sexo con menor representación en función de los departamentos, puestos, grupos y niveles.

V.- Retribución.

Objetivo: Promover la no discriminación salarial para los dos sexos, regulando una política retributiva clara y transparente.

Actuaciones: (entre otras):

- A las personas con contrato suspendido por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de menores de 12 meses, adopción o acogida, tanto preadoptiva como permanente o simple, así como el/la progenitor/a que por fallecimiento de la madre posterior al parto, haga uso del derecho de suspensión de contrato, la entidad las compensará con la diferencia que haya entre la prestación que perciba con cargo a la Seguridad Social o Mutua Patronal y la retribución que viniera percibiendo cuando estaba en activo, con los límites temporales y de disfrute establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres. El mismo sistema se establecerá cuando la trabajadora pase a una situación de incapacidad temporal, por ser víctima de violencia de género.
- Revisar anualmente los criterios de concesión de los complementos salariales establecidos.
- Revisar anualmente la posible concentración de complementos en determinados puestos o niveles y establecer medidas correctoras en caso de ser necesario.

VI.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo: Promover entre la plantilla la conciliación y la corresponsabilidad de los hombres.

Actuaciones: (entre otras):

- Dar a conocer, divulgar e informar de los principales medios, medidas, servicios y recursos existentes de apoyo a la conciliación, creando para ello un espacio en el Portal Interno.
- Garantizar la cobertura externa (mediante contratación eventual o interna) de los permisos por maternidad, paternidad y lactancia acumulada. Se cubrirán también las bajas por embarazo de riesgo siempre que la oficina o departamento lo comunique a Capital Humano, en el plazo máximo de una semana desde la fecha de comunicación.

- Garantizar que el embarazo, la maternidad, la paternidad, la adopción, la acogida y los permisos para los cuidados de personas dependientes, no son causas indirectas de exclusión en la renovación de contratos, en procesos de selección o propuestas de ascensos.
- Garantizar que el ejercicio del derecho a la conciliación no impacte negativamente en el desarrollo de la carrera laboral de la persona trabajadora y minimizar las repercusiones que pueda surtir en la antigüedad, promociones de nivel, beneficios sociales y otros, asimilando en estos casos los períodos no trabajados por motivos de conciliación de la vida familiar debidamente acreditados a la situación de alta.
- Mantenimiento de un catálogo de medidas de conciliación cuyo objeto es el establecimiento de un conjunto de medidas de conciliación comunes a toda la plantilla y avanzar en la mejora de las condiciones laborales: Flexibilidad horaria. Reducción de jornada. Vacaciones. Maternidad. Paternidad. Lactancia. Cesión de los permisos de maternidad y lactancia. Traslados. Permisos retribuidos. Permisos no retribuidos. Excedencias. Parejas de hecho.
- Crear un espacio en la web desde el cual el departamento de Asesoría Laboral asesore e informe sobre la normativa legal existente, mejoras, formularios, etc. y pueda conocer las necesidades de la plantilla en materia de conciliación.
- Velar por el cumplimiento de la jornada laboral y el horario establecido, haciendo un seguimiento de los motivos que originen la extensión de la jornada laboral.
- Concienciar a la plantilla y especialmente a las personas con responsabilidades directivas, de que evitar los tiempos de presencia en el puesto de trabajo ayuda a conciliar la vida laboral, personal y familiar y sensibilizar en orden a la optimización de la gestión del tiempo.
- Seguir fomentando el uso de la video-conferencia.

VII.- Lenguaje y publicidad.

Objetivo: Procurar el uso de un lenguaje y publicidad no sexistas en las comunicaciones internas y externas de la entidad.

Actuaciones:

- Sensibilizar e informar sobre las consecuencias negativas para las mujeres y los hombres del empleo de un lenguaje sexista o no inclusivo, mediante, por ejemplo, la divulgación de los programas on-line ya existentes de correctores ortográficos de uso no sexista o inclusivo del lenguaje.
- Ir revisando y corrigiendo los modelos de documentación interna y externa.
- Garantizar que en las ofertas de empleo y en su divulgación se use un lenguaje no sexista o inclusivo y, en caso de incorporar imágenes, que estas no sean estereotipadas ni sexistas.
- Garantizar que en las nuevas campañas de publicidad que se diseñen, se emplee un lenguaje no sexista o inclusivo, y no se usen imágenes fuertemente estereotipadas de mujeres y hombres, o que atenten contra su identidad de género, e informar de dicha necesidad a las empresas con las que se contrate esos servicios.

VIII.- Prevención de riesgos con perspectiva de género.

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos.

Actuaciones:

- Revisar los protocolos vigentes para verificar que contemplen la perspectiva de género.
- Revisar y actualizar las fichas de riesgos laborales específicos de los puestos de trabajo, con el fin de establecer si existe una correcta adaptación de los mismos en situaciones de maternidad y lactancia.
- Establecer un protocolo de actuación en caso de embarazo, parto reciente y lactancia natural, al alcance de todas las trabajadoras, en el que se incluya información sobre las recomendaciones por puesto de trabajo. En la elaboración de dicho protocolo de actuación participarán los y las firmantes del Presente Plan de Igualdad.
- Informar a las trabajadoras que comuniquen su embarazo de forma voluntaria, sobre los riesgos laborales específicos de su puesto, las adaptaciones a las que podría ser susceptible su puesto de trabajo, así como la normativa laboral aplicable a tal efecto.
- Dar publicidad en el Portal interno de la "Guía de Salud Laboral para la mujer embarazada y en período de lactancia".



IX.- Prevención del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Objetivo: Garantizar un entorno laboral libre de violencia.

En estos casos se aplica un Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de acoso Moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el puesto de trabajo, vigente por acuerdo en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que también ha acordado la negociación de un nuevo protocolo que, en caso de acuerdo y una vez aprobado, se dará a conocer a la plantilla.

X.- Violencia de género.

Objetivo: Sensibilizar, informar y establecer un procedimiento de actuación ante los casos de violencia de género.

Actuaciones:

- Se pondrá en conocimiento de la plantilla que el Departamento de Asesoría Laboral es responsable del asesoramiento y gestión de las medidas sobre violencia de género.
- Se procederá a la elaboración y publicación de un catálogo que recoja las medidas sobre la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género contempladas en la Ley y en el Plan de Igualdad encaminado a informar a la plantilla.
- Acciones de sensibilización y concienciación contra la Violencia de Género. por ejemplo, "Un Selfie contra el mal amor" que se realizará en colaboración con ABANCA Obra Social, las tres universidades gallegas y El Corte Inglés y que será divulgado a toda la plantilla.
- Adhesión al "Protocolo para la detección y tratamiento en la empresa de situaciones de violencia de género". Asociación Española de Auditores Socio-Laborales y Observatorio contra la violencia doméstica y de género de Madrid.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD:

La firma del plan de Igualdad fue noticia de portada en la intranet del banco. Adicionalmente se ha creado un apartado específico en dicha intranet sobre esta materia donde la plantilla puede consultar el plan, las medidas de conciliación, la normativa, modelos de solicitud de las medidas y explicación de los principales trámites (bajas por maternidad, paternidad, permisos, etc...)

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO PERIODO O AÑO.

Desde la aprobación del plan se vienen realizando las reuniones semestrales de la Comisión de Igualdad formada por representantes de la plantilla y de la entidad para la presentación de los informes de seguimiento semestral y de cierre de cada ejercicio en los que se van viendo mejoras respecto al inicial.

En cada reunión se plantean temas y, en caso de llegar a acuerdos, estos son recogidos en las actas como nuevos compromisos de las partes (a mayores de lo ya recogido en el propio plan). A título de ejemplo en el año 2018 se ha acordado el ofrecimiento de cursos voluntarios de reciclaje tras una baja de larga duración o se han establecido mejoras en el proceso de cobertura de vacantes internas.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Si bien el balance es claramente positivo, se ha complicado la gestión del capital humano pues dado el amplio catálogo de medidas de conciliación y de actuaciones contenidas en el Plan y el gran número de centros de trabajo, se genera la necesidad de combinar las necesidades de conciliación de la plantilla con las necesidades de organización o reorganización de los múltiples centros de trabajo, atención a la clientela, etc.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Mejora de la imagen corporativa tanto para la plantilla como para la clientela externa y consolida el compromiso de la plantilla que valora positivamente las medidas implantadas y favorece la atracción de talento externo.

La elaboración del diagnóstico y el seguimiento del plan permiten también conocer la entidad desde otra perspectiva y permite desarrollar acciones que redundan en una mayor satisfacción de la plantilla, y por ende en una mayor productividad.

El Plan de igualdad, por ende, es un mecanismo que permite reflejar la apuesta por el Capital Humano de la misma.

INVERSIÓN REALIZADA

Se ha realizado una inversión aproximada de 35.00euros

Tipo de gastos en los que ha incurrido:

- Gastos de personal
- Local de reunión y debate.
- Recursos económicos específicos para la implementación.
- Actualización de bases de datos para incorporar la variable sexo.
- Se ha invertido en la difusión interna de las medidas del plan (por ej. folletos, intranet...).
- Se ha invertido en la difusión externa de las medidas del plan (prensa, participación en jornadas, web corporativa, etc...).

SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

El compromiso con la igualdad por parte de la Dirección es fundamental para el impulso y desarrollo de las políticas de Igualdad. Pero también consideramos fundamental, por parte de las administraciones públicas, el apoyo, la colaboración y la visibilización a las empresas comprometidas con la igualdad.

Según nuestro criterio, en el panorama actual, las empresas deberán avanzar en esta materia si no quieren quedar desactualizadas. Actualmente existe también un riesgo económico y de imagen corporativa en el caso de ser sancionados en esta materia. Para un primer acercamiento recomendamos visitar la web del ministerio y sus guías para la elaboración del plan, de los diagnósticos, etc.... www.lgualdadenlaempresa.es

ACCEM

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2017**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Lorena Iglesias Martínez
Responsable Adjunta Territorial en Asturias

☎ 985 16 56 77
✉ liglesiasm@accem.es

PERSONA
QUE LIDERA
LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Servicios a las personas. Tercer Sector de Acción Social. ONG. ESAL.



LOCALIZACIÓN

Plaza Santa María Soledad
Torres Acosta, 2-2

☎ 985 16 56 77

🌐 www.accem.es

SEDE EN GIJÓN

Sede Autónoma de ACCEM
Asturias / C/ Saavedra

☎ 985 16 56 77

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2016 Adhesión al “Pacto Social Contra la Violencia sobre las Mujeres” del Principado de Asturias. 2017 Adhesión al “Pacte valencià contra la violència de gènere i masclista” de la Generalitat Valenciana. Distintivo “Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad”, del Instituto Asturiano de la Mujer. 2018 Distintivo “Igualdad en la Empresa” (2017) del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo Estatal de “Acción e Intervención Social 2015-2017” (BOE, 3 de julio de 2015);

II Convenio Colectivo Estatal de “Reforma Juvenil y Protección de Menores” (BOE, 27 de noviembre de 2015); VI Convenio Colectivo Marco Estatal de “Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo y Promoción de la Autonomía Personal” (BOE, 18 de mayo de 2012).

ACCEM no cuenta con órganos de representación legal de trabajadores y trabajadoras en Asturias, pero si a nivel estatal tienen un Comité de empresa.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	1,363	73,44
2018	1.190	72,35
2017	809	71,94
2016	795	71,32
2015	640	70,29

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	119	85,71
2018	103	87,38
2017	73	89
2016	45	82,22
2015	43	79,07

Procedimiento para la elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad

A mediados de 2014, inició un proceso de incorporación de las políticas de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres que, transversalmente, afectase a todos los procesos internos de la entidad. Ese mismo año, creó a nivel nacional, junto con la Representación Legal de la Plantilla (RLT), una Comisión Permanente de Igualdad, de carácter paritario, e inició un proceso de diagnóstico de la situación de la igualdad entre mujeres y hombres. Todo ello condujo, en 2015, a la aprobación y puesta en marcha de un Plan de Igualdad que afecta a todos los centros de trabajo y personas que trabajan en Accem. En la actualidad, año y medio después de su aplicación y con muchas de las acciones propuestas ya implementadas, dicho Plan se encuentra en proceso de evaluación.

Es así como surgió el Plan de Igualdad, pero también otros documentos que mostraban el compromiso expreso de la Dirección con la igualdad y la diversidad, mostrándolos siempre como principios transversales y estratégicos de todas las políticas de la entidad. Tanto es así que los ha incorporado a sus "Estatutos", al mencionar que sus fines y actividades estarán dirigidas, entre otros, a promover la igualdad y no discriminación entre personas, cualquiera que sea su sexo, raza, creencia religiosa, nacionalidad o grupo social.

Asimismo, además de las importantes medidas que se han puesto en práctica con objeto de mejorar la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la plantilla, aprobó en 2016 un "Protocolo de actuación contra el acoso sexual y laboral por razón de género" que ha sido implantado en todas las sedes territoriales.

Durante el último año se han implementado un buen número de medidas encaminadas a lograr una mejora en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa. Entre ellas: difusión a toda la plantilla del documento "La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Accem"; creación de una "Guía para un uso no sexista del lenguaje (Accem)"; puesta en marcha de una formación online, de carácter obligatorio sobre las políticas de igualdad implementadas por la Entidad; redacción de repertorios de derechos legales en materia de maternidad, paternidad, conciliación de la vida personal y profesional, etc.; envío de correos electrónicos informativos desde el Área de Recursos Humanos que tratan temas de igualdad entre hombres y mujeres, lucha contra la violencia de género, trata de personas, salud de la mujer, etc..

Por otro lado, en el mes de junio de 2018 se ha puesto en marcha un nuevo procedimiento de diagnóstico de situación para recabar información sobre la percepción de la plantilla en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Actualmente se plantean reformular el Plan de Igualdad, para ello, están iniciando los pasos para elaborar un nuevo diagnóstico y quieren contar con la implicación de todas las áreas territoriales.

Principales objetivos y medidas de su Plan de Igualdad

1. Afianzar y ampliar el compromiso con la Igualdad de género.

- Fomentar que los sistemas de información incluyan la variable género en todas las estadísticas, encuestas y recogidas de datos.
- Elaborar un sistema de indicadores de género que permita hacer el seguimiento de los avances en materia de igualdad.



- Consolidar la participación y colaboración con las redes de igualdad de su entorno, así como con las comisiones, unidades o programas de igualdad de otras entidades.

2. Incorporar la perspectiva de igualdad a los procesos de gestión y selección de personal.

- Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación de personas del sexo menos representado en el nivel jerárquico, área, departamento o servicio para el que se publica la oferta.
- Elaborar una guía para la publicación de ofertas de empleo, que recoja los criterios sobre uso de lenguaje e imágenes no sexistas.
- Informar de los puestos vacantes a toda la plantilla, con independencia de su sexo y de su situación familiar.

3. Garantizar el principio de igualdad retributiva, midiendo el cumplimiento de la misma con indicadores cuantitativos que confirmen la neutralidad.

- Realizar, de manera periódica, estudios estadísticos sobre las retribuciones medias, gestionando la información en clave de género.
- Aumentar la oferta de actividades formativas relacionadas con la igualdad de oportunidades y de trato, la no discriminación entre hombres y mujeres y la violencia de género.
- Ofertar actividades formativas que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral.

4. Promover una comunicación institucional no sexista, igualitaria e inclusiva.

- Hacer efectivo el uso no sexista del lenguaje en los textos elaborados desde la entidad.
- Desarrollar contenidos inclusivos, en su concepto e imagen, en todos los espacios virtuales diseñados, gestionados y utilizados por la entidad.
- Transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres para hacer visibles las mujeres y su contribución a los resultados y éxitos de la Entidad.
- Analizar la presencia de la mujer en la imagen corporativa y en aquella que la institución proyecta, tanto a nivel interno, como externo.

5. Promover la conciliación tanto de mujeres como de los hombres, logrando un mayor equilibrio entre ambos sexos a la hora de compatibilizar las actividades desarrolladas en el ámbito laboral y privado.

- Poner a disposición de los trabajadores información relativa a sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.
- Establecer, en la medida de lo posible, flexibilidad horaria especial en supuestos excepcionales y en atención al puesto de trabajo y a la situación personal y familiar.
- Fomentar, en la medida de lo posible, la realización de reuniones internas de coordinación dentro del horario laboral.
- Estudiar y fomentar posibles acciones que incentiven el ejercicio del permiso de paternidad y de los demás derechos de conciliación por parte de los varones.
- Analizar la viabilidad de la implantación de la jornada intensiva en toda la red territorial y de medidas de flexibilidad en los horarios de inicio de la jornada de trabajo.
- Conocer las necesidades de conciliación y las demandas de las personas que estudian y trabajan en la Entidad.

6. Plan de Prevención contra el acoso sexual y laboral por motivos de género.

- Crear un ambiente de trabajo exento de acoso y discriminación de cualquier tipo.
- Elaborar un "Plan de prevención contra el acoso sexual y laboral por motivos de género" en el que se establezca expresamente que todos los miembros de la entidad, sea cual sea su rango jerárquico, serán respetados en su dignidad, sin que se permitan ni toleren actuaciones de acoso moral, ni sexual.
- Tratar seria, rápida y confidencialmente todo tipo de queja, investigando de forma exhaustiva los hechos y su veracidad, protegiendo al trabajador frente a posibles represalias y desestimando aquellas denuncias causadas por la mala fe.
- Sancionar, en función de su gravedad, toda situación de acoso sexual y laboral.

- Garantizar el conocimiento efectivo del contenido del Plan por todas las personas trabajadoras y voluntariado de la entidad, publicándolo en lugares de fácil acceso y de gran visibilidad.

7. Salud Laboral y Prevención Riesgos desde una perspectiva de género.

- Introducir contenidos que contemplen la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales en la formación que reciban los miembros de los comités de seguridad y salud laboral, así como el personal delegado de prevención.
- Desarrollar campañas informativas y de sensibilización sobre las diferencias entre mujeres y hombres en lo relativo a la salud.

8. Difusión del Plan de Igualdad

- Dar a conocer el Plan a través de campañas informativas periódicas que aclaren los contenidos, finalidad y recojan propuestas de actuación.
- Confeccionar materiales informativos y de sensibilización y enviarlos a todas las personas vinculadas laboralmente con la entidad, así como a aquellas que mantienen un compromiso de voluntariado.

9. Promover la igualdad como un derecho y un valor social efectivos e irrecusables

Aumentar su implicación en esta materia, llevará a cabo las siguientes medidas:

- Continuar diseñando y poniendo en práctica programas y actividades contra la trata de personas. usuarias que desean incorporarse al mercado laboral o mejorar sus expectativas laborales.
- Poner en práctica actividades y programas de sensibilización para centros educativos que incidan en la igualdad, corresponsabilidad familiar, diversificación profesional e interculturalidad.
- Fomentar el movimiento asociativo de las mujeres y su participación.

Comunicación a la plantilla de la existencia del plan y medidas de igualdad:

Toda la plantilla conoce el Plan de igualdad, en tanto que éste se ha distribuido a través del correo corporativo en distintas ocasiones y es obligatorio tenerlo colgado en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo. Asimismo, se ha implementado una formación online de carácter obligatorio para todas las personas que integran la plantilla de la entidad. A través de esta actividad se dan a conocer las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que incluye la difusión del plan de igualdad, el "Protocolo de actuación contra el acoso sexual y laboral por motivos de género" o un documento sobre lenguaje inclusivo, entre otros.

Los centros de trabajo ubicados en Gijón siguen las políticas de igualdad de oportunidades marcadas a nivel estatal por la Dirección. Los métodos de evaluación y seguimiento de las medidas también son los mismos que en el resto de centros de trabajo de la entidad, sin que existan diferencias al respecto.

Avances y novedades derivadas del proceso en este último año

- En 2018 Accem ha integrado la corresponsabilidad como uno de los ejes clave de sus políticas de igualdad entre mujeres y hombres.
- También en 2018 le fue concedido a Accem el distintivo "Igualdad en la Empresa" correspondiente al año 2017 por parte del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. A consecuencia de ello, la entidad ha entrado a formar parte de la "Red de empresas con distintivo Igualdad en la Empresa" (Red DIE), coordinada por el Instituto de la Mujer y cuyo objetivo es el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Se entiende como apuesta estratégica el aumento de la participación en actividades del Tercer Sector relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Por otro lado, también se ha incrementado la presencia en grupos de trabajo y redes que tienen la igualdad como objetivo prioritario.

Dificultades que han encontrado en el proceso

Las principales dificultades han sido técnicas, en especial a la hora de llevar a cabo diagnósticos, evaluaciones y exportaciones de datos de cierta complejidad.



Ventajas para la empresa

Entre otras:

- Aumentar la rentabilidad a partir de una mejor gestión del tiempo, de los recursos humanos y del conocimiento.
- Consolidar el compromiso y la rentabilidad en la construcción de una sociedad igualitaria.
- Facilitar la introducción de formas más flexibles de trabajo adaptadas a las necesidades de las personas que integran la plantilla.
- Mejorar la gestión, en tanto que factor de calidad y modernización centrado en las personas.
- Garantizar una actividad profesional donde no se sigan reproduciendo ni transmitiendo estereotipos sexistas, desarrollando modelos y valores igualitarios.
- Mejorar la imagen de la entidad, a nivel interno y externo.

Inversión realizada

- Gasto de personal (tiempo dedicado por las personas participantes en el proceso)
- Local de reunión y debate.
- Actualización de bases de datos para incorporar la variable sexo.
- Se ha invertido en la difusión interna de las medidas del plan (por ej. folletos, intranet...).
- Se ha invertido en la difusión externa de las medidas del plan (prensa, participación en jornadas, web corporativa, etc...).
- Dietas del personal que acude a reuniones, grupos de trabajo, formaciones...

Sugerencias para el impulso de medidas de igualdad en las empresas

- Aprobar un plan de igualdad aunque no exista obligación legal para ello.
- Fomentar la incorporación de mujeres u hombres a puestos donde exista subrepresentación de alguno de los dos sexos.
- Incorporar capítulos relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o a la lucha contra el acoso sexual o laboral por razón de género en los convenios colectivos.
- Equilibrar la presencia femenina en los órganos de dirección de las empresas.
- Llevar a cabo formaciones en materia de igualdad dirigidas a la Directiva y altos cargos.
- Incorporar medidas encaminadas a conseguir objetividad y transparencia en los procesos de selección y promoción laboral.
- Fomentar la presencia de medidas de conciliación y corresponsabilidad.



ALCAMPO
SAU

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO 2012

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Laureano Trabanco Sariego

Responsable Recursos Humanos

☎ 985 167 171
✉ l.trabanco@alcampo.es

**PERSONA
QUE LIDERA
LA ORGANIZACIÓN**



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Comercio y reparaciones.
Grandes superficies.

Alcampo

SEDE EN GIJÓN

Autovía AS II, nº 1306
33211 Gijón

☎ 983.34.01.83

🌐 www.alcampo.es

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2018 Alcampo, empresa ejemplar en igualdad laboral, según Foro Económico Mundial.
<https://unidaddegenero.wordpress.com/2018/12/11/6-empresas-espanolas-ejemplares-en-igualdad-laboral/>

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo de ámbito estatal de Grandes Almacenes. Vigencia 2017-2021
(Cap.VI-Art.50- Igualdad de oportunidades y no discriminación; y en el art.51- Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo).

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	221	61,00
2018	220	59,00
2017	215	57,01
2016	201	55,06
2015	194	54,10



PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad fue ejecutado por el Departamento de Recursos Humanos, previa formación en género. Finalizado el mismo tras 4 años, se presentó a la parte social un balance de los avances derivados de su puesta en marcha y se negoció y firmó por todas las secciones sindicales con representación en la empresa el II Plan de Igualdad que entró en vigor en enero de 2016 y que deberá ser revisado trascurridos los siguientes 4 años (año 2020). El seguimiento del Plan se realiza regularmente cada semestre y facilita información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en su ejecución. Para ello, se ha constituido una Comisión de seguimiento y evaluación.

Desde el año 2012 se inició un incremento de las acciones formativas dirigidas al personal directivo, cuadros y mandos intermedios para la incorporación del principio de igualdad en la gestión diaria del trabajo y también se impartieron cursos dirigidos a mujeres con proyección para la promoción interna con lo que se consiguió la incorporación de más mujeres en puestos de responsabilidad. Dentro de la empresa ya está implantado un programa llamado "Desarrollo del Liderazgo Femenino", para poder avanzar en la promoción de las mujeres y desarrollar así todos los talentos que la empresa necesita. Hoy en día sigue la incorporación de más mujeres a dichos puestos. Desde el 2010 se ha pasado de un 4% a un 12% de mujeres directivas. En el mes de junio empezará la formación e-learning a toda la plantilla y se entregará adjunto a la nómina un tríptico con un resumen de todas las medidas pactadas. Todas las personas colaboradoras del II Plan de Igualdad, recibieron formación.

Los principios que rigen el actual II Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no sólo para las mujeres.
- Es favorecedor de la corresponsabilidad de mujeres y hombres.
- Adopta la transversalidad de género como estrategia.
- Es corrector pero también preventivo.
- Es dinámico, flexible y abierto a la incorporación de nuevas medidas.
- Parte de un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales de la empresa.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU II PLAN DE IGUALDAD

Las medidas se agrupan en las siguientes áreas:

Acceso al empleo, selección y desarrollo profesional

- La denominación de los puestos ofertados, los requisitos de acceso, el lenguaje y las imágenes utilizadas en su publicación, deben ser respetuosas con la igualdad.
- La información solicitada por la empresa a las candidaturas a un puesto, no debe incurrir en estereotipos de género.
- Garantizar el acceso por igual a las potenciales candidaturas de ambos sexos de la plantilla, a las ofertas de empleo vacantes de estructura, publicando en cada centro las vacantes que la empresa pretenda cubrir en el mismo, haciendo que nuevas oportunidades de desarrollo y mejores condiciones puedan ser igualmente accesibles para las mujeres y los hombres.
- Favorecer la ampliación temporal de la jornada y de la retribución de personas adscritas al sector de Cajas, colectivo especialmente feminizado y que por la naturaleza de su actividad presta sus servicios mayoritariamente a tiempo parcial, para lo cual, la Empresa publicará la posibilidad de optar por ampliar temporalmente la jornada y retribución sufriendo la jornada a tiempo completo o tiempo parcial, de más de 1.000 horas por año de jornada ordinaria de las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal previsiblemente prolongada o de excedencia durante el período de reserva de puesto de trabajo.
- Garantizar que en igualdad de idoneidad para el desempeño de una función, se opte por la persona del sexo subrepresentado hasta que éste alcance, al menos, el 40% de representación.
- En los procesos de selección de mandos, garantizar que al menos el 60% de los candidatos/as preseleccionados y de las candidaturas finalistas lo sean del sexo subrepresentado (inferior al 40%) en esa función.

Formación

- Informar y formar a toda la plantilla sobre los compromisos adquiridos por la empresa en el II Plan Igualdad.

- Profundizar en conocer el nivel de formación de la plantilla de cara a posibles cambios de función en horizontal o promociones.
- Favorecer la formación transversal que contribuya a corregir la segregación horizontal y a satisfacer el interés personal del personal colaborador de ambos sexos por igual, por su propia formación, posibilitando que mujeres y hombres de la plantilla, con antigüedad igual o superior a 1 año, más allá de la formación específica en producto-oficio o management en función de su puesto de trabajo, puedan por igual y voluntariamente, realizar en su centro de trabajo y fuera de su horario laboral, la formación e-learning que la empresa predefina en un Catálogo de Formación Voluntaria.

Comunicación interna y externa

- Informar a través de los distintos canales de comunicación interna y externa de la empresa, sobre la política y el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- No incurrir en un uso estereotipado o sexista del lenguaje o de las imágenes en nuestras comunicaciones internas o externas.

Conciliación

- Permiso retribuido de hasta 6 horas anuales para el acompañamiento a urgencia médica de un menor de 15 años, o para supuestos de atención a situaciones imprevisibles de fuerza mayor, debidamente justificadas y acreditadas, coincidentes con el horario de trabajo, respecto de hijos/as menores de 15 años y también de familiares en primer grado por consanguinidad, que por edad, enfermedad o accidente no puedan valerse por sí mismos.
- Licencia no retribuida de hasta un mes por fallecimiento de uno de los progenitores cuando los hijos/as sean menores de 16 años.

Ampliación de los períodos de excedencia y del período de reserva de puesto de trabajo.

- ✓ Se amplía de 3 a 4 años la excedencia por el cuidado de hijo/a por naturaleza o adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.
- ✓ Se amplía de 2 a 3 años la excedencia por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- ✓ Se amplía de 1 a 2 años, el derecho a la reserva de su puesto de trabajo en caso de excedencia por cuidado de hijo e hija. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente
- Licencia no retribuida, siempre que la organización del trabajo lo permita y previa autorización por la empresa, de 1, de 2 o de 3 meses completos, en los siguientes supuestos:
 - ✓ cuidado de hijos/as mayores de 3 y menores de 12 años.
 - ✓ sometimiento a técnicas de reproducción asistida acreditada
 - ✓ trámites de adopción internacional debidamente acreditada.
- Licencia no retribuida, una única vez al año, por un mínimo de 2 días y un máximo de 30 días, (no coincidentes con principio o fin de vacaciones, licencias, puentes o períodos de máxima actividad), por enfermedad de hijo/a menor de 12 años siempre que sea debida y documentalmente acreditado por facultativo, y se dé incompatibilidad de la jornada laboral del otro progenitor con su cuidado.
- Las personas trabajadoras que desempeñen labores de administración podrán mantener la flexibilidad de su horario de forma que dispongan de hasta 1 hora arriba o abajo entre la entrada y la salida del trabajo, en función del tiempo dedicado al descanso para la comida, siempre que se respeten las necesidades organizativas y de servicio, quedando garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.
- “Fines de semana para la Conciliación”, al menos 2 de las 6 libranzas de S+D para quienes prestan sus servicios 6 días de trabajo de promedio semanal en cómputo anual, se disfrutarán acumuladas a 1 Viernes o a 1 Lunes, resultando 2 fines de semana de 3 días consecutivos al año (uno por semestre).
- “Libranzas para la Conciliación” se procurará que los trabajadores/as que presten servicios 4 ó 5 días de promedio semanal en cómputo anual, disfruten de al menos 6 libranzas de 2 días consecutivos en el año, de los cuales, 2 lo sean de domingo unido a sábado o a lunes. (Estas dos medidas se pondrán en marcha a partir del calendario laboral del año 2017).



- Los colectivos del ámbito administrativo que por la naturaleza de su trabajo tengan claramente definidos períodos punta y valle de trabajo, podrán acordar con su responsable jerárquico la posibilidad de distribuir su jornada de forma irregular, de manera que presten servicios 7 ó 9 h/día, respectivamente, en función de estar en período predefinido como “valle” o “punta”.
- Modificación del turno de trabajo de 1 día al mes, para cumplir con el régimen de visitas previa y documentalmente acreditado de hijo/a menor de 16 años.
- Dar preferencia al cambio de centro de trabajo, con el fin de favorecer el régimen de visitas de un hijo/a menor de 16 años.
- El permiso de paternidad de 13 días, se podrá ver ampliado en 1 semana si el padre disfruta de 4 de las 10 semanas del permiso de maternidad susceptibles de disfrutarse por el padre o por la madre.
- Cuando al menos la mitad de las vacaciones de invierno o de verano programadas en el calendario del padre, coincidan con las 16 semanas de baja maternal o con los 14 días de lactancia, siempre que sea compatible con la correcta organización del servicio, el turno vacacional del padre se podrá trasladar para su disfrute, de mutuo acuerdo con la empresa, a fecha distinta a la inicialmente prevista.
- El padre podrá optar por modificar el momento de disfrute de sus vacaciones con el fin de unirlas al momento del disfrute de los 13 días de paternidad, salvo en caso de coincidencia con períodos de máxima actividad.
- Favorecer la cercanía al centro de trabajo siempre que se den vacantes o intercambio de personal de la misma función que asuman las condiciones y régimen de jornada del nuevo centro de trabajo.

Retribución

- Transparencia y objetividad en los criterios de determinación de la estructura salarial.
- Verificar las eventuales diferencias salariales entre los colectivos de mujeres y hombres que desempeñen la misma función y en el mismo tramo de antigüedad, y en su caso, adoptar medidas correctoras.

Seguridad y Salud

- Seguimiento y análisis, desagregado por sexo, de la siniestralidad y enfermedad profesionales, en las funciones especialmente feminizadas/masculinizadas de la empresa.
- Definir plazos de urgencia en el proceso de investigación de un presunto acoso sexual o acoso por razón de sexo, admitir que tanto la persona presuntamente acosada como el presunto acosador, si así lo desean, puedan asistir a su declaración acompañados de un tercero en la comisión, intervención de técnico experto en este tipo de acosos, seguir informando a la representación legal del personal laboral sobre el resultado de los procesos de instrucción, y en caso de constatación de una situación de acoso de esta naturaleza, sancionar como infracción muy grave.

Mujeres víctimas de violencia de género

- Mantener las colaboraciones con la administración y con las organizaciones y fundaciones especializadas en la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género y sensibilización de colaboradores/as y clientes.
- Proporcionar acceso directo, confidencial y gratuito al asesoramiento profesional de una organización especializada en la ayuda a mujeres víctimas de violencia de género,
- Se amplía de 6 a 12 meses la reserva de puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora en caso de traslado de ésta con motivo de su condición de víctima de violencia de género.
- En caso de movilidad de geográfica a otro centro de trabajo como consecuencia de su condición de víctima de violencia de género, la empresa se compromete a contribuir a los gastos correspondientes al traslado, mediante aportación económica por importe de 500euros
- En las bajas médicas asociadas a un maltrato, con orden de alejamiento y/o sentencia firme, o reconocimiento de dicha condición por los servicios sociales pertinentes, la empresa no descontará los 3 días de carencia de la primera de las bajas del año, incluso si luego hubiera otra/s posteriores.



DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

No podemos hablar de dificultades de ningún tipo; llevamos años incrementando la cuota de mujeres que acceden a cargos de más responsabilidad (como Directoras de Hipermercados y Supermercados o de diferentes servicios) y no nos hemos encontrado con dificultades en el proceso.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Dentro de nuestra visión está incluida, como una de nuestras riquezas, la diversidad. Para incidir en esa diversidad se creó un grupo de cambio interno, dentro del II Plan de Igualdad Efectiva entre hombres y Mujeres, que constantemente evalúa la situación y la evolución de los procesos. Ponemos en valor la diversidad de género en posiciones de dirección, por ejemplo, a través de un programa de formación.

Y es que nuestro Plan de Igualdad está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres, favorece la corresponsabilidad de hombres y mujeres, adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y es tanto corrector como preventivo. Parte de un compromiso de la empresa, que está haciendo uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evolución.

INVERSIÓN REALIZADA

Tipos de gastos:

- Gastos de personal.
- Recursos económicos específicos para la implementación.
- Actualización de bases de datos para incorporar la variable sexo.
- Se ha invertido en la difusión interna y externa de las medidas.
- Implantación de programas de formación como el de "Liderazgo femenino".

SUGERENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Tal y como se está demostrando con las políticas implantadas, la inclusión de las políticas de diversidad en la empresa, especialmente en puestos de dirección, contribuye de una manera eficiente a mejorar los resultados.

ALGAMA SL



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2017**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Elvira Pérez Rodríguez

(Socia Administradora)

985 17 62 40
elvira.perez@algamasl.es

SEDE EN GIJÓN

C/ Sanz Crespo, 23, 1º
33207 Gijón

985 17 62 40

www.algamasl.es

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- II Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Comercio y reparaciones.
Grandes superficies.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

Otros servicios a las empresas: Gestión de equipamientos culturales y consultoría en los ámbitos de turismo y social

CONVENIO DE APLICACIÓN

- Convenio colectivo sectorial de ámbito autonómico: "Oficinas y Despachos" de Asturias.
- Negociación directa sobre Estatuto de los trabajadores.
- Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal: "Ocio educativo y animación sociocultural".

Incluyen en su articulado mención específica a las medidas prioritarias en cuanto a movilidad funcional y geográfica para víctimas de violencia de género y movilidad geográfica por reagrupamiento familiar. Y también un artículo sobre la obligación de elaboración de una Plan de Igualdad en función del nº de trabajadores y trabajadoras de la empresa, enumerando los apartados que debe comprender.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	74	54,20
2018	71	52,40
2017	89	53,93
2016	102	52,94
2015	108	57,41

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Desde su constitución en 1989 se incorporó, en los programas que ha desarrollado, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en la asignación de recursos humanos a los proyectos que ha desarrollado.

En 2011, esta dinámica y medidas se formalizan en un documento de compromiso que establece la igualdad de género como un principio estratégico de su política corporativa y de Recursos Humanos.

En 2014, se elabora un diagnóstico de género llevado a cabo por la dirección de la empresa, la Comisión de Igualdad creada al efecto y una entidad experta en género. En esta Comisión participa la jefatura de equipo de distintas áreas de la organización, siendo, algunas personas, personal de delegación.

Desde 2014 hasta 2017, un cambio de estrategia obligada por circunstancias económicas incide en el reajuste de personal, reestructuración de áreas de trabajo y apertura a nuevos nichos de mercado. Se paraliza la elaboración del Plan, concentrándose en:

- una campaña de información y difusión del documento y compromiso de la empresa entre todas las personas trabajadoras en ese momento (2014)
- dentro del Plan de Formación anual (2015-2016), se desarrolla la formación de los responsables de Áreas y coordinación de personal en la "Aplicación de Modelo de igualdad" y de todas las personas trabajadoras que con carácter voluntario han decidido formarse en este tema.
- por parte de la dirección de la empresa, se opta por la realización de un nuevo Diagnóstico de igualdad. (2017-2018)

Partiendo del resultado de dicho segundo diagnóstico de igualdad, finalizado en 2018, actualmente se está elaborando y redactando el Plan de Igualdad, con recursos propios por lo que se ha ralentizado el proceso. Dicho Plan se está realizando con recursos humanos y económicos internos de la empresa y sujeto a sus ritmos de actividad que oscila según temporadas de alta y baja actividad. Es por ello, que la Dirección opta a la par que se elabora el Plan, por poner en marcha simultáneamente algunas de las medidas que se consideraron necesarias, tras el diagnóstico realizado, de manera que se pueda acelerar su implantación, y sirva además de motivación para todo el personal implicado.

PRINCIPALES MEDIDAS PUESTAS EN MARCHA Y QUE IRÁN RECOGIDAS EN SU PLAN DE IGUALDAD:

Acceso al empleo:

En las convocatorias temporales que la empresa realiza, y para el que dispone de un procedimiento de selección de personal:

- Se formaliza que las personas que participan en los procesos de redacción de la convocatoria, entrevista, valoración y selección tengan formación en temas de género.
- La redacción del perfil profesional, puesto a cubrir y resto de convocatoria, utilizará un lenguaje inclusivo adecuado a los canales de comunicación y mencionando expresamente que va dirigida para hombres y mujeres.
- Se incide en la eliminación de cualquier sesgo cualitativo de género que pueda derivarse (valoraciones subjetivas, entrevistas innecesarias...)

Puesta en marcha en el centro de trabajo de Gijón, dónde su ubica la oficina de gestión de la empresa, de:

- Flexibilidad de las horas de entrada y salida del lugar de trabajo, fijando una franja horaria de referencia que permita la organización del trabajo.
- Semana laboral comprimida, que permite realizar menos jornada laboral el viernes.
- Se habilita un office con dotación básica, de manera que las personas interesadas puedan almorzar en un espacio de la oficina, disminuyendo los tiempos de desplazamiento y favoreciendo su conciliación familiar.

Prevención, Seguridad y salud:

FRATERNIDAD Muprespa es la Mutua desde hace años que desarrolla el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para ALGAMA. Cuando FRATERNIDAD, en marzo de 2018, pone en marcha el proyecto INGEPRE con el objetivo de integrar la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral de las trabajadoras de la empresa asturiana; ALGAMA se interesa por las medidas que puedan acreditar dentro de su entorno laboral, que la prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo, y que la valoración de riesgos en el puesto de trabajo tiene enfoque de género. Actualmente se sigue



el desarrollo de este proyecto y de forma interna en la empresa se está diseñando una encuesta que pueda identificar las carencias en el ámbito de la prevención y la mujer, cara a incorporar medidas dentro del Plan de Prevención general de la empresa.

COMUNICACIÓN (INTERNA) A LA PLANTILLA DE LA EXISTENCIA DE MEDIDAS DE IGUALDAD:

Revisión de la documentación interna que la empresa entrega actualmente, al personal contratado que se incorpora (Manual de Acogida) de manera que incluya las medidas de conciliación que la ley contempla, y las específicas de la empresa. A la par, se revisa y modifica para que su lenguaje sea adecuado, con enfoque de género. Al personal ya contratado, se le remite actualización de la información relativa a este tema, a través de sus responsables de equipo.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

La gran diversidad de perfiles profesionales y actividades que realiza la empresa, y que en su gran mayoría sea fruto de la contratación pública, hace complicado implantar las medidas para distintos centros de trabajo, sobre los que no se tiene titularidad. Esto ralentiza el trabajo, ya que implica un estudio más exhaustivo en cada centro y equipo de trabajo, en función del pliego de Condiciones del Concurso público que la empresa debe cumplir, con el ánimo de no fomentar desigualdad en el trato al personal de distintos centros y servicios.

VENTAJAS E INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA

Como ventaja, destacamos: El hecho de iniciar la implantación de determinadas medidas, en un solo centro de trabajo con control directo de la empresa, permite su seguimiento y evaluación para la comprobación de la eficacia de las mismas, de una manera más directa y exhaustiva.

Y como inconvenientes: Adecuación y coordinación de horarios entre las personas que forman parte del equipo de trabajo; acorde con la disparidad de funciones y centros de trabajo donde se ubican. No es posible la implantación en todos los centros de trabajo a la vez, por lo que se inicia en el centro de trabajo de Gijón, dónde se ubica la oficina de gestión (titularidad de la empresa) y el personal directo de la misma (dirección, administración y gestión).

INVERSIÓN REALIZADA

Inversión estimada para la puesta en marcha del Plan: 3.400euros

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal involucrado en el diagnóstico y elaboración del Plan.
- Recursos económicos específicos para la implementación: adecuación y equipación de espacios.
- Difusión interna de las medidas.

AUTOMÓVILES LUARCA, S.A.

ALSA

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2013**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Juan Antonio Esteban

Director Recursos Humanos Servicios Centrales

917 546 500
jesteban@alsa.es

PERSONA
QUE LIDERA
LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Transporte de viajeros por carretera.

LOCALIZACIÓN

C/ Miguel Fleta, 4
28037 Madrid

-
www.alsa.es

SEDE EN GIJÓN

C/ Magnus Blikstad, 1
33207 Gijón

-

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2018 Certificado efr (Empresa Familiarmente Responsable). Se ha superado la Auditoría Externa.

2018 Renovación como miembros del Chárter de la Diversidad, por 5º año consecutivo.

2018 Miembros del Patronato de la Fundación Integra, para personas con discapacidad.

2018 Convenio de colaboración ente la Agencia de Empleo de Madrid y ALSA GRUPO, S.L.U para la formación e inserción laboral de personas desempleadas y colectivos en riesgo de exclusión social, con una vigencia de 15 meses.

2017 Convenio de colaboración entre el Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad y ALSA GRUPO, S.L.U para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas, con una vigencia de un año prorrogable a cuatro.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo Sectorial Provincial de Transporte de Viajeros por Carretera, vigente hasta finales de 2018.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA, ASTURIAS Y GIJÓN

Datos plantilla a nivel nacional: según datos de febrero de 2019, la plantilla es de 7.558 personas, de las cuales el 13,84% son mujeres. (En 2007, la plantilla femenina era del 13,50% -sólo España-).

Se identifica claramente un incremento del número de mujeres producto de la aplicación de la parte del Plan de Igualdad que tiene por objeto incrementar el número de mujeres en la plantilla. Es resultado de, "a igualdad de condiciones entre los candidatos y candidatas, hacer prevalecer la contratación de mujeres".

A continuación, les indicamos la evolución del dato de % de Conductoras (puesto subrepresentado) en los últimos 4 años:

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	861	19,16
2018	892	18,84
2017	854	18,50
2016	823	16,16

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	131	16,03
2018	131	14,50
2017	127	12,60
2016	120	10,00

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración del I Plan de Igualdad, se hizo previamente su diagnóstico, para la identificación de nuevas variables que permitiesen la implementación adecuada del citado Plan. Dicho proceso duró aproximadamente un mes, al igual que la elaboración del Plan.

Para ello, se creó un grupo de trabajo compuesto de personas con amplios conocimientos de la empresa y experiencia en diversas áreas de recursos humanos, así como una consultora externa especializada en diseño e implantación de planes de igualdad. Una vez realizado el Plan se comunicó a la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras (RLT) para que realizaran sus aportaciones de cara a la configuración del mismo. Dicho Plan de Igualdad, ha sido renovado en enero de 2019, con una vigencia de 3 años, hasta diciembre de 2021. Para esta renovación es necesaria una revisión que, en este caso, fue realizada junto con la RLT.

El Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla, incluyéndose el personal que provenga de ETT, becas, estudiantes en prácticas, etc., en todos los centros de trabajo que tiene establecidos o pueda establecer en el territorio del Estado español.

La Dirección y una persona responsable en materia de igualdad, nombrada y formada al efecto, son responsables de la aplicación y ejecución de las medidas del Plan.

Para la elaboración del II Plan de Igualdad se ha realizado un nuevo análisis en materia de género, lo que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran. Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados, se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres.

El Plan de Igualdad cuenta con una Comisión de Igualdad constituido, en 2018, por 12 trabajadores y trabajadoras responsables de distintas áreas de la empresa. Este Comité se reunirá cada 3 meses. Dentro de sus funciones está:

- Facilitar la implantación de las líneas estratégicas que marque el Comité de Dirección.
- Difundir las políticas de Igualdad en la Organización.
- Buscar indicadores que permitan realizar un seguimiento y medir los avances.
- Proyectar en todas nuestras acciones los principios de igualdad y conciliación.
- Promover medidas de conciliación, y su seguimiento, que permitan flexibilizar el horario de trabajo y fomentar la puesta en marcha de medidas de corresponsabilidad.
- Promover la representación proporcional de mujeres y hombres en la formación de equipos de trabajo, proyectos y comités.
- Velar porque se ofrezca el mismo trato de igualdad entre la plantilla.
- Realizar una revisión continua de las mejores prácticas de fomento de la igualdad de género en otros sectores.

Todas las medidas y acciones que de este surjan serán transmitidas al Comité de Dirección para su aprobación.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

El objetivo principal es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su género, edad, raza y/o religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.



Objetivos Generales:

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de buscar en la empresa una representación más equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñan un puesto de igual valor.
- Permitir el acceso a la formación y al desarrollo profesional tanto de los hombres como de las mujeres en la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.
- Promocionar el bienestar físico, psíquico y social de los empleados y empleadas.
- Sensibilizar a todos los niveles de la organización en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación, conciliación trabajo-vida personal y prevención del acoso.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

Objetivos específicos y medidas:

- Acceso al Empleo: Revisar el apartado de empleo de la página web, utilizando un lenguaje incluyente y cambiando las imágenes de conductores y hombres de taller, por mujeres, para incentivar la recepción de CV de mujeres.
- Promoción del Personal: Elaborar un manual/procedimiento de promoción de personal que incluya las fases del mismo y garantice la objetividad o incluir en el de selección cómo realizar la selección interna (promoción).
- Formación del Personal: Formar y/o sensibilizar a toda la plantilla sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no discriminación y prevención del acoso.
- Retribución: Realizar un estudio de brecha salarial y establecer medidas que la corrijan, si procede.
- Conciliación de la vida personal y profesional: Facilitar la adaptación de jornada a las personas que tienen una reducción de jornada por guarda legal.
- Salud Laboral: Formar y sensibilizar al personal responsable de la Salud Laboral de la empresa en materia de igualdad y prevención del acoso laboral.
- Acoso Sexual y/o por razón de sexo: Sensibilizar y dar formación específica sobre acoso, en cualquiera de sus formas, a toda la plantilla. Esta formación puede ir unida a la formación sobre igualdad de oportunidades comentada en el apartado de formación.
- Violencia de Género: Elaborar un protocolo/política para mujeres víctimas de violencia de género.
- Cultura Organizacional: Desarrollar una campaña de comunicación de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad de ALSA dirigida a toda la plantilla, no sólo trasladando el contenido del Plan de Igualdad, sino sensibilizando en materia de igualdad de oportunidades.

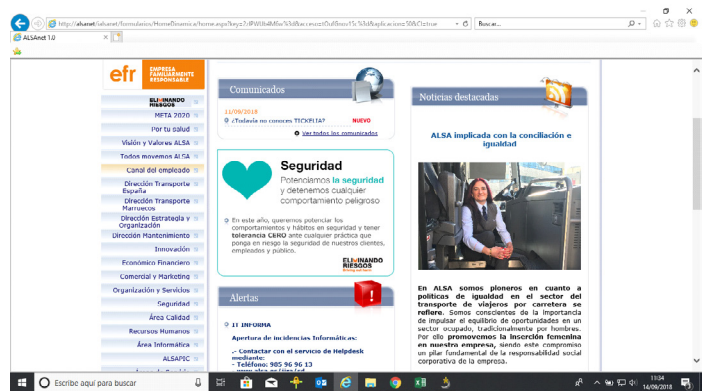
COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA DE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

El Plan de Igualdad está publicado en la Intranet de la empresa de acceso a todos los empleados y empleadas. Para aquellos puestos de trabajo que no dispongan de ordenador como una herramienta, se dispone del Punto de Información del Conductor (PIC) donde se facilita el acceso a toda la información interna de la empresa.

AVANCES Y NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO EN ESTE ÚLTIMO AÑO

- Implantación del Plan Equilibra para toda la organización ALSA con la intención de reforzar los valores de empresa y demostrar un firme compromiso en el impulso y persecución de la igualdad en la empresa. Este Plan tiene tres ejes estratégicos:
- Empleo: con el objetivo de incrementar el equilibrio de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo.

- Conciliación y uso del tiempo: el objetivo en sensibilizar y acercar la cultura y práctica empresarial hacia este ámbito.
- Salud, deporte y hábitos saludables: con la intención de impulsar la promoción de la salud y la prevención de enfermedades.
- Creación de un Comité de Igualdad y Conciliación.
- Se ha puesto a disposición de todo el personal de ALSA un buzón de correo donde podrán enviar libremente sugerencias, comentarios u observaciones que ayuden a tomar medidas concretas en favor de la igualdad.
- Dos directivas de ALSA participan en la VI edición del Proyecto Promociona, programa promovido por la CEOE junto con el Ministerio y el Instituto de la Mujer. Esta formación pretende potenciar las habilidades necesarias para liderar con un mayor impacto de éxito en la organización.
- Se ha firmado el Programa europeo "Women in Transport" donde ALSA GRUPO, se compromete a fomentar el trabajo femenino, compartir ideas y buenas prácticas en distintos ámbitos del sector del transporte.
- ALSA GRUPO, S.L.U se ha adherido al "Código de Buenas Prácticas para la Gestión del Talento y Mejora de la Competitividad", promovido por la Asociación Española de Ejecutivas y Consejeras (EJE&CON), y la Fundación máshumano, que tiene como principal objetivo impulsar el talento femenino en la dirección de las organizaciones.
- ALSA ha colaborado con "Inspiring Girls", con el objetivo de aumentar la autoestima y la ambición profesional de las niñas en edad escolar, así como sus expectativas laborales, ayudándolas a visibilizar la amplia variedad de profesiones y trabajos que existen.
- Por último, se firmó un convenio de colaboración con la Fundación Mujeres por el que contribuirá financieramente a su labor proporcionando fondos para becas destinadas a niños y niñas huérfanas por violencia de género.
- Cooperación en Proyectos de Cooperación y Desarrollo Internacional en algunos de los países en los que tienen centro de trabajo, los más significativos son los de Marruecos y Suiza.



DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

En anteriores revisiones del Plan de Igualdad nos habíamos encontrado con una cierta falta de proactividad por parte de la RLT en esta materia. Sin embargo, en esta actualización y revisión del Plan hemos notado una total colaboración e implicación por su parte.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

- Mayor implicación del resto de los departamentos.
- Poder identificar y revisar aspectos de procesos que estaban afectando a la igualdad entre las mujeres y los hombres de su plantilla, con el objeto de corregir ciertas tendencias.
- Mejora de la percepción de toda la plantilla como empresa empleadora.

INVERSIÓN REALIZADA

Inversión para la renovación del Plan: 4.200euros

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal.
- Contratación de una consultora externa especializada.



ANTONIO CORRIPIO SERVICIOS S.L.



**Antonio
Corripio**
SERVICIOS

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO 2012

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Noelia G. Ginzo

Directora

985 172 477
ng@acservicios.com

SEDE EN GIJÓN

C/ Ruiz Gómez, 4 – Bajo Izda.
33202 Gijón

985 172 477

www.acservicios.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Servicios a la Comunidad.
Prestación de servicios sociosanitarios

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2019 Participación en el Proyecto DANA de Fundación Mujeres. Formación y asesoramiento en materia de igualdad.
2017 Renovación de la adhesión a la RED "Pacto Mundial", realizada en 2010. Iniciativa Internacional propuesta por Naciones Unidas.

CONVENIO DE APLICACIÓN

- Sectorial provincial: "Ayuda a domicilio y servicios afines", desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2020.
 - Sectorial estatal: "Centros y servicios de atención a personas con discapacidad", desde 1 de enero de 2014 al 31 diciembre de 2016.
 - Sectorial ámbito estatal: "Reforma juvenil y protección de menores", desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2016.
 - Sectorial ámbito estatal: VI Convenio de "Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal", desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014.
- Todos estos convenios incorporan algún artículo sobre igualdad o perspectiva de género.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA N°	%MUJERES
2019	45	74
2018	45	74
2017	45	74
2016	40	87,5
2015	40	87,5

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Inició en 2008 el proceso de elaboración de su I Plan de Igualdad, tras la firma de un “Código Ético” de actuación y la adhesión a la “Red Pacto Mundial” de Naciones Unidas. Para su elaboración, participó en el Proyecto INTEGRARSE II del Club Asturiano de Calidad, cofinanciado por el Ministerio de Industria, Energía y Turismo.

En todo el proceso participaron la Dirección, el Departamento de Recursos Humanos y la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), con el apoyo de una consultora externa. Finalizado el diagnóstico, fue negociado el Plan en el seno de la Comisión y determinado su contenido por la empresa y representantes de la plantilla, que participaron tanto en la elaboración y redacción del contenido, como en su implantación y futura evaluación. El Plan de Igualdad es de aplicación para la totalidad de la plantilla y en todos los centros de trabajo establecidos, así como para quienes provengan de empresas de trabajo temporal, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

A pesar de que el plan contaba con una vigencia de 3 años, se ha mantenido en vigor hasta la actualidad. En este momento a través del contrato con una consultora externa se está realizando la evaluación del plan y el nuevo diagnóstico de la empresa, asimismo se han planificado acciones formativas para la plantilla y la Comisión de Igualdad. El objetivo es continuar en la misma línea, mejorando aquellas deficiencias detectadas desde su implantación. Por tanto, actualmente se está trabajando en la fase de evaluación, diagnóstico y elaboración de un II Plan de Igualdad. En cuanto a la Comisión de Igualdad, se ha renovado su composición, la forman actualmente tres personas aunque lo deseable sería que fueran cuatro, aún no se reunió formalmente, aunque se confirma que la RLT está presente en la Comisión. Actualmente se está organizando formación para la plantilla y la Comisión.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Acceso al empleo

- Fomentar la contratación de hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentados cuando se produzca esta situación dentro de la empresa.
- Sensibilizar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección, priorizando la contratación del sexo menos representado, siempre que se den los requisitos solicitados para el puesto.
- Elaborar un procedimiento para la publicación de ofertas de empleo, que recoja las reglas sobre el uso del lenguaje y las imágenes para que ninguna persona, que reúna los requisitos, pueda sentirse excluida y, por tanto, no presentar su candidatura.
- Participar en acciones de sensibilización social a instituciones o centros educativos locales, para dar visibilidad de las posibilidades profesionales, sin limitaciones de género.

Promoción y formación

- Realizar los informes de evaluación de desempeño teniendo en cuenta la perspectiva de igualdad de oportunidades en el análisis de los mismos.
- Fomentar la participación de mujeres en la formación para la promoción.
- Realizar encuestas periódicamente al personal, incorporando cuestiones sobre horarios escolares de hijas e hijos; personas mayores a su cargo; deseos de realizar cursos para mejorar su cualificación; etc.
- Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades del conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria y que puede verse implicado en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de oportunidades tanto a mujeres como a hombres de la empresa.

Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

- Libertad para fijar periodo vacacional.
- Elección de jornada laboral (en los casos en que sea posible).
- Permisos médicos por un tiempo superior al que fija el convenio.
- Permisos no retribuidos no recogidos en el convenio.
- Bolsa de horas para disfrutar en el momento que se necesite.



- Recoger información sobre las necesidades de conciliación realizando preguntas específicas en la encuesta de clima laboral que se realiza anualmente.
- Formación en materia de gestión del tiempo, estrés, en función de la demanda del personal.
- Realizar un pequeño folleto informativo sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, según el convenio y las existentes en la empresa que mejoran la legalidad, para entregar a toda la plantilla.
- Utilizar todos los canales de comunicación interna de la empresa para comunicar las mejoras que se puedan ir dando en este ámbito, para que todo el personal pueda acceder a ellas.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

- Sensibilización: conseguir que toda la empresa asuma el compromiso para la prevención y eliminación del acoso.
- Realizado un protocolo de Prevención del Acoso sexual como anexo en este Plan de Igualdad incluyendo también situaciones de 'mobbing'.
- Incluir en el Plan de Formación contenidos en materia de sensibilización sobre el acoso.

Otras medidas:

- Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad, sus principios, métodos de realización, objetivos y resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
- Publicación del Plan de Igualdad en la página web de la entidad, para su acceso.
- Constitución de la Comisión de Igualdad, designando sus funciones.
- Presentar anualmente los avances del Plan de Igualdad a toda la plantilla.
- Utilizar el Informe de Responsabilidad Social y la Adhesión al Pacto Mundial, para difundir y transmitir los contenidos y actuaciones de la empresa en materia de igualdad de oportunidades en todos aquellos ámbitos en los que actúa, asumiendo así su responsabilidad como agente para influir en la sociedad.
- Cada año, en el mes de marzo, realizamos una encuesta de clima laboral (anónima) a toda plantilla y las preguntas orientadas al conocimiento de la existencia del Plan de Igualdad, sobre las medidas de igualdad implantadas o incluso propuestas personales.

ACTIVIDADES DE COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA DE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Se informa a la plantilla a través del correo electrónico y la encuesta de clima laboral que se realiza de manera anual, y en la que se incorporan preguntas orientadas al conocimiento de la existencia del Plan de Igualdad y las medidas implantadas. A través de esta encuesta, la empresa puede saber el grado de conocimiento de la plantilla sobre el plan e implantar las medidas necesarias para mejorar su difusión y conocimiento entre el personal de la organización. También en las reuniones con las diferentes coordinaciones se manifiesta la situación de la empresa en el proceso de implantación del plan, las medidas puestas en marcha, así como las posibles actuaciones en materia de igualdad que está planteando la empresa y la Comisión de Igualdad. El Plan de Igualdad está disponible en la página web de la empresa y sirve como difusión tanto a nivel interno como externo, facilitando que la clientela y la plantilla conozcan el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

AVANCES Y NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO EN ESTE ÚLTIMO AÑO

Actualmente el Plan de Igualdad está siendo objeto de evaluación para conocer el nivel de realización alcanzado, el impacto que ha tenido en el funcionamiento de la empresa y su plantilla, y valorar las medidas puestas en marcha, su adecuación, permanencia o modificación. A su vez, se ha comenzado a realizar un nuevo diagnóstico de la empresa, en el que se pretende observar si ha habido transformaciones en la empresa desde la implantación del I Plan de Igualdad y proponer medidas para la puesta en marcha del II Plan de Igualdad que se correspondan con la realidad de la empresa, analizando la situación de mujeres y hombres en la organización, su presencia en distintas áreas y condiciones laborales, así como los elementos culturales y de gestión que pueden generar desigualdades en su participación.

En este marco de realización de un nuevo diagnóstico, se han renovado las personas que componen la Comisión de Igualdad, y se han planificado dos acciones formativas: una formación de sensibilización en género

dirigida a todo el personal de la empresa, y una formación específica para la Comisión de Igualdad sobre la incorporación la perspectiva de género en la gestión interna de la empresa.

Todo el proceso se está realizando a través de una entidad experta en la elaboración de planes de igualdad, y la integración de la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Una de las mayores dificultades es la falta de recursos, tanto personales como materiales, para poder dedicar las horas de trabajo y esfuerzo a algo que queremos que ocupe un lugar destacable en nuestra escala de valores. Los diferentes cambios sufridos en la Comisión de Igualdad durante estos años han resultado también una traba para poder avanzar al ritmo deseado en esta materia y programar una continuidad entre las acciones llevadas a cabo.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

El hecho de tener un Plan de Igualdad, de haber fijado los objetivos y medidas concretas, de haberlas puesto en marcha, y de evaluar el plan y las actuaciones realizadas, significa:

- Predisposición de la empresa, de todas las personas, puestos y cargos, para llevar a cabo actuaciones que benefician a la totalidad, individual y colectivamente y también a nuestro entorno.
- A través del diagnóstico, se hace un análisis exhaustivo de la propia organización que sirve para conocer mejor los puntos fuertes y débiles y plantificar acciones estratégicas para su mejora.
- Permite acordar ajustes de cara a la estabilidad en el puesto de trabajo, saber cuándo y por qué se producía en alguna ocasión absentismo o ausencias, revisar, distribuir y ajustar calendarios y horas en función de las necesidades puntuales de algún miembro de la familia, excedencias y permisos.
- Aporta seguridad porque hace visible cada labor y desempeño, valora cada trabajo y a cada trabajador y trabajadora. Favorece la predisposición a comunicar o negociar cualquier necesidad desde la comprensión, la cercanía y empatía por ambas partes (gerencia, recursos humanos y plantilla).
- Supone beneficios directos para la empresa no solo de cara a la imagen pública de la empresa, sino también para la gestión interna de los recursos humanos (disminución de la rotación, mejora la productividad, retención del talento, etc.)

INVERSIÓN REALIZADA

Desde la gerencia se quiere dar un paso más allá en materia de igualdad que va muy unido al resto de mejoras en la gestión, por lo que están pendientes de valoración distintos presupuestos.

Inversión estimada para la puesta en marcha del plan: 4.500,00 euros

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal.
- Habilitación de local para reunión y debate.
- Recursos económicos específicos para la implementación.
- Difusión interna y externa del Plan y sus medidas: publicación del plan y sus medidas

SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Ofrecer un mayor apoyo a las PYMES para llevar a cabo planes y medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: mejorando subvenciones, fomentando el asesoramiento, creando materiales o favoreciendo acciones formativas sobre la incorporación de la perspectiva de género en las empresas. Mejorar la visibilidad y valorar aquellas pequeñas empresas que se esfuerzan en implantar y llevar a cabo medidas para impulsar la igualdad de oportunidades así como la RSE.

ASTURCONSULTING

Infiesto Asesores S.L.



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2018**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Haydee Montes Rodríguez

Gerente

985 16 13 23

calidad@asturconsulting.com

SEDE EN GIJÓN

C/ Antolín de la Fuente Cla,
8-bj / 33210 Gijón

985 16 13 23

www.asturconsulting.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Otros servicios a las empresas:
asesoría integral de empresas.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

Ninguna reseña

CONVENIO DE APLICACIÓN

V Convenio colectivo del sector despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	17,00	70,59
2018	15,14	84,35
2017	14,88	84,88
2016	14,68	85,56
2015	13,22	88,65

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Infiesto Asesores, S.L. es una asesoría integral de empresas que nace en 1986. Nuestros servicios se fundamentan en nuestra experiencia y conocimiento del negocio y en las capacidades y la formación de nuestro equipo. Asume el compromiso de atraer a los y las mejores profesionales y ofrecerles las herramientas y oportunidades necesarias para que puedan desarrollar todo su potencial y talento. La formación continua y la participación en asuntos de primer nivel son los pilares básicos para alcanzar este objetivo. Además del profundo conocimiento técnico, nuestros y nuestras profesionales tienen una visión estratégica e innovadora, orientada al negocio, que le permite adelantarse a futuros cambios.

Disponemos de unidades de gestión del conocimiento especializadas en cada área de práctica, garantizando una información y conocimientos actualizados.

Su compromiso de acción con la igualdad alcanza tanto a la gestión interna de las empresas que integran este grupo como al desarrollo de las distintas actividades empresariales que desde él se promueven para la Asesoría Integral de Empresas.

Desde la Dirección de la empresa se manifiesta el interés de promover la consolidación de una cultura profesional y empresarial comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres. Con esta intención se pone en contacto con el programa Unidad de Género de Gijón y nos declara su compromiso expreso con el respeto y la promoción del principio de igualdad, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que alcanza los siguientes aspectos de su gestión:

- La asunción del principio de igualdad de trato y de oposición a cualquier tipo de discriminación por cuestión de género, directa o indirecta, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La aplicación de dicho principio a todos los aspectos de su gestión de recursos humanos (acceso a la empresa, formación, promoción, política retributiva, condiciones de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación...).
- La comunicación y visibilización de dicho compromiso a toda la plantilla y al resto de grupos de interés con los que trabaja la organización.
- La puesta en marcha de un Plan o programa de Igualdad, previo análisis o diagnóstico de la situación de mi organización respecto al principio de Igualdad, que incluya objetivos y medidas específicas para garantizar la incorporación de una gestión no discriminatoria y que sirva para el avance de la organización en la igualdad de oportunidades.

A fin de incorporar de manera consolidada dicho compromiso en la gestión, se compromete a elaborar un plan o programa de Igualdad, con el apoyo por parte del programa Unidad de Género de Gijón, en la medida de los recursos disponibles.

AVANCES Y NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO EN ESTE ÚLTIMO AÑO

Se ha constituido una Comisión de Igualdad, formada por la gerente y responsables de los distintos departamentos que forman la empresa. Dicha Comisión aprovecha las reuniones quincenales que tenemos en la estructura de trabajo interno de la empresa para empezar a dar forma al proyecto, analizando la situación respecto a distintos ámbitos de actuación y donde se están evaluando si hay desigualdades o discriminaciones y así poder poner por escrito los objetivos o medidas formales para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras de la plantilla, que finalmente se verá reflejado en el Plan de Igualdad.

Se ha conseguido un objetivo importante, acreditado por el departamento laboral que es el que lleva la gestión interna de la plantilla, en cuanto al acceso al empleo, con un aumento de la contratación del sexo masculino, que en nuestro caso, era el menos representado en la empresa, creando este año 3 puestos de trabajo, los cuales han sido ocupados por hombres, por lo que la plantilla está formada en la actualidad por un 29,41% de hombres y un 70,59% de mujeres. El porcentaje de hombres respecto a mujeres del año 2017 al 2018 ha aumentado un 13,76%.

Por último, cabe destacar que la política retributiva es igualitaria tanto para mujeres como para hombres, sin hacer ninguna distinción de género. "También queremos influir en la clientela (empresas) y aportarles la cultura empresarial y social donde movamos una sociedad mejor. Dentro de nuestras herramientas internas y externas hacemos mención de nuestro compromiso con la Igualdad en nuestra circular mensual. Con esto queremos motivar a nuestra clientela a que participen y pongan su granito de arena en el cambio que está viviendo la sociedad actual".



COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA DE LA EXISTENCIA DE MEDIDAS Y/O PLAN DE IGUALDAD

El personal conoce el compromiso por la igualdad a través de las reuniones quincenales, es transmitido por los responsables de los departamentos al resto de la plantilla.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Realizar un diagnóstico de manera interna, con personal propio siendo una empresa de pequeño tamaño, hace que se ralenticen los procesos para poder realizar un Plan de Igualdad. Tenemos que coordinar horarios entre las distintas personas que lo están llevando a cabo, sobre todo teniendo en cuenta que la empresa ha crecido durante este año 2018. La parte positiva está en que la plantilla está muy concienciada, lo que facilita el proceso.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Dado que la plantilla está muy concienciada y comprometida con el hecho de implantar medidas de igualdad. Un Plan de Igualdad da una nueva visión a la entidad, ayuda a incrementar la diversidad dando mejores oportunidades para seleccionar y retener personas con talento, permitiendo una mejor adaptación al mercado. Se da una imagen externa más comprometida con la sociedad actual.

INVERSIÓN REALIZADA

Tipos de gastos:

- Gastos de personal
- Recursos económicos para empezar a realizar el Plan
- Difusión interna y externa (clientes, colaboradores, proveedores,...)

SUGERENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Facilitar a aquellas empresas, sobre todo a PYMES que poseen menos recursos, la realización o la posesión de un Plan de Igualdad. Realizar y llevar a cabo un Plan de Igualdad conlleva mucho esfuerzo, por lo que sería de gran ayuda tener un reconocimiento para las empresas ya que estas son el motor de la economía.

ASTURSERVICIOS LA PRODUCTORA S.A.L.



LA PRODUCTORA

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2012**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Patricia López / Lorena Vázquez



patricia@laproductora.com / lorena@laproductora.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Servicios personales a la comunidad y servicios a empresas.

SEDE EN GIJÓN

Plaza la Soledad, 9-10, Bajo
33201 Gijón

985 17 08 01

www.laproductora.es

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

Ninguna reseña

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo propio de empresa, que se prorroga anualmente y está publicado en el BOPA. Dentro de nuestro Convenio hay un capítulo donde vienen desarrolladas algunas de las medidas que se recogen en su plan de igualdad (conciliación de la vida familiar y laboral). El Plan de Igualdad se implantó posteriormente a esta publicación del Convenio, por tanto, no se cita en el mismo. El Plan de Igualdad forma parte del Convenio Colectivo de empresa y comparte su naturaleza vinculante.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	150	44
2018	122	35

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	44	90,91
2018	35	91,43

*Plantilla media anual (debido a la fluctuación que se produce en la plantilla dependiendo de los meses en los que se consulten los datos, se ha calculado el número de personas trabajadoras realizando un computo medio anual que nos presenta unos datos de plantilla inferior a 250 personas)

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

El diagnóstico ha sido realizado por la Comisión de Igualdad creada al efecto en 2011, con la asistencia técnica de una consultora externa especializada. Finalizado el diagnóstico, comenzó la fase de negociación de las medidas del Plan que fue aprobado y firmado en abril de 2012 y estuvo vigente durante 36 meses.

A partir del análisis de los indicadores y teniendo en cuenta las necesidades y los resultados obtenidos, se ha redactado el II Plan de Igualdad que estará vigente desde 2015 hasta el 2018. Actualmente se ha realizado la reunión para revisar y actualizar nuestro Plan de Igualdad que ha sido modificado durante este año 2019. El Plan de Igualdad está implantado en nuestra empresa que tiene su sede principal en Gijón (Asturias) desde donde se gestiona, pero su ámbito de aplicación se extiende a otras provincias del territorio nacional donde Asturservicios La Productora tiene trabajadoras y algún trabajador. Este Plan de Igualdad está publicado en nuestra página web y por lo tanto, puede ser actualizado y consultado en todo momento.

El órgano responsable de la ejecución del Plan de Igualdad es su Comisión de Igualdad. Este órgano está encargado de llevar el control de la puesta en marcha y de realización del seguimiento y evaluación del plan, una vez implantado. La evaluación de las medidas recogidas se ejecutará través de los indicadores establecidos, realizando el análisis de los mismos y se examinando los datos que nos aportan, para determinar si se han conseguido los objetivos recogidos en cada área de intervención.

La Comisión de Igualdad está formada por:

- Miembros de la alta dirección (administrador): dos mujeres (Los cargos de la alta dirección están ocupados por dos mujeres)
- Representantes legales de las personas trabajadoras: un hombre y una mujer (La representación legal está constituida por un hombre y una mujer. Una selección de representantes de las personas trabajadoras, forman parte de la Comisión de Igualdad y están presentes participando activamente en las reuniones convocadas, escuchando las valoraciones y el seguimiento del mismo y aportando sus propias propuestas.)
- RRHH: un hombre
- Responsable de Igualdad: una mujer

Esta Comisión de igualdad se reúne con una periodicidad anual para realizar una evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad implantado.

En el proceso de evaluación y elaboración del Plan de Igualdad se recoge:

- Compromiso de la alta dirección para elaborar el nuevo Plan de Igualdad.
- Compromiso de la Comisión de Igualdad. Este órgano será el responsable del seguimiento de las acciones que se reflejen en el Plan.
- Elaboración de propuesta de medidas a implantar.
- Negociación y aprobación de medidas.
- Redacción del texto del Plan de Igualdad.
- Otros temas que sea necesario tratar.

Desde la aprobación del II Plan de Igualdad en 2015 la empresa ha realizado reuniones de seguimiento y ha constatado que se siguen aplicando las medidas implantadas (formación continua, ordenación del tiempo libre y conciliación, salud laboral...) y que de hecho quedan patentes en los distintos apartados de esta ficha.

La Comisión de Igualdad se reúne con periodicidad anual, durante la última reunión de 2019 se realizó la:

- Evaluación del Plan de Igualdad implantado
- Valoración de situación. Estrategias a seguir a través de los objetivos y las actuaciones.
- Seguimiento y Evaluación. Indicadores.
- Conclusiones y propuestas. Dentro de este apartado se constata que durante este último año se siguen aplicando las medidas de conciliación incluidas en el Plan, y se confirma que parte de la plantilla A disfruta de medidas relativas a la jornada de trabajo por cuidado de menores y de personas dependientes.



PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU II PLAN DE IGUALDAD

Las circunstancias de la plantilla son muy diversas, lo que origina que las necesidades, sobre todo en algunas áreas de intervención como la conciliación de la vida familiar y laboral, sean distintas. Por ello, se han formado dos tipos de colectivos:

Plantilla A

- Integrado por el personal que desarrolla su trabajo en centros de trabajo propios. Se trata de personas trabajadoras que en su mayoría tienen un contrato laboral fijo y a tiempo completo.

Plantilla B

- Personal contratado para cubrir servicios concretos que han sido adjudicados a la empresa por distintas entidades públicas o privadas, con un tiempo de duración que va desde 1 día a 1 ó 2 años, con un horario y lugar de trabajo ya especificado en la adjudicación. Se trata de personas trabajadoras con contratos de corta duración, jornada de pocas horas, horario sin posibilidad de cambio y que desempeñan su trabajo en centros ajenos.

AREA: Promoción y formación (Plantilla A y B)

- Tras la evaluación y seguimiento del indicador OB1 (Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación continua dentro de la empresa) se constata en MB1 que toda la formación que organice la empresa, siempre que sea presencial, se facilitará en la medida de lo posible, que se desarrolle en el mismo municipio o en el más cercano. Esta medida sigue vigente pero se establecen dos opciones para la formación un poco diferentes a la del objetivo propuesto. La formación puede ser solicitada por el trabajador/a cuando el mismo/a crea necesario. Por otro lado la empresa por necesidades del servicio puede enviar al trabajador/a a cursos de formación cuando lo estime oportuno. Los cursos también podrán realizarse on-line a través de nuestra plataforma de formación. El personal que este realizando la formación a través de la plataforma dispondrá de un usuario y contraseña para poder acceder al temario y posteriormente a los cuestionarios de evaluación.

Se garantiza la igualdad de oportunidades entre quienes componen nuestra plantilla de trabajadores/as.

A partir de la renovación de nuestro Plan de Igualdad en Abril de 2015 se han realizado:

Durante el año 2019 se han realizado estas medidas con carácter excepcional:

PLANTILLA B

Se ha impartido formación específica del puesto al personal de nueva incorporación. Se ha realizado el curso:

- Sensibilización en Igualdad de género. Duración del curso: 50 horas (10 horas presenciales, divididas en dos sesiones de 5 horas y 40 horas de formación on-line).

PLANTILLA A

Durante este año se ha realizado el curso:

- Sensibilización en Igualdad de género. Duración del curso: 50 horas (10 horas presenciales, divididas en dos sesiones de 5 horas y 40 horas de formación on-line). Este curso fue realizado por 19 mujeres.
- Igualdad de oportunidades: Aplicación práctica en la empresa y los RR.HH.: 65 horas (curso de formación on-line). Este curso fue realizado este curso por 2 mujeres

AREA: Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad (Plantilla A)

- Tras la evaluación y seguimiento del indicador OA1 (Garantizar que todo el personal conozca y pueda acceder a medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral), se constata en MA1 que la medida sigue implantada y nuestro Plan de Igualdad esta subido a nuestra página web para que nuestro personal pueda acceder al mismo.
- OA2 Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla o Permanencia de la jornada continua, en horario de 8 a 15 horas, en los meses de julio y agosto, viernes del mes de junio y días de Nochebuena y Nochevieja. Tras la evaluación y seguimiento del indicador OA2 se constata en MA2 que la medida sigue implantada y disfrutan de ella parte de la plantilla. Hemos de tener en cuenta que esta medida no se podrá adoptar cuando esta interfiera en la prestación adecuada del servicio.

o Flexibilidad en el horario de entrada y salida en una hora para quienes tengan a su cargo hijos/as menores de 14 años, (excepto en aquellos servicios y circunstancias en que esto suponga dejar un servicio descubierto y la naturaleza del mismo no lo permita). Tras la evaluación y seguimiento del indicador OA2 se constata en MA3 que la medida sigue implantada y se sigue disfrutando por personal de la plantilla. Tras el análisis se comprueba que se sigue haciendo uso de esta medida, dentro de nuestra organización se establece un horario flexible y se constata que varias personas en el horario de mañana se incorporan un poco más tarde a su puesto de trabajo para poder dejar a los niños/as en el colegio. Además se constata que se ha hecho uso de la modificación de horas de la jornada laboral para facilitar la conciliación laboral del cuidado de menores.

o Posibilidad de que las trabajadoras y los trabajadores reserven una bolsa con 3 jornadas de trabajo, que se descontarán del periodo de vacaciones y que, fraccionadas en 6 permisos de media jornada, se puedan dedicar a actuaciones escolares o sanitarias relacionadas con el cuidado de hijos/as o padres/madres. El disfrute de estos permisos deberá darlo de paso el/la responsable de cada departamento con el fin de garantizar que no quede descubierto ningún servicio. Tras la evaluación y seguimiento del indicador OA2 se constata en MA4 que esta medida sigue implantada y se sigue disfrutando por el personal de la plantilla. Tras el análisis se comprueba que estas personas que hacen uso de esta medida son todas mujeres.

o Posibilidad de disfrutar de hasta 2 meses de permiso no retribuido por causa familiar grave. Tras la evaluación y seguimiento del indicador OA2 se constata en MA5 que esta medida es una mejora que ha sido solicitada por dos persona de nuestra plantilla durante este año 2016/2017. Dos personas han solicitado excedencia por cuidado de familiares, adaptando los períodos de tiempo solicitados a las necesidades que se les presentaron. Tras el análisis de los datos hemos comprobado que estas personas han sido mujeres.

o Posibilidad de unir el periodo de descanso maternal al mes de vacaciones. Tras la evaluación y seguimiento del indicador OA2 se constata en MA6 que esta medida sigue vigente y desde el plan de igualdad tres mujeres han solicitado disfrutar de esta medida.

o Posibilidad de disfrutar el periodo de descanso maternal a tiempo parcial, previo acuerdo de las partes, que deberán tener en cuenta las necesidades del servicio. Tras la evaluación y seguimiento del indicador OA2 se constata en MA7 que esta medida esta vigente pero no se han detectado solicitudes por parte de los trabajadores/as.

o Facilitar flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género, previa acreditación de tal situación. Tras la evaluación y seguimiento del indicador OA2 se constata en MA8 que esta medida esta vigente pero no se han detectado solicitudes por parte de los trabajadores/as.

ÁREA: prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (Plantilla A y B)

- Tras la evaluación y seguimiento del indicador OA4/OB5 (Promover un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso laboral o sexual, poniendo en marcha mecanismos que detengan cualquier situación de este tipo y difundiendo a la plantilla la tipificación que, como falta muy grave, recoge la empresa en su convenio colectivo para este tipo de faltas), se constata en MA9/MB6 que esta medida se ha llevado a cabo y se recoge el protocolo en un módulo dentro de nuestro Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Este protocolo puede ser consultado por cualquier trabajador o trabajadora que lo requiera.

ÁREA: violencia de género (Plantilla A y B)

- Firma de Convenio de colaboración con el Principado de Asturias, el Servicio Público de Empleo Estatal y otras empresas asturianas para la lucha contra la violencia de género. Tras la evaluación y seguimiento del indicador OA3/OB4 (Garantizar que todo el personal conozca los derechos laborales que acogen a las mujeres víctimas de violencia de género y pueda acogerse a ellos en caso de necesitarlo) se constata en MA8/MB5 que la medida sigue vigente.

ÁREA: comunicación (Plantilla B)

- Tras la evaluación y seguimiento del indicador OB3 (Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla), se constata en MB3 que esta medida se ha llevado a cabo y que con la aplicación de esta medida se ha conseguido facilitar el intercambio de documentos o cualquier gestión, que resulte necesaria para la realización del servicio, a través de aquellos canales que eviten desplazamientos (plataformas digitales, correo electrónico...)



COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA DE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Informar, difundir y concienciar a trabajadores y trabajadoras en materia de Igualdad y sobre el contenido del presente Plan de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (este plan se puede consultar a través de nuestra web).

En el Plan se han añadido conceptos y términos relativos a la igualdad, para asegurar que quién consulta pueda comprender y asimilar mejor los contenidos específicos incluidos en el mismo.

Avances y novedades derivadas del proceso en este último año

Se ha detectado la necesidad de formar al personal en materia de igualdad y se han llevado a cabo acciones específicas en esta materia. Se han realizado cambios en el personal que constituye la comisión de igualdad, incorporándose a la misma representantes tanto por la parte empresarial como por parte de la plantilla.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Las dificultades que se encuentran en este campo siempre hacen referencia al personal y el tiempo asignado a este departamento, se sigue detectando falta de recursos temporales para dedicarle al desarrollo y promoción de la igualdad en la empresa.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

En cuanto a las ventajas que se visibilizan en la empresa nos encontramos con:

- La mejora de la competitividad y la imagen empresarial.
- Aumento del compromiso del personal beneficiado por las medidas de conciliación adoptadas.
- Prevención y detección de las situaciones de discriminación.
- Permite actuar para evitar la conflictividad laboral.

INVERSIÓN REALIZADA

Gastos de personal

La inversión realizada para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de nuestro Plan de Igualdad ha recaído sobre todo en gastos de personal, si tenemos en cuenta las horas de trabajo que el personal ha destinado a realizar dicho trabajo.

SUGERENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

- Acceso a subvenciones que te permitan dedicar más recursos.
- La disposición de más recursos económicos permite destinar más personal para la gestión, el desarrollo y el seguimiento del Plan de Igualdad.
- Aumento del tiempo destinado al Plan de Igualdad.
- Bonificaciones en Seguridad Social a contratos que se realicen para cubrir disminuciones de jornada por motivos de conciliación.
- Ayudas a la contratación indefinida de mujeres víctima de género o en situación de exclusión social.
- Campañas de sensibilización acerca de la necesidad de que las empresas tengan políticas de conciliación ("todos y todas ganamos").
- Realización de formación den el campo de Igualdad.

AUTORIDAD PORTUARIA DE GIJÓN



Puerto de Gijón

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2012**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

José García-Pedrayes Riera

Director de Recursos Humanos

985 179 600

jgpedrayes@puertogijon.es

SEDE EN GIJÓN

Edificio de Servicios Múltiples
El Musel, s/n 33212 Gijón

985 179 600

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Servicios portuarios.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

Ninguna reseña

CONVENIO DE APLICACIÓN

- Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal: II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.
- Acuerdo de empresa de la Autoridad Portuaria de Gijón. No se hace ninguna mención al Plan de Igualdad.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA N°	%MUJERES
2019	140	25,71
2018	149	22,18
2017	154	20,78
2016	159	20,75
2015	184	20,11

*La plantilla femenina, en su mayoría, desempeña puestos de oficina, asumiendo diferentes responsabilidades, desde puestos directivos, a puestos medios o administrativos. La actual distribución de la plantilla por sexo, siendo un 25,71% la representación femenina.

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Autoridad Portuaria de Gijón es una entidad de derecho público, con personalidad y patrimonio propios, dotada de plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines. Junto al resto de las Autoridades Portuarias depende del Ministerio de Fomento a través de Puertos del Estado. Desde el inicio de la actividad comercial en 1907, la Autoridad Portuaria de Gijón (hasta 1992 bajo el nombre de Junta de Obras del Puerto), ha sido la encargada de construir y gestionar las infraestructuras portuarias, así como de ofrecer a los usuarios del puerto los servicios necesarios para el desarrollo de su actividad. La actividad económica que se genera en la dársena gijonesa supone alrededor de un 11% del PIB de Asturias.

El diagnóstico de género fue elaborado por la Comisión de Igualdad y una consultora experta en género contratada al efecto, estando todo el proceso coordinado desde la propia Autoridad Portuaria de Gijón y Puertos del Estado. Por tanto, este diagnóstico fue realizado exclusivamente para Gijón.

De hecho, fueron realizados inicialmente diez diagnósticos individuales de los siguientes organismos: Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias de: A Coruña, Algeciras, Barcelona, Bilbao, Gijón, Las Palmas, Pasajes, Santander y Valencia, al tiempo que se elaboró un diagnóstico conjunto único que deberá ser completado con los diagnósticos de las Autoridades Portuarias que todavía no lo hayan realizado. En el caso de la Autoridad Portuaria de Gijón, el proceso duró 4 meses y en el mismo participó además, al menos en una parte del proceso, la Representación Legal de la plantilla (RLT).

Seguidamente, comenzó el proceso de negociación y elaboración del Plan de Igualdad, que duró otros 18 meses, finalizó con acuerdo entre las partes y dio como resultado un Plan de Igualdad, que a fecha de hoy permanece vigente. Se firmó inicialmente por un período de cuatro años, prorrogables anualmente hasta la puesta en marcha de un nuevo Plan. Todas las personas participantes fueron formadas en materia de género e igualdad, para poder acometer el proceso adecuadamente.

Cada Autoridad Portuaria y Puertos del Estado decide, en su ámbito de competencia, las funciones y la asignación de medios y recursos necesarios para la implantación y desarrollo de su Plan de Igualdad, garantizando en todo caso la participación de la representación social. En el caso de la Autoridad Portuaria de Gijón, la implementación del Plan es responsabilidad de la Dirección y de su Departamento de Recursos Humanos. Anualmente se elabora un informe en que se analiza el grado de cumplimiento del Plan.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad, se ha creado una Comisión de seguimiento a nivel estatal constituida por 10 personas: 5 representando a Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y 5 representando a la parte social, con respeto al principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres, y que se reunirá, salvo excepciones, con una periodicidad ordinaria semestral. Anualmente se hace entrega de un informe a representantes de trabajadores y trabajadoras en el que se refleja el alcance de las medidas adoptadas en materia de igualdad.

Con la próxima entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo está prevista la realización de un nuevo Plan de Igualdad

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Todas las medidas que se citan a continuación han sido implantadas:

Acceso al empleo

- Los órganos de selección responderán al principio de presencia equilibrada (60%/40%) de mujeres y hombres, con especial incidencia en los puestos más representativos o de toma de decisiones (Presidencia y Secretaría). Caso de no contar con dicha presencia, se emitirá informe con las razones objetivas, debidamente justificadas.
- Las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de las personas aspirantes que han superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno de impacto de género que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre las personas aspirantes admitidas en el proceso, y las aprobadas en cada una de las pruebas.
- Sensibilizar y formar en materia de igualdad a aquellas personas que intervienen en el proceso de selección.
- Garantizar que las bases de las convocatorias no contengan discriminación, ni directa, ni indirecta.
- Uso de un lenguaje no sexista en las bases de las convocatorias de las ofertas de empleo, impresos y demás documentos.
- Incluir en todas las convocatorias el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres para garantizar la equidad.



- Utilización de canales de comunicación y difusión en centros de formación, asociaciones, colegios profesionales, instituciones, etc., de ofertas de trabajo que faciliten la incorporación de personas del sexo que se encuentre menos representando, según la categoría y puesto a seleccionar.
- En aquellos procesos selectivos en los que existan pruebas físicas, se establecerán baremos diferentes para mujeres y hombres, cuando la naturaleza de las pruebas lo requiera o exista alguna justificación legítima y proporcionada del diferente trato.
- Todas las pruebas de acceso al empleo, incluidas las entrevistas, contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública; para lo cual, se incluirá en los temarios los conocimientos sobre igualdad entre mujeres y hombres y las políticas contra la violencia de género, en proporción al nivel de exigencia requerido en la convocatoria.
- En las pruebas de los procesos de selección en que sea posible, los resultados serán corregidos sin que se conozca la identidad de las personas aspirantes.
- En los procesos de selección, a igualdad de mérito y capacidad, el desempate lo decide la pertenencia al sexo sub-representado.
- Incluir, en los contratos con empresas externas que colaboren en la selección, una cláusula de aplicación del principio de igualdad.
- Garantizar la no discriminación por modalidad contractual.

Promoción y formación

- Con el fin de facilitar la promoción profesional de las mujeres y su acceso a puestos de fuera de convenio, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservarán al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.
- En los procesos de promoción, a igualdad de mérito y capacidad, el desempate lo decide la pertenencia al sexo sub-representado.
- Se hará mayor esfuerzo en publicitar y dirigir la información hacia las mujeres en todas las convocatorias de plazas ofertadas.
- Dentro del marco establecido por el convenio colectivo y teniendo en cuenta la planificación de la formación de cada organismo, se otorgará preferencia, en la siguiente convocatoria a las acciones formativas demandadas y en la adjudicación de plazas, a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas dependientes o personas con discapacidad.
- Se ofrecerá formación y/o jornadas de sensibilización sobre igualdad de trato, prevención de violencia de género, comunicación y lenguaje no sexista, a todo el personal, incluyendo el directivo. Asimismo, se difundirá el Plan de Igualdad.
- Inclusión de la perspectiva de género en el Plan de Formación, incorporando un módulo de igualdad en aquellos cursos en los que sea posible y conveniente, así como en las acciones de evaluación de las acciones formativas.
- Información y motivación, desde la perspectiva de género, para participar en la formación a toda la plantilla, fomentando la participación de las mujeres en la formación continuada.
- Informar sobre las posibilidades formativas y ayudas económicas a todo el personal para acceder a la formación externa y voluntaria no promovida por la empresa.
- Formar al personal de recursos humanos en materia de igualdad de oportunidades.

Retribuciones

- Revisar anualmente las retribuciones del personal, desagregando la información por sexos, categorías profesionales y ocupaciones.
- Realizar un estudio para determinar si algunos complementos salariales o beneficios sociales, se ven afectados de alguna manera durante los periodos de baja por maternidad o paternidad.

Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

- El Plan recoge medidas legales (presentes en el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público), para un mayor conocimiento por la plantilla.
- Flexibilización en un máximo de una hora el horario fijo de quienes tengan a su cargo personas mayores,

menores de 12 años o personas con discapacidad; así como, quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estas circunstancias requieren la previa certificación de las mismas. La flexibilización estará supeditada al buen funcionamiento de la organización y deberá contar con la autorización de la persona superior jerárquica fuera de convenio correspondiente.

- Se recomienda que las reuniones de trabajo se desarrollen en horario correspondiente a la jornada laboral.
- Fomentar el uso de las TIC's, formación no presencial y el aprendizaje virtual.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

- Aplicación del Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (documento anexo al Plan).

Otras medidas: violencia de género

- Se prestará una atención especial a las empleadas víctimas de la violencia de género, tomando, en su caso, las medidas tendentes a facilitar la movilidad, para garantizar su protección.

Otras medidas: comunicación

- Utilizar un lenguaje no sexista en el Catálogo de Ocupaciones para adecuar la denominación de puestos y elevar la propuesta para su inclusión en el nuevo convenio.
- Revisión de la documentación, para garantizar un uso no sexista del lenguaje empleado.
- Publicitar el Plan de Igualdad y el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto interna como externamente.
- Impartir formación relacionada con la comunicación y el lenguaje no sexista a las personas que corresponda.
- Elaboración y uso de un manual de lenguaje y comunicación no sexista para el personal de los Organismos Públicos del Sistema Portuario.
- Revisar que todos los documentos dentro del ámbito de las Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias utilicen un lenguaje no sexista.
- Incluir temas de igualdad de oportunidades en encuestas de satisfacción para toda la plantilla.
- Contribuir a la difusión de imágenes no sexistas desde los medios de comunicación con que cuentan Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.
- Incluir la perspectiva de género en los criterios de contratación de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.
- Elaborar una guía de buenas prácticas en materia de igualdad dirigida a toda la plantilla de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. No se ha realizado.
- Convocar premios y distinciones para resaltar buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Desarrollo de acciones que posibiliten la experiencia profesional de mujeres para una posterior contratación, ya sea en Puertos del Estado, Autoridades Portuarias o en cualquier empresa: convenios con universidades, becas, etc.
- Revisar los manuales de competencias para garantizar el uso no sexista del lenguaje.
- En el diseño de las páginas web (Internet e Intranet) de los organismos públicos deberá estar prevista información orientada a la promoción de la igualdad.
- Promover el uso de un buzón de sugerencias sobre igualdad y conciliación.

COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA DE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Se hace difusión del Plan de Igualdad a través del Plan de Comunicación Interna y se encuentra publicado y disponible para todo el personal en la Intranet.

AVANCES Y NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO EN ESTE ÚLTIMO AÑO.

En general, se puede decir que se han realizado las actuaciones contempladas en el Plan.



DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

La actual distribución de la plantilla por sexo, siendo un 25,71 % la representación femenina, dificulta la composición paritaria de los Tribunales de Examen, tanto en promoción interna como externa. Cuando no es posible revisar la composición paritaria se emite un informe a fin de dejar constancia de este hecho, el cual se desvía de lo marcado por el Plan de Igualdad. Teniendo en cuenta este desequilibrio en la plantilla, en las pruebas selectivas, en caso de empate, se da preferencia al género subrepresentado. Asimismo en aquellas pruebas de carácter físico se diferencian las pruebas por sexo.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

La implantación del Plan de Igualdad ha servido para concienciar a toda la plantilla sobre la importancia de la implementación de medidas para fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Se puede constatar que en los últimos años hay una conciencia de género que se traduce en una ampliación y extensión de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.

INVERSIÓN REALIZADA

Inversión estimada para la puesta en marcha del Plan: 10.000euros.

Anualmente se realizan reconocimientos médicos específicos por género, implantándose la realización de pruebas médicas especiales en función del género que han supuesto un coste adicional de 629,10euros anuales.

SUGERENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

- Igualar los permisos de maternidad y paternidad
- Ampliación de horarios escolares para facilitar que ninguno de los progenitores necesite abandonar su puesto de trabajo.

BANCO DE SABADELL S.A.

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2019**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

María García / Sonia García

Directora de Relaciones Laborales y miembro del Comité de Igualdad de Oportunidades / Directora de RRHH Territorial Noroeste

670779552 / 985968189

garcia@bancsabadell.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Actividades financieras.

B Sabadell

LOCALIZACIÓN

Avda. Óscar Esplá, 37
03007 Alicante

SEDE EN GIJÓN

C/ Jovellanos, 8
33206 Gijón

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.



2018 Distintivo "Igualdad en la Empresa" del Ministerio (DIE 2017). 2017 Premio FADE en Gestión de Recursos Humanos. 2017 Premio 'El Mundo - Zen Adecco'. 2017

Premio INESE a la innovación en Recursos Humanos.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo de Banca 2015-2018 (actualmente en negociación).

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	15.934	50,93
2018	15.899	50,78
2017	15.974	50,30
2016	16.127	50,13
2015	16.869	49,93

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	118	50
2018	127	46,46
2017	124	46,77

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad fue renovado el 2 de junio de 2016, siendo el inicial del año 2010. Fue suscrito por la Dirección de la Empresa y la representación de la misma, así como las secciones sindicales de CC.OO, CGBS, UGT, SICAM y CSC. Tendrá una vigencia de 4 años y 7 meses, prorrogable anualmente. Fue publicado en el BOE, el 11 de agosto de 2017, ese mismo año solicita el Distintivo "Igualdad en la Empresa" del Ministerio que finalmente le fue otorgado.

La RLT participó en la elaboración del Plan de Igualdad y en el diagnóstico previo para conocer la situación de mujeres y hombres en la organización. La Comisión de Igualdad se creó el 24 de abril de 2006. Forman parte de la misma 6 representantes de 6 secciones sindicales (CCOO, UGT, SICAM, ALTA, CGBS, CSC) y 5 representantes de la empresa, empleados de la Dirección de Recursos Humanos de la Entidad entre los que se encuentran, dos directores de Relaciones Laborales, el Director de Prevención de Riesgos de la Entidad y la Gestora de Conciliación.

Según establece el propio Plan, hay 2 reuniones obligatorias anuales y se pueden realizar reuniones adicionales a petición de los miembros. Los miembros de la Comisión son de diferentes ámbitos geográficos del territorio nacional, por este motivo las reuniones se hacen mediante videconferencia, facilitando así la conciliación de la vida laboral y personal de sus miembros.

Durante el primer semestre de cada año se facilitan a sus miembros la información anual siguiente:

Para diagnóstico general

- Análisis y comparativa de los últimos cuatro años de la plantilla por sexo, antigüedad en banca y empresa, tipo de jornada, categorías, funciones, área y zona, que permita comprobar el cumplimiento o incumplimiento de la presencia o composición equilibrada.
- Bajas de la empresa (voluntarias y resto) sexo, antigüedad en la empresa y territorial / Servicios Centrales.

Sobre selección y acceso

- Número de personas contratadas, especificando sexo, edad, tipo de contrato, tipo de jornada, nivel y función que han pasado a desempeñar.
- Número de solicitudes de trabajo tramitadas, y las que han superado los procesos de selección, por género y edad. Quedando pendiente el desarrollo del aplicativo informático, de acuerdo con las necesidades del Banco.

Sobre formación: Información anual sobre el contenido, duración, modalidad, criterios de selección y participación por sexos en los cursos/módulos de formación en Igualdad de Oportunidades.

Sobre promoción

- Comparativa de los últimos cuatro años de la plantilla por sexo y nivel retributivo, que permita comprobar la evolución de los diferenciales de género existentes.
- Información anual sobre promociones efectuadas.

Sobre política salarial

- Información de cierre de cada año de la plantilla, por sexo, nivel retributivo, nivel retributivo medio por sexo (salario convenio + voluntario), función, territorial / Servicios Centrales, que permita comprobar la evolución de la retribución salarial media.
- Información sobre retribución variable por cumplimiento de objetivos durante baja por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, bajas por incapacidad temporal iniciadas 30 días antes del nacimiento, permiso de maternidad y permiso de lactancia.

Sobre conciliación

- Comparativa de los últimos cuatro años de la plantilla por sexo nivel retributivo, territorial / Servicios Centrales y medidas de conciliación:
 - Permisos especiales no retribuidos.
 - Reducción de jornada no retribuida, especificando % jornada reducida.



- Reducción de Jornada retribuida.
- Permiso de lactancia, diferenciando entre reducción diaria y acumulación del permiso.
- Excedencias, especificando motivo.
- Permisos de maternidad y paternidad.
- Traslados efectuados por aplicación de políticas de acercamiento del lugar de trabajo al domicilio.
- Porcentaje de coberturas sobre permisos de maternidad, paternidad y lactancia. Quedando pendiente el desarrollo del aplicativo informático, de acuerdo con las necesidades del Banco

Sobre Acoso Sexual

Conocer las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 55.2 del Convenio Colectivo sobre temas de acoso sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002. Anualmente la Empresa facilitará el número de casos de los diferentes acosos, en los que se haya intervenido. El procedimiento llevado a cabo, y las conclusiones, sanciones y posibles medidas correctoras y preventivas realizadas.

Sobre Violencia de Género

Anualmente la Empresa facilitará en número de casos de violencia de género en los que haya intervenido y el procedimiento llevado a cabo o medida a la que se han acogido.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Sus objetivos principales son:

- Prevenir y penalizar conductas discriminatorias directas o indirectas por razón de género.
- Potenciar y aplicar medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la profesional.
- Garantizar la presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles profesionales del grupo Banco Sabadell, integrando la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.
- Potenciar la promoción interna como vía principal para la cobertura de vacantes que se produzcan en la entidad.
- Asegurar que la gestión de recursos humanos es conforme a los requisitos legales en materia de igualdad de oportunidades para aprovechar todo el talento disponible.
- Prevenir y penalizar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Las propuestas que se recogen en su Plan de Igualdad se han clasificado teniendo en cuenta las siguientes áreas de actuación:

1. Selección y contratación.

En los anuncios y las ofertas de empleo se utilizará un lenguaje inclusivo que invite a ambos géneros por igual. Se transmitirá este principio de igualdad de trato a las empresas consultoras con las que el Banco trabaje en los procesos de selección.

Tanto en los procesos de selección internos como externos, se estandarizarán los guiones de entrevistas para que únicamente contengan la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.

2. Formación.

A fin de facilitar la evolución de la mujer en aquellos niveles profesionales en los que se encuentre menos representada se elaborarán programas de formación orientados a desarrollar las competencias en las que se observe un mayor desequilibrio. Además, se revisará especialmente en el lenguaje utilizado.

Compromiso para incorporar en los planes de formación, el curso de «Igualdad de Oportunidades» con el objetivo de sensibilizar a los empleados y empleadas sobre la igualdad de oportunidades, no discriminación y la gestión de la diversidad. Esta formación será de obligada realización para aquellos empleados y empleadas que gestionan equipos.

Se facilitará a las empleadas y empleados con el contrato suspendido por excedencia, el acceso a la formación «on line» que les permita mantener actualizados los conocimientos necesarios para una correcta reincorporación a su lugar de trabajo.



Para permitir la conciliación de la vida personal y profesional, las acciones de formación e información interna se realizarán siempre en horario laboral.

3. Promoción y desarrollo profesional.

Para el periodo comprendido desde el 1-6-2016 hasta 31-12-2020, se promocionará como mínimo a 300 mujeres a nivel VII y como mínimo a 150 mujeres a nivel V, en aras a lograr una composición equilibrada en dichos niveles profesionales.

4. Retribución salarial.

Con el fin de asegurar la objetividad en la retribución y evitar que se produzcan desviaciones por razón de género, el Banco ha establecido los controles internos necesarios para que a similar trayectoria profesional, desarrollo personal y mérito en el desempeño de un mismo puesto funcional, las retribuciones sean equivalentes.

Se garantizará al personal en situación de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, permiso maternal y permiso paternal, que la percepción económica anual será igual al 100% de su retribución fija anual (o al 100% de su salario asignado anual).

5. Conciliación laboral con la familiar y/o personal.

La empresa establecerá medidas de flexibilidad horaria, para cubrir las necesidades de quienes tengan a su cargo hijos o hijas menores de 12 años, o deban atender a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, personas con discapacidad o mayores de 65 años.

Permisos especiales no retribuidos. Se establece que el personal con más de dos años de servicio en la empresa tendrá derecho a disfrutar de permisos especiales no retribuidos de entre 1 semana y 6 meses, con reingreso automático en la misma plaza a la finalización del permiso, siempre que se soliciten con un mes de antelación en los siguientes casos: estudios, asuntos personales, adopción internacional, accidente y/o enfermedad, ser víctima de violencia de género. En este último caso, podrá ser extensible hasta 18 meses en períodos de 6 meses.

Reducción de jornada no retribuida para aquellas personas que tengan a su cuidado algún menor de 12 años, o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Reducción de jornada retribuida para atender el cuidado de un hijo o hija menor de 8 años, por razón de enfermedad o accidente grave que requiera hospitalización, se podrá solicitar una reducción de jornada por el plazo de dos meses.

Reducción de jornada por lactancia para aquel personal que, por lactancia de un hijo/ hija menor de 9 meses, tenga derecho a una hora de ausencia del trabajo. A elección de la empleada o empleado se podrán acumular a continuación del permiso de maternidad, las horas previstas por lactancia, de tal manera que podrá ejercer su derecho diario o bien acumularlo en tres semanas. En el caso de nacimiento múltiple se amplía el permiso de lactancia en una hora diaria más por cada hijo/hija.

Excedencias de hasta tres años para el cuidado de familiares hasta segundo grado. La duración de esta excedencia, así como la de cuidado de hijos/hijas computan a efectos de antigüedad en la empresa.

Se facilitará y fomentará el uso de la videoconferencia y audio conferencia telefónica, siempre que sea posible, para reducir viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida familiar.

6. Violencia de género.

La mujer víctima de violencia de género podrá:

- Solicitar reducción de jornada.
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro centro de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses.
- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.



7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Prevención de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, informando al conjunto de la organización, fomentando y garantizando el respeto, la consideración y el trato justo entre todo el personal de la empresa y ofreciendo la adecuada formación sobre la cultura corporativa.

Detección, investigación y resolución de los conflictos derivados del acoso así como llevar a cabo un seguimiento de los mismos.

El Banco Sabadell cuenta con un protocolo de actuación recogido en su Plan de Igualdad.

8. Comunicación.

Se establecerán criterios de lenguaje neutro, no sexista en las comunicaciones, imágenes y documentos internos y externos, (incluidas las ofertas de empleo).

Se incluirán o revisarán las preguntas de las encuestas de clima, introduciendo preguntas sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

9. Sensibilización.

Se dispondrá de un espacio en Proteo - People para difundir información sobre las acciones del plan y recoger sugerencias. Así como de un espacio en la revista «Canal BS» para difundir información sobre testimonios reales en cuestiones de igualdad y se difundirá un «Decálogo de igualdad»

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD:

Se habilitará un espacio específico en la intranet corporativa para dar a conocer a la plantilla tanto los conceptos de igualdad de oportunidades y no discriminación como el contenido del Plan de Igualdad.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO:

La Comisión de Igualdad se creó en el año 2006, durante los más de 13 años de antigüedad que tiene la Comisión ha habido variación de representantes por parte de la Entidad y de la Representación de la plantilla.

Banco de Sabadell firmó el 16-12-2005 el Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la laboral, fruto de la negociación entre la Entidad y la Representación de la plantilla, todo ello previo a la creación de la Comisión de Igualdad del año 2006. Crear el primer Plan de Igualdad fue una gran labor y un gran esfuerzo para todas y todos los miembros de la Comisión, horas de reuniones para lograr un Plan que beneficiara todos los aspectos laborales en materia de conciliación e igualdad acorde a la implantación de la Ley 3/2007 y del que se firmó la renovación con nuevas medidas en el Plan de Igualdad de junio de 2016.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Favorecer la conciliación de la vida laboral con la personal de sus trabajadoras y trabajadores, adaptarse a nuevas formas de trabajar y avanzar y adaptarse hacia una sociedad totalmente igualitaria donde existan las mismas oportunidades para mujeres y hombres y así alcanzar un mejor clima laboral.

INVERSIÓN REALIZADA

Al tratarse de una gran Entidad con muchas direcciones implicadas en el proceso es muy difícil cuantificar el coste, a nivel de gastos de personal en locomociones y desplazamientos, la Entidad dispone del servicio de reuniones online por lo que los miembros del Comité de Igualdad no tiene que desplazarse de su ciudad de origen, evitando así gastos y favoreciendo la conciliación laboral con la personal, disponemos de Dirección de Comunicación, Marketing, Formación para la creación del curso de igualdad, etc, también disponemos de intranet corporativa donde todo lo relacionado a Igualdad de Género está al alcance de la plantilla por lo que sería muy difícil cuantificar el coste seccionado de cada acción.

SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Todas las sugerencias de mejora para el impulso de medidas de igualdad en las empresas ya las tenemos representadas en nuestro Plan de Igualdad y las nuevas medidas de conciliación creadas en marzo del año 2017 que se detallan a continuación:



- **Modificación de jornada:** Posibilidad de reducir la jornada de trabajo entre un 20% y un 50% con el objetivo de atender necesidades personales, buscando la mejor fórmula en cada caso para favorecer el mínimo impacto fiscal para el/la solicitante. Dicha reducción podrá disfrutarse diariamente o acumular días completos.
- **Compra de vacaciones:** Las empleadas y empleados podrán realizar la compra de máximo 31 días laborables al año.
- **Contrato de relevo:** Se trata de una modalidad contractual que permite a mayores de 61 años y medio acceder a la jubilación parcial de la Seguridad Social, reduciendo su jornada entre un 25% y un 50%. Los empleados y las empleadas que puedan acogerse a esta medida serán informados de forma individual.
- **Gestora de conciliación:** Para velar por el correcto despliegue y aplicación de estas medidas de flexibilidad, se ha creado la figura de la Gestora de Conciliación, empleada de la Dirección de Recursos Humanos, realizará funciones de asesoramiento a empleados/as y managers en el caso de que existan dudas o precisen acompañamiento en la aplicación de una medida de flexibilidad. Evaluará los intereses y necesidades de ambos, facilitando la comunicación y la escucha activa y proponiendo soluciones adaptadas a cada persona y situación.
- Asimismo, Banco de Sabadell tiene disponible el curso "online" – "Igualdad de Género" de obligada realización para todas las personas que tienen personal a cargo y disponible también para todas las trabajadoras y todos los trabajadores de su Entidad.

Bango Art Creative Minds



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2019**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Paula Bango Melcón

Directora y CEO

665 94 37 60

bango.paula@gmail.com

SEDE EN GIJÓN

C/ Usandizaga, s/ n desde
2017 - 33204 Gijón

665 94 37 60



PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Formación no reglada. Escuela de formación multidisciplinar en artes y desarrollo personal.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2018 Sello Activación Juvenil de la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo del Ayuntamiento de Gijón

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de enseñanza no reglada.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	7	71
2018	6	67
2017	3	67

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Bango Art Creative Minds creada en 2016 se define como una escuela de crecimiento integral a través del arte, dirigida a la población de 0 a 99 años. Su misión es la transmisión de la idea de que juego y aprendizaje van de la mano, a través de herramientas potenciadoras de las inteligencias múltiples con el cuerpo en movimiento como nexo de unión.

Desde la Dirección se manifiesta el interés de promover la consolidación de una cultura profesional y empresarial comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres. Con esta intención se pone en contacto con el programa Unidad de Género de Gijón y nos declara su compromiso expreso, en junio de 2019, con el respeto y la promoción del principio de igualdad, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que alcanza los siguientes aspectos de su gestión:

- La asunción del principio de igualdad de trato y de oposición a cualquier tipo de discriminación por cuestión de género, directa o indirecta, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La aplicación de dicho principio a todos los aspectos de su gestión de recursos humanos (acceso a la empresa, formación, promoción, política retributiva, condiciones de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación...).
- La comunicación y visibilización de dicho compromiso a toda la plantilla y al resto de grupos de interés con los que trabaja la organización.
- La elaboración y puesta en marcha de un Plan o programa de Igualdad, previo análisis o diagnóstico de la situación de la organización respecto al principio de igualdad, que incluya objetivos y medidas específicas para garantizar la incorporación de una gestión no discriminatoria y que sirva para el avance de la organización en la igualdad de oportunidades.

Como actuaciones más recientes en materia de igualdad en su organización:

La Dirección del Centro ha recibido formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el marco del Programa "Oviedo Emprende", con una duración de 20h.

Se ha elaborado un diagnóstico cuyos resultados han sentado las bases de lo que será su plan de Igualdad y que se resumen en: necesidad del uso de un lenguaje inclusivo, necesidad de una representación igualitaria de niñas y niños en las imágenes del centro y de la página web y de fomentación de que los niños puedan realizar actividades consideradas tradicionalmente como femeninas (como el ballet) y de que las niñas puedan realizar actividades consideradas tradicionalmente como masculinas (como tocar la batería o la guitarra).

Actualmente se está trabajando en el Plan de Igualdad, para ello cuenta con la colaboración en prácticas de una técnica superior en Promoción de Igualdad.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS PARA LA ELABORACIÓN DE SU PLAN DE IGUALDAD

Incorporar acciones positivas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, sensibilizar y formar al personal en el uso de un lenguaje inclusivo, incorporar la perspectiva de género en la formación que se imparte e incluir medidas dirigidas específicamente a mujeres en relación con los riesgos y salud laboral.

Medidas:

- Crear un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo ampliable a un código de buen trato y convivencia que incluya aspectos relacionados no solo con las relaciones entre la plantilla sino también con familias, niños/as y proveedores.
- Modificación del lenguaje y de la imagen visual de la empresa (imágenes, publicidad, etc.) para que sea más inclusivo.
- Guía para el uso de un lenguaje inclusivo.

Con el objetivo de fomentar la concienciación y sensibilización se prevé la elaboración de un proyecto de gamificación (a través del juego) y una aplicación (app) que muestre en redes sociales y dé visibilidad social a nuestra apuesta por la igualdad de género y la ruptura de estereotipos en la educación y en las familias en el ámbito de las artes, para eliminar la discriminación por género para la elección de las actividades a que dedican las niñas y niños su tiempo libre. Promovido por el juego FINDING BANGOART que se estrenará en breve para uso del alumnado, profesorado, familias...implicadas en el proyecto educativo BangoART.



DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Falta de sensibilización de los empleados y empleadas más jóvenes, ya que no disponen de formación específica en temas y aspectos de género e igualdad.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Sensibilizar y formar a toda la plantilla, con el objeto de contribuir positivamente al progreso de la sociedad en la que desarrolla su actividad, proporcionando a los niños y niñas que participan en Bango Art una educación igualitaria y fomentando que más niños se animen a formar parte de sectores artísticos usualmente feminizados como son la danza y la música.

INVERSIÓN REALIZADA

Cuantía estimada de 1.800euros para actividades de difusión y concienciación (comunicación interna y externa).

SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Planes de Igualdad obligatorios para todas las empresas (no solo aquellas de más de 50 trabajadores y trabajadoras), talleres y charlas.



BELLADONA ESPACIO DE SALUD S.L.



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2013**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Cristina Iglesias Gelaz

Directora -Gerente

985 351 576

correo@clinicabelladona.com

SEDE EN GIJÓN

C/ Acebal y Rato, 6, Bajo
33205 Gijón

985 351 576

www.clinicabelladona.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Servicios a las personas (Ámbito sanitario).

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2017 Adhesión al "Pacto Social contra la violencia sobre las mujeres" del Principado de Asturias. Participación activa en distintas actividades en el territorio.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio colectivo sectorial de ámbito provincial: de sanidad privada.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	23	74
2018	25	80
2017	23	78,3
2016	23	78,3
2015	23	78,3

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Belladonna Espacio Salud inicia su andadura en 1988 en el ámbito sanitario con un marcado interés en la salud de la mujer. La igualdad entre mujeres y hombres constituye un elemento de su cultura, estando integrada en la gestión y presente en las relaciones internas y externas.

En mayo de 2013, firmó su compromiso expreso con la aplicación del principio de igualdad. En ese momento Belladonna se compromete a elaborar un Plan de igualdad con el fin de incorporar de manera consolidada dicho compromiso en la gestión de la clínica.

La propia naturaleza de la empresa, sus objetivos, principios, política y filosofía de funcionamiento están vinculados a la defensa de la igualdad de género y a la preocupación por la salud integral de las mujeres. Se planteó elaborar un Plan de Igualdad con el objetivo general de impulsar la igualdad entre hombres y mujeres, cumpliendo con uno de los principios defendidos por Belladonna y que viene recogido en el acta fundacional, que consiste en entender la salud de las mujeres de forma diferente a lo que el modelo patriarcal viene imponiendo.

Para la elaboración de dicho plan de igualdad, se ha contado con el servicio de apoyo personalizado que puso en marcha la Unidad de Género del Ayuntamiento de Gijón en 2013 para la puesta en marcha de planes de igualdad de empresas del municipio, con la que Belladonna firmó un acuerdo de colaboración y recibió el asesoramiento técnico especializado de Fundación Mujeres, entidad experta en la integración de la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos y en el asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad. El primer paso ha sido la creación de una Comisión de igualdad en la organización, compuesta por la gerente y dos trabajadoras, que ha sido la encargada de la recogida de datos y redacción del diagnóstico, y que ha sido la responsable de la definición y puesta en marcha del Plan de Igualdad. Dichas trabajadoras han participado en las actividades formación ofertada a través de la Unidad de Género del Ayuntamiento de Gijón durante 2013 consistente en Talleres prácticos sobre aspectos metodológicos para la "Elaboración de planes de igualdad", así como seminarios temáticos acerca de "Cómo integrar la perspectiva de género en distintas áreas empresariales". Tras la fase de negociación el Plan de Igualdad fue aprobado en 2014 y, una vez desarrollado el plan, se ha contado con un período de evaluación de 4 años, durante el que se ha podido comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos específicos propuestos, y si las medidas y/o acciones establecidas para alcanzar dichos objetivos se han o no realizado, así como si han sido adecuadas o no. Actualmente se está haciendo la revisión del diagnóstico para dar paso a la nueva elaboración de lo que sería el II Plan de Igualdad.

Con carácter anual se realiza un seguimiento de los avances en la implantación de las medidas del Plan, de cara a comprobar que se está implantando de manera adecuada y, en caso de detectar alguna anomalía, poner en marcha las oportunas correcciones.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Objetivo general:

Impulsar la igualdad entre hombres y mujeres recogido de manera explícita en los documentos estratégicos como es el acta fundacional de la clínica en el que aparece como principal finalidad entender la salud de las mujeres de forma diferente a lo que el modelo patriarcal viene imponiendo.

Objetivos específicos:

- Transmitir la filosofía y forma de funcionamiento de la empresa a todas las personas que se incorporen a la misma, tanto personal laboral como alumnado en prácticas y personal colaborador.
- Prevenir la producción de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Utilizar un lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la empresa.

Áreas y medidas de intervención:

Área 1: Acceso a la empresa

Elaboración de un manual de acogida dirigido a aportar a las personas que se incorporen a la empresa información detallada sobre la política de funcionamiento de la misma. Se mide el grado de satisfacción del manual a través de entrevistas.

Área 2: Acoso

Implantación de un procedimiento de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo.



Área 3: Comunicación interna y externa

Revisión del lenguaje de todos los textos que se publican en la web, redes sociales o folletos de difusión mediante un seguimiento continuo en la elaboración de los mismos para incorporar de manera sistemática el lenguaje inclusivo.

Se refuerza la imagen de igualdad de la empresa, tanto interna como externamente.

El personal de la empresa tiene conocimiento de la implantación de las medidas de este Plan de Igualdad mediante la difusión, tanto en las reuniones con la plantilla como en su exposición en el tablón de anuncios en el área reservada para el personal de la empresa, así como el correo electrónico.

Además, la propia web de la organización es utilizada como plataforma de difusión de distinta información más a allá de la relacionada con los servicios que ofrece la empresa, como por ejemplo información acerca de métodos anticonceptivos, enfermedades de transmisión sexual, recursos para mujeres víctimas de violencia de género, legislación sobre el aborto, publicaciones recomendadas, enlaces, así como un apartado llamado "Responsabilidad social" donde se publican los actos, conferencias, jornadas a los que asiste el personal de la clínica, relacionados con la igualdad, violencia de género e iniciativas que promuevan una sociedad más justa e igualitaria.

Área 4: Conciliación

Fieles a nuestro compromiso con la igualdad se introduce una modificación importante en el horario como mejora para toda la plantilla, de manera que se pasa de un horario a jornada partida a un horario continuo de 9:00 a 18:00 horas de lunes a viernes y de 9:00 a 13:00 horas los sábados, horario que facilita la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la clínica.

Área 5: Formación

Se establece la prioridad de recibir y asistir a formación en materia de igualdad por las personas responsables del proceso, realizando formación on-line y/o presencial.

La empresa realiza y participa en actividades de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como es la asistencia a seminarios, jornadas, conferencias, comparecencias en medios de comunicación.

Así mismo pertenece a diferentes colectivos feministas como son Tertulia Les Comadres, Plataforma Feminista de Asturias y el Movimiento 8M.

Comunicación interna a la plantilla de la existencia del Plan y medidas de igualdad

Tal y como se ha comentado, el personal de la empresa tiene conocimientos de la implantación de las medidas de este Plan de Igualdad mediante la difusión tanto en las reuniones con la plantilla como en su exposición en el tablón de anuncios en el área reservada para el personal de la empresa.

Existe continuidad desde Gerencia de la comunicación interna, a través del correo electrónico, whatsapp, de noticias e iniciativas relacionadas con la igualdad.

La clínica Belladona tiene dos sedes, una en Gijón y otra en Avilés, ambas funcionan de la misma manera y están en constante comunicación.

AVANCES Y NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO EN ESTE ÚLTIMO AÑO

Además del cambio de horario general que ya se hizo en su día, en la medida de lo posible se facilita la conciliación a nivel particular de cada uno/a de los trabajadores/as de la clínica si así lo solicita.

En este último año hemos tenido dos casos en los que se ha reestructurado el horario para facilitar dicha conciliación.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Belladona siempre ha sido una empresa comprometida con la igualdad ya que desde sus inicios así lo define en sus objetivos y filosofía de funcionamiento. Con la elaboración del Plan de Igualdad en sí mismo, ha permitido implantar, mejorar y sobretodo evaluar el grado de cumplimiento de todas las medidas recogidas en el plan.



INVERSIÓN REALIZADA

Gastos de personal: tiempo invertido en su elaboración y seguimiento.

SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Para una empresa puede resultar complicado empezar desde cero a elaborar un plan de igualdad, tanto por las dudas de cómo y por dónde empezar, como los costes que pueda suponerle. Por lo que resulta imprescindible el apoyo y colaboración de programas como la Unidad de Género promovidos por el Ayuntamiento de Gijón.

BENETTON RETAIL ESPAÑA

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2012**

UNITED COLORS
OF BENETTON.

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

José Luís Gómez Serrano

Responsable Recursos Humanos y Administración Personal

☎ 935 050 250

✉ Jose Luis.gomez@benetton.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Comercio al por menor de prendas de vestir.

LOCALIZACIÓN

C/ Passeig de Gracia, 47, 1º
08007 Barcelona

☎ -
🌐 www.benetton.com

SEDE EN GIJÓN

C/ Los Moros, 29
33206 Gijón

☎ 985 343 362

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo de Comercio General Asturias. 29 convenios similares, aplicables en otras CC.AA.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	29	96,55
2018	33	92,50
2017	34	97,05
2016	36	97,22
2015	32	92,21

* Con una plantilla a nivel nacional de 801 personas, de las cuáles el 94,23% son mujeres.

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Benetton Retail España inició su proceso de elaboración del diagnóstico y Plan de Igualdad para todos sus centros de España en 2012. Se constituyó la Comisión negociadora, que trabajó en el diseño de las medidas del Plan y la redacción del documento final durante un periodo de tres meses, siendo el resultado de la negociación de acuerdo entre las partes. Previamente, la empresa ya había elaborado un Protocolo de Acoso y actuación frente al mobbing, que ha pasado a formar parte del contenido definitivo del Plan, una vez negociado. También se realizó un Protocolo de Acoso Sexual en el año 2014.

Tanto para la fase de negociación y elaboración, como para la de puesta en marcha de las medidas del Plan, las personas de la empresa implicadas en el proceso, han recibido formación específica en materia de género e igualdad entre hombres y mujeres. La responsabilidad de la ejecución del Plan de Igualdad recae sobre el Departamento de RR.HH. y la Comisión de Igualdad que se creó para negociar el Plan.

El Plan de Igualdad, tuvo una duración en su negociación y elaboración de 6 meses y un periodo de vigencia establecido de 60 meses, entre noviembre 2013 y noviembre 2018, transcurridos los cuales será renegociado de nuevo. Se ha implementado por la empresa, con la implicación de la Dirección, el Departamento de RRHH, la Comisión de Igualdad creada para negociar el Plan, una persona responsable en materia de igualdad nombrada al efecto y una gestoría externa contratada para tal fin.

Durante el proceso, la empresa ha utilizado también el apoyo del Servicio de Asesoramiento técnico para el diseño y elaboración de Planes de Igualdad en las empresas del Ministerio.

La representación legal de la plantilla participó en todas las etapas de elaboración del Plan salvo en la fase de diagnóstico. El Plan de igualdad prevé medidas de evaluación y seguimiento en materias diversas como: Salariales, Estudios, Promociones, etc.

Existen reuniones anuales en el cual se informa de los indicadores de igualdad del año anterior y de los objetivos para el año en curso.

Actualmente se está realizando la negociación del nuevo Plan de Igualdad con los Sindicatos CC.OO y UGT.
Fecha de comienzo de negociación, Noviembre de 2018

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

El principal objetivo del Plan es la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la organización.

Las principales medidas se agrupan en las siguientes áreas:

- Promoción y formación
- Movilidad geográfica. Documentos de solicitud para el personal
- Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad. Aplicación Legislación actual
- Conciliación de la vida laboral y personal
- Mejora de los permisos por muerte, adopción, etc., días para fecundación in-vitro, una semana de permiso retribuido por muerte de familiar en un país externo a Europa o norte de África.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Realizado Protocolo, cambio de turno, tienda.
- Plan Acoso y Mobbing. En marcha, Protocolo existente.
- Plan de Acoso Sexual. Protocolo existente
- Otras medidas: Realización de campañas anuales de información al personal.
 - o Campaña Sensibilización contra la Violencia de Género
 - o Campaña para prevenir el acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo.
 - o Campaña para promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
 - o Campaña Inventos Realizados por Mujeres (2018)
 - o Campaña Stalking o delito de acoso (2018). Conocimientos
 - o Campaña Tópicos Feministas (2018)

COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA DE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD

En diciembre de 2018 se realizó una encuesta a todo el personal en relación al conocimiento del Plan de Igualdad. La encuesta se realizó vía correo electrónico, pudiendo los trabajadores y trabajadoras contestar la encuesta vía internet.



DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Coste del Plan de Igualdad

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Buen clima Laboral

INVERSIÓN REALIZADA

Inversión estimada para la elaboración del II Plan de Igualdad: 3.880 euros

Tipo de gastos en los que incurre: Desplazamientos del equipo de agentes de Igualdad, como mínimo, 2 veces al año de Barcelona a Madrid

Inversión para la puesta en marcha del plan: Coste empresa externa y viajes agentes de igualdad.

Se prevé cursos de formación para Agentes de Igualdad: En el futuro

Otros gastos:

- Gastos de personal.
- Recursos económicos específicos para la implementación.
- Difusión interna y externa del plan y sus medidas.

SUGERENCIAS A LAS ADMINISTRACIONES PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Facilitar gastos con subvenciones



CARES grupo

GRUPO CARES

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2019**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Eduardo Carbajal Prieto

Administrador

984155110

eduardo@caresformacion.com / info@grupocares.com

SEDE EN GIJÓN

Avda. de la Argentina nº
132 - 33213 Gijón /Xixón

984155110

www.grupocares.com

**PERSONA
QUE LIDERA
LA ORGANIZACIÓN**



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Educación no formal: Formación a empresas y particulares.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2015 Certificado de Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015 para Cares Formación SL.

Mantenemos una política bastante significativa en cuanto a Responsabilidad Social Corporativa especialmente fomentando el deporte y la vida sana dentro de nuestra comunidad. Colaboramos con la Asociación del movimiento vecinal de La Calzada.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Por su actividad se aplican distintos convenios: Formación no Reglada; Monitor de Actividades Deportivas, Monitor de Ocio y Tiempo Libre; Oficinas y Despachos.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	13	53,9
2018	6	50

*Incluye la empresa SL y Asociación CARES. Inicia su actividad en 2017.

De las 7 mujeres que trabajan en Cares en 2019 hay una administrativa, una formadora y cinco son monitoras de actividades deportivas

De las 3 mujeres que trabajaron en Cares en 2018 eran una administrativa y dos son monitoras de actividades deportivas.

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

El grupo Cares, cuenta con una empresa Cares Formación SL cuyos inicios se remontan a 2009 y una Asociación Deportiva y Cultural creada en 2017, como entidad sin ánimo de lucro. Toda la gestión de recursos humanos se hace de manera conjunta.

Cares Formación S.L. es Consultora estratégica especializada en planificación, gestión e impartición de formación. Constituida por un equipo multidisciplinar que trabaja por proyectos, disponemos de amplia experiencia en el diseño e implantación de estrategias y procesos de calidad, desarrollos organizativos, gestión del cambio, R.R.H.H, formación de equipos directivos y coaching.

Por su parte, la Asociación Deportiva y cultural Cares está orientada a diferentes sectores de población como infancia, juventud, mujer, tercera edad y población adulta en general, a través del desarrollo de proyectos educativos y sociales específicos como la interculturalidad, el refuerzo educativo, la coeducación, la educación ambiental...

Las actividades y servicios que se llevamos a cabo, están vinculadas a instituciones públicas o privadas, entidades sociales y otros organismos, siendo los protagonistas de nuestras intervenciones muy variados.

Específicamente para mujeres tenemos en marcha "DESAFÍO GUERRERAS": es una actividad deportiva dirigida a mujeres que quieren mejorar su estado de forma, independientemente de la distancia que puedan correr y de si nunca lo han hecho antes. Diferenciamos 3 niveles en nuestros planes de entrenamiento, partiendo de aquéllas que no estén muy habituadas a la práctica deportiva: el Nivel 0 es para aquéllas que no hagan ningún tipo de actividad deportiva; el Nivel 1 es para aquéllas que venga realizando alguna actividad física puntual (tipo zumba, spinning...) o hayan practicado deporte regularmente y lleven tiempo sin actividad. El Nivel 2 es para aquéllas que ya vengán habitualmente realizando una práctica deportiva. La programación consiste en un entrenamiento funcional consistente en entrenar las diferentes capacidades físicas combinado con trabajos específicos de carrera para la realización de carreras populares.

Con la intención de garantizar que el principio de igualdad se está incorporando a su gestión se pone en contacto con el programa Unidad de Género de Gijón y nos declara su compromiso expreso con el respecto y la promoción del principio de igualdad, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres que alcanza los siguientes aspectos de su gestión:

- ✓ La asunción del principio de igualdad de trato y de oposición a cualquier tipo de discriminación por cuestión de género, directa o indirecta, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ La aplicación de dicho principio a todos los aspectos de su gestión de recursos humanos (acceso a la empresa, formación, promoción, política retributiva, condiciones de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación...).
- ✓ La comunicación y visibilización de dicho compromiso a toda la plantilla y al resto de grupos de interés con los que trabaja la organización.
- ✓ La puesta en marcha de un Plan o Programa de Igualdad, previ6 análisis o diagnóstico de la situación de la organización respecto al principio de Igualdad, que incluya objetivos y medidas específicas para garantizar la incorporación de una gestión no discriminatoria y que sirva para el avance de la organización en la igualdad de oportunidades.

Con el fin de consolidar este compromiso, la organización está dando los pasos necesarios para elaborar su plan o programa de Igualdad, y para ello cuenta con la colaboración y apoyo del Programa Unidad de Género de Gijón, en la medida de los recursos que tenga disponibles.

VENTAJAS E INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA

Siendo la Igualdad de oportunidades uno de los principios en se basa nuestra cultura organizacional consideramos que este es el momento de formalizar nuestro compromiso con la igualdad e iniciar el proceso para integrar la igualdad de oportunidades en la gestión interna. En cuanto a inconvenientes, la disponibilidad e inversión de tiempo que requiere hacer un procedimiento más formal.

INVERSIÓN A REALIZAR

300euros Correspondientes a 20euros de trabajo durante los próximos 6 meses para la realización de diversos proyectos y la toma de medidas en materia de igualdad.



SUGERENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Mayores ayudas económicas para que las empresas puedan realmente asumir los gastos ocasionados por tomar medidas de conciliación e igualdad.

CATALANA OCCIDENTE S.A.



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2014**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Juan Carlos Fernández García-Llamazares
Director Sucursal Asturias

985344272
llamazares@catalanaoccidente.com

SEDE EN GIJÓN

Avda. del Llano, 21, Bajo
33209 Gijón

985344272

www.seguroscatalanaoccidente.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Seguros y reaseguros.
Grupo Catalana Occidente.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

Ninguna reseña.

CONVENIO DE APLICACIÓN

- Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros, Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima y Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico, Plus Ultra Seguros Generales y Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal, Grupo Catalana Occidente, S.A. y Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, S.G.I.I.C. (Años 2017 – 2020) https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-11900

Tras un año y medio de negociaciones la representación de la empresa y de la plantilla ha alcanzado el acuerdo de un nuevo Convenio Colectivo, en el que se contempla la revisión de los Planes de Igualdad de las distintas compañías integradas en el mismo. Asimismo y a raíz de la aprobación del RD 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación, está previsto que los Planes de Igualdad recojan las novedades contempladas en el mismo.

- Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (Años 2016-2019).

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA N°	%MUJERES
2019	10	30
2018	10	30
2017	10	30
2016	10	30
2015	11	27

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Departamento de Recursos Humanos, sito en Sant Cugat del Vallès, junto a la Comisión de Igualdad creada al efecto, fueron responsables de la elaboración del diagnóstico de género, estando presente ya la Representación Legal de la plantilla en esta fase del proceso, que se alargó 36 meses. La negociación del Plan, en el seno de la Comisión de Igualdad, duró 48 meses y finalizó en acuerdo entre las partes.

En enero de 2013 se procedió a la firma del Plan de Igualdad y durante dicho año se negoció el Convenio que fue finalmente aprobado en diciembre de ese mismo año. La duración del presente Plan de Igualdad será hasta el 31 de diciembre de 2016, pudiendo ser prorrogado por periodos anuales. El Departamento de Recursos Humanos y la Comisión de Igualdad serán los órganos responsables de la ejecución de sus medidas.

Así mismo, según se recoge en el convenio colectivo de 2013 -2016 y que actualmente sigue en vigor, que reafirma el compromiso de la empresa con el cumplimiento de la legislación vigente sobre igualdad, se ha constituido una nueva Comisión de Igualdad, compuesta por una persona de cada una de las representaciones sindicales y con el mismo porcentaje de representación que ostentan en la Comisión negociadora del convenio y con igual número de representantes por parte de la representación empresarial, que tiene como objetivo velar por el seguimiento del Plan de Igualdad, para lo que de manera periódica y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

La Comisión de Igualdad se ha reunido en diversas ocasiones, para valorar el diagnóstico de Igualdad elaborado por la empresa. En el mismo se constata en términos generales y debido a la estabilidad de la plantilla contratada en la sociedad que la tendencia es positiva en su conjunto. En todos los ámbitos estudiados (volumen de plantilla, incorporaciones, evolución profesional, formación por funciones) y analizados la presencia de mujeres en la organización tiene una tendencia de crecimiento.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Objetivos generales:

- a) Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- b) Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales:
- c) Prevenir todo tipo de acoso, especialmente el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todo el equipo humano de Seguros Catalana Occidente
- d) Promover mediante acciones de comunicación y sensibilidad en todos los niveles organizativos de Seguros Catalana Occidente la igualdad de oportunidades.
- e) Favorecer la conciliación de la vida profesional, personal y familiar en el equipo humano de Seguros Catalana Occidente.

La empresa aplica las acciones necesarias para velar por el cumplimiento de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad que se agrupan en las siguientes áreas:

- Acceso al empleo y selección: Asegurar que los procesos de selección se realizan basándose en los conocimientos, capacidades, actitudes, habilidades y/o competencias requeridos en función del puesto de trabajo, garantizando que todas las candidaturas reciben el mismo trato.
- Formación: Garantizar el acceso en igualdad a la formación permanente y polivalente desarrollando cursos de formación interna y externa, para mejorar las capacidades, habilidades y competencias de todo el equipo humano.
- Retribución: Velar por la equidad en el reconocimiento profesional entre mujeres y hombres. Establecer distintos criterios en la retribución variable para no desfavorecer a las personas que disfruten de reducción de jornada o que se encuentren en suspensión del contrato por maternidad.
- Conciliación laboral, personal y familiar: Facilitar el equilibrio entre el ámbito laboral, el personal y familiar de las personas trabajadoras, a la vez que se favorece la productividad y la eficiencia.
- Prevención del Acoso: Prevenir cualquier manifestación de acoso, especialmente de tipo sexual o por razón de sexo.



- Plan de Comunicación: Mejorar la percepción de la plantilla respecto a los principios de igualdad y las medidas de conciliación y promover los mismos en todos los niveles jerárquicos. Informar a las personas en plantilla de las medidas del Plan de Igualdad.

El Grupo Catalana Occidente en cumplimiento de sus compromisos con los planes de igualdad ha puesto en marcha un nuevo proyecto de nivelación de puestos orientado a garantizar la equidad retributiva y de desarrollo profesional entre todos los y las profesionales de la organización. Esta nivelación deberá permitir en el futuro establecer y ajustar las bandas retributivas, detectar desajustes y corregirlos, promover una sana política de rotación de puestos y hacer más homogéneos los criterios de diseño y valoración de los mismos, en función de su contribución a los resultados del negocio.

COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA DE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad, formada tanto por representantes de la empresa como de los trabajadores y trabajadoras, es la encargada de velar por el cumplimiento de los planes de igualdad de las empresas integradas en el Convenio Colectivo.

Periódicamente la Comisión de Igualdad se reúne para elaborar un diagnóstico y se elabora un informe que se publica en la Intranet de cada una de las compañías. Este informe es accesible por todo el personal de las empresas integradas en el Convenio Colectivo.

AVANCES Y NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO EN ESTE ÚLTIMO AÑO

Este ha sido un año de negociaciones intensas para la aprobación de un nuevo Convenio Colectivo. Para la próxima anualidad está prevista la adaptación de todos los planes de igualdad a la nueva normativa correspondiente.

Grupo Catalana Occidente, en la que se encuentra integrada la empresa Seguros Catalana Occidente, ha publicado en el Informe Anual del Grupo la información de la brecha salarial, en cumplimiento de la nueva Ley 11/2018 de información no financiera.

INVERSIÓN REALIZADA

Se aplican las medidas englobadas en las distintas funciones, básicamente recayendo en el área de RRHH.

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal.
- Difusión interna y externa del Plan y sus medidas.

CAVASYM

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2018**



CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

M^a Argentina Pereira Álvarez
Presidenta (Coordinadora)

667 29 80 09
cavasym@hotmail.com

SEDE EN GIJÓN

Canga Argüelles, 16-18, 1^a
planta - despacho7

985 099 096



-

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Servicios a las personas: Asistencia integral a víctimas de violencia sexual.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

Ninguna reseña.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2015-2017.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	6	100
2018	6	100
2017	6	100
2016	6	100
2015	6	100

* del total de la plantilla, el 83% desempeñan su labor en el Centro de trabajo de Gijón.

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Asociación de Mujeres Centro de Atención a Víctimas de Agresiones Sexuales y Malos Tratos–CAVASYM- es una asociación sin ánimo de lucro, de ámbito autonómico en el territorio del Principado de Asturias que tiene como objetivo erradicar la desigualdad y la violencia de género de la sociedad asturiana.

Su Plan de Igualdad es el resultado directo de un proceso de consenso y participación de todas las personas integrantes en la entidad. Supone una herramienta que, a través de sus objetivos y actuaciones sostenidas y articuladas en el tiempo, responde a su compromiso con la igualdad.

Al amparo de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, CAVASYM reflexionó sobre la necesidad de realizar un Plan de Igualdad pese a no estar obligada a ello. La entidad ha contado con el Servicio de Asesoramiento técnico para el diseño y elaboración de planes de igualdad en las empresas, del Ministerio competente en materia de Igualdad.

En base a este compromiso, el 21 de setiembre de 2017 se firmó el primer Plan de Igualdad, con una duración de tres años, es decir, con vigencia hasta setiembre de 2020, revisable anualmente.

La primera fase del Plan ha consistido en la elaboración de un diagnóstico, realizado por la Dirección de la entidad y la constitución de una Comisión de Igualdad creada al efecto. El citado diagnóstico ha consistido en una recogida de información y posterior análisis, tanto cualitativo como cuantitativo. Las siguientes fases del Plan fueron la negociación del mismo y su elaboración/redacción, proceso que duró nueve meses.

En cuanto a la evaluación y seguimiento, la evaluación interna la lleva a cabo la Comisión de Igualdad, formada por una persona de la Junta Directiva, una persona de voluntariado y una trabajadora, con formación en evaluación de programas. La Comisión de Igualdad se reunió anualmente cuatro veces, una por trimestre, los encuentros se celebraron el último sábado de mes al finalizar el mismo o el primero del mes posterior, para valorar si el Plan se estaba desarrollando conforme a los objetivos y las acciones previstas, así como el cumplimiento de los plazos previstos en el plan. La evaluación fue sistemática siguiendo los criterios de Eficacia, Eficiencia, Proceso, Impacto y Visibilidad del Plan. A las reuniones asistieron representante de la entidad, representante de la Junta directiva, representante de las trabajadoras, y del voluntariado. En las reuniones se valoró que se alcanzaron los objetivos y resultados previstos en relación a las deficiencias detectadas en el diagnóstico; las acciones se ejecutaron con el resultado esperable, se potenció la difusión y conocimiento del plan informando al Instituto Asturiano de la Mujer y se introdujo como punto del programa en el curso de Voluntariado de CAVASYM.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Objetivos generales más relevantes:

- Adquirir formalmente el compromiso de promover la igualdad de manera transversal en todas las actuaciones emprendidas.
- Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de toma de decisiones que afecten al desarrollo de la asociación.
- Promover e implantar un modelo de desarrollo profesional basado en la calidad y en la igualdad.
- Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en los programas y actuaciones.
- Incrementar la satisfacción y motivación de las personas que forman parte de la organización.
- Contribuir a la concienciación social del entorno respecto al principio de igualdad.

AREA 1: AMBITO CORPORATIVO

Objetivos:

- Favorecer la participación e implicación de toda la plantilla en el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Difundir una imagen no sexista e igualitaria.
- Expandir el derecho a la igualdad en todos los campos donde la Asociación desarrolla sus acciones

Medidas:

- Sensibilización y formación continua en materia de igualdad.
- Revisión de los Estatutos de la entidad en cuanto a igualdad de género.
- Revisión de las publicaciones de CAVASYM para incluir la perspectiva de género.
- Incluir transversalmente la igualdad de género en el diseño y desarrollo de su Plan estratégico.



- Participación en campañas y eventos autonómicos relacionados con la promoción para la igualdad. Se ha participado en 55 actividades, destacamos aquellas dónde CAVASYM ha sido la entidad organizadora:

- Taller "Chicxs Hablemos de Sexo".
- Encuentro con Alumnado Facultad de Psicología de Oviedo
- "Prevención y Abordaje de la #ViolenciadeGenero en Mujeres con Patología Dual"
- Taller Arteterapia frente a la violencia de género para mujeres inmigrantes
- Curso de empoderamiento taller estrategias de autodefensa
- Taller Arteterapia mujer migrante y violencia de género
- Taller "Hablemos del Amor".
- Taller Empoderadas. Autocuidado herramientas para fortalecer la autoestima
- ACCIÓN DE CALLE "Semana Negra de Gijón".
- Taller Quiérete y Mímate
- Taller La Violencia Sexual en el Cine, Series, Música y Publicidad.
- Taller El ciclo de la Violencia, Expresión Artística.
- Taller Expresión Activa para el 25 Noviembre (I)
- Curso Taller estrategias de autodefensa
- Taller Expresión Artística Activa para el (II).
- I JORNADAS NACIONALES SOBRE VIOLENCIA SEXUAL
- ACCIÓN DE CALLE " 25 Noviembre". SÓRICAS Y EMPODERADAS
- Encuentro y formación APRAMP
- Presentación Concierto ACTUEMOS
- Taller Arteterapia contra la violencia sexual en el ámbito rural
- ENCUENTRO SÓRICAS Y EMPODERADAS

Del mismo modo, CAVASYM está presente y participa en Consejos Asesores y grupos de trabajo de diferentes organismos: Administraciones públicas, Consejos de la Mujer, etc. en materia de igualdad o violencia de Género

AREA 2: AMBITO DE RELACIONES

Objetivo:

- Difundir y garantizar la cultura de la igualdad y sus beneficios dentro de la entidad.
- Favorecer una buena comunicación dentro de la entidad
- Promover acuerdos y una buena vía de comunicación entre el personal laboral y la Junta Directiva.

Medidas para diferentes áreas:

- Creación de una Comisión de Igualdad.
- Diseño de sesiones formativas sobre igualdad.

Se hizo un curso "Prevención, sensibilización y formación en igualdad y violencia machistas para voluntariado de la entidad", con una duración de 9 horas y 12 personas asistentes.

- Difusión del Plan de Igualdad a todo el personal contratado y colaborador.
- Ofertar los puestos vacantes en femenino y en masculino.
- Conciliación: Abordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas,..) que favorezcan la conciliación.
- Prevención del acoso: Difusión de buenas prácticas y sensibilización frente al acoso sexual. Establecer canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual o por arzón de sexo.
- Salud Laboral: Elaborar un protocolo de prevención de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas. Considerar los desplazamientos como riesgos durante el embarazo.

AREA 3: Programas y servicios que ofrece la Asociación

Objetivos:

- Garantizar el trato igualitario para todos los hombres y mujeres que demanden ayuda a los distintos servicios ofrecidos en cualquier de los procesos de información, atención y tratamiento.
- Sensibilizar y promover entre la población destinataria de nuestros servicios el concepto de igualdad, así como su aplicación práctica en la vida cotidiana.

Medidas:

- Hacer un estudio diagnóstico de la situación de las personas beneficiarias que acuden a la entidad con relación a la igualdad.
- Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en el recurso de asistencia psicológica tanto a hombres como a mujeres, paliando en la medida de lo posible a las dificultades específicas que puedan aparecer relacionadas con asuntos de género.
- Realizar acciones de sensibilización relativas a la igualdad incluidas dentro del plan de tratamiento a las víctimas que reciben asistencia.

AVANCES Y/O NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO EN ESTE ÚLTIMO AÑO

En el último año se ha valorado la necesidad de introducir mejoras relacionadas con la inclusión de medidas que garanticen la igualdad en personas con diversidad funcional, diversidad sexual y diversidad de género.

Se ha potenciado la colaboración con otras entidades que aun siendo de otros ámbitos de intervención comparten el mismo fin que CAVASYM -una sociedad igualitaria y libre de violencias-.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

El seguimiento y valoración para el cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad han requerido un gran esfuerzo tanto a nivel formativo, (hemos tenido que profundizar y actualizar nuestros conocimientos) como por el tiempo que se invierte en ello. Pero estamos muy satisfechas con el trabajo y las mejoras.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

La formación continuada en Igualdad y desarrollo de medidas como esta, enriquece a nuestra entidad y las personas que formamos parte de ella a nivel personal, grupal y nos atrevemos a decir que no sólo en nuestro entorno laboral sino que favorece nuestro crecimiento en otros espacios de participación y coordinación con otras entidades y /o agentes sociales.

INVERSIÓN REALIZADA

Se ha realizado una inversión de 220euros

Tipo de gastos en los que ha incurrido:

- Gasto de personal (tiempo dedicado por las personas participantes en el proceso).
- Recursos económicos específicos para la implementación.

SUGERENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Más oferta de formación continuada en Igualdad con perspectiva de género.

CENTRO MUNICIPAL DE EMPRESAS DE GIJÓN S.A.



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2019**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Adela Garrido Rodriguez
Técnica de la Oficina Milla del Conocimiento

984 847 121
agarridor@gijon.es

SEDE EN GIJÓN

Edificio **IMPULSA** - Parque Científico Tecnológico de Gijón

984 847 121

<https://impulsa.gijon.es/>

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Apoyo y promoción de la actividad empresarial y económica en el municipio de Gijón.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

Ninguna reseña.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo del personal laboral de las empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón. Vigente hasta el 31 de diciembre de 2015. Actualmente se está en proceso de negociación del nuevo convenio. Capítulo V. – Igualdad y Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	23	69,57
2018	23	69,57
2017	23	69,57
2016	20	70
2015	20	70

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Centro Municipal de Empresas de Gijón S.A., en adelante Gijón IMPULSA, es una empresa pública perteneciente 100% al Ayuntamiento de Gijón dedicada a la promoción empresarial en la ciudad de Gijón.

Nace en el año 1992 como instrumento para facilitar la aparición y consolidación de nuevas iniciativas económicas en el Concejo de Gijón, utilizando para ello las antiguas instalaciones de la fábrica de Cristasa en La Calzada. Actualmente su sede principal está ubicada en el Edificio IMPULSA del Parque Científico Tecnológico de Gijón que la propia entidad gestiona. Su misión es facilitar la generación, desarrollo y consolidación de iniciativas empresariales, que contribuyan a la creación de empleo estable y bienestar en nuestra ciudad. Al mismo tiempo, satisfacer las expectativas del Ayuntamiento de Gijón y de quienes colaboran con nuestro proyecto y que todo ello redunde en contribuir a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanía de nuestro municipio.

Todos los años se otorgan los Premios de Gijón IMPULSA y una de las categorías desde 2013 es la modalidad: "Mejor Empresa liderada por mujeres", destinada a empresas con domicilio social y centro de trabajo en el municipio de Gijón, que hayan sido creadas por mujeres, individual o colectivamente, o que destaquen a lo largo de su trayectoria empresarial por contar con una notable presencia de mujeres ejerciendo el liderazgo en las mismas, en puestos directivos o de responsabilidad, etc. Interesada en dar a conocer su compromiso con la igualdad en su organización se pone en contacto con el programa Unidad de Género y desde su Dirección se declara el compromiso expreso en el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad.

Durante 2016, una entidad externa experta en género realizó y presentó en septiembre de 2016 un diagnóstico de género sobre la situación de hombres y mujeres en las empresas de Promoción y Desarrollo, (en adelante EPD), entre las que se incluye el CME, como paso previo a la definición del Plan de Igualdad, enmarcado en el compromiso adquirido por el Ayuntamiento de Gijón para impulsar la elaboración de los planes de igualdad de todas las empresas municipales. Así mismo, dentro del Convenio Colectivo de las EPD, en su artículo 16, se establece como objetivo, el desarrollo de un Plan de Igualdad.

A la luz de la toda la información analizada se concluyó que las medidas que contiene el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón sirven para dar respuesta a los desequilibrios entre mujeres y hombres detectados en dicho diagnóstico, ampliando y mejorando las intervenciones en materia de igualdad que se plantean en el Convenio Colectivo, siendo por lo tanto viable incluir a las EPD y por tanto, a CME Gijón, dentro del Plan de Igualdad municipal y de su Comisión de Igualdad.

De esta manera se da respuesta a lo señalado en el artículo 41 del Convenio Colectivo que define la configuración de la Comisión de Igualdad será incluida en la propia del Ayuntamiento, así como en el Plan de Igualdad municipal. La Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón aprobó dicha inclusión el 13 de diciembre de 2016.

El II Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, Organismos Autónomos y Empresas de Promoción y Desarrollo, entre las que se incluye CME Gijón, se aprobó el 16 de abril de 2018 y estará vigente hasta 2021. Ha sido publicado en el BOPA del 1 de junio de 2018: <https://sede.asturias.es/bopa/2018/06/01/2018-05248.pdf>

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU II PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad se estructura en 8 ejes de intervención.

Acceso al empleo y contratación

- Favorecer la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos en los que exista un desequilibrio por sexo.
- Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos de destino y la vigilancia del principio de igualdad.
- Garantizar la igualdad de trato en los procedimientos de selección.
- Valorar los conocimientos sobre igualdad en las pruebas de acceso al empleo público.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la clasificación profesional.

Promoción y representación

- Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los distintos departamentos a través de la carrera profesional y de la movilidad interna.
- Garantizar el principio de igualdad de trato en el acceso a los puestos de responsabilidad.
- Promover la presencia equilibrada en la representación colectiva.



Formación

- Promover la sensibilización y capacitación del personal en materia de igualdad.
- Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género.
- Incorporar criterios de igualdad en la selección del personal formador.

Retribuciones

- Garantizar la igualdad retributiva.

Corresponsabilidad y conciliación

- Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados.
- Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Salud laboral

- Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Mejorar la protección de la salud de trabajadoras y trabajadores.

Comunicaciones

- Fomentar la utilización de un lenguaje y unas imágenes incluyentes en todas las comunicaciones municipales.
- Promover una mayor participación e implicación del personal en la puesta en marcha de actuaciones en materia de igualdad.

Transversalidad del principio de igualdad

- Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género.
- Incorporar la perspectiva de género en la puesta en marcha de planes y políticas de gestión.
- Garantizar el seguimiento y evaluación de las actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Establecer estrategias para la asunción de la transversalidad de género por parte de todos los servicios, Organismos Autónomos y EPD.
- Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos y subvenciones municipales.
- Garantizar el respeto por el principio de igualdad de trato y no discriminación por sexo en todas las empresas municipales.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD

Todo el personal tiene acceso al "Portal de Igualdad" desde la intranet municipal, en este portal se puede consultar el plan de igualdad y toda la información relacionada. También existe un buzón de sugerencias, que consiste en una cuenta de correo electrónico específico para cualquier tema que afecte a las condiciones laborales con perspectiva de género: conciliacion@gijon.es.

Se está realizando un curso online de carácter obligatorio de 30 horas de duración para toda la plantilla sobre "La Igualdad como valor organizativo en el Ayuntamiento de Gijón con especial hincapié en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo".

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO PERIODO O AÑO.

La persona designada para representar al CME en la Comisión de Igualdad asiste a las reuniones convocadas por la Dirección General de Servicios del Ayuntamiento de Gijón para el seguimiento del Plan de Igualdad.

CLN SERVICIOS INTEGRALES S.L.



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2018**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Irene Cábanas Cuervo

Directora de Calidad, Medio Ambiente y Prevención

902 430 832
cln@cln.es

SEDE EN GIJÓN

Canga Argüelles, 16-18, 1ª
planta - despacho7

985 099 096



-

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Empresa de Servicios de Limpieza de Edificios y Locales. Conservación y mantenimiento de edificios.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2015 Finalista de los Premios Somos Empresa promovidos por el Banco Popular, en la categoría de "Somos Conciliadores".
2014 Mención de Honor en el Premio Escolástico Zaldívar sobre "Prevención y discapacidad", en la modalidad PYME.
2011 Premio FECEPAS a la Responsabilidad Social para el fomento del empleo de personas con discapacidad.
2010 Premio Incorpora de la Obra Social de la Fundación "La Caixa". Reconocimiento por su actuación en el ámbito de la integración laboral de personas en situación o riesgos de exclusión social.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Dada su variada actividad, en distintas Comunidades Autónomas aplican sus respectivos convenios, entre los que destacamos los siguientes:

- Convenios colectivos de limpieza de diferentes provincias: Asturias, Galicia, Cantabria, Vizcaya y Guipúzcoa
 - Convenio colectivo estatal Jardinería.
 - Convenio colectivo Estatal de Centros Especiales de Empleo.
- Todos estos convenios incorporan algún artículo sobre Igualdad de Oportunidades

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	196	91,84
2018	229	89,96
2017	221	91,40
2016	142	90,14
2015	172	91,28

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

“CLN, Servicios Integrales es una empresa familiar que ha apostado con los ojos cerrados por generar riqueza, bienestar y empleo, con fuerte arraigo territorial y social, en el sector de la limpieza, la higienización, el mantenimiento, calidad del agua, la gestión de residuos y la jardinería y el paisajismo entre otros. Igualdad, empleo estable, desarrollo profesional y conciliación laboral y familiar pueden ser tan sólo hermosas quimeras, pero para CLN son las realidades que otorgan sentido a nuestra gestión cotidiana, en un marco de gestión ética y socialmente responsable”.

En el año 2017 se elaboró y aprobó el Plan de Igualdad, estando actualmente el mismo en revisión. Independientemente de esto, el Plan de Responsabilidad Social de la organización recoge medidas para asegurar la igualdad de oportunidades en la organización.

La responsabilidad de la definición, implantación y seguimiento de estas medidas recae en el Comité de Igualdad y en el Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social de la organización (en el caso de las medidas de conciliación), quien revisa las mismas semestralmente a fin de asegurar su eficacia y, en su caso, adoptar las decisiones oportunas acerca de la revisión de las mismas o la definición de nuevas medidas.

Desde la Dirección se sigue profundizando en la implantación a todos los niveles de las medidas aplicadas. Como mejor canal se utiliza la información continua a todas las personas trabajadoras a través de nuestro Plan de Responsabilidad Social. Se les informa desde el momento de su ingreso en la empresa y se hacen seguimientos a través de circulares periódicas y actos formativos.

Asimismo, en el proceso de análisis de clima laboral de la organización se incluyen cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades, medidas de conciliación, discriminación, etc.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Acceso al empleo

- Se han revisado los perfiles de puesto de la organización y las competencias definidas como necesarias para los mismos para garantizar procesos de selección homogéneo sin criterios sexistas.
- Revisión de los procesos de selección de personas a fin de garantizar que la valoración de las candidaturas se realice única y exclusivamente en base a la idoneidad de las personas a los puestos de trabajo.
- Se utilizan canales que posibiliten que la información de los procesos de búsqueda de candidatos y candidatas llegue por igual a hombres y mujeres y no se utilizará lenguaje sexista.
- Los criterios de selección sin requisitos que impidan presentarse o seleccionar a personas de un género determinado, basándose únicamente en las características objetivas del puesto y en la formación y experiencia requeridas para el mismo.
- Se revisa periódicamente el catálogo de competencias del personal de staff.

Promoción

- Se ha definido las competencias de liderazgo de la organización teniendo en cuenta la perspectiva de igualdad de género, estableciendo el “estilo de liderazgo”.
- Se mantiene un registro actualizado de las cualificaciones y experiencia de la plantilla a fin de garantizar la transparencia en los procesos de promoción.
- Existe un sistema de evaluación del desempeño del personal de staff basado las competencias definidas para cada perfil de puesto, definiéndose un plan de acción en función de las mismas con seguimiento periódico.

Formación y comunicación

- Formación a mandos intermedios en igualdad de oportunidades a fin de garantizar que su estilo de liderazgo se alinee con el definido por CLN Servicios Integrales.
- El Manual de bienvenida incluye las políticas de igualdad de oportunidades y las medidas para garantizar la igualdad de género en la organización.
- Anualmente se realiza una planificación de las acciones formativas necesarias para garantizar el desarrollo profesional de las personas de la organización, incorporando en el diseño los mismos criterios de igualdad de género.
- Difusión a toda la organización del Código Ético y Conducta Socialmente Responsable de la organización, en el que se incluyen los compromisos de la organización respecto a la igualdad de oportunidades, las pautas



de conducta de las personas de la organización para garantizar un ambiente de trabajo respetuoso entre las personas trabajadoras y plan de prevención de acoso de la organización.

- Se ha incluido la Política de Igualdad de Oportunidades en la página web de la organización para su difusión entre los grupos de interés.
- Seguimiento de indicadores que miran la representatividad de género de quienes realicen la formación en materia de igualdad/diversidad
- Siempre que sea viable, y que las necesidades de producción lo permitan, las acciones formativas presenciales se desarrollan en horario laboral. Se fomentará, en la medida de lo posible, el acercamiento del lugar de impartición al centro de trabajo o localidad de residencia de las personas y la metodología e-learning.

Conciliación de la vida laboral y personal y familiar

- Se han incluido en el Plan de Responsabilidad Social de la organización medidas de flexibilidad encaminadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y personal y familiar de las personas de la organización.
- Estas medidas son solicitadas por los trabajadores y las trabajadoras de la organización a la Dirección de Recursos Humanos, quien se encarga de evaluar la procedencia de las mismas, garantizando la ausencia de discriminación por motivo de género en la concesión de las mismas. Este proceso es supervisado por el Comité de Ética y Responsabilidad Social.

Protocolo de prevención del acoso

- Se ha definido un Protocolo para la prevención y actuación ante casos de acoso en la organización en las que se establecen mecanismos para la prevención, detección temprana de los potenciales episodios de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o psicológico y medidas de actuación ante los mismos. Se ha incluido el mismo en el Dossier de bienvenida para su comunicación a todas las personas de la organización.
- Se ha constituido junto con los Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras la Comisión Mixta de Resolución de incidentes de acoso.
- En elaboración píldora formativa para todo el personal y formación específica para mandos intermedios.

Comunicación

- El Manual de Bienvenida que se entrega a todas las personas de la organización en el momento de su incorporación a la organización incluye las políticas y las medidas para garantizar la igualdad de género en la organización.
- Se difunde la Política de Igualdad de Oportunidades y el Informe de RSE en la página web de la organización para su difusión entre los grupos de interés.
- Establecer un proceso de revisión de los textos publicados que estén a disposición de ser consultados para promover un lenguaje no sexista.
- Continuar manteniendo en la encuesta de clima laboral preguntas relativas la igualdad de oportunidades y a las medidas de conciliación de la vida, estableciendo un plan de mejora en función de los resultados de las mismas.

Retribución

- Garantizar la igualdad de trato la aplicación del sistema retributivo de las personas, basando las políticas de retribución en los correspondientes convenios de aplicación cuyo principio de igual remuneración por trabajos equivalentes, queda establecido por la clasificación profesional basada en grupos y categorías profesionales independientemente del género de la persona que los ocupa.

PRL con visión de género

- Se realiza un seguimiento de la siniestralidad en la compañía por géneros.
- Análisis de las lesiones musculoesqueléticas que afectan principalmente a las mujeres, y diseñar medidas preventivas y/o adaptar ergonómicamente los puestos de trabajo.

COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA DE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

La Política de igualdad y las medidas se incluyen en el Manual de bienvenida que es entregado a toda la plantilla de la organización, obteniéndose buenas valoraciones en los análisis de percepción de clima laboral en los parámetros relacionados con la igualdad de oportunidades. No obstante, se está trabajando en diferentes iniciativas para mejorar la efectividad de esta comunicación a través de un portal del empleado, así como de píldoras formativas dirigidas a todas las personas de la organización.

AVANCES Y NOVEDADES DERIVADAS DEL PROCESO EN ESTE ÚLTIMO AÑO

La principal novedad es la creación junto con los Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras la Comisión Mixta de Resolución de incidentes de acoso.

Asimismo, se ha elaborado un nuevo diagnóstico de situación en materia de igualdad que es la base para la actualización del Plan de Igualdad en la que se está trabajando con los Representantes de la plantilla.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Al ser una empresa de servicios, una de las principales dificultades es combinar las necesidades de conciliación de las personas con la gestión del servicio.

Las medidas de conciliación siguen siendo solicitadas en mayor grado por mujeres, es necesario trabajar en la corresponsabilidad en el ámbito familiar.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Mejora del clima laboral y la imagen corporativa.

A través del diagnóstico se hace un análisis exhaustivo de la organización que sirve para conocer mejor fortalezas y debilidades y planificar acciones en función de las mismas.

Incorporación de medidas sociales en las licitaciones públicas a partir de la Nueva Ley de Contratos del sector público que valoran la implantación de medidas de igualdad.

INVERSIÓN REALIZADA

Inversión estimada para el desarrollo del Plan: No se ha realizado estimación.

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal.
- Recursos económicos específicos para la implementación.
- Difusión interna y externa del Plan y sus medidas.

SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Por parte de las Administraciones Públicas sería interesante el asesoramiento individualizado a las empresas para orientar sus actuaciones, así como medidas encaminadas a potenciar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres para lograr una verdadera conciencia que permita la igualdad real.

DECATHLON ESPAÑA

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2019**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

María San Emeterio Ortiz

. *Jurista social/ Responsable de igualdad*

609 184 313

sanemeterio.maria@gmail.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Comercio al por menor de artículos deportivos.

DECATHLON

LOCALIZACIÓN

c/ Salvador de Madariaga -
San Sebastián de los Reyes



-



<https://www.decathlon.es/es/>

SEDE EN GIJÓN

Polígono de Roces, Gijón
(Asturias) C.P.: 33211



-

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2009 Premio Incorpora de la Obra Social de "La Caixa".

CONVENIO DE APLICACIÓN

VII Convenio Colectivo de la empresa Decathlon España, S.A., vigencia hasta el 31/12/2019.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	60	51,67
2018	65	52,31
2017	66	53,03

*De las personas en plantilla a nivel nacional, un 49,53% son mujeres.

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la puesta en marcha del I Plan de Igualdad, se elaboró un diagnóstico a partir del análisis cuantitativo y cualitativo de algunos aspectos empresariales: características de la plantilla, acceso, contratación, condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Este análisis, recogido después de la firma del compromiso de la empresa, fomentó el desarrollo de un Programa de Actuación o Plan de Igualdad donde se establecen los objetivos a alcanzar; el personal responsable; las medidas y acciones necesarias en materia de igualdad; un calendario de implantación; indicadores y criterios de seguimiento.

Se creó la Comisión de Igualdad, con cuatro representantes por parte de la empresa y cuatro representantes por parte de los órganos de representación social, como resultado de la negociación por la puesta en marcha del I Plan de Igualdad publicado en el BOE en fecha 22 de enero de 2014, siendo la vigencia de cuatro años.

En el año 2018 se ha consensado su evaluación final con la representación de toda la plantilla del personal y la conformación de una nueva mesa de negociación para la evolución de citado programa de actuación en un segundo Plan de Igualdad.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Tiene 10 principales ámbitos de aplicación:

I.- Acceso al empleo

Objetivo: Revisar desde la perspectiva de género los procedimientos y las herramientas técnicas utilizadas en la selección para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

Alguna de las medidas:

- 1- Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo, los modelos de formularios y las prácticas de comunicación existentes para la selección: revisión y modificación de los documentos así como en los anuncios publicados.
- 2- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de candidaturas presentadas para los procesos de selección a los diferentes puestos de trabajo ofertados y su resultado para su traslado a la Comisión de Seguimiento.

Objetivo: Mantener y continuar con tendencia progresiva en la presencia equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y puestos.

Medidas, entre otras:

- 1- Publicar las vacantes en los medios habituales de comunicación de la empresa fomentando la canalización de una información accesible a todo el personal dirigida a facilitar la posibilidad de presentación de candidaturas.
- 2- En los centros de nueva apertura, se verificará que el personal que llevará a cabo la contratación esté formado en selección en igualdad entre mujeres y hombres incluyendo un módulo o capítulo específico dentro de la formación selección por competencias. Así como se incluirá la igualdad de trato como principio de contratación.
- 3- En caso de procesos de selección para colectivos en que las mujeres estén subrepresentadas se promoverá una formación específica dirigida a quienes realicen la selección y enfocada a fomentar la incorporación paulatina de estas.

II.- Contratación

Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación de mujeres y hombres, independientemente de la modalidad de contratación.

Medidas, entre otras:

- 1- Recoger información estadística de forma anual para, a través de la comisión de seguimiento, analizar los datos y realizar el seguimiento y desarrollo del plan de igualdad de oportunidades.
- 2- Hacer un seguimiento de la composición de la plantilla en cuanto a las incorporaciones en los puestos de taller, operarios/as de logística y cajas para comprobar el grado de masculinización y feminización en dichos puestos, si lo hubiera.



III.- Promoción y desarrollo profesional

Objetivo: Garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, la objetividad y la no discriminación en los sistemas de promoción y ascensos de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Medidas , entre otras:

1- Analizar, desde la perspectiva de género, el procedimiento de promoción: contenidos, herramientas y criterios que rigen la evaluación de desempeño con el objetivo de que no contengan elementos que puedan suponer algún tipo de desigualdad de género.

2- Integrar un módulo de igualdad específico en «Decalearn» dentro de las formaciones dirigidas a las personas que intervienen en los procesos de promoción, selección de candidaturas y evaluación de las mismas.

Objetivo: Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la empresa.

Medidas, entre otras:

1- Crear un indicador para la obtención de información de la composición de plantilla por sexo, según la función y el grupo profesional correspondiente, específicamente, los del grupo 1 y 2.

2- En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia se promocionará a la persona del sexo menos representado en la función y grupo profesional donde se produzca la vacante.

IV.- Formación

Objetivo: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

Medidas , entre otras:

1- Revisar, desde la perspectiva de género, los contenidos que se imparten en las diferentes formaciones para verificar que no contienen estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.

2- La Comisión de Seguimiento del Plan conocerá los contenidos de la formación de igualdad, con anterioridad a su puesta en marcha y podrá realizar alguna de las sesiones informativas de igualdad que se impartan.

Objetivo: Fomentar la igualdad de oportunidades (mujeres y hombres) en el acceso a las formaciones tanto por el diseño del pif como por su posibilidad de acceso.

Medidas , las más relevantes:

1- Reforzar la información a todo el personal de la empresa de las ofertas de formación a través de los canales internos utilizados.

2- Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados desagregados por sexo de las formaciones realizadas en el año informadas en la herramienta my Progress y e-learning.

V.- Retribución

Objetivo: Garantizar la igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor.

Medidas , entre otras:

1- Realizar un análisis desde la perspectiva de igualdad de trato de mujeres y hombres de la estructura salarial, de todos los grupos profesionales, que contemple el salario base, mejora voluntaria y el sistema de primas por función, sección, antigüedad de la tienda y demás conceptos salariales existentes en la empresa.

VI.- Conciliación

Objetivo: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en igualdad de oportunidades eliminando la posibilidad de que pueda constituirse algún tipo de discriminación por razón de sexo.

Medidas, entre otras:

- 1- Vigilar que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleven perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.
- 2- Realizar un informe en el que se detalle información estadística de reducciones de jornada por guarda legal y cuidado familiares, excedencias por cuidados, suspensiones de contrato por maternidad, paternidad y lactancia para su traslado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Objetivo: Mejorar y ampliar los derechos de conciliación existentes en el convenio de aplicación y la normativa vigente.

Algunas de la medidas:

- 1- Establecer una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, de hasta tres meses para las personas en trámites de adopción internacional.

Objetivo: Adoptar medidas de acción positiva que fomenten la corresponsabilidad de los hombres de la plantilla.

Medidas, entre otras:

- 1- Posibilitar la unión del permiso de paternidad a las vacaciones según convenio, tanto las generadas y no disfrutadas del año en curso, como las no disfrutadas del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural. Siempre que medie un preaviso mínimo de 10 días antes de la finalización del permiso de paternidad.

VII.- Salud laboral

Objetivo: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y las trabajadoras.

Medidas, entre otras:

- 1- Publicar tras su revisión el protocolo de embarazo de la empresa para facilitar su conocimiento, difusión y aplicación como herramienta de contribución a la garantía de un embarazo y una lactancia saludables.
- 2- Revisión de la evaluación de riesgos a estos efectos para determinar la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos dentro de la empresa.

VIII.- Acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo: Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso sexual e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

Medidas, entre otras:

- 1- Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización.
- 2- Formar a los delegados y delegadas de prevención, y al personal de gestión de equipos en prevención del acoso sexual y por razón de sexo



IX.- Violencia de género

Objetivo: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

Medidas, entre otras:

- 1- Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.
- 2- No computara a efectos del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda.

X.- Comunicación

Objetivo 1: Disponer de información estadística desagregada por sexo.

Medidas, entre otras:

- 1- Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística con los parámetros analizados en el diagnóstico inicial más los derivados de los distintos indicadores.

Objetivo 2: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

Medidas, entre otras:

- 1- Adoptar un manual de comunicación no sexista.
- 2- La intranet contendrá información actualizada sobre el conjunto del Plan de igualdad, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, protocolo sobre prevención de riesgos durante el embarazo, dando a conocer las diferentes plataformas y su contenido conectando las diferentes entradas.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD:

- 1- Informar y sensibilizar a la plantilla a través de diferentes medios.
- 2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de la persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO PERIODO O AÑO.

Decathlon España cuenta con una Comisión de Igualdad que vela por el cumplimiento de los objetivos en esta materia así como de los planes de acción establecidos en su Plan de Igualdad manteniéndose una canal de comunicación regular a través de reuniones de la dirección con citada Comisión con la que también mantiene el establecimiento de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo como anexo del Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de Decathlon España S.A.U.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

- Inclusión del Plan de Igualdad dentro de los instrumentos para fomento de la optimización del clima laboral y el desarrollo de la plantilla.
- Contrato y retención de los mejores talentos.
- Aumento de la calidad de vida y la productividad.

INVERSIÓN REALIZADA

Se ha realizado una inversión aproximada de 20.000euros

Tipo de gastos en los que ha incurrido:

- Gastos de personal
- Local de reunión y debate.



- Recursos económicos específicos para la implementación.
- Actualización de bases de datos para incorporar la variable sexo.
- Se ha invertido en la difusión interna de las medidas del plan (por ej. intranet...).
- Se ha invertido en la difusión externa de las medidas del plan (participación en jornadas, web corporativa, etc...).

SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Impulsar el desarrollo de talleres, seminarios y/o formaciones dirigidas a empresas y responsables en materia de Igualdad de Oportunidades.

DIVERTIA GIJÓN S.A.

Gijón | **:Divertia**

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO 2016

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

María Ángeles Alonso Lario

Responsable de Desarrollo Empresarial

985 185 108
empresas@gijon.info

SEDE EN GIJÓN

C/ Cabrales, 82 3
3201 – Gijón

-
www.gijon.info

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Turismo, festejos y actividades culturales de la ciudad de Gijón.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

Sin reseñas.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo del personal laboral de las empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	51	49,02
2018	53	49,06
2017	51	49,02
2016	51	49,02
2015	51	49,02

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Divertia Gijón es una empresa municipal de promoción y desarrollo que nace en julio de 2014, de la fusión de la Sociedad Mixta de Turismo, el Teatro Jovellanos y el Jardín Botánico Atlántico de Gijón. Gestiona la mayoría de las actividades culturales y festivas de la ciudad, entre las que destacan el Festival Internacional de Cine, Antroxu, la Semana Grande, la Fiesta de la Sidra, los conciertos en diferentes espacios o toda la programación desarrollada en el Teatro Jovellanos. Entre sus cometidos están propagar los atractivos de toda clase que presenta el Concejo de Gijón/Xixón, por cuantos medios estime convenientes y promocionar hacia la ciudad el turismo nacional e internacional en cualquier época del año.

Interesada en poner en marcha un Plan de Igualdad en su organización se pone en contacto con el programa Unidad de Género y su Dirección declara en abril de 2016 su compromiso expreso en el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad.

Durante 2016, una entidad externa experta en género realizó y presentó en septiembre de 2016 un diagnóstico de género sobre la situación de hombres y mujeres en las empresas de Promoción y Desarrollo, (en adelante EPD), entre las que se incluye Divertia Gijón, como paso previo a la definición del Plan de Igualdad, enmarcado en el compromiso adquirido por el Ayuntamiento de Gijón para impulsar la elaboración de los planes de igualdad de todas las empresas municipales. Así mismo, dentro del Convenio Colectivo de las EPD, en su artículo 16, se establece como objetivo, el desarrollo de un Plan de Igualdad.

A la luz de la toda la información analizada se concluyó que las medidas que contiene el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón sirven para dar respuesta a los desequilibrios entre mujeres y hombres detectados en dicho diagnóstico, ampliando y mejorando las intervenciones en materia de igualdad que se plantean en el Convenio Colectivo, siendo por lo tanto viable incluir a las EPD y por tanto, a Divertia Gijón, dentro del Plan de Igualdad municipal y de su Comisión de Igualdad.

De esta manera se da respuesta a lo señalado en el artículo 41 del Convenio Colectivo que define la configuración de la Comisión de Igualdad será incluida en la propia del Ayuntamiento, así como en el Plan de Igualdad municipal. La Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón aprobó dicha inclusión el 13 de diciembre de 2016.

El II Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, Organismos Autónomos y Empresas de Promoción y Desarrollo, entre las que se incluye Divertia Gijón, se aprobó el 16 de abril de 2018 y estará vigente hasta 2021.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU II PLAN DE IGUALDAD

En este apartado aparecen enumeradas los objetivos y medidas de su plan de Igualdad, si existe alguna nueva medida/s puesta en marcha en este último año o periodo que complementa a las ya aportadas la puede añadir en el área correspondiente.

El II Plan de Igualdad se estructura en 8 ejes de intervención.

Acceso al empleo y contratación

- Favorecer la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos en los que exista un desequilibrio por sexo.
- Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos de destino y la vigilancia del principio de igualdad.
- Garantizar la igualdad de trato en los procedimientos de selección.
- Valorar los conocimientos sobre igualdad en las pruebas de acceso al empleo público.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la clasificación profesional.

Promoción y representación

- Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los distintos departamentos a través de la carrera profesional y de la movilidad interna.
- Garantizar el principio de igualdad de trato en el acceso a los puestos de responsabilidad.
- Promover la presencia equilibrada en la representación colectiva.



Formación

- Promover la sensibilización y capacitación del personal en materia de igualdad.
- Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género.
- Incorporar criterios de igualdad en la selección del personal formador.

Con el objetivo de:

- Comprender la importancia de la comunicación en la construcción de la realidad.
- Comprender qué son los prejuicios, estereotipos y roles de género y como se perpetúan a través de la comunicación.
- Aprender a detectar los usos no incluyentes de lenguaje e imágenes.
- Proporcionar herramientas para la utilización de un lenguaje y unas imágenes no sexistas.
- En 2019, se impartió el Taller de Comunicación Incluyente de 5 h de duración y de carácter obligatorio para todo el personal. Contenido del taller:
 - Referencias normativas para una comunicación incluyente
 - Lenguaje incluyente, con actividad práctica de detección y corrección.
 - Imágenes incluyentes, con actividad práctica de reformulación de imágenes.

Retribuciones

- Garantizar la igualdad retributiva.

Corresponsabilidad y conciliación

- Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados.
- Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Salud laboral

- Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Mejorar la protección de la salud de trabajadoras y trabajadores.

Comunicaciones

- Fomentar la utilización de un lenguaje y unas imágenes incluyentes en todas las comunicaciones municipales.
- Promover una mayor participación e implicación del personal en la puesta en marcha de actuaciones en materia de igualdad.

Transversalidad del principio de igualdad

- Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género.
- Incorporar la perspectiva de género en la puesta en marcha de planes y políticas de gestión.
- Garantizar el seguimiento y evaluación de las actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Establecer estrategias para la asunción de la transversalidad de género por parte de todos los servicios, Organismos Autónomos y EPD.
- Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos y subvenciones municipales.
- Garantizar el respeto por el principio de igualdad de trato y no discriminación por sexo en todas las empresas municipales.

Otras actuaciones realizadas en 2019:

- Uso de lenguaje inclusivo en las nuevas ediciones de folletos turísticos y en la web de Gijón Turismo.
- Nueva línea de diseño de los folletos de producto con ilustración inclusiva en la portada. Se utilizó la figura femenina y masculina en la ilustración de los diferentes profesionales: confitería, sidrería y cocina.



- Fomento de la presencia femenina en las fotos de actividades tradicionalmente masculinizadas, como, por ejemplo, el escanciado de sidra.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Realización de la acción formativa «La igualdad como valor organizativo en el Ayuntamiento de Gijón/xixón - la implantación del protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo» de carácter obligatorio para todo el personal y con una carga lectiva, de 30 h.

Programa:

- I. Introducción: La igualdad como valor superior del Ordenamiento Jurídico español.
- II. El compromiso el Ayuntamiento de Gijón y su grupo de empresas con la igualdad: especial referencia a la actuación de la Oficina de Políticas de Igualdad y del Grupo de vigilancia y Control de las Órdenes de Protección.
- III. El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón.
- IV. El Protocolo de actuación frente agresiones sexuales y por razón de sexo.
- V. El acoso sexual o por razón de sexo y la salud laboral. Especial referencia a la prevención de riesgos laborales: los factores de riesgos psicosociales.
- VI. La víctima.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Aunque el balance es positivo, se observa falta de sensibilización y concienciación de la importancia de la gestión de la igualdad en un pequeño porcentaje del personal.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Divertia Gijón está integrada en el Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, sus Organismos Autónomos y Empresas de Promoción y Desarrollo, con una vigencia de tres años, que establece las acciones en materia de igualdad durante la vigencia del Convenio Colectivo en el que se hace referencia al Plan de Igualdad en el Capítulo V. – Igualdad y Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

La concienciación del personal en materia de igualdad tiene efectos positivos en los trabajadores y trabajadoras y en las personas usuarias de nuestros productos y servicios.

SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

La formación del personal es esencial para introducir la perspectiva de género en los distintos puestos de trabajo. Revisión de documentación, textos, imágenes, web, etc. para incorporar el lenguaje y la visión inclusiva.

EDP ESPAÑA



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2008**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Carmen Echevarría Cuadrado

Directora de Relaciones Laborales

902 830 100

cechevarria@edpenergia.es

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Energético. Generación, Distribución y Comercialización de energía.

LOCALIZACIÓN

Plaza del Fresno, 2
33007 Oviedo



-



www.edpenergia.es

SEDE EN GIJÓN

Avda. de Oviedo, 220
33211 Gijón



-



www.edpenergia.es

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2019 Auditoría de seguimiento y renovación del Certificado EFR "Empresa Familiarmente Responsable", de la Fundación Más Familia. 2017 Premios a la Responsabilidad Social - Foro Guztion Artean Eginez (Bizkaia) EDP energía Premio Responsabilidad Social Empresarial.

CONVENIO DE APLICACIÓN

III Convenio Colectivo del Grupo EDP España publicado en BOE de 08/03/2019, en su Cap. VII sobre Igualdad y Conciliación. recoge la aplicación y seguimiento del Plan de Igualdad, acordados y negociados entre la representación legal de trabajadores y trabajadoras y la propia empresa.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	1.231	26
2018	1.241	25
2017	1.284	25
2016	1.508	25,60
2015	988	20

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Desde 2008 se ha desarrollado un Plan de Igualdad, para ello, se creó una Comisión paritaria de Igualdad, configurada por 10 miembros a partes iguales entre empresa y sindicatos firmantes del convenio. Las personas responsables de la negociación y del acuerdo han recibido la formación específica en materia de género e igualdad. El proceso de elaboración y negociación ha sido apoyado por un cuerpo técnico configurado por entidades expertas en la materia. La vigencia del Plan de Igualdad se ha vinculado a la vigencia del convenio colectivo que actualmente permanece en situación de ultractividad.

El Plan de Igualdad se puso en marcha con el objetivo de implantar una política que permitiese evitar cualquier comportamiento contrario, así como de contribuir de forma eficiente, a través de acciones positivas, a la protección de los valores de igualdad efectiva de mujeres y hombres en sus relaciones laborales. Para ello se trabajó en la elaboración de un diagnóstico de la situación, basado en la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo de la empresa. Se contó asimismo con la colaboración de una asesoría externa experta en la materia, designada de forma consensuada entre las partes en la Comisión de Igualdad. Su plazo de vigencia era de 36 meses, siendo la fecha de finalización de vigencia en junio de 2014. Fue entonces cuando se realizó la renegociación, el Plan fue objeto de prórroga.

En la primera fase de diagnóstico, se analizaron los datos, desagregados por sexo, de las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención de riesgos laborales. En una segunda fase, en base a las conclusiones de la etapa de diagnóstico, se desarrolló el Plan de Igualdad. Una vez elaborado el Plan de Igualdad, se continuó con una tercera fase, con las etapas de programación, aplicación y por último se llevó a cabo la evaluación y control del Plan. La representación legal de la plantilla participó en la fase de diagnóstico, negociación y elaboración y redacción del Plan de igualdad.

Las conclusiones de los procesos de evaluación, seguimiento de las medidas del plan realizados hasta el momento son positivas y se van cumpliendo los objetivos previstos.

Con la firma del III Convenio Colectivo de Grupo EDP España se ha creado un Grupo de Trabajo de los Planes de Igualdad derivado de la Comisión Paritaria de Asuntos Laborales donde se establece que tanto la parte empresarial como la parte social trabajarán en el seguimiento y medidas de Igualdad para su posterior estudio y aplicación.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Cuenta con una serie de medidas que garantizan la Igualdad así como el control y seguimiento de éstas: en cuanto al acceso al empleo, la sistematización del proceso de selección; en materia de promoción la tutela de la efectiva incorporación del talento femenino a puestos de dirección; como medidas de conciliación es destacable la flexibilidad horaria que facilita el Grupo EDP para poder tener una conciliación real de la vida laboral y familiar; y como compañía muy concienciada con la salud y prevención en el trabajo la exoneración de realizar jornada de tardes a partir del sexto mes de embarazo así como la puesta a disposición de las trabajadoras de plaza de aparcamiento más cercana al puesto de trabajo de éstas.

Objetivos

- Ratificar el compromiso de la Dirección con la efectiva igualdad en materia de género, eliminando estereotipos.
- Reforzar el cambio cultural hacia la igualdad en materia de género, suprimiendo estereotipos.
- Impulsar una incorporación y representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa.
- Adoptar acciones y medidas bajo la tutela y seguimiento de la Comisión de Igualdad, pues el Grupo considera el diálogo con representantes de la plantilla como el cimiento para el éxito del proyecto empresarial.
- Automatización de ratios en materia de género.

Algunas medidas:

Acceso al empleo

- Sistematizar el proceso de selección
- No se realizará a la persona candidata, ninguna pregunta relacionada con su estado civil, situación de embarazo o cargas familiares.
- Se otorgará preferencia a las mujeres desempleadas que durante el año anterior a la fecha de la contratación hubieran tenido un hijo o hija (biológico/a, por adopción o por acogimiento) o hubiesen sido declaradas víctimas



de violencia de género, frente a cualquier otra candidatura para cubrir cualquier puesto de trabajo vacante cuya cobertura se convoque por la empresa; siempre y cuando sus méritos y perfiles profesionales sean equivalentes e igualmente idóneos para cubrir el puesto convocado.

Promoción y formación

- Tutelar la efectiva incorporación del talento femenino a puestos directivos.
- Para la asistencia a cursos de formación, se tomará particularmente en cuenta la eventual concurrencia de sub-representación por razón de género en el área de actividad o grupo profesional al que pertenezca la persona solicitante.

Conciliación

- Flexibilidad horaria. Con la firma del III Convenio Colectivo de Grupo EDP España, el personal de oficina con régimen de trabajo de jornada normal tendrá opción a disfrutar de flexibilidad horaria de entrada, en aquellos centros y departamentos en que la cobertura de las necesidades del servicio lo permitan, entre las 7:30/9:00 horas. Se ha ampliado respecto al II Convenio Colectivo de Grupo, en el que solo existía la posibilidad de flexibilizar el horario de trabajo ampliando hasta las 9:00 horas en el caso de padres y madres con hijos hasta los 14 años de edad o familiares a su cargo dependientes.
- Jornada Normal. Se ha implantado este nuevo tipo de Jornada Laboral para promover la conciliación de la vida laboral y familiar. Consiste en disponer de jornada homogénea de mañana de 7 horas de trabajo efectivo, teniendo una bolsa de 155 horas anuales que se podrán distribuir en horario de tarde de la manera óptima por el trabajador de acuerdo con el responsable de éste. Este nuevo tipo de jornada permite que los trabajadores tengan una mayor disponibilidad y autonomía de su horario laboral, pudiendo así conciliar su vida laboral y familiar de la mejor manera posible. En relación al II Convenio Colectivo, se ha disminuido el número de horas de jornada laboral anual, por lo que el número de tardes también ha disminuido.

Otras medidas: Salud y prevención de riesgo laboral

Medidas específicas para protección de la maternidad y de las mujeres embarazadas:

- Parking para embarazadas. Se facilitará la utilización del Parking de la Gesta para trabajadores con centro de trabajo en Oviedo - Gesta, así como el pago del coste del aparcamiento más cercano para aquellas trabajadoras que presten servicios en otro centro de trabajo distinto al de La Gesta.
- Exoneración de realizar horas de distribución irregular de la jornada desde el sexto mes de embarazo. Podrá, a su voluntad, la mujer embarazada quedar exonerada de realizar la distribución irregular de la jornada normal que le correspondiese, desde el sexto mes de embarazo.
- Especial atención se prestará a las trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo o parto reciente, así como al hijo no nacido, evitando todo riesgo que pudiera afectarles.
- Como medida de protección a la salud de la embarazada se establece, a favor de la gestante, el derecho a disfrutar de un permiso retribuido de 15 días naturales previos al parto.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Se ha creado la Comisión de Acoso y Violencia Laboral para prevenir y actuar contra los casos de acoso, poniendo además en marcha un buzón de correo electrónico donde puedan denunciar este tipo de situaciones, implantándose para la totalidad de empresas del Grupo EDP España.

Se ha promovido el avance en la implantación anti-acoso, ampliando el ámbito de aplicación a todos los tipos de acoso.

Otras medidas: comunicación

Se evitará en general, la utilización de un lenguaje sexista que pueda propiciar situaciones discriminatorias o actuaciones de acoso.

Se ha promovido también la utilización e implantación del buzón EFR para cualquier consulta por parte de la plantilla, así como también las comunicaciones que desee realizar la empresa.

Además, se ha creado, un buzón de correo electrónico que emana de la Comisión de Acoso y Violencia Laboral para denunciar casos de acoso que pudiesen darse y actuar con la celeridad necesaria.

Otras medidas: seguimiento y evaluación

Revisión con fijación de periodos de tiempo. La Comisión de Asuntos Laborales se encarga de realizar revisiones periódicas de carácter trimestral (en ocasiones con una periodicidad inferior) en materia de igualdad. Asimismo, se ha creado un Grupo de Trabajo de los Planes de Igualdad, conformado por la parte social y empresarial, que emana de la propia Comisión de Asuntos Laborales realizando el seguimiento de los Planes de igualdad y trabajando en nuevas medidas para su posterior estudio y aplicación.

Actuaciones de comunicación interna a la plantilla sobre la existencia del plan y medidas de igualdad:

El Grupo EDP, tiene una Intranet corporativa general para todo el personal colaborador de las diferentes geografías y concretamente, EDP España cuenta con un apartado diferenciado y definido donde se incluyen las Políticas de Igualdad, Planes publicados en el Boletín Oficial del Estado y los reconocimientos que se consiguen en materia de igualdad.

Nuevas medidas como resultado de actividades de seguimiento y evaluación realizadas en el último periodo o año.

La Comisión de Asuntos Laborales se encarga de realizar revisiones periódicas de carácter trimestral (en ocasiones con una periodicidad inferior) en materia de igualdad, así como el Grupo de Trabajo de los Planes de Igualdad, que se reúne periódicamente para analizar y realizar el seguimiento de los Planes y medidas en materia de igualdad. En el primer trimestre del año 2019 se ha procedido a la prórroga de los planes de igualdad y el Grupo de Trabajo que lleva el mismo nombre.

Dificultades que han encontrado durante el proceso

Todas las personas integrantes del Grupo EDP España (parte empresarial y plantilla de personal) han puesto de su parte para lograr que salgan adelante las medidas en base a los objetivos que teníamos fijados, así como otros nuevos que se han implantado.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Destacar como ventaja la satisfacción y confianza de la plantilla al implantar de forma eficiente una política de evitación de cualquier comportamiento contrario a la igualdad, protegiendo los valores de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en sus relaciones laborales.

También se pretende destacar como ventaja la labor que realiza la Comisión de Asuntos Laborales y más concretamente el Grupo de Trabajo de los Planes de Igualdad con el expreso seguimiento en esta materia.

INVERSIÓN REALIZADA

El principal gasto se realizó al inicio de la implantación del Plan de Igualdad (como se señala a continuación), por lo tanto, no hay gastos de relevancia, solamente a nivel de Recursos Humanos, como son sobre todo las reuniones de la Comisión de Asuntos Laborales y el Grupo de Trabajo de los Planes de Igualdad donde se realiza el seguimiento y control de éstos.

Inversión aproximada para la puesta en marcha del Plan: 60.000euros

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal (tiempo dedicado por las personas participantes en el proceso).
- Habilitación de local para reunión y debate.
- Actualización bases de datos para incorporación de la variable sexo.
- Difusión externa del Plan y sus medidas (prensa, participación en jornadas, web corporativa, etc....).



SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

- Promoción en los canales disponibles por la Administración, de las Empresas concienciadas con la Igualdad (difusión en diferentes medios de comunicación para que otras empresas se conciencien de la importancia de la Igualdad en las empresas).
- Realizar por parte de la Administración acciones formativas encaminadas a conseguir una mayor preparación técnica de las trabajadoras, facilitando su promoción profesional, orientadas hacia el ámbito de la empresa privada e incluso de carácter virtual o e-learning para facilitar la accesibilidad de todo el entramado empresarial.

EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE GIJÓN S.A.



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2013**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

José Abraham Menéndez Riera

Director Económico- Financiero

985 182 862

secretaria.ema@gijon.es

SEDE EN GIJÓN

Avda. Príncipe de Asturias,
70 / 33212 Gijón



-



<http://agua.gijon.es/>

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Suministro de agua.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2010 Adhesión al "Pacto Mundial de las Naciones Unidas", que recoge 10 principios en defensa de los Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la corrupción.

CONVENIO DE APLICACIÓN

II Convenio Colectivo de empresa. BOPA, 12/09/2013. Vigente hasta el 31 de diciembre de 2015. Actualmente está en proceso de negociación el nuevo convenio.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	155	14,29
2018	154	13,63
2017	154	15,6
2016	153	15,7
2015	156	17,9

(*) De las 22 mujeres que forman parte de la plantilla, el 77,27% desempeñan puestos administrativos y un 22,73%, puestos técnicos de categoría superior.

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Empresa Municipal de Aguas de Gijón, en adelante EMA, es una sociedad anónima de propiedad municipal que se encarga de la gestión directa de los servicios relativos a la gestión del ciclo integral del agua en el municipio de Gijón y sus parroquias rurales.

EMA elaboró un primer diagnóstico de género con la colaboración de la Dirección, el Departamento de Recursos Humanos, el Comité de Empresa y la Comisión negociadora del Convenio actualmente vigente, siendo la participación de la Representación Legal de la plantilla muy activa durante todo el proceso. Este diagnóstico de situación está incluido en el “Programa de medidas para la Igualdad”, que en su día fue negociado con acuerdo entre las partes, y que se configura como un documento estratégico para la negociación colectiva del convenio de la empresa tal y como recoge el convenio colectivo de EMA, publicado en BOPA de 12 de septiembre de 2013 con una vigencia inicial hasta finales de 2015, estando actualmente en fase de negociación de un nuevo convenio.

Este convenio colectivo incorpora en su Capítulo II, la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, que incluye una declaración de principios en materia de igualdad y su aplicación transversal en todas las políticas de gestión, así como la política preventiva de situaciones de acoso o intimidación. Se ha revisado el lenguaje de dicho convenio adaptándolo a un lenguaje no sexista. El Programa de Medidas para la Igualdad recoge un apartado sobre “Responsabilidad Social”, pretendiendo integrar la perspectiva de género en la estructura de la empresa, declarando expresamente las funciones, roles, competencias y responsabilidades de todos y todas, desde la Dirección y mandos, pasando por los representantes de las personas trabajadoras hasta la propia plantilla de la empresa. Por su parte también se fundamenta en el Código de Buenas prácticas o Código Ético siguiendo la línea del Código de Conducta Europeo, que establece la Declaración de Principios de EMA en materia de Igualdad, disponiendo expresamente el respeto debido a la dignidad de todas las personas trabajadoras.

Se aprobó en septiembre del 2017 el Plan de Igualdad, por parte de la Comisión de igualdad del cual se realiza el seguimiento y evaluación correspondiente. Como consecuencia de su aplicación se han realizado obras para que en todos los centros de trabajo haya vestuarios femeninos. Se han eliminado las pruebas físicas en el acceso a las bolsas de operarios. Recientemente la Comisión de Igualdad ha acordado una adaptación del Plan de Igualdad a la realidad de la empresa que está en fase de redacción.

Principales objetivos y medidas de su Plan de Igualdad Anualmente se recogen y analizan indicadores desglosados por sexo destacando las siguientes modificaciones que se recogen en la Memoria anual:

OBJETIVOS	MEDIDAS
1.Incrementar la presencia de trabajadoras en la empresa, poniendo en marcha actuaciones que permitan el acceso de mujeres a todos los grupos profesionales.	1.Establecimiento de medidas de acción positiva de carácter temporal en los procedimientos de selección de personal operario hasta equilibrar la presencia de ambos sexos.
2.Garantizar unos procesos de selección objetivos.	2.Establecer pruebas, criterios y baremos para los procesos de selección de personal que garanticen la objetividad del proceso.
3.Facilitar a trabajadoras y trabajadores los mismos servicios en las instalaciones.	3.Construcción de vestuarios y aseos para mujeres en todos los centros de trabajo.
4. Garantizar procesos de promoción objetivos.	4.Definir procedimientos para la promoción en los que se establezcan pruebas o criterios objetivos y estandarizados que permitan el acceso a cualquier persona que cumpla los requisitos.



5. Fomentar actitudes de respeto por los principios de igualdad de género y no discriminación.	5. Realizar acciones formativas para incorporación de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos.
6. Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de género.	6. Realizar acciones formativas para la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades de toda la plantilla.
7. Asegurar la aplicación del principio de igualdad en la política retributiva.	7. Elaborar y difundir a toda la plantilla un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
8. Fomentar una mayor presencia de las mujeres en los órganos de gobierno y representación de la empresa.	8. Implantar progresivamente una herramienta de evaluación de riesgos de carácter psicosocial.
9. Incorporar el compromiso con la igualdad de género en la igualdad colectiva.	9. Incorporar en la evaluación de riesgos los riesgos asociados a carga física y sobreesfuerzo.
10. Consolidar en la cultura de la organización el principio de respeto por la igualdad de género.	10. Establecer un sistema que permita realizar comparaciones entre las retribuciones de trabajadoras y trabajadores.
	11. Poner en marcha actuaciones que favorezcan una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Administración de la empresa.
	12. Poner en marcha actuaciones que favorezcan una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los órganos paritarios de representación social y empresarial.
	13. Adecuar el contenido del Convenio Colectivo a la normativa sobre igualdad de trato y no discriminación.
	14. Integrar un mayor número de criterios de género en las actuaciones con impacto social de la empresa.
	15. Establecer pautas para la utilización de manera sistemática de un lenguaje que visibilice tanto a mujeres como a hombres en la documentación de la empresa.
	16. Preservar los derechos de conciliación de la plantilla.

El actual Comité de Empresa está constituido por 9 miembros, de los cuales dos son mujeres.

- o El Consejo de Administración continúa teniendo representación de mujeres, siendo su composición actual de: Presidenta (1 mujer); Secretario (1 hombre); Vocales: 9 (8 hombres y 1 mujer)
- o En cuanto a los permisos por baja de maternidad/paternidad, han disfrutado del mismo 1 hombre y 1 mujer
- o En la actualidad 6 trabajadoras se encuentran en situación de reducción de jornada por cuidado de hijo/as a cargo

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Se incluye el plan de igualdad como temario específico en todas las pruebas de promoción interna y selección externa. En el plan de formación para 2019 se incluye formación específica sobre el plan de igualdad.



AVANCES Y NUEVAS MEDIDAS COMO RESULTADO DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADO EN EL ÚLTIMO AÑO.

La Comisión de Igualdad ha analizado el Plan de Igualdad y ha decidido realizar algunos cambios en el mismo como consecuencia de dicho análisis, que está en fase de redacción.

INVERSIÓN REALIZADA

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal (horas dedicadas a la Comisión de Igualdad).
- Colocación de sistemas de control de acceso a vestuarios.



EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES URBANOS DE GIJÓN, S.A.

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2013**



CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Juan José Piniella Aranda

Director Gerente

985 181 090

gerencia.emtusa@gijon.es

SEDE EN GIJÓN

Avda. del Transporte, 6
33211 Gijón



-



<https://bus.gijon.es/>

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Transporte urbano de Gijón.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

Ninguna reseña.

CONVENIO DE APLICACIÓN

XVI Convenio colectivo de empresa EMTUSA de 13 de marzo de 2013 (vigente hasta el 31 de diciembre de 2015).

El Título X sobre Igualdad dedica su art. 47 al «Plan de Igualdad» y, tras proclamar el compromiso de la Empresa, y de los trabajadores y trabajadoras con la igualdad de trato, establece un catálogo de acciones positivas -entre las que cabe destacar la remoción de cualquier obstáculo que implique la pervivencia de cualquier tipo de discriminación y la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva directa o indirecta por razón de sexo-, y prevé la constitución de una comisión de seguimiento que: «...con el objetivo de velar por el cumplimiento de las acciones citadas anteriormente además de incidir necesariamente al menos en las siguientes materias: a) Sistemas de acceso a la empresa, b) Procesos de promoción profesional, c) Sistemas de formación continua, d) Situaciones de infra-representación de hombres y mujeres en ocupaciones y puestos de trabajo, e) Conciliación vida personal y laboral, f) Sistema de contratación y situación salarial».

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	339	10,32
2018	336	9,82
2017	335	9,85
2016	339	10,03
2015	323	9,91

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

EJE 1		
PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD		
MEDIDA/S A IMPLANTAR	GRADO DE IMPLANTACIÓN	DOCUMENTACIÓN APORTADA
Incorporación del Plan de Igualdad en el Convenio Colectivo.	IMPLANTADA. Al objeto de dar fuerza normativa a todas las medidas y actuaciones incluidas en el Plan de Igualdad se plantea su incorporación al texto del Convenio Colectivo de Empresa -que al amparo del art. 3.1.b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es fuente de derecho-. Si bien el Convenio Colectivo está en fase de negociación, las partes han llegado a un acuerdo sobre esta materia.	Acta de la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo
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.	IMPLANTADA EMTUSA es una empresa de titularidad municipal perteneciente al Ayuntamiento de Gijón que ha suscrito la Carta Local para la Igualdad, donde se plasman los compromisos de dicha Administración -y de todas las empresas y organismos de ella dependientes- con la igualdad.	Compromiso municipal con la igualdad entre mujeres y hombres. https://igualdad.gijon.es/page/16802-carta-local-para-la-igualdad-2016-2020
Puesta 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.	IMPLANTADA Dentro de la negociación colectiva se incluye el Plan de Formación. De otro lado, dentro de la formación en materia preventiva se impartió un curso sobre Factores Riesgos Psicosociales -de carácter obligatorio y dirigido a toda la plantilla- en el que, entre otras cuestiones, se hace hincapié en cuestiones relacionadas con la igualdad. Se ha realizado una acción formativa de 30 horas durante el 2019 para el personal de la Comisión y para PERSONAL.	Convocatoria del Curso sobre factores Psicosociales impartido por el Servicio Mancomunado de Salud Laboral. Curso "FORMACION PARA LA IMPLANTACION EN PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS" EVI (30 horas)
EJE 2		
ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN		
MEDIDA/S A IMPLANTAR	GRADO DE IMPLANTACIÓN	DOCUMENTACIÓN APORTADA
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.	IMPLANTADA La Dirección-Gerencia da traslado a las entidades que, conforme los Estatutos Sociales de la Empresa designan a los integrantes del Consejo de Administración, de los compromisos adquiridos en materia de igualdad tras la implantación del Plan de Igualdad de EMTUSA.	
Buscar fórmulas para fomentar el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la Comisión de Igualdad de la empresa.	IMPLANTADA. La Comisión de Igualdad tiene composición paritaria y equilibrada.	ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD
EJE 3		
ACCESO Y SELECCIÓN DE PERSONAL		
MEDIDA/S A IMPLANTAR	GRADO DE IMPLANTACIÓN	DOCUMENTACIÓN APORTADA
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.	IMPLANTADO	Con la incorporación al Convenio Colectivo del Plan de Igualdad, esta medida pasa a tener fuerza vinculante al amparo de lo dispuesto por el art. 3.1.b) del Real Decreto Legislativo 2/2015.
Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración	IMPLANTADO	ART. 47.d del Convenio Colectivo.
Utilización de un lenguaje neutro en las ofertas de empleo	IMPLANTADO	INSTRUCCIÓN Nº 1/2014, DE 28 DE FEBRERO, PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN LENGUAJE NO SEXISTA ASÍ COMO LA TRANSMISIÓN DE IMÁGENES NO ESTEREOTIPADAS DE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN.
Determinar las causas por las que se han obtenido unos resultados diferentes en las convocatorias de empleo según el género	IMPLANTADO	De aplicación a los próximos procesos selectivos. Se procederá a elaborar un Informe de Impacto en los términos indicados por el art. 20 de la Ley Orgánica 3/2007.



EJE 4 PROMOCIÓN		
MEDIDA/S A IMPLANTAR	GRADO DE IMPLANTACIÓN	DOCUMENTACIÓN APORTADA
Establecer medidas de acción positiva que potencien la promoción de trabajadoras	IMPLANTADO Los principios de igualdad, mérito y capacidad informan toda la actuación de la empresa en materia de acceso y promoción en el empleo.	Los principios de igualdad, mérito y capacidad informan toda la actuación de la empresa en materia de acceso y promoción en el empleo.
Garantizar los mismos principios de actuación que los señalados para los procesos de selección (lenguaje neutro, presencia equilibrada en tribunales, seguimiento de resultados...).		Con la incorporación del Plan de Igualdad al Convenio Colectivo.
Poner en marcha acciones formativas que fomenten la participación de las mujeres en los procesos de promoción.		Se valoró en los procesos selectivos la formación en materia de igualdad de las personas candidatas.
EJE 5 RETRIBUCIONES		
MEDIDA/S A IMPLANTAR	GRADO DE IMPLANTACIÓN	DOCUMENTACIÓN APORTADA
Certificar la igual en la política retributiva que la empresa aplica desde su creación	IMPLANTADO	Con la incorporación del Plan de Igualdad al Convenio Colectivo. Se ha realizado un Estudio de Brecha Laboral en el ámbito del Ayuntamiento de Gijón que incluye a la plantilla de EMTUSA
EJE 6 FORMACIÓN EN IGUALDAD		
MEDIDA/S A IMPLANTAR	GRADO DE IMPLANTACIÓN	DOCUMENTACIÓN APORTADA
Fomentar las acciones formativas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades	IMPLANTADO La comisión de igualdad realizó la actividad formativa "FORMACION PARA LA IMPLANTACION EN PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS" EVI (30 horas) Con la incorporación del Plan de Igualdad al Convenio Colectivo. Se incluirán dichas acciones dentro del Plan de formación	
EJE 7 SALUD LABORAL		
MEDIDA/S A IMPLANTAR	GRADO DE IMPLANTACIÓN	DOCUMENTACIÓN APORTADA
Elaborar y difundir a toda la plantilla un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo	IMPLANTADO	La Comisión de Igualdad ha aprobado inicialmente un Protocolo, que ha sido sometido al Comité de Seguridad y Salud Laboral. El Protocolo será aprobado por el Comité de Empresa. Asimismo se ha modificado el PRL para integrar la perspectiva de género en la política preventiva de la empresa.
Incorporar en la evaluación de riesgos los riesgos psicosociales	IMPLANTADO	La medida ha sido aprobada por la Dirección de la Empresa. El Servicio Mancomunado de Salud Laboral está llevando a cabo los trámites al efecto.
EJE 7 SALUD LABORAL		
MEDIDA/S A IMPLANTAR	GRADO DE IMPLANTACIÓN	DOCUMENTACIÓN APORTADA
Analizar las causas del mayor porcentaje de accidentes laborales por parte de los trabajadores y establecer las medidas oportunas.	IMPLANTADO Se da cuenta a los representantes de los trabajadores y trabajadoras de la siniestralidad laboral, desagregándose los datos por género e informando de las causas de los mismos.	Informes facilitados en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral. Se da cuenta a los representantes de los trabajadores y trabajadoras de la siniestralidad laboral, desagregándose los datos por género e informando de las causas de los mismos.

EJE 8 IGUALDAD EN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN		
MEDIDA/S A IMPLANTAR	GRADO DE IMPLANTACIÓN	DOCUMENTACIÓN APORTADA
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.	IMPLANTADO	INSTRUCCIÓN Nº 1/2014, DE 28 DE FEBRERO, PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN LENGUAJE NO SEXISTA ASÍ COMO LA TRANSMISIÓN DE IMÁGENES NO ESTEREOTIPADAS DE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN.
Preservar los derechos de conciliación de la plantilla	IMPLANTADO	CONVENIO COLECTIVO
Recoger de manera sistemática los datos desagregados por sexo, tanto los referidos a la plantilla como los relacionados con los servicios prestados	IMPLANTADO INDICADORES DE IGUALDAD ANUALES	ACTA COMISION IGUALDAD Se han entregado en la Comisión de Igualdad los indicadores de igualdad de la Empresa a 31 de Diciembre de 2018
EJE 1 PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD		
MEDIDA/S A IMPLANTAR	GRADO DE IMPLANTACIÓN	DOCUMENTACIÓN APORTADA
Incorporación del Plan de Igualdad en el Convenio Colectivo.	IMPLANTADA. Al objeto de dar fuerza normativa a todas las medidas y actuaciones incluidas en el Plan de Igualdad se plantea su incorporación al texto del Convenio Colectivo de Empresa -que al amparo del art. 3.1.b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es fuente de derecho-. Si bien el Convenio Colectivo está en fase de negociación, las partes han llegado a un acuerdo sobre esta materia.	Acta de la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo
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.	IMPLANTADA EMTUSA es una empresa de titularidad municipal perteneciente al Ayuntamiento de Gijón que ha suscrito la Carta Local para la Igualdad, donde se plasman los compromisos de dicha Administración -y de todas las empresas y organismos de ella dependientes- con la igualdad.	Compromiso municipal con la igualdad entre mujeres y hombres. https://igualdad.gijon.es/page/16802-carta-local-para-la-igualdad-2016-2020
Puesta 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.	IMPLANTADO Dentro de la negociación colectiva se incluye el Plan de Formación. De otro lado, dentro de la formación en materia preventiva se viene impartiendo un curso sobre Factores Riesgos Psicosociales -de carácter obligatorio y dirigido a toda la plantilla- en el que, entre otras cuestiones, se hace hincapié en cuestiones relacionadas con la igualdad.	Convocatoria del Curso sobre factores Psicosociales impartido por el Servicio Mancomunado de Salud Laboral.
EJE 2 ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN		
MEDIDA/S A IMPLANTAR	GRADO DE IMPLANTACIÓN	DOCUMENTACIÓN APORTADA



<p>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.</p>	<p>IMPLANTADA</p> <p>La Dirección-Gerencia da traslado a las entidades que, conforme los Estatutos Sociales de la Empresa designan a los integrantes del Consejo de Administración, de los compromisos adquiridos en materia de igualdad tras la implantación del Plan de Igualdad de EMTUSA.</p>	
<p>Buscar fórmulas para fomentar el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la Comisión de Igualdad de la empresa.</p>	<p>IMPLANTADA.</p> <p>La comisión de Igualdad tiene composición paritaria y equilibrada.</p>	<p>ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD</p>
<p>EJE 3 ACCESO Y SELECCIÓN DE PERSONAL</p>		
<p>MEDIDA/S A IMPLANTAR</p>	<p>GRADO DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>DOCUMENTACIÓN APORTADA</p>
<p>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.</p>	<p>IMPLANTADO</p>	<p>Con la incorporación al Convenio Colectivo del Plan de Igualdad, esta medida pasa a tener fuerza vinculante al amparo de lo dispuesto por el art. 3.1.b) del Real Decreto Legislativo 2/2015.</p>
<p>Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración</p>	<p>IMPLANTADO</p>	<p>ART. 47.d del Convenio Colectivo.</p>
<p>Utilización de un lenguaje neutro en las ofertas de empleo</p>	<p>IMPLANTADO</p>	<p>INSTRUCCIÓN Nº 1/2014, DE 28 DE FEBRERO, PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN LENGUAJE NO SEXISTA ASÍ COMO LA TRANSMISIÓN DE IMÁGENES NO ESTEREOTIPADAS DE MUJERES Y HOMBRES.</p>
<p>Determinar las causas por las que se han obtenido unos resultados diferentes en las convocatorias de empleo según el género</p>	<p>IMPLANTADO</p>	<p>De aplicación a los próximos procesos selectivos. Se procederá a elaborar un Informe de Impacto en los términos indicados por el art. 20 de la Ley Orgánica 3/2007.</p>
<p>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</p>	<p>De aplicación a los próximos procesos selectivos. Se procederá a elaborar un Informe de Impacto en los términos indicados por el art. 20 de la Ley Orgánica 3/2007.</p>	
<p>EJE 4 PROMOCIÓN</p>		
<p>MEDIDA/S A IMPLANTAR</p>	<p>GRADO DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>DOCUMENTACIÓN APORTADA</p>
<p>Establecer medidas de acción positiva que potencien la promoción de trabajadoras</p>	<p>IMPLANTADO.- Los principios de igualdad, mérito y capacidad informan toda la actuación de la empresa en materia de acceso y promoción en el empleo.</p>	

EJE 8 IGUALDAD EN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN		
MEDIDA/S A IMPLANTAR	GRADO DE IMPLANTACIÓN	DOCUMENTACIÓN APORTADA
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.	IMPLANTADO	INSTRUCCIÓN Nº 1/2014, DE 28 DE FEBRERO, PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN LENGUAJE NO SEXISTA ASÍ COMO LA TRANSMISIÓN DE IMÁGENES NO ESTEREOTIPADAS DE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE GIJON.
Preservar los derechos de conciliación de la plantilla	IMPLANTADO	CONVENIO COLECTIVO
Recoger de manera sistemática los datos desagregados por sexo, tanto los referidos a la plantilla como los relacionados con los servicios prestados	IMPLANTADO INDICADORES DE IGUALDAD ANUALES COMISION IGUALDAD	ACTAS COMISION IGUALDAD

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Gijón S.A., en adelante, EMTUSA, es partícipe de los principios de actuación, políticas y compromisos que incumben al Ayuntamiento de Gijón y que se trasladan a los organismos, entidades y empresas de él dependientes, y a la totalidad de sus actuaciones. De este modo los principios de igualdad se integran, transversalmente, en toda la actuación de la empresa, desde la selección de personal - que se inspirará en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad- hasta las comunicaciones internas y externas, que han de ajustarse a Instrucción municipal sobre lenguaje no sexista.

El Acuerdo Gijón Crece 2016- 2019, suscrito por el Ayuntamiento de Gijón, los sindicatos comarcales UGT, CCOO y FADE (Federación Asturiana de Empresarios) estableció entre sus ejes de actuación medidas tales como la implantación de "Planes de Igualdad en las empresas municipales", la realización de un "Estudio de Brecha Salarial", o la "implantación de cláusulas de igualdad" en la contratación pública. Todas estas medidas, tal y como más arriba se menciona, constituyen un compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades que vinculan a EMTUSA. El Plan de Igualdad se 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 Autónomos», aprobado en Febrero de 2014.

El Plan se estructura en 8 ejes de intervención, 8 objetivos y 21 medidas. Su plazo de vigencia 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.

Como órgano específico para resolver las cuestiones relacionadas con la efectividad del Principio de Igualdad, se creó, en fecha 1 de abril de 2013, la Comisión de Igualdad, órgano de carácter paritario en el que está representada tanto la Empresa y como los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes. Junto a la Comisión de Igualdad cabe citar al Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano regulado por el art. 38 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales -cuya composición es igualmente paritaria-, tiene entre sus funciones el conocimiento de cuantas cuestiones y medidas afecten a la seguridad y/o salud de toda la plantilla, incluyendo entre las mismas la protección de los trabajadoras embarazadas o en proceso de lactancia.



Actuaciones de evaluación y seguimiento:

La Comisión de Igualdad se reúne cuatrimestralmente, se aprobó el Protocolo de agresiones sexuales o por razón de sexo, en 2018. En la próxima reunión de la Comisión de Igualdad se evaluará el Plan de Igualdad (2016-2019), se hará un diagnóstico de la situación y se elaborará el segundo plan (2019-2021).

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Se envió correo a la plantilla con la publicación en el BOPA del Plan de Igualdad y el documento.

OTRAS MEDIDAS Y NOVEDADES REALIZADAS EN EL ÚLTIMO PERIODO.

En diciembre de 2018 la Comisión aprueba el Protocolo de Agresiones Sexuales o por razón de sexo.

Durante 2018 la Comisión se forma en la Escuela Virtual de Igualdad del Ministerio con el Curso: "Formación para la implantación en planes y medidas de igualdad en las empresas", de 30 horas.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Al ser una empresa de mayoría de conductores y conductoras, la formación, reuniones etc. solo es posible mediante la liberación, es difícil, la formación online, etc.

INVERSIÓN REALIZADA

Liberación de los trabajadores y trabajadoras de la Comisión de Igualdad para las reuniones y formación de las personas en igualdad.

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal.
- Contratación de una consultora externa.



EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS DE MEDIOAMBIENTE URBANO DE GIJÓN, SA

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2011**



CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Marta M^a González Cortés

Jefa de RRHH

985 181 463

mmgcortes@emulsa.org

SEDE EN GIJÓN

Carretera Carbonera, 98
33211 Gijón

-

<http://cuidadoambiental.gijon.es>

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Limpieza, residuos,
mantenimiento de zonas verdes.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2018 Renovación del Distintivo de "Igualdad en la Empresa" -DIE- del Ministerio, otorgado en 2011.

2016 Obtención del Distintivo "Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad". Principado de Asturias.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo de la empresa municipal de Servicios de Medio Ambiente Urbano de Gijón S.A. BOPA de 26/03/2018. El convenio colectivo de EMULSA incluye un apartado (Capítulo II) de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	636	41,6
2018	642	40,9
2017	643	40,7
2016	646	39,4
2015	698	39,5

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Desde el primer momento de aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), la Empresa Municipal de Servicios de Medio Ambiente Urbano de Gijón, S.A. (en adelante EMULSA) asumió el compromiso de incorporación en su gestión del respeto por la igualdad de género, elaborando su I plan de igualdad e incorporándolo en el marco del Convenio Colectivo 2008-2011. Dicho I Plan, supuso un salto cuantitativo y cualitativo en el respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la incorporación de diversas medidas abarcaban desde los procesos de selección de personal, hasta la conciliación de la vida laboral y familiar, pasando por la formación y la convivencia diarias.

Esta acción, dio lugar a que EMULSA no solamente fuera pionera en Asturias en la implantación de un plan de igualdad, sino también la primera empresa municipal que a nivel nacional, en el marco de la LOIEMH, pusiera en marcha un plan de igualdad, lo que supuso el reconocimiento por el Ministerio, a través de la concesión del “Distintivo de Igualdad en la Empresa”, en 2010, en su primera convocatoria.

En el año 2014 se abordó la elaboración de un nuevo plan de igualdad, partiendo de una revisión y diagnóstico previo de los resultados alcanzados por el I Plan de Igualdad. Dicha labor fue realizada por parte de la Comisión de Igualdad de EMULSA, formada por mujeres y hombres en representación tanto de la empresa, como de todos los sectores de la misma, instituida como órgano de diseño, interpretación, negociación y vigilancia del plan. A partir de los resultados de dicho diagnóstico, en el marco de la Comisión de Igualdad es negociado y aprobado el II Plan de Igualdad de EMULSA 2014-16, dentro del cual se incluían un amplio número de actuaciones, como por ejemplo la priorización del género sub-representado por servicio, la paridad en los equipos de selección, y valoración del personal, y la inclusión de contenidos de igualdad en los temarios de los procesos de selección.

Este trabajo continuado por la igualdad de género, es nuevamente reconocido, con la concesión del distintivo “Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad” en su primera convocatoria en el año 2016, siendo nuevamente la primera empresa pública en obtener este reconocimiento.

En año 2017 se pone en marcha un nuevo proceso de evaluación y diagnóstico de la situación de la empresa respecto a la igualdad y de los resultados obtenidos con el II Plan de Igualdad. Para ello se contó con el apoyo externo de una entidad experta en género, que elaboró un informe de evaluación y una propuesta de actuaciones a poner en marcha en el nuevo plan de igualdad, que fue sometido a valoración y aprobación por parte de la Comisión de Igualdad, cuyo resultado es este documento.

El III Plan de Igualdad de EMULSA 2018-2022, viene así a demostrar la consolidación del compromiso con la igualdad de género de la entidad. Ha sido aprobado por la empresa y la totalidad de la Representación Legal de las personas trabajadoras. Todas las medidas de intervención que se plantean en este Plan de Igualdad han sido negociadas y aprobadas por la Comisión de Igualdad.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU III PLAN DE IGUALDAD

El III Plan se compone de 35 medidas de actuación organizadas en torno a 9 áreas o ejes, e incluye así mismo como anexos el protocolo de conciliación ya existente y un nuevo protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso, que ha sido elaborado a partir de la detección de la necesidad de mejora del existente.

Procesos de reclutamiento y selección

- Mantenimiento de la cuota de acceso a la bolsa de contratación temporal de peonaje, que será igual que la del sorteo, es decir 50% mujeres-hombres.
- En los procesos de conversión de contratos temporales de operarios/as en indefinidos, se tendrán en cuenta las medidas de acción positivas necesarias para lograr el cumplimiento de los objetivos.
- En igualdad de condiciones en los procesos selectivos, se seleccionará preferentemente a una mujer o un hombre, en aquellas categorías o puestos en que la presencia de uno u otro sexo sea inferior.
- En los procesos selectivos se priorizará la utilización de pruebas psicotécnicas o pruebas teórico-prácticas frente a la entrevista personal puntuable.
- Se fomentará, a través de acuerdo entre empresa y Comité de empresa, la formación de Tribunales de selección atendiendo al criterio de paridad.
- Se mantendrán en los temarios, los temas relativos a la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres y/o el código de buenas prácticas de EMULSA.
- En procesos selectivos donde únicamente se valore el mérito, se garantizará el anonimato de los aspirantes al objeto de evitar cualquier tipo de discriminación, a través de la codificación de los datos personales.



- Establecer la preferencia del sexo infrarrepresentado en la cobertura de vacantes según servicios, de cara a favorecer una presencia más equilibrada de ambos sexos en los mismos.

Promoción y desarrollo de carrera

- Definición de los perfiles de los puestos y los requisitos de acceso a cada categoría profesional y bases generales de las convocatorias de promoción, y difusión de dicha información a la plantilla, de cara a facilitar la preparación anticipada las pruebas de promoción por parte del personal interesado.
- Analizar las barreras que impiden a las trabajadoras presentarse a los procesos de promoción y poner en marcha actuaciones para intervenir sobre dichas barreras, como planes de carrera específicos para la promoción de las trabajadoras a categorías superiores.

Formación y sensibilización en materia de igualdad

- Para garantizar la posibilidad de asistencia de toda la plantilla a los cursos que imparta la empresa, se negociarán horarios y ritmos de realización de los cursos en Comisión de Igualdad, remitiendo a dicha comisión el plan de formación con la suficiente antelación, o al menos a los y las capataces.
- Establecer acciones formativas dirigidas a capacitar en materia de respeto por la igualdad de género a mandos intermedios, jefaturas del servicio y personal directivo.
- Impartir cursos de formación sobre igualdad de trato y oportunidades, y sobre prevención de la violencia de género, puntuando los mismos en todos los procesos de promoción interna igual que los cursos específicos de capacitación profesional.

Retribuciones

- Analizar los complementos salariales asociados a los distintos puestos o categorías, evaluando el posible impacto negativo de género.
- Incrementar los indicadores de seguimiento y evaluación de la brecha salarial.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- Facilitar el disfrute de los permisos, excedencias y derechos de conciliación reconocidos legalmente.
- Posibilitar el cambio de servicio como estrategia de conciliación, para lo cual se establecerán los criterios para su solicitud y las cuestiones a baremar.
- Vinculado al Plan de Formación, se realizarán campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.
- 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.

Prevención de riesgos y salud laboral

- Protección de la maternidad. Dentro de las medidas marcadas por la legislación vigente: se desarrollarán planes de evaluación y adaptación del puesto o de las condiciones de trabajo para mujeres embarazadas, se contemplarán permisos para las mujeres y hombres para asistencia a cursos de preparación al parto, siempre que los mismos sean incompatibles con el horario de trabajo y se evitará que las mujeres se vean expuestas a situaciones (posturas, esfuerzos...) que puedan conllevar peligro para la futura hija o hijo o para la salud de la madre gestante.
- Evaluación ergonómica de puestos y/o tareas y definición de los mismos según criterio ergonómico de protección a la población trabajadora femenina y adecuación ergonómica del mobiliario, utensilios, etc..., que usa la plantilla en sus tareas cotidianas a las características corporales específicas de mujeres y hombres.
- Impartir sesiones específicas de información sobre la salud de las mujeres y sus riesgos laborales.
- Prevención de enfermedades específicas de la mujer realizando, dentro de los exámenes de salud en la empresa las pruebas ginecológicas pertinentes, así como en hombres la prevención de cáncer prostático mediante pruebas analíticas.
- Revisar el protocolo de actuación en casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo, clarificando las definiciones de los distintos tipos de acoso y su diferenciación con las situaciones que no son consideradas como tal, así como el procedimiento de denuncia y puesta en marcha del mismo.
- Difusión del protocolo a toda la plantilla y establecimiento de acciones formativas sobre acoso.

- Mantenimiento de actuaciones destinadas a favorecer un adecuado clima laboral y la prevención de situaciones de acoso.
- a. Evitar marcar o acentuar estereotipos y cualquier otro signo externo de diferenciación, adaptándolos a las necesidades de las tareas desempeñadas.
- b. Se deberán tomar todas las medidas que garanticen un respeto a la dignidad de los trabajadores/as, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso, o discriminatorio entre las jefaturas o mandos y los trabajadores/as.
- c. Los mandos tomarán las medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre mujeres y hombres
- d. Se tratará de asegurar que las condiciones de trabajo eviten diferencias en la asignación de tareas entre todos los miembros de la plantilla.

Representación equilibrada

- En los órganos paritarios de representación social y empresarial, se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres respectivamente dentro de los límites 40-60%
- Por parte de las organizaciones sindicales, de cara al próximo proceso electoral sindical, se procurará que la composición de las candidaturas sindicales esté formada como mínimo en un 40 % por mujeres
- 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 vecinales, para que establezcan el compromiso y las estrategias a seguir para dar respuesta a los requerimientos de la LOIEMH.

Negociación colectiva

- Incorporación como anexo al convenio del Código Ético de EMULSA o Código de buenas prácticas del Plan de Igualdad.
- Mantener en el Convenio Colectivo de EMULSA un capítulo denominado "Igualdad de oportunidades"
- Mantener en el régimen disciplinario del Convenio Colectivo el acoso moral, así como el acoso sexual y por razón de sexo
- Eliminar del Convenio Colectivo la opción de falda en el uniforme para mandos.

Comunicación incluyente

- Mantener las revisiones del lenguaje del convenio adaptándolo a la Igualdad de género y eliminando el lenguaje sexista.
- Establecer pautas para la revisión del lenguaje utilizado en la web y otra documentación de la empresa (formación a personas responsables de redacción...)

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Desde la empresa, en colaboración con Fundación Mujeres, se impartió en el puesto de trabajo una "Píldora formativa en Igualdad" para todo el personal de la empresa, para llegar a todas las personas que por uno u otro motivo no asisten a formaciones en materia de Igualdad de oportunidades o reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres. Recibieron esta formación 595 personas de la plantilla de EMULSA.

Asimismo, se ha formado en el nuevo protocolo de acoso a todos los mandos y a todo el personal con plantilla a cargo, así como a los/as delegados/as de prevención de la empresa.

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO PERIODO O AÑO.

De cara a facilitar la puesta en marcha y seguimiento y evaluación del III Plan de igualdad se ha elaborado un documento de programación, cuyo objetivo es facilitar la puesta en marcha del plan de igualdad a través de la definición de las tareas a realizar para implementar las medidas, la definición de las personas o cargos responsables de cada una de ellas, los plazos previstos, así como de los indicadores de seguimiento y evaluación de cada medida y para el diagnóstico de igualdad de género de la empresa.



En cuanto a los indicadores establecidos en el Plan de Igualdad, se pueden apreciar como datos más significativos respecto a los datos de partida:

- Presencia de mujeres en la empresa: La medida más destacada de las puestas en marcha por la empresa para favorecer una mayor presencia de trabajadoras en la misma es el establecimiento de una cuota de acceso a la bolsa de contratación temporal de peonaje del 50%, que ha promovido que se logre una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las categorías inferiores de la empresa (peonaje, especialistas y oficialías de tercera), si bien aún no se conseguido alcanzar una situación de equilibrio en el global de la plantilla ni alcanzar el objetivo previsto en el II Plan de Igualdad de un 42% de presencia de mujeres.
- Mujeres en puestos de jefatura y mando: Se observa una tendencia progresiva de incorporación de mujeres en los puestos de jefatura, mandos intermedios y personal con titulación universitaria, debido a la implantación de medidas en la contratación externa y las promociones internas, que reservan un 50% de plazas en cada turno y dan prioridad al género subrepresentado.
- Brecha salarial: Se observa una tendencia positiva en la disminución de la brecha salarial, especialmente en los cargos de responsabilidad.

La Comisión de Igualdad, que se reúne al menos una vez cada dos meses, para realizar el seguimiento de las conciliaciones concedidas, valoración de nuevas solicitudes y revisión del programa de actuación de la implantación de medidas contenidas en el Plan de Igualdad.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Afortunadamente, la cultura de la igualdad está muy extendida en la empresa, y hay una gran colaboración en esta materia de la representación legal de la plantilla.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Desde la empresa se persigue el objetivo de potenciar en el ámbito municipal una cultura de igualdad de oportunidades y trato en el empleo.

INVERSIÓN REALIZADA

Se han impartido dentro del Plan de Formación 2018 cursos internos específicos en materia de Igualdad, así como diversos cursos dirigidos concretamente a mandos intermedios y Comité de Empresa.

Se ha elaborado un cuestionario dirigido a las mujeres de la empresa para valorar los motivos por los que las mujeres promocionan menos que los hombres.

ENAGÁS TRANSPORTE S.A.U.



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2011**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Teresa Blanco / Rosaura Ibáñez

Coordinadora / Técnica

Dirección de personas y Bienestar

☎ 917 099 272 / 917 096 058

✉ mtblanco@enagas.es / ribanez@enagas.es

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Suministro de Energía: Transporte de Gas Natural.

LOCALIZACIÓN

Paseo de los Olmos, 19
28005 Madrid



-



www.enagas.es

SEDE EN GIJÓN

Puerto de El Musel, s/n
33212 Gijón



-

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2018 Adhesión a los principios Equal by 30, Gender-Diverse Energy Sector C3E: iniciativa de promoción de la diversidad de liderazgo en el sector de la energía limpia
2017 Renovación del Distintivo Igualdad en la Empresa, otorgado por el Ministerio de Igualdad (desde 2010, primera edición).

2017 Mantenimiento del certificado "Empresa Familiarmente Responsable" (efr) con la calificación empresa proactiva B+, de la Fundación Más Familia.

2015 Adhesión a la Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad.

2014 Acuerdo de Colaboración entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Grupo Enagás sobre la adopción de medidas para incrementar la presencia de mujeres en puestos Directivos y Comités de Dirección.

2014 Firma del Chárter de la Diversidad de la Fundación Diversidad.

CONVENIO DE APLICACIÓN

II Convenio Colectivo del Grupo Enagás 2016-2019. (BOE, 16 de mayo de 2016)

El Plan de Igualdad del Grupo Enagás y la Comisión de Seguimiento del mismo, se declaran integrados en este II Convenio Colectivo del Grupo Enagás.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	1.296	28,09
2018	1.307	27,16
2017	1.333	26,9
2016	1.338	26,8
2015	1.264	25,4

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	4	25
2018	7	14,18
2017	6	16,67
2016	7	28,57
2015	7	28,57

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Continúa vigente el Plan de Igualdad firmado por la Dirección y los sindicatos más representativos (CCOO, UGT, CCP) en octubre de 2009, cuya vigencia es, en principio, indefinida en tanto no sea modificado o reemplazado por otro Plan de Igualdad. La ejecución del Plan de Igualdad es responsabilidad de la Dirección General de Personas y Recursos, a la que está adscrita la Responsable de Igualdad. Las personas responsables en materia de igualdad y los miembros de la Comisión tienen formación en materia de igualdad.

Las medidas contenidas en el Plan de Igualdad se someten a un proceso de seguimiento y evaluación continuo en el seno de la Comisión de Seguimiento, en la que se analizan los indicadores del Cuadro de Mando de Igualdad, la situación de las distintas medidas implantadas, las nuevas medidas a acometer y las sugerencias formuladas por la plantilla, a través de su Representación Legal y a través de las encuestas de opinión internas, en las que se incluyen preguntas específicas sobre igualdad.

En el 2018 se ha acometido un II análisis cuantitativo de la situación de la compañía, con objeto de obtener un nuevo diagnóstico en cada uno de los ámbitos recogidos en el Plan de Igualdad, previo a la elaboración, en su caso, del II Plan de Igualdad.

Asimismo, en el presente año y conforme a lo acordado en la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del Grupo Enagás, se han integrado en el Plan de Igualdad las competencias sobre violencia de género para lo cual se han definido los objetivos, medidas e indicadores de gestión y seguimiento en esta materia. Antes de entrar en el análisis de las principales medidas del Plan de Igualdad, hay que destacar el impulso de la alta Dirección en esta materia. El Presidente ha creado un blog en el que publica periódicamente artículos sobre igualdad y Diversidad.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD Y SU SEGUIMIENTO

En este apartado aparecen enumeradas los objetivos y medidas de su plan de igualdad, si existe alguna nueva medida/s puesta en marcha en este último año o periodo que complemente a las ya aportadas la puede añadir en el área correspondiente.

Acceso al empleo (son medidas de implementación continua)

- Inclusión, en las ofertas de empleo, de aquellas características que hacen que éstas sean más atractivas para las mujeres.
- Focalización en la contratación o cobertura de las vacantes por mujeres.
- Realización de un seguimiento desagregado por sexo de los procesos de selección de los puestos en donde las mujeres estén sub-representadas.

Promoción y formación (son medidas implementación continua)

- Revisión, adecuación y difusión del documento de lenguaje no sexista.
- Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades al equipo de selección de personal.
- Implantación de acciones formativas de asesoramiento dirigidas a mujeres sobre la gestión de carrera y desarrollo profesional.



- Facilitar la participación voluntaria de las personas con reducción de jornada o con contrato en suspensión por excedencia basada en razones familiares en las acciones de formación.
- Seguimiento de las acciones formativas realizadas con el fin de asegurar la igualdad de trato y oportunidades de cara al desarrollo de carrera profesional.
- Realización de las acciones necesarias para identificar barreras y frenos que dificulten la promoción femenina.
- Revisión de las prácticas de evaluación del desempeño colectivo fuera de convenio.
- Elaboración de un sistema de medición del número de participantes en la evaluación de la actuación y número de complementos de desarrollo asignados.
- Promoción de Planes de desarrollos específicos que impulsen mayor cualificación y promoción de las mujeres.

Retribución (implementación continua)

- Estructura retributiva clara y transparente.
- Programa de dirección de objetivos, con valoración de ítems sobre igualdad, como forma de retribución variable.

Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad (medida de implementación continua)

- Promueve la conciliación de la vida profesional y personal, de forma que las personas de Enagás conocen y tienen acceso a medidas de conciliación en el ámbito de la familia, salud, desarrollo, seguridad u ocio, entre otros. En su compromiso con la gestión integral de las personas, pone a disposición de sus profesionales 102 medidas de conciliación, que difunde a los y las profesionales a través de todos los medios de comunicación internos y externos. En 2018 se han puesto en marcha distintas iniciativas vinculadas al ámbito Empresa Familiarmente Responsable, entre las que cabe citar el proyecto "Gestionando Hijos". Se trata de un programa educativo que, impartido por expertos en educación, materializa el compromiso de Enagás con el fomento de la corresponsabilidad, apoyando la terea de padres y madres en su labor educativa.
 - Programa de Teletrabajo (2017) que permite desarrollar una jornada laboral, o parte de la misma, desde un puesto de trabajo no presencial, en el ámbito de las nuevas formas de trabajar en sinergia con la versatilidad de las TIC.
 - Retribución Flexible (2018) que permite a los profesionales de la compañía satisfacer necesidades personales como la guardería, la tarjeta transporte, el seguro de salud para cónyuges/convivientes y/o descendientes (no dependientes) o la formación.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

- Protocolo de prevención de situaciones de acoso en el trabajo, cuyo objetivo es promover unas condiciones de trabajo que eviten cualquier situación de acoso (sexual, por razón de sexo y moral) mediante la elaboración y difusión de medidas que regulen la prevención el mismo y la manera de actuar ante este tipo de situaciones.

Violencia de género

Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2015) para promover la sensibilización sobre la violencia de género, expresando así el compromiso y voluntad de la compañía de formar parte de un movimiento empresarial que tiene por objetivo la construcción de una sociedad libre de violencia sobre las mujeres, una realidad que requiere de la máxima unidad y transversalidad que hay que abordar desde todas las perspectivas y de forma multidisciplinar.

Como hemos indicado, en el 2018 y conforme a lo acordado en la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del Grupo Enagás, se integró en el Plan de Igualdad las competencias sobre violencia de género, con esta integración, el seguimiento de las medidas aprobadas se realizará en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Otras medidas:

Seguridad y salud

- En la Intranet de la compañía está publicada la nota técnica de Prevención que establece las pautas preventivas para trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.
Adicionalmente, en caso de embarazo/lactancia, con la evaluación de riesgos se entrega a la profesional un protocolo de evaluación de la salud de trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente.
- Asimismo, se han dotado espacios en los centros para posibilitar el descanso de las profesionales embarazadas, así como para la extracción y conservación de la leche, en los periodos de lactancia.
- Actuaciones coordinadas en materia de igualdad con otras entidades
 - Evento "Trabajando por la igualdad": Casi 200 universitarios se dieron cita en este evento organizado por Enagás, en colaboración con la Fundación Princesa de Girona. En el mismo se recordó a los jóvenes la necesidad de educar para alcanzar una sociedad igualitaria, destacando que la diversidad genera valor para alcanzar los retos del futuro. Madrid, diciembre 2018.
 - Evento Gastech: Conferencia Global para el Sector del Gas. Participación de directivas de Enagás en la mesa redonda sobre Energía, Diversidad y Transición: el lado cambiante de la industria energética global. Se destaca como mayor de las compañías energéticas en materia de igualdad la atracción de perfiles técnicos de las carreras STEM, recordando la necesidad de favorecer la presencia femenina en este sector. Barcelona, septiembre 2018.
 - Evento Orienta-T: Acuerdo de colaboración con la Fundación Junior Achievement (STEM y mujer) con el objetivo de participar en el ciclo de conferencias de orientación laboral a niñas de 14 a 16 años para que las mismas no encuentren barreras en elegir carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática (STEM). Participa la Directora de Gestión de Activos de la Dirección General de Infraestructuras. Junio de 2018.
 - Fundación SERES: Participación en el grupo de trabajo integrado por distintas empresas para ayudar a entender las oportunidades que presenta la gestión de la diversidad, mediante la puesta en común de las distintas experiencias, aprendizajes y mejores prácticas de cada una de las organizaciones participantes con objeto de generar un conocimiento práctico para y con las mismas. 4 sesiones durante 2018.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

- Enagás ha distribuido entre sus profesionales un decálogo práctico que incluye sencillos consejos para el uso del lenguaje inclusivo.
Acción dirigida a toda la plantilla.
- A través de los medios de comunicación de los que dispone la Empresa, se promocionan medidas de conciliación y el fomento de la corresponsabilidad. En este sentido, en el boletín quincenal RAFAGAS, existe un espacio permanente sobre conciliación e igualdad. Igualmente en la revista trimestral Azul y Verde, existe un espacio exclusivo para informar sobre aspectos de igualdad y conciliación.
Acción dirigida a toda la plantilla.
- Se ha incluido en el curso de Cadena de Valor aspectos referentes a:
 - Implantación de la cultura de Mejora Continua en todos los ámbitos de aplicación de la Compañía.
 - Certificaciones obtenidas.
 - Aspectos relacionados con la Gestión Integral de Personas: Igualdad y Conciliación, gestión de la Diversidad Funcional y programa de Voluntariado Corporativo vinculado a la estrategia de Acción Social de Enagás.



Acción dirigida a toda la plantilla.

- Tanto el portal Avanza como la Intranet de la Empresa, se mantienen permanentemente actualizados en materia de igualdad, diversidad, y conciliación.

Acción dirigida a toda la plantilla.

- Tercera edición del "Programa de desarrollo de mujeres con talento": 2014/2018: Medida de discriminación positiva, cuyo objetivo es satisfacer las necesidades de desarrollo de las profesionales y crear un espacio de trabajo, encuentros profesionales y compromiso de las mujeres con el talento.

Acción dirigida a mujeres.

- Enagás mantiene su participación en el Proyecto Promociona con la finalidad de mejorar el acceso de la mujer a los puestos de Alta Dirección y Consejos de Administración.

Acción dirigida a mujeres.

- Encuentros del grupo de trabajo Enagás Women Directors, punto de encuentro para fomentar el liderazgo femenino y poner en marcha acciones que pongan en valor la figura de la mujer en puestos directivos.

Acción dirigida a mujeres directivas.

- Implementación con carácter obligatorio en el itinerario formativo de los profesionales de nuevo ingreso en Enagás, de curso On-line en materia de corresponsabilidad y curso On-line de difusión de la actividad de Enagás para potenciar la incorporación de mujeres en profesiones demandadas por la empresa.

Acción dirigida a toda la plantilla.

- Participación de profesionales de Enagás en la VI edición de la carrera 'Hay Salida. Por una sociedad libre de violencia de género', organizada por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, Dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, la revista MIA y el Ayuntamiento de Madrid.

Acción dirigida a toda la plantilla.

- Participación de profesionales de Enagás en la I edición de la carrera 'Yo no renuncio', con el objetivo de visibilizar el problema de la conciliación en la mujer. Este organizado por el Ayuntamiento de Alcobendas y el Club de Malas Madres.

Acción dirigida a la plantilla de Madrid.

- Campañas de sensibilización sobre violencia de género.

Acción dirigida a toda la plantilla

- Campañas en el Día Internacional de la Mujer

Acción dirigida a toda la plantilla

- Campañas en el Día Europeo de la Igualdad Salarial

Acción dirigida a toda la plantilla

- Renovación del Charter de la Diversidad; compromiso voluntario por el que Enagás se implica en la promoción y garantía de la inclusión de la pluralidad en la Empresa (2016-2018)

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO PERIODO O AÑO.

¿Se han realizado reuniones de la comisión de Igualdad?, ¿Se han realizado informes de seguimiento o evaluación?, enumerar principales resultados y conclusiones, valoración del grado de implantación de las medidas y acuerdos alcanzados entre representantes de la empresa y de las personas trabajadoras.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad está compuesta por un representante de CC.OO., un representante de UGT y un representante de CCP, por la Representación de las personas trabajadoras y tres representantes de la Dirección.

La Comisión incorpora entre sus cometidos los referidos a violencia de género.

La Comisión ha celebrado sus dos reuniones ordinarias en fechas 22 de junio y 20 de diciembre de 2018. Tal y como se ha mencionado anteriormente, en el 2018 se ha acometido un II análisis cuantitativo de la situación de la compañía, con objeto de obtener un nuevo diagnóstico en cada uno de los ámbitos recogidos en el Plan de Igualdad, y que ha sido objeto de análisis por parte de la Comisión.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Sector tradicionalmente masculinizado.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Se valora de forma positiva la continuidad de los programas de desarrollo profesional dirigidos a mujeres (Mujeres con Talento, ¿Hasta dónde quieres llegar?, Iniciativa de Mentoring y Programa Promociona), que han permitido incrementar la participación de mujeres en los puestos pre-directivos y directivos en la compañía desde el 21% inicial hasta el 31%, superando ampliamente el objetivo marcado en el citado programa del Instituto de la Mujer, que se fijaba en un 25%.

Se valora también la creación del foro de debate WIN Enagás (Women in Networking), compromiso adquirido en el marco de los retos EngageMEN, la participación de directivas de la compañía en eventos de fomento de vocaciones STEM entre niñas y el programa formativo dirigido a víctimas de violencia de género.

También destaca el compromiso a favor de la conciliación, como muestra el mantenimiento de la categoría B+ Proactiva del certificado efr y la puesta en marcha de un proyecto piloto de teletrabajo, si bien hubiera sido deseable contar con información detallada de las medidas de conciliación vigentes con datos de disfrute de las mismas. También destacan las acciones de información y sensibilización llevadas a cabo a través de distintos medios como el boletín RAFAGAS (con un espacio permanente sobre conciliación e igualdad), la revista Azul y Verde (con otro espacio exclusivo para informar trimestralmente sobre aspectos de igualdad), el portal Avanza, Intranet...

INVERSIÓN REALIZADA

No se mantiene un registro de los recursos económicos dedicados al diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

EULEN S.A.



EULEN

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO 2011

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Víctor Cid Canga

Jefe Departamento de Recursos Humanos

985 343 464 / 985 118 141
vcid@eulen.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Servicios de limpieza, jardinería, servicios auxiliares, y mantenimiento.

LOCALIZACIÓN	SEDE EN GIJÓN
<p><i>Calle Gobelás, 29. 28023 Madrid</i></p> <p> - www.eulen.com</p>	<p><i>Plaza del Carmen, 4-6 33206 Gijón</i></p> <p> -</p>

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2018 Certificación efr otorgada por la Fundación másfamilia, con el que EULEN afianza su compromiso de ser una compañía saludable y contribuir al bienestar de las personas que la conforman, a su desarrollo personal, social y profesional, apostando por la máxima "el buen ambiente en el trabajo y el equilibrio personal y laboral contribuyen a la excelencia profesional".

2018 Publicación en el sistema normativo interno de la Norma N- 014/820, que regula la Política del Grupo EULEN de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación.

2017 Premio "Quijote Gitano 2017" por la implicación y colaboración con la Comunidad Gitana de España.

CONVENIO DE APLICACIÓN

- Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Asturias. Artículo 46 referido a la "Igualdad de trato y no discriminación" que contiene los Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores y trabajadoras, regulando en los apartados 7 y 9 los contenidos mínimos de los Planes de Igualdad de las empresas afectadas por dicho convenio.

- Convenio Colectivo Estatal de Jardinería. Artículo 48 referido a la "Igualdad de Condiciones" prohibiendo toda discriminación por razones de sexo o edad de la plantilla en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, jornada, etc.

- Convenio Colectivo de empresas del sector del Metal del Principado de Asturias. Artículo referido a "la no discriminación por razón de sexo" en el que se hace expresa manifestación de que las partes negociadoras consideran "como principio básico en el campo de las relaciones laborales, el de la igualdad de las personas trabajadoras con independencia de su sexo".

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	1.036	56,40
2018	1.049	57,52
2017	1.029	67,15
2016	1.296	76,93
2015	1.637	78,29

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Departamento de Recursos Humanos, previa formación en género, fue el encargado de elaborar su diagnóstico de igualdad, con la colaboración de la Representación Legal de la plantilla, y empleando un total de tres meses en tal proceso. La participación de la Representación Legal del personal continuó posteriormente en el resto de fases del proceso, negociación y elaboración del Plan de Igualdad, fases que finalizan con el acuerdo entre las partes, así como en las fases de implementación y evaluación posterior de las medidas. El I Plan de Igualdad fue suscrito en julio de 2009, y tuvo una vigencia inicial de 5 años. En 2015 se llevó a cabo la negociación del II Plan de Igualdad que finalmente fue suscrito con los sindicatos CC.OO. y U.G.T, cuya vigencia se extiende desde el 1 de enero de 2016 hasta el día 31 de diciembre de 2020, prorrogable a su vencimiento hasta que se firme uno nuevo que sustituya al anterior.

En el II Plan de Igualdad se ha contemplado con mucho más detalle el "Diagnóstico de la situación" haciendo distinción entre los colectivos de Mano de Obra Directa (M.O.D.) y Mano de Obra Indirecta (M.O.I.), y se ha detallado las categorías laborales por distintos niveles, y por ámbito de actividad, distinguiendo entre los Sectores de Limpieza, Jardinería, Mantenimiento, y Servicios Auxiliares.

Además se ha incorporado un nuevo capítulo relativo a la "Responsabilidad Social Corporativa", incorporando como anexo II el Informe de Responsabilidad Social Corporativa que ha sido acreditado y certificado como B+, obteniendo en base a ello la correspondiente certificación internacional de GRI, y ello porque en el mismo se recogen diversas cuestiones relativas a su plantilla, política retributiva, compromisos sociales, relación empresa-plantilla, gestión del capital humano, beneficios para los/as empleados/as, seguridad y salud en el trabajo, etc... que tienen relación directa sobre lo vertido en el Plan de Igualdad.

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad se constituyó una Comisión de Seguimiento. Compuesta por una representación de los sindicatos más representativos de la empresa a nivel estatal y por una representación de la empresa. El número de miembros de cada una de las organizaciones integrantes de la comisión podrá ser de hasta dos personas como máximo.

Las funciones de dicha Comisión serán las siguientes:

- Comprobar si las medidas realizadas han producido alguna mejora.
- Replanteamiento de objetivos si fuera necesario.
- Modificación de las medidas o adopción de nuevas si fuera pertinente.

Esta Comisión se reunirá al menos una vez al año, en convocatoria ordinaria anual, o a iniciativa de una de las partes, en convocatoria extraordinaria, para lo cual mediará comunicación fehaciente de la parte convocante, sin que la reunión pueda celebrarse más tarde de 15 días hábiles desde el requerimiento formal.

El día 16 de abril de 2018 la empresa EULEN, S.A. y los sindicatos CC.OO y UGT constituyeron la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

El día 31 de mayo de 2018 se reunió dicha Comisión de Seguimiento procediendo a la ratificación de la Comisión de Seguimiento constituía en el acta anterior, procediendo a la aportación de datos relativos al sector de limpieza. El día 31 de octubre de 2018 se reúne dicha Comisión de Seguimiento para proceder al análisis de los datos facilitados por la empresa respecto al sector de limpieza.



PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General: Garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres procurando un entorno de trabajo libre de discriminación, y en particular, por razón de sexo.

Objetivos Específicos y Medidas:

1.- Acceso a la empresa y contratación

Objetivo 1: Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

Medidas: Revisar y modificar los documentos utilizados en los procesos de selección para eliminar las cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto de trabajo, como son el estado civil, nº de hijos e hijas, etc.

Objetivo 2: Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombres, incluyéndose este control en los portales externos de publicación de ofertas.

Medidas: Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección, utilizando términos no sexistas e incorporando un lenguaje a los procesos de difusión de las ofertas para contribuir al equilibrio de mujeres y hombres en la plantilla.

Objetivo 3: Análisis y, revisión de los criterios empleados en las entrevistas de selección para evitar los estereotipos por razón de sexo.

Medidas: Formar al equipo de selección en materia de igualdad y procedimientos de selección no sexistas.

Objetivo 4: Promover una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales, favoreciendo la incorporación del sexo.

Medidas: Revisar los planes de desarrollo de la empresa de cara a la consecución del objetivo.

Objetivo 5: Promover una representación equilibrada de las mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales favoreciendo la incorporación del sexo menos representado.

Medidas: Revisar el equilibrio entre ambos sexos con carácter previo a la cobertura de vacantes en el servicio.

Objetivo 6: Fomentar la igualdad en la estabilidad en el empleo.

Medidas: Tratamiento igualitario respecto de la contratación temporal en los supuestos de sustitución de personal, eventualidades en el proceso productivo y/o para la ejecución de encargos puntuales (obra o servicio) y/o análogos.

2.- Desarrollo Profesional

Objetivo 1: Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, con su consecuente asignación de nivel organizativo y compensación asociada a dicho nivel, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen, pudieran darse en la empresa.

Medidas: Formar específicamente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de proponer candidaturas y evaluarlas, con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.

Objetivo 2: Promover y mejorar las posibilidades de acceso del sexo menos representado a puestos de responsabilidad, con la adscripción al Grupo Profesional correspondiente, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen, pudieran darse en la empresa.

Medidas: Formar específicamente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de proponer candidaturas, sin estereotipos de género.



Objetivo 3: Análisis de los planes de desarrollo interno de toda la plantilla (MOI), desde el punto de vista del control establecido en el presente objetivo.

Medidas: Revisión, en caso de ser necesario, de los planes y proyectos de desarrollo establecidos.

Objetivo 4: Contribuir activamente y controlar que la brecha salarial existente entre los distintos géneros no se vea incrementada durante el periodo en que la empresa esté en contención salarial.

Medidas: Establecer, fijar y retribuir de manera equitativa a las nuevas incorporaciones y/o promociones con independencia de su género.

3.- Formación

Objetivo 1: Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla de la empresa en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; RR.HH., mandos con personal a su cargo, y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

Medidas: Revisar, e incluir, en caso de que proceda, en el Plan de Formación Anual, formación básica en materia de igualdad accesible a toda la plantilla. Revisar, por parte de cada responsable, si sus colaboradores/as tienen formación en la materia o no para proporcionársela, en su caso.

Objetivo 2: Fomentar el acceso y participación en las acciones formativas promovidas por la empresa en igualdad de condiciones para ambos géneros, al margen de la formación obligatoria establecida por Convenio Colectivo.

Medidas: Revisar, e incluir, en caso de que proceda, en el Plan de Formación Anual, para que sea accesible a toda la plantilla. Revisar, por cada responsable su ejecución.

Objetivo 3: Acometer como materia introductoria de los cursos de formación, en la medida que resulte posible, una píldora formativa en materia de igualdad, con independencia del contenido específico de la formación a impartir.

Medidas: Revisar, e incluir, en caso de que proceda, en el Plan de Formación Anual.

4.- Políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo 1: Promover y publicitar la posibilidad del disfrute de los permisos de conciliación existentes en la empresa, que mejoran los legalmente establecidos, informando de ellos y haciéndolos accesibles a la plantilla MOI., fomentando de ese modo el trabajo por cumplimiento de objetivos frente al factor exclusivamente presencial.

Medidas. Realizar campaña recordatoria de las medidas de que disponen las personas empleadas de estructura MOI consistentes en:

- Jornada laboral flexible.
- Jornada laboral comprimida.
- Vacaciones flexibles.
- Periodo sabático.
- Reducción de jornada.
- Compra de vacaciones.

Objetivo 2: Promover y publicitar la posibilidad de disfrute de los permisos de conciliación regulados en los convenios colectivos aplicables para la plantilla MOD o, en su defecto, en la legislación vigente en cada momento, en materia de conciliación.

Medidas: Realizar campaña de los derechos en materia de conciliación de que dispone la plantilla según el Convenio como por ejemplo:

- Permisos de maternidad y paternidad.
- Acumulación de lactancia.
- Excedencia por cuidado de menores.



- Excedencia por cuidado de Dependientes.
- Reducción de jornada.

Comunicación

Objetivo 1: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres y mujeres de la plantilla.

Medidas: Realización de campañas de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas, el cuidado de menores y de personas dependientes.

Objetivo 2: Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

Medidas: Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

Objetivo 3: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medidas: Informar y sensibilizar a la plantilla permanentemente en materia de igualdad.

Objetivo 4.- Establecer canales de información permanentes sobre derechos en el ámbito laboral para mujeres que son víctimas de violencia de género.

Medidas: Informar y sensibilizar a la plantilla permanentemente del objetivo y, en su caso, su evolución legal.

Objetivo 5: Incorporar a la política contra toda forma de acoso, la definición del acoso por razón de sexo, promoviendo campañas de sensibilización informativa para la plantilla a través de un sistema de comunicación activo por parte de la empresa.

Medidas: Informar y sensibilizar a la plantilla permanentemente respecto del objetivo y, en su caso su evolución legal.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Se difunde el Plan de Igualdad a través del Portal Corporativo del Personal y de las reuniones periódicas que se vienen realizando con la representación legal de la plantilla, realizando asimismo campañas de sensibilización dirigidas a la misma a nivel nacional como las que se llevaron a cabo en el 2018 con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia de Género, 25 de Noviembre.

Las medidas de difusión del Plan de Igualdad y de sensibilización en la materia son las mismas para todas la provincias y municipios en las que presten servicios nuestro personal empleado, aplicándose de la misma forma en el municipio de Gijón.

NUEVAS MEDIDAS COMO RESULTADO DE LAS ACTUACIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO AÑO.

Política del Grupo EULEN de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación.

El 25-09-2018 se publicó la norma N- 014/820 que regula la Política del Grupo EULEN de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación, cuyo objeto, ámbito, propósito y principios generales son los siguientes:

1. OBJETO. La presente Política refleja el compromiso del GRUPO EULEN con el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. Ello forma parte de los valores esenciales de la organización, formando parte de la misión empresarial.
2. ÁMBITO. Las disposiciones contempladas en la presente Política de Contratación Laboral se aplicarán a las relaciones laborales mantenidas con cualquiera de las empresas del GRUPO EULEN en los distintos países en los que desarrolla su actividad.

3. PROPÓSITO. Reconoce y defiende el derecho de sus trabajadoras y trabajadores a recibir un trato de imparcialidad, de respeto y de dignidad, poniendo especial atención en impulsar la igualdad de oportunidades y el trato a todas las personas que prestan trabajo en el Grupo de manera justa y sin prejuicios eliminando cualquier tipo de discriminación, cualquiera que sea su causa u origen. Es también propósito y finalidad de esta Política lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral de los profesionales de GRUPO EULEN y, en particular, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, todo ello respetando la legislación vigente en cada país y siguiendo las mejores prácticas internacionales. Dicho propósito pasa por conseguir la igualdad real, no sólo evitando discriminaciones por razón de género, sino propiciando la igualdad de trato, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4. PRINCIPIOS GENERALES:

- Impulsar los valores del GRUPO EULEN. Cada persona, trabajador o trabajadora que presta servicios es un miembro de pleno derecho de una cultura de empresa, lo que implica un compromiso frente a la Organización, así como una constante voluntad de mejora continua y búsqueda del beneficio mutuo. Entre los valores de la organización se encuentra como principio inspirador básico la igualdad entre hombres y mujeres.
- Promover la igualdad efectiva entre géneros, fomentando la diversidad de género como manifestación de la realidad social y cultural, cumpliendo la normativa vigente en materia de igualdad, según los principios del derecho y la normativa de cada país, preservando la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Estableciendo, en su caso, planes de igualdad si así lo requiere la legislación, que traten de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos profesionales.
- Potenciar la prestación de trabajo de empleados y empleadas de grupos sociales que se encuentren subrepresentados. Siempre con estricto cumplimiento a lo establecido a tal efecto en la legislación vigente en cada país.
- Asegurar la formación y el entrenamiento de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.
- Impulsar una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.
- Los mencionados principios están absolutamente alineados con el Código Ético del Grupo, con sus Normas generales de conducta, así como los propios principios de dicho Código Ético, vinculados a los empleados y empleadas, clientes, proveedores y subcontratistas.

Acciones realizadas con motivo del día 25 de noviembre de 2018 en el que se celebró el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia de Género.

- Logotipo sobre la violencia de género:
- Acción de mailing interno y externo centrado en el mensaje de que la violencia de género está más cerca de lo que creemos, en nuestro entorno. El día 23 de noviembre de 2018 se realizó una campaña de sensibilización en la materia dirigida a la clientela, el personal de la empresa y proveedores.
- Concurso fotográfico. En el año 2018 se ha puesto en marcha un concurso de fotografía entre empleados/as para retratar temas relacionados con la lucha contra la violencia de género. Dicho concurso tuvo una entusiasta acogida por parte de nuestros empleados/as, con la presentación de fotografía de especial emotividad y valor artístico, procediéndose a la entrega de los correspondientes premios en el mes de diciembre de 2018.
- Exposición fotográfica. Las fotos están expuestas en nuestra oficinas de la sede Central en Madrid.
- Portal Corporativo del Personal. Se reforzó la campaña, con noticias y mensajes.
- Charlas para el personal. Se impartió una charla en las oficinas de la Central el día 22 de noviembre de 2018 y en las oficinas de Villaverde el 26 de noviembre de 2018.
- Vídeo Fundación Integra: Se colocó en las pantallas de las oficinas del Grupo EULEN desde el 19 al 27 de noviembre de 2018.
- Redes sociales: Se cambió la foto del perfil de nuestras páginas corporativas de Facebook, Linked-in,



Google + y You tube, por el logotipo con el lazo morado como muestra de apoyo y solidaridad.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO.

En el último año no se han detectado dificultades especialmente reseñables.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA.

Disponer de un diagnóstico sobre la situación en cada momento, para poder adoptar, en su caso, las medidas correctivas y preventivas adecuadas para seguir garantizando el principio de igualdad.

El desarrollo del Plan de Igualdad está influyendo muy positivamente en la sensibilización de la plantilla en la materia, y en la imagen de la empresa cara a su clientela pública y privada.

INVERSIÓN REALIZADA.

Difícil de cuantificar ya que todos los medios personales y materiales son propios de la empresa.

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal.
- Habilitación de local para reunión y debate.
- Actualización de bases de datos para la incorporación de la variable sexo.
- Difusión interna y externa del Plan y sus medidas.

SUGERENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS.

Necesidad de que se establezcan por parte de los poderes públicos más medidas dirigidas a la promoción y desarrollo de los planes de igualdad, apoyando la inversión de las empresas en los mismos.

Los poderes públicos deberían potenciar todavía más la sensibilización en materia de igual de género, especialmente entre la juventud en el ámbito educativo.

EUROLAB (grupo)



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2019**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Javier García

Gerente

985 09 92 20

javier@eurolab.es

SEDE EN GIJÓN

Parque Científico y Tecnológico
33203 Gijón



-



<http://eurolab.es/>

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Servicios de consultoría y bioseguridad sanitaria y laboratorio de bioseguridad.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2018 Certificación de Calidad ISO9001

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo nacional de empresas de Ingeniería y oficinas de estudios técnicos. Art. 25 sobre conciliación y art.46 sobre no discriminación en las Relaciones Laborales y Violencia en el lugar de trabajo.

GRUPO DE EMPRESAS A LAS QUE PERTENECE

Grupo EUROLAB, formado por Eurolab Bioconsulting y Eurolab Alimentaria.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	9	55,55
2018	9	44,40
2017	9	44,40
2016	9	44,40
2015	7	42,85

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

EUROLAB es una empresa, formada por personal del sector sanitario especializado en control de calidad y seguridad sanitaria y alimentaria, con más de 15 años de experiencia en España y el Reino Unido. Son especialistas en consultoría, su personal formado por profesionales con licenciaturas en Veterinaria, Biología e Ingeniería. Su origen está en el Reino Unido. Su método de trabajo orientado a la prestación de servicios con profesionalidad y seriedad los lleva a cosechar éxitos y crecer de manera continuada desde su fundación en 2004.

Sus servicios empresariales se articulan en torno a dos ejes fundamentales, un equipo de consultoría y auditoría especializado en bioseguridad sanitaria, calidad y agroalimentación y un laboratorio especializado en bioseguridad y agroalimentación. Cuenta con en cuyo alcance se encuentran todos los servicios que prestan a sus clientes.

Siendo uno de sus lemas "Nuestra gente, lo más importante" apuesta por un ambiente de trabajo positivo, relajado y basado en la confianza. "Exigimos trabajo, dedicación y sensatez y damos a cambio una situación laboral poco frecuente hoy en día que redundará en la felicidad de los nuestros. Devolvemos a la sociedad gente preparada, satisfecha y lista para disfrutar de su familia y vida personal"

En este sentido, la Dirección de EUROLAB entiende que los modelos de trabajo masculinos tradicionales necesitan ser equilibrados y complementados con las habilidades femeninas en la organización y que este equilibrio pase también a las personas de la organización. De esta forma, la empresa promueve la consolidación de una cultura profesional y empresarial comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres. Con esta intención se puso en contacto con el programa Unidad de Género de Gijón en 2017 y nos declara su compromiso expreso con el respeto y la promoción del principio de igualdad, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que alcanza los siguientes aspectos de su gestión:

- La asunción del principio de igualdad de trato y de oposición a cualquier tipo de discriminación por cuestión de género, directa o indirecta, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La aplicación de dicho principio a todos los aspectos de su gestión de recursos humanos (acceso a la empresa, formación, promoción, política retributiva, condiciones de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación...).
- La comunicación y visibilización de dicho compromiso a toda la plantilla y al resto de grupos de interés con los que trabaja la organización.
- La puesta en marcha de un Plan o programa de Igualdad previó análisis o diagnóstico de la situación de la organización respecto al principio de igualdad, que incluye objetivos y medidas específicas para garantizar la incorporación de una gestión no discriminatoria y que sirva para el avance de la organización en la igualdad de oportunidades.

Con el fin de consolidar este compromiso, la empresa está elaborando y difundiendo los avances entre su plantilla del Programa de Igualdad previsto y para ello cuenta con la colaboración y apoyo del Programa Unidad de Género de Gijón, en la medida de los recursos que tenga disponibles.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE IGUALDAD

El objetivo general que nos planteamos está mantener la total igualdad de derechos y oportunidades de la mujer, mediante la detección continua de cualquier resquicio de desigualdad o discriminación debida al sexo o género contribuyendo a aumentar el valor de las mujeres para la empresa

Al ser una empresa muy pequeña, en concreto, lo llevamos a cabo mediante una serie de medidas de igualdad encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, e integrar la perspectiva de género en todos los procesos de la empresa, fundamentalmente en las condiciones laborales y, en general, condiciones de vida y trabajo de toda la plantilla.

Para ello, nos aseguramos de actuar donde más fácilmente podemos:

- En el acceso a oportunidades de promoción
- En el acceso a oportunidades de formación.
- En la ordenación del trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar. A este respecto ha sido nuestra principal mejora e incorporación, mediante la adopción del teletrabajo para quienes, dentro de la empresa, lo solicitan.



- En el mantenimiento estricto de las condiciones de igualdad retributiva.

En 2018, el personal más implicado en el desarrollo de las medidas de igualdad han participado en un curso de formación impartido por Fundación Mujeres que concluyó con un informe diagnóstico que usamos como herramienta de valoración de la situación y áreas de mejora y que nos ayuda con la implantación.

Para 2019 estamos desarrollando un coaching profesional para conocer la visión de la empresa desde los trabajadores y trabajadoras de la organización y viceversa, con especial enfoque en la verificación de la política de igualdad y detección de mejora en este aspecto.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA GESTIÓN DE LA IGUALDAD:

Toda la plantilla conoce nuestras acciones en temas de igualdad y participan en el desarrollo del programa de medidas de igualdad. Las acciones son sugeridas por todo el personal, de este modo participan desde su creación y se hace "cultura de la igualdad" dentro de la empresa.

Todo lo relacionado con la igualdad, se encuentra en acceso libre por todo el personal en una carpeta concreta e independiente en el servidor, de modo que todo el mundo sigue sus avances y participa en la medida que puede.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

- Mejora interna:
 - o La plantilla está formada por más mujeres que hombres, el plan ayuda a sentir la empresa como algo propio y que cuida de todo el personal.
 - o El plan de igualdad trae paralelamente mejoras en la conciliación de la que se beneficia todo el personal.
 - o Mejora el compromiso de la plantilla.
- Mejora externa:
 - o Mejora la competitividad de la empresa, el personal se siente a gusto y valorado y los y las clientes reciben mejor servicio.
 - o Mejora de la imagen de la empresa (clientes, proveedores y administración)
- En su caso, permitiría detectar a tiempo las situaciones de discriminación
- Permite detección continua de posibilidades de mejora.

INVERSIÓN REALIZADA

Todo se está llevando a cabo con recursos disponibles sin coste, tanto el tiempo necesario para desarrollar el Programa de medidas como las acciones formativas recibidas hasta la fecha.

FRATERNIDAD MUPRESPA



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO 2015

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Eva María Ferrero / José Antonio Meneses

Jefa del Área de Relaciones Laborales y RSC /
Personal Técnico de Relaciones Laborales y RSC

- / 913608700

emferrero@fraternidad.com / jameneses@fraternidad.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Sector seguros: Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

LOCALIZACIÓN

Plaza de Cánovas del
Castillo, 3 / 28014 Madrid



-



-

SEDE EN GIJÓN

C/ Severo Ochoa, 22
33208 Gijón



-

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2018 Renovación del Distintivo de "Igualdad en la Empresa" del Ministerio. Renovación del Distintivo "Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad", del Principado de Asturias.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo. En el Capítulo XIV denominado política de Empleo e Igualdad en su artículo 85 hace referencia expresa a los Planes de Igualdad.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	2.073	62,13
2018	2.018	60,75
2017	1.998	60,06
2016	1.980	58,83
2015	1.993	57,90

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	29	72,41
2018	31	80,64
2017	29	79,31
2016	31	70,96
2015	30	70

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Fraternidad-Muprespa es una Mutua colaboradora con la Seguridad Social, de naturaleza privada, sin ánimo de lucro, cuyo ámbito de actuación se extiende a todo el territorio nacional. Sus inicios se remontan a 1929 en Bilbao. Su actividad se dirige al tratamiento integral de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tanto en su aspecto económico como en las acciones preventivas, sanitarias y recuperadoras, así como a la cobertura del resto de prestaciones que, como Mutua, le sean legalmente atribuidas.

En 2008 se constituyó la Comisión de Igualdad que puso en marcha el I Plan de Igualdad para el periodo 2011-2013 y que fue prorrogado durante el 2014. Finalizada su vigencia y una vez implantadas mayoritariamente todas sus acciones, la Comisión de Igualdad entendió necesario elaborar un nuevo plan que diera continuidad al primero y determinara nuevamente cuáles deberían ser los ejes estratégicos de actuación, los objetivos a conseguir y las acciones a desarrollar en materia de igualdad, lo que dio lugar a la aprobación del II Plan de Igualdad para el periodo 2015-2017, contando nuevamente para ello con la representación de trabajadores y trabajadoras a través de la citada Comisión de Igualdad.

Al finalizar 2017 la realización de un nuevo diagnóstico de igualdad en el que se ha comparado la situación de partida con la actual de nuestra entidad ha dado lugar, tras los trabajos realizados por la citada Comisión al III Plan de Igualdad (2018-2020).

Para la realización de este nuevo Plan, tras la finalización del anterior se realizó un cuestionario que garantizaba el anonimato a toda la plantilla con la finalidad de recoger la opinión de la plantilla sobre diversidad e igualdad. Para su elaboración se contó con las aportaciones de la representación de los trabajadores y trabajadoras a través de la Comisión de Igualdad formada por seis miembros y cuatro personas asesoras además de la Secretaria de actas donde está representada la empresa y también la representación legal de la plantilla.

A lo largo del año 2018, la Comisión de Igualdad se ha reunido en tres ocasiones (5 de abril, 28 de junio y 31 de octubre). Periódicamente se realiza un informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad, en el que se analiza el grado de ejecución a 31 de diciembre de cada ejercicio de las medidas recogidas en el Plan. El último Informe, fue presentado en la reunión de la Comisión de Igualdad celebrada el 20 de febrero de 2019.

Del contenido del citado informe destaca que del total de las 55 medidas recogidas en el Plan, a 31 de diciembre de 2018, están implantadas definitivamente 37 de ellas, lo que representa el 67,28% sobre el total. Del resto de medidas, a 31 de diciembre de 2018 se han iniciado los trabajos para implantar 4 medidas, lo que representa el 7,27% sobre el total. Por último a esa fecha, existen un total de 14 acciones (el 25,45%) pendientes, cuya fecha de inicio y ejecución, tal y como se recoge en el Plan suscrito, se producirá a lo largo de la vigencia del mismo (2018-2020).

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

El III Plan de Igualdad se plantea con 2 ejes estratégicos complementarios para tratar de corregir las aún desigualdades existentes en la organización en cuanto a segregación vertical, horizontal, salarial, promoción profesional y uso de las medidas de conciliación:

Eje I.- Sobre Igualdad de Oportunidades para la implementación de medidas que de forma directa y específica, e incluso mediante la acción positiva, contribuyan a la eliminación de los obstáculos que puedan existir para garantizar el principio de igualdad efectiva.

Eje II.- El relativo a la transversalidad, que persigue integrar la perspectiva de género a la hora de diseñar y ejecutar cualquier política de la entidad, especialmente las de RRHH, implicando a toda la organización y a fin de conseguir un efecto multiplicador de la igualdad en la Mutua, se incluyen en este eje las acciones de información, sensibilización y formación dirigidas a crear una cultura de igualdad en la Mutua.

Objetivos y acciones por Áreas, según estos ejes:

1- Selección y Contratación: Continuar garantizando la representatividad de hombres y mujeres en los procesos de selección y la paridad en al contratación de puestos con segregación horizontal o vertical. Entre otras actuaciones, destacan las siguientes:

- Considerar candidaturas de ambos géneros y en igualdad de condiciones incorporar candidaturas del sexo menos representado.
- Tomar en consideración el principio de presencia equilibrada cuando se produzca una vacante en un puesto directivo o predirectivo a fin de poder cumplir los compromisos adquiridos con la suscripción del Convenio "Mas mujeres, mejores empresas" con el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social



- Revisar el procedimiento de Selección, priorizando, la aplicación de los criterios de discriminación positiva, junto con otros posibles relacionados con la igualdad de oportunidades: cargas familiares, tipo de jornada, reagrupación familiar, etc.
- Establecer un sistema de Valoración de los puestos de trabajo (VPT) basado en la previa definición de puestos y los perfiles profesionales requeridos (competencias, responsabilidades, etc.) para favorecer una valoración objetiva de las personas candidatas.
- Redactar las ofertas de empleo sin utilizar un lenguaje sexista.
- Continuar publicando en las ofertas de empleo internas y externas el compromiso con la igualdad.
- Mantener en los cursos de acogida los contenidos de sensibilización sobre igualdad.

2- Clasificación profesional y política salarial: Detectar desequilibrios no justificados entre las funciones desempeñadas y la categoría laboral reconocida, garantizando el principio de equidad de "A Igual Responsabilidad, Igual Salario", tanto en las retribuciones de convenio como en las variables.

- A partir de los datos obtenidos en el diagnóstico de situación avanzar en los estudios para la detección, análisis y evaluación de la brecha salarial de género, teniendo en cuenta variables como la edad, la antigüedad, formación etc. y realizar auditorías anuales periódicas.
- Atendiendo a los resultados de los estudios anuales de brecha salarial de género que se realicen, si procede, proponer medidas correctoras en las solicitudes de autorización de la masa salarial, a fin de que puedan realizarse los ajustes que se consideren precisos para garantizar el derecho a la igualdad salarial.
- Neutralizar cualquier incidencia que la situación de permiso de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia pudiera tener sobre la retribución.
- Simplificación y homogeneización de la estructura retributiva.
- Establecer un sistema de Valoración de los puestos de trabajo (VPT) en función de competencias, responsabilidades etc. para la asignación de la banda salarial correspondiente, con independencia de la persona que ocupe dicho puesto.

3- Desarrollo y Promoción profesional: Impulsar la igualdad efectiva en el acceso a los procesos de desarrollo, la promoción profesional y la formación.

- En igualdad de condiciones en cualquier proceso de promoción incorporar al sexo menos representado.
- Las personas que se encuentren en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo podrán optar a las convocatorias de promoción interna que se publiquen si cumplen los demás requisitos establecidos al efecto para cada caso.
- Las personas que se incorporen a trabajar después de un permiso de paternidad, maternidad o de una excedencia por razones de guarda legal y atención a dependientes, recibirán en su puesto de trabajo una formación de actualización sobre todos aquellos aspectos que hayan sido susceptibles de cambio durante su ausencia relativos al desempeño de su puesto de trabajo. asimismo, se informará a estas personas, que tienen preferencia, durante un año, para participar en la formación de la entidad.
- Realizar un estudio por género de necesidades relacionadas con la formación en TIC y si se detecta brecha digital promover acciones formativas específicas.
- Informar a toda la plantilla sobre los beneficios de una participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad
- Mantener las acciones formativas e informativas de sensibilización en materia de igualdad de género.
- Informar al personal en general, que la formación se imparte en igualdad de oportunidades.
- Introducir la perspectiva de género en las estadísticas que facilita la empresa sobre formación y promoción profesional, facilitando la información sobre estas materias desagregada por género.
- Facilitar anualmente información desagregada por sexo sobre la promoción de libre designación por grupos y niveles, al objeto de analizar medidas en el caso de existir diferencias significativas por sexo.
- En función de las posibilidades técnicas categorizar los recursos de la mediateca de la Mutua, utilizando los temas de género (mujer, autoestima, micromachismos, violencia de género, violencia sexual...)

4- Conciliación y corresponsabilidad: Reducción progresiva de las diferencias de género en materia de conciliación impulsando la corresponsabilidad.

- Conceder un permiso adicional retribuido de hasta 5 días hábiles por paternidad sobre el legalmente establecido y de 10 días hábiles en caso de familia numerosa o parto múltiple.
- Establecer un permiso retribuido para la plantilla masculina que vayan a ser padres, por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes prenatales y/o de preparación al parto, con un máximo de 15 horas.
- Establecer una bolsa anual de 15 horas no recuperables para la asistencia a consulta médica con hijo/as menores o personas dependientes, proporcional a la jornada de la persona trabajadora y de 20 para familias monoparentales.
- La utilización de la bolsa anual de 15/20 horas no recuperables proporcional a la jornada del trabajador, podrá ser utilizada para la asistencia a consulta médica, con el cónyuge o hijos/as mayores de edad, cuando se documente la necesidad de los mismos de acudir acompañados/as (por pruebas, tratamientos, etc.).
- El personal sanitario y de admisión de los centros asistenciales de la RED podrá solicitar anualmente el permiso no retribuido inferior a 6 meses recogido en el artículo 11 del Pacto Interno, siempre que el mismo tenga por causa motivos de conciliación familiar y en los casos en que dicho personal no disfrute de reducción de jornada por guarda legal u otras medidas de conciliación. El permiso deberá solicitarse en los plazos y con el procedimiento que determine la Dirección de Recursos Humanos.
- La Dirección de Recursos Humanos diseñará un sistema de intercambio de jornadas de carácter autogestionado, dirigido al personal sanitario y de admisión de los centros asistenciales de la RED, que tendrá como finalidad favorecer la conciliación y flexibilidad de este colectivo. El sistema se iniciará en 2020 con un programa piloto, que servirá para valorar su posible implantación general en los sucesivos Planes de Igualdad que se acuerden.
- En los permisos retribuidos se asimila el grado de parentesco por consanguinidad o afinidad a otros vínculos por razones sociales y humanitarias, como pueden ser la acogida de menores, refugiados o los intercambios culturales o de estudios (hasta 21 años). Recursos Humanos establecerá la justificación documental según la situación de que se trate.
- Facilitar siempre que el servicio lo permita, el teletrabajo a las empleadas a partir de la semana 24 de gestación.
- Fomentar las videoconferencias como herramientas de trabajo para impartir cursos de formación, reuniones y entrevistas de trabajo.
- Facilitar la posibilidad de teletrabajo en aquellos puestos que sea posible como fórmula complementaria a la jornada laboral.
- Establecer medidas de flexibilización de hasta 1 hora y media sobre el horario de la jornada laboral, para todas aquellas personas trabajadoras que tengan a su cargo personas mayores, menores de 12 años o personas con discapacidad, siempre que sea compatible con el puesto que ocupen.
- Posibilidad de disfrute intermitente del permiso por hospitalización o enfermedad grave de familiares.
- Ampliación del periodo de disfrute de las vacaciones ordinarias hasta el 10 de enero del año siguiente.
- Actualizar y publicar la guía dirigida a la plantilla sobre las medidas y beneficios existentes en FM que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres.
- Desarrollar acciones de información y/o formación dirigidas a las personas con responsabilidades directivas en la entidad que promuevan valores en la gestión empresarial basados en la igualdad y la corresponsabilidad.
- Planificar una campaña de sensibilización a través del blog de igualdad dirigida a facilitar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico.
- Elaborar un nuevo cuestionario dirigido a la plantilla a la finalización del III Plan de Igualdad con preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades y conciliación a la plantilla con la finalidad de dar seguimiento periódico a la opinión de los que trabajan en la Mutua sobre diversidad e igualdad.

5- Salud laboral y de género: Identificar y erradicar cualquier discriminación por razón de sexo que afecte a la salud y a la seguridad en el entorno laboral.

- Elaboración de guías de actuación dirigidas a los mandos de la Mutua en materia de protección de la maternidad, recogiendo los criterios que se establezcan por la Mutua, como entidad gestora del PREL y por el SPP.



- Elaboración y divulgación de guías y protocolos de actuación para procesos de salud-enfermedad de alta prevalencia en mujeres.
- Elaborar una propuesta de la Comisión de Igualdad al Área de Formación de la Mutua para la inclusión en su caso, de cursos específicos de formación, relativos a colectivos vulnerables, en el catálogo de cursos de la UNICO dirigidos inicialmente al personal de RRHH y SPP.
- Sensibilizar e Informar a toda la plantilla sobre violencia laboral por razón de género o sexual, la violencia de género, la violencia sexual y el colectivo LGTBIQ.
- Mantener la difusión y seguimiento de los procedimientos de prevención vigentes que respaldan a las personas que trabajan en la Mutua ante situaciones de violencia laboral y específicamente en aquellas relacionadas con violencia sexual o por razón de género.
- Las empleadas que acrediten su condición de víctimas de violencia de género podrán solicitar reducción de hasta el 50% de la jornada, sin reducción de haberes, por un período inicial de hasta un mes, que podrá prorrogarse mes a mes hasta un máximo de 3 meses, siempre que en cualquiera de los casos pueda garantizarse la prestación del servicio.
- Prioridad en la concesión de traslados de centro de trabajo, para las trabajadoras que acrediten su condición de víctimas de violencia de género.
- Ausencias o retrasos debidos a episodios de violencia de género, que se encuentren justificados por autoridades competentes.
- Prioridad en la concesión de préstamos cuándo la solicitante acredite su condición de víctima de violencia de género y la causa que los origina esté directamente relacionada con paliar las consecuencias de dicha situación.
- Convenios de colaboración con organismos públicos con el fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de violencia de género.
- Equiparar el colectivo de víctimas de violencia sexual al de víctimas de violencia de género.

La Dirección de Recursos Humanos establecerá los criterios para acreditar esta situación en función de la medida solicitada, preservando la confidencialidad de la víctima.

- Equiparar a las víctimas de violencia de género o sexual cuando lo sean por cualquier orientación y/o condición sexual (LGTB).
- Prioridad en la concesión de préstamos para gastos médicos relacionados con la reasignación de sexo para toda la plantilla y sus descendientes.

De las actuaciones realizadas en el último año destaca especialmente el inicio de un estudio para la detección, análisis y evaluación de la brecha salarial y se espera que a lo largo de 2019, atendiendo a los resultados de ese estudio, se procederá a realizar un documento de buenas prácticas.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Con el fin de dar a conocer el contenido de las principales medidas del Plan de Igualdad, se incluye un resumen de las principales medidas en el Manual de Bienvenida y en la Guía de Beneficios Sociales que se pone a disposición de todas las incorporaciones en la Mutua.

Igualmente, de forma periódica, se publican distintas noticias en la Intranet corporativa con el fin de mantener informada al conjunto de la plantilla sobre las medidas recogidas en el Plan de Igualdad así como otras cuestiones de interés en materia de igualdad; así por ejemplo en el último año se han publicado más de diez noticias de interés sobre esta materia. También dentro de la intranet corporativa existe un blog en materia de igualdad para difundir todas aquellas cuestiones de interés sobre esta materia.



FUNDACIÓN C.E.S.P.A.

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2014**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Juan Carlos Menéndez Gómez

Responsable de Calidad, Dpto. de Evaluación y Calidad

984 293 698

calidad@proyectohombrestur.org

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

ONG: Fundación sin ánimo de lucro.
Entidad de ámbito autonómico.

PROYECTO HOMBRE ASTURIAS
FUNDACIÓN C.E.S.P.A.

SEDE EN GIJÓN

Plaza del Humedal,
nº 5-entlo. 2º / 33207 Gijón



-



www.proyectohombrestur.org

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2016 Certificación ISO 9001 de sistemas de gestión de la calidad, para la gestión de recursos Humanos.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social. En su artículo 61 se establece que, incluso en empresas de menos de 250 trabajadores/as, se "promoverá la implantación de un Plan de Igualdad de empresa".

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	63	58,73
2018	60	53,41
2017	56	53,57
2016	50	46
2015	48	47,92

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Fundación Centro Español de Solidaridad del Principado de Asturias, en adelante C.E.S.P.A., se constituye en 1987 con el fin de desarrollar los programas de Proyecto Hombre en el Principado de Asturias. Su actividad centra sus esfuerzos en la puesta en marcha de acciones para ayudar a las personas con problemas relacionados con el abuso de drogas, programas de prevención, tratamiento e incorporación social.

Ha elaborado y puesto en marcha un Plan de Acción para la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de su intervención, implementando medidas no solo desde el punto de vista de la estructura de la organización (órganos de decisión y representatividad), sino también para una mejor atención de las necesidades de las personas con las que trabaja. "Nuestro plan de igualdad recoge unas directrices que hemos adoptado internamente para favorecer la igualdad de género tanto para nuestra plantilla como para las personas que atendemos y acciones que llevamos a cabo".

Realizaron previamente un diagnóstico y las principales conclusiones obtenidas fue que desde su constitución ha mantenido políticas de igualdad sin discriminación por razón de sexo en áreas como la retribución salarial o en los criterios de selección de personal. El dato más significativo en relación al género fue la composición del Patronato, compuesto por personas que voluntariamente se ofrecen a pertenecer al mismo, y que en un principio estaba conformado por varones en su totalidad. Al poner en marcha el Plan se trató de incorporar mujeres a dicho órgano y desde 2011 participan tres.

Asimismo otro dato significativo en relación a indicadores de género y extensible a todas las entidades que trabajan con personas drogodependientes, es el menor número de mujeres atendidas en los tratamientos, entre el 10% y el 15% del total. El Plan incorpora medidas para aumentar este %, que está influido por otros factores de mayor alcance como el nº de mujeres consumidoras frente al de varones, el mayor estigma social de la drogodependencia para las mujeres, etc.

Se constituyó una Comisión de seguimiento, con representantes de la plantilla para agilizar determinados trámites, por ejemplo, la firma de documentos, pero es de destacar que toda la plantilla participa activamente en el desarrollo de todas las fases del proceso de elaboración del Plan y en todas sus acciones. Este Plan de acción para la Igualdad es fruto del consenso en el que participó toda la plantilla y no sólo una representación de la misma. Toda la plantilla ha recibido formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad se considera algo vivo y por tanto, la idea es revisarlo anualmente e ir ajustándolo. Las medidas que se vayan implementando tienen carácter de continuidad, ya que se consideran mejoras para nuestra práctica de trabajo. Además, aquellas para las que sea pertinente, se añadirán al sistema de gestión de la calidad de la Fundación, de modo que puedan ser verificadas, controladas y auditadas.

Se incluyeron cuestiones relativas a este tema en los apartados de revisión del organigrama y clima laboral del Plan Estratégico de la Fundación para el periodo 2016-2019.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Se estructura en 8 ejes prioritarios de actuación cuyos principales objetivos y medidas describimos a continuación:

Eje 1: Organización

Objetivo general: Establecer las condiciones para que la organización haga efectiva la igualdad entre hombres y mujeres, revisando la estructura de la Fundación, gestionando los RRHH con perspectiva de género, fomentando una política laboral de conciliación y fomentando relaciones no machistas en la organización.

- Se ha incorporado a través de la Política de Calidad, a la Filosofía de la organización el principio de igualdad entre hombres y mujeres, incluyendo en las mismas la incorporación de la perspectiva de género.
- Incrementar el nº de mujeres en puestos de responsabilidad y en los mecanismos de toma de decisiones (Patronato, Dirección, Reunión de Directores/as): Se han creado los puestos de coordinación del área de tratamiento y de prevención, ambos ostentados por mujeres. La nueva dirección técnica del área de Prevención también la ocupa una mujer, que asimismo se encargará próximamente de la dirección técnica del área de Tratamiento.
- Revisar el Reglamento de Régimen Interno de la Fundación incorporando la perspectiva de género. Está planificada la tarea para realizarla en 2019.
- Definir e incorporar criterios de igualdad en la selección y captación de RRHH. Se incorporó como criterio en la selección de personal la igualdad de género con preferencia hacia las mujeres, en igualdad del resto de criterios del puesto.
- Definir e incorporar criterios de gestión de personal en función del género.



- Solicitar a la empresa con la que la Fundación tiene contratada la Prevención de Riesgos Laborales que en su evaluación de riesgos laborales de 2019 contemple la perspectiva de género.
- Se revisó el Plan de Acción del Voluntariado (captación, funciones, etc.), incluyendo la perspectiva de género en las diferentes acciones y líneas.
- Elaborar una política de la Fundación sobre la conciliación laboral y personal. Está pendiente como una de las acciones del nuevo Plan Estratégico de la Fundación.
- Realizar actividades de sensibilización y toma de conciencia para el fomento de actitudes no machistas en la organización.

Eje 2: Gestión

Objetivo general: Incorporar el enfoque de género al área de Gestión de la Fundación.

- Incluir como criterio para la selección de empresas o entidades proveedoras que dispongan de planes de Igualdad. Se valora preferentemente la existencia de Planes de Igualdad, estando equiparados el resto de requerimientos.
- Revisar instrumentos de recogida y procesamiento de datos, corrigiendo los posibles sesgos de género. Se revisaron los instrumentos y se realizaron las modificaciones pertinentes.
- Elaborar un procedimiento de gestión de datos específico para la visibilización de las mujeres.
- Programar anualmente formación continua en temas de género en todos los niveles de la Fundación. En el Plan de Formación en 2019 de la organización está prevista la continuación de la formación de intervención con perspectiva de género.
- Recopilar y difundir investigaciones y estudios con perspectiva de género. Se mantiene actualizado un listado de investigaciones y estudios con perspectiva de género en un espacio accesible para toda la organización.
- Establecer colaboraciones con instituciones que demanden la participación en investigaciones con enfoque de género.

Eje 3: Comunicación Interna

Objetivo General: Lograr que la comunicación interna de la organización esté exenta de sesgos de género.

- Difundir materiales sobre lenguaje no sexista entre el personal. Esta difusión se realizó durante la formación inicial en la perspectiva de género realizada al inicio del Plan.
- Revisión y modificación de la documentación interna haciendo uso de un lenguaje inclusivo.

Eje 4: Comunicación externa

Objetivo General: Lograr que la comunicación externa de la organización esté exenta de sesgos de género.

- Revisión de cada material de difusión externa que se genere, incorporando un lenguaje inclusivo e imagen no estereotipada (web, memoria, campañas, publicaciones, etc.).
- Utilizar siempre información diferenciada por sexos que haga visible las desigualdades de género.
- Revisar los elementos de la imagen corporativa (logotipos, nombre, etc.) y elaborar una propuesta sin sesgos de género. Se está revisando a nivel nacional la imagen corporativa.

Eje 5: Prevención

Objetivo General: Incorporar el enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de todas las intervenciones preventivas desarrolladas por la organización.

- Recopilar y difundir investigaciones y estudios con perspectiva de género en relación a los consumos de drogas. Se mantiene actualizado un listado de investigaciones y estudios con perspectiva de género en un espacio accesible para toda la organización.
- Revisión de las guías existentes para incorporar la perspectiva de género en las intervenciones preventivas: Se revisaron y seleccionaron las más adecuadas.
- Revisar el diseño de las intervenciones preventivas atendiendo a las diferencias entre hombres y mujeres en relación a: factores de riesgo y protección específicos, pautas de uso diferencial, motivaciones, gestión del riesgo, etc. Se realiza de manera continuada en el desarrollo de objetivos y de las acciones preventivas.
- Incorporar a las intervenciones preventivas actuaciones diferenciadas para hombres y mujeres. Se realiza de

manera continuada, incorporando actuaciones diferenciadas cuando se considera adecuado.

- Incorporar la estrategia del empoderamiento en las intervenciones preventivas dirigidas a las mujeres.
- Promover la coordinación con otros recursos que trabajen con mujeres. Se ha promovido y se han establecido coordinaciones con dichos recursos.
- Establecer indicadores para la detección de situaciones de violencia de Género.
- Consenso sobre protocolo de actuación en casos de violencia de género.
- Incorporar en el diseño de las intervenciones preventivas actuaciones específicas de sensibilización y prevención de la violencia de género.
- Incorporar indicadores de género a la evaluación de las intervenciones preventivas. Se realiza de manera continuada.

Eje 6: Tratamiento.

Objetivo General: Incorporar el enfoque de género en el diseño y la ejecución de todos los recursos de tratamiento desarrollados por la organización.

- Establecer contacto con los recursos de la red pública y concertada de salud y de intervención social para la elaboración de protocolos de derivación y coordinación que mejoren el acceso de las mujeres a los tratamientos. Se realizó un protocolo específico con la Red de Casas de Acogida.
- Establecer criterios de discriminación positiva desde la primera demanda. Se establecieron criterios de inclusión a tratamiento, priorizando a las mujeres.
- Revisar y modificar los sesgos que existan en la primera demanda y el periodo de evaluación. Se hizo la revisión y propuesta de cambios.
- Explicitar, dentro del encuadre que se hace al inicio del tratamiento, los aspectos diferenciadores del mismo para mujeres y para hombres.
- Promover la colaboración con instituciones para el estudio de los factores favorecedores de la adhesión de las mujeres durante el periodo de evaluación. Se realizó con la Red de Casas de Acogida.
- Recopilar y difundir investigaciones sobre experiencias en tratamientos que han incorporado la perspectiva de género.
- Revisar los diseños de los tratamientos y las intervenciones terapéuticas para corregir los sesgos de género. Se continuará durante 2019 con la reorganización de los tratamientos que se realizará.
- Incluir en el plan de tratamiento los aspectos diferenciales a trabajar con hombres y mujeres (salud, violencia, masculinidad, responsabilidades y cargas familiares, etc.).
- Revisar el área de salud y corregir los sesgos de género. Se hizo la revisión y propuesta de cambios.
- Revisar las actuaciones de incorporación socio-laboral que se realicen y corregir los sesgos de género. Se contempla la inclusión de acciones específicas en el marco del proyecto INSOLA.
- Incorporar al tratamiento actuaciones de sensibilización sobre aspectos relacionados con el género dirigidas a hombres y mujeres: socialización, roles, mitos, etc. Se desarrollan intervenciones con este fin con las personas atendidas en los tratamientos.
- Incorporar la estrategia de empoderamiento en el trabajo que se realiza con mujeres que acuden a tratamiento y que colaboran en el mismo. Se realiza de manera continuada.
- Valorar si se desprende de las acciones que vamos a iniciar la necesidad de diseñar programas diferenciados y específicos dirigidos a mujeres. Se ha analizado y se ha decidido no diseñar programas diferenciados, aunque sí algunas acciones diferenciadas según el género.
- Establecer indicadores para la detección de situaciones de violencia de género. Durante el período de Evaluación de los tratamientos, a través de cuestionarios que recogen estos datos, se realiza la detección, con el posterior seguimiento a través del Plan de Tratamiento individualizado.
- Recopilar y difundir los protocolos de actuación en casos de violencia de género. Se han recopilado los protocolos, se han estudiado, y se ha acordado un modo de proceder en estos casos.
- Incorporar en el diseño de los tratamientos actuaciones específicas de sensibilización y prevención de la violencia de género.
- Incorporar en el diseño de los tratamientos actuaciones específicas para abordar la violencia de género. Se realizará durante 2019 con el proceso de reorganización de los tratamientos que actualmente se está desarrollando.



- Revisar los instrumentos de evaluación corrigiendo los sesgos de género. Se hizo la revisión y cambios necesarios.
- Utilización de indicadores de género en la evaluación de los tratamientos.

Eje 7. Reincorporación socio-laboral.

Objetivo general. Incorporar el enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de los programas de reincorporación socio-laboral desarrollados por la organización.

- Recopilar y difundir los análisis de la situación actual (cuantitativo y cualitativo) en temas de reincorporación socio-laboral con perspectiva de género.
- Revisar los diseños de los programas de reincorporación para corregir los sesgos de género. Se realizará durante 2019 con el proceso de reorganización que actualmente se está desarrollando.
- Elaborar un listado de recursos específicos de reincorporación socio-laboral para mujeres.
- Formalizar la coordinación con estos recursos.
- Establecer indicadores para la detección de situaciones de violencia de género. Durante el período de Evaluación de los tratamientos, a través de cuestionarios que recogen estos datos, se realiza la detección, con el posterior seguimiento a través del Plan de Tratamiento individualizado.
- Recopilar y difundir los protocolos de actuación en casos de violencia. Se han recopilado los protocolos, se han estudiado, y se ha acordado un modo de proceder en estos casos.
- Incorporar en el diseño de los programas de reincorporación socio-laboral actuaciones específicas para abordar la violencia de género.
- Revisar los instrumentos de evaluación corrigiendo los sesgos de género. Se hizo la revisión y cambios necesarios.
- Incorporar indicadores de género a la evaluación de las intervenciones de reincorporación socio-laboral. Se realiza de manera continuada.

Eje 8. Evaluación y seguimiento del Plan.

Objetivo general: Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Acción para la igualdad de género.

- Crear una estructura encargada de la verificación del cumplimiento de las acciones propuestas en el Plan y de su evaluación. La estructura de seguimiento se creó al inicio del Plan y se mantiene en la actualidad.
- Informar periódicamente del seguimiento del Plan al conjunto de la organización. La información se realiza periódicamente mediante correo electrónico, reuniones, etc. Y de manera conjunta durante la Asamblea anual.
- Establecimiento de la Reunión General de Áreas como canal de comunicación para recibir las demandas y aportaciones del personal relacionadas con el Plan.
- Realizar y difundir informes de evaluación.

El Plan consta de acciones cada una de las cuáles tiene asignado al menos un indicador de evaluación. Las personas encargadas de realizar cada acción del plan son las encargadas de evaluar los indicadores correspondientes y comunicar los resultados a la Comisión de seguimiento del Plan que realiza la evaluación global. Los resultados de la evaluación se van comunicando regularmente a toda la plantilla.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Información anual, a través de la Asamblea, de los cambios realizados.



INVERSIÓN REALIZADA

Cuantía estimada del presupuesto anual destinado al Plan: 8.400,00euros

La inversión estimada en la realización de las acciones del plan es de:

- Formación: 3.000euros
- Gastos del personal en tiempo estimado/precio hora de trabajo: 5.400euros



FUNDACIÓN CTIC - CENTRO TECNOLÓGICO



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2016**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Marta Tamargo Valdés

Directora de Servicios Corporativos

984291212

ctic@fundacionctic.org

SEDE EN GIJÓN

C/ Ada Byron, 39

33203 – Cabueñes – Gijón



-



www.fundacionctic.org

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Innovación, Desarrollo e Investigación
(I+D+I).

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

Ninguna reseña.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Marco Laboral Propio, aprobado por el Patronato y que toma como referencia y mejora el Convenio de Oficinas y Despachos.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	66	43,94
2018	62	41,94
2017	68	42,65
2016	59	35,59
2015	56	39,29

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	66	43,94
2018	62	41,94
2017	68	42,65
2016	59	35,59
2015	56	39,29

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Fundación Centro Tecnológico de la Información y la Comunicación (en adelante CTIC) se constituyó en 2003 como una organización de naturaleza fundacional privada, de carácter cultural, social y benéfico-docente, sin ánimo de lucro. Su patronato está compuesto actualmente por un total de 10 miembros: 9 empresas TIC y el Gobierno del Principado de Asturias. Además, cuenta con 3 patronos de Honor. De acuerdo con sus Estatutos, CTIC tiene como fines: La contribución al beneficio general de la sociedad y a la mejora de la competitividad de las empresas mediante la generación de conocimiento tecnológico TIC y la promoción y desarrollo de la sociedad de la información en general y de las tecnologías de la información y de la comunicación.

Desde el 2003 CTIC es la sede española del Consorcio Internacional W3C (World Wide Web Consortium), que tiene como misión principal promover la adopción de las recomendaciones del W3C entre las personas desarrolladoras y creadoras de aplicaciones y la comunidad Web en general, propiciando a su vez la inclusión de organizaciones que apuesten por la creación de futuras recomendaciones uniéndose al W3C.

CTIC Centro Tecnológico se rige por estrictas normativas de gestión y control, que afectan tanto a la gestión de sus recursos como a la actividad que desarrolla en todos sus ámbitos de especialización. CTIC utiliza como marco general de referencia, para su Estrategia de Gestión, la normativa de calidad, dispone de un sistema de Gestión de I+D+i acorde a los requisitos establecidos por las normas: Norma UNE-EN-ISO-166002: "Gestión de I+D+i: Requisitos del Sistema de Gestión de la I+D+i" y Norma UNE-EN-ISO-166000: "Gestión de I+D+i: Terminología y definiciones de las actividades de I+D+i".

Desde que CTIC manifestó su compromiso expreso en el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad con el Ayuntamiento de Gijón ha tenido como objetivo elaborar el Plan de Igualdad de la entidad.

En la convocatoria de 2018 se solicita una ayuda al Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, recibiendo el 28 de diciembre la notificación definitiva de la concesión de dicha ayuda. Con fecha 29 de marzo de 2019 se hace entrega al Ministerio del Plan, del diagnóstico elaborado y de las tres medidas a implantar de forma inmediata: 1) Elaboración de un protocolo antiacoso; 2) Fomentar la participación en redes de mujeres en la tecnología y establecer convenios con otras redes y entidades con los mismos objetivos; 3) Compartir recursos de sensibilización y formación en materia de igualdad.

A fecha de hoy, el Plan de igualdad de CTIC se ha puesto en marcha incluyendo 29 medidas, en diferentes ámbitos.

Con fecha 9 de abril de 2019, se remite a toda la plantilla el Plan de Igualdad de CTIC, por parte de la Dirección de CTIC y se inicia el desarrollo de las tres medidas prioritarias indicadas anteriormente. El Plan, en total consta de 29 medidas.

Principales objetivos y medidas de su Plan de Igualdad.

Objetivos, a largo plazo:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las fases de captación, selección, contratación, desarrollo profesional, formación y retribución
- Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumido por la organización.
- Integrar plenamente la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de la organización.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de las personas trabajadoras.
- Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de PRL, al objeto de adaptarlas a las necesidades de las personas trabajadoras.
- Favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los objetivos que se han definido, a corto plazo son los siguientes:

- Hacer un uso inclusivo del lenguaje (uso de lenguaje no sexista).
- Incluir la perspectiva de género en la promoción profesional y clasificación profesional.
- Promover una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales.
- Informar, sensibilizar y formar en materia de igualdad a todo el personal.
- Fomentar la realización de acciones formativas en materia de igualdad.
- Promover y fomentar la corresponsabilidad en las obligaciones familiares.



- Definir un plan para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Promover las vocaciones científico-técnicas en niñas y jóvenes.

Para alcanzar dichos objetivos se pondrán en marcha las siguientes medidas:

Área	Nº	Denominación
Selección	1	Revisar con perspectiva de género los procesos de selección
	2	Definir medidas de acción positiva para la contratación de mujeres en puestos en los no haya composición equilibrada.
	3	Identificar entidades, organismos, asociaciones, colectivos... que agrupen a mujeres en tecnología para difundir las ofertas de empleo y garantizar que llegan al mayor número de mujeres
Promoción	4	Revisión y actualización de los procedimientos de promoción o carrera profesional (lenguaje, criterios y sistemas de valoración), de manera que solo aluda a criterios objetivos.
	5	Establecer medidas de acción positiva para dar preferencia de la mujer en caso de igualdad de méritos en aquellos puestos en que estén subrepresentadas.
Área de ordenación del tiempo de trabajo	6	Dar visibilidad a todas las medidas de conciliación que hay implementadas en la empresa y que, a la luz del Diagnóstico realizado, no siempre se conocen
	7	Fomentar la igualdad en el cumplimiento de las responsabilidades familiares (corresponsabilidad), a través de los canales de comunicación interna en la empresa.
	8	Establecer pautas que promuevan el aprovechamiento de recursos tecnológicos disponibles para evitar viajes, desplazamientos en la medida de lo posible.
Ordenación del tiempo de trabajo	9	Determinar los supuestos y establecer el procedimiento para permisos sin sueldo, como medida para fomentar la conciliación
	10	Simplificar la normativa laboral para que toda la plantilla conozca los aspectos fundamentales en cuanto a política retributiva, promoción, conciliación, etc.
Condiciones de trabajo	11	A nivel retributivo, difundir y recordar la transparencia de la política retributiva de CTIC
	12	Sensibilización en materia de igualdad para toda la plantilla
Formación	13	Difundir oferta formativa en igualdad y promover la participación de la plantilla en los cursos (on-line y presencial)
	14	Compartir recursos de sensibilización y formación en materia de igualdad y promover el debate en los espacios de comunicación que se establezcan para abordar esta temática.
	15	Procurar que la formación, en general y cuando se organice internamente, sea en horario compatible con la conciliación.
	16	Informar a las personas con suspensión del contrato de trabajo o excedencia por maternidad de la oferta formativa existente.
Riesgos laborales y salud laboral	17	Elaborar un protocolo de embarazo y lactancia
	18	Garantizar un embarazo y lactancia saludables, adecuando las condiciones de trabajo. Si no fuera posible, suspensión del contrato.
	19	Revisión de la incapacidad temporal desde una perspectiva de género
Comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista	20	Elaboración de un manual de Buenas Prácticas en materia de Lenguaje y contenidos no sexista
	21	Revisar la comunicación realizada desde diferentes medios (web, comunicación interna/externa, vídeos, eventos, etc.) y realizar mejoras para que la comunicación sea inclusiva.

Otras áreas de intervención Acoso sexual y acoso por razón de sexo	22	Elaboración de un Protocolo antiacoso
Difusión y compromiso	23	Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación.
	24	Publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.
	25	Crear una Guía para el personal en materia de Igualdad.
	26	Promover la realización de actividades de fomento de vocaciones tecnológicas en las niñas
	27	Establecer mecanismos para visibilizar a las tecnólogas de CTIC en medios digitales y presenciales
	28	Promover la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de los proyectos: participación, visibilización de mujeres, análisis de problemas y soluciones con perspectiva de género
	29	Fomentar la participación en redes de mujeres en la tecnología y establecer convenios con otras redes y entidades con los mismos objetivos

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

- El 9 de abril de 2019 el Director General de CTIC remite a toda la plantilla, a través del correo electrónico corporativo que la totalidad de personas trabajadoras utiliza a diario, la notificación de la puesta en marcha del Plan de Igualdad tras haber presentado el documento al Ministerio. En dicho correo se adjunta el documento "Plan de Igualdad" entregado y se indican las tres medidas que se implantarán antes del 31 de agosto y que son:

- o Elaboración de un protocolo antiacoso.
- o Fomentar la participación en redes de mujeres en la tecnología y establecer convenios con otras redes y entidades con los mismos objetivos.
- o Compartir recursos de sensibilización y formación en materia de igualdad.

- Toda la plantilla tiene acceso a Slack, una herramienta de comunicación interna y de trabajo en equipo que, a partir de ahora se utiliza para las comunicaciones sobre la implantación y medidas del plan de igualdad. Se ha creado un canal específico [#igualdadctic] a través del cual se remitirán también notificaciones y se compartirán documentos e información.

- El 3 de mayo de 2019 se ha convocado una reunión para que asista toda la plantilla con el fin de presentar el Plan de Igualdad y resolver las dudas y comentarios que tenga el personal sobre este tema. Se utilizará la herramienta slack para emitir la reunión a toda la plantilla que está distribuida en los diferentes centros de trabajo con el fin de que la información llegue a todas y todos.

AVANCES Y NOVEDADES EN EL ÚLTIMO AÑO

En este año, además de poner en marcha el Plan de Igualdad se están desarrollando algunos nuevos proyectos:

- STEM Talent Girl: CTIC es la entidad encargada de coordinar la primera edición en Asturias. Es un proyecto promovido por la Fundación ASTI y que cuenta con la colaboración de la Consejería de Educación y Cultura y la Consejería de Empleo, Industria y Turismo. STEM Talent Girl es un programa educativo para la identificación y el desarrollo del talento y el fomento de vocaciones científico-tecnológicas dirigido específicamente a mujeres. En concreto, este año se ha puesto en marcha el Programa Science for Her dirigido a alumnas de 3º y 4º de Secundaria.

- Promoción de las chicas en la Ciencia y la Tecnología. Puesta en marcha de actividades en Oviedo (en el marco de Oviedo Emprende) con motivo de la celebración del Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia y del Día de las Chicas en las TIC. Este evento también celebrado en Gijón.



- Continuidad de la Comunidad GirlsinICTAST. Comunidad en la red que aglutina a mujeres que de forma directa o indirecta están en relación con el sector TIC.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

En estos momentos no podemos indicar dificultades, salvo la que supuso remitir el plan de igualdad en el plazo indicado por el Ministerio. Estamos en la fase inicial y contamos con que toda la plantilla contribuirá a hacer efectivo el plan de igualdad.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

- Visibilizar CTIC como entidad del ámbito tecnológico que persigue y quiere contribuir a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información y específicamente en el sector Tecnológico.
- Contribuir a la igualdad con las acciones que CTIC pone en marcha, acciones tanto de carácter interno como externo: visibilizar mujeres en el sector, promover la igualdad.
- Si bien se llevaban a cabo acciones para promover la igualdad, contar con el plan permitirá la medición y el control, así como identificar mejoras a implantar.

INVERSIÓN REALIZADA

Se pretende abordar mayoritariamente toda la inversión relacionada con medidas de igualdad mayoritariamente con recursos propios.

Tipos de gastos en los que incurre:

- Mantenimiento de canales de nuestra web actual donde tendremos un apartado específico relacionado con las medidas de igualdad, con la incorporación a la plantilla de una responsable de comunicación y marketing (coste de horas de trabajo, aproximadamente 50 horas de trabajo/ 1500 euros).
- Puesta marcha de una plataforma colaborativa (slack) para sensibilización y formación (coste de horas de trabajo, aproximadamente 30 horas de trabajo/ 600 euros).
- Se ha participado los días 20 y 21 de marzo de 2019, en el 18 Foro de Empleo, con stand propio, y donde se ha mostrado tecnología de nuestras líneas de investigación y se han recepcionado CVs con interés en trabajar en el Centro (600euros stand +400euros de gastos directos).
- Mantenimiento del Registro: GirlsinICTAST (Comunidad de Asturianas en la TIC). Esta iniciativa la financia al 100% CTIC con recursos propios, fundamentalmente horas de personal (coste aproximado de 30 horas de trabajo/ 600 euros)
- Plan Igualdad: contratación de personal experto, externo, para asesoramiento (2.900 euros)

SUGERENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

- Valorar, en las licitaciones y convenios que se establece, a las entidades que cuentan con un plan de igualdad.
- Visibilizar y poner en valor a las entidades que cuentan con un plan de igualdad y que están comprometidas con la igualdad.

FUNDACIÓN IDONIAL



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2019**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Beatriz Ortego Fernández

Técnica RRHH

984 390 060

Beatriz.ortego@idonial.com

SEDE EN GIJÓN

Avda. del Jardín Botánico,
1345 / 33203 Gijón- Asturias



-



-

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Investigación y Desarrollo para el sector industrial.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

Ninguna reseña.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Sede Gijón: Convenio colectivo sectorial de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

Sede Avilés y Llanera: Convenio colectivo sectorial de Oficinas y despachos

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	161	39,13

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Fundación IDONIAL nace el 1 de enero de 2019 tras la fusión de los centros tecnológicos: Fundación PRODINTEC y Fundación ITMA. En Fundación IDONIAL existe una Política de Igualdad que nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la entidad. Para su puesta en marcha, el Departamento de Recursos Humanos elaboró un diagnóstico de género y a continuación, un Plan de Igualdad, que contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones agrupadas y estructuradas en seis áreas temáticas de actuación, adaptado a los dos convenios vigentes de los tres centros de trabajo que esperamos vaya ampliándose según crezca la fusión entre las tres sedes que ahora componen IDONIAL que tras 5 meses de fusión todavía no ha alcanzado el 100%.

La responsabilidad de su elaboración recayó directamente sobre la Dirección y el Departamento de Recursos Humanos que tuvo en cuenta el asesoramiento de organismos de igualdad.

El Plan de Igualdad se ha comunicado a la Comisión que representa a los antiguos trabajadores del ITMA y a toda la plantilla de IDONIAL a través de una comunicación interna, ya que esta no tiene RLT desde su nacimiento el 1 de enero de 2019. Debido a esto, la Comisión de Igualdad está constituida por la Dirección y el departamento de RR. HH ya que al no haber Representación Legal de los Trabajadores en la Fundación IDONIAL, no hay ningún miembro de la plantilla que pueda incorporarse a la misma.

La empresa está a la espera del nacimiento de la RLT para poder implementarla a la Comisión de Igualdad.

De la difusión del Plan de Igualdad se encarga el propio departamento de RRHH, desde donde se envía un comunicado a todas las personas trabajadoras poniendo en su conocimiento la Implantación del Plan de Igualdad e informándoles que tienen acceso al mismo a través del sistema de gestión y quedando a su disposición para cualquier duda o interés que al respecto pueda surgirles.

Para el seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad, se realizará una evaluación anual del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo de sus medidas, estudiando y analizando así, periódicamente, la evolución de la situación de las mujeres en la entidad. Esta tarea evaluadora es competencia de una Comisión de Igualdad creada al efecto, entre cuyas tareas figura también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Acceso al empleo

- Mantener procedimientos y políticas de carácter objetivo, basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, con ausencia de toda discriminación basada en estereotipos sexistas.
- En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.
- Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.
- Los anuncios y criterios de selección no contendrán requisitos que impidan presentarse ni seleccionar a personas de un género determinado.

Promoción y formación

- Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Hacer hincapié en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.
- Facilitar la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Retribución

- Garantizar la igualdad del sistema retributivo entre personas de distinto género.
- Garantizar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.



Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

- Lactancia. Posibilidad de sustituir la elección de una hora de ausencia continuada o fraccionada, prevista en la Ley, por una de las siguientes opciones:
 - o Una reducción de jornada de una hora, al inicio o al final de la jornada de trabajo, durante el referido periodo de lactancia.
 - o Una acumulación de los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza, disfrutadas como acumulación al periodo de descanso maternal, que podrá verse incrementado hasta en 15 días naturales, disfrutados ininterrumpidamente. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará proporcionalmente.
 - o La acumulación de días tendrá las mismas garantías y protección legal que la reducción de jornada o el permiso de lactancia.
- Paternidad. En los supuestos de nacimiento de descendencia, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 8 semanas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada hijo o hija, a partir del segundo o segunda.
- Difusión de las medidas de conciliación previstas en la legislación.
- Traslados. Tener en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de conseguir una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. No se adoptarán medidas de traslado a otro municipio durante la situación de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora.
- Reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

A fecha de marzo del 2018, 8 son las personas trabajadoras que disponen de una reducción de jornada de los cuales 5 son mujeres y 3 son hombres.

- Vacaciones. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por maternidad, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- Formación gratuita en idiomas en la jornada laboral.
- Otras medidas de conciliación familiar. Con el objetivo de favorecer la conciliación laboral y familiar de la plantilla, se ha creado un nuevo procedimiento de funcionamiento interno denominado Programa de Medidas para Facilitar la Conciliación de la Vida Profesional con la Vida Familiar que establece que el personal pueda acogerse a la reducción de jornada legalmente establecida en el artículo 37.5 del E.T., pueda definir y proponer a la Dirección, dentro de un marco de actuación previamente establecido, una jornada flexible. A esta jornada flexible, internamente se la denomina "Jornada ProConcilia" y pretende permitir una adaptación a la realidad familiar del trabajador o trabajadora sin desatender la realidad de la entidad, las horas semanales a realizar (que se mantienen en global) y la marcha de los proyectos y servicios responsabilidad del trabajador o trabajadora o en los que pueda formar parte del equipo operativo.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

- La entidad manifiesta su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.
- Se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal.



Otra medida: Implantación de un modelo de empresa saludable

- La empresa se compromete a la implantación de un modelo de empresa en la que las personas trabajadoras y personal directivo colaboran en un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de su capital humano. Una empresa cuya cultura, clima y prácticas crean un entorno que promueva la salud y el bienestar de sus empleados, así como la efectividad empresarial

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

El Plan de Igualdad es puesto a disposición de las personas trabajadoras de las tres sedes que conforman IDONIAL a través de su sistema de gestión. El documento es enviado en una comunicación interna y posteriormente se archiva en la herramienta digital para la consulta activa de todas las personas trabajadoras.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

Dado que el proceso de fusión se ha realizado hace solo 5 meses, está pendiente la incorporación a la Comisión de Igualdad, una representación de los trabajadores y trabajadoras, pero a día de hoy no está siendo fácil ya que las plantillas de las tres sedes no han presentado candidatura para la formación de la RLT de Fundación IDONIAL.



FUNDACIÓN PARA LA FORMACIÓN, LA CUALIFICACIÓN Y EL EMPLEO

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2014**



CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Concepción Fernández Robledo

Técnica de Proyectos

985 990 020

crobledo@fundacionmetal.org

SEDE EN GIJÓN

Avda. del Jardín Botánico,
1345 / 33203 Gijón- Asturias



PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Educación.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2010 Premio «T-incluye». Galardón a la web más inclusiva por el esfuerzo realizado en la ruptura de estereotipos en un sector profesional tan marcadamente masculino.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo 2017-2018 de la Fundación para la Formación, la Cualificación y el Empleo en el sector metal de Asturias. En su Capítulo II, Artículo 9, recoge la negociación en materia de Igualdad y en su Capítulo VII hace mención a las medidas encaminadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA N°	%MUJERES
2019	24	54,16
2018	26	61,53
2017	26	61,53
2016	37	59,00
2015	46	60,87

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Fundación Metal Asturias como entidad dinámica, exigente y comprometida con su futuro y el de las personas que la integran, entiende que su mayor activo son sus trabajadores y trabajadoras y que aprovechar al máximo el potencial y el talento del personal solo es posible si todas las personas, hombres y mujeres, tienen garantizada una situación de igualdad de oportunidades.

El Plan de Igualdad, constituye el instrumento que permite avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres integrando la igualdad en todos los ámbitos de gestión de la organización y por tanto su elaboración e implantación se hace indispensable. Tras la fuerte reestructuración que ha sufrido la organización en los últimos años, el número de personas trabajadoras, claramente inferior al existente, así como su nuevo organigrama, ha obligado a la recogida de información que refleja la nueva realidad y que será objeto de elaboración de un nuevo diagnóstico y II Plan de Igualdad.

La recogida de información ha sido responsabilidad de las personas integrantes del Comité de Responsabilidad Social, creado en 2014 y formado por dos personas del Comité de Empresa, el responsable de Recursos Humanos, el responsable de Formación y Proyectos y dos Técnicas conocedoras y con amplia experiencia en procesos de calidad e igualdad.

Para su realización del diagnóstico se han apoyado en encuestas con el equipo directivo de la empresa, la representación legal de la plantilla en la misma y finalmente, a las personas trabajadoras. Los ámbitos de análisis para la elaboración del diagnóstico han sido:

- Área de acceso al empleo.
- Área de promoción profesional y formación.
- Área de ordenación del tiempo de trabajo.

En resumen, el mantenimiento de su compromiso con la Igualdad le ha permitido avanzar en pos de la Igualdad de Oportunidades de forma constante, formando a su personal, diseñando y desarrollando el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en nuestra organización, creando un Grupo de trabajo permanente que vele por el cumplimiento del principio de Igualdad e iniciando el análisis de la Igualdad de Oportunidades en nuestra organización con el objetivo de diseñar un II Plan de Igualdad, proceso que en estos momentos está en proceso de negociación.

Vigencia del II Plan de Igualdad (2018-2020)

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU II PLAN DE IGUALDAD

Acceso al empleo

- Desarrollar procesos de selección de personal que garanticen el principio de igualdad de oportunidades de forma que Fundación Metal Asturias obtenga un mejor aprovechamiento de las capacidades de las personas y una aportación equilibrada de mujeres y hombres, en todos los departamentos y funciones de la organización.
- Eliminar la segregación laboral horizontal presente en determinados departamentos de la entidad.

Promoción y formación

- Formación y/o promoción en el puesto de trabajo.
- Asegurar que los procesos de promoción de personal cumplan con el principio de igualdad de oportunidades e impidan la segregación vertical en la organización.

Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Facilitar el desarrollo de la vida personal y familiar, en conciliación con el trabajo en la entidad.
- Nivelar el equilibrio entre mujeres y hombres de la organización, en la atención a la familia.

El resto de medidas de acción positiva enviadas en anteriores ediciones del DIRECTORIO fueron desarrolladas en el anterior, I Plan de Igualdad.

En la actualidad se debaten en el seno del Comité de Responsabilidad Social propuestas de diferentes medidas de acción positiva que conformarán el II Plan de Igualdad de Fundación Metal Asturias.

Se han incorporado al Convenio Colectivo 2017-2018 en su Capítulo VI Tiempo de Trabajo la siguiente medida:

“Con el objetivo de potenciar las medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral, el



personal trabajador podrá adaptar a sus necesidades el citado horario, retrasando la hora de entrada y salida en 30 minutos o una hora, bien en horario de mañana o de tarde.”

Capítulo VII –Conciliación de la vida Personal, familiar y laboral en sus artículos 29 y 30 incorpora las siguientes medidas:

Por suspensión del contrato por maternidad: ampliación de 2 semanas al período legalmente previsto, aumentando 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo/a.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Se ha puesto en conocimiento de la implantación del Plan de Igualdad a todo el personal en reunión mantenida por el Presidente del Patronato de Fundación Metal Asturias.

El Plan de Igualdad de Oportunidades está a disposición de todo el personal en el servidor de la entidad.

El trabajador tiene derecho a disfrutar de un permiso de paternidad, por un período superior en dos semanas al legalmente previsto.

Este derecho podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la Dirección de Fundación Metal Asturias.

Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica, cuando el trabajador o trabajadora tenga que acompañar a un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo.

En los supuestos de incorporación progresiva al puesto de trabajo tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia u otros tratamientos de especial gravedad, el personal trabajador podrá solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria.

Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde la fecha de alta médica y podrá afectar hasta un 25 % de la duración de la jornada diaria, preferentemente en las horas de entrada y salida.

AVANCES Y NOVEDADES EN EL ÚLTIMO AÑO

Incorporación a los Procesos de Orientación e Intermediación Laboral la perspectiva de género contribuyendo a la diversificación de las opciones profesionales de personas usuarias libre de sesgos sexistas y refuerzo en el conocimiento de protocolo a seguir en el caso de detección de situaciones de violencia.

Establecimiento reuniones y/o asistencia a jornadas del personal de Servicios de Intermediación Laboral que contribuyan al conocimiento e interrelación con recursos de atención a mujeres.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

La puesta en marcha del II Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación Metal Asturias, que a continuación se presenta, continúa el trabajo iniciado en el I Plan de Igualdad, constituyendo un aspecto clave en la cultura de la organización.

Proporcionará un valor añadido que se traducirá beneficios para el propio personal de Fundación Metal Asturias y al funcionamiento interno de la organización, repercutiendo en su imagen externa.

INVERSIÓN REALIZADA

Inversión estimada para la puesta en marcha y desarrollo del II Plan: 10.625euros

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal.
- Habilitación de local para reunión y debate.
- Actualización bases de datos para incorporación variable sexo.
- Difusión interna y externa del Plan y sus medidas.

FUNDACIÓN MUJERES



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2013**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Goretti Avello Álvarez

Coordinadora de la Fundación en Asturias

☎ 985 090 002

✉ asturias@fundacionmujeres.es

**PERSONA
QUE LIDERA
LA ORGANIZACIÓN**



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Organización especializada en género y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

LOCALIZACIÓN

*C/ Ponzano, 7- 4º Planta
28010 Madrid*



-



www.fundacionmujeres.es

SEDE EN GIJÓN

*C/ Bélgica, 9-11, Bajo
33210 Gijón*



-

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2018 Reconocimiento del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad al Fondo de Becas Fiscal Soledad Cazorla Prieto con motivo del Día Internacional para la eliminación de la violencia contra la Mujer.

2018 Premio Menina 2018 a Marisa Soletto Ávila, Directora de Fundación Mujeres, concedido por la Delegación del Gobierno en Extremadura

2018 Semifinalistas premios "Compromiso- Clece". Proyecto Entamar

2016 Premio "Artículo 14 en la VI edición del Premio Mujeres Constitucionales" en Cádiz.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención social 2017.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	94	100
2018	97	100
2017	62	100
2016	43	100
2015	45	100

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	17	100
2018	16	100
2017	13	100
2016	9	100

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Fundación Mujeres inició su proceso de elaboración y puesta en marcha de un Plan de Igualdad, en el marco de la convocatoria de ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, correspondientes al año 2012, que promueve la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

La primera fase consistió en la elaboración de un diagnóstico que permitiese identificar aquellos aspectos susceptibles de mejora, en relación con las condiciones laborales de la plantilla y con los procedimientos que la entidad cuenta en diferentes ámbitos de su gestión organizativa. El Plan de Igualdad fue negociado, en el seno de la Comisión de Igualdad creada al efecto y que integraba al equipo de dirección y representantes de las cinco delegaciones con las que cuenta la entidad, por tanto, integra a representantes legales de trabajadoras. Actualmente la Comisión de Igualdad participa del seguimiento y evaluación del Plan.

El Plan de Igualdad cuenta con un espacio específico en la intranet, garantizando así su accesibilidad para todo el personal. El manual de acogida, destinado a nuevas incorporaciones, también recoge el texto del Plan de Igualdad.

El seguimiento de cada acción se ha ido realizando de acuerdo con los indicadores previstos, la información recogida se ha sistematizado a través de informes semestrales remitidos a la Comisión, quien a través de un informe anual dirigido a la Dirección tiene la facultad de plantear la modificación e incluso la incorporación de nuevas acciones al Plan de Igualdad.

Actualmente nos encontramos en fase de evaluación y realización de un nuevo diagnóstico para su presentación a la Comisión de Igualdad con el objetivo de implementar un nuevo Plan de Igualdad, que parta de la situación actual y se ajuste a las medidas incorporadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Acceso al empleo

- Definición del catálogo de puestos de trabajo, que servirá de base para desarrollar los procedimientos de selección, promoción y formación. Se revisará y adaptará el sistema de clasificación profesional de la entidad con una descripción de todos los puestos de trabajo existentes, determinando el perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades y conocimientos que requiere cada uno de ellos.
- Sistematización del procedimiento y las herramientas empleadas en los procesos de selección y promoción. Se revisará el procedimiento y las herramientas empleadas en los procesos de selección y promoción con la finalidad de que se unifiquen para toda la organización.

Promoción y formación

- Articulación del proceso de evaluación del desempeño: herramientas y protocolo de actuación. Se partirá de las experiencias desarrolladas en años anteriores y se sistematizará en el marco del Plan de Calidad.
- La evaluación del desempeño se vinculará al crecimiento profesional de los equipos técnicos.



- Evaluación del Plan de formación continua, con la finalidad de conocer el funcionamiento, la utilidad y el nivel de satisfacción de la plantilla con el mismo. Para ello, se propone hacer un cuestionario de evaluación dirigido a la plantilla en el que se abordarán aspectos como: canales de difusión, criterios de selección de las personas participantes, contenidos formativos, incidencia en el desarrollo profesional, herramientas asociadas al Plan de formación, así como las necesidades, demandas e intereses formativos de la plantilla.

Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

- Sistema regular y formal de recogida de información sobre necesidades de conciliación. Procedimiento de recogida y actualización periódica de información sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que permita a las trabajadoras, de manera voluntaria, reflejar las circunstancias que les afecten y actualizarlas con una periodicidad anual. Permitirá conocer la percepción de las trabajadoras sobre la idoneidad de las medidas de conciliación disponibles. La ficha estará disponible para toda la plantilla en la intranet de la organización. Anualmente se abrirá un periodo para la actualización de la información por parte de las trabajadoras que voluntariamente lo decidan.
- Plan de Conciliación: a partir de las medidas recogidas en el catálogo, así como de las nuevas medidas que se estime necesario incorporar, a la luz de la información recopilada y de las demandas planteadas por la plantilla, se elaborará un Plan de conciliación, aplicable a todo el personal de la Fundación, que favorezca su desarrollo profesional y personal en armonía. Los criterios para la adopción de nuevas medidas o modificación de las actuales incluirán una referencia al cumplimiento de los objetivos de igualdad, la necesidad de prestación de servicios y su viabilidad económica.

Otras medidas: violencia de género

Asegurar la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género a partir de un sistema de información actualizado con los procedimientos y medidas puestas a su disposición (medidas legislativas, públicas y privadas, y de la propia entidad).

Otras medidas: comunicación

- Diseño e implantación de un sistema de seguimiento y evaluación de la estrategia de comunicación externa e interna de la entidad
- Campaña de información interna y externa sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad de la organización:
 - o Creación de un espacio permanente en la intranet de la entidad para la difusión interna de información relativa al desarrollo del Plan de Igualdad.
 - o Difusión de los protocolos y Planes elaborados: el documento de medidas de protección de las trabajadoras en los casos de violencia de género, el Plan de Conciliación, el Plan de formación continua.
 - o Además, se enviará un correo electrónico a toda la plantilla informando sobre el inicio de cada Plan anual de formación y conciliación, así como sobre la disponibilidad de estos documentos en el apartado de la intranet de la entidad denominada "Plan de Acogida y documentos básicos".

Fortalecimiento de la política de Calidad en la gestión organizacional

- Revisión de los indicadores de seguimiento de la organización y de los indicadores de los proyectos, según áreas de actividad, que permitirán determinar la evolución y mejora continua de la organización en materia de gestión de recursos humanos y de otros ámbitos de gestión de la organización.
- Realización de la auditoría del Modelo EFQM, implantado desde 2011 en la delegación de Asturias. Pasados dos años de la certificación según modelo de calidad EFQM, se precisa una auditoría cuyos resultados servirán para la ampliación de la certificación a la sede central de Fundación Mujeres.
- Búsqueda de financiación que posibilite la ampliación de la certificación de calidad EFQM en la sede central de Fundación Mujeres.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

El Plan de Igualdad es conocido y está a disposición de toda la plantilla a través del espacio "intranet". En el año 2018 y en el marco de las acciones de mejora incorporadas tras los procesos de evaluación y acreditación de los sistemas de gestión de calidad, se ha elaborado un "Manual de Acogida de Fundación Mujeres". Este manual recoge la misión, visión y valores de la entidad, las normas de carácter interno, el Convenio Colectivo y el Plan de Igualdad, con el objetivo de que sea conocido por las trabajadoras de nueva incorporación.

Tras la incorporación de nuevos equipos de trabajo, se realizan reuniones de coordinación y acogida, en las que se traslada a las trabajadoras la filosofía y metodología de trabajo de la entidad, además de informar sobre las medidas que están recogidas en el Plan de Igualdad de Fundación Mujeres.

La entidad emite periódicamente notas informativas a través de su "Boletín Fundación Mujeres" que entre sus contenidos también recoge cualquier cambio o novedad que pueda afectar a las trabajadoras.

En consecuencia con el trabajo desarrollado por la entidad, es imprescindible que el personal técnico conozca cualquier cambio normativo que se produzca en materia de igualdad, en este sentido y tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se desarrollaron jornadas de formación interna para el personal involucrado en el asesoramiento a empresas para la realización de Planes de Igualdad.

AVANCES Y NOVEDADES EN EL ÚLTIMO AÑO

En el último periodo se han mantenido las medidas recogidas en el Plan de Igualdad, participando de ellas toda la plantilla de Fundación Mujeres. En el año 2018 se desarrolló una encuesta de clima laboral que evaluaba el grado de satisfacción de las trabajadoras en relación con las medidas de igualdad existentes en la entidad. La evaluación de esta encuesta ha reflejado el elevado grado de satisfacción de las trabajadoras con las medidas del Plan.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

El proceso de elaboración y seguimiento del Plan de Igualdad no ha supuesto ninguna dificultad al desarrollo de la gestión de la entidad.

Ventajas para la empresa

Incorporar un modelo de gestión que garantice el cumplimiento del principio de igualdad supone realizar una mejora en cuanto a la gestión de los Recursos Humanos de cualquier entidad. Las medidas establecidas en el Plan de Igualdad de Fundación Mujeres alcanzan a distintos ámbitos de su gestión, como son los procesos de selección, promoción, establecimiento de medidas de conciliación, programas de formación y diferentes áreas de gestión. Esta visión transversal converge en la finalidad de las medidas, que no es otra que garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre todo el personal de la entidad.

El Plan de Igualdad actúa a su vez como un elemento impulsor del establecimiento de pautas de gestión, facilitando la incorporación a la entidad de acciones de mejora y requerimientos normativos que mejoran las condiciones laborales de las trabajadoras.

El desarrollo del Plan de Igualdad también ha contado con un impacto positivo sobre las trabajadoras quedando así reflejado en los resultados de las encuestas de clima laboral.

INVERSIÓN REALIZADA

Inversión estimada para la puesta en marcha del Plan: 6.000,00euros.

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal.
- Habilitación de local para reunión y debate.
- Recursos económicos específicos para la implementación.



SUGERENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Las administraciones públicas actúan como canal de generación y transformación de las políticas en materia de igualdad. Por ello resulta imprescindible su implicación en la puesta en marcha de actuaciones dirigidas a promover la incorporación de planes y medidas de igualdad entre las empresas. A continuación describimos algunas medidas que consideramos podrían el despliegue de medidas de igualdad en las empresas:

- Favorecer la creación de servicios permanentes de formación y asesoramiento a empresas es un elemento clave que contribuye a promover el compromiso del tejido empresarial en materia de igualdad.
- Es necesario un impulso político al más alto nivel, un compromiso firme y transversal con el fomento de la igualdad por parte de los/as políticos y las instituciones públicas.
- Promover un mayor desarrollo normativo de las leyes de igualdad. La entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, desarrolla alguna de las medidas recogidas en la ley de igualdad si bien deja espacios abiertos para futuros desarrollos normativos y metodológicos.
- Favorecer la formación y sensibilización de todos los agentes en la pertinencia de implantar actuaciones en materia de igualdad y en el papel activo que deben tener empresas y administraciones.
- Contribuir a difundir las obligaciones recogidas en la ley de igualdad para todas las organizaciones y agentes, puesto que muchas de ellas aún son desconocidas por las propias empresas.
- Impulsar la puesta en marcha de un registro específico sobre planes de igualdad, que parta de unos criterios técnicos a cumplir en cuanto a metodología, agentes, materias abordadas... en los planes de igualdad.

- Revisar los criterios de acceso a los reconocimientos y distintivos de igualdad, ajustando los requerimientos realizados a las empresas de menor tamaño.
- Reforzar la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad por parte de todas las organizaciones laborales, teniendo en cuenta no solamente si se posee un plan de igualdad si no también si ha sido elaborado correctamente y puesto en marcha y evaluado.
- Impulsar el papel de la RLT en la puesta en marcha de planes y medidas de igualdad: la figura de la persona delegada de igualdad.

FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2013**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Humberto García González-Gordón

Subdirector General de Acción Institucional y Desarrollo Territorial

914220960

humberto.garcia@gitanos.org

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Servicios a las personas, dirigidas preferentemente (no exclusivamente) a mejora de las condiciones de vida.



LOCALIZACIÓN

C/ Ahijones, s/n
28018 Madrid



-



www.gitanos.org

SEDE EN GIJÓN

C/ Domingo Juliana 29, Bº de
La Calzada / 33212 Gijón



-

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2019 Premio "Violeta- Carme Chacón", en su X edición, en reconocimiento de su trayectoria en favor de la igualdad.
2018 Premio "Andalucía + Social" que otorga la Junta de Andalucía, por los que reconoce el trabajo en la defensa y apoyo de la población más vulnerable y los colectivos en riesgo de exclusión social.

CONVENIO DE APLICACIÓN

III Convenio Colectivo de Fundación Secretariado Gitano. Resolución de 19 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, publicado en BOE (2/8/2016).

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	842	77,67
2018	843	76,75
2017	767	76,94
2016	681	75,95
2015	643	75,70

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	6	83,33
2018	9	77,77
2017	6	83,33
2016	5	80,00
2015	5	80,00

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Fundación Secretariado Gitano, en adelante FSG, inició su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo ni de etnia, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

Para cumplirlo realizó un Plan de Igualdad, más allá del cumplimiento de la normativa legal, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad, potenciando las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad. El proceso se inició con el compromiso expreso de la Dirección como un principio básico y transversal en la organización, incluyéndolo en los objetivos de la empresa y en la política de gestión de recursos humanos, facilitando asimismo los recursos necesarios para ello.

De forma paralela al compromiso de la organización, se constituye el equipo de trabajo denominado Comité o Comisión Permanente de Igualdad, conformado de forma paritaria por empresa y representación de trabajadoras y trabajadores para el desempeño de sus funciones. Una vez creada la Comisión, y por tanto, con la participación de la Representación Legal de la plantilla (RLT), fue elaborado, en primer lugar, el diagnóstico de género. Seguidamente, comenzó la negociación y elaboración del Plan, que finalizó en acuerdo entre las partes y duró un total de 24 meses.

Se prorrogó la vigencia del Plan de Igualdad pasando a una vigencia de 60 meses (2019-2023), es aplicado en la organización bajo la responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos, una persona responsable nombrada al efecto y el Comité Permanente de Igualdad y Conciliación que se puso en marcha en 2019 con cuatro miembros de la entidad y cuatro miembros del Comité Intercentros. Se tienen, de manera ordinaria, dos reuniones de seguimiento anuales de dicho Comité de igualdad y conciliación.

Se prorrogó el Plan de Igualdad 2013-2016 hasta finales de 2018, ya que al finalizar el mismo por un lado, aún no estaba ejecutado todo lo previsto y por otro, se visibilizó la dificultad de realizar un Plan nuevo en poco tiempo en el que estuvieran implicados muchos departamentos, ya que se consideró que sólo así podremos aumentar el grado de ejecución del mismo.

Se realizó la evaluación del Plan en este 2018 y se creó un grupo de trabajo y un grupo motor para realizar el segundo Plan de Igualdad.

Después de hacer un diagnóstico tanto cuantitativo como cualitativo, se elaboró un nuevo Plan, el II Plan de Igualdad de la FSG 2019-2023; se establecieron los objetivos del nuevo plan de Igualdad. Se consensuaron una serie de medidas que han sido calendarizadas en un plan de acción. El Grupo de Alta Dirección aprobó el Plan el pasado día 5 de abril y se ha publicado de forma interna el pasado viernes 12 de abril de 2019.

El III Plan de Igualdad ha sido elaborado y aprobado en el seno de un amplio y numeroso grupo motor de trabajo compuesto por personas de diferentes dispositivos y órdenes jerárquicos que conocen la realidad de la entidad, así han participado desde miembros del Patronato, personal directivo de áreas territoriales, del departamento de Educación, de la Unidad de Apoyo Legal, personal técnico del área de comunicación, de intervención, de igualdad, de RRHH, miembros de los grupos de participación por ejemplo el de mujer gitana y también algún representante de la plantilla.

Por otro lado, entre las medidas a llevar a cabo, está la formación en género de un 20% de mandos intermedios, técnicas de igualdad si no disponen de la misma, comité de igualdad y Grupo de Alta Dirección, cada año a través de la Escuela de Formación Virtual del Ministerio.

El Plan de Igualdad se ejecuta desde la Comisión de seguimiento que tiene miembros de los dispositivos de Central, Murcia, Alicante, Málaga y Madrid. (y son representantes intercentros que representan a todas-os las-os trabajadoras-es). La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad está compuesta por 8 personas, 4 hombres y 4 mujeres, 4 actúan en representación de la empresa y otras 4 en representación de los trabajadores y trabajadoras.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

En este apartado aparecen enumeradas los objetivos y medidas de su plan de Igualdad, si existe alguna nueva medida/s puesta en marcha en este último año o periodo que complementa a las ya aportadas la puede añadir en el área correspondiente.

Hemos cambiado las medidas y los objetivos al disponer de un nuevo Plan, se han elaborado las medidas con objetivos más realistas en función del resultado del diagnóstico.



ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

No se han establecido medidas que afecten al dispositivo de Gijón concretamente ya que se da la misma casuística que en el resto de dispositivos. Formación del personal de Gijón responsables de la selección,

Áreas de actuación	Objetivo general	Objetivos específicos	N.º	Medidas / Acciones	Indicadores	Resultados	Personas Responsables	Calendario	Recursos necesarios (humanos y materiales)
1. Acceso al Empleo y Contratación	Promover el acceso de mujeres y hombres a los puestos de trabajo en igualdad de condiciones y oportunidades.	1.1. Garantizar que los procesos de contratación no contengan elementos de discriminación directa o indirecta.	1.1.1	Revisar el procedimiento de selección con perspectiva de género.	S/N procedimiento revisado.	Incorporación de la perspectiva de género en el proceso de selección.	RR.HH.	2019	Revisar el proceso de selección. 5 horas de un técnico-a.
			1.1.2	Utilizar un lenguaje no sexista e imagen igualitaria en las ofertas de empleo.	N.º de ofertas de empleo con una imagen y lenguaje igualitaria / N.º total ofertas de empleo.	100% de todas las ofertas de empleo sin lenguaje sexista y con imagen igualitaria	RR.HH.	2019-2023	Revisar los 300 procesos de selección anuales. (de media) 1500 minutos (25 horas)
			1.1.3	Formación para realizar la selección con perspectiva de género.	Nº de personas que realizan selección de personal formadas en género. Formar en género a un 20% anual de las personas que hacen selección.	100 % (125 personas) que realizan selección de personal formadas en género al finalizar el Plan.	RR.HH.	2019-2023	Curso externo. Se necesita presupuestar.

Áreas de actuación	Objetivo general	Objetivos específicos	N.º	Medidas / Acciones	Indicadores	Resultados	Personas Responsables	Calendario	Recursos necesarios (humanos y materiales)
		1.2. Aumentar el nº. de mujeres contratadas en puestos de responsabilidad.	1.2.1	Incrementar el nº. de mujeres contratadas en puestos directivos	% de contratos directivos de mujeres.	Alcanzar al menos la paridad de género en puestos directivos.	RR.HH. Consejo de Dirección.	2019-2023	Establecer una orientación de género en la sustitución de los puestos del Consejo de Dirección.
		1.3 Promover la contratación de personas con formación en género.	1.3.1	Establecer como criterio a valorar en el proceso de selección de personal la formación en género y la elaboración de planes de igualdad.	Introducir en la ficha del proceso de selección de personal el criterio de formación en igualdad y asignarle una puntuación.	Introducido el criterio y asignada puntuación al mismo.	RR.HH.	2019-2023	Incluir el criterio en la ficha de valoración del-a candidato-a de formación en igualdad y elaboración de planes de igualdad. 10 Horas.
		1.4 Manual de acogida con perspectiva genero.	1.4.1	Verificar que el manual de acogida incluye la perspectiva de género.	Revisión del Manual de Acogida con perspectiva de género realizada.	Manual de acogida con perspectiva de género revisado.	RR.HH.	2019-2023	10 horas para revisar y aprobar la perspectiva de género en el manual de acogida.
2. Condiciones laborales y tiempo de trabajo.	Analizar la situación de la igualdad incluyendo la	2.1 Identificar los posibles ítems que puedan	2.1.1	Preparar una herramienta que realice un diagnóstico	Elaboración de la herramienta de análisis con datos desagregados	Herramienta de análisis de datos con datos desagregados por	Departamentos de Igualdad, Programas y RR.HH.	2019-2023	Presupuestar la programación de la herramienta con empresa externa o calcular las



Áreas de actuación	Objetivo general	Objetivos específicos	N.º	Medidas / Acciones	Indicadores	Resultados	Personas Responsables	Calendario	Recursos necesarios (humanos y materiales)
	variable de etnia gitana para cada ítem.	suponer desigualdades en las condiciones laborales de las mujeres gitanas.		intermedio que incluya o incorpore la perspectiva de etnia gitana.	que incorpore o incluya la etnia.	etnia elaborada.			horas para la preparación de la herramienta (300 horas)
	Mejorar el tiempo de trabajo para facilitar la realización de las actividades diarias dentro de la FSG.	2.2 Adoptar medidas para realizar las actividades diarias en tiempo de trabajo.	2.2.1	Realizar las reuniones con perspectiva de género.	Elaborar Check list para reuniones con perspectiva de género. Nº reuniones en las que se utiliza el Check list.	Check list elaborado. Nº de reuniones de la estructura funcional de la FSG en las que se aplica el Check list.	Dirección Territorial. Dirección de Departamentos. Consejo de Dirección	2019-2023	Sin coste.
2.2.2			Establecer un tiempo máximo para reuniones internas FSG	Nº de reuniones en las que se cumpla el horario y el orden del día establecido.	Nº de reuniones más efectivas	Dirección Territorial. Dirección de Dptos. Consejo de Dirección.	2019-2023	Sin coste	
3 Formación, promoción y desarrollo.	Promover una formación sobre igualdad de género a toda la plantilla	3.1 Realizar formaciones en igualdad, conciliación y	3.1.1	Formar en género al 20% de las personas (25-30) que forman el GAD, MM II,	Formar a 25-30 personas al año (Escuela virtual de igualdad...)	Plan de Formación anual realizado y difundido.	RR.HH. Dpto. Igualdad Dpto. Inclusión	2019-2023	Cursos virtuales, formación on-line gratuita en tiempo de trabajo, se reflejarán las horas en el Plan de

Áreas de actuación	Objetivo general	Objetivos específicos	N.º	Medidas / Acciones	Indicadores	Resultados	Personas Responsables	Calendario	Recursos necesarios (humanos y materiales)
	trabajadora de la FSG.	corresponsabilidad.		Comité de Igualdad y Técnicas de igualdad cada año, hasta alcanzar el 100%					Formación.
3.1.2			Incorporar en la valoración del rendimiento la información sobre si la persona tiene formación en género y sobre su aplicación.	Difusión del nuevo Excel de valoración del rendimiento.	Procedimiento y herramienta difundidos.	RR.HH.	2019-2023	10 horas para revisar y aprobar la perspectiva de género en la valoración del rendimiento.	
3.1.3			Realización de píldoras formativas (sensibilización) sobre derechos, igualdad y corresponsabilidad masculina.	Envío de píldoras formativas sobre corresponsabilidad masculina.	Enviadas las píldoras formativas sobre corresponsabilidad a los trabajadores de la plantilla.	Dpto. Igualdad Dpto. RR.HH.	2019-2023	50 horas para la preparación de las píldoras y su difusión vía telemática.	
3.2		Velar por utilizar un lenguaje no sexista y fomentar el conocimiento de nuestra	3.2.1	Acciones de formación sobre el uso de nuestra guía para un uso inclusivo del lenguaje en la FSG.	Número de acciones de formación realizadas.	% de acciones de formación realizadas.	Dpto. Igualdad.	2019-2023	100 Horas para preparación de la formación y para su impartición.



Áreas de actuación	Objetivo general	Objetivos específicos	N.º	Medidas / Acciones	Indicadores	Resultados	Personas Responsables	Calendario	Recursos necesarios (humanos y materiales)
		guía.	3.2.2	Elaborar un muestreo para medir el uso del lenguaje inclusivo	Difusión de información por departamentos/territorios sobre el uso del lenguaje inclusivo en las publicaciones.	Número de documentos y publicaciones revisados.	Sede Central	2019-2023	Horas empleadas por un-a técnico-a para revisar el muestreo.
	Eliminar la segregación vertical-techo cristal, para que las mujeres puedan promocionar a puestos de responsabilidad	3.3 Reducir el impacto de las cargas familiares en la promoción profesional.	3.3.1	Promover la realización de formación para quienes se reincorporen tras una excedencia personal o por cuidado de familiar (hijos/as o personas dependientes).	% de personas que se benefician de la formación, del total de personas que se reincorporan a su puesto de trabajo tras una excedencia personal o por cuidado de familiares.	100% de personas formadas del total que se reincorporan a su puesto de trabajo tras una excedencia personal o por cuidado de familiares.	Dpto. RR.HH.	2019-2023	Número de personas de excedencia. Total que podría incorporarse y acogerse a esta medida.
		3.4 Realizar acciones de capacitación de liderazgo femenino.	3.4.1	Acciones de capacitación del liderazgo femenino (como el mentoring)	Número de acciones de capacitación del liderazgo femenino.	15 acciones de capacitación del liderazgo femenino.	Dpto. RR.HH.	2019-2023	Definir las acciones concretas para calcular costes.

Áreas de actuación	Objetivo general	Objetivos específicos	N.º	Medidas / Acciones	Indicadores	Resultados	Personas Responsables	Calendario	Recursos necesarios (humanos y materiales)
			3.4.2	Planes de desarrollo profesional dirigida a trabajadoras individualizado.	Número de planes de desarrollo profesional dirigida a trabajadoras individualizado.	15 planes de desarrollo profesional dirigida a trabajadoras individualizado.	Consejo de Dirección Dpto. RR.HH.	2019-2023	Definir horas de dedicación para desarrollar cada plan de desarrollo.
4 Salud Laboral	Mantener la perspectiva de Género en la Salud Laboral de la FSG.	4.1 Mantener la protección a la maternidad.	4.1.1	Número de procedimientos de protección a la maternidad solicitados durante el año.	N.º de prestaciones solicitadas.	100% de prestaciones tramitadas.	Unidad de P.R.L.	2019	20 solicitudes realizadas y tramitadas con una duración de unas 3 horas cada una.
	Prevenir y detectar posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo dentro de la FSG.	4.2 Informar, educar y sensibilizar en materia de violencia de género en el ámbito laboral (de acoso sexual y acoso por razón de sexo).	4.2.1	Lanzar campañas periódicas sobre nuestro protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.	3 campañas en el periodo.	100% de campañas realizadas.	Unidad de P.R.L.	2019-2023	Realización de la campaña y difusión (30 horas)

Áreas de actuación	Objetivo general	Objetivos específicos	N.º	Medidas / Acciones	Indicadores	Resultados	Personas Responsables	Calendario	Recursos necesarios (humanos y materiales)
		4.3 Impulsar medidas para desarrollar habilidades del personal responsable para que pueda identificar, prevenir y atender los posibles hechos o situaciones de violencia.	4.3.1	Formación a mandos intermedios sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Formar al 20% cada año de personas responsables.	Formación de responsables diseñada e implantada. Unas 25 personas al año formadas.	Unidad de P.R.L.	2019	Realizar una charla formativa de 30 minutos de los protocolos (15 horas)

formación en género para la responsable de Gijón, etc.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Falta de formación de los miembros de la comisión en Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Falta de disponibilidad del equipo que ejecuta el Plan ya que siempre hay cuestiones urgentes.

Falta de subvenciones para la ejecución de las medidas adoptadas, lo que supone un problema ya que somos una Entidad sin Ánimo de Lucro.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Mejora la imagen de la entidad

Implicación de la directiva con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Mejora el clima laboral entre el personal, ya que la plantilla está compuesta en su mayoría por mujeres.

Incorporar más personas con perspectiva de género, ya que uno de los criterios a puntuar en la selección de personal será tener formación en perspectiva de género.

INVERSIÓN REALIZADA

Inversión estimada o presupuesto para el desarrollo del Plan: 2.000 euros anuales.

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal.
- Realización de acciones de sensibilización: formaciones al uso y píldoras
- Realización de acciones de formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Actualización de bases de datos para incorporación de variable sexo y étnia.
- Difusión interna y externa del Plan y sus medidas.
- Apoyo a la mentorización de las líderes para su mayor empoderamiento.

SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Es necesario incluir algún tipo de subvención para entidades sin ánimo de lucro con más de 250 personas en plantilla que permita el empleo de recursos personales y económicos para la elaboración y ejecución del Plan. Se necesitan poder ejecutar gastos elegibles y no elegibles dirigidos específicamente a la implantación de Planes de Igualdad.

FUNDACIÓN SILOÉ



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2018**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Rafael de la Torre Valdés

Técnico de gestión e Igualdad

984490226

tecnicodegestion@fundacionsiloe.org

SEDE EN GIJÓN

Calle LLanes, nº 6 - entlo, 2ª izda /
Calle LLanes, nº 6 - entlo, 2ª izda



-



www.fundacionsiloe.org

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Servicios a la comunidad: atención integral a las personas en situación de vulnerabilidad o de exclusión social.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

Ninguna reseña.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo sectorial. Convenio Estatal de acción e intervención social (2015-2017). Establece en su artículo 61 dice que las organizaciones del sector, aunque no alcancen la cifra de 250 personas en plantilla, promoverán la implantación de planes de igualdad en la empresas.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	59	51
2018	57	66
2017	57	66
2016	58	65
2015	58	65

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	27	27
2018	52	67
2017	52	67
2016	53	66
2015	53	66

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Fundación SILOE es una entidad social colaboradora con la administración pública que desarrolla una atención integral desde la perspectiva educativa y socio-sanitaria a diversos colectivos en situación de vulnerabilidad: infancia y familias, VIH-Sida y otras enfermedades crónicas, discapacidad intelectual, trastornos mentales graves, problemáticas de drogodependencia, prevención en reducción de daños y personas reclusas, entre otros perfiles de personas. Dispone, entre otros recursos de una Casa de acogida para personas con enfermedades crónicas, un Centro de Día, desarrollan el proyecto Prometeo y el Proyecto Viviendas Tuteladas. A su vez gestiona el proyecto 'Housing First' financiado por el Ayuntamiento de Gijón en el cual actualmente hay cinco viviendas en la que viven personas sin hogar y, con los cuales, se realiza un proceso educativo de reinserción social. En cada vivienda solo vive una persona, actualmente hay una mujer y cuatro hombres.

Con la finalidad de remover los obstáculos que impiden la igualdad plena de las mujeres, la Fundación SILOE, elabora su Plan de Igualdad siendo así más coherente con los valores que asume y transmite en la prestación de sus servicios, así como en su Carta de Identidad en "la vida en condiciones de calidad y dignidad". Si bien la Fundación está comprometida con la igualdad entre hombres y mujeres, se compromete a reforzar dicho compromiso a través de las siguientes acciones:

- Estudiar de manera permanente la situación de las mujeres y hombres dentro de la organización y a permanecer vigilante ante cualquier obstáculo que lo erosione.
- Sensibilizar a todo el personal, miembros del patronato, voluntariado y personal en prácticas sobre la plena igualdad de derechos y obstáculos que puedan surgir.
- Desarrollar las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad fue aprobado en diciembre de 2017 y su vigencia está establecida hasta marzo de 2019, para ese entonces todas las medidas recogidas en el Plan deberán estar implantadas, se hará una evaluación y se plantearán medidas correctivas si fuera necesario. El Plan está en fase de revisión pues el Comité de Igualdad acordó efectuar un diagnóstico más pormenorizado mediante la consulta a toda la plantilla a través de una encuesta que se va a diseñar, probablemente con asesoramiento de la Fundación Mujeres.

Se ha creado un Comité de Igualdad compuesto por dos profesionales de la entidad y dos miembros del Comité de empresa, que se reunirá dos veces al año para el seguimiento del plan. Para la evaluación del Plan se han definido unos parámetros y una serie de indicadores clasificados en grupos según su finalidad: medir la eficacia del plan, la eficiencia del proceso, la visibilidad del plan, las recomendaciones que pueden surgir, la detección de necesidades.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Las nuevas medidas a aplicar, acordadas así en reunión del Comité de Igualdad, celebrada el día 29/03/2019 son las siguientes:

- Reelaboración de un nuevo diagnóstico mediante encuesta estructurada que se extenderá a toda la plantilla laboral.
- Revisión del Plan.
- Revisión gradual de la documentación de la entidad para adaptarla al lenguaje inclusivo. (Actualmente se está revisando el Manual de Puestos de Trabajo de la Fundación y la página web institucional) .
- Planificación de un nuevo curso en materia de igualdad (sobre lenguaje inclusivo).
- Dentro del Plan Estratégico que está elaborando la entidad se acordó integrar la perspectiva de género.

Objetivo general: Promover que el principio de igualdad efectivo entre mujeres y hombres sea una realidad fundamental tanto en el funcionamiento interno como en la consecución de sus fines.

AREA 1: Selección y contratación

Objetivo: fomentar una representación equilibrada entre hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales persiguiendo como objetivo final la paridad.

Medidas:

- Denominación del puesto en masculino y en femenino para la comunicación de las ofertas que se hagan.
- Revisar el Manual de puestos para incluir si procede un lenguaje inclusivo.
- Obtener datos de los procesos de selección en cuanto a género.



- Incorporar en la comunicación el compromiso de la Fundación con la igualdad.
- Los anuncios y criterios de selección no contendrán requisitos que impidan presentarse o seleccionar a las personas de un género determinado.

AREA 2: Promoción Laboral

Objetivo: Fomentar la presencia de criterios de igualdad en la promoción profesional.

Medidas:

- En condiciones equivalentes de idoneidad y méritos, tendrá preferencia la mujer sobre el hombre, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén subrepresentadas.
- Perseguir la paridad en los puestos de responsabilidad de la Fundación.

AREA 3: Formación

Objetivo: sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a todos/as los/las profesionales de la entidad para garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres.

Medidas:

- Realizar una formación específica en materia de igualdad y género a través de un curso específico dentro de la formación del año próximo.
- Divulgar a todos los/las profesionales de la entidad cursos de formación externa, jornadas, congresos, y actividades organizadas por las instituciones sociales, políticas y administrativas de nuestro entorno relativas a la igualdad de género.
- Disponer de información estadística desagregada por sexo relativas a la realización de cursos de formación.

AREA 4: Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Objetivo: Promover las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

Medidas:

- Dar difusión de las medidas existentes y establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social.
- Realizar una campaña de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.
- Realizar una campaña de sensibilización e información, dirigida a los trabajadores y trabajadoras en la que se expliquen todos los derechos relacionados con la conciliación, haciendo especial hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.
- Dar prioridad en la elección de periodos vacacionales y cambios de turno a los/las trabajadores/as que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, tengan hijos/as menores.
- Promover la posibilidad del disfrute de los permisos por paternidad de los hombres trabajadores de la entidad.
- Establecer un sistema que permita recopilar información sobre cuántos/as profesionales se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.

AREA 5: Salud Laboral y prevención de riesgos

Objetivo: Introducir la dimensión de género en la política y en los mecanismos de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarla a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

Medidas:

- Introducir la perspectiva de género en las futuras revisiones de evaluación de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.
- Favorecer la participación activa de las trabajadoras en todo el proceso preventivo, desde la identificación de riesgos hasta la puesta en marcha de medidas preventivas y su necesaria evaluación.
- Revisar y difundir las medidas de actuación de la empresa en situaciones de riesgo por embarazo.
- Promover el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las personas con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad.

- Mantener la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de horario y/o de puesto en el caso de riesgo si la estructura organizativa lo permite.
- Promover a las profesionales de la entidad la realización de reconocimientos médicos de empresa.
- Garantizar la aplicación de las medidas establecidas en los Planes de Prevención relativas a las mujeres embarazadas.
- Análisis de bajas laborales anuales de la plantilla disgregada por sexo.
- Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural.

AREA 6: Prevención del acoso

Objetivo: Prevenir y erradicar cualquier posible situación de acoso entre los/las profesionales.

Medidas:

- Elaboración de un protocolo de acoso dentro de los seis meses siguientes a la aprobación del presente plan por la Dirección.
- Difusión del protocolo de acoso mediante su entrega al Comité de Igualdad de la entidad y su inclusión en la intranet de la organización.
- Establecimiento de una canal de comunicación que garantice la confidencialidad en los supuestos de acoso entre los/las profesionales de la entidad.

AREA 7: Comunicación corporativa

Objetivo: Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

Medidas:

- Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. para que sea neutro.
- Revisión y corrección, si procede, del lenguaje y las imágenes de la web corporativa para suprimir términos sexistas.
- Revisión y control de elementos decorativos de los centros (cuadros, posters, murales, adornos, etc.) que puedan ser contrarios a la igualdad y a la dignidad de la persona.
- Participación de la Fundación en eventos sociales relacionados con la difusión y promoción de la igualdad entre las personas y la defensa de los derechos humanos.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD.

Toda la plantilla conoce la existencia del plan de igualdad, y han tenido acceso al mismo. El Plan fue difundido a través de las reuniones que el equipo coordinador de los programas de la entidad mantienen con los equipos profesionales de los mismos.

AVANCES Y MEDIDAS FRUTO DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADOS EN EL ÚLTIMO PERIODO O AÑO.

Se han realizado dos reuniones del Comité de Igualdad donde se valoró la situación de partida y se adoptaron compromisos específicos. El primero fue la impartición de sendos cursos en igualdad, uno de sensibilización dirigido a toda la Fundación y además otro complementario a éste, a los/as integrantes del Comité de Igualdad, sobre pautas para la incorporación de medidas de género en la entidad. La Fundación está en proceso de diseño de un Plan estratégico donde se acordó incluir la perspectiva de género. Se pretende revisar el Plan y para ello se volverá a realizar un diagnóstico de la situación, considerando además los cambios estructurales que supondrá el Plan Estratégico, un nuevo diagnóstico será una herramienta de ayuda a dicho plan. Se está en proceso de diseño de una encuesta a cumplimentar por toda la plantilla y que coadyuve a la reelaboración de un nuevo diagnóstico.

Por otro lado se estudiará por parte del Comité de Igualdad el borrador del Protocolo contra el acoso laboral y sexual que se ha elaborado. Finalmente, y gracias a una subvención con cargo al IRPF se está implementando en todo el Programa de Infancia de nuestra entidad, un Programa de Buenos Tratos donde una parte del mismo tiene que ver con la igualdad de género.



DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Las dificultad más importante es, de momento, la carga de trabajo, que ralentiza los procesos. Por otra parte al estar la Fundación incurso en un proceso de cambio debido al Plan Estratégico que se está desarrollando con lo que habrá que ajustar el Plan de Igualdad a las nuevas directrices de la Fundación que dimanen de la aplicación del Plan Estratégico.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Para la empresa, y dada su carta de identidad, en la que manifiesta su compromiso inquebrantable con la dignidad de las personas y la igualdad, desarrollar políticas y estar dentro del Directorio de Empresas comprometidas con la igualdad del ayuntamiento de Gijón supone una clara reafirmación de su filosofía, de sus valores y en resumen, de su identidad.

INVERSIÓN REALIZADA

En estos momentos la inversión realizada no es reseñable. La inversión se realizó el año anterior con la realización de los cursos en formación en igualdad. Para este año la inversión se reduce a las horas de trabajo que empleen todas las personas del Comité de Igualdad en las acciones de la política de igualdad de la fundación.



GERUSIA S.L.

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2012****CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD****Carmen de María Marcos**

Directora de Recursos Humanos

985 218 029

gerusia@gerusia.com

**PERSONA
QUE LIDERA
LA ORGANIZACIÓN**
**FASES DEL PROCESO**

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Servicios auxiliares a las empresas:
Limpieza y mantenimiento, conserjería
y servicios socio-sanitarios.

LOCALIZACIÓN

C/ Martínez Marina, 16, 1ºB
33009 Oviedo



-



www.gerusia.com

SEDE EN GIJÓN

C/ Charles Chaplin, s/n
33350 La Camocha (Gijón)



-

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2013 Sistema de gestión integrado: Calidad ISO 9001, Prevención de riesgos laborales (ISO 14001) y Reglamento EMAS y Responsabilidad Social Corporativa (SA 8000), que mejora el compromiso con los aspectos sociales. 2012 Premio nacional "Empresa Flexible". Mención de honor en la categoría de Gran Empresa. Otorgado por "Comunicación de Valor Añadido" y el "Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad" (9ª edición).

CONVENIO DE APLICACIÓN

- Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias.
- Residencias Privadas de Tercera Edad de Asturias.
- Ayuda a Domicilio y Afines.

La empresa tiene dos cuentas de cotización, y en una de ellas, tienen dos tipos de centros, con un convenio colectivo aplicable diferente cada uno.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA**DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN**

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	514	104
2018	499	89
2017	497	91,5
2016	418	90
2015	413	89,5

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

GERUSIA S.L., empresa asturiana con 20 años de experiencia que ha sabido crecer y diversificarse en el sector hasta convertirse en un referente en la región. Una empresa donde prima la responsabilidad social, con un 3,2% de personal con discapacidad y con un Plan de Igualdad que mejora la integración tanto de hombres como mujeres en el mundo laboral.

Comenzó el proceso para la elaboración de su diagnóstico de igualdad en 2009, siendo elaborado por parte del Departamento de Recursos Humanos, con el apoyo de personal ajeno y experto en género, contratado al efecto. Una vez elaborado el diagnóstico, fue constituida la Comisión de Igualdad. La negociación de las medidas del Plan entre empresa y representantes legales, duró tres meses y finalizó en acuerdo entre las partes. Previamente, las personas participantes en el proceso fueron formadas en materia de género e igualdad. El Plan de Igualdad tuvo una vigencia inicial de 48 meses, siendo responsables de su ejecución el Departamento de Recursos Humanos y la propia Comisión de Igualdad. La evaluación de la eficacia de las medidas implantadas se realizó al finalizar su vigencia, gracias al seguimiento de los indicadores previamente establecidos.

La Comisión de Igualdad se reúne de manera periódica para evaluar la implantación y efectividad de las medidas adoptadas, concluyendo que el Plan ha tenido una buena acogida entre la plantilla. Siendo necesaria la reformulación de un II Plan de Igualdad, su actualización y renovación se ha realizado desde 2014, finalmente presentado el 30 de marzo de 2015 y estableciendo un plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018. Actualmente se encuentran en la fase de reformulación del Plan.

Con el fin de impulsar y controlar la evolución de las medidas adoptadas, se creará una Comisión Permanente de Igualdad para el seguimiento y la medición, compuesta por 5 miembros: representantes de la empresa, el representante legal de las personas trabajadoras y representantes de las organizaciones sindicales. Dicha Comisión interpretará el contenido del plan y evaluará, de manera semestral, el cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Con el II Plan de Igualdad se pone de manifiesto su interés por seguir impulsando la igualdad de género e incorporar al mismo tiempo, los nuevos enfoques del nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2015-2018, cuyos objetivos son:

- Conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Introducir una perspectiva de género en la gestión empresarial.
- Mejorar la percepción de la igualdad por parte de la plantilla, mediante acciones de comunicación y formación a todos los niveles organizativos.
- Mejorar los sistemas de gestión interna de forma que permita analizar y hacer un seguimiento de los datos relevantes para la Igualdad y Conciliación.
- Impulsar medidas contra la discriminación y promover la igualdad de oportunidades y de trato de empleo.
- Prevenir y erradicar discriminaciones directas o indirectas.
- Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares.

Cultura y liderazgo

- Fomentar una cultura de diversidad e igualdad.
- Establecer indicadores en los informes de gestión que permitan medir los avances e igualdad en la empresa
- Revisar semestralmente los avances del Plan por la Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad.
- Presentar anualmente los avances del Plan de Igualdad al Comité de Dirección.
- Dar seguimiento periódico a la opinión de la plantilla sobre diversidad e igualdad (encuestas de opinión).

Acceso al empleo

- Basándonos en principios de igualdad, continuar fomentando la selección no discriminatoria y la incorporación de hombres y mujeres en aquellas áreas donde su representación sea menor, con base en la política y proceso de selección de la compañía.
- Plasmar el compromiso con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección.



- Elaborar una instrucción para la publicación de ofertas de empleo que recoja las reglas sobre el uso del lenguaje y las imágenes, para que ninguna persona que cumpla los requisitos, pueda sentirse excluida y, por tanto, no presentar su candidatura.
- Diseñar y difundir una guía de entrevista para las personas implicadas en los procesos de selección, que asegure que la evaluación de los candidatos/as se realiza en base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de preguntas discriminatorias.

Promoción y formación

- Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.
- Implementar programas de identificación de talento interno que permitan la disponibilidad de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.
- Incorporación al programa de formación de contenidos sobre la Ley de Igualdad.

Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

- Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida familiar/personal y profesional
- Realizar y difundir, entre el personal empleado, un documento marco con los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Información a toda la plantilla de los derechos existentes en la legislación vigente y en el convenio colectivo.
- Se analizará, en cada caso, la posibilidad de un cambio de puesto de trabajo para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación familiar, debidamente acreditada y siempre sobre la base de la igualdad y la capacidad.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

- Implantación de un Protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo, y de acoso moral.
- Garantizar la accesibilidad al Protocolo de todo el personal.
- Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto

Ayuda a personas víctimas de la violencia de género

La empresa garantiza que cualquier empleada, víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores:

- Derecho a la reducción de jornada laboral.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo que tenía, durante los 6 primeros meses.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, durante 6 meses (prorrogables por un juzgado hasta un máximo de 18 meses).
- Derecho a la extinción del contrato laboral con derecho a las prestaciones por desempleo (si cumple los requisitos generales).
- No se consideraran faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora, como consecuencia de una situación de violencia de género (acreditado por los servicios de salud o los servicios sociales).

Comunicación

- Reforzar la cultura de la diversidad e igualdad de la empresa, tanto interna como externamente.
- Impulsar el uso de la web como herramienta de comunicación, lanzó en enero de 2015 su nuevo portal web con acceso para el personal www.gerusia.com

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del Plan de Igualdad, se realiza a través de las reuniones del Comité de Igualdad, que se celebran cada seis meses.

Actuaciones de comunicación interna a la plantilla sobre la existencia del plan y medidas de igualdad:



La existencia del Plan de Igualdad se difunde a través de las acciones sindicales, se informa a los y las representantes sindicales. y no se llevan a cabo acciones específicas adaptadas al Centro de trabajo en Gijón.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

La continua modificación del número de trabajadores y trabajadoras, por ser una empresa de servicios y trabajar con tanto personal, dificulta a veces el estudio y valoración de las acciones.

INVERSIÓN REALIZADA

No se ha realizado ninguna inversión específica en esta materia.



HOTEL SAN MIGUEL SL



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2019**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Beatriz Cimadevilla Guerra

Directora

985 34 00 25
beatriz@hsanmiguel.com

SEDE EN GIJÓN

C/ Marqués de Casa Valdés,
8 / CP33202 Gijón

-
<https://www.hsanmiguel.com/>

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Hostelería y Turismo. Alojamiento.
Plazas hoteleras.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2019 Adhesión al Compromiso Biosphere, apostando por la sostenibilidad y el turismo responsable y cumpliendo 16 objetivos de desarrollo sostenible.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo para el sector de la Hostelería y Similares del Principado de Asturias. (Último convenio aprobado y las tablas salariales más recientes son las de 2011).

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	9	100
2018	9	99,00
2017	9	100
2016	9	100
2015	9	100

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Hotel San Miguel, creado en 1994, es un hotel de dos estrellas, familiar, independiente y urbano, que cuenta actualmente con 43 habitaciones equipadas para descansar cómodamente. Está ubicado en el centro de Gijón, junto a la playa de San Lorenzo y rodeado de tiendas, restaurantes, sidrerías y zonas de ocio y próximo a los principales puntos de interés turístico de nuestra ciudad. Calidad, innovación, igualdad y sostenibilidad son conceptos que rigen nuestra filosofía diaria de trabajo y marcan nuestros objetivos para el futuro.

Con la intención de garantizar que el principio de igualdad está incorporando a su gestión se pone en contacto con el programa Unidad de Género de Gijón y nos declara su compromiso expreso con el respecto y la promoción del principio de igualdad, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres que alcanza los siguientes aspectos de su gestión:

- La asunción del principio de igualdad de trato y de oposición a cualquier tipo de discriminación por cuestión de género, directa o indirecta, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La aplicación de dicho principio a todos los aspectos de su gestión de recursos humanos (acceso a la empresa, formación, promoción, política retributiva, condiciones de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación...).
- La comunicación y visibilización de dicho compromiso a toda la plantilla y al resto de grupos de interés con los que trabaja la organización.
- La puesta en marcha de un Plan o Programa de Igualdad, previo análisis o diagnóstico de la situación de la organización respecto al principio de Igualdad, que incluya objetivos y medidas específicas para garantizar la incorporación de una gestión no discriminatoria y que sirva para el avance de la organización en la igualdad de oportunidades.

Con el fin de consolidar este compromiso, la empresa está dando los pasos necesarios para elaborar su plan o programa de Igualdad, y para ello cuenta con la colaboración y apoyo del Programa Unidad de Género de Gijón, en la medida de los recursos que tenga disponibles.

Han comenzado a hacer un análisis diagnóstico para identificar la situación de la empresa en relación a la igualdad, siendo una plantilla enteramente femenina se focalizará en las necesidades de las mujeres trabajadoras. El diagnóstico lo está llevando a cabo una técnica de igualdad.

PRINCIPALES ACCIONES DE IGUALDAD A PONER EN MARCHA.

Actualmente se pone en conocimiento del equipo los cursos de formación a los cuales tenemos acceso a través de la Asociación de Hostelería y Turismo -Otea- o Gijón con Calidad.

La plantilla conoce la intención de la empresa de firmar el compromiso y emprender nuevas acciones de igualdad entre ellas, la elaboración de un Plan de Igualdad, previo diagnóstico y en cuanto tengamos el plan de igualdad se dará una copia a cada trabajadora o trabajador.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Desconocimiento de la materia y necesidad de aprender a gestionar con perspectiva de género.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Elaborar el Plan de Igualdad sería una forma de comunicarlo y reforzar nuestro compromiso. También nos parece importante que otras empresas se sensibilicen en materia de igualdad y lenguaje inclusivo.

Nos ayudará a establecer unos criterios de contratación, unas medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y la implantación de protocolos para casos de acoso sexual ,etc.

INVERSIÓN A REALIZAR

Ningún tipo de inversión de momento.

SUGERENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Quizás la administración debería insistir en campañas de sensibilización no solo para las empresas sino para la propia sociedad, considero que en el entorno de las empresas hay un desconocimiento total y mucha falta de sensibilidad.

HUBER Y ANA S.L.U.



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO 2013

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Víctor Huberto Obeso González

Gerente

985 17 15 52 (ext. 1)
huber@huberyana.com

SEDE EN GIJÓN

C/ Espronceda, 19, Bajo
33208 Gijón



-



www.huberyana.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Otros servicios a las empresas:
animación sociocultural, eventos,
comunicación y marketing.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2016 Adhesión al Convenio de empresas comprometidas contra la violencia de género del Principado de Asturias.
2008 Accésit "Mejor Empresa Joven" del Ayuntamiento de Gijón.

CONVENIO DE APLICACIÓN

El Convenio Colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE, 21 de mayo de 2015). En su artículo 34, este convenio establece la obligatoriedad en las empresas de más de 250 trabajadores/as de contar con un Plan de igualdad, y en las de menos de 250, de contar con medidas que fomenten la igualdad.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	14	42,9
2018	16	43,75
2017	14	42,9
2016	14	42,9
2015	14	50

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Huber y Ana, constituida en el año 2000, está dedicada al desarrollo de proyectos de animación sociocultural, gestión del ocio y organización de eventos. Es Escuela homologada de Tiempo Libre por el Principado de Asturias y Centro Colaborador del Servicio Público de Empleo, a través de la cual se imparten cursos para la obtención de varios certificados de profesionalidad y se diseñan programas formativos en función de la demanda y los intereses de su clientela. Asimismo, desarrollan cursos monográficos, que pretenden fomentar el aprendizaje de nuevas técnicas para profesionales del ocio y el tiempo libre.

La primera actuación que la empresa desarrolló para la promoción de la igualdad de oportunidades en 2013, fue formalizar su compromiso con el respeto y la promoción del principio de Igualdad, reflejando en dicho documento que su compromiso alcanza tanto a la gestión interna de la empresa como al desarrollo de las distintas actividades empresariales que desde ella se promueven para el desarrollo de proyectos. Ese mismo año y siguiendo los compromisos asumidos en nuestro Plan de Acción, se sumaron a las acciones de Asesoramiento para la elaboración de Planes de Igualdad en Empresas, promovidos por la Unidad de Género del Ayuntamiento de Gijón, dando como resultado la definición del I Plan de Igualdad, que se implantó ese mismo año, tras una primera evaluación los resultados se consideran altamente positivos.

Actualmente, tenemos vigente el II Plan de Igualdad, con una vigencia de 4 años (enero de 2018 a enero de 2022). Este plan, surge de la evaluación de la ejecución del I Plan, e incide sobre todo en los aspectos de comunicación del Plan, ya que, en la encuesta realizada a la plantilla durante el proceso de diagnóstico para la elaboración del mismo, se observaba que gran parte de la plantilla, consideraba que la igualdad era una máxima común en todas las áreas de la empresa, a la vez que tenían un alto grado de desconocimiento de las medidas integradas.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU II PLAN DE IGUALDAD

Objetivos

- Difundir entre la plantilla el actual Plan de Igualdad y sus medidas.
- Garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres como elemento transversal en la gestión de la empresa.
- Fortalecer el compromiso de la organización con el principio de Igualdad
- Mejorar la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
- Desplegar nuestro compromiso empresarial con la igualdad.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación que permita la mejora continua de la aplicación del principio de igualdad en la gestión empresarial.

Área 1: Comunicación externa e interna del Plan de Igualdad

- Visibilizar el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Afianzar los canales de comunicación con la plantilla, de manera que llegue la información referente al desarrollo del Plan de igualdad, así como las medidas de conciliación disponibles.

Área 2: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

- Mejorar la salud laboral de la plantilla.
- Puesta en marcha del protocolo elaborado, el cual contiene el procedimiento a seguir.
- Difundir el protocolo de prevención entre la plantilla.
- Asegurar la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Sistematización de las medidas legislativas existentes a favor de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

Otras medidas: Compromiso con la Igualdad

- Desplegar el compromiso empresarial con la igualdad
- Difundir entre la plantilla y clientela el compromiso para con la igualdad.
- Difusión interna entre la plantilla.
- Difusión externa a través del espacio web.



- Reuniones ordinarias anuales (y extraordinarias cuando lo soliciten al menos el 50% de los miembros) de la una Comisión de Igualdad, responsable del seguimiento y ejecución del Plan de Igualdad.

Otras medidas: actividades de evaluación y seguimiento

- Reuniones ordinarias anuales (y extraordinarias cuando lo soliciten al menos el 50% de los miembros) de la Comisión de Igualdad.

Principales resultados obtenidos de la ejecución del Plan:

1. Formación

Toda la plantilla de nuevo ingreso, recibe una formación específica, en la que se integra un módulo de igualdad de oportunidades.

2. Conciliación de vida familiar y laboral

Las medidas que se han puesto en marcha son:

- Toda la plantilla tiene horario flexible, jornada reducida en verano, nochebuena y fin de año (de 8.00 a 15.00 h.).
- El personal que lo ha solicitado, cuenta con reducción de jornada por cuidado de hijos y/o hijas menores de 12 años.
- Los hijos e hijas del personal, así como los familiares de 1er y 2º grado, cuentan con una bonificación del 50% de las cuotas en ludotecas, colonias urbanas y actividades organizadas por la empresa
- Teletrabajo: Todos los equipos tienen instalado un programa de control remoto (Team Viewer), que permite al personal conectarse desde sus hogares en momentos puntuales, no es una práctica muy extendida.

3. Salud laboral

Hemos difundido entre la plantilla, la existencia de un protocolo de actuación para casos de acoso por razón de sexo, donde se definen las pautas a seguir cuando en la empresa se detecta un caso de acoso, así como las medidas disciplinarias a aplicar en función de la gravedad del caso. En dicho protocolo, se designa quien es la persona encargada de recibir dichas denuncias.

Este protocolo se difunde entre la plantilla a través del canal de COMISIÓN PARITARIA, y se expone en el tablón de anuncios, a disposición de todo el personal, para que lo conozca, consulte y sepa cómo actuar ante un caso de acoso sexual en el trabajo.

3. Compromiso con la igualdad

3.1. Comisión de igualdad

Existe una Comisión de Igualdad, paritaria e integrada por personal directivo, trabajadores y trabajadoras, que se reúnen con una frecuencia anual de manera ordinaria, y de forma extraordinaria siempre que así lo soliciten 2/3 de las personas trabajadoras. En cada reunión de la Comisión, se levanta un acta que queda a disposición del personal. Asimismo, éste acta se envía por correo electrónico a través del canal "COMISIÓN PARITARIA".

3.2. Difusión de medidas del plan de igualdad

Mantenimiento de un canal de COMISIÓN PARITARIA, donde a través del correo electrónico se distribuye toda la información relativa al plan de igualdad.

Reuniones periódicas de seguimiento del PLAN, por parte del comité creado para tal fin.

Tablón de anuncios en la zona común OFFICE

3.3. Formación en igualdad de la plantilla

Un 18,75 % de la plantilla ha realizado formación específica en igualdad.

Actuaciones de comunicación interna a la plantilla sobre la existencia del plan y medidas de igualdad:

La comunicación interna del plan de igualdad, se hace a través del canal COMUNICACIONES INTERNAS, así como su puesta en los tabloneros de anuncios de las zonas comunes.



Además, se ha habilitado un buzón de sugerencias/propuestas, donde el personal puede hacer sugerencias, propuestas, agradecimientos o menciones especiales hacia compañeros/as, que se revisa semanalmente por parte de la dirección.

Avances, nuevas medidas de seguimiento y evaluación realizadas en el último periodo o año.

A lo largo de este año, hemos seguido con las reuniones periódicas de seguimiento, pero no se ha dado ninguna circunstancia específica que nos haya hecho reformular el plan, existe un alto grado de satisfacción con las medidas de conciliación establecidas en el grupo empresarial.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Al ser una empresa pequeña no tenemos la posibilidad de disponer de una persona que se dedique específicamente a estos temas por lo que no siempre es fácil encontrar tiempo específico para dedicárselo.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

- Mejora la imagen de la empresa.
- Mejora el compromiso de la plantilla por las medidas de conciliación adoptadas.
- Discriminación positiva en determinados contratos con la administración pública.

INVERSIÓN REALIZADA

Gastos previstos para el II plan

- | | |
|---|------------|
| • Gastos de personal, local de reunión y debate | 1.400euros |
| • Difusión externa de las medidas del plan: publicaciones y comunicaciones escritas | 1.100euros |

SUGERENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Facilitar cursos de formación específicos de igualdad al personal de la plantilla, así como creación de encuentros/ mesas redondas donde contar experiencias.



IBERMUTUA

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2011**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

M^a Paz Miguel / Raquel González

Coordinadora de RR.HH. en D.T. Asturias /
Promotora de Igualdad

☎ 985 964 335 / 91 744 51 63

✉ maripazmiguel@ibermutua.es / RaquelGonzalez@ibermutua.es

SEDE EN GIJÓN

C/ Espronceda, 19, Bajo
33208 Gijón



-



www.ibermutua.es

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

Ibermutua

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2019 Distintivo «Igualdad en la Empresa 2014» del Ministerio de Igualdad. Este distintivo ha sido renovado anualmente y en el 2019 Ibermutua ha presentado el pasado 26 de marzo la solicitud de la 1ª prórroga de esta distinción, según establece la normativa que lo rige.

CONVENIO DE APLICACIÓN

- Convenio Colectivo general de ámbito estatal para las Entidades de seguros, reaseguros y Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social 2016-2019
- Convenio Colectivo de Ibermutuamur 2008-2011, en vigor en la actualidad.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	2.284	58,0
2018	1.964	58,7
2017	1.950	58,3
2016	1.921	57,6
2015	1.906	57,5

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA N°	%MUJERES
2019	24	66,7
2018	25	64,0
2017	25	64,0
2016	25	64,0
2015	24	58,3

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD I PLAN DE IGUALDAD DE IBERMUTUAMUR

Año 2008:

- Se difunde a todo el personal un documento en el que se recoge la Garantía del compromiso de la Dirección en materia de Igualdad.
- Se firma el Convenio Colectivo Ibermutuamur 2008-2011 que recoge expresamente en su artículo 14 el compromiso de la firma de un Plan de igualdad.
- La Mesa Negociadora del Convenio, acuerda la Constitución y designación de los componentes de una Comisión de Trabajo, responsables de la elaboración del diagnóstico de género

Año 2009:

- 25-mayo: se constituye formalmente la Comisión de Igualdad, integrada por 3 representantes de la Dirección (2 mujeres y 1 hombre) y 3 por parte de la plantilla (3 mujeres)
- 1-octubre: firma y entrada en vigor del I Plan de Igualdad de Ibermutuamur, con acuerdo pleno de las representaciones de la dirección y del personal.

II PLAN DE IGUALDAD DE IBERMUTUAMUR

Año 2017:

- 26-enero: aunque el I Plan de Igualdad de Ibermutuamur tenía una vigencia indefinida, los y las componentes de la Comisión de Igualdad mantuvieron una reunión con el Subdirector General de la Entidad en la que, por unanimidad de ambas partes, se acordó realizar un nuevo diagnóstico, que permitiera conocer la situación de la Mutua y desarrollar, en base al mismo, el II Plan de Igualdad con medidas más concretas y específicas que permitieran su adecuada planificación, implantación y seguimiento. En esa reunión, la Dirección de la entidad autorizó la concertación de un apoyo externo para las fases de diagnóstico, elaboración del plan y definición de las acciones a emprender, que se concretó en la contratación de una consultora externa.
- 20-febrero: Renovación de la Comisión de Igualdad: se acordó incrementar la Comisión, quedando integrada por 4 representantes de la Dirección (3 mujeres y un hombre) y 4 de la representación legal de la plantilla (4 mujeres).
- 20-febrero: Reglamento de funcionamiento de la comisión de igualdad: se aprueba y firma este reglamento como marco regulador formal de funcionamiento interno,
- mayo a julio: Diagnóstico de situación: Realizado por la consultora externa que trabajó en estrecha relación con los y las componentes de la Comisión de Igualdad y se llevó a cabo mediante el análisis cuantitativo y cualitativo de datos y documentación y la participación del personal: a través de la información recopilada en la encuesta dirigida a toda la plantilla y de las entrevistas presenciales con informantes claves de diversos departamentos, representantes sindicales y personal de diversas direcciones territoriales. El informe diagnóstico se finalizó en julio 2017.
- Redacción del II Plan de Igualdad de Ibermutuamur: Una vez finalizado el diagnóstico, se inició el diseño de los ámbitos prioritarios de actuación. En el marco de un diálogo abierto y orientado a la acción, las personas que integran la Comisión de Igualdad y las invitadas a la misma, mantuvieron reuniones de trabajo y negociación, tendentes a alcanzar el acuerdo para la elaboración y puesta en marcha del II Plan de Igualdad de Ibermutuamur, mejorando y ampliando el contenido del anterior en sus distintos apartados y objetivos, así como de las principales áreas y líneas de actuación, contando con el cronograma de aplicación de las medidas a implementar, así como de los mecanismos de seguimiento y evaluación continua que nos permitan garantizar el cumplimiento de lo acordado.

Año 2018:

- 9 de marzo: Firma del II Plan de Igualdad de Ibermutuamur el Director General, D. Heraclio Corrales Romeo, ratificó y refrendó con su firma, el Compromiso Institucional y el propio contenido del II Plan de Igualdad de Ibermutuamur.
- 16 de abril: el Pleno de la Comisión de Igualdad, refrendó, con la firma de la totalidad de sus componentes, el contenido y vigencia del II Plan de Igualdad de Ibermutuamur, con una vigencia de cuatro años desde el 1 de marzo de 2018 hasta el 28 de febrero de 2022. La firma del II Plan de Igualdad fue ratificada por todas las organizaciones sindicales presentes en la Entidad, siendo rubricada por los tres Secretarios Generales de las Secciones Sindicales de la Mutua (U.G.T, CC.OO. y C.G.T.) y, además, se adhirieron las Secretarías de Igualdad de CC.OO y U.G.T.



Año 2019:

- 4 de enero: se publica en el B.O.E. la Resolución de 18 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Ibermutuamur, Mutua Colaboradora de la Seguridad Social n.º 274 (pág. 1054 a 1070):

Está previsto que, si llegada la fecha de fin de vigencia no se hubiera aprobado un nuevo Plan, éste se entenderá prorrogado anualmente hasta la aprobación del III Plan de Igualdad.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Objetivos

El II Plan de Igualdad de la Mutua tiene como objetivo general definir un marco de actuación que, en consonancia con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007. Los objetivos específicos a alcanzar son:

- Incorporar la perspectiva de género a la gestión de recursos humanos.
- Garantizar una verdadera conciliación de la vida personal y laboral que contribuya al desarrollo personal y profesional de quienes trabajan en la empresa.
- Garantizar un entorno de trabajo basado en el respeto y la no discriminación, estableciendo como derecho laboral de todas las personas la protección contra el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- Contribuir a erradicar la violencia de género mediante la adopción de medidas de protección específica.
- Influir, gracias a su posición en el sector, a que se generalice la perspectiva género en la Prevención de Riesgos Laborales de las empresas.

Medidas y reas de actuación:

El II Plan de Igualdad, permite integrar la igualdad como línea estratégica de la entidad con la definición de medidas y acciones agrupadas en las siguientes áreas de actuación:

1. Selección, promoción y desarrollo profesional
2. Formación
3. Política retributiva
4. Conciliación de la vida personal y laboral
5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
6. Protección frente a la violencia de género
7. Seguridad y salud laboral
8. Comunicación y sensibilización

Acciones destacables:

Entre las acciones/actuaciones puestas en marcha desde la firma del I y II Plan de Igualdad hasta la actualidad y que han tenido mayor aceptación y acogida por parte de la plantilla cabe mencionar:

- **PROMOTORA DE IGUALDAD:** desde el año 2015 es la persona encargada de todas las actuaciones relacionadas con la comunicación y sensibilización en materia de igualdad, representar a la empresa en las actividades de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE) y participar en otras jornadas técnicas externas en el ámbito de la igualdad.
- **ESPACIO DE IGUALDAD:** Desde marzo de 2017, fecha de su inauguración en el Portal de comunicación interna, incluye en todas las comunicaciones internas de sensibilización, información y divulgación de los temas de igualdad.
- **MEMORIAS ANUALES DE IGUALDAD:** Publicadas en el Espacio de Igualdad, facilitan información de todas las actuaciones (reuniones, actuaciones, premios,...), así como el resumen de indicadores de plantilla y conciliación desde la perspectiva de género. La Memoria de Igualdad 2018 incluye, como novedad respecto a otros años, un apartado específico dedicado al seguimiento del II Plan de Igualdad, al objeto de darle visibilidad a todo el personal.

- **CONCILIACION:** Con el fin de garantizar una efectiva ordenación del tiempo laboral y facilitar la conciliación, en los últimos años se vienen impulsando distintas medidas y acciones que faciliten el equilibrio entre la vida personal y profesional de las personas, teniendo en cuenta sus diferentes etapas vitales y la variedad de necesidades particulares e intereses personales. Desde la implantación del Plan de Igualdad en el año 2009, las personas que se vienen beneficiando de situaciones de flexibilidad por conciliación vienen incrementándose año a año, tanto en número absoluto, como en su porcentaje sobre el total de la plantilla. Acciones destacables:
 - o En marzo de 2015: Se modifica el formulario “Solicitud de cambio de horario por conciliación de la vida familiar y laboral”, para añadir un nuevo motivo de conciliación con la casilla “Otros”, para hacer extensiva la conciliación a necesidades personales y no necesariamente familiares.
 - o El 8 de octubre de 2018 se publica y divulga la Guía de conciliación de la vida personal y laboral de Ibermutuamur, que recopila y sistematiza todos los derechos y medidas previstas en la normativa laboral de aplicación y aquellas otras pactadas con la representación del personal para favorecer el equilibrio de la vida personal y laboral.
 - o Puesta en marcha de la Jubilación Parcial en el año 2017
 - o Se fomenta el uso de video-conferencias para las reuniones de los equipos, reduciendo así el número de viajes y desplazamientos a realizar con motivo de reuniones de trabajo
 - o En octubre de 2018, se publica el Acuerdo Marco de Teletrabajo, a fin de favorecer la flexibilidad laboral en aquellos puestos y tareas cuyo desempeño sea compatible con dicha modalidad.
 - o Disponibilidad geográfica: Se ha valorado el requisito sobre disponibilidad geográfica en procesos de selección de Directivos Provinciales considerando a ésta como un criterio valorable, y no como un requisito indispensable. En los procesos de selección en que el puesto lo permite, se da la opción a la persona seleccionada para que pueda desarrollar su trabajo en su centro de trabajo habitual, aunque el puesto convocado lo sea para los Servicios Centrales o Territoriales de la entidad.
 - o Vacaciones: Ampliación del plazo para disfrutar tiempo de vacaciones. Desde mayo 2016, para el disfrute del período vacacional se amplía el período hasta el 31 de enero del siguiente año, de modo que la gran mayoría de personas se beneficia de esta ventaja para disfrutar vacaciones desde el 1 de enero de ese año hasta el 31 de enero del año siguiente.
- **DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER:** La apuesta por el desarrollo y la promoción profesional de la mujer, ha tenido como consecuencia manifiesta la incorporación de ésta a puestos de mayor cualificación y responsabilidad, de modo que el porcentaje de mujeres se ha incrementado en los grupos profesionales más altos y en los cargos de mayor responsabilidad
- **VIOLENCIA DE GÉNERO:** Se ha realizado una Guía informativa de derechos laborales y de seguridad social reconocidos a las empleadas de Ibermutuamur víctimas de violencia de género. Se ha constituido la Unidad de Asistencia a Víctimas de Violencia de Género cuyo objetivo es facilitar asesoramiento jurídico-legal y sobre asistencia sanitaria y/o psicológica a la empleada víctima de violencia de género así como proporcionar información de organismos y asociaciones que puedan garantizar su protección.
- **CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN:** Participación en campañas de sensibilización: 22 de febrero, 8 de marzo y 25 de noviembre

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Para garantizar una amplia difusión del Plan de Igualdad y de las medidas que se van adoptando como consecuencia del mismo, asegurando que son conocidas por el conjunto de la plantilla, la Comisión de Igualdad las publica en el ESPACIO DE IGUALDAD donde está disponible para todo el personal. Igualmente, el área de Comunicación de la Entidad incluye estas noticias en la NEWSLETTER que se remite por correo electrónico al 100% de la plantilla



MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO PERIODO O AÑO.

Desde la firma del II Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad viene manteniendo reuniones periódicas al objeto de llevar a cabo el seguimiento de la implantación de las medidas y acciones comprometidas. El cronograma de las Medidas del II Plan de Igualdad se ha distribuido para su cumplimiento a lo largo de los cuatro años de vigencia del mismo. En diciembre de 2018 se realizó un informe de seguimiento de las medidas del plan, cuyo resultado es que el promedio de cumplimiento de las medidas era de un 48%.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

El mayor obstáculo lo encontramos en lo que a materia retributiva y brecha salarial se refiere, debido a que nuestra entidad es el resultado de varias fusiones entre distintas Mutuas cada una de ellas con unas políticas retributivas muy diferenciadas y a que las restricciones presupuestarias a las que están sometidas las Mutuas por parte del Ministerio, dificultan enormemente la adopción de medidas que permitan la equiparación de las retribuciones del personal con mayor antigüedad. En materia de conciliación las estadísticas de seguimiento evidencian que siguen siendo las mujeres las que asumen y optan por acogerse a medidas que, en ocasiones, suponen una minoración de su retribución, al objeto de atender a su familia.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

El Plan de Igualdad es una clara inversión para garantizar los objetivos integrales de Ibermutua, al ser un elemento estratégico que introduce en la Entidad formas innovadoras de gestión y mejora su eficacia organizativa, de modo que todas las personas cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en las prácticas de dicha gestión.

- Incremento de la productividad y calidad del servicio, como consecuencia de un mejor clima laboral, mayor satisfacción de la plantilla e identificación con los objetivos marcados por la entidad.
- Mejora de la reputación de la Entidad y su proyección exterior.
- Menor rotación de la plantilla, debida al aumento de posibilidades de conciliación, formación y promoción.
- Favorece la flexibilidad organizativa y permite más posibilidades de detección y retención del talento y un mayor aprovechamiento de las competencias y habilidades del personal.
- Mantenimiento del distintivo de "Igualdad en la Empresa"

INVERSIÓN REALIZADA

No se dispone de una partida presupuestaria específica por lo que las inversiones se han hecho con cargo al Presupuesto Interno y no se han solicitado ayudas o subvenciones públicas por ser nuestra plantilla superior a 250 personas.

En el I Plan de Igualdad, no se incurrió en gastos externos y todo fueron costes internos.

En el II Plan de Igualdad, los costes generados fueron externos (costes de la consultora) más los internos derivados de costes de personal (por el tiempo de dedicación a las reuniones y actuaciones de la Comisión, así como de otras áreas que participan en la elaboración y ejecución de las acciones del II Plan) y gastos de desplazamiento y dietas correspondientes a las reuniones presenciales

SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Concienciar y sensibilizar a toda la organización sobre la importancia de la implementación de medidas para fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, es decisivo visibilizar y divulgar el compromiso institucional del máximo responsable de la Entidad.

Trabajar el diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad en colaboración con la Representación Legal del personal.

Promover, por parte de las Administraciones Públicas y asociaciones empresariales, encuentros, sesiones y foros de intercambio de experiencias entre las empresas comprometidas con la igualdad al objeto de compartir dificultades, ventajas y estrategias que posibiliten establecer sinergias para mejorar la eficacia en la implantación de medidas de igualdad en todas las empresas.



INADECO S.L.

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **X**



CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Santiago García Gómez

Director

985 17 14 21

inadeco@inadeco.es

SEDE EN GIJÓN

C/ Teodoro Cuesta. 5-bajo
CP 33207 Gijón



-



www.inadeco.es

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Enseñanza y formación no reglada.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2018 Certificado de CONCILIACION E IGUALDAD EFR (1221-EFR/18), del Instituto de certificación, - IVAC – como una organización implicada en la generación de una nueva cultura del trabajo, incorporando un sistema integral de gestión para permitir la armonía entre la esfera laboral y la familiar y personal, basada en la flexibilidad y el compromiso mutuos.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada. 2011

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA N°	%MUJERES
2019	5	75
2018	5	75
2017	9	55,55
2016	10	40
2015	7	57,14

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Ingeniería Asturiana de Desarrollo y Comunicaciones, en adelante INADECO, es un centro de formación que pretende con las diferentes acciones formativas elevar el nivel de conocimientos en nuevas tecnologías dentro de diferentes sectores de población. Además, es centro IT Academy de Microsoft y Centro Examinador Autorizado por Pearson Vue, certificaciones que suponen un valor añadido que incrementa el interés de solicitantes y por tanto, demanda de acciones formativas. Está comprometido con la igualdad efectiva y no discriminación, promoviendo acciones para la eliminación de barreras de desigualdad y se ha tomado la decisión, sin estar obligados por ley, de diseñar e implantar un Plan de Igualdad en la empresa. Este Plan va a servir de marco para integrar los distintos procedimientos y medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en sus actividades y servicios y se inscribe tanto dentro del sistema de calidad así como de la política de responsabilidad social de la misma.

Se compromete a que todas las personas que prestan servicios en la entidad tengan la misma posibilidad de realizar su actividad en función de sus capacidades y cualificaciones, sin que sus circunstancias personales sean un obstáculo para ello. Asimismo se informa a todos los grupos de interés (proveedores, clientela, asesorías,...) para que lleven a cabo acciones para establecer esos principios de igualdad y no discriminación, compartiendo nuestra filosofía. Desde INADECO quieren tener, crear y también proyectar una imagen al exterior comprometida con la Igualdad.

La Comisión de Igualdad se constituyó en enero de 2016, compuesta por: el Gerente, personal de la empresa (2 mujeres y un hombre) y dos técnicas expertas, en materia de igualdad y en asesoría laboral. Este grupo de trabajo también elaboró el diagnóstico sobre el que se plantean las acciones recogidas en su Plan de Igualdad. Este diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cualitativa y cuantitativa aportada por la empresa en materia de: plantilla, características de la misma, contratación y promoción, formación, retribuciones, conciliación, prevención de riesgos y salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

El Plan de Igualdad se mantendrá vigente por tiempo indefinido, salvo que la Comisión de Igualdad determine su modificación o por su mandato legal quedara sin efecto total o parcial alguno de sus contenidos. Imparten desde 2013, módulos transversales de igualdad de género y acciones de sensibilización en temas de violencia de género y familia, acoso sexual y laboral, por razones de género.

Actualmente INADECO participa en el Proyecto ADANA y está revisando y actualizando el Plan de Igualdad y sus medidas.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Por el momento y hasta el proceso de revisión y renovación en el que nos encontramos inmersos estos son los objetivos y medidas:

Objetivo general: Eliminar los obstáculos que dificultan o impiden la igualdad en el ámbito laboral, así como sensibilizar en este aspecto a la plantilla para evitar los posibles prejuicios subjetivos en relación a diferencias por razón de sexo y ofrecer formación adecuada que materialice el principio de igualdad sin discriminación alguna.

AREA: Acceso a la empresa, contratación y promoción

Objetivo: Mantener y avanzar en una composición equilibrada de la plantilla.

Medidas:

- Evitar en los anuncios publicados y con independencia del medio utilizado para su difusión, cualquier término o expresión que pueda contener connotaciones de género.
- Convocar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos.
- Actualizar las descripciones de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Publicar en la ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la igualdad.
- En nuevas contrataciones diversificar la plantilla, manteniendo una proporción equilibrada entre sexos para los diferentes puestos.
- Adecuar desde la perspectiva de género todos los materiales y manuales del proceso de evaluación.
- Difundir y publicitar los criterios de promoción profesional de la empresa.



AREA: Formación

Objetivo 1: Sensibilizar y formar en igualdad a todo el personal de la empresa.

Medidas:

- Inclusión de módulos de igualdad en la formación dirigida a las nuevas contrataciones y reciclaje del personal.
- Formar en materia de igualdad y en procesos de selección no sexistas al personal responsable de este proceso.

Objetivo 2: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas diferentes a las relacionadas con su puesto de trabajo como estrategia que contribuya a equilibrar su presencia en las categorías feminizadas y masculinizadas si las hubiera.

Medidas:

- Reforzar la información a todo el personal de la empresa de las ofertas de formación.
- Facilitar el acceso a los cursos on-line a personas que quieran realizar una formación en áreas funcionales diferentes a la propia.
- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre el Plan de Formación, su grado de ejecución y la participación.

AREA: Retribución

Objetivo: Revisar la estructura salarial existente en la empresa, garantizando la transparencia de la misma de forma que puedan conocerse y comprobarse los conceptos retributivos de los diferentes colectivos de aplicación y su respeto a los principios del Plan.

Medidas:

- Realizar un análisis de la estructura salarial, para determinar si existen diferencias entre mujeres y hombres.
- En caso de detectar diferencias, desarrollar planes específicos que corrijan dichas desigualdades en plazos concretos.

AREA: Conciliación de la vida familiar y laboral

Objetivo: Introducir medidas, dentro de las posibilidades organizativas y económicas de la empresa, el régimen legal y convencional en materia de conciliación, además de garantizar el libre acceso de los trabajadores y trabajadoras a dichas medidas en condiciones de igualdad y no discriminación.

Medidas:

- Utilizar los canales de comunicación interna para informar permanentemente al personal de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación.
- Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones y excedencias.
- Establecer que los derechos de conciliación se disfruten por todo el personal y garantizar que el ejercicio de los mismos no suponga ningún tipo de discriminación.
- Garantizar la aplicación de todos los derechos definidos en la normativa actual.

AREA: Salud Laboral y Prevención Riesgos

Objetivo 1: Eliminar o reducir los riesgos laborales en su origen, a partir de su evaluación por puesto, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Medidas:

- Revisión de protocolos y herramientas de gestión de la prevención vigentes, para adaptar su contenido e integrar la perspectiva de género, si fuese necesario.
- Revisar la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo durante el embarazo y la lactancia natural para establecer un catálogo de los que no supongan riesgos.
- Desarrollar un protocolo específico de actuación en materia de embarazo y lactancia.
- Realizar un seguimiento de la siniestralidad laboral en la empresa, con distinción entre sexos, con el objeto de detectar necesidades o áreas de mejora.

Objetivo 2: Mantener un entorno laboral en la empresa, dónde se e la dignidad de las personas, sin distinción por motivo de raza, sexo, religión u opinión.

Medidas:

- Implantar un protocolo de actuación para situaciones y/o enuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo y difundirlo a todo el personal.
- Incluir talleres de formación a dirección, personal técnico y profesorado sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en todas sus modalidades, adoptando todas las medidas necesarias para ello.

AREA: Comunicación, sensibilización

Objetivo: Revisar, corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo. Establecer canales de información sobre la integración de la igualdad en la empresa. Establecer lazos de comunicación con asociaciones socioculturales contra la violencia de género de carácter local.

Medidas:

- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones y en la web
- Recomendar y promover en todos los documentos que elabora la empresa una redacción neutra respecto al género.
- Informar y sensibilizar a todo el personal en materia de Igualdad.
- Informar a las empresas colaboradoras de su compromiso con la política de Igualdad.
- Publicitar en la página web el Plan de Igualdad.

AREA: Evaluación y seguimiento del Plan

La Comisión de evaluación vigilará la consecución de los objetivos propuestos y garantizará la correcta ejecución de las líneas de actuación acordadas, promoviendo las medidas necesarias para el cumplimiento en su totalidad del presente Plan. La Comisión realizará una evaluación anual de las acciones propuestas, su implantación y el grado de cumplimiento. La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sean requeridas, previa comunicación escrita al efecto, indicando los asuntos a tratar.

Actuaciones de comunicación interna a la plantilla sobre la existencia del plan y medidas de igualdad:

La difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla es una de actuaciones previstas en el propio Plan. Todo el personal está implicado en la actualización y seguimiento del Plan de Igualdad (Dirección y resto de la plantilla), realizando tanto formación (a través del Proyecto ADANA que coordina Fundación Mujeres) como las medidas oportunas para corregir las situaciones necesarias.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

- Mejorar la competitividad y la imagen de la empresa
- Mejora el compromiso de las personas trabajadoras
- Permite detectar las situaciones de discriminación y actuar para evitar la conflictividad laboral.

INVERSIÓN REALIZADA

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal
- Difusión interna
- Formación.

SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

- Incorporar dentro de los principios y valores corporativos la igualdad de género. Hacer que este principio baje a cualquier documentación interna de la empresa.



- Dar formación en igualdad de oportunidades y de género a toda la plantilla, desde la dirección al resto de trabajadores y trabajadoras. Además de la formación pueden realizarse acciones de sensibilización generales al respecto.
- Hacer accesibles las acciones formativas a las mujeres: motivándolas a que participen, desarrollándolas durante la jornada laboral y en horarios conciliadores, etc.
- Establecer un programa de conciliación laboral y familiar consensuado con al plantilla y efectivo.
- Establecer una política de comunicación no sexista, tanto en la comunicación interna como en la externa.
- Concretar protocolos de prevención y denuncia del acoso sexual por razón de género.
- Evaluar las medidas del plan de Igualdad de manera participativa y sistemática.

Indra

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2017****CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD****Katia Muñoz Caballero***Responsable de Diversidad*

91 480 82 58 / 628 82 64 20

kmuñoz@indra.es

**PERSONA
QUE LIDERA
LA ORGANIZACIÓN**
**FASES DEL PROCESO**

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Servicios de Tecnologías de la
Información.

LOCALIZACIÓN

*Avenida de Bruselas, 35
28108 Alcobendas (Madrid)*



-



www.indracompany.com

SEDE EN GIJÓN

*Parque Científico Tecnológico-
Edificio Asturias*



-

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

Distintivo "Igualdad en la Empresa" del
Ministerio de Igualdad, desde 2011.

2019 Reconocimiento Intrama -

VariableD2019, como una de las 30
empresas españolas con mejores prácticas

en materia de Diversidad, Igualdad e Inclusión.

2018 Renovación del Chárter de Diversidad de la Fundación
Diversidad como reconocimiento de nuestro compromiso con
los principios de igualdad, inclusión social y no discriminación
en el ámbito laboral.

2018 Certificados como Top Employers España por ser
empleadores de referencia, con las mejores condiciones para
nuestros empleados.

2018 Reconocimiento Dow Jones Sustainability Index (DJSI)
World por decimotercero año consecutivo por RobecoSAM.
Índice mundial de referencia en sostenibilidad.

2018 Premio Merco Talento como una de las empresas con
mayor capacidad para atraer y retener talento.

CONVENIO DE APLICACIÓN

- Convenio Colectivo Estatal de Consultoría.
- Convenio Colectivo del Sector de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid
- Convenio Contact Center
- Convenio Colectivo Provincial Servicios Avanzados de Fabricación Electrónica

Se aplica más de un convenio por la presencia geográfica de las empresas y porque las dos actividades principales de la compañía son las descritas en los convenios referenciados. Se hace referencia al Plan de Igualdad en su artículo 40. Armonización de la vida laboral y familiar. Planes de Igualdad, punto 3.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	26.910	33,5
2018	25.117	34,2
2017	19.172	36,6
2016	19.706	36,6
2015	21.583	36,3

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	134	35,1
2018	114	34,2
2017	102	41
2016	105	37,1
2015	111	36

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Departamento de Recursos Humanos, junto con la Comisión de Igualdad creada al efecto, fueron las personas responsables de elaborar un diagnóstico en 2009, en el que participó la representación legal de la plantilla. La fase de negociación y elaboración del Plan, que finalizó en acuerdo entre las partes, duró otros 24 meses, previa formación en materia de género de las personas responsables. El Plan de Igualdad resultante es un documento vivo, que se evalúa y actualiza cada año, para lo cual se repite la recogida de información para el diagnóstico, y un punto de control anual. En cada diagnóstico anual, se incorporan nuevos análisis considerados relevantes o útiles por la Comisión de Igualdad o la unidad de Recursos Humanos. Estos pueden dar pautas para la incorporación de nuevas medidas en la renovación del Plan de igualdad.

La Dirección y el Departamento de Recursos Humanos de la empresa, la Comisión de Igualdad y la persona nombrada específicamente para cuestiones de igualdad son los principales responsables de la ejecución de las medidas del Plan. Además, hay medidas que requieren la implicación de otros departamentos de la empresa, como el de Comunicación interna y externa, áreas de negocio determinadas, o incluso de toda la plantilla, por ejemplo, para el uso de un lenguaje no sexista.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Medidas derivadas del seguimiento o evaluación:

Empleo, selección y promoción:

- Supervisamos la web de empleo (<http://www.indraempleo.com/es>), incorporando mensajes para asegurar que las mujeres se sienten incorporadas en nuestro discurso: fotografías, razones por las que trabajar en nuestra compañía.
- Seguimos incorporando mensajes en todos los materiales que usamos en las distintas actividades que tenemos con potenciales candidatos como parte de nuestra marca y de nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad. [Medida PI: Usaremos las coyunturas de empleo (por ejemplo, foros) para perfilarnos como empresa que promueve la igualdad de oportunidades y que valora la diversidad.]
- Contamos, desde 2015, con perfiles de empleo en Redes Sociales y al igual que hacemos en la web, difundimos mensajes acerca de la existencia de medidas de conciliación.
- Mantenemos en la primera página de nuestra herramienta de recepción de CV nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades. [Medida PI: Publicación del compromiso con la igualdad y diversidad en la nueva herramienta de reclutamiento.// En todas las ofertas se publicará el compromiso de la empresa con el equilibrio y la igualdad, invitando a cualquier persona que cumpla los requisitos a presentar su candidatura.]
- En el ámbito de selección sigue vigente este año el kit del reclutador y el curso de entrevistas para el equipo de gestión y dirección. [Medidas PI: La empresa formará y sensibilizará a las personas que intervienen en el proceso de selección y promoción en materia de igualdad de oportunidades.//En las entrevistas atenderemos únicamente a criterios objetivos relacionados con el puesto a cubrir, sin considerar aspectos de contenido sexista, prohibiendo expresamente en los procesos de selección preguntas e informes sobre cargas familiares.]
- Nuestras ofertas siguen basándose en lenguaje no sexista, apoyándonos en la información incluida en nuestra Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Esta guía se encuentra incorporada en el kit del reclutador, para asegurar que todo el personal reclutador la conocen y la aplican. [Medida PI: Publicaremos ofertas de



empleo basadas en información ajustada a las características objetivos del puesto y no se empleará lenguaje sexista.]

- En la presentación de la compañía que se realiza en los procesos de selección, seguimos transmitiendo mensajes relacionados con la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad, de forma que las personas candidatas que participan en estos procesos conozcan nuestras iniciativas y compromiso con la diversidad e igualdad de oportunidades. [Medidas PI: En el proceso de selección se informará de las políticas de diversidad en Indra.//Las ofertas de empleo recogen nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad.]

- Seguimos contando con una política de promoción basada en criterios objetivos y que promueve la igualdad de oportunidades. [Medidas PI: Contaremos con una política de promoción basada en criterios objetivos relacionados con los conocimientos y habilidades necesarias.]

- Por otra parte, continuamos con el seguimiento activo de las promociones por parte del equipo de RRHH, además de realizar un análisis de género de las propuestas y recomendaciones a la Dirección General en este sentido. [Medidas PI: Seguimiento activo de las promociones por parte del departamento de RRHH.]

- Dentro del Proceso de Asignaciones Globales, para fomentar la movilidad internacional del equipo de gestión y de dirección, seguimos promoviendo como principio del proceso la igualdad de oportunidades, basando la decisión en la experiencia, formación y competencia. En la herramienta sigue estando explícito el mensaje de nuestro compromiso con la igualdad. [Medida PI: El proceso de asignación a proyecto se basará en criterios objetivos relacionados con los conocimientos y habilidades necesarias.]

- Como prueba de nuestro compromiso con la promoción de las mujeres al equipo de dirección, este año renovamos nuestro acuerdo con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, "Más Mujeres, Mejores Empresas" (Actualmente nos encontramos a la espera de recibir el nuevo convenio para su revisión)

- Mantenemos en marcha el programa Smart Start en selección con el objetivo de incorporar a la compañía talento joven procedente de la universidad, promoviendo activamente la candidatura de mujeres. La imagen de la campaña es una joven profesional de Indra, con la finalidad de dar visibilidad a referentes femeninos internos. De esta manera, además, apoyamos a la transformación de la imagen del sector, muy masculinizada.

- Continuamos con la campaña "Mujeres que inspiran", enfocada a dar visibilidad a mujeres referentes de la organización. Se solicita a los profesionales que envíen sus propuestas de referentes femeninos en la compañía y por qué cree que lo son, dándose después a conocer a toda la compañía en diferentes medios internos y externos, a toda la organización (noticias en la intranet, eventos internos y externos, redes sociales...).

- Nuestro modelo de evaluación de desempeño, Focus, ha evolucionado a Performance Experience. Incorpora nuevos elementos como la evaluación multifuente, el feedback más frecuente que recoge la realidad del día a día de nuestros empleados y una clara orientación a impulsar las fortalezas de cada profesional. Una de las razones del cambio es que la evaluación sea aún más objetiva, sin que participen en ella prejuicios o sesgos inconscientes; de esta manera, se promueve la igualdad de oportunidades.

- Realizamos con periodicidad anual, Indra Hack Day, una jornada de innovación social dirigido a mujeres estudiantes universitarias y Formación profesional del sector tecnológico, con motivo del día mundial de la mujer, cuyo objetivo es mejorar la imagen de Indra como empleador, incidiendo en los atributos más relevantes para las mujeres y ofrecer una imagen de empresa comprometida con la gestión de la diversidad a partners estratégicos (ej. Ministerio SSSI).

- Colaboramos con el programa de becas "Ahora tú", promovido por el Instituto de la Mujer y con la colaboración de Fundación SEPI. Con ello, queremos fomentar la incorporación al ámbito empresarial de jóvenes tituladas en disciplinas STEM mediante un programa formativo de desarrollo profesional y con un periodo de formación práctica en la empresa. Las compañías, además de incorporar a las becarias, debemos apoyar en la difusión del rol de la mujer en el sector con ponencias y conferencias de mujeres directivas de Indra y expertos tecnólogos de la compañía; y organizar la visita de las estudiantes a instalaciones de Indra para promover las vocaciones tecnológicas.

Formación:

- Seguimos impulsando la Universidad Corporativa de Indra, Indra Open University, que ha transformado el modelo de formación completamente para dar una respuesta más estratégica al negocio. Una parte de la formación que reciben las personas empleadas viene determinada por su plan de carrera, asegurando la misma capacitación a todos los profesionales de una misma carrera. [Medida PI: Garantizaremos el acceso en igualdad de oportunidades a la formación interna de la empresa, con el fin de promover el desarrollo profesional]

- En 2018, lanzamos una plataforma online, UdeMy for business, de contenidos formativos en abierto, actualizada conforme a las últimas tendencias, con miles de cursos especializados de diferentes materias y temáticas incluyendo cursos relacionados con la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades.
- Dentro del Campus Virtual de la universidad mantenemos activa la Comunidad sobre Gestión de la Diversidad, abierta a todo el personal a nivel global y donde se comparten artículos de interés, estudios, casos de éxito, que promuevan la reflexión y el debate, y que tiene como objetivos sensibilizar sobre los beneficios de contar con equipos diversos, romper estereotipos y prejuicios relacionados con la diversidad, ofrecer herramientas para gestión adecuadamente la diversidad y presentar casos de éxito, buenas prácticas. [Medida PI: Incorporaremos al Plan de Formación acciones específicas relacionadas con el concepto de igualdad de oportunidades.]
- Continuamos promoviendo la formación de toda la plantilla sobre el Código ético y de conducta, que recoge información sobre el respeto a la diversidad y el protocolo de acoso. [Medida PI: Incorporaremos al Plan de Formación acciones específicas relacionadas con el concepto de igualdad de oportunidades.]
- Dentro del Campus Virtual hemos incorporado la Comunidad de Bienvenida, continuación del antiguo Portal de Bienvenida, dirigido a la plantilla recién incorporada en la compañía. En esta formación inicial incluimos contenidos relativos a nuestras políticas de gestión de la diversidad, asegurando así que son conocidas por todos desde su incorporación en la compañía. [Medida PI: Incorporaremos al Plan de Formación acciones específicas relacionadas con el concepto de igualdad de oportunidades.]
- Hemos realizado sesiones de grupos de trabajo de hombres y mujeres, Focus Group, con el objetivo de conocer la percepción de los profesionales sobre la propuesta de valor de la compañía y la experiencia de empleado desde una perspectiva de género, y posibles drivers para mejorar. Además, se trata de co-crear posibles acciones para reducir estas barreras.
- Lanzamos sesiones de Coaching grupal para reducir las barreras autoimpuestas por las mujeres que pueden ser un freno para su desarrollo profesional; el programa se compone de 3 sesiones presenciales a lo largo de 3 meses, en grupos de 10 mujeres. Gracias a la facilitación del coach, las participantes comparten aquellas cuestiones que las limitan en su trayectoria profesional y definen planes de acción para solventarlas.
- Hemos formado en Sesgos inconscientes al equipo de dirección y gestión y de RRHH en la detección y revisión de sesgos inconscientes que impactan en los procesos de gestión de talento (selección, evaluación, promoción...) con el fin de reducir estereotipos y prejuicios asociados al género.

Conciliación:

- Hemos ampliado la vigencia de las medidas de conciliación de la compañía hasta diciembre de 2019. [Medida PI: Indra Sistemas seguirá trabajando en el seguimiento y desarrollo de medidas que promuevan la conciliación laboral, personal y familiar.]
- Además, tal y como acordamos en el PI, estas medidas siguen siendo accesibles para las parejas de hecho. [Medida PI: Se llevará a cabo la plena equiparación entre parejas de hecho y de derecho, extendiendo cualquier permiso vinculado a la condición de cónyuge a las parejas de hecho debidamente inscritas.]

Retribución:

- En Indra seguimos contando con una política salarial basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo. La equidad es una realidad en todos los niveles de la compañía. [Medida PI: Contar con un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.]

Medidas específicas en prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

- Seguimos aplicando el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Mantenemos el acuerdo con una empresa externa para el tratamiento de los posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo, profesionalizando estas gestiones y dando un apoyo más adecuado a todos los implicados en estas situaciones.

Prevención de Riesgos Laborales:

- Seguimos realizando campañas divulgativas sobre la salud de la mujer, publicando información en la intranet con recomendaciones para prevenir enfermedades propias de la mujer. Además, mantenemos nuestra



campana de revisión ginecológica, a través de la cual las profesionales pueden hacerse una exploración ginecológica de forma gratuita.

- También cuidamos de forma prioritaria a las mujeres embarazadas. Para este colectivo tenemos las siguientes medidas: La limitación de la obligatoriedad de viajar por motivos de trabajo (teniendo en cuenta la duración del viaje y/o si el desplazamiento se realiza en países en situación de riesgo), así como la posibilidad de teletrabajar si se consideran colectivo de riesgo y la facilitación de plazas de garaje durante el embarazo

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

El Plan de Igualdad está publicado en nuestra intranet, a disposición de todo el personal. Contamos con un apartado dedicado a la Igualdad de género. Además, mantenemos actualizados los contenidos corporativos a través de la publicación de noticias y correos electrónicos sobre nuestros avances en las distintas medidas, las novedades en los distintos proyectos fomentadores de la igualdad y reconocimientos obtenidos. Los objetivos de estas comunicaciones internas son: dar a conocer avances en el ámbito de gestión de diversidad, sensibilizar a los y las profesionales, propiciando la transformación cultural y promover el conocimiento de las medidas en la organización, lo que ayuda a que quienes conozcan con mayor detalle nuestras políticas y medidas, así como incrementar su orgullo de pertenencia.

Como parte de nuestro compromiso con la diversidad, en 2019 hemos realizado una campaña de alto impacto en el Día Internacional de la Mujer, tanto interna como externamente. Entre las acciones llevadas a cabo presentamos un vídeo motivacional de nuestra filosofía sobre diversidad, que se publicó interna y externamente (<https://www.youtube.com/watch?v=Wk8EkdD5yrw>); en redes sociales profesionales mencionaron a una compañera que le inspirara resaltando su "Superpoder" a través del Hashtag #InspirationalWomenos; y además se proyectó la película "Capitana Marvel", entre otras acciones.

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO PERIODO O AÑO.

Este año se ha realizado una reunión de seguimiento con el Comité de Igualdad.

Uno de los objetivos del Plan de Igualdad y de nuestra estrategia de diversidad es contar con el mejor talento en todos los ámbitos y niveles de la compañía, a través de procedimientos de gestión de talento objetivos y no discriminatorios, basados en la igualdad de oportunidades, y una cultura inclusiva que entiende la diversidad como un valor. Hemos realizado los siguientes informes de seguimiento:

- Periódicamente desde 2006 se realiza un diagnóstico de igualdad con el objeto de estudiar la distribución por géneros en cada una de las áreas que se recogen en el Plan de Igualdad.
- Adicionalmente, realizamos un cuadro de mando de diversidad, trimestral, que recoge diferentes KPIs relacionados con la gestión de talento femenino, con este seguimiento identificamos posibles planes de acción para reducir las desviaciones no detectadas en el diagnóstico anual.
- Hemos realizado un diagnóstico sobre brecha salarial a nivel global y por cada país, para analizar en detalle posibles situaciones de desigualdad salarial. El método usado se basa en principios estadísticos y está alineado con el que propone el INE. En 2018 la brecha salarial, calculada entre conjuntos de profesionales homogéneos, es de un 2,79%.

Los principales resultados han sido los siguientes:

- Desde 2017 contamos con una mujer en la posición de Consejera Ejecutiva, con responsabilidad sobre el negocio de TI. Solo 5 empresas del Ibex 35 cuentan con una mujer en esta posición.
- Contamos con 3 consejeras independientes (25% del total de consejeros), situándonos en la media del Ibex 35. El compromiso que ha adquirido nuestro Presidente es alcanzar el 30% de presencia femenina en el Consejo de Administración en 2020.
- Somos uno de los grupos empresariales del sector con mayor presencia femenina, con un 34% de mujeres a nivel global.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Lo más complejo de transformar, a la vez que lento, en cualquier organización es la cultura. Estamos trabajando en todas las medidas para seguir promoviendo una cultura que considere un valor la diversidad.



VENTAJAS PARA LA EMPRESA

- Lograr una mayor igualdad nos permite ser una empresa diversa, con diferentes puntos de vista lo que en definitiva logra ser flexibles ante los cambios y realidades del mercado.
- La diversidad produce cambios en la cultura empresarial abriéndonos hacia nuevos modelos de trabajo que se adaptan a las diferentes realidades que el entorno actual nos demanda.
- Posicionamiento de marca atractiva en el mercado de talento y clientes.

INVERSIÓN REALIZADA

Inversión aproximada del área de diversidad tanto para la ejecución del programa estratégico de diversidad de género como plan de igualdad: 100.000 euros

Tipo de gastos en los que incurre:

- Recursos económicos específicos para la implementación.
- Difusión interna y externa del Programa y sus medidas.

SUGERENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

- Dar a conocer los avances a través de publicaciones en medios de comunicación interna y externa.
- Participación en foros y ponencias.
- Patrocinio y organización de actividades relacionadas.
- Participación en estudios y encuestas.



INGENIACITY S.L.



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2016**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Tamara Fernández

Directora Comercial y Responsable de Proyectos

984 29 74 79
info@ingeniacity.com

SEDE EN GIJÓN

C/ Pedro Puig Adam, s/n-
Oficina 13 / 33203 Gijón

-
www.ingeniacity.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Ingeniería de innovación. Consultoría tecnológica.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2016 Premio Impulsa Empresas, modalidad "Mejor iniciativa empresarial", del Ayuntamiento de Gijón.

2016 Premio AJE Junior, de la Fundación Jóvenes Empresarios

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo Nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.

El artículo 46 del convenio, se habla de la no discriminación en las relaciones laborales, acoso y violencia en el lugar de trabajo, aunque no hace referencia a la elaboración de un plan de igualdad.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	6	33
2018	6	33
2017	5	40
2016	6	33
2015	3	66

(*) Las mujeres que forman parte de la plantilla son socias fundadoras y ocupan los puestos de:

- Gerente y Responsable del Departamento de Técnicas de Fabricación con el 34% de participaciones. -- Directora Comercial y Responsable de Proyectos, con el 33% de las participaciones.

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Ingeniacity SL es una empresa que inicia su andadura en 2015 y que desarrolla su actividad en el campo de la ingeniería estructural, mecánica, diseño de producto, manufactura, nuevos materiales y materiales compuestos.

Desde el inicio de su actividad, ha apostado por la introducción de medidas, dentro de la política de recursos humanos de la empresa, que garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando las discriminaciones por razón de sexo y facilitando la conciliación de la vida familiar y laboral de toda la plantilla. Por todo ello, se ha diseñado y puesto en marcha un Plan de Igualdad en el que se recogen los siguientes objetivos:

- Dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promover la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en todas las políticas, los procesos y las decisiones que afecten al personal de la empresa.
- Integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento, selección, promoción y formación profesional, aplicando criterios de objetividad, mérito, capacidad y adecuación persona/puesto.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- Proteger la salud de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
- Apoyar y desarrollar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Asimismo, se establece un código de conducta que manifiesta el respeto por las personas que forman parte de la organización y que forma parte de la filosofía de trabajo y valores de la empresa. Respecto al diagnóstico de género, no ha sido necesario un análisis exhaustivo, dado que es una empresa de reciente creación y con una plantilla reducida, pero sí se ha elaborado y formalizado un Plan o Programa de acción para la Igualdad, que recoge distintas medidas a poner en marcha en la organización. Este proceso fue llevado a cabo por la dirección de la empresa, y no ha contado con ayuda externa ni ha recibido formación en género, llegando a un acuerdo con la representación legal de la plantilla, cuya representación actual ostenta un nuevo trabajador incorporado en diciembre de 2016.

El Plan se puso en marcha desde el inicio de actividad el 1 de julio de 2015 y será ejecutado por la Dirección, formada por dos socias fundadoras y un socio, y el resto de plantilla que actuarán como Comisión de Igualdad. Tendrá carácter indefinido, con revisión cuatrienal para su renegociación y seguimiento anual, fruto del cuál se elaborará un informe en el que se recogerán aquellas nuevas medidas de igualdad, flexibilidad y conciliación y se valorará o eliminarán las que no estén vigentes.

Tal y como se establece en el Plan, la vigencia del mismo es indefinida pero con seguimiento anual y evaluación cuatrienal, por lo que se ha procedido a llevar a cabo el seguimiento del mismo.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Acceso al empleo

- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo con independencia del sexo y la situación familiar del candidato o candidata.
- Igual remuneración por trabajos equivalentes independientemente del género de la persona que los ocupa.
- Adaptación del puesto de trabajo o incluso rotación de puestos, si fuera necesario, en casos de riesgo en el embarazo y la lactancia.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Posibilidad de confeccionar un horario a medida de forma que se pueda adaptar a cualquier otra actividad.
- Horario de entrada, comida y salida flexibles.
- Posibilidad de teletrabajo en ciertas ocasiones.
- Convocatoria de reuniones de trabajo dentro del horario laboral y/o respetando las reducciones de jornada u horarios especiales de las personas que estén convocadas a las mismas.
- Cumplimiento de la jornada laboral.
- Fomento de la motivación, por parte de los responsables del equipo, de la totalidad de las personas que integran la empresa.
- Tener en cuenta las situaciones personales de los empleados/as para la organización interna de tareas.



Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

- No se tolerarán conductas que vulneren la dignidad de la persona, contaminen el entorno laboral y puedan afectar a la salud, la confianza y el rendimiento laboral de las personas que la sufren. Es misión de todas las personas que trabajan en la empresa evitar que se produzcan dichas conductas. Cualquier conducta de este tipo será considerada como infracción.

Todas estas medidas serán de aplicación siempre y cuando no se vea afectado el correcto funcionamiento de la empresa. El Plan es de aplicación a todo el personal, presente y futuro de la empresa, independientemente del tipo de contrato y jornada.

Otras medidas: Charlas en materia de igualdad

- La flexibilidad de ser una empresa tan pequeña, nos permite llevar a cabo acciones informales en materia de igualdad. Se trata de charlas y debates que ponen sobre la mesa casos prácticos y reales, que permiten dar visibilidad al problema y hacer que todos los miembros de la plantilla sean conscientes de la importancia y necesidad que tienen las políticas de igualdad.

Jornada de reflexión previa al 8 de marzo: Se establece el día laboral previo al 8 de marzo como día de la reunión anual sobre el Plan de igualdad, sirviendo además como día de reflexión y de concienciación sobre el tema.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

La plantilla en su totalidad conoce el Plan de Igualdad. Utilizamos un sistema de gestión documental que permite compartir documentos, y el Plan de Igualdad se encuentra en un espacio disponible para su consulta.

Además, cuando tenemos una nueva incorporación, el Pack de Bienvenida, entre otras cosas incluye el Plan de igualdad como documento de lectura obligatoria.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

No hemos encontrado ninguna dificultad en el proceso, quizás el hecho de ser una empresa pequeña formada por gente joven muy concienciada hace que todo sea más sencillo.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Creemos que en nuestro caso la principal ventaja es en la imagen de la empresa, aunque a título personal, el crear situaciones en las que hacer a la gente joven pensar en lo que ocurre y plantearles casos que les hagan ver el problema desde otro ángulo, es muy enriquecedor.

INVERSIÓN REALIZADA

La inversión realizada para la elaboración del plan ha sido de aproximadamente 400euros y para la revisión anual ronda los 50euros

Tipos de gastos:

- Gastos de personal.
- Local de reunión y debate.

INSTITUTO GERONTOLÓGICO ASTUR S.L.



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2014**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Adelina Vegas Sánchez

Coordinadora

616 851 566

coordinacion@grupogerontologico.com

SEDE EN GIJÓN

INSTITUTO GERONTOLÓGICO
ASTUR S.L.



-



www.grupogerontologico.es

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Servicios a las personas: Atención
Sociosanitaria

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

Ninguna reseña.

CONVENIO DE APLICACIÓN

VI Convenio Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. Capítulo XI, Planes de Igualdad art. 62 a 68.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	127	87,4
2018	124	88,7
2017	120	88
2016	116	88,2
2015	104	88

(*) Las mujeres que forman parte de la plantilla son socias fundadoras y ocupan los puestos de:
- Gerente y Responsable del Departamento de Técnicas de Fabricación con el 34% de participaciones. -- Directora Comercial y Responsable de Proyectos, con el 33% de las participaciones.

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

En el Instituto Gerontológico Astur, en adelante IGA, la iniciativa de implantar un Plan de Igualdad nace de la propia Dirección, quien se compromete a proporcionar los recursos y herramientas necesarias, así como a informar a todo el personal del proceso iniciado, lo que se documenta expresamente en un compromiso formal de la Dirección, que se incluye en el propio texto del Plan.

Firmado el compromiso, el primer paso fue la creación de la Comisión de Igualdad, formado por personal de toda la empresa de una forma paritaria, es la referencia consultiva y asesora para lograr recoger todas las particularidades y necesidades de cada departamento de la empresa. Seguidamente, con la previa aprobación de la citada Comisión, subcontrató la elaboración del diagnóstico y el Plan de Igualdad con una empresa externa experta en la materia. Además, la empresa solicitó y obtuvo ayuda pública para la realización del diagnóstico, a través de la convocatoria de subvenciones dirigidas a las PYME para la elaboración e implantación de planes de igualdad, del año 2012.

Las etapas de diagnóstico, negociación y elaboración tuvieron una duración total de 7 meses, finalizando en acuerdo entre las partes, que manifestaron una activa participación en todas las fases del proceso. El Plan de Igualdad tenía una vigencia inicial de 20 meses, estando prevista su renegociación una vez finalizado dicho periodo el 31 de diciembre de 2015. Desde entonces, se va renovando anualmente de manera consensuada, dado que continúan vigentes los objetivos del mismo.

En 2015, se acuerda la constitución del Comité de empresa resultando una renovación de representantes de personas trabajadoras que a su vez forman parte del Comité de Igualdad, elevando en el acta de constitución la renovación del Plan de Igualdad y la verificación de su cumplimiento en 2016. La Dirección, el Departamento de Recursos Humanos y la Comisión de Igualdad creada al efecto son responsables de la ejecución del Plan.

Se ha realizado un seguimiento y evaluación de las acciones planificadas durante la elaboración del Plan. Los seguimientos se realizan de forma trimestral con la participación de todas las personas representantes del Comité. Se ha fortalecido la imagen de cultura e igualdad de oportunidades en la empresa, con la implicación de la dirección y comunicación en página web. Se ha difundido el plan de igualdad a la plantilla. Se ha creado y difundido un protocolo de actuación en casos de violencia de género y otro de acoso laboral o mobbing. Se ha remitido al servicio de Inspección de Trabajo, un plan de prevención de riesgos psicosociales en el que se han incluido los anteriores. Del resultado de esta prevención de riesgos psicosociales se ha informado a la plantilla y se han programado y consensuado actuaciones con los representantes de los mismos.

De las reuniones del Comité de Igualdad, se desprende que la Igualdad es real en salarios y funciones/horas desde personal directivo a profesionales, personal técnico y personal sin titulación.

A partir de aquí la dirección de la empresa, consecuente con su compromiso con la igualdad da un paso más en relación a la incorporación de mujeres en aquellos puestos que se encuentran con menos representación, colocando a una mujer en tareas de coordinación del personal directivo.

Otra mujer, que ocupando un puesto base y una formación proactiva (optando a la formación antes de que exista la necesidad) se consigue promocionar a un puesto de supervisión de todos los ámbitos del centro.

Se fortalecen así las competencias técnicas y de liderazgo de la mujer en el Grupo.

Por otro lado, se instaura dentro de la empresa un nuevo programa de gestión de residentes y personal, lo que permite el inventario de recursos humanos, manteniendo actualizada la base de datos que permite analizar y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en esta empresa.

Se comienzan a planificar estudios de opinión y necesidades de las mujeres.

Se está valorando la incorporación de Agente de Igualdad aunque hasta fecha no se ha podido asumir este perfil profesional al carecer de ayuda alguna para su incorporación.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Acceso al empleo

A los centros docentes con los que mantenemos convenios de colaboración para la formación en prácticas, se les solicita, la remisión paritaria de aspirantes a titular como Auxiliares de Enfermería, lo que ha posibilitado, la percepción normalizada de hombres en estos puestos estereotipados destinados a mujeres.

Todas ofertas de inicio de procedimientos de selección, se efectúan mediante un lenguaje no sexista de los puestos de trabajo disponibles, especificando claramente que su disponibilidad es tanto para hombres como para mujeres. Quedando por tanto patente el compromiso de la empresa para admitir a hombres y mujeres en todos los puestos de trabajo.



Avanzamos hacia una distribución paritaria de hombres y mujeres en nuestro ámbito. Ante igualdad de méritos, capacidad e idoneidad, se prioriza la contratación de personas del género subrepresentado en esa categoría, con lo que se consigue sin duda una mayor valoración de esos puestos.

En los procesos de selección, el equipo de valoración es paritario.

Las pruebas de acceso, en los procesos de selección, no son discriminatorias, utilizándose para ello criterios objetivos adecuados a las características del puesto y con la previa comunicación de los mismos a la Comisión de Igualdad.

En los centros de nueva apertura, en contratación externa, se ha diversificado la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya personas candidatas y en igualdad de condiciones y competencias, personas de ambos sexos y en una proporción equilibrada para los diferentes puestos.

Remuneración para trabajos equivalentes iguales independientemente del género de la persona que lo realiza.

Elaboración del Manual de Acogida, como documento de bienvenida, presentación e información para la nueva plantilla de la empresa.

Clasificación profesional y Promoción

Durante el 2019 hemos llegado al 75% de puestos de dirección liderados por mujeres. Se ha fomentado la formación que hace posible la promoción de la mujer a puestos de responsabilidad.

En el Plan de formación se ofertan cursos de formación presenciales, semipresenciales y on-line a través de internet, videoconferencias, webinar... con la finalidad de conciliar dicha formación, y que así cada persona pueda elegir el horario más adecuado a sus intereses y preferencias.

Se trata de ir formando a todo el personal de Dirección/Supervisión en materia de igualdad de oportunidades.

Se establecen bolsas cualificadas de trabajo para personal que han perdido la relación laboral con la empresa, lo que permite favorecer la reinserción laboral de las mujeres y continuar la formación que la empresa considera necesaria para favorecer la recolocación.

En los procesos de promoción, se valora en mayor medida la formación impartida por la empresa sobre cualquier otro tipo de formación.

Fomento de la motivación e implicación de la totalidad de la plantilla por parte de los responsables de la empresa.

Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

Se otorgan el 100% de solicitudes de cambios de turno en plantilla a hombres y mujeres. Lo mismo en reducción de jornada, excedencias, etc.

Se facilita la movilidad geográfica a demanda cuando es posible dentro de la empresa, permitiendo traslados de centro de trabajo dentro del grupo empresarial a fin de favorecer la corresponsabilidad y la conciliación. Estamos avanzando en medidas de flexibilidad horaria en aquellos puestos en los que es viable esta posibilidad. Libertad de elección de periodo de vacaciones. Se facilitan todas las solicitudes de cambio de turno en aquellos puestos en los que existe esa posibilidad. Se han implantado jornadas continuas en turnos rotativos, potenciando la proximidad al domicilio particular. Se tienen en cuenta situaciones personales de cara a la elaboración de planillas.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

No se ha necesitado aplicar el protocolo en este sentido, pero se continúa sensibilizando a todo el personal de la plantilla para combatir y evitar el acoso sexual.

Otras medidas: violencia de género

No ha sido necesaria la aplicación del Protocolo de actuación en casos de violencia de género pero se continúa difundiendo en todos los ámbitos de la empresa.

Otras medidas: comunicación y sensibilización

Se ha fijado como objetivo, la necesidad ineludible de formar a las direcciones de los centros en materia de políticas de igualdad y se fija por tanto, la obligatoriedad de realizar al menos una acción formativa.

Organización de jornada de sensibilización en materia de igualdad.

Formación continua a partir de este periodo en la materia

Aprovechando cualquier foro, se trata de sensibilizar a todo tipo de personal para que las responsabilidades familiares sean compartidas entre miembros de su grupo familiar. Se anima a mujeres y hombres a optar a puestos de trabajo que tradicionalmente pueden parecer vetados a uno u otro género.

En este sentido, nos parece de relevante importancia, sensibilizar al personal educativo y alumnado en cada experiencia intergeneracional que se realiza en nuestros centros, tratando así de incidir en los estereotipos de la imagen de la mujer en este sector profesional. Intentamos romper prejuicios de absentismo laboral de las mujeres debido al cuidado de otras personas, y hacemos ver la necesidad de equilibrar lo que se conoce como doble jornada.

- Compromiso expreso de la Dirección con la igualdad y su comunicación al personal a través de la publicación en página web corporativa.
- Manual de Acogida, con referencias expresas a la sensibilización en materia de Igualdad.
- Comunicación de las necesidades de la plantilla en lo referente a igualdad a través de sus representantes legales, convocando para ello a la Comisión de Igualdad y a la Dirección.
- Difusión del Plan a los sindicatos mediante comunicado de empresa.
- Como canal de comunicación efectivo, entre la empresa y la plantilla, para temas relacionados con la igualdad y el Plan: tablón de anuncios, buzón de sugerencias, dirección de correo electrónico, posibilidad de transmitir información a través de representantes legales.
- Elaboración y pegado de carteles de concienciación.
- Revisión del lenguaje utilizado en ofertas de empleo en portal web, portal de empleo y anuncios en prensa.
- Revisión del lenguaje utilizado en modelo de solicitudes de empleo, para evitar connotaciones de género.

Otras medidas: seguridad y salud

Se ha dotado de dos modelos grúas para prevenir lesiones por manipulación de pesos excesivos y cargas.

Se ha comenzado a dotar económicamente el fomento del ejercicio físico en la empresa. Siguiendo las orientaciones técnicas en la materia, se ha adquirido, una máquina elíptica que permite el ejercicio de bajo impacto, de uso exclusivo para el personal.

Se realizan sesiones de concienciación de la importancia de realizar ejercicio físico como fórmula de mantenimiento preventivo de la salud. La alta dirección consciente de que invertir en prevención a través del fomento de actividades deportivas para la plantilla es estar apostando a corto, medio y largo plazo por mayores niveles de salud, prevención de lesiones, reducción del absentismo laboral derivadas de situaciones de incapacidad temporal, etc., se encuentra en un proceso de planificación de acciones en este ámbito.

Por otra parte, se incide de manera especial en la necesidad de participar en los reconocimientos de salud laboral periódicos establecidos por la empresa.

Aplicación del protocolo de actuación y formación al personal sobre el mismo, mediante su difusión.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

El personal veterano ya conoce la existencia y a las nuevas contrataciones se les informa de la existencia del plan de igualdad en la confirmación de su selección y proceso de acogida.

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO AÑO.

El Comité de Seguridad, Salud e Igualdad se viene reuniendo de manera trimestral, acordándose en ellos la necesidad de instaurar las diferentes medidas que se vienen adoptando.

Cualquier persona puede dirigirse a este Comité.

Fruto del compromiso de la empresa con la igualdad la dirección adopta las medidas que a tal fin se vienen planificando.



AVANCES, NOVEDADES REALIZADAS EN EL ÚLTIMO AÑO.

Se puede decir que el Plan de Igualdad es asumido por la parte empresarial en su totalidad y consensuadas con la parte social, adoptando medidas de consolidación y concienciación progresivamente.

Se aprovecha cualquier espacio para realizar una tarea de difusión y docencia en materia de igualdad, que traspasa el ámbito de la empresa.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Carencia de ayudas económicas que permitan invertir en personal específico, agente de igualdad. Nos gustaría contar con esta figura pero hasta ahora no ha sido posible.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Mejora de la imagen corporativa a través de la visibilidad del conjunto de empresas comprometidas con la igualdad y de la RSC.

Sentimiento de unión y pertenencia de las personas que forman parte de la empresa, desde personal de atención en los diferentes puestos, a la alta dirección, incluido el Comité de Seguridad Salud e Igualdad, en los planteamientos de las medidas que supongan avances en cuestiones de género.

La adopción de medidas enmarcadas en el Plan de Igualdad, que benefician al conjunto de la masa social de la empresa, permite dotar a nuestros centros de personal concienciado y comprometido, impulsando un sentimiento de corresponsabilidad y compromiso.

INVERSIÓN REALIZADA

Tipo de gastos en los que incurre:

Desarrollo y seguimiento del Plan (para el año 2018 y 2019): 6.500euros

Inversión para la puesta en marcha del Plan: 7.000,00 euros

Inversión para el desarrollo del Plan: Estimamos unos 3.000 euros/año.

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal.
- Habilitación de local para reunión y debate.
- Recursos económicos específicos para la implementación. (Actualización de bases de datos para incorporar la variable sexo)
- Difusión interna y externa del Plan y sus medidas.
- Contratación de una consultoría externa.

SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

- Las empresas necesitarían un mayor conocimiento de los recursos y ayudas externas que la Administración u otros organismos ponen a su disposición para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad y mayor liderazgo para su desarrollo.
- Apoyo económico por parte de las diferentes Administraciones (Estatal, Autonómica y Local) para la contratación de Agentes de Igualdad.
- Priorizar de las Empresas Comprometidas con la Igualdad, a la hora de otorgar puntuaciones en diferentes licitaciones a concursos públicos.
- Otorgar prioridad en solicitudes a las diferentes administraciones, permisos, licencias de obras por ejemplo (Administración Local)...
- Concienciar de la mejora de imagen social en empresas con estas medidas.
- Fomentar la imagen de mujeres directivas y emprendedoras.
- Fomentar la imagen de que las empresas funcionan mejor con directivas y directivos.
- Comunicaciones más explícitas y visibles de cara a promocionar y anunciar actuaciones concretas.



INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL CANTÁBRICO

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2011**



CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Luis Miguel Torres

Gerente

985 133 066
info@itc.edu.es

SEDE EN GIJÓN

C/ Concejo de Colunga, 2
33204 Gijón

www.itc.edu.es

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Educación no reglada. Formación para empresas y consultoría de gestión de proyectos.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2018 Obtención de la certificación EFR, como Empresa Familiarmente Responsable, por la Fundación Másfamilia.
2016 Implantación transversal del Plan de Igualdad en la ISO: 9001 y en el reconocimiento del modelo EFQM +400.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de enseñanza no reglada.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	9	55,5
2018	6	58
2017	9	57
2016	8	55
2015	14	57,14

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Instituto Tecnológico del Cantábrico lleva 25 años como una de las empresas de prestigio en formación para empresas y consultoría de gestión de proyectos nacionales e internacionales. Dentro de la formación para empresas, estamos especializados en el diseño y gestión de planes de formación a la medida en todos sus aspectos.

Perseguimos la excelencia en la calidad de nuestros proyectos de formación refrendada por nuestra dilatada experiencia, el reconocimiento de nuestros clientes, la certificación ISO 9001, y la certificación EFQM +400. Todo pensado para cumplir los objetivos de nuestros clientes con garantía.

El amplio reconocimiento en Asturias y España ha favorecido a que hoy una importante parte de nuestra actividad se desarrolle en proyectos internacionales en los que exportamos capacidad de organización, calidad de ejecución, y conocimiento especializados.

Trabajamos continuamente en la búsqueda de nuevas soluciones a los retos de la gestión y desarrollo de las personas, del conocimiento, la innovación, la internacionalización, y la responsabilidad social de las empresas.

Es en el año 2.008, cuando la dirección, sin estar obligado por ley, decide dar un paso más en su compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres e impulsa la creación de un Plan de Igualdad que se materializó en el año 2.009.

El diagnóstico de género de la empresa fue elaborado por la Dirección y el Departamento de Recursos Humanos de la misma, contando con una subvención económica que sufragó los gastos de esta primera fase, así como la posterior de negociación y elaboración del Plan. Para esta parte, fue constituida una Comisión de Igualdad y se nombró a una persona como responsable de la materia. Todas las personas implicadas en el proceso recibieron formación en materia de género para el desempeño de tales funciones.

No se han previsto plazos de vigencia del Plan de Igualdad. Su duración es indefinida.

Se actualizó el diagnóstico de género realizando un estudio de los datos cuantitativos más adecuados.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Promoción y formación

- Sensibilización de la plantilla a través de distintas acciones formativas sobre igualdad de oportunidades.

Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

- Establecimiento de un conjunto de medidas de conciliación, previa identificación de las necesidades de la plantilla:
 - o Intervalo de tiempo flexible de media hora para entrada y salida del trabajo, en aquellos puestos en los que sea posible.
 - o Ampliación del periodo de jornada continua y reducida a los meses de julio, agosto y septiembre, siempre que el volumen de actividad lo permita.
 - o Asuntos propios: ausencias motivadas por la gestión de documentos de carácter privado, siempre que el organismo que lo gestione no esté abierto al público en horario no laboral. La persona que se acoja a esta medida avisará como mínimo el día anterior.
- Las personas trabajadoras con hijos e hijas menores de tres años de edad, podrán disfrutar de una hora de flexibilidad de entrada y salida del trabajo, siempre que queden salvadas las necesidades del servicio, para que durante la primera semana del inicio del curso, puedan acompañarlos al centro escolar.
- Los trabajadores y trabajadoras que ostenten la condición de futuros padres ó madres podrán, si lo desean, reducir su jornada en el caso de no existir horario flexible o acomodar éste para asistir y acompañar a clases de preparación al parto, con la reducción proporcional de haberes, pero sin pérdida de ningún otro derecho laboral. Dicha reducción de jornada se establecerá de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y la persona interesada.
- En los periodos en que no haya jornada continua y reducida, las personas con hijos/as de hasta 11 años dispondrán de una hora de flexibilidad de entrada y salida de trabajo en las fechas de vacaciones infantiles según el calendario escolar oficial, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. La persona que se acoja a esta medida avisará la gerencia, como mínimo, con una semana de antelación.
- Implantación de una aplicación informática de gestión que permite añadir la flexibilidad que supone el teletrabajo en los puestos de administración para aumentar su la facilidad de acceso desde cualquier punto en condiciones de seguridad, contribuyendo a la conciliación.



Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Elaboración de un protocolo de actuación, para casos de acoso sexual.

Otras

- Se está valorando la implantación definitiva de una medida aún en periodo de prueba, ya que a lo largo de 2016 y 2017 se ha producido un aumento en el número de días de vacaciones (aproximadamente de un 20% respecto a lo marcado en convenio) concedidos en los puestos de administración adjudicados en el calendario según necesidades individuales, siempre que no interfieran en las necesidades del servicio.
- Inclusión de un indicador de igualdad en el cuadro de mando integral de la empresa.
- Utilización habitual de videoconferencias online entre las personas de la empresa y colaboradores/as habituales, lo que ha supuesto un significativo ahorro de tiempo.
- Se ha habilitado una zona de ducha y vestuario para las personas trabajadoras que realizan deporte en las inmediaciones de la empresa en franja horaria cercana al horario laboral, contribuyendo así a la conciliación laboral.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad está disponible de manera continuada para todos los miembros de la empresa tanto en el servidor de la empresa como a través de la aplicación informática de gestión en la nube. De forma adicional, han recibido la información de manera física dada la realización periódica de cuestionarios para la elaboración de distintos informes en materia de igualdad y actualización de medidas.

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO AÑO.

La última reunión de seguimiento de la Comisión de Igualdad ha tenido lugar el 31 de enero de 2019. En ella se tratan temas como la participación en la última edición del Directorio de Empresas Comprometidas con la Igualdad promovida por el Ayuntamiento de Gijón. Y también se acuerda la inclusión de Indicadores de Igualdad de Oportunidades en el Cuadro de Mando Integral de la Empresa. De esta manera se tiene una visión mucho más ágil de las desviaciones que se puedan producir en este ámbito, sin tener que esperar a los resultados que se realizan de forma periódica

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Mayor compromiso de todos los miembros de la empresa.

INVERSIÓN REALIZADA

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal.
- Superficie de local destinada a reunión y debate.
- Actualización de bases de datos para incorporar la variable sexo.
- Difusión interna y externa del Plan y sus medidas



ISASTUR S.A.



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO 2015

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Alejandra García-Conde Quirós

Alejandra García-Conde Quirós

985 98 01 04

alejandra.garcia@isastur.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Ofrece servicios centrales a las empresas del Holding ISASTUR como prevención de riesgos laborales...

LOCALIZACIÓN

C/ Peñasanta, 63
Polígono de Silvota



-



www.isastur.com

SEDE EN GIJÓN

Avda. Mar Cantábrico, 17
33204 Gijón



983.34.01.83

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2011 Distintivo "Igualdad en el empresa" del Ministerio de Igualdad.

2018 Renovación del Distintivo de "Igualdad en la Empresa" - DIE - del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para las empresas del grupo: Isastur S.A. e Isastur Ingeniería S.A., otorgado en 2011.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos 2016.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	64	53,13
2018	75	49,33
2017	73	49,32
2016	2	47
2015	83	40

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Isastur S.A. pertenece al Holding ISASTUR, se dedican fundamentalmente al sector energético con actividades de montaje y mantenimiento industrial, así como ingeniería de proyectos industriales en distintos sectores y especialidades, contando con especial reconocimiento en la especialidad eléctrica. Se concentran departamentos que prestan servicios comunes a las distintas empresas del grupo, como Prevención de Riesgos Laborales, Calidad, Medioambiente, Administración, Servicios Informáticos, Infraestructuras y Servicios Generales, Recursos Humanos... y es en la empresa desde la que se marcarían las líneas de actuación en aspectos relacionados con la Igualdad de Oportunidades.

Desde 2009, previa elaboración de un diagnóstico, cuentan con un Plan de Igualdad para las distintas empresas que conforman ISASTUR, entre ellas Isastur S.A. Este Plan fue la manera de formalizar el compromiso que el grupo siempre ha tenido y demostrado en esta materia. Además, desde el 2011 contamos dentro del Holding con dos empresas (Isastur SA e Isastur Ingeniería SA) adjudicatarias del Distintivo de Igualdad 2011-2014 prorrogado por segunda vez por un periodo de 3 años adicionales.

Aunque Isastur S.A. no cuenta con Representación Legal de personas Trabajadoras (RLT), representantes Legales de otras empresas del grupo participaron en la elaboración del plan e implementación de las medidas a nivel de Holding.

De momento no tenemos aprobado el nuevo Plan de Igualdad, estamos en proceso de elaboración del mismo y esperamos desarrollarlo a lo largo del presente ejercicio. Como punto de partida, hemos firmado desde las diferentes Direcciones Generales de las empresas del Grupo una declaración con el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir a igualdad real en el seno de las empresas del Holding.

El Plan de Igualdad incluye como medidas de evaluación y seguimiento, indicadores globales vinculados a objetivos generales, así como objetivos operativos asociados a cada una de las medidas propuestas, para medir tanto la evolución del cumplimiento de objetivos perseguidos como para detectar desviaciones o nuevas necesidades. Se realiza una encuesta de clima laboral bienal en el que se incluye un apartado específico de Igualdad que en los últimos años se ha potenciado considerablemente. Se han obtenido puntuaciones medias muy cercanas a 4 puntos sobre un máximo de 5.

También la implantación del Sistema de Evaluación del Desempeño por Competencias, que objetiva las valoraciones del personal y posibles promociones; la inclusión de las mamografías para mujeres en edad de riesgo; cambios en la plantilla que mejoran el porcentaje de mujeres, así como jefaturas medias ocupados por mujeres; buenas prácticas en materia de lenguaje, se ha hecho una revisión de puestos en la que se apuesta por el lenguaje neutro.

Tanto la Agente de Igualdad como el resto del Departamento de RRHH son las encargadas de la ejecución del Plan y cuentan con formación específica en Igualdad. Tanto el diagnóstico como el Plan de Igualdad fueron elaborados con recursos propios.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

El principal objetivo del Plan de Igualdad es mantener y mejorar la situación positiva de la mujer en el Holding ISASTUR generando una cultura específica de promoción de Igualdad de oportunidades.

Las principales actuaciones en materia de igualdad consisten en el mantenimiento y consolidación de las que se vienen realizando.

Principales medidas del Plan de Igualdad:

- Crear una figura referente en materia de igualdad para la plantilla
- Crear un espacio permanente para la Igualdad en la intranet corporativa.
- Realizar y difundir una Guía para el personal sobre igualdad.
- Incluir la referencia a la Igualdad en los procedimientos de calidad.
- Incluir el parámetro de Igualdad en las Encuestas de Clima Laboral.
- Colaborar con entidades que fomenten la igualdad.
- Establecer un código de Buenas prácticas en materia de Lenguaje.
- Sensibilización positiva al personal directivo.
- Programas de incorporación de mujeres a puestos altamente masculinizados.
- Programas de fomento de la promoción de las mujeres.



- Gestión de información en clave de género.
- Desarrollo del sistema de gestión por competencias.
- Seguimiento de la mujer gestante.
- Política de reuniones.
- Trabajar desde casa: teletrabajo
- Mejora del permiso de paternidad y lactancia aprobado en la Ley.
- Permiso sin sueldo.
- Políticas y procedimientos relacionados con el acoso y la discriminación
- Evaluación periódica de la situación de ISASTUR en materia de Igualdad.

En este ejercicio se ha hecho especial hincapié en el mantenimiento, desarrollo y mejora de las medidas que se venían realizando: la evaluación de la empresa en materia de Igualdad se ha potenciado, se ha mantenido el apartado específico de Igualdad dentro de la encuesta de Clima Organizacional que desarrollamos bienalmente, que incluye las preguntas que se analizaban en ediciones anteriores y un apartado de respuesta abierta para recabar la máxima información posible para la realización de las acciones pertinentes, así como para la elaboración del nuevo Plan. Se ha mejorado el sistema de evaluación del desempeño por competencias con el lanzamiento a toda la plantilla de la empresa, disponibilidad de jornada flexible y posibilidad de realizar adaptaciones de horario para favorecer la conciliación familiar y laboral; se incrementa el número de indicadores de revisión periódica, relacionados con la igualdad.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Disponemos de un apartado en la Wiki corporativa específico para Igualdad, donde están colgados los diferentes manuales y procedimientos, que están accesibles y disponibles para cualquier trabajador/a.

Se realizan comunicaciones sobre diferentes medidas y procedimientos a través de los tableros de anuncios ubicados en las diferentes sedes, a parte de canales de comunicación internos destinados a ellos en la Intranet corporativa (comunicación, servicios a disposición de la plantilla, resultados de las encuestas de clima, realización de eventos patrocinados y/u organizados por la empresa (Carrera de la Mujer, eventos deportivos...))

Para el Centro de Gijón se mantienen los mismos procedimientos, normas y adaptaciones que en el resto de sedes del Holding. Todas las empresas del Grupo se rigen por los mismos principios y políticas, y están secundados por el mismo Plan de Igualdad.

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO PERIODO O AÑO.

Reuniones mensuales de la Dirección de Gestión de Personas y Procesos, Dirección de la que depende, entre otros, el Departamento de Recursos Humanos Corporativo, donde se pueden comentar medidas o procedimientos de manera puntual, a parte de las propias y específicas del departamento de RRHH en materia de Igualdad.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

No ha habido dificultades adicionales en los cambios que han acontecido en este ejercicio y se ratifica la dificultad de la implantación de alguna de las medidas.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Pensamos que fomentar la igualdad refuerza los valores y visión de la Organización. Apoya la retención del talento y el considerar a la empresa como un buen sitio en el que trabajar.

INVERSIÓN REALIZADA

Coste aproximado de elaboración y puesta en marcha del Plan: 15.000 euros

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gasto de personal.
- Local de reunión y debate.



- Recursos económicos específicos para la implementación.
- Actualización de bases de datos para incorporar la variable sexo.
- Se ha invertido en la difusión interna y externa.
- Costes de medidas implantadas como revisiones médicas ginecológicas, asistencia a jornadas, financiación de material deportivo para las personas colaboradoras en la Carrera de la Mujer.
- Asesoramiento jurídico.
- Plan de Comunicación a personal de nuevo ingreso.

Los costes del ejercicio pasado, son costes de horas del personal de RRHH encargado de retomar las medidas citadas en el apartado anterior: ampliar el apartado de Igualdad en la encuesta de clima, revisión de puestos para adaptarlos a lenguaje neutro, implantación completa de las evaluaciones del desempeño por competencias, más el coste directo que supondrá en 2019 la inclusión de las revisiones mamografías.

SUGERENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Subvencionar las horas que se dedican en la empresa para la elaboración de planes o para la organización de acciones, de forma que no sea un aspecto que pase a un segundo plano cuando hay problemas económicos en la empresa.

Dar ejemplo con actuaciones concretas de la igualdad en el entorno público. Comportamientos ejemplares de la representación política. Hacer más visibles las medidas, con comunicaciones formales y/o informales.



LACERA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO S.A.

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2015**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Arrate Arkauz Arenaza

Gestión Social y Económica /Gestio Soziala-Gestio Ekonomikoa

943 719 674

arrate.arkauz@laboralkutxa.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Actividades financieras.

LABORAL kutxa



LOCALIZACIÓN

*Paseo Arizmendiarieta, s/n
20500 Guipúzcoa*



-



www.laboralkutxa.com

SEDE EN GIJÓN

*5 oficinas en Gijón, entre
ellas: Avda. Constitución, 4*



-

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2018 Primer premio en "Experiencias para la Igualdad de Mujeres y Hombres" dirigido a empresas de Gipuzkoa.
2018 Integrantes de la Red "Bai Sarea", Red de encuentro de entidades colaboradoras para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Comunidad Autónoma Vasca).

2015 Renovación como Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, por parte de Emakunde-Instituto de la Mujer del País Vasco.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Laboral Kutxa es una cooperativa de trabajo asociado. Las personas trabajadoras son socias de la cooperativa, es decir, propietarias, no son personas trabajadoras por cuenta ajena. Lo equivalente a un convenio laboral se recoge en las "Normas Laborales" y "Beneficios Sociales", que se acuerdan anualmente.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	1.887	51,6
2018	1.939	51,2
2017	2.047	49,5
2016	2.208	49,8
2015	2.263	48,0

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	19	36,8
2018	18	38,9
2017	20	40
2016	22	36,4
2015	23	34,8

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Laboral Kutxa puso en marcha su I Plan para la Igualdad en 2008. Posteriormente se han elaborado otros dos planes para la igualdad de mujeres y hombres; concretamente el III. Plan para la Igualdad 2016-2018 recoge los siguientes objetivos y medidas:

LÍNEA DE TRABAJO	OBJETIVOS	MEDIDAS
Comunicación y sensibilización	1. OBJETIVO: Mostrar el compromiso que la entidad tiene hacia la igualdad y promover medidas que favorezcan dicho compromiso	10 medidas
Cultura de la Entidad	2. OBJETIVO: Seguir fortaleciendo la cultura en favor de la igualdad en Laboral Kutxa	6 medidas
Conciliación y corresponsabilidad	3. OBJETIVO: Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empleadas y empleados de Laboral Kutxa	4 medidas
Promoción y empoderamiento	4. OBJETIVO: Aumentar la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad	4 medidas
Responsabilidad social	5. OBJETIVO: Fomentar la igualdad y dar a conocer a la sociedad el compromiso que tiene Laboral Kutxa hacia la igualdad	8 medidas

Sin embargo, la vigencia del III. Plan para la Igualdad 2016-2018 finalizó el año pasado. Una vez evaluado el nivel de implementación de dicho Plan, estamos realizando el diagnóstico de la situación actual de la Entidad en materia de la igualdad. Para ello, estamos recogiendo y analizando la información cuantitativa, y además hemos diseñado un cuestionario para conocer la percepción actual que tienen las compañeras y los compañeros en relación a este tema. Con las conclusiones extraídas, diseñaremos el IV. Plan para la Igualdad en la Comisión de Igualdad, con la colaboración de una consultora externa.

Por otra parte, gracias a una ayuda concedida por parte de la Diputación Foral de Gipuzkoa, estamos desarrollando el proyecto denominado Hacia un liderazgo compartido. El objetivo principal del proyecto es aumentar la representación de las mujeres en puestos de responsabilidad y órganos de decisión de nuestra Entidad.

Para ello, hemos puesto en marcha de 2 líneas de trabajo:

- Redefinir el estilo de liderazgo de Laboral Kutxa: hemos analizado nuestro estilo de liderazgo desde la perspectiva de género, con el fin de identificar las fortalezas y las debilidades que tenemos para poder alcanzar un liderazgo compartido. Un estilo de liderazgo más diverso, que aúne las características y los comportamientos que tradicionalmente se han considerado como masculinos y femeninos.

Para realizar dicho análisis, hemos diseñado un cuestionario de la mano de un equipo experto de la Universidad de Deusto, y hemos obtenido las respuestas de casi 600 personas. Las principales conclusiones que hemos extraído del análisis hemos compartido con miembros del Consejo de Dirección, Comisión de Igualdad y la



Comisión de Gestión Social. Además, hemos compartido los resultados del estudio a toda la Entidad, a través de un webinar. Por último, hemos puesto a disposición de la plantilla el informe del análisis, para que tengan la opción de consultar los datos recabados de manera más detallada.

- Empoderamiento de las mujeres: hemos puesto en marcha una Escuela de Empoderamiento, con el fin de mejorar la percepción que tienen las mujeres sobre sus capacidades de liderazgo, y para generar una conciencia crítica en torno a los roles y los estereotipos de género. Tras realizar una prueba piloto, hemos organizado dos ediciones de la Escuela en las que, de momento, han participado 45 mujeres y tenemos previstas otros talleres para otoño, ya que son más de 85 las mujeres que han mostrado interés en participar en la misma. Las sesiones han sido dirigidas por Maru Sarasola y Leire Gartzia, ambas expertas en liderazgo. La iniciativa ha resultado muy satisfactoria tanto por la alta participación como por los resultados que está dando.

Además, en la Intranet hemos creado una comunidad de mujeres con tres principales objetivos: que las mujeres que han participado en la Escuela de Empoderamiento den continuidad al trabajo de cambio personal iniciado; generar una pertenencia de grupo; y ayudar a crear redes entre las mujeres. De esta manera, semanalmente y de forma rotativa, una participante de la comunidad adquiere el compromiso de compartir un contenido (experiencias, aprendizajes, materiales, etc.) que tenga que ver con la igualdad, en general, y con el liderazgo y el empoderamiento de las mujeres, en particular. La comunidad cuenta con una dinamizadora que se encarga de gestionar las altas en la comunidad y los turnos de contenidos.

Por otra parte, también nos parece importante compartir con los hombres el trabajo que estamos realizando. Por ello, estamos en la fase de diseño de una prueba piloto de un taller dirigido a los hombres de Laboral Kutxa.

Por último, comentar también que estamos diseñando un programa de mentoría para ayudar a desarrollar capacidades o habilidades concretas relacionadas con el liderazgo a las mujeres de LABORAL Kutxa que ocupan puestos de responsabilidad.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

La comunicación interna es un aspecto que desarrollamos durante toda la fase de implementación de las políticas para la igualdad. El objetivo es dar a conocer a todas las personas de la Entidad la labor que estamos realizando en el ámbito de la igualdad.

Para ello, en los últimos meses hemos realizado las siguientes actuaciones:

- Diseño de una encuesta dirigida a toda la plantilla
- Semestralmente publicamos un boletín informativo "Berdin"
- Realización de un webinar para presentar las principales conclusiones del análisis de género realizado sobre el estilo de liderazgo
- Reportaje sobre el proyecto Hacia un liderazgo compartido en la revista "TULankide", revista interna de la Corporación Mondragon
- Publicación sobre el trabajo que estamos desarrollando en el informe anual sobre la Responsabilidad Social de la Empresa.
- Comunicaciones en la Intranet en torno a la acciones desarrolladas a lo largo del año
- Reuniones de equipo "Giltza"

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO PERIODO O AÑO.

A través de las reuniones del Grupo Motor realizamos el seguimiento y la evaluación de manera continuada al trabajo que estamos llevando a cabo. En Grupo Motor está compuesto por las siguientes personas:

- Responsable de igualdad (que a su vez forma parte del Consejo de Dirección)
- Coordinadora de igualdad
- Asesoras de la consultora externa (homologada por Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer)

En todo caso, para trabajar temas concretos y si consideramos conveniente, también participan otras personas de la Entidad. En cuanto a la dinámica, las reuniones son de una periodicidad mensual y de una duración de 3 horas aproximadamente.

También realizamos reuniones periódicas con las personas que componen la Comisión de Igualdad para presentar las líneas de trabajo que estamos llevando a cabo, y recoger sus aportaciones. A lo largo de 2018 hicimos tres reuniones, y en cuanto a 2019, haremos la siguiente el próximo mes de abril.

Por otra parte, señalar que anualmente recogemos en una memoria todos los trabajos realizados a lo largo del año, y los datos sobre el grado de implementación del Plan para la Igualdad.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

La principal dificultad que encontramos es realizar cambios estructurales. A modo de ejemplo, y aunque ha habido avances, aún hoy en día las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad, y también son ellas mayoritariamente las que utilizan las medidas de conciliación.

En todo caso, consideramos que las actuaciones que estamos desplegando en la actualidad, en medio plazo van a posibilitar generar las condiciones adecuadas para lograr una organización más igualitaria.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

En esta línea, el trabajo que estamos realizando en el ámbito de la igualdad pretende impulsar un entorno de trabajo beneficioso para la igualdad real y la diversidad, que a su vez contribuya a la consecución de un entorno de trabajo más constructivo y cooperativo.

INVERSIÓN REALIZADA

En 2018 el presupuesto total destinado a la implementación de las políticas para la igualdad se estableció en 30.000euros anuales (IVA incluido), pero gracias a la ayuda económica proporcionada por la Diputación Foral de Gipuzkoa, pudimos cubrir gran parte del gasto externo. En 2019 contamos con el mismo presupuesto para implementar dichas políticas.

Éstos son el tipo de gastos en los que incurre el presupuesto:

- Gastos de personal
- Contratación de consultoría externa
- Contratación de personal experto y formador
- Recursos económicos específicos para la implementación
- Difusión interna y externa del Plan y sus medidas

SUGERENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Las empresas debemos atender a nuestra responsabilidad social independientemente de las ayudas públicas, ya sean económicas o de otro tipo. No obstante, la colaboración institucional es importante también en este ámbito, tanto en temas formativos como de promoción y sensibilización.

En este sentido, nos parece muy interesante y enriquecedor el camino que ha abierto Emakunde con “Bai Sarea”, ya que es una red de encuentro donde se comparten las experiencias y los aprendizajes de las distintas empresas y organizaciones que estamos trabajando en favor de la igualdad en el País Vasco.

En los últimos años, además de contar con el asesoramiento de una consultoría externa que nos facilita la coordinación y la ejecución del proyecto, también contamos con la colaboración del ámbito académico a través de la participación de la Universidad de Deusto, lo cual está enriqueciendo de manera considerable el diseño y desarrollo de las políticas para la igualdad en nuestra Entidad.

LACERA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO S.A.



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2014**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Belén Luzuriaga Bedia
Directora de Cumplimiento Normativo

902 190 090
bluzuriaga@lacera.es

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Otros servicios a las empresas.

LOCALIZACIÓN

C/ Víctor Sáenz, 23
33006 Oviedo

-
www.lacera.es

SEDE EN GIJÓN

C/ Perlora, 2
33207 Gijón

-

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2013 "Premios CEX" (finalista) por el proyecto "Gestión de Personas 3.0" de Centros de Excelencia de España, relacionadas con la Comunicación de la Conciliación y Beneficios Sociales.

2008 Asociación de Expertos del Derecho Laboral Alonso Olea, Premio Internacional a la Conciliación e Igualdad

2006 Premio Nacional Empresa Flexible a la Conciliación (Categoría Gran Empresa).

2006 Principado de Asturias, Premio a las Buenas Prácticas en la Gestión de Recursos Humanos por el Plan Concilia.

2006 Asociación Jóvenes Empresarios, Premio Mejor Acción Social por el Plan de Igualdad.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Empresa de servicios integrales presente en diferentes provincias españolas en las que se aplica en cada uno su respectivo Convenio Colectivo. En total, en Lacera aplicamos más de 50 convenios diferentes a los que se debe sumar numerosos acuerdos de centro, principalmente en hospitales. En la mayoría de los convenios se contempla en un artículo concreto los principios generales en materia de Igualdad a aplicar recogidos en la Ley.

- C.C. sectorial de ámbito provincial: Convenios de limpieza de diferentes provincias.
- C.C. sectorial de ámbito provincial: Construcción de Asturias.
- C.C. sectorial de ámbito provincial: Metal de Asturias.
- C.C. sectorial de ámbito nacional: Telemarketing de Asturias.
- Convenio colectivo del sector de la jardinería (estatal)
- C.C. sectorial de ámbito provincial para la industria del metal de diferentes provincias.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	4.230	85,7
2017	3.868	85,1
2016	3.488	84,8

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2018	360	59,30
2017	270	61,85
2016	218	67,2

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad aprobado en el año 2007, después de sucesivas revisiones, se encuentra en revisión para su adaptación a la última norma aprobada recientemente: Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Para esta revisión estamos planificando la realización de un nuevo diagnóstico de situación que nos lleve a implementar nuevas medidas que ayuden a avanzar en la consecución de la efectiva igualdad.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

- Promover la igualdad y hacerla efectiva para ir más allá del cumplimiento legal.
- Comunicación bajo criterios no sexistas. La web, cartelería, folletos y cualquier otro recurso de empresa tiene obligatoriamente en cuenta este aspecto.
- Medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.
- Promocionar la igualdad en todo tipo de foros.
- Protocolo frente el acoso laboral, tanto moral como sexual.
- Procedimiento de selección y promoción del personal no sexista.
- Procedimiento de formación no sexista.
- Control de retribuciones.
- Nuevo Plan de Formación sobre actividades como limpieza de cristales, jardinería, manejo de maquinaria dirigida exclusivamente a mujeres.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Reforzamos la comunicación interna en nuestro boletín informativo "Lacera hoy!!!", canal de comunicación establecido con objeto de que la plantilla reciba por correo electrónico las novedades en la empresa cada día.

A través de las redes sociales: Facebook Lacera y LinkedIn Lacera, estamos promoviendo la igualdad no solo a entre nuestro personal sino también en la sociedad en general.

Todo el personal de Lacera es informado sobre la existencia del plan de igualdad en el momento de su incorporación y conoce nuestra obligación de respetar la igualdad y la diversidad como personal de Lacera.

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO AÑO.

Estamos trabajando en la revisión del Plan de Igualdad planteando este trabajo como si comenzásemos de cero, de esta forma, intentamos ser innovadores teniendo en cuenta la experiencia previa para conseguir el mejor Plan entre todos.

AVANCES, NOVEDADES REALIZADAS EN EL ÚLTIMO AÑO.

Se ha modificado el Plan de conciliación para el personal de estructura con la principal medida de flexibilidad horaria que nos permite la hora de salida a partir de las 17:00 horas en función de la hora de entrada.



DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

En realidad no se ha encontrado ninguna dificultad reseñable. Estamos realizando modificaciones con mucho sentido común y análisis por parte de todo el personal y del Comité de igualdad.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Después de 12 años de vigencia del Plan de Igualdad de Lacera y tras pasar por sucesivas modificaciones en las que se han incorporado nuevas medidas, tenemos claro que el plan de igualdad es una ventaja competitiva que nos permite atraer talento a nuestra organización.

INVERSIÓN REALIZADA

- Formación continua interna y externa a cada nueva persona incorporada laboralmente y a cada proveedor del Grupo de las Normas Internas y Código de Conducta Lacera que recogen la materia de igualdad y la obligación de su promoción y respeto por parte de toda la plantilla.
- Se ha incluido la materia de igualdad en el Programa de Prevención de Riesgos de Lacera que desde el Área de Cumplimiento se ha desarrollado.
- Campaña continua de promoción de la igualdad en Lacera.

SUGERENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Es muy interesante que las administraciones potencien la igualdad con sus propios planes dirigidos al personal que desarrolla su trabajo en las mismas, funcionarios y personal laboral, así las empresas podremos seguir sus innovaciones al respecto.



MAGENTA

Consultoría Projects, S.L.U.

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2013**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Esther González Día
Directora

985 324 813
esthergonzalez@magentaconsultoria.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Enseñanza y formación no reglada.
Consultoría y gestión de Proyectos Europeos.



SEDE EN GIJÓN

C/ Venezuela, 1, Bajo
33213 Gijón

-
www.magentaconsultoria.com

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

Directorio de empresas y entidades de Gijón comprometidas con la Igualdad 2018.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal: Enseñanza y formación no reglada.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	13	100
2018	10	90
2017	11	100
2016	9	90
2015	8	100

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Magenta ha firmado compromiso expreso de su Dirección en 2013 para la incorporación de la igualdad en su organización. Para ello, presenta el siguiente Plan de acción:

- Constitución de mesa por la Igualdad.
- Realización de un diagnóstico de situación.
- Elaboración de un conjunto de medidas favorecedoras de la igualdad.
- Seguimiento y evaluación de la implantación de las medidas.

Tras la constitución de la Mesa por la Igualdad, se ha realizado un diagnóstico de situación que explicita los objetivos y medidas que se han llevado a cabo:

- Horarios, ordenación del tiempo y conciliación: se posibilita la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares, teniendo en cuenta que hay personas dentro del equipo que tienen menores a su cargo. Una de las medidas implantadas es el teletrabajo, que permite a las empleadas trabajar desde su casa para conciliar.

Asimismo, también se han puesto en marcha otra serie de medidas que favorecen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, como es el hecho de tener las tardes de los viernes libres, así como la reducción de jornada laboral en una hora diaria y el cambio de horario de 8 a 15 horas durante la época estival (desde mediados de junio hasta mediados de septiembre), así como durante Semana Santa y el periodo Navideño.

De la misma forma y al trabajarse por objetivos y no siempre teniendo en cuenta el horario laboral o el número de horas trabajadas, ante cualquier compromiso familiar o personal, desde la dirección se otorga la posibilidad de acudir a dichas citas sin que ello suponga que se tengan que recuperar las horas posteriormente.

Por último, también se ofrece la posibilidad de disfrutar de las vacaciones de forma fraccionada para que las empleadas puedan conciliar sus vacaciones con su vida familiar y personal. En este sentido, las personas con cargas familiares tienen prioridad de elección en las fechas de sus vacaciones.

- Plan de formación: los planes de formación se realizan en función de las necesidades específicas de cada trabajadora y de la disponibilidad presupuestaria de la empresa. Uno de los objetivos de la impartición de formación, a parte del progreso laboral y personal de las empleadas, es también potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades dentro del conjunto de la empresa.

En este sentido, cabe destacar que todas y cada una de las trabajadoras de la empresa, presentan una formación continua en género por ser una de las temáticas principales de trabajo en la empresa que en todos y cada uno de sus servicios trabaja de forma transversal.

Aparte de la formación continua en género e igualdad, la empresa también proporciona formación en otros ámbitos necesarios para el correcto desarrollo de la empresa y de su labor dentro de la misma como los siguientes:

- ✓ Marketing
- ✓ Uso interno de la Plataforma de Teleformación
- ✓ Diseño y desarrollo de Proyectos Europeos
- ✓ Idiomas: inglés e italiano

- Política social: se han llevado a cabo numerosos proyectos de forma totalmente altruista con organizaciones sin ánimo de lucro, Fundaciones o entidades públicas, colaborando de forma desinteresada en el desarrollo de programas o conferencias de Igualdad, así como compartiendo con otras organizaciones los resultados obtenidos en proyectos europeos relacionados con el ámbito de la Igualdad y la prevención de la Violencia de Género con otras organizaciones de manera que puedan replicar metodologías ya probadas y cuyo éxito alcanzado ha sido remarcable.

Algunas de estas iniciativas han sido las siguientes:

- 1 charla gratuita durante el año 2018 coincidiendo con la fecha del 8 de marzo.
- Participación en las Jornadas "FEMINISMO, todas las miradas" en Torazu, Cabranes (Asturias) en marzo de 2018. Charla-debate sobre "El machismo en el ámbito laboral y doméstico. Vivencias personales, mentalidad colectiva".
- Colaboración con la Universidad de Oviedo a través de la acogida en prácticas de alumnas provenientes de Máster de Género GEMMA- ERASMUS MUNDUS a lo largo de 8 años.



- Colaboración con el Módulo de Igualdad del N^o 1 y del Cerdeño acogiendo alumnado en prácticas.
- Colaboración con la Agencia de Activación Juvenil de Gijón a través de la acogida en prácticas de jóvenes desempleadas.
- Colaboración con el Gobierno italiano para la acogida de estudiantes en prácticas.
- Propuesta como mejora de charlas de Igualdad de forma gratuita y transversal a varias de las prácticas que realizamos.
- Colaboración con otras organizaciones en Proyectos de carácter social de forma desinteresada, como, por ejemplo, el Proyecto en fomento de la emprendeduría social llevado a cabo con diferentes organizaciones de España.
- Puesta en común con otras organizaciones para la transferencia de conocimientos con otras organizaciones provenientes de proyectos como SOPHIE, WEB2U o BYMBE destinados ambos a la mejora de situación laboral de mujeres en riesgo de exclusión social, haciendo especial hincapié en las herramientas.
- Transferencia de buenas prácticas resultantes de proyectos europeos como EMPROVE, E-mploy-me!, Work Inclusion y Belaware con otras entidades y organizaciones, los cuales persiguen objetivos como luchar contra la violencia de género, mejorar la inclusión social y laboral de mujeres inmigrantes, evitar el acoso de las mujeres en el trabajo y mejorar la empleabilidad de mujeres con discapacidad.

- Representatividad: el 100% de la plantilla regular son mujeres.

Dado que la empresa está conformada en su totalidad por mujeres, no se da segregación vertical ni horizontal por razón de sexo. En cuanto al organigrama de la empresa, cabe destacar que, dado que Magenta se encuentra en un momento de crecimiento, existe una pequeña distribución jerárquica de funciones para facilitar los procedimientos y la organización del trabajo. De esta manera Magenta cuenta con una directora y dos coordinadoras del equipo. De todos modos y de acuerdo con la filosofía de la empresa, la comunicación y las relaciones laborales entre las trabajadoras precisa de un funcionamiento de carácter eminentemente horizontal, de tal manera que todas y cada una de las opiniones son tenidas en cuenta y valoradas desde la dirección y los puestos de responsabilidad. Cabe destacar que todas las trabajadoras tienen formación superior universitaria y, en muchos casos, máster o postgrados.

- Prevención del acoso sexual:

Si bien, la definición de acoso sexual deja abierto el papel que juegan ambos sexos pudiendo darse en ambas direcciones la situación de víctima, las estadísticas nos demuestran que mayoritariamente son las mujeres quienes ocupan el lugar de víctimas.

Por esta razón Magenta Consultoría ha creado un protocolo de prevención del acoso sexual específico para la empresa, puesto que las características de esta son especiales en cuanto a tamaño y representatividad.

Por un lado, Magenta Consultoría es una PYME por lo que el trato entre profesionales y dirección es cercano y continuo. Además, se trata de una empresa constituida y formada al 100% por mujeres. Un aspecto que minimiza las posibilidades de que se de acoso sexual, aunque no las elimina por completo, ya que podría tener lugar entre profesionales femeninas, y además en ciertos periodos del año, puede tener hombres entre su plantilla eventual.

Por todo ello, Magenta Consultoría elabora un protocolo que define en sus primeras páginas el concepto de acoso sexual y el acoso por razón de sexo. A continuación de la aclaración de conceptos presenta los derechos, obligaciones y responsabilidades de todas las personas que conforman la plantilla regular y eventual de Magenta. Debido a que la implementación de este protocolo está en proceso y que no se han dado casos de acoso sexual, no se ha podido evaluar su efectividad.

- Mujeres en exclusión o en riesgo de padecerla: en estos momentos no existe ninguna medida específica para mujeres en riesgo de exclusión, por tanto, es otro de los puntos a desarrollar en el Plan de Igualdad.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE ACTUACIÓN

- Se ha establecido un programa más determinado y flexible respecto a los horarios del personal, de manera que uno de los pilares fundamentales de la filosofía de Magenta sea, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Se ha elaborado un plan de actuación ante el acoso sexual específico para las características de Magenta Consultoría.

- Magenta Consultoría contempla como primordial en su política social la promoción de la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de ahí que continuemos participando y colaborando en iniciativas que ya se venían haciendo en los últimos años, así como desarrollando y participando en otras nuevas.
- Magenta se ha propuesto incluir el lenguaje inclusivo en la documentación generada, así como en los textos de la web, las redes sociales y otros canales de comunicación. Del mismo modo, se ha comprometido a trabajar siempre y de manera transversal con perspectiva de género, en todas y cada una de las actividades y proyectos desarrollados.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Sí, el equipo siempre está al tanto de las últimas novedades y cambios que se producen en este ámbito en la empresa. Y no sólo eso, sino que también participan haciendo propuestas de mejora que son recogidas por la dirección y los puestos de responsabilidad.

En la actualidad, todas y cada una de las trabajadoras de la plantilla participan directamente en el seguimiento del plan, de manera que pueden aportar su valoración durante una reunión mensual en la que se analiza su implementación. Cuando hay nuevas incorporaciones, se realizan reuniones de equipo en las que se da a conocer su existencia, así como las medidas que contempla y se facilita un espacio para realizar propuestas de mejora.

Las características de una PYME como Magenta dan la oportunidad de que la comunicación de cualquier tipo de cambio o iniciativa pueda realizarse de forma directa. Pero, de todos modos, existen canales de comunicación interna mediante correos electrónicos y documentación impresa que todas las trabajadoras pueden consultar siempre que lo consideren oportuno.

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO PERIODO O AÑO.

Las oportunidades que ofrece ser un equipo pequeño que trabaja en un espacio de coworking es que facilita mucho la labor de seguimiento de este tipo de planes que, por otro lado, son menos ambiciosos que los de empresas con un mayor número de personas trabajando y con otro tipo de características.

Algunas de las medidas de seguimiento que se han propuesto este año han sido:

- Realizar, durante la reunión de la primera semana del mes, una breve evaluación directa con las trabajadoras a través de entrevistas sobre las acciones que se están llevando a cabo para conocer el grado de cumplimiento y satisfacción de la plantilla con las mismas. Durante la reunión una persona del equipo tomará nota para una vez finalizada la reunión enviar el informe por correo a todo el equipo por si hubiera alguna persona que no haya podido asistir.
- Cada seis meses recoger en un informe el número de personas que se han acogido a la iniciativa de teletrabajo, reducción de jornada y vacaciones fraccionadas, así como la duración de dichas medidas a las que se han acogido.
- Dos veces al año se realizará un breve cuestionario para conocer las inquietudes y necesidades formativas de la plantilla, así como otras propuestas de mejora específicas.

Durante dichas reuniones, una de las medidas implantadas mejor valoradas por el equipo es la flexibilidad en los horarios dado que, realmente, facilita la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras, según ellas mismas indican. Además, estas medidas favorecen un mejor clima laboral, que también se ve reflejado en el rendimiento del equipo.

En general, podemos decir que la valoración de las medidas implantadas es positiva, aunque creemos que es un campo en el que nunca se debe dejar de trabajar para continuar mejorando día a día, ya que el bienestar de la plantilla supone el bienestar de la empresa.

Actualmente nos encontramos trabajando en la elaboración tanto del informe sobre el número de personas que se han acogido al teletrabajo, la reducción de jornada, las vacaciones fraccionadas y durante qué periodo de tiempo, como en la realización del cuestionario para recoger las necesidades formativas de las trabajadoras.



DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

En algunos aspectos del proceso no hemos encontrado dificultades, no obstante, en otros aspectos hemos tenido que reaccionar ante algunos obstáculos. Por un lado, las empleadas de la plantilla regular han recibido la implementación de todas las medidas de forma positiva, al igual que la plantilla eventual.

No obstante, los obstáculos se han dado lugar en la elaboración de un plan de acción contra el acoso sexual en el trabajo, específico para la empresa. Dadas las características de Magenta Consultoría el plan ha tenido que ser revisado y modificado en varias ocasiones para ajustarlo al máximo a las necesidades observadas. Debido a los obstáculos que presentan las características de la empresa, personal formado únicamente por mujeres, hemos creído conveniente entre las nuevas medidas introducir un plan de acción contra el acoso laboral que será complementario al protocolo contra el acoso sexual. Este plan se plantea ya que hemos visto un vacío respecto a este aspecto dentro del plan recogido en el año anterior. De igual forma que el resto de medidas se dará a conocer a todo el equipo presencialmente una vez este esté listo para su implementación.

Otro tipo de dificultades se encuentran en el volumen de trabajo y esfuerzo que implican modificar los textos y documentación para lograr un total y real uso de un lenguaje inclusivo, así como hacer ver a otras entidades la importancia del mismo, ya que en muchas ocasiones Magenta trabaja con organizaciones menos sensibilizadas con este tema. Ésta es una tarea con la que continuamos formándonos, concienciando y trabajando para lograr el objetivo marcado, tanto dentro de nuestra empresa como con las organizaciones con las que trabajamos.

Por último, al encontrarse la empresa en un momento de crecimiento y cambio, otro obstáculo con el que nos encontramos, es un cambio en la realidad de la empresa con lo que se puede estar haciendo necesaria una posible actualización de todo el proceso. Por esta razón, se plantea la revisión de la eficacia y la actualización del Plan de Igualdad.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

El tamaño de la empresa por una parte facilita la implantación de planes y políticas de igualdad, así como la información y comunicación con el 100% de la plantilla, pero que a su vez dificulta la realización de planes más complejos y ambiciosos.

En esta línea, la empresa se caracteriza por tener un buen ambiente laboral facilitado por el establecimiento de procesos de comunicación de carácter horizontal, mediante el cual todas las personas del equipo son escuchadas y valoradas, pero también porque las trabajadoras conocen el actual plan de acción en todas sus vertientes y actuaciones en favor de la igualdad: flexibilidad de horarios, transversalidad de la perspectiva de género en todo el funcionamiento de la empresa, opciones de formación, protocolo contra el acoso sexual al que pueden acudir en caso de necesidad y, en definitiva, todas las actuaciones basadas en la razón de ser de Magenta Consultoría como empresa comprometida con los derechos de las mujeres.

Por último, como se había mencionado en ocasiones anteriores, una de las medidas mejor valoradas dentro del equipo es la del cambio y flexibilidad de horario, ya que resulta realmente funcional y operativo de cara a la conciliación. Además, se ha observado desde los puestos de responsabilidad, un incrementado en la efectividad, productividad y eficiencia de las trabajadoras debido a que su horario laboral actual se ajusta más y mejor a sus necesidades y realmente sirve para conciliar de forma efectiva su vida laboral, personal y familiar.

INVERSIÓN REALIZADA

Inversión estimada para la puesta en marcha del seguimiento del Plan: 3.000 euros

Se estima un gasto aproximado de 2.500/ 3.000 euros en la continuidad del Plan de Igualdad

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal.
- Habilitación de local para reunión y debate.



SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Sistemas de financiación para elaborar los planes de igualdad.

- Formaciones para sensibilizar y dar a conocer los beneficios que supone implantar un Plan de Igualdad en la empresa.
- Ofrecer asesoramiento en el diseño y elaboración de Planes de Igualdad a las empresas interesadas.
- Realización de un seminario de trabajo con empresas asturianas sobre la aplicación de medidas de igualdad y conciliación.
- Formación en perspectiva de género como “asignatura transversal” para el correcto desarrollo de cualquier tipo de empresa y organización.
- Conocimiento de buenas prácticas en el ámbito.

MAPFRE

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2012**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Esperanza Fernández Díaz

Directora de Control, Soporte y Medios de DGT NOROESTE



fernae@mapfre.com

PERSONA
QUE LIDERA
LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- III Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Seguros.



MAPFRE

LOCALIZACIÓN

Majadahonda 2
8222 Madrid



www.mapfre.com

SEDE EN GIJÓN

Calle Cura Sama, 4
Avda. de la Costa, 119



OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.



2017 Distintivo DIE "Igualdad en la Empresa" del Ministerio de Igualdad
2019 Great Place To Work. Lista de los "Best Workplaces" en España por cuarto año, pasando del sexto al primer puesto en la

categoría de más de 5.000 personas en plantilla.

2018 Renovación del Certificado "Empresa Familiarmente Responsable" (efr) que otorga la Fundación MásFamilia con el aval del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. La iniciativa EFR ha sido reconocida como Good Practice por la ONU.

2018 Merco Talento (España) 2018. MAPFRE es la mejor empresa para trabajar en España en la categoría de Aseguradoras, según el ranking Merco Talento 2018 y el número 9 en la posición general de las 100 mejores empresas para trabajar en este país.

2018 Actualidad Económica (España): Un año más MAPFRE se sitúa en los primeros puestos de la lista de las 100 mejores empresas para trabajar en España que elabora la revista Actualidad Económica. Ascendemos dos posiciones y nos situamos en el puesto número 9.

2018 Monitor empresarial de Excelencia en Prevención, Seguridad y Salud (MEPS2) (España) MAPFRE ha sido reconocida como una de las tres empresas de referencia en España en seguridad y salud laboral.

CONVENIO DE APLICACIÓN

- Convenio colectivo sectorial de ámbito Estatal: sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social 2016-2019. BOE, 1 de junio de 2017.
- Convenio colectivo de MAPFRE Grupo Asegurador. 2018-2021. BOE, 12 de abril de 2019.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	10.199	50,8
2018	10,118	50
2017	9.828	49,5
2016	9.816	49,4
2015	9.474	49,1

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	20	25
2018	18	22
2017	18	17
2016	18	17
2015	18	17

DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	183	35,5
2018	182	36,3
2017	185	35
2016	188	35
2015	188	35

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

MAPFRE cuenta con un Código Ético y de Conducta, en él se incluye un apartado específico sobre Igualdad de oportunidades y no discriminación en el que asume el compromiso de establecer los mecanismos precisos para que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad, cultura, por la pertenencia o afiliación sindical, por tener la condición de representante legal de los trabajadores y trabajadoras o por cualquier otra característica personal, física o social

Toda la plantilla debe contribuir a la consecución de los objetivos establecidos en la Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades. De manera especial, quienes intervengan en procesos de contratación, selección o promoción profesional deben actuar con objetividad y basar sus decisiones exclusivamente en la valía profesional y en el rendimiento de la persona evaluada, evitando comportamientos condicionados por prejuicios o que impliquen discriminación o favoritismo, todo ello conforme a lo establecido en la Políticas de Promoción, Selección y Movilidad y en la Política de Remuneraciones.

La política de diversidad e Igualdad de Oportunidades que se basa en el respeto a la individualidad de las personas, en el reconocimiento de su heterogeneidad, y en la eliminación de cualquier conducta excluyente y discriminatoria. Esta política recoge unos principios generales de actuación, siendo uno de ellos:

Garantizar, por un lado, el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato de toda la plantilla y colaboradores/as que les permita, sin excepción, poder desarrollarse personal y profesionalmente y, por otro lado, evitar cualquier tipo de discriminación laboral en los ámbitos del acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales.

Durante el año 2014, se negoció el contenido del II Plan de Igualdad (2014-2017). Firmado y publicado en noviembre de ese año con la aprobación de CCOO. En él se mantuvieron numerosas medidas acordadas tanto en el I Plan de Igualdad como en el Convenio MAPFRE y se incluyeron otras nuevas. En el mes de enero de 2018 comenzó la negociación del nuevo Convenio Colectivo MAPFRE Grupo Asegurador 2018-2021, el cual ha sido publicado en el BOE el 12 de abril de 2019 y entra en vigor el 2 de mayo de este mismo año. El 14 de febrero de 2019 se ha constituido la mesa negociadora para el III Plan de Igualdad. La mesa queda constituida por 12 personas, 6 designadas por la empresa, 4 por CCOO y 2 de UGT. En la actualidad se están analizando que acciones hay que incluir, modificar o suprimir a efectos de que el III Plan de Igualdad consiga adaptarse a la situación actual del Grupo MAPFRE, así como para dar cumplimiento a las modificaciones aprobadas en el realizadas en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de 2019 sobre la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



MAPFRE cuenta con una Comisión de Igualdad desde 2006, cuya misión es promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de vida laboral y personal y protección de la dignidad de las personas trabajadoras de las entidades relacionadas en el artículo 2 del Convenio MAPFRE Grupo Asegurador. Adicionalmente, otra de sus funciones es recibir información acerca de la evolución del Plan de Igualdad vigente.

Para la evaluación de las medidas han sido diseñados indicadores que permiten conocer la eficacia de las medidas adoptadas e identificar áreas de mejora. Se elaborarán anualmente informes de seguimiento para la Dirección y para la Comisión de Igualdad siendo las siguientes, las principales conclusiones:

En el análisis y seguimiento de las medidas de conciliación implantadas para la negociación del nuevo convenio y del II Plan de Igualdad se puso de manifiesto que no existían medidas de conciliación orientadas a ayudar a las víctimas de violencia de género y como consecuencia se han incluido dos nuevas medidas. Igualmente, se mejoraron determinados beneficios sociales favoreciendo situaciones de discapacidad, así como las situaciones de acogimiento pre-adoptivo y permanente.

- Mejora para las víctimas de violencia de género, facilitando la reducción de la jornada laboral hasta el 50% manteniendo durante el primer mes el salario completo, y garantizando hasta dos años una reducción de jornada con disminución proporcional del salario.
- Se extienden algunas de las medidas contempladas para los hijo/as, biológicos/as y adoptados/as a los supuestos de menores en régimen de acogimiento pre-adoptivo, ya sea permanente o temporal.
- Se contempla que en el seguro de vida los hijo/as mayores de 25 años con discapacidad a cargo del empleado o empleada continúen computando a efectos del 20% adicional para el cálculo del capital del seguro de vida.
- En 2018 se ha realizado el informe de evaluación final del II Plan de Igualdad y como resultado hemos obtenido que todas las medidas en cuanto a Acceso al empleo, Promoción y formación, Retribuciones, Ordenación del tiempo de trabajo, Conciliación y corresponsabilidad, Comunicación y Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, se han implantado en su totalidad.

Para la elaboración del nuevo Plan de Igualdad es necesario constituir la Mesa Negociadora del Plan de Igualdad, la cual estudiará los resultados de la implantación del anterior Plan de Igualdad a efectos de hacer seguimiento de la realidad de la organización en materia de Igualdad de Oportunidades y Conciliación, detectar necesidades, definir objetivos de mejora y diseñar medidas para su ejecución.

Dicha mesa negociadora, estará compuesta por representantes de la empresa, así como representantes de los trabajadores y trabajadoras. A efectos de la toma de decisiones en el seno de la mesa, para la representación de los trabajadores y trabajadoras se considera el voto ponderado según la representatividad que cada una de las representaciones ostenta en la mesa a la fecha de su constitución.

Una vez firmado el Plan de Igualdad, se constituye la Comisión de Igualdad que está compuesta por seis miembros, de los cuales tres serán designados por la Dirección y tres por la representación social firmante del Convenio. Sus funciones son las siguientes:

- Proponer y promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de vida laboral y personal y protección de la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.
- Recibir información acerca de la evolución del Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad establecerá los mecanismos de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad. Para ello se diseñan indicadores que permiten conocer la eficacia de las medidas adoptadas e identificar áreas de mejora. Se elaborarán anualmente informes de seguimiento para la Dirección y para la Comisión de Igualdad. Adicionalmente, indicar que anualmente se realiza una auditoría externa a efectos de mantener la certificación como Empresa Familiarmente Responsable (efr). En dichas auditorías se hace un seguimiento de los indicadores definidos en este modelo, entre los que se encuentran indicadores respecto a la igualdad de oportunidades. Los resultados de dichas auditorías serán presentados en la Comisión de Igualdad.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU III PLAN DE IGUALDAD

El 14 de febrero de 2019 se ha constituido la mesa negociadora para el nuevo Plan de Igualdad y en la actualidad se están negociando los objetivos y medidas del III Plan de Igualdad del Grupo MAPFRE.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Toda la plantilla tiene a su alcance la Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades de la empresa ya que la Intranet Corporativa cuenta con dos apartados específicos:

- Personas \ MAPFRE me cuida \ De tu interés \ Espacio de Convenio \ Plan de igualdad MAPFRE
- Personas \ Conócenos \ Trabajando en diversidad: Apartado específico sobre Diversidad que cuenta con cuatro apartados: Igualdad de género, Igualdad funcional: discapacidad, Diversidad cultural y Diversidad Generacional.

Adicionalmente, durante todo el año se publican en la sección Personas de la Intranet Corporativa noticias respecto a Diversidad e Igualdad para informar a la plantilla sobre avances realizados o para sensibilizar sobre los beneficios de la diversidad. Dicha intranet es accesible desde cualquier punto que tenga acceso a internet. Cabe recordar que todas las acciones de comunicación y medidas tienen ámbito nacional, son universales.

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO AÑO.

Durante el último año se han realizado dos informes de situación en los que se han presentado los indicadores actualizados para ser analizados por parte de la representación de la empresa y de las personas trabajadoras durante la negociación del III Plan de Igualdad. De esta manera, se puede evaluar la eficacia de las medidas adoptadas en los planes anteriores y se puede identificar áreas de mejora que incluir en el Plan de Igualdad que se está negociando.

AVANCES, NOVEDADES REALIZADAS EN EL ÚLTIMO AÑO.

A lo largo de 2018 MAPFRE ha desarrollado la metodología de cálculo para el análisis de las diferencias salariales por razón de género. En una primera fase, MAPFRE ha tenido en consideración el total de la plantilla del Grupo en España (30,9% de la plantilla), tomando como referencia la mediana de la retribución fija de hombres y mujeres. Para hallar la brecha salarial ajustada –equal pay– se han considerado factores objetivos como el nivel de puesto, familia profesional o antigüedad en la empresa.

Por primera vez, el dato sobre la brecha salarial se hace público en el informe integrado presentado en la Junta General de Accionistas celebrado en marzo de 2019.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Desde MAPFRE entendemos que establecer un modelo de gestión en materia de igualdad que favorece la satisfacción y el bienestar personal y profesional de las personas que trabajan en MAPFRE nos ha permitido incrementar el compromiso mutuo entre la empresa y las personas que trabajan en ella. Dicho modelo contribuye a obtener una mayor productividad y a atraer y retener a personas con alto potencial que aportan valor a la organización.

INVERSIÓN REALIZADA

Inversión destinada para el desarrollo del Plan: En 2018 fue de 67 millones de euros a nivel nacional. Según el modelo de gestión de la conciliación implantado en MAPFRE (Norma 1000-1 correspondiente a la Certificación EFR) la inversión realizada en MAPFRE es de 67.998.962,89€, de los cuales 65.214.373,65€ corresponden a los beneficios sociales que los empleado/as han disfrutado en 2018.

Tipo de gastos en los que incurre:

- Certificación EFR “Empresa Familiarmente Responsable”: auditoría y uso de marca EFR.
- Formación Excelencia en conciliación
- Beneficios sociales
- Salud y Bienestar y Prevención de Riesgos Laborales.
- Actividades sociales



MELIÁ HOTELS INTERNATIONAL, S.A.



GIJÓN
REY PELAYO

OWN THE CITY

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2014**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Alfonso Lara

Director-Gerente Hotel Tryp "Rey Pelayo" de Gijón

985 199 800

alfonso.lara@melia.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Turístico. Hostelería. Alojamiento

LOCALIZACIÓN	SEDE EN GIJÓN
<p>Gremio Toneleros, 24, 07009 Palma de Mallorca</p> <p>-</p> <p>www.melia.com</p>	<p>Hotel Tryp Rey Pelayo 33203 Gijón</p> <p>-</p>

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

Principales hitos:

- ✓ Alcanzado el 95% de los objetivos de firma de acuerdos con universidades españolas.
- ✓ Impulso de proyectos de formación dual junto a la Fundación Bertelsmann.
- ✓ Firmado un convenio con ISDI para trabajar de forma conjunta en los perfiles digitales.
- ✓ Firma, junto a UITA de un compromiso conjunto para la lucha contra el acoso sexual en el entorno laboral, con alcance global.
- ✓ Junto a Fundación Accenture, hemos lanzado un piloto para mejorar competencias digitales, y analizar el impacto de la digitalización, en personal base a través de la realidad virtual.
- ✓ Lanzamiento de la 5ª edición de 1ª Experiencia Profesional para capacitar a jóvenes en riesgo.
- ✓ Firma del Convenio INCORPORA para la integración de perfiles en riesgo con Obra Social La Caixa.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio de Hostelería del Principado de Asturias, vencido desde el 31 de diciembre de 2011 - pendiente de firma tanto por la parte empresarial como Laboral. -.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	28	66
2018	33	66,07
2017	33	66,07
2016	31	67,74
2015	29	58,7

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Meliá Hotels International emplea actualmente a más de 44.000 personas en todo el mundo, gestionando así una diversidad cultural de gran valor que enriquece y determina su identidad corporativa y su cultura de servicio. Esta diversidad ha dotado a la compañía de una sensibilidad especial hacia las generaciones futuras y, por ello, uno de los focos de actuación de la hotelera es la de mejorar las oportunidades de empleo para la juventud y la capacitación de los y las profesionales del sector turístico.

El desarrollo de su diagnóstico de género, se fue encomendado a la Comisión de Igualdad creada al efecto, que también será la responsable de vigilar la ejecución de las medidas del Plan. Previa formación de las personas responsables del proceso, fue desarrollada la negociación de las medidas, que finalizó en acuerdo entre las partes, y la elaboración y redacción del Plan de Igualdad. El Plan, cuyo contenido se estructura en objetivos generales y específicos, indicadores de seguimiento, medidas, personas responsables y plazos de ejecución se planteó para un plazo de vigencia de cuatro años prorrogables, está vigente desde 2012.

Este Plan de Igualdad es de aplicación en España para toda la empresa y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla. Serán responsables de su ejecución la Comisión de Igualdad y el Departamento de Recursos Humanos, contemplando la participación de la Representación Legal de la plantilla en todas las fases del proceso, desde el diagnóstico previo hasta la evaluación final.

Actualmente se está trabajando en el II Plan de Igualdad, estando en fase de negociación con la Comisión.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realiza la Comisión de Seguimiento y Evaluación, creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión se reúne al menos una vez al año y, entre sus funciones, está la elaboración de un informe anual que refleje el avance en lo que respecta al cumplimiento de objetivos de igualdad, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha y proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

Se designa una persona de la organización como responsable de igualdad, con formación específica en igualdad y género, dentro del organigrama de la empresa como personal técnico responsable de la gestión del Plan, siendo con carácter general la figura de referencia y coordinación en esta materia. Con la firma del Plan de Igualdad, se designa un Comité de revisión y seguimiento, formado por 4 representantes de la parte empresarial y 8 sindical.

También mencionar que desde 2014 cuenta con un Código Ético de empresa informado al 100% de los trabajadores y trabajadoras. Dentro de este código existe una parte específica dedicada "Igualdad y Equidad", "Protección, Seguridad y Respeto" y "Conciliación" y también se flexibilizaron horarios de algunos miembros del equipo fomentando la Conciliación entre la vida familiar y la laboral. Existe una Oficina del Código Ético que actúa como un Comité coordinador de todas las actividades. Un Comité de Ética, con carácter disciplinario que gestiona el Canal de Denuncias. Vela por la correcta implantación y funcionamiento del Canal de Denuncias. y un Canal de Denuncias, como herramienta principal de comunicación para denuncias y quejas relacionadas con la observancia del Código ético, leyes en vigor.

Durante 2018 y este 2019 colaboramos con diferentes empresas como Cruz Roja, Ovida.



Información agregada

closingap

Pinardi

incorpora
de 'la Caixa'

Fundación Bertelsmann

FPdGi

amadip.esment

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Acceso al empleo

- Evitar, en las ofertas de empleo publicitadas, cualquier término, expresión o imagen que pueda contener una limitación por razón de género.



- Revisión de las descripciones de puesto de trabajo desde una perspectiva de género.
- Actualizar la base de datos del nivel académico de las personas contratadas desagregada por sexo, con el fin de valorar el potencial de trayectoria profesional.
- Informar y formar a las jefaturas de departamento que realizan selecciones sobre procedimientos de selección no sexistas. Aportación de manuales sobre la materia.
- Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
- Revisar el proceso de selección y los materiales utilizados desde la perspectiva de género.
- Realizar un estudio, donde se disponga de información estadística desagregada por sexo para poder realizar el seguimiento entre las personas que se presentan como candidatas a cada tipo de puesto y las personas finalmente seleccionadas. En caso de desequilibrio, se establecerán las medidas correctoras más oportunas en función del origen del mismo.
- Seguimiento, por áreas, de las contrataciones eventuales, por sexo.
- Realizar un seguimiento de que la información sobre vacantes a tiempo completo llega a toda la plantilla.
- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla.
- Incrementar, en la medida de lo posible, la contratación indefinida de mujeres en un 10% durante la vigencia del Plan. Manteniendo los niveles de contratación indefinida. NO se ha cumplido este objetivo en nuestro hotel pero si en la compañía.
- Estudiar las posibilidades de reducir el número de contrataciones a tiempo parcial en los puestos más feminizados, aumentando las contrataciones a tiempo completo.
- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones.

Clasificación profesional

- Realizar un registro para disponer de información estadística desagregada por sexo referente a la antigüedad de la plantilla por categorías.
- Adoptar, en la medida de lo posible, medidas de acción positiva de incorporación del sexo menos representado en aquellas áreas, grupos y categorías con desequilibrios detectados por encima del 70%.
- Adoptar medidas de acción positiva actuando sobre el origen de las desigualdades detectadas en el inicio del diagnóstico, diversificando las fuentes de reclutamiento.
- Incorporar en las acciones formativas de los Planes de desarrollo horizontal, a las personas del sexo menos representados en esa ocupación, previa información entre el personal que quiera optar a dicho cambio.

Promoción y formación

- Disponer de información estadística desagregada por sexo, sobre vacantes publicadas, candidaturas presentadas, personas preseleccionadas y personas seleccionadas en puestos de trabajo ocupados, por promoción.
- Disponer de información estadística desagregada por sexo, de la participación en cursos de formación.
- Realizar un seguimiento del acceso a la formación de las personas que han manifestado su deseo de promocionar.
- Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación, con el fin de garantizar la objetividad en todos los procesos, incluyendo la perspectiva de género y evitando sesgos y estereotipos.
- Diseñar un Plan de formación específico con la realización acciones formativas de difusión de las medidas relacionadas con el Plan de Igualdad orientadas a cada departamento (específicas para marketing, selección, formación).
- Formar al personal directivo y mandos intermedios en igualdad y violencia de género.
- Formar en materia de igualdad a la Comisión de Seguimiento.
- Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos el personal de mando.
- Implantar acciones de sensibilización, en especial para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.
- Revisar y, en su caso, adecuar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales

formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos).

- Realizar un seguimiento desde la perspectiva de género de los cursos ofertados por la Comisión de formación y la participación en los mismos desagregada por sexos.

Retribuciones

- Realizar un estudio retributivo que permita detectar el origen de las diferencias salariales existentes, analizando las siguientes variables desagregadas por sexo: las retribuciones por ámbito de aplicación de convenio colectivo, categorías profesionales, retribuciones fijas y variables, con desglose de complemento.
- Estudiar y poner en marcha un Plan de medidas correctoras de las desigualdades salariales detectadas, en su caso, en el estudio retributivo, incluyendo la valoración analítica de puestos entre otras medidas.

Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

- Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tablones de anuncios, Portal, Web, etc.) para informar de las novedades legislativas a la plantilla.
- Garantizar y facilitar la participación de aquellas personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares, en los cursos de formación y en los procesos de promoción.
- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato, relacionados al ejercicio de los diferentes tipos de permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.
- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo sobre las solicitudes de reducción de jornada, por centro de trabajo y puesto, detallando cuáles han sido concedidas con la concreción horaria solicitada y cuáles han sido denegadas.
- Dar participación a la RLT en las solicitudes que planteen adaptaciones de jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores y familiares).
- Dar participación a la RLT en las solicitudes que planteen reducciones de jornada para atender a hijos e hijas menores de entre 8 y 12 años, ampliando hasta los 12 años la edad del menor que da derecho a tal reducción.
- Conceder permisos retribuidos de hasta 3 días anuales para las mujeres en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
- Posibilitar asistencia a las tutorías de los colegio, así como el acompañamiento a consultas médicas, en ambos casos, para hijos e hijas menores de 15 años, y ello facilitando el cambio de día libre o bien a través de un permiso no retribuido o recuperable, previo aviso de 10 días, siempre que ambas situaciones exijan su presencia.
- Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva del puesto, por el tiempo necesario para las personas en trámites de adopción internacional. Con un máximo de 3 meses en un año.
- Gestionar las solicitudes de movilidad geográfica voluntaria y conceder, en la medida de lo posible, el cambio de centro, cuando la solicitud sea por motivos de cuidados de personas dependientes (menores y familiares).
- Intentar adaptar el cambio de turno con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos e hijas u otras situaciones para padres o madres separado/as o divorciado/as o cuya guardia y custodia recaiga en uno de los dos progenitores.
- Facilitar la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada y difundirá a toda la plantilla que las cotizaciones realizadas durante los periodos de reducción de jornada previstos en el art. 37.5 del ET se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.
- Posibilidad de acumular en jornadas completas la reducción de jornada prevista para atender a menores a cargo, siempre que haya acuerdo entre las partes y atendiendo a las necesidades del causante.
- Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores varones de la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes, como vía para fomentar la corresponsabilidad.
- Facilitar el disfrute de las vacaciones del año en curso y del permiso por paternidad.



Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Desde junio de 2017, compartir "Protocolo de pautas de actuación para facilitar la identificación de situaciones de explotación sexual en hoteles". Está validado por dos entidades de relevancia internacional como son ECPAT (Fapmi) y nuestro aliado estratégico UNICEF. Con este Protocolo se pretende conseguir los siguientes objetivos:

- Proporcionar una visión que facilite la gestión de estas situaciones a nuestros equipos identificando y evitando potenciales delitos.
- Contar con una herramienta que contribuya a proteger nuestra reputación.
- Que contribuya a hacer de nuestros hoteles espacios más seguros de protección
- Revisar el protocolo y el código de conducta con la Comisión de seguimiento del Plan.
- Informar del mismo en el Portal web de la empresa, en la sección de Salud Laboral y difundir su ubicación entre los Comités de Seguridad y Salud.
- Incluir, en la formación obligatoria sobre Riesgos Psicosociales, un módulo en el que se incluya la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Y realizar asimismo cursos de formación específica sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo para personal que integra las jefaturas de departamento, personal de dirección de centros y dirección de equipos.
- Formar a delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Informar a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de todos los casos de acoso que se produzcan y su resolución.

Otras medidas: violencia de género

- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad a este respecto.
- Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.
- Aumentar la duración del derecho a reserva del puesto de trabajo hasta los nueve meses, en los casos de traslado de centro. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.
- En los casos de movilidad geográfica por violencia de género la empresa dará un anticipo de su salario para poder cubrir los gastos de traslado.
- No computar como absentismo las faltas debidas a violencia de género.
- Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados.

Otras medidas: comunicación

- Dotar de contenido informativo relativo al Plan de Igualdad a la intranet, facilitando el acceso a toda la plantilla a la misma.
- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, portal Sol Meliá, imagen corporativa, revista chek-in, cartelería, etc.
- Revisar y corregir, si procede, el lenguaje (imágenes y texto) de la página web, campañas de publicidad, las memorias anuales, comunicados, prensa, cartelería, etc., para que no contengan términos, contenidos o imágenes sexistas.
- Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
- Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones (correo electrónico, encuesta de clima, etc.)
- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" sin distinción por sexos en los tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.
- Difundir en el Portal un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre

mujeres y hombres en la empresa.

- Informar a toda la plantilla sobre el Plan de Igualdad, mediante la realización de sesiones informativas en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas etc.
- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del Plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.
- Incluir temas de igualdad en las encuestas de satisfacción de la plantilla.
- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Difundir la existencia, dentro de la empresa, de una persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la forma de canalizar las demandas sobre esta materia.
- Implementar acciones de comunicación periódicas a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad, garantizando datos estadísticos desagregados por sexo.
- Editar el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.
- Informar a los centros franquiciados, en gestión o en alquiler, del Plan de Igualdad, las directrices básicas y el compromiso de realización para una gestión uniforme.

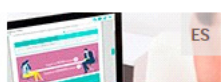
Otras medidas: seguridad y salud

- Garantizar la protección del embarazo y la lactancia natural a través de la seguridad y salud en el trabajo, posibilitando, en su caso, la adaptación o cambio de puesto de trabajo.
- En la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo contemplar, los riesgos durante el embarazo y la lactancia.
- Difundir el protocolo de embarazo y lactancia natural.
- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
- La empresa recabará, de los Servicios de Prevención y Comités de Seguridad y Salud de los centros, información sobre los índices de siniestralidad y enfermedad profesional desagregados por sexo, así como del análisis de resultados por áreas funcionales, grupos y categorías profesionales. Esta información será entregada a la Comisión de Seguimiento del Plan para su valoración.

Además, Meliá implementa su sistema de gestión de Salud y Seguridad en todo su portafolio de acuerdo con los criterios de la OSHE (Unidad de Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional), establecida en junio de 2001 para cumplir con la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1994 (Ley 514), promulgada el 25 de febrero 1994. El objetivo principal de esta ley es fomentar el compromiso en relación al respeto de la salud ocupacional, la seguridad y la salud.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Sí, el Plan de Igualdad, está publicado en el Portal del personal de la empresa. Así mismo se han lanzado cursos de Formación (obligatorios para los responsables departamento y la Dirección de los hoteles) sobre Igualdad, Responsabilidad Social Corporativa, Seguridad para todos ellos disponible en la plataforma online de la empresa Emeliá a la que acceden todo el personal.



IGUALDAD | + INFO

De 11 Jul. 2018 al 31 Dic. 2019

Accesos

Tiempo

Horas estimadas

Calificación

Estado





También realizamos campañas de sensibilización y comunicación sobre los diferentes bloques del Plan de Igualdad. A destacar el video del CEO en el día de la mujer en el que el mensaje es la alineación de la empresa con la igualdad de género. Su programa formativo on line cuenta con contenidos específicos de igualdad.

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO AÑO.

Sí, hay envío de informes semestrales a la Comisión de Seguimiento.

Anteriormente también se enviaba un informe anual con las medidas adoptadas recientemente hemos lanzado el CR IMPACT MODEL (Clarity) mecanismo interno de gestión y control, tanto en materia de Responsabilidad Corporativa como de Acción Social o Filantropía. Ayuda a los hoteles a una mejor gestión, seguimiento y control y permite a los responsables de las funciones globales y regionales velar por el alineamiento y contribución al posicionamiento de la Compañía, garantizando los procesos tanto de auditoría interna como externa y la trazabilidad de los recursos utilizados o asignados.

Otra manera de medir el grado de cumplimiento de las acciones es a través de la visita del Mystery Guest (evaluación auditoría externa) mide el cumplimiento de los standartes de calidad. Materia de RSC

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Alargamiento de la fase de negociación por el volumen de la empresa.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Negociación de un solo plan de Igualdad que recoge un criterio uniforme para todos los centros adheridos al Plan. Cambio cultural en la empresa en cuanto a la sensibilización con el género.

INVERSIÓN REALIZADA

Sin cambios. Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal. Gastos de desplazamiento: minutas, alojamiento. Habilitación de local para reunión y debate.
- Actualización de bases de datos para incorporar la variable sexo. Difusión interna y externa del Plan y sus medidas.

SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Avanzar en el tema de conciliación familiar

MENTIONA S.L.



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2016**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Montserrat Suárez Moro
Responsable de Administración

985351257
montse.suarez@mentiona.com

SEDE EN GIJÓN

C/Saavedra, nº 1, entresuelo
33208 Gijón



-



www.mentiona.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Enseñanza y formación no reglada.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2019 Renovación Chárter de la Fundación diversidad
2019 Renovación del modelo de excelencia EFQM +500 que integra los procedimientos para la igualdad de trato y de oportunidades como principio determinante en su gestión. Implantado desde 2016.

2019 Renovación Certificación en la ISO:9001, impartición y diseño de acciones formativas incluyendo la implantación transversal del Plan de Igualdad, desde 2011.

2019 Miembro de la Junta Directiva de FEDA, Federación de Empresarias y Directivas de Asturias y del Club ASTUR Manager desde 2014.

CONVENIO DE APLICACIÓN

VIII Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada. Existen referencias en distintos artículos a la conciliación de la vida laboral y familiar: maternidad, paternidad y adopción (art.22) y seguridad, salud en el trabajo y violencia de género (art.34)

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	5	80
2018	7	57
2017	4	75
2016	5	100
2015	12	83,33

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

mentona nace en año 2000 como empresa de servicios avanzados de consultoría y formación especializados en Gestión Empresarial, Comercio y Marketing y Comercio Exterior.

Su misión principal es ofrecer una formación adaptada a las necesidades laborales y profesionales de cada momento, con el fin de hacer más efectiva la incorporación al mercado profesional de nuestro alumnado. Asimismo, realizan selección de personal, previa demanda de las empresas.

Su visión del mundo profesional es siempre amplia e integradora, pues en todo el proceso de formación y selección nos mueve el beneficio mutuo de las organizaciones y del individuo, siendo sus valores:

- Compromiso y responsabilidad permanente con los grupos de interés: Calidad de la oferta formativa y de los procesos de gestión. Innovación y actualización permanente de nuestros servicios.
- Flexibilidad y adaptación a los cambios y demandas del entorno social y empresarial.
- Promovemos la implicación y empatía de todos los participantes en el proceso, alumnado, empresas, personal formador, profesionales, equipo de gestión e instituciones.
- Fomento del liderazgo personal.

Aunque por el número de personas trabajadoras de mentona, no existía obligación legal de realizar un Plan de Igualdad según lo establecido en el artículo 45 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la dirección apostó por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad buscando mejorar la calidad de vida, la optimización del clima laboral y en consecuencia, las capacidades de los trabajadores y trabajadoras que conforman la plantilla.

Para ello se creó una Comisión de Igualdad, formada por la gerente (con formación específica en género) y la responsable de administración, quienes se encargaron de llevar a cabo cada una de las fases del Plan. Este alcanza a toda la plantilla y tiene una vigencia de 3 años (2016 – 2019), hasta el 30 de abril de 2019, siendo revisable anualmente para su valoración y/o actualización en base a indicadores previamente definidos para cada ámbito de actuación, no obstante, la Comisión de Igualdad se reúne de manera periódica para evaluar la evolución de la implantación y la efectividad de las medidas adoptadas.

Durante la fase de diagnóstico, se analizó la situación de mentona con respecto a diferentes ámbitos de actuación y, a pesar de no detectarse desigualdad o discriminación, se vio la necesidad de recoger por escrito una serie de objetivos y medidas formales que garantizaran la igualdad de trato y oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras de la plantilla actual y futura. La elaboración y puesta en marcha del Plan, duró 2 meses, y se realizó sin colaboración/apoyo externo.

Tras la fase de revisión del mes de marzo se decide en reunión de la comisión de igualdad no limitar la vigencia del Plan de Igualdad, establecido en un inicio hasta abril de 2019, otorgándole una duración indefinida. Esta entrará en vigor a finales de abril de 2019, fecha de renovación del Plan.

Durante estos últimos años se han ido incorporando de manera natural distintas acciones como las orientadas a fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas que componen la plantilla, implantándose por ejemplo turnos de mañana en el 80% de la plantilla y como práctica habitual el uso de videoconferencias para las reuniones de trabajo, minimizando los desplazamientos por motivos laborales. Se ha incluido asimismo en el código de conducta de la empresa un protocolo de actuación ante posibles casos de acoso, elaborado por la comisión de igualdad hace un año, con el fin de garantizar la protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Este se ha difundido entre las personas de la plantilla para sensibilizarlas sobre su responsabilidad a la hora de evitar este tipo de situaciones y se ha ido implantando de manera efectiva durante este periodo. Se ha comprobado durante la revisión la normalización del uso del lenguaje no sexista tanto en comunicación interna y externa como en documentación y redes sociales. En cuanto a la promoción se valora diseñar un protocolo por escrito creando un protocolo de acceso al empleo, selección, promoción interna y desarrollo profesional que recoja los principios de igualdad de oportunidades

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

En este apartado aparecen enumeradas los objetivos y medidas de su plan de Igualdad, si existe alguna nueva medida/s puesta en marcha en este último año o periodo que complementa a las ya aportadas la puede añadir en el área correspondiente.

- Establecer los mecanismos necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades en la selección, empleo, formación, promoción y desarrollo del trabajo.



- Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa de la empresa para mejorar la calidad de vida de las personas empleadas, favoreciendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Difundir, concienciar y mejorar la percepción por parte de los empleados/as en materia de igualdad a través de acciones de comunicación y/o formación.
- Prevenir y eliminar toda acción discriminatoria que pueda constituir una situación de acoso sexual o por razón de sexo, protegiendo a todas las personas de la organización.

Se cree necesario seguir incidiendo en estas medidas que se consideran adecuadas y coherentes con los objetivos marcados, para integrar todas ellas de manera efectiva en la empresa. Estas se clasifican en las siguientes áreas:

Acceso al empleo y selección

- Establecimiento de criterios claros y objetivos, alejados de estereotipos y prejuicios, en el acceso a los puestos de trabajo en función del mérito, capacidad e idoneidad.
- Revisión de los anuncios para evitar el lenguaje, el contenido o las imágenes sexistas.
- Prioridad de acceso a un puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al género subrepresentado.
- Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección de empleados/as para garantizar la objetividad en el proceso y evitar actitudes discriminatorias.

Promoción interna y desarrollo profesional

- Diseño de un protocolo de promoción en la empresa que recoja los principios de igualdad de oportunidades.
- Revisión de las tareas y responsabilidades de cada puesto de trabajo, junto con la persona responsable de calidad.

Formación

- Establecimiento de criterios objetivos para la asistencia a la formación de manera que se evite cualquier discriminación por razón de sexo.
- Priorización de la formación en horario laboral, en modalidad online o semipresencial, para garantizar la conciliación.
- Establecimiento de un plan específico de formación para mujeres que facilite el acceso a mejores puestos o a aquellos donde estén subrepresentadas.
- Formación en igualdad de oportunidades, prevención de la violencia de género y acoso en el medio de trabajo así como medidas de conciliación para todos los trabajadores/as de la plantilla.

Comunicación externa e interna del lenguaje no sexista

- Revisión y modificación, si fuera necesario, del lenguaje y las imágenes que se usan en los comunicados internos de la empresa.
- Revisión y modificación, si fuera necesario, del lenguaje, textos e imágenes de la página web, redes sociales y memorias anuales para garantizar que no son sexistas.
- Inclusión en el orden del día de las reuniones de la dirección con el personal, el tema de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Difusión y actualización periódica del Plan de Igualdad en la página web.

Prevención del acoso sexual y abuso por razón de sexo

- Formación y sensibilización de la plantilla para evitar el acoso sexual.
- Revisión y adaptación del código de conducta para que recoja los principios de igualdad de oportunidades y prevención del acoso sexual o por razón de sexo, incorporando un protocolo de actuación para estos casos.

Responsabilidad empresarial

- Realización de una clasificación interna de proveedores para dar prioridad a aquellos socialmente responsables y con implicación en las políticas de igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.
- Integración en el código de conducta de los criterios exigidos a las empresas proveedoras.

Salud laboral y conciliación

- Evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta cómo las condiciones laborales afectan de manera diferente a hombres y mujeres.
- Posibilidad de cambio de horas extras por días de descanso, en función de las necesidades del puesto de trabajo.
- Posibilidad de flexibilidad horaria, en función de las necesidades del puesto de trabajo.

Retribución

- Revisión de los conceptos que determinan el salario, para que se correspondan con los puestos de trabajo.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD :

¿Conoce su plantilla el plan de Igualdad?, ¿Qué medidas, actuaciones o procedimientos se llevan a cabo para informar o comunicar a la plantilla el plan de Igualdad?

El Plan de igualdad se difunde a través de los canales de comunicación internos habituales (correos, tablones de anuncios, intranet, circulares, web..) de manera que todo/as nuestros/as trabajadores/as están al tanto de las acciones contempladas en el mismo, su finalidad y de los distintos objetivos que están establecidos en las medidas que los componen. De igual forma se mantiene informado al personal de las acciones realizadas, de su evolución y de los resultados de las mismas

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO PERIODO O AÑO .

¿Se han realizado reuniones de la comisión de Igualdad?, ¿Se han realizado informes de seguimiento o evaluación?, enumerar principales resultados y conclusiones, valoración del grado de implantación de las medidas.

Durante 2018 principios del 2019 se han realizado, además de las reuniones estipuladas en el Plan, todas aquellas que se han considerado necesarias por solicitud de alguna de las partes interesadas. Estableciéndose reuniones tanto con el profesorado como con la administración para incidir en cada una de las medidas, con el objetivo de poder implementarlas en el centro.

En ellas se trata de detectar áreas de mejora y el establecimiento de nuevas acciones o medidas correctoras que incidan en la eliminación de cualquier situación de dificultad para conseguir la Igualdad de oportunidades y se evalúa la implantación y efectividad de las medidas adoptadas

Para la evaluación de estas medidas han sido diseñados indicadores que permiten conocer su eficacia e identificar áreas de mejora. Entre las conclusiones se ha visto un incremento nuevamente en el número de mujeres contratadas, siendo superior a la incorporación de hombres. No se han encontrado diferencias salariales en cuestión de género en igualdad de puestos, y es muy valorada la flexibilidad horaria que permite una conciliación laboral y familiar. Las medidas que se han establecido hasta el momento tienen un alto grado de implantación y acogida. Entre las mejoras se cree necesario incidir en la formación entre el personal en Igualdad de Género y Oportunidades.

AVANCES, NOVEDADES REALIZADAS EN EL ÚLTIMO PERIODO O AÑO .

Se han desarrollado acciones de formación profesional para el empleo en las que se prioriza la participación de mujeres desempleadas y víctimas de violencia de género

Se ha difundido a toda la plantilla e implementado el protocolo de actuación ante posibles casos de acoso

Se ha participado activamente promocionando la igualdad entre mujeres y hombres asistiendo y colaborando en jornadas, conferencias de la asociación FEDA (Federación de Empresarias y Directivas de Asturias) para la visibilización de la mujer en el ámbito empresarial.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO (INDICAR)

La comunicación del personal con la dirección es fluida y constante, por lo que la implantación del Plan de Igualdad ya forma parte de la gestión diaria del centro y se está realizando sin dificultades. La implicación de la plantilla hace que se facilite el proceso.



VENTAJAS PARA LA EMPRESA (INDICAR)

Refuerza los valores y visión de la organización, mejora el clima laboral y mejora la imagen externa del centro

INVERSIÓN REALIZADA (ACTUALIZAR)

Para la puesta en marcha y seguimiento del plan se están incurriendo principalmente en los siguientes gastos:

- Gastos de personal
- Difusión interna de las medidas del plan
- Difusión externa de las medidas del plan

SUGERENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Poner en valor por parte de las administraciones el esfuerzo de las PYMES comprometidas en materia de género, bien con iniciativas dirigidas específicamente a ellas o a través de subvenciones y/o ayudas directas a empresas que les faciliten adoptar las medidas establecidas en los planes.

MERCADONA S.A.

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2014**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Noelia Iglesias Prada

Directora de Relaciones Externas en Asturias y Cantabria

629 789 899
niglesias@mercadona.es

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Supermercado. Comercio urbano de proximidad.



LOCALIZACIÓN	SEDE EN GIJÓN
<p>C/ Valencia, 5 46016 Valencia</p> <p>☎ - 🌐 www.mercadona.es</p>	<p>Avda. Portugal 46-48 33207 Gijón</p> <p>☎ -</p>

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2017 Participa desde 2012 en las Jornadas anuales del Club IFREI, Centro Internacional Trabajo y Familia de la Escuela de Negocios IESE "Business School", sobre el liderazgo de Dirección en las Empresas como elemento clave para favorecer la conciliación.

2013 Reconocimiento por el Foro de Diálogo Social del Comercio de la Comisión Europea como una de las mejoras prácticas laborales por su Convenio Colectivo y su Plan de Igualdad.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio colectivo de Mercadona, SA, Foms Valencians Forva, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL. Renovado en 2019 y vigente hasta 31 de diciembre de 2013. Incluye el Plan de Igualdad en su Capítulo VIII, artículo 41.II.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019		65
2018	88.596	65
2017	79.000	65
2016	75.000	65
2015	74.000	65

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2018	372	73
2017	260	73

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Mercadona S.A., nace en 1977 dentro del grupo Cármicas Roig. Tiene sede y origen en Valencia. Actualmente cuenta con 1.625 establecimientos y está presente en todas las CCAA, En Asturias cuenta con 23 establecimientos, de los cuáles 7 se encuentran en Gijón. La totalidad de la contratación es indefinida, su estrategia central se ha resumido en la combinación de buenos salarios y una alta productividad, aplicando un modelo de gestión enfocado en el cliente, denominado Gestión de Calidad Total.

El I Plan de Igualdad data de 2010, el II Plan de igualdad (recogido en el Capítulo VIII de su convenio colectivo), vigente desde enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2018 (5 años). En 2019 se ha renovado el convenio colectivo de empresa y un nuevo III Plan de Igualdad, por un periodo de 4 años, 2019-2023, que se recoge en el capítulo VIII de ese convenio, ambos publicados en el BOE de 18 de febrero de 2019. La Dirección junto con la representación de las personas trabajadoras, han negociado y acordado este Plan de Igualdad, desde el marco legal, pero también desde el compromiso para que sea un instrumento efectivo orientado a promover un buen clima laboral y mejorar la calidad de vida de toda su plantilla, hombres y mujeres.

El presente Plan de Igualdad está integrado en los valores y en la cultura corporativa y está considerado como un principio fundamental en la gestión de los recursos humanos. Previamente se realizó un diagnóstico en el que participaron la Dirección, el Departamento de RRHH y la Comisión de Igualdad creada al efecto, departamentos también responsables de su ejecución. La representación legal de la plantilla (RLT) participó durante todo el proceso. Las personas responsables de la ejecución del Plan de Igualdad han recibido formación en materia de género e igualdad entre mujeres y hombres. La Dirección del Grupo de Empresas junto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, han negociado y acordado este Plan de Igualdad.

Desde la puesta en marcha del I Plan de Igualdad en 2010 la proporción de mujeres y hombres en las promociones internas es paritaria. Existe una progresión ascendente de mujeres que ocupan puestos directivos: El porcentaje de mujeres y hombres en puestos directivos, es paritario: En 2008, la composición se distribuía: 27% mujeres y 73% hombres. Ya en 2014, la composición es 46% mujeres y 54% hombres. El 64% de las personas promocionadas, son mujeres.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES:

1. Promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión empresarial.
3. Garantizar el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

OBJETIVOS Y MEDIDAS ESPECÍFICAS:

1. Acceso a la empresa:

- 1.1 Seleccionar de forma igualitaria a hombres y mujeres para prevenir posibles casos de segregación horizontal y vertical.
- 1.2 Seguir utilizando en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas.
- 1.3 Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres.



Medidas:

- Seguimiento de procesos de selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- Desagregación por sexo de la información obtenida en los procesos de selección realizados.
- Revisión de las herramientas de comunicación existentes.

2. Contratación:

2.1 Fomentar una representación equilibrada en los distintos grupos profesionales.

Medida:

- Posibilitar el acceso desde un contrato de tiempo parcial a uno de tiempo completo.

3. Promoción:

3.1 Elegir a los mejores profesionales, independientemente de su género, por medio de la selección basada en el mérito, capacidades y en el desempeño del trabajo.

Medida:

- Seguimiento y revisión de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, informando de los resultados obtenidos a la Comisión de Seguimiento.
- Adoptar una cuota del 50% de participación de mujeres en formación para la promoción.

4. Formación:

4.1 Formar en igualdad de oportunidades especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, RRHH, mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad.

Medidas:

- Seguimiento anual del Plan de Formación con perspectiva de género.
- Formación específica en materia de género.

5. Conciliación:

5.1 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Medidas:

- Utilización de canales de comunicación interna para informar a la plantilla de sus derechos de conciliación.
- Garantizar los derechos legalmente establecidos y negociados con la representación legal de trabajadores y trabajadoras que mejorar la ley.
 - o Ampliación de las excedencias para el cuidado de hijos e hijas hasta que el o la menor cumpla ocho años.
 - o Excedencia para el cuidado de familiares dependientes hasta un máximo de cinco años.
 - o Excedencia para víctimas de violencia de género de hasta tres años.
 - o Posibilidad de unir el permiso paternal y maternal al periodo de vacaciones.

6. Salud laboral:

6.1 Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

6.2 Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección.

Medidas:

- Puesta en marcha del protocolo en caso de acoso sexual y por razón de sexo en supuesto de denuncia.
- Establecimiento de convenios de colaboración con ayuntamientos y asociaciones especializadas para la contratación y promoción de mujeres víctimas de violencia de género.
- Derecho a traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas de violencia de género.

7. Comunicación:

7.1 Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo.



7.2 Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medida:

- Formación al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

8. Participación:

8.1 Promover la participación de mujeres en las diferentes comisiones del convenio y del Plan de Igualdad.

Medida:

- Compromiso, tanto por la parte empresarial como por la social de incorporar mujeres a las comisiones existentes en el convenio y en la Comisión de seguimiento del presente plan.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad se da a conocer a través de reuniones, hemos elaborado folletos informativos que se encuentran en los tabloneros de anuncios, además se ha comunicado a través de la aplicación de información corporativa (Activo2) y a través de la página web.

AVANCES, NOVEDADES REALIZADAS EN EL ÚLTIMO PERIODO AÑO.

La principal novedad de este periodo es la renovación del Convenio de empresa y del III Plan de Igualdad 2019-2023, publicado en el BOE, de 19 de febrero de 2019.

VENTAJAS E INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA

El Plan de Igualdad, está integrado en nuestra política de empresa y está presente de forma transversal en la toma de decisiones, consideramos la equidad como un valor fundamental dentro de la compañía, sin embargo todavía nos encontramos con algunos inconvenientes a la hora de equilibrar puestos o secciones estereotipadas con perfiles masculinizados o feminizados.

INVERSIÓN REALIZADA

No se estima una Inversión concreta en el desarrollo del Plan.

Tipo de gastos:

- Gastos de personal
- Local de reunión y debate
- Actualización de la base de datos
- Se ha invertido en la difusión interna y externa de las medidas del Plan.



PLUS CONSULTORÍA SOLUTIONS SLL

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2019**



CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Claudio García González
Director Gerente

984 192 391
claudio.garcia@plussolutions.com

SEDE EN GIJÓN

C/ Celestino Junquera,
-5º derecha / CP.33202 Gijón



-



www.plussolutions.com/

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Otros servicios a las empresas:
consultoría empresarial, formación y
marketing on line.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

Ninguna reseña.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Oficinas y despachos.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	10	70
2018	6	66
2017	5	60
2016	5	60
2015	4	55

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN O MEDIDAS DE IGUALDAD

Plus Consultoría Solutions es una empresa que inició su singladura en 2013. Nace de la unión de dos socios profesionales en el sector de la consultoría y la formación empresarial. En dicho campo hemos acumulado una experiencia tanto de trabajo de campo como a nivel directivo, permitiendo así aplicar al proyecto Plus Consultoría Solutions una visión amplia de mercado y de las necesidades de su clientela.

Desde los inicios se ha trabajado en promover políticas empresariales con un enfoque hacia la importancia de los recursos humanos en la ejecución de nuestros trabajos. Dicho enfoque nace de la realización de nuestro trabajo, basado 100% en la interacción entre las personas y la prestación de un servicio donde el trato humano es base principal para la aplicación e implementación de 'Know-How'.

Dentro de dicha filosofía ha estado siempre el aplicar tratos igualitarios entre nuestro personal y también en contar con métodos de trabajo flexibles, que ayuden a la conciliación de la vida personal con la personal.

Finalmente nos hemos decidido también a llevar a público nuestro compromiso con las políticas de igualdad empresariales lanzando el proyecto de implementación y actuación empresarial bajo el principio de igualdad.

Con la intención de garantizar que el principio de igualdad que estamos incorporando a nuestra gestión nos hemos puesto en contacto con el programa Unidad de Género de Gijón y declaramos nuestro compromiso expreso con el respeto y la promoción del principio de igualdad, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres que alcanza los siguientes aspectos de su gestión:

- ✓ La asunción del principio de igualdad de trato y de oposición a cualquier tipo de discriminación por cuestión de género, directa o indirecta, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- ✓ La aplicación de dicho principio a todos los aspectos de su gestión de recursos humanos (acceso a la empresa, formación, promoción, política retributiva, condiciones de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación...).

- ✓ La comunicación y visibilización de dicho compromiso a toda la plantilla y al resto de grupos de interés con los que trabaja la organización.

- ✓ La puesta en marcha de un Plan o Programa de Igualdad, previó análisis o diagnóstico de la situación de la organización respecto al principio de Igualdad, que incluya objetivos y medidas específicas para garantizar la incorporación de una gestión no discriminatoria y que sirva para el avance de la organización en la igualdad de oportunidades.

Con el fin de consolidar este compromiso, la empresa está dando los pasos necesarios para elaborar su plan o programa de igualdad, en la medida de los recursos que tenga disponibles.

En la actualidad nos encontramos en la fase intermedia de la implementación de medidas de igualdad y se han implementado políticas trasladadas dentro de la compañía y a nuestros agentes colaboradores más cercanos.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE IGUALDAD

En la actualidad se disponen de las siguientes medidas:

- 1) Posibilidad de flexibilidad de horarios absoluta para toda plantilla, trabajadores y trabajadoras.
- 2) Posibilidad en departamento consultoría y comercial de llevar a cabo el trabajo desde el domicilio (teletrabajo).

Entre las medidas adoptadas está la del establecimiento de un horario de trabajo único de 8 a 15 horas en todos los casos y el de la flexibilización del lugar de trabajo.

Comunicación interna a la plantilla

Nuestra plantilla conoce en todo momento los compromisos de igualdad establecidos internamente así como la posibilidad de aplicar cualquiera de las medidas promulgadas en el mismo independientemente de su puesto en la compañía.

Nuestra políticas se difunden internamente con la presencia de las mismas en los tabloneros, recuerdo en las diversas reuniones y por supuesto a las partes interesadas en nuestros medios de comunicación (web).



DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

No hemos detectado dificultades ya que dentro de la compañía todas y cada una de las personas que nos acompañan entienden, comparten y apoyan la iniciativa llevada a cabo por ambos socios.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

El de generar una política clara de igualdad y la integración mayoritaria de mujeres al entorno empresarial es una de las ventajas. El generar un entorno en el que las y los trabajadores(as) se sientan cómodos e implicados transfiriendo así esto a nuestra clientela aumentando finalmente su satisfacción.

INVERSIÓN A REALIZAR

Se estima que la inversión a realizar en el proceso será de unos 2.000 Euros.

Se empleará en aumentar los medios de comunicación de nuestra política de igualdad ya que por nuestra actividad disponemos de conocimiento y capacidad para implementar políticas y procedimientos internamente.

SUGERENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Subvenciones y/o apoyos así como una mayor difusión de las ventajas en la generación de planes de igualdad en las empresas.

REPSOL

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO 2014


CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Manuel López Arguelles
Jefe de Factoría Gijón

985 30 80 70
 malopeza@repsol.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Industria Manufacturera.

LOCALIZACIÓN	SEDE EN GIJÓN
Campus Méndez Alvaro, 44 28045 Madrid - -	Carretera Campa de Torres nº 3365 / 33290 Gijón -

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.



Distintivo "Igualdad en la empresa" del Ministerio, desde 2010.

2018 Premios "Responsible Care" de FEIQUE a Repsol Química en las categorías de Seguridad y Conciliación. Premio Empresa Flexible 2018, en la

que colabora la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) respaldada por la Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

2017 Adhesión a la iniciativa del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, para el diseño, implantación y valoración del C.V anónimo.

2014 Adhesión a la iniciativa del Ministerio de Igualdad "Más mujeres, mejores empresas", con el compromiso de incrementar la presencia femenina, sin menoscabo de los criterios de mérito y capacidad, en los puestos de mayor responsabilidad.

2013 Colaboración en la iniciativa 'Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género', puesta en marcha por el Ministerio de Igualdad cuyo fin es concienciar a la sociedad en la lucha contra este tipo de violencia.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Resolución de 19 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol:
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-160

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	776	26,16
2018	769	26
2017	823	27,58
2016	898	25,05
2015	804	23,25

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	20	10
2018	27	14,80

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

La apuesta por la igualdad responde a la búsqueda de bienestar de las personas que forman parte del equipo. Todo esto, en el marco de sus valores, conjugando una actuación de responsabilidad con la estrategia del negocio que tenga impacto en la consecución de objetivos, aumentando el sentimiento de pertenencia y contribuyendo a la mejora del clima laboral. En el diagnóstico se implicaron la Dirección, el Departamento de RR.HH. y la Comisión Negociadora del Convenio. Durante todo el proceso de elaboración, participó activamente la representación legal de la plantilla (RLT). Las principales evidencias que se observaron fueron: sector principalmente masculino, tardía incorporación de la mujer al mercado laboral y las titulaciones requeridas para los puestos demandados lo estudian mayoritariamente el sector masculino. La representación legal de la plantilla participó en todas y cada una de las fases de elaboración del Plan de Igualdad.

Con el fin de garantizar la igualdad, existe la Mesa Técnica de Igualdad. En ella se realiza un seguimiento del Plan de Igualdad, así como la revisión de la situación actual y la evolución de los principales indicadores de género.

Como valoración positiva señalar los esfuerzos que hace Repsol en materia de diversidad, integración y conciliación, etc. Asimismo, se debe resaltar el incremento en la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y se anima a continuar en esta línea para conseguir el objetivo de presencia equilibrada.

Se realizó una Auditoría de Género (2017): con el objetivo de obtener un diagnóstico organizacional y detectar si la diversidad y la inclusión están en toda la cadena de valor, identificar y gestionar posibles frenos e impulsores del proyecto (sesgos inconscientes de género) a través de análisis de la información cuantitativa y cualitativa.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Objetivos:

- Mejorar la posición laboral de las mujeres en relación a su empleo y carrera profesional
- Incrementar el porcentaje de las mujeres en las plantillas de cada empresa
- Diversificar las ocupaciones y funciones desempeñadas por mujeres.
- Promover la participación de las trabajadoras en la formación profesional
- Revalorizar las habilidades, capacidades y el desempeño de las trabajadoras para garantizar la igualdad retributiva entre trabajos de igual valor.
- Hacer más compatible el trabajo con la atención a las responsabilidades familiares, tanto para los hombres como para las mujeres
- Reforzar el papel como grupo empresarial comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad, como una acción determinante dentro de sus planes estratégicos, que contribuirá a su viabilidad futura haciendo compatibles los objetivos de competitividad y de empleo.
- Gestionar los recursos humanos de forma óptima para evitar discriminaciones y para ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- Comprometer la adopción de programas de acción positiva, apoyándolos en instrumentos eficaces y en financiación suficiente.
- Promover cambios de las actitudes perjudiciales para el desarrollo de este objetivo.
- Proyectar una imagen interior y exterior de empresa comprometida con la igualdad.



Comité de Diversidad y Conciliación:

5 grupos de trabajo: diversidad generacional, cultural, igualdad, capacidades diferentes y conciliación. En el Comité están representados todos los negocios y su misión es impulsar la evolución de Repsol hacia una cultura compartida que acompañe la transformación y la sostenibilidad de los resultados a largo plazo, acorde con los valores corporativos. El reto de cara a los próximos años es abordar la gestión de la diversidad en todas sus dimensiones desde una perspectiva global y de negocio.

El Comité se ha reunido en 2018 en dos ocasiones, y en sus grupos de trabajo han participado más de 140 personas de diferentes negocios, países, género y cultura para asegurar al máximo la diversidad, desarrollándose una metodología de trabajo off line que ha contribuido a facilitar la participación de todos superando barreras geográficas, lingüísticas y horarias.

Acceso al empleo

Ofertas de empleo que sin mención alguna a personas de uno u otro sexo.

En materia de contratación, a igual mérito y capacidad, acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate. Impulso de la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes, dando prioridad a su contratación directa o indirecta, y como mínimo, con el porcentaje establecido por la legislación vigente como obligatorio.

Promoción y formación

Impulso del compromiso adquirido con el Ministerio de Igualdad en España para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad y establecer medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar tanto de los hombres como de las mujeres. En 2018, el 36% de las personas empleadas son mujeres a nivel global. Nuestra curva demográfica es un reflejo de la incorporación más tardía de las mujeres al mercado laboral. Así, en el colectivo de nuevos y nuevas profesionales seleccionados en 2018 para su incorporación en los másteres el porcentaje se equipara al 50%.

- ✓ Closing Gap: formación de un clúster de empresas formado por Mapfre, Mahou San Miguel, Solan de Cabras Repsol, Vodafone, L'Oreal, BMW, Meliá Hoteles Internacional, que tiene como objetivo analizar cuál es el coste de oportunidad que tiene para la economía y la sociedad el hecho de que no se aproveche todo el talento femenino. Se realizarán una serie de estudios bimensuales con el apoyo de un socio académico, Comillas, con el objetivo de analizar el impacto en el PIB de la brecha de género en distintos sectores de la economía. Repsol se encargará de analizar la brecha de género en la conciliación.
- ✓ Participación en el estudio de la IE BUSINESS SCHOOL cuyo objetivo es identificar las experiencias y puntos en común de las mujeres líderes de diferentes compañías. Es decir, detectar los puntos en común, aprendizajes, y claves del éxito. La participación se ha canalizado a través de un cuestionario a todas nuestras directivas, cuyo tratamiento se ha realizado de manera anónima y confidencial.
- ✓ Participación en los grupos de trabajo creados por COTEC sobre mujer y ciencia, en el grupo sobre la mujer en ciencia y tecnología, cuyo objetivo es identificar los principales problemas que impiden la igualdad de las mujeres en las áreas STEM.
- ✓ Participación en el programa "MentorShe", con el objetivo de fomentar el diálogo entre profesionales con responsabilidades relevantes, con mujeres mentoras en puestos relevantes que puedan compartir su experiencia de liderazgo. Repsol participa en el programa, con 2 directivos en activo.
- ✓ Formación online de Igualdad de Género y Oportunidades: dirigida a identificar sesgos inconscientes de género. Nuevo curso online puesto a disposición de todos los empleados a nivel mundial desde 2018.
- ✓ Elaboración de un informe sobre los retos de la gestión de la diversidad en el seno de las organizaciones, en el marco de la iniciativa del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y en colaboración con Fundación Empresa y sociedad.



- ✓ Adhesión al código de buenas prácticas para impulsar el talento femenino y participación en el acto de presentación “Código de Buenas Prácticas para la Gestión del Talento y la Mejora de la Competitividad de la Empresa”, redactado por el Comité de Gobierno Corporativo e Igualdad de EJE&CON de la Asociación Española de Ejecutivas y Consejeras.
- ✓ Con el objetivo de continuar avanzando en la gestión activa de la diversidad como elemento diferenciador del talento en Repsol, los sesgos inconscientes se han identificado como uno de los principales obstáculos en el avance hacia la igualdad efectiva. En esta línea, consideramos especialmente importante sensibilizar a la organización y cuidar la comunicación, para evolucionar hacia un lenguaje inclusivo e integrador y minimizar sesgos inconscientes relacionados con el género. Además, por este motivo está en fase de diseño un curso sobre “sesgos inconscientes en el proceso de toma de decisiones”, con el objetivo de identificar los sesgos que cada persona puede tener desde un sentido amplio (origen, género, edad, discapacidad, etc), y que pueden estar teniendo impacto en las decisiones sobre personas que nos estén haciendo no identificar talento.

Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad.

Destacan como novedades en el IX Acuerdo Marco la ampliación de los días de permisos retribuidos en los siguientes casos, superándose los mínimos legales:

- Lactancia: de 13 a 18 días de permiso en caso de acumulación.
- Reducción jornada: ampliación del derecho por cuidado de hijos e hijas de hasta 14 años.
- Posibilidad de reducción de la jornada a 4 horas de trabajo a partir de la semana 32 de embarazo, sin reducción de salario.
- Ampliación de los límites de flexibilidad horaria a la entrada y salida para empleados de oficinas centrales en casos de dependencia
- Posibilidad de acogerse al programa de teletrabajo, en cualquiera de sus modalidades, a empleados en reducción de jornada por tratamientos oncológicos o enfermedades crónicas.
- Compromiso de identificar buenas prácticas y recomendaciones en el uso de las tecnologías a disposición de los empleados que faciliten la desconexión en el trabajo.
- Programa de asistencia familiar: que consiste en un servicio de apoyo al empleado y sus familiares directos, que incluye servicios de ayuda personal a domicilio, tratamientos especializados y servicios de apoyo, y teleasistencia preventiva y asistencial 24 horas. Está a disposición de todo el personal de España, incluso en situación de jubilación parcial.

Programa “Tu Banco de Tiempo” (2011). Consiste en la creación de un “banco de tiempo” en las sedes centrales de la Compañía: Campus, Móstoles, Tres Cantos y Calle Titán en Madrid que ofrece respuestas a aquellas actividades delegables que restan tiempo en la vida diaria del empleado. (Como pueden ser reparación de calzado, duplicado de llaves, arreglos de ropa, revelado de fotografía, cambio de pilas a relojes, gestiones administrativas, gestiones relacionadas con el vehículo...).

Teletrabajo (2008): Considerado un éxito por el conjunto de sus empleados y empleadas ya que supone ventajas para todos los colectivos al posibilitar la conciliación de la vida laboral y personal, facilitando la movilidad, generando un ahorro de tiempo en desplazamientos, favoreciendo la concentración en el trabajo lo que, en consecuencia, incrementa la aportación de valor, favoreciendo la atracción y retención del talento, impactando en el clima laboral, fomentando el orgullo de pertenencia y mejorando la productividad. Se ha consolidado como una de las medidas más aceptadas y valoradas en las encuestas de clima. A 31 de diciembre de 2018 el número de personas que teletrabajan en España has ascendido a 2.146. A nivel mundial son 2.267 las personas las que gozan de esta medida. El análisis realizado en 2018 de la evolución del desempeño de los empleados adheridos al programa de teletrabajo constata que el desempeño de las personas adheridas al programa de teletrabajo es muy destacado.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Se mantiene el protocolo de prevención contra el acoso con el objetivo de definir las pautas que permitan a las personas identificar una potencial situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.



Dos puntos clave son: la información y la sensibilización del personal; y la formación, especialmente dirigida a las personas que tengan personal a su cargo.

Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar

- o Apoyo psicológico: Asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar.
- o Apoyo médico: Asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiátrica.
- o Apoyo jurídico: Asistencia jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos e hijas, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etc.
- o Apoyo laboral ofreciendo mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica, en las mismas.
- o Servicios de apoyo tanto para la empleada como para los hijos e hijas con los que conviva.
- o Todos los años se ponen en marcha distintas iniciativas de difusión interna y externa con el objetivo de colaborar contra la violencia de género a nivel nacional.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

El Plan de Igualdad se incorpora en el Acuerdo Marco y cada uno de los convenios de las sociedades del Grupo. Toda esta información se publica en la Intranet, a la que accede toda la plantilla.

Se realiza el mismo seguimiento para todos los centros de trabajo. Seguimiento en la Mesa de Igualdad de Acuerdo Marco.

Medidas de seguimiento y evaluación realizadas en el último periodo o año.

Se han hecho dos reuniones en 2018 en la que se han presentado los indicadores de seguimiento relativos a incorporaciones, promociones, teletrabajo, etc. También se presentó un estudio de brecha salarial. Se valoran positivamente todas las medidas adoptadas para mejorar la igualdad y la conciliación estando todas ellas implantadas.

Ventajas para la empresa

En Repsol creemos firmemente en el valor que aporta la diversidad a nuestra organización siendo un elemento indispensable en nuestro marco cultural. Tal como expresa nuestro código de ética y conducta, no toleramos comportamientos que impliquen ningún tipo de discriminación por razones de raza, etnia, religión, afiliación política, pertenencia a un sindicato, nacionalidad, idioma, género, estado civil, condición social, edad, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra condición.

INVERSIÓN REALIZADA.

No hay una inversión que se pueda cuantificar económicamente porque son muchas acciones, con la intervención de varios negocios y con gran aportación de recursos internos.

SGS TECNOS S.A.

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2012**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Pilar Codina Clua
Responsable de Diversidad

933 203 600
pilar.codina@sgs.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Otros servicios a las empresas. Líder mundial en inspección, verificación, ensayos y certificación.

SGS

LOCALIZACIÓN

Trespaderne, 29. Edificio Barajas, 1 / 28042 Madrid

-
www.sgs.es

SEDE EN GIJÓN

Polígono Industrial de Roces, 3. Arquímedes 585.

-

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.



2017 Distintivo "Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad" del Principado de Asturias.

2017 Distintivo "Retribución Más Igual" de la Comunidad de Madrid.

2017 Validación y concesión del "Visado del Plan de Igualdad" y uso del Sello "Fent Empresa. Iguals en oportunitats" de la GeneralitatValenciana.

CONVENIO DE APLICACIÓN

XVIII Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. BOE, de 18 de Enero de 2017.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	1.973	37
2018	1.731	35,53
2017	1.728	36
2016	1.694	35,54
2015	1.668	35,2

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	76	33
2018	57	29,82
2017	55	27
2016	55	32,73
2015	49	36,7

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

SGS es líder mundial en inspección, verificación, análisis y certificación. Está considerada como principal referente mundial en calidad e integridad, contamos con más de 97.000 personas empleadas y con una red de más de 2.600 oficinas y laboratorios por todo el mundo.

En una primera fase se elaboró un diagnóstico de género, por el Departamento de RR.HH. y la Comisión de Igualdad y Diversidad que se creó en su momento al efecto, aunque también contaron en parte de este proceso con la participación de la Representación Legal de la plantilla (RLT). Las principales desigualdades entre mujeres y hombres evidenciadas es que al ser una empresa con perfiles básicamente técnicos, todavía no se ha alcanzado la paridad a nivel numérico global. A pesar de haberse incrementado el número de mujeres en puestos directivos en años anteriores, todavía es necesario adoptar medidas para aumentar su presencia. Dos meses después de finalizado el diagnóstico concluyó el proceso de negociación y elaboración del I Plan de Igualdad, que finalizó con acuerdo entre las partes. El Plan de Igualdad es implementado bajo la supervisión de una persona responsable en materia de diversidad en la empresa, formada y nombrada específicamente para este cometido. Actualmente, está en vigor el II Plan de Igualdad.

Se prevé la realización de reuniones de la Comisión. La Comisión está formada por un máximo de ocho personas que representan distintos colectivos del grupo SGS en España, incluyendo Representación legal de la Plantilla de distintos centros de trabajo. Cada dos años, se ofrece la posibilidad de rotación a las personas que componen la Comisión.

A parte del seguimiento del desarrollo de la implantación de las acciones efectuadas por parte de la Comisión, anualmente se efectúa un informe de seguimiento detallado por cada una de las acciones, así como una memoria anual que incluye información acerca del grado de desarrollo de las acciones, así como de la evolución de los datos cuantitativos críticos en materia de género.

Respecto a la evaluación, se realiza una evaluación final interna que valora el impacto producido por la implantación del Plan de Igualdad. Este tipo de evaluación se efectúa conjuntamente por el personal responsable de la ejecución de las acciones. Dicha evaluación indicará los avances alcanzados hacia la equidad de género así como los aspectos que requieren mejoras. A partir de las recomendaciones y resultados de la evaluación, se diseñan nuevas medidas y el siguiente Plan de Igualdad de Oportunidades.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Las principales medidas del Plan de Igualdad son:

Selección y contratación:

- Incluir en las condiciones de prestación de servicios de las empresas de selección de personal, pautas referentes a la no discriminación en todo el proceso de selección.

Desarrollo y formación

- Revisar y, si procede, adecuar a la perspectiva de género todos los materiales y manuales del proceso de evaluación de desempeño.
- Continuar fomentando la participación de mujeres en actividades formativas relacionadas con habilidades directivas y de liderazgo.
- Incorporar dentro del Plan de Formación aspectos de diversidad e igualdad, contemplando en el diseño de los cursos dichas materias como formación transversal. También incluir módulos específicos de sensibilización y formación en género e igualdad (dirigidos, en especial, a quienes tengan responsabilidades en gestión de equipos).

Retribución

- Realizar un análisis de la política retributiva desde la perspectiva de género, con el fin de detectar posibles elementos discriminatorios, y en caso de que se detecten corregirlos.
- Realizar un análisis estadístico periódico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, fijas y variables, y proponer la corrección de las desviaciones que se pudieran detectar.
- Corregir las diferencias salariales discriminatorias por razón de género que se pudieran detectar por otras vías.



Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Difundir las siguientes recomendaciones en organización del tiempo:
- * No establecer reuniones en tiempos límites de descanso o en horas cercanas a la finalización de la jornada.
- * Utilizar las nuevas tecnologías de la información, cuando sea posible, para evitar desplazamientos.
- Valoración especial de las solicitudes de movilidad geográfica que se realicen por motivos de cuidado de menores y familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad.
- Actualización del documento recopilatorio de medidas de conciliación existentes en la empresa y difusión de las mismas al personal.

Salud Laboral

- Adopción de las siguientes medidas en prevención y actuación frente el acoso sexual, moral y por razón de sexo:
- * Realización de campañas de sensibilización y prevención del acoso. Informar en éstas de la existencia del protocolo.
- * Incluir información al personal directivo y mandos intermedios sobre prevención del acoso.
- * Garantizar, en su caso, la aplicación de medidas disciplinarias y sancionadoras frente a las personas que hayan llevado a cabo conductas de acoso.
- En cuanto al procedimiento relativo a situaciones de embarazo y lactancia:
- * Revisar y actualizar en base a la perspectiva de género el “procedimiento para tener en cuenta las trabajadoras en situación especial”.
- Entrega de “cinturones de seguridad” aptos para embarazadas, cuando así lo requiera el puesto de trabajo.

Comunicación

- Editar el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión interna del mismo.
- Realizar un plan de comunicación específico a toda la plantilla en materia de Igualdad y Diversidad, difundiendo periódicamente los avances del Plan de Igualdad.
- Participación en actividades externas relacionadas con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, así como con el respeto de la diversidad.
- Identificación de las necesidades en materia de igualdad y sostenibilidad de las distintas delegaciones y productos según requerimientos externos. Elaborar documento informativo común en base a las necesidades detectadas

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

El Plan de Igualdad se comunicó mediante correo electrónico y paneles informativos en los centros de trabajo. También está disponible en la intranet de SGS, y periódicamente se realizan comunicaciones acerca de los avances de las acciones del Plan.

El centro de Gijón dispone de un representante en la Comisión de Igualdad, siendo la persona que efectúa las comunicaciones directas con la plantilla de dicho centro.

Las acciones que se llevan a cabo son de carácter general en todos los centros de trabajo.

Medidas de seguimiento y evaluación realizadas en el último año.

Se efectúan reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad. También se efectúa anualmente el informe de seguimiento. A inicios de 2019 se ha efectuado la evaluación de la totalidad del Plan de Igualdad.

El II Plan de Igualdad se ha implantado en su totalidad, ejecutándose, por tanto, cada una de las acciones establecidas en el mismo.

AVANCES, NOVEDADES REALIZADAS EN EL ÚLTIMO AÑO.

A nivel de resultados, destacar el incremento de mujeres en posiciones directivas, siendo de un 26% antes de la implantación del Plan y alcanzando el 34% en 2018.

En el comité de Dirección ha habido un incremento de la presencia femenina en un 15% (27% mujeres).



En cuanto a la plantilla, ha aumentado hasta el 37% de trabajadoras, siendo buena parte de éstas, en perfiles de tipo técnico.

Respecto a la formación en temas de género e igualdad, se han realizado tanto cursos presenciales como online, consiguiendo, así, sensibilizar y aumentar el conocimiento en estos temas y acercar del Plan de Igualdad a la plantilla. Hecho que se ha reflejado en la encuesta que se ha efectuado a la totalidad de la plantilla respecto a la implantación del Plan de Igualdad.

Desde 2018, SGS participa en la Mesa de Igualdad de la Federación Asturiana de Empresarios y Empresarias (FADE).

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Dada la complejidad de la empresa, con centros de trabajo en toda España, se incide en las comunicaciones periódicas a todo el personal por distintas vías.

Ventajas para la empresa

La atracción y retención del talento es una de las principales ventajas.

INVERSIÓN REALIZADA

Se ejecuta mediante recursos internos.

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal.
- Habilitación de locales para reunión y debate.
- Recursos económicos específicos para la implementación.
- Presupuesto para desarrollo de formación.
- Difusión interna y externa del Plan y sus medidas.

SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

El apoyo de la Dirección y de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras es básico para el impulso de medidas de igualdad en las empresas.

Aunque haya un departamento que impulse directamente el Plan de Igualdad, es importante que su implementación sea transversal al resto de áreas de la empresa,

Comunicaciones periódicas y formación al personal.



SICCIS S.A.



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2013**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Noemí Morán Fernández

Directora-Gerente y Responsable de Igualdad

985 325 100
info@gruposiccis.com

SEDE EN GIJÓN

Avda. de la Metalurgia, 15
33211 Gijón



-



www.gruposiccis.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Industria manufacturera. Fabricación de material eléctrico antideflagrante e industrial.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

Ninguna reseña.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio colectivo sectorial de ámbito autonómico: Sector Metal.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	22	45,45
2018	23	43,48
2017	23	43,48
2016	22	40,9
2015	22	36,4

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Siccis S.A., fundada en 1962, lleva más de 50 años trabajando en el sector eléctrico, fabricando y comercializando productos destinados a la protección de instalaciones eléctricas y a la estanqueidad de pasos de cable. Actualmente, representa en el territorio español a importantes fabricantes extranjeros de material eléctrico antideflagrante e iluminación, y ofrece a sus clientes una amplia gama de productos (iluminación fija y portátil, cajas, mandos de control, prensaestopas, calefacción, etc.) para zonas clasificadas y/o con características especiales.

La Dirección, por propia iniciativa y gracias a la colaboración en un proyecto de la iniciativa comunitaria EQUAL (2000-2007), de financiación pública, destinado al apoyo a las empresas para la implantación de este tipo de medidas, decidió poner en marcha el proceso de elaboración de su Plan de Igualdad.

Para la elaboración del diagnóstico, se contó con la colaboración del Departamento de Calidad y una entidad externa, especializada en género, facilitada por el proyecto público antes mencionado, quienes desarrollaron las tareas necesarias para la obtención y análisis de la plantilla, proceso que duró aproximadamente dos meses y para el que se contó, al menos en una parte, con la colaboración de la Representación Legal del personal.

Finalizada la fase de diagnóstico, comenzó la negociación y elaboración de las medidas del Plan, que finalizó en acuerdo entre las partes y se alargó otros dos meses más. Actualmente, el Plan de Igualdad es implementado por la propia Dirección, quien se encarga también del seguimiento de las medidas que lo integran y su eficacia.

Es la Directora-Gerente quien se ocupa de garantizar igualdad de oportunidades en nuevas contrataciones, así como en promociones, ascensos. También se promueve la flexibilidad horaria y de permisos para la conciliación de vida laboral y familiar.

El Plan de Igualdad tiene una vigencia que se renueva anualmente, revisando que sus puntos se llevan a cabo efectivamente. Si bien no se ha constituido formalmente una Comisión de Igualdad, los principios y valores del Plan son transmitidos y conocidos por toda la plantilla.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Acceso al empleo: Igualdad de oportunidades en la contratación.

Siempre se tienen en cuenta todas las candidaturas independientemente del sexo de la persona aspirante y del puesto de trabajo a cubrir. En el último año se incorporó una mujer para un puesto responsable de marketing e informática, puesto de nueva creación.

Promoción interna: Igualdad de oportunidades en este aspecto.

La promoción interna se basa únicamente en los méritos conseguidos y la valía, dos de los tres puestos directivos que actualmente existen son ocupados por mujeres.

Actualmente, el 66% de los cargos directivos, el 60% de los cargos cualificados y el 30% de los cargos de menor cualificación son ocupados por mujeres.

Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

- Horario flexible.
- Flexibilidad en la elección de los periodos vacacionales.
- Opción a elegir un viernes libre de cada 4, o bien todas las tardes de los viernes.
- Horario continuo durante 3 meses al año.
- Teletrabajo para las personas de oficina cuya vida familiar así lo requiera.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Nuestra empresa cuenta con un único centro de trabajo. Los beneficios de flexibilidad para conciliar vida laboral y familiar son comunicados de forma directa a toda la plantilla por la Jefatura inmediata correspondiente.



AVANCES, NOVEDADES REALIZADAS EN EL ÚLTIMO PERIODO O AÑO.

En el último año se ha procedido a formar a trabajadores y trabajadoras en el uso de las tecnologías que permiten el trabajo en remoto (ejemplo Skype).

Se han incrementado los días en los que se hace horario continuo, adaptándonos a las posibilidades de nuestro mercado.

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO PERIODO O AÑO.

No se han realizado informes específicos dado el tamaño de la empresa, si bien, la percepción de toda la plantilla es muy positiva.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Ninguna, todo el personal valora su gestión, han visto sólo ventajas.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

La principal ventaja que la empresa considera que ha obtenido con la implantación del Plan es conseguir un mejor clima de trabajo, así como la retención de aquellas personas clave para la entidad. Gracias a la implantación del Plan, la empresa considera que ha mejorado la conciliación e igualdad de oportunidades de su plantilla.

INVERSIÓN REALIZADA

Inversión estimada para la puesta en marcha del Plan: 1.200 euros

Inversión estimada para el desarrollo del Plan: 2.000 euros

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal.
- Hardware para reuniones virtuales.
- Difusión interna y externa del Plan y sus medidas.

SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Publicaciones en medios de comunicación del éxito empresarial de "empresas modelo" en este ámbito.



SISTEMAS DE OFICINA DEL PRINCIPADO S.L.

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2019**



CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Pablo del Río Gago

Director Gerente

985 33 61 89

administracion@canonprincipado.com

SEDE EN GIJÓN

C/ San Nicolás, 80- BAJO
33210 Gijón



-



www.canonprincipado.com/

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Comercio al por menor/por mayor de equipos ofimáticos y soluciones tecnológicas.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

Ninguna reseña.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio colectivo de Comercio en general del Principado de Asturias.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	15	26,67
2018	12	16,67
2017	17	11,76

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Sistemas de oficina del principado S.L. es una empresa que inició su singladura en 1983, pertenece a la red de Canon Business Center de Canon Europa, con el objetivo de convertirse en el proveedor preferente de soluciones para documentos e imagen en el mercado de la PYME. Orientados a la excelencia en el servicio para lo cual todas las personas que lo componen trabajan en la misma dirección y con vocación de equipo.

Con la intención de garantizar que el principio de igualdad está incorporando a su gestión se pone en contacto con el programa Unidad de Género de Gijón y nos declara su compromiso expreso con el respecto y la promoción del principio de igualdad, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres que alcanza los siguientes aspectos de su gestión:

- ✓ La asunción del principio de igualdad de trato y de oposición a cualquier tipo de discriminación por cuestión de género, directa o indirecta, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ La aplicación de dicho principio a todos los aspectos de su gestión de recursos humanos (acceso a la empresa, formación, promoción, política retributiva, condiciones de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación...).
- ✓ La comunicación y visibilización de dicho compromiso a toda la plantilla y al resto de grupos de interés con los que trabaja la organización.
- ✓ La puesta en marcha de un Plan o Programa de Igualdad, previó análisis o diagnóstico de la situación de la organización respecto al principio de Igualdad, que incluya objetivos y medidas específicas para garantizar la incorporación de una gestión no discriminatoria y que sirva para el avance de la organización en la igualdad de oportunidades.

Con el fin de consolidar este compromiso, la empresa está dando los pasos necesarios para elaborar su plan o programa de Igualdad, y para ello cuenta con la colaboración y apoyo del Programa Unidad de Género de Gijón, en la medida de los recursos que tenga disponibles.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE IGUALDAD

Nuestro principal objetivo es realizar un diagnóstico-análisis de la situación actual de la empresa en materia de igualdad y plasmar dicha evaluación con los puntos fuertes y los puntos a mejorar.

Este diagnóstico servirá para desarrollar, en un futuro, un plan de acciones a implementar en la empresa para mejorar los puntos que lo necesiten en favor de la igualdad.

COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Todo el personal es conocedor de la intención/compromiso por parte de la dirección de la empresa de poner en marcha medidas en materia de Igualdad y ha sido manifestado en un documento este conocimiento que recoge la firma de cada trabajador y trabajadora.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Mejora el ambiente de trabajo y compromiso de trabajadores y trabajadoras. Otra ventaja es la buena reputación e imagen que otorga a la empresa estar concienciado con estas cuestiones.

INVERSIÓN A REALIZAR

Hemos decidido contratar a profesionales externos para la realización del proceso. Comenzaremos con una primera fase de evaluación inicial y redacción de un informe sobre las necesidades y puntos a mejorar en nuestra empresa en materia de igualdad. La cantidad a invertir en esta fase se estima que será cercana a los 600 euros.

SUGERENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Que estuviera reconocido de manera positiva para determinados aspectos de contratación pública y que fuera obligatorio para todo tipo de empresa, independientemente de su tamaño.

SUPERMERCADOS MASYMAS

Hijos de Luis Rodríguez, S.A.

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2014**



CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Carmen Tuñón Lucas

Directora de RRHH

985 980 903

carment@supermasymas.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Comercio de alimentación.

LOCALIZACIÓN

Polígono Mercasturias, Nave
5 / 33192 Llanera



-



www.supermasymas.com

SEDE EN GIJÓN

Cuenta con 17
establecimientos en Gijón.



-

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.



2015 Distintivo DIE "Igualdad en la Empresa" del Ministerio.

2016 Distintivo "Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad" del Principado de Asturias.

2018 Forma parte de las 50 mejores empresas para trabajar, tal como se desprende de los resultados del estudio realizado por Sigma Dos para Forbes España. La muestra tomó como referencia las opiniones de más de 8.000 personas

empleadas de las mayores compañías, de todos los sectores, en España.



CONVENIO DE APLICACIÓN

- Minoristas de alimentación del Principado de Asturias.
- Mayoristas de alimentación del Principado de Asturias.
- Convenio Colectivo de alimentación de la Provincia de León.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	1.559	76,0
2018	1.507	79,3
2017	1.392	76,79
2016	1.336	78,21
2015	1.305	78,4

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	526	47
2018	554	45
2017	521	39

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Hijos de Luis Rodríguez SA, es una empresa familiar de capital íntegro asturiano. Empresa constituida por más de 1.500 personas en plantilla de las que el 79% son mujeres y el 71% tiene contrato indefinido. 49 establecimientos en Asturias y León.

El proceso comenzó con la constitución de la Comisión de Igualdad, órgano que incluye a la representación legal de la plantilla y que fue responsable de la elaboración del diagnóstico de género previo al plan, proceso que duró un total de siete meses.

Continuo con la negociación de las medidas del plan y su elaboración duró 13 meses más, transcurridos los cuales fue aprobado, con acuerdo unánime entre las partes. El Plan de Igualdad cuenta con una vigencia de 60 meses (5 años) y un contenido renegociable una vez finalizado este plazo de vigencia, previsto para el 15 de octubre de 2015. Desde entonces se revisa y renueva cada año. Se han aplicado medidas nuevas no recogidas en el plan, con la renovación del Distintivo de "Igualdad en la empresa" del Ministerio.

La Comisión de Igualdad, junto a la Dirección de la empresa, el Departamento de Recursos Humanos y una Agente de Igualdad, son responsables de la ejecución de las distintas medidas, habiendo recibido previamente formación en materia de género y contando con la colaboración de la representación legal de la plantilla en todas las fases del proceso, incluida la evaluación.

El seguimiento se realiza regularmente, de manera programada, y facilita información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento facilita el cumplimiento del plan y su corrección durante el proceso, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Actualmente toda esta información y el contacto con nuestra agente de igualdad se encuentran a disposición de toda la plantilla, en todo momento en el espacio especialmente dedicado en nuestra web. "Portal del emplead@".

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Acceso al empleo

- Se han mejorado y ampliado las fuentes de reclutamiento, desde nuestra web, en el apartado "Trabaja con nosotr@s", ampliando y facilitando, el acceso a nuestras ofertas y bolsa de empleo. También se han revisado el lenguaje y la información que se solicita en los formularios para adaptarlos a un lenguaje no sexista y más igualitario.
- Políticas de inserción: se ha aumentado, el número de personas con discapacidad, se ha ampliado la colaboración con iniciativas, y programas de colectivos y desfavorecidos o en riesgo de exclusión mayoritariamente femeninos.

Promoción y formación:

- Se han ampliado las horas de formación y las materias de los cursos, orientados a la mejora y promoción interna de nuestro personal a la vez, se han incluido módulos específicos para dar a conocer nuestras medidas de conciliación y nuestro plan de igualdad.



Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

Medidas que faciliten la conciliación: permisos, flexibilización de horarios, movilidad, cheques guardería, etc...

- Medidas de protección de la maternidad:
 - o La empresa tiene establecido un protocolo de gestión del riesgo por embarazo y facilita el cambio de puesto, antes de la propia baja maternal, para garantizar la compatibilidad con la situación de gestación.
 - o Se realiza un análisis y evaluación del puesto de trabajo de las personas especialmente sensibles. Los criterios de evaluación son los recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales RD 31/1995 (Arts. 26 y 27).
 - o También cabe destacar que el área de prevención de riesgos laborales establece un procedimiento para trabajadoras especialmente sensibles por situación de gestación, con los distintos pasos a seguir en cada mes del embarazo. Habría que evaluar el riesgo por lactancia natural.
 - o Resulta habitual que, a partir de la semana 26 de gestación, todas aquellas trabajadoras que lo deseen puedan solicitar la baja por riesgo durante el embarazo.
 - o Todas las situaciones de baja en caso de riesgo durante el embarazo o suspensiones de contrato por maternidad serán sustituidas en el momento en que se produzcan.
 - o La empresa también hace entrega de un documento informativo donde detalla los pasos a seguir una vez que dé a luz.
- Nuevas medidas de protección a la maternidad, para el año 2019:
 - o Se han incrementado el permiso de lactancia de 11 a 20 días.
 - o Se ha incrementado el permiso de maternidad de 16 semanas a 20 semanas, siendo 4 semanas concedidas por la empresa.

Otras medidas de conciliación y mejora del entorno laboral:

Los más destacados son:

- o Cumplemas. Todo el personal recibe en su puesto de trabajo una tarta y una tarjeta de felicitación, para que pueda celebrar ese día especial con sus compañeras/os de trabajo, tratando de mantener un buen clima laboral.

Reorganización de turnos y horarios en todos los centros de trabajo, buscando la equidad en todos los puestos, y facilitar la movilidad entre los distintos centros.

Retribución:

- Implantación de un nuevo sistema retributivo, e inversión en el módulo de gestión del personal, que permita un mejor análisis y disgregación de salarios por sexo.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

- Realizado y publicado un protocolo de actuación frente a los casos de Acoso sexual, y a disposición de todo personal en el Portal del emplead@.

Comunicación:

- Portal del emplead@, que va actualizándose constantemente con todo tipo de información de interés para nuestro personal, con un canal de noticias, donde se informa sobre las nuevas vacantes, formación o novedades interesantes, para que ninguna persona en situación de maternidad o incapacidad se quede desinformada.

Otras medidas:

- Se sigue potenciando la figura creada de la Agente de Igualdad.
- Se analiza toda la documentación, manuales, publicidad, formularios evitando el uso de términos sexistas.
- Se ha elaborado una Guía de lenguaje neutro, para evitar el uso de términos sexistas.
- Se han establecido, medidas de protección e información contra la Violencia de Género, así como la colaboración y participación, en campañas sobre igualdad y violencia de genero.



- Formación específica tanto a los mandos superiores como al personal del departamento de RRHH sobre temas de igualdad.
- Modificación del Módulo de gestión del personal para estudios más concretos de las brechas detectadas en el diagnóstico de la empresa.
- Realización de estudio de clima laboral y desarrollo de una política retributiva buscando la equidad interna y externa. Estudio de Sigma Dos para Forbes España.
- Colaboración con colectivos desfavorecidos y en riesgo de exclusión.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Tras la aprobación del Plan de Igualdad hace años la primera actuación fue darlo a conocer y tenerlo disponible en todos los centros, en lugar bien visible, a disposición de quien quiera consultarlos.

En la actualidad, este también se encuentra en el Portal online, a disposición de todo nuestro personal, a su vez en nuestras charlas de bienvenida a las nuevas incorporaciones de personal, una breve presentación del mismo, y un breve resumen de los puntos más importantes que contiene, y cómo poder acceder al mismo desde nuestro portal.

Como se comentó en el punto anterior en todos nuestros centros pueden consultar toda la información no solo del Plan de Igualdad y de las nuevas medidas que siguen promoviendo sino de todo tipo de información de interés general para la plantilla, desde el espacio de nuestra web destinada a ese fin, "Portal del emplead@". Con el portal hemos conseguido mantener a toda nuestra plantilla informada en cualquier momento y desde cualquier lugar, con solo disponer de acceso a internet.

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO AÑO.

Este año hemos tenido la oportunidad de dar un paso más y se estimó por parte de la empresa el que todo el personal participe anónimamente en una encuesta externa, que la empresa Sigma Dos realizó para Forbes España, con el fin de valorar, en ambiente laboral que se respira en la empresa y que incluía toda una serie de cuestiones sobre el mismo.

El resultado ha sido más que satisfactorio y hemos sido reconocidos por nuestra plantilla como una de las 50 mejores empresas para trabajar en España.

AVANCES, NOVEDADES REALIZADAS EN EL ÚLTIMO PERIODO O AÑO.

Se ha mejorado la gestión de los periodos vacacionales y días de descanso mediante la inversión en personal y programas informáticos para flexibilizar y mejorar la distribución de esas fechas.

Continuamos con los procesos de promoción y formación interna en busca de candidaturas a muy diferentes puestos adoptando todo tipo de medidas y criterios igualitarios.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

La reorganización de turnos, horarios, permisos, en una plantilla tan numerosa, requiere un esfuerzo organizativo y económico.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Plantilla más comprometida, mayor fidelización del personal y un buen clima laboral

INVERSIÓN REALIZADA

Tipos de gastos:

- Formación específica para el cuadro directivo y departamento de recursos humanos.
- Aumento del personal de RRHH, para la gestión y mejora de las medidas incluidas en el plan.
- Inversión en programas que faciliten los análisis, la organización y un acceso más directo con todo el personal.



SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Continuar trabajando en la visibilidad del problema y en las ventajas de todo tipo que supone implantar todas estas medidas para crear no solo un mejor ambiente laboral sino social donde futuras generaciones el tema de la igualdad desaparezca y mujeres y hombre sean valorados por sus méritos y aptitudes y no por su sexo.

TALENTO CORPORATIVO S.L.

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2014**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Irene Villar Llera
Responsable de Calidad

985 320 478
irene.villar@talentocorporativo.com

PERSONA
QUE LIDERA
LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Consultoría y desarrollo de proyectos en el sector de tecnologías de la información.

talento.

SEDE EN GIJÓN

Parque Científico- Tecnológico de Gijón / 33203 Gijón



OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.



2018 DICAMPUS ha obtenido el distintivo de "Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad" del Principado de Asturias. 2018 Certificado en conciliación EFR "Empresa Familiarmente Responsable".

Fundación Másfamilia y AENOR

2016 Premio Gijón Impulsa Empresas como "Mejor empresa liderada por mujeres". Ayuntamiento de Gijón.

CONVENIO DE APLICACIÓN

- VIII Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza y Formación no Reglada, vigente desde 2017.
- XVII Convenio colectivo de empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, vigente desde 2018.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	61	70,49
2018	47	68,08
2017	49	65,31
2016	45	62,50
2015	54	62,40

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Talento Corporativo es una organización que presta servicios a las empresas que conforman su grupo: Vorago Tecnología, S.L., cuya actividad empresarial está dirigida al desarrollo de aplicaciones y páginas web y Dicampus S.L. que se dedica a la formación, tanto presencial como e-learning.

En 2009 se hizo un primer diagnóstico y un plan de igualdad para Vorago y Dicampus. Posteriormente, tras la creación del grupo empresarial Talento Corporativo en 2010, se ha trabajado en la integración del principio de igualdad a nivel de grupo.

En 2015 se elaboró un diagnóstico de género para analizar la situación real en cuanto al principio de igualdad entre hombres y mujeres en la organización. Fruto de este análisis fué el II Plan de igualdad, que integra a todas las empresas del grupo Talento, en cuya elaboración participaron la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) y la Comisión de Seguimiento que anualmente recoge los resultados de las actuaciones llevadas a cabo en materia de igualdad y conciliación para proponer nuevas medidas derivadas del proceso y/o sugerencias para su impulso.

En 2018 partiendo de la realización de un nuevo estudio diagnóstico, se ha elaborado el III Plan de Igualdad 2018-2021 de las empresas de Grupo Talento.

El nuevo Plan de Igualdad, inicialmente, tiene una vigencia de cuatro años, prorrogables anualmente hasta la puesta en marcha de un nuevo Plan. Todas las personas que han participado en el proceso han sido formadas en materia de género e igualdad, para poder acometer el proceso adecuadamente.

El Plan de Igualdad forma parte de la Política de Gestión de personas de Talento, y a su vez está integrado dentro de su Sistema de Gestión de Calidad. Está disponible y accesible para todo el personal a través del Portal del Personal y se comunica al personal de nueva incorporación a través del Plan de Acogida que reciben en su primer día de trabajo.

Nuestra Comisión de seguimiento de Igualdad, se reúne con periodicidad anual para confirmar y garantizar de forma rigurosa los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad, especialmente los concernientes a la concesión de: Permisos de maternidad y paternidad, atención de solicitudes de acumulación de permisos de lactancia, permisos retribuidos para pruebas derivadas del embarazo, permisos retribuidos de las clases de preparación al parto, concesión de permisos para acompañar a familiares a pruebas médicas, reuniones escolares, etc., ayuda por parte de la empresa para la tramitación del Riesgo Laboral durante el Embarazo, disfrute de vacaciones, cuando así sea solicitado, generadas durante el período de gestación, a la finalización del descanso por maternidad. Dicha comisión fue constituida en el año 2012 y está formada por siete personas que representan a todas las áreas de la compañía.

Nuestro compromiso con la conciliación de la vida familiar y laboral

En 2017, la dirección apostó por la adopción de la norma efr 1000-2 y su modelo de gestión para favorecer los procesos de conciliación en la empresa y promover una cultura empresarial que ponga foco en la gestión de las personas desde una óptica que abarque la dimensión laboral, personal y familiar. La obtención del certificado "Empresa Familiarmente Responsable" nos ha ayudado a conseguir los diferentes objetivos que nos planteábamos con la implantación del modelo efr:

- Mejorar la gestión de la conciliación dentro de la compañía y el diseño de nuevas medidas o acciones.
- Estar al tanto de buenas prácticas que puedan ser aplicables a la compañía
- Optimizar nuestra reputación corporativa y mejorar nuestro potencial de atracción del Talento.
- Fortalecer y transmitir el compromiso de la dirección ante el personal de Talento y la sociedad

El impacto de las políticas y medidas de conciliación implantadas y la evolución de la satisfacción de nuestro personal en cuanto a las mismas se analiza a través de la realización de estudios del clima laboral que se llevan a cabo de forma bianual.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general es promover la defensa y aplicación real y efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles de todos los miembros de la organización.



Como objetivos específicos se establecen los siguientes:

- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la organización.
- Asegurar que la Política de Gestión de Personas del grupo TALENTO es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa en orden de mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras

El Plan de Igualdad se estructura en 6 líneas de actuación cuyos principales objetivos y acciones se describen a continuación:

Línea 1 - Selección, promoción y desarrollo profesional

Objetivos

- Potenciar el acceso de la mujer y fomentar su incorporación a todas las profesiones, categorías y funciones.
- Transmitir y confirmar una imagen de la empresa comprometida con la igualdad y la diversidad.
- Asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción, garantizando que se realizan atendiendo a criterios objetivos, sin llevar a cabo ningún tipo de discriminación.
- Alcanzar de manera progresiva una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en aquellos puestos o niveles en los que actualmente exista un desequilibrio.
- Estudiar el diseño de nuevas políticas de gestión de personas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

Acciones/medidas:

Formar y sensibilizar a los responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.

Publicar ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características objetivos del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo, y no se empleará lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas.

En las entrevistas atenderemos únicamente a criterios objetivos relacionados con el puesto a cubrir, sin considerar aspectos de contenido sexista, prohibiendo expresamente en los procesos de selección preguntas e informes sobre cargas familiares.

Se profundizará en una política de promoción basada en criterios objetivos relacionados con los conocimientos y habilidades necesarias.

En los procesos de promoción considerar como parámetro de valoración la calidad de tiempo dedicado al trabajo y las metas alcanzadas, y no la cantidad de tiempo.

Valorar en los procesos de selección de docentes aquellos candidatos y candidatas que tengan formación específica en políticas de igualdad.

Fomentar la inclusión de mujeres en los procesos de selección de puestos actualmente masculinizados, como es el caso de los puestos de programación, entrevistando al mismo número de mujeres que de hombres en cada proceso de selección que se abra.

Línea 2 - Formación

Objetivos.

- Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.
- Fomentar la puesta en marcha de actividades formativas dirigidas a mujeres para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.



- Informar sobre principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.
- Facilitar las posibilidades de formación y reciclaje profesional de las personas que tengan responsabilidades familiares.
- Evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación para que el desarrollo profesional de los hombres o de las mujeres no se vea obstaculizado por este aspecto.
- Potenciar y facilitar el desarrollo de la carrera profesional de la mujer y la promoción interna a puestos de responsabilidad, así como a aquellos departamentos, categorías o puestos en los que aún está subrepresentada.

Acciones.

Poner a disposición de todas las personas de la compañía el catálogo propio de cursos de Dicampus, dando prioridad a las mujeres en las solicitudes recibidas.

Incluir dentro del Plan de Acogida una formación obligatoria sobre los principios de Igualdad.

Seguir potenciando dentro de los programas formativos de DICAMPUS el diseño, desarrollo y la impartición de acciones formativas enfocadas a la capacitación de las mujeres en habilidades directivas.

Designar a las mujeres como colectivo prioritario en todos los procesos de captación de alumnado que se llevan a cabo dentro de la compañía para todo el catálogo de formación que imparte Dicampus

Priorizar la acogida de alumnas dentro de los programas de realización de prácticas en empresa que se realizan dentro de las empresas de Grupo TALENTO, especialmente cuando provengan de acciones formativas masculinizadas.

Impartir la formación interna, en la medida de lo posible, en el lugar de trabajo y en horario laboral, para facilitar el acceso y la participación de trabajadoras y trabajadores.

Línea 3 – Conciliación y ordenación del tiempo de trabajo

Objetivos

- Garantizar un entorno de trabajo que facilite a hombres y a mujeres la atención de sus obligaciones familiares, sin descuidar sus responsabilidades profesionales.
- Proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre responsabilidades laborales y la vida personal y familiar,
- Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.
- Promover una cultura de compañía proclive y favorecedora del equilibrio entre vida personal y laboral, de tal forma que nuestro personal profesional puedan trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral y hacerlo de un modo plenamente compatible con el resto de su desarrollo personal.
- Promover la flexibilidad organizativa de la compañía
- Comunicar de una manera sencilla y facilitar la accesibilidad a toda la plantilla aquellas medidas de conciliación vigentes en la empresa.
- Explorar nuevas fórmulas de organización del trabajo que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Facilitar la planificación del trabajo diario de las personas para favorecer la organización de las personas con responsabilidades familiares.

Acciones

Mantener actualizado la Guía de Medidas de Conciliación disponibles para todo el personal.

Mantener el Certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable) obtenido por primera vez en Enero de 2018 con la categoría C+.

Promover y sensibilizar la corresponsabilidad entre todas las personas de la compañía a través de los boletines mensuales que se envían desde el área de comunicación.

Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres e impulsarlos para fomentar la utilización de los permisos parentales.



Analizar de forma periódica, cuantitativa y cualitativamente, el uso de las diferentes medidas de conciliación, con el fin de identificar la acogida y seguimiento que reciben por parte de los empleados/as e identificar oportunidades de mejora de las medidas existentes o sugerencias para crear nuevas medidas.

Definir una política de reuniones y darla a conocer a toda la organización.

Línea 4 - Retribución

Objetivos

- Contar con un sistema retributivo basado en criterios objetivos y en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva en las políticas implantadas en materia de retribución y medir el cumplimiento de las mismas con indicadores cuantitativos que confirmen esa neutralidad.

Acciones

Potenciar el uso de nuestra herramienta web interna, UNE COMPETENCIAS, para la realización de evaluaciones de desempeño que sirvan para establecer políticas de retribución variable de acuerdo a criterios objetivos.

Línea 5 – Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de Sexo

Objetivos

- De manera preventiva, garantizar la eliminación de cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, moral, por razón de sexo o discriminación en materia de género.
- Ayudar y apoyar a los empleados que puedan padecer una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, no tolerada en la compañía.
- Identificar la efectiva comisión de las conductas no toleradas en el ámbito de la empresa.
- Propiciar el cese de los comportamientos no tolerados y tomar las medidas cautelares oportunas.
- Adoptar las medidas, incluidas las sanciones disciplinarias que legalmente procedan.

Acciones

Elaborar protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Publicar el protocolo en la intranet corporativa (gestión.talentocorporativo.com)

Mantener informada a la Comisión de Igualdad de los casos de acoso sexual y por razón de sexo que hayan sido denunciados y de su resolución.

Línea 6 - Comunicación

Objetivos

- Promover una cultura de compañía proclive a la diversidad, a la igualdad de oportunidades y al equilibrio de la vida personal y laboral.
- Transmitir la importancia del principio de igualdad y no discriminación.
- Dar a conocer las medidas y programas relacionados con la Igualdad de Oportunidades.
- Dar visibilidad a todas las actividades que desarrolla la compañía en materia de igualdad.
- Velar por la utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos, así como de la no utilización de imágenes sexistas en cualquier tipo de documento o memoria que se genere internamente.
- Garantizar el conocimiento del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo a todas las personas.
- Estudiar la percepción tanto cuantitativa como cualitativa de la labor de la compañía relativa al tratamiento y consideración de la mujer dentro de la empresa.

Acciones

Crear dentro del portal del Plan de Acogida de Grupo Talento un espacio específico para Igualdad donde poner a disposición de todas las personas toda la información relativa a Igualdad y Conciliación.

Manifestar, a través del Plan de Acogida, el compromiso de la compañía con respecto a la Igualdad de

oportunidades, que muestre al personal la importancia del Plan para la Empresa.

Informar al personal sobre los Principios Generales del Plan de Igualdad

Publicar y divulgar entre las empleadas y empleados del Grupo, a través de la intranet, el Código Ético y los procedimientos de prevención y corrección de conductas contrarias a los principios de Igualdad.

Comunicar a todo el personal de la compañía los objetivos, desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, a medida que se vaya implantando y produciendo resultados.

Incluir dentro de las encuestas de clima laboral un apartado específico de materia de igualdad donde el personal pueda valorar la labor de la compañía.

Proporcionar a todas las personas de la compañía una Guía de utilización de lenguaje no sexista.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

El Plan de Igualdad de Talento se comunica a todo el personal de la organización a través del Portal del Empleado donde, recientemente, hemos creado un apartado específico de Igualdad donde pueden encontrar toda la información relevante sobre este tema: el propio Plan de igualdad, los códigos de buena conducta, el protocolo de acoso, una guía de lenguaje no sexista.

Adicionalmente, a través de los boletines internos que se envían mensualmente a todo el personal, se han realizado algunas acciones de divulgación y sensibilización mediante videos multimedia.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

El Plan de Igualdad supone una ventaja por la integración de la mujer en el mercado laboral, manteniendo unas políticas claras de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Además es un elemento que por si mismo ayuda a concienciar a toda la plantilla acerca de la importancia de desarrollar acciones que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Se ha producido un avance muy importante en cuanto a conciliación, ya que se han incrementado el número de medidas de conciliación que la empresa ha puesto a disposición de su personal de forma voluntaria y se han incrementado el volumen de las campañas de concienciación que veníamos realizando, lo que ha potenciado la concienciación de todo nuestro personal en este ámbito.

INVERSIÓN REALIZADA

La inversión realizada para la puesta en marcha del Plan de Igualdad: 6.000 euros.

Los gastos relacionados con la implementación del nuevo Plan de Igualdad y con la Comisión de Seguimiento de Igualdad se corresponden principalmente con gastos de personal, dirección de recursos humanos y difusión interna del Plan de igualdad.

TELEFÓNICA DE ESPAÑA

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2013**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Ana María Vázquez Taboada

Coordinadora de RR.HH en Asturias
C/ Leopoldo Alas, 37-1ª planta- 33008 Oviedo
985 100 256
anamaria.vazqueztaboada@telefonica.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Información y comunicaciones.
Telecomunicaciones.

Telefonica

LOCALIZACIÓN

Gran Vía, 28
28013 Madrid



-



www.telefonica.com

SEDE EN GIJÓN

C/ Soria, 17
332068Gijón



-

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2018 Incluida en el Bloomberg Gender- Equality Inditex o GEI, por sus avances en Diversidad.

2017 Premios CEGOS con equipos de TALENTO

2017 Premios INTRAMA (Diversidad y Género)

2017 Premios Fundación ADECCO y el Club de Excelencia en Sostenibilidad.

CONVENIO DE APLICACIÓN

I Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas 2015-2017
El denominado Plan de Igualdad y Protocolo de Actuación en los supuestos de acoso laboral para TDE, TME y TSOL, incluido en el Anexo VII del CEV. La principal línea de trabajo y compromiso es y seguirá siendo la de avanzar y crecer en una cultura asentada sobre el principio de igualdad de Oportunidades. El presente Plan de Igualdad se acuerda bajo la consideración de que la incorporación plena y efectiva del colectivo de mujeres, trabajadoras altamente capacitadas y de talento indiscutible, generan innumerables beneficios, enriqueciendo el capital humano de la empresa y la mejora del clima laboral.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	321	15,57
2018	339	15,34
2017	352	15,62
2016	364	15,38
2015	414	16,66

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	84	8,33
2018	86	5
2017	90	6
2016	96	6,38

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Elaboró su diagnóstico de género con la colaboración de la Dirección, el Comité de Empresa y una Comisión de Igualdad creada al efecto, con la participación de la Representación Legal del personal desde el inicio del proceso. Finalizada la fase de diagnóstico, comenzó el proceso de negociación y elaboración del Plan, que se prolongó seis meses y finalizó en acuerdo entre las partes. El Plan de Igualdad está integrado en el texto del convenio colectivo de empresa, como anexo al mismo, por lo que negociará junto con el resto de contenidos de este documento, en caso de denuncia del texto convencional. Incluye el compromiso expreso de la Dirección, en la figura de su Presidente, de seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, dando a conocer de forma pública la posición de la empresa de continuar mejorando la igualdad de trato. Se pretende conseguir, de este modo, el objetivo de sensibilizar a toda la Dirección, cadena de mandos y plantilla en esta materia y que desde Recursos Humanos se potencie la implantación, como principio rector y básico, en todas las Áreas de la Empresa.

La Dirección, el Departamento de Recursos Humanos y la Comisión de Igualdad son responsables de la ejecución del Plan y sus medidas. En cuanto a las tareas de evaluación y seguimiento, la Comisión de Igualdad de Oportunidades es la responsable del seguimiento de las acciones contempladas en el Plan, sus posibles ajustes o correcciones, así como nuevas propuestas de medidas que persigan la extensión de la cultura de igualdad a todos los ámbitos de la empresa. Para poder realizar un seguimiento adecuado de todas las medidas y acciones propuestas, se definirán en el seno de la Comisión de Igualdad, los correspondientes indicadores de gestión y seguimiento para cada una de las áreas de actuación diseñadas.

Inicialmente con vigencia (2015-2017), prorrogado para el año 2018 en la Comisión de Negociación Permanente, publicándose en el BOE-A-2017-1165 en su resolución de 20 de enero de 2017.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

En el Plan de Igualdad se acordaron con la Representación legal de trabajadores y trabajadoras, áreas de trabajo de aquellos aspectos que tenían opciones de mejora con acciones concretas y factibles que se han materializado durante estos años:

Compromiso y sensibilización de la dirección

- Medidas: Comunicación del presidente declarando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos
- Acciones realizadas: Compromiso de la Dirección (19/03/2018), difundido en la Intranet y publicado en el espacio de Igualdad del Canal de RRHH para conocimiento y acceso de toda la plantilla; respaldo Corporativo que, en cumplimiento de nuestros Principios de Negocio Responsable, nuestra Política Corporativa de Negocio Responsable suscribe el compromiso a favor de la protección y promoción de los derechos humanos y las leyes aplicables en los países en los que operamos sobre Diversidad e Inclusión, garantizando la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio, justo e imparcial de las personas en todos los ámbitos de nuestra Organización, sin prejuicios asociados a la raza, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidad familiar; firma por parte de la RRTT del compromiso en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de Telefónica de España, Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España (25/06/2018)



Área: Acceso al empleo y selección

- Medidas: Reforzar la formación y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades a aquellas personas que directa o indirectamente intervienen en los procesos de selección, a través de seminarios, talleres, bajo la premisa de una progresiva y equilibrada presencia de la mujer; Transmitir el Principio de Igualdad de Oportunidades a cuantos agentes pudieran participar en los procesos de selección; Utilización de un lenguaje no sexista y neutro en todas las convocatorias o en la denominación de los puestos; Utilización de un lenguaje no sexista y neutro en todas las ofertas de empleo y anuncios; Realizar un seguimiento detallado de los procesos de selección para ver la representatividad de ambos sexos.
- Acciones realizadas: las políticas y actuaciones relativas a la selección y contratación de personal se basan en criterios claros de capacidad, competencia y méritos profesionales, y por supuesto, en Igualdad de Oportunidades; inclusión como principio informador del Convenio "la igualdad de oportunidades y la diversidad como principios rectores de la gestión de recursos humanos, a la contratación, promoción y desarrollo de la carrera profesional, así como la formación en todos sus niveles y modalidades que constituirá el instrumento básico para aplicar y potenciar los compromisos establecidos en el convenio"; se garantizan criterios de igualdad y diversidad de género en todos los procesos de selección en puestos de estructura mediante la transparencia de oportunidades, presencia de ambos géneros y formación de los equipos que intervienen en el procedimiento de selección; Siendo conscientes de la influencia de los sesgos inconscientes en todos los procesos de toma de decisiones sobre personas, hemos formado en sesgos y decisiones conscientes tanto a los equipos de selección y tribunales evaluadores del proceso de selección como a todos aquellos que pueden intervenir, tales como BP o Territorios; se asegura que siempre que sea posible las personas que integran los tribunales sean paritarias y que durante todo el proceso intervenga un equipo evaluador mixto para realizar un seguimiento del proceso, asegurando la presencia de ambos géneros tanto en la preselección, como en la terna final de candidaturas, transmitiendo a estos agentes el Principio de Igualdad de Oportunidades; práctica de un lenguaje neutro en convocatorias, denominación de los puestos y en todas las ofertas de empleo y anuncios.

Área: Promoción, formación y Desarrollo Profesional

- Medidas: Seguir garantizando la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, basados en la idoneidad y capacidad de las personas candidatas; Fomentar el acceso de las mujeres a cursos relacionados con el desarrollo directivo, acciones formativas dirigidas a mujeres para reforzar estas habilidades y potenciar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad; Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en acciones formativas que mejoren sus capacidades profesionales. Igualmente se promoverá que las mujeres participen en procesos que supongan una promoción profesional; Celebración de encuestas/ talleres/ sesiones de trabajo, para conocer las dificultades existentes en las tres empresas que impiden el desarrollo profesional de las mujeres y determinar las medidas; Diseñar acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades y diversidad para toda la plantilla; Formación específica en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables que estén implicados en los procesos que aquí hemos señalado; Aquellas áreas donde, históricamente, estén menos representadas las mujeres diseñar políticas que ayuden y apoyen su acceso y promoción; Desarrollar acciones formativas específicas tras incorporaciones de bajas de maternidad, excedencias por cuidado de menores y con reducciones de jornada.
- Acciones realizadas: planes de formación personalizados y dinámicos; catálogos de formación y espacios formativos; permisos individuales de formación; escuelas de excelencia (liderazgo, comercial, empresarial y técnica) así como en Universitat Telefónica; se garantiza la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, basados en la idoneidad y capacidad de las personas candidatas mediante acciones como la dotación de la debida publicidad, ofreciendo durante el proceso toda la información disponible sobre el perfil y los requisitos del puesto de trabajo; los procesos de selección para cubrir vacantes de niveles directivos, predirectivos y de mandos intermedios, son publicados de manera abierta y transparente, cuidando el lenguaje y haciendo el puesto más atractivo, en ellos se asegura la presencia de ambos géneros tanto en la preselección como en la terna final de candidaturas, salvo causas de carácter objetivo que impidan su presencia, muy justificado; envío de email a líderes de equipo en los que se incluye una "nota informativa" para trabajar en Diversidad; impartición de cursos, talleres, encuestas, programas etc. para reforzar estas habilidades y potenciar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad; se fomenta el acceso de las mujeres a cursos relacionados con el desarrollo directivo con programas de desarrollo interno (Women in Leadership, Talenta y Programas de Jóvenes Profesionales) y acciones externas (Women's Age, Empleo Digital, Mamá quiero ser hacker y STEM Talent Girl); formación online "Elegimos diversidad" dirigido al personal de dentro de convenio que pretende concienciar y comprometer a todos los profesionales con la diversidad en su sentido más amplio



y “Elegimos diversidad y liderazgo inclusivo” enfocado a los gestores de equipo dando especial relevancia a las habilidades del líder inclusivo.

Área: Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como corresponsabilidad.

Además de todas las medidas de conciliación establecidas en los Convenios Colectivos, existen una serie de beneficios sociales dirigidos a la globalidad de la plantilla. El estudio de diagnóstico en materia de excedencias, reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas y familiares dependientes y permisos, especialmente los no retribuidos, sigue demostrando que las empleadas son las que con mayor frecuencia y en mayor proporción se acogen a las medidas de conciliación. Considerando estos datos, entre las acciones que se proponen se han formulado algunas, especialmente dirigidas para el colectivo de empleados varones, que son:

- Medidas: Se informarán al colectivo de trabajadores varones sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales que otorga la legislación vigente y las normas convencionales; Se informará expresamente que la política de la Empresa siempre ha posibilitado el ejercicio de la conciliación, garantizando que no repercutirá negativamente en las posibilidades de promoción, aspectos salariales, ni en el acceso a los beneficios sociales; Avanzar en la promoción de las medidas de flexibilización en las condiciones de prestación laboral, teletrabajo y trabajo en movilidad, como fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.; Realizar sesiones informativas sobre los derechos laborales reconocidos por la ley a las mujeres víctimas de violencia de género.
- Acciones realizadas: descatamos la elaboración del catálogo “más de 100”, recopilación de todas las medidas y avances conseguidos en favor de la igualdad y la conciliación, que recoge todo lo relativo a estos aspectos y se desarrollan a lo largo de esta solicitud.

Área: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

- Procedimiento de Actuación en supuestos de Acoso Moral y Sexual y por razón de sexo.

Otras medidas: violencia de género

- Realizar sesiones informativas sobre los derechos laborales reconocidos por la ley a las mujeres víctimas de violencia de género.

Otras medidas: COMUNICACIÓN

PRINCIPIOS DE NEGOCIO RESPONSABLE: Comunicación Responsable

Como compañía que no sólo se dedica a facilitar la comunicación, sino también a generar contenidos de entretenimiento, culturales, deportivos, publicitarios y de otro tipo que pueden generar impacto e influencia en la sociedad, asumimos nuestra responsabilidad en promover una comunicación responsable, ética y de calidad. Promovemos la libertad de expresión, el pluralismo, la diversidad y asumimos los compromisos de inclusión, de educación e información veraz.

NORMATIVA DE COMUNICACIÓN RESPONSABLE DEL GRUPO TELEFÓNICA

Probada por el Comité Ejecutivo, con el objetivo de establecer pautas de actuación para nuestra compañía y nuestro personal en torno a nuestros canales de comunicación y la generación de contenidos.

De forma general, Telefónica promueve una comunicación basada en los Principios de neutralidad, integridad y transparencia, protección de menores y legalidad, evitando las comunicaciones o contenidos que inciten a comportamientos ilegales, a la violencia, a la discriminación o exclusión por razón de género, religión, raza, condición económica, educación u orientación política o sexual.

En nuestra comunicación hacia clientela y a través de publicidad, respetamos y promovemos los valores recogidos en nuestros Principios de Negocio Responsable, y nuestra Política de Diversidad. En todo caso nuestros mensajes publicitarios y nuestros patrocinios, entre otros, nunca incitarán al odio, a la violencia o a la discriminación ya sea por razón de raza, nacionalidad, religión, género, u orientación sexual;

Además, en nuestra generación de contenidos, procuramos promover los valores recogidos en nuestros Principios de Negocio Responsable, como la diversidad, la integración de personas que sufran algún tipo de discapacidad y la protección del medioambiente.



Contamos con un Comité de Crisis Reputacional, si surge una situación en la que la reputación o imagen de la compañía o cualquiera de sus marcas comerciales que pueda sufrir un impacto reputacional negativo.

Canal de Negocio Responsable

Telefónica pone a disposición de sus grupos de interés un canal de comunicación que permite el reporte de consultas, peticiones o cualquier otro aspecto relacionado con el cumplimiento de los Principios de Negocio Responsable y sus políticas y normativas asociadas, y más específicamente esta Normativa.

ACCIONES EN COMUNICACIÓN EXTERNA

En las campañas de publicidad tenemos en cuenta, a la hora de seleccionar el casting de actores y actrices, distintos factores como la diversidad de género, raza, orientación sexual, igualdad de oportunidades, puesto que estamos muy concienciados en visibilizar la sociedad al completo sin ningún tipo de discriminación.

De la misma manera se trabaja en la elaboración de mensajes que fomenten una mayor diversidad e igualdad en la sociedad.

Dos ejemplos que hemos lanzado en los últimos meses: Campaña DI HOLA A MOVISTAR y Campaña DI HOLA O VIVIR OMMMLINE.

ACCIONES EN COMUNICACIÓN INTERNA

- No utilizamos en nuestras comunicaciones internas o externas referencias discriminatorias o expresiones de prejuicio, continuando con la práctica de un lenguaje neutro, no sexista en comunicaciones, imágenes y documentos dentro de la empresa.
- A través del equipo de Diversity Champions (20 Directivos de todas las áreas de la organización), se han puesto en marcha numerosas acciones de comunicación internas en cada una de las Direcciones para seguir sensibilizando y comunicando en materia de diversidad e igualdad. Por ejemplo, se destaca que hay directores que han incorporado a su pie de firma referencias explícitas de igualdad y diversidad y también se ha actualizado el contenido del site de igualdad con todas las novedades al respecto.

Otras de las acciones más relevantes de este año ha sido la inclusión del catálogo “+ de 100 medidas” que impulsan la Igualdad, Conciliación y Diversidad presentado en la tercera reunión de la Comisión de Igualdad de 27 de marzo de 2018. Con este documento, que se pone a disposición de toda la plantilla, junto con el Plan de Igualdad, no solo se persigue la conciliación laboral, personal y familiar, sino que también se persigue conseguir la presencia igualitaria entre hombres y mujeres en la organización.

Otras medidas: seguridad y salud

- Como medida de protección a la maternidad, incorporar en el canal de seguridad y salud de la Intranet información acerca de recomendaciones en esta materia a trabajadoras embarazadas.

El compromiso creado y los avances realizados entre la Dirección con el Plan de Igualdad tiene sus frutos en la promoción, formación y desarrollo profesional. Destacar el importante hincapié a la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad y la participación activa de las mujeres en cursos de formación.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD.

La plantilla conoce el Plan de Igualdad. Está incluido en el actual CEV (I Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas). Para que todo el personal esté informado y pueda disponer de este Plan de Igualdad se encuentra disponible en la INTRANET, en el apartado de Recursos Humanos.

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO AÑO.

Se han realizado reuniones de seguimiento sobre el Plan de Igualdad.

Actualmente el Plan de Igualdad recoge la celebración de posibles Comisiones de Igualdad para el cumplimiento de los objetivos pretendidos en el Plan de Igualdad, con el seguimiento de las acciones contempladas en el Plan, y posibles ajustes y correcciones al mismo, así como nuevas propuestas de medidas que persiguen la extensión de la cultura de igualdad a todos los ámbitos de la empresa.



Actualmente desde la entrada en vigor del CEV, se han celebrado un total de cuatro Comisiones de Igualdad con la representación de la empresa y de la plantilla. Esta disponible un resumen de cada una de las reuniones celebradas en el apartado de Igualdad en la Intranet, facilitando así a todo el personal su visualización y consulta.

AVANCES, NOVEDADES REALIZADAS EN EL ÚLTIMO AÑO.

- 1) Documentos + 100 medidas de igualdad y Conciliación de vida personal, familiar y laboral. (disponible en la intranet en el apartado de información de interés de RRHH).
- 2) Píldoras informativas en la intranet durante el 2018:
 - o Estrenamos espacio para impulsar la Diversidad.
 - o Permiso sin sueldo de hasta 30 días.
 - o Permiso sin sueldo de 1 a 6 meses.
 - o Píldora de lanzamiento de un documento de “+ de 100” medidas de igualdad y Conciliación.
- 3) Se ha renovado el compromiso de la Dirección y de la representación legal de la plantilla para seguir avanzando en Igualdad de oportunidades, disponible en la intranet.

TENDAM SA

TENDAM

GLOBAL FASHION RETAIL

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2013**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Natalia Pérez /María Córdoba

913 873 890 / 913 875 550
 natalia.perez@tendam.es / maria.cordoba@tendam.es

 PERSONA
 QUE LIDERA
 LA ORGANIZACIÓN


FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Comercio y reparaciones: moda.

LOCALIZACIÓN

Gran Vía, 28
 28013 Madrid

-
 www.tendam.es

SEDE EN GIJÓN

C/ Soria, 17
 332068Gijón

-

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2019 Renovación "Chárter por la Diversidad" de la Fundación para la Diversidad.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio colectivo sectorial de ámbito provincial: Textil.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	7.434	82,36
2018	7.307	80,35
2017	7.339	80,63
2016	8.034	78,88
2015	7.664	79,76

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	42	85,71

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Grupo Cortefiel cambia de nombre y pasa a denominarse Tendam, como resultado de la trayectoria, crecimiento, experiencia y de la diversidad que representa cada una de sus cinco marcas comerciales.

Tendam comparte con Cortefiel, Pedro del Hierro, Women'secret, Springfield y Fifty unos valores comunes: liderazgo, colaboración, exigencia e integridad. La marca Tendam se acompaña del descriptor "Global Fashion Retail", para expresar el propósito de la marca corporativa y sus ambiciones en un mercado cambiante en el que los límites están desapareciendo.

Durante seis meses, la Dirección, en colaboración con el Departamento de RRHH y una consultora externa y experta en género, elaboraron el diagnóstico con la participación, solo en una parte del proceso, de la Representación Laboral de la plantilla. Finalizado el diagnóstico, se constituye la Comisión de Igualdad, que continúa otros seis meses más con las fases de negociación y elaboración del Plan de Igualdad, proceso que finaliza en acuerdo entre las partes.

Son responsables de la ejecución del Plan de Igualdad, la Dirección, el Departamento de Recursos Humanos, la Comisión de Igualdad y una persona responsable en materia de igualdad y nombrada al efecto. Todas estas personas han sido formadas en la materia para poder desempeñar sus funciones.

El Plan de Igualdad se firmó en un primer momento con una vigencia de 60 meses (2012-2016). A lo largo de estos años, se ha procedido a su evaluación periódica por parte del Comité de Igualdad a través del análisis de la evaluación de indicadores cuantitativos y cualitativos. Se presentó a la Comisión, la Memoria final del Plan de Igualdad 2012-2016 para su firma y cierre y actualmente estamos inmersos en el en la negociación del II Plan de Igualdad, tras el desarrollo de un diagnóstico previo, aun no está aprobado.

Se han realizado seis reuniones de la Comisión de Igualdad hasta el momento pero aun estamos en negociación de las medidas propuestas para la consecución de los objetivos marcados en cada área.

Con el propósito de elaborar este II Plan de Igualdad, se ha estructurado en las siguientes fases:

1. Renovación del "Comité de Igualdad": (realizado)
2. Comunicación del compromiso de la directiva y el inicio del Plan a la plantilla: (realizado)
3. Diagnóstico para ver cómo ha evolucionado la plantilla en las siguientes áreas: Selección, Formación, Política salarial, Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, Política social, Comunicación, Prevención del acoso sexual, Riesgos laborales y salud laboral y convenio colectivo: (realizado)
4. Preparación del borrador del Plan: (realizado)
5. Negociación: (actualmente)
6. Implantación, seguimiento y evaluación: (pendiente)

Cuentan con Agente de Igualdad desde 2012, siendo sus funciones:

- Participación en la elaboración del Plan y su posterior aplicación y revisión periódica.
- Impulsar y evaluar la incorporación progresiva de la perspectiva de género en las diferentes áreas a través del desarrollo de acciones positivas y programas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad de género.
- Propuesta, diseño y elaboración de estudios en relación con la igualdad de oportunidades.
- Información y asesoramiento sobre políticas de igualdad y difusión de buenas prácticas en materia de igualdad.
- Elaboración de protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón del sexo en el trabajo.
- Fomento y apoyo de medidas de conciliación en la vida familiar, laboral y personal.
- Mediar entre los diferentes colectivos de la Compañía en lo referente a la igualdad.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

El listado de las más de 60 medidas acordadas, tenía como pilares fundamentales la formación y sensibilización de la plantilla, así como la revisión del lenguaje y de las políticas de actuación en áreas como selección o prevención de riesgos.

Todas ellas engloban los siguientes ejes de actuación:

EJE 1: Acceso al empleo: Garantizar y fomentar la selección no discriminatoria.



EJE 2: Promoción y formación

- Garantizar la igualdad de oportunidades a mujeres y hombres en el acceso a la promoción.
- Dar seguimiento a los datos de promoción a puestos de responsabilidad.
- Tiempo de trabajo y movilidad geográfica.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de mujeres y hombres.
- Promover la realización de acciones formativas de desarrollo de habilidades y competencias, que puedan facilitar a mujeres y hombres su acceso a posiciones de mayor responsabilidad.
- Formación recibida en materia de igualdad por las personas responsables del proceso.

EJE 3: Retribuciones: Asegurar la objetividad en el sistema retributivo.

EJE 4: Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad:

- Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Conciliación de la vida personal y profesional.

EJE 5: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: Mantener un entorno libre de acoso sexual y/o por razón de sexo.

- Publicación de una noticia con motivo del 25 de Noviembre "Día internacional para la eliminación de la violencia de género contra la mujer".
- Borrador de un "Protocolo de Actuación en casos de violencia de género" (pendiente de aprobación).

EJE 6: Otras medidas:

- ❖ Violencia de género: Facilitar a las víctimas la continuidad laboral, más allá de lo que marca la legislación.
- ❖ Comunicación
 - Reforzar la cultura de igualdad en Grupo Cortefiel.
 - Promover y revisar en todas las publicaciones el uso del lenguaje y las imágenes.
 - Reforzar la imagen de igualdad en la empresa, tanto interna como externamente.
 - Visibilidad interna del Plan de Igualdad y sus medidas, lo que se valora positivamente por la plantilla.
- ❖ Seguridad y salud: Facilitar información sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

EJE 7: Seguimiento y evaluación

- Análisis de la evolución de los indicadores contemplados en el Plan de Igualdad.
- Colaboración con diferentes estudios en materia de igualdad de oportunidades.
- Se mantienen los indicadores positivos aunque hay que reforzar alguno.

COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA DE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Prácticamente toda la plantilla conoce el Plan de Igualdad. En la encuesta que se lanzó de manera aleatoria al respecto se confirmó. En nuestro intranet (Nexus) se publican noticias relacionadas con la Igualdad cada determinado tiempo: Cuando se decidió empezar con el II Plan se comunica con una noticia, cada vez que terminamos una fase de negociación del II Plan de igualdad también, noticia es el Día Internacional de la mujer y aprovechamos para hacer referencia al Plan que está vigente, el Día contra la Violencia de Género... por ejemplo:

- Mantenimiento de un espacio en la intranet corporativa y un buzón específico para dar respuesta a temas de igualdad.
- Envío a las tiendas en el territorio nacional de un dossier informativo sobre el "Plan de Igualdad".
- Día de la Mujer "8 de Marzo": mención especial en la intranet de la empresa

Nuestro Portal del Personal es general para todas las tiendas de España con lo que la plantilla de Gijón está informada de dichas noticias y publicaciones. También tienen acceso al apartado de "Igualdad de oportunidades" donde está publicado el primer Plan que es el vigente actualmente, así como el protocolo de acoso sexual.



VENTAJAS PARA LA EMPRESA.

Facilita el diagnóstico de situación y análisis retributivo que nos facilita una visión global de la Compañía. Así como conocer como podemos aportar y mejorar la igualdad dentro de TENDAM marcándonos objetivos y medidas que llevar a cabo.

INVERSIÓN REALIZADA

Inversión para la renovación del Plan: 7.500euros

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal.
- Habilitación de local para reunión y debate.
- Recursos económicos específicos para la implementación: consultora externa.
- Difusión interna y externa del Plan y sus medidas.



TRANSINSA S.L.

Transportes Integrales Sanitarios de Asturias



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2016**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Raquel Villa Posada

Directora de RRHH

985 791 249

raquel@ambulanciasdeasturias.com

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Servicios a las personas. Transporte sanitario de personas. Servicio de ambulancias.

LOCALIZACIÓN

Polígono Espíritu Santo,
Parcela 20 / 33010 Oviedo



-



www.ambulanciasdeasturias.com

SEDE EN GIJÓN

Polígono de Porceyo
33211 Gijón



-

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.



2016 Distintivo "Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad", del Principado de Asturias.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo del Principado de Asturias del Sector de Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia, vigente hasta el 31 de diciembre de 2017 (BOPA, 6/2/2015).

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	441	19,50
2018	436	20,65
2017	422	18,96
2016	416	18,75
2015	404	18,56

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

En 1999 y ante las necesidades detectadas por el empresariado tradicional del sector se decide crear el germen de lo que posteriormente sería TRANSINSA, la Unión Temporal de Empresas (UTE) "Ambulancias de Asturias", donde estaban representadas las empresas más importantes de la Comunidad Autónoma. Es en 2004 cuando se hace oficial el nacimiento de TRANSINSA, empresa líder en Asturias y una de las principales empresas de transporte sanitario de España.

Fue el Departamento de RRHH y el Departamento de Calidad los encargados de realizar el diagnóstico de género, proceso que duró 12 meses y en el que en un principio no participó la representación legal de las personas trabajadoras. Una de las principales desigualdades evidenciadas fue la ocupación mayoritaria de varones en puestos directivos o de mando. El Plan de Igualdad, ha sido negociado y acordado previamente con la representación legal de la plantilla (RLT) que también participará activamente en la fase de implementación de las medidas. El proceso de negociación y elaboración del Plan duró 4 meses. No se ha impartido formación específica en materia de igualdad a las personas responsables, ni tampoco se ha recibido ningún apoyo externo.

En la actualidad estamos en la fase de Seguimiento y Evaluación de las medidas de igualdad implantadas, e implantando nuevas medidas derivadas del seguimiento y la evaluación.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Los principales objetivos y medidas que se plantean en el Plan de Igualdad van orientados a implantar acciones en tres áreas estratégicas que son:

Objetivo 1.- Formación para promoción profesional del personal femenino

Medidas: Planificación y formación del personal de estructura para promoción de personal femenino.

Objetivo 2.- Contratación/Promoción de mujeres en puestos de mandos intermedios

Medidas: Cubrir vacantes de puestos en los que las mujeres estén subrepresentadas, priorizando candidaturas femeninas, siempre en igualdad de méritos.

Objetivo 3.- Contratación de personal femenino plantilla de movimiento en el ámbito rural

Medidas: Organizar un curso de formación de acreditación de competencias para mujeres del ámbito rural.

Tras la revisión y seguimiento de los objetivos 2016-2018, se plantea incidir en:

- Incrementar número de mujeres en plantilla movimiento.
- Incremento al menos de una mujer más en este período en puesto de responsabilidad cuando surjan vacantes (discriminación positiva en el proceso de selección/promoción interna)
- Aprovechando la encuesta de clima laboral en los distintos puestos de trabajo de la empresa, se ha orientado también a temas de conciliación laboral, personal y familiar, para sacar propuestas de mejoras en conciliación laboral y personal.
- En el plan de formación se han incluido acciones formativas para promoción del personal femenino: empoderamiento conducción
- Se hará una formación de acreditación de competencias para mujeres del ámbito rural.
- Mayor difusión del Plan de Igualdad y procedimientos del plan, comenzando por las nuevas incorporaciones. Incluyendo los aspectos más importantes en el nuevo Manual de Acogida que se está elaborando
- Jornadas de formación sobre protocolos de actuación ante violencia de género a todo el personal de plantilla.
- Formación a la plantilla a través de un Curso de Gametraining en Igualdad y Violencia de Género.

Formulación Acciones de Igualdad 2019, se priorizan las siguientes acciones:

- Mejora del análisis de datos y diagnóstico de plantilla
- Mejora de la formación en Igualdad de Género
- Retomar la acción de empoderamiento de conducción: realizar encuestas y programar la formación
- Mejora de los procedimientos



- Guía básica de lenguaje no sexista: revisar y adaptar
- Indicadores de Igualdad: incluirlos en el Cuadro de Mando Integral

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD.

En la Política Integrada del Manual de Calidad uno de los principios en los que basa la empresa su política de Gestión es la Igualdad, esta política es comunicada y accesible a todo el personal de la empresa y a personal externo vinculado. Desde el área de Formación de Transinsa se han impartido charlas a todo el personal referente a políticas de igualdad, (Gametraining en Igualdad y Violencia de Género, Jornadas anuales de Excelencia), estas charlas se vienen impartiendo también al personal de nuevo ingreso, además de facilitarles el manual de acogida donde se informa del plan de igualdad que tiene implantado Transinsa.

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO AÑO.

El Comité de Igualdad se reúne mínimo dos veces al año, anualmente en este comité se priorizan, diseñan e implantan las acciones en igualdad y se hace un seguimiento permanente de las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades en Transinsa. Se analiza la evolución y seguimiento de la implantación de las medidas recogidas en el Plan, se evalúa el resultado final de la implementación y se detectan nuevas necesidades. El resultado de los seguimientos de las acciones se trasladan al Comité de Dirección a través de la Directora de RR.HH.

AVANCES, NOVEDADES REALIZADAS EN EL ÚLTIMO AÑO.

- Incremento de mujeres en puestos de responsabilidad: incorporación de una mujer a la Dirección General
- Formación para promoción profesional de personal femenino en la plantilla de movimiento: se ha hecho análisis y recogida de necesidades formativas, a través de entrevistas y cuestionarios a las mujeres de la plantilla de movimiento. Se ha incluido en el plan de formación una acción de empoderamiento de la conducción para el personal femenino, realizándose dos cursos de formación de perfeccionamiento de la conducción.
- Formación a la plantilla en materia de igualdad y violencia de género: se ha realizado una acción formativa (gametraining) de Género, Igualdad y actuación en casos de violencia de género, con una participación de 387 trabajadores y trabajadoras. También se han realizado las Jornadas anuales de Excelencia en la calidad asistencial, con contenidos de igualdad y violencia de género, en las que han participado 401 personas de la plantilla.
- Contratación de personal femenino plantilla de movimiento/ámbito rural: se ha organizado un curso de formación de certificado de profesionalidad de transporte sanitario, con compromiso de contratación, en esta formación han participado 12 mujeres y 3 hombres.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

La comunicación y difusión de las acciones a toda la plantilla.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Mejora del clima laboral

Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y personal dentro de la organización, para retener el talento de profesionales tanto hombres como mujeres.

INVERSIÓN REALIZADA

Coste aproximado de elaboración del Plan: 2.500 euros

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal
- Actualización de bases de datos para incorporar la variable sexo
- Difusión interna de las medidas del Plan (folletos, intranet,..).



SUGERENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Ayudas o subvenciones para la ejecución y seguimiento de los planes de acción.

TSK

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2013****CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD****Sara Fernández-Ahuja Alonso**

Directora de RR.HH.

985 134 171

sara.fernandez@grupotsk.com

SEDE EN GIJÓNParque Científico Tecnológico
33203 Gijón
**PERSONA
QUE LIDERA
LA ORGANIZACIÓN**
**FASES DEL PROCESO**

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

**ORGANOS DE
REPRESENTACIÓN LABORAL**

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Diseño, Ingeniería, Gestión de
Proyectos, Fabricación, Suministro y
Montaje, Obra Civil, Puesta en Marcha...

**OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE
IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.**

2017 Adhesión al Instituto de RSC del Club Asturiano de
Calidad.

CONVENIO DE APLICACIÓN

- Convenio colectivo sectorial de ámbito provincial: Montajes y empresas auxiliares del Principado de Asturias
- Convenio colectivo sectorial de ámbito provincial: Industria del Metal del Principado de Asturias (minoritariamente, Metal Vizcaya, Metal Valencia, Metal Madrid, Metal Cádiz, Metal Granada, Metal Baleares, Metal León).
- Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal: Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA**DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS**

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2018	1.040	17,62
2017	1.034	16,68
2016	939	15,70
2015	862	15,65

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Lo más importante para esta compañía son las personas que la forman, por ello, la gestión de personas ha sido, y siempre será, un aspecto clave en nuestra estrategia empresarial.

El proceso se inició en 2011, con la constitución de la Comisión de Igualdad, órgano paritario encargado del desarrollo del proceso de diagnóstico, elaboración e implementación y seguimiento del Plan de Igualdad. Tras la realización del diagnóstico inicial externamente por una consultora, la Dirección declaró y firmó su compromiso expreso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real. La Política de Igualdad, que es mantenida al día y difundida a todas las partes interesadas, refleja la existencia del compromiso de la Dirección con las personas que trabajan en la organización y con la sociedad.

La puesta en práctica de los principios de Política de Igualdad, se lleva a cabo a través de la fijación de una serie de objetivos, que han sido la base del diseño e implantación del Plan de Igualdad. Nuestro Plan de Igualdad, de vigencia indefinida revisable anualmente según indicadores, es aplicable a todas las empresas que componen el grupo empresarial y a todas las personas que forman parte de las mismas.

La Comisión de Igualdad, formada a partes iguales por miembros de la Dirección y la representación legal de personas trabajadoras, es la responsable de la implantación y mantenimiento del Plan, así como gestiona las posibles incidencias, realiza revisiones periódicas de la documentación interna, contenidos de la página web y otras comunicaciones, para detectar y corregir actitudes o contenidos discriminatorios.

El Plan de Igualdad vigente es de fecha 28 de diciembre de 2015, y fruto de dicha revisión se han establecido medidas para el fortalecimiento de las acciones implantadas en el Plan anterior, favoreciendo la corresponsabilidad y conciliación, el equilibrio en la diversificación profesional y el tratamiento de nuestras actuaciones con perspectiva de género, que nos permitan obtener resultados positivos para todas y cada una de las personas que componemos.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

- Aspectos generales: Formalizar el compromiso con la igualdad y establecer indicadores para el adecuado seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad.
- Acceso a la empresa: Establecer un sistema objetivo de selección que garantice la no discriminación en dicho proceso ya sea de manera directa o indirecta.
- Formación y desarrollo: Garantizar que el acceso a la formación y desarrollo profesional en la empresa sea igual para todos y todas.
- Retribución: Monitorizar la situación retributiva de mujeres y hombres para detectar posibles diferencias y su causa
- Comunicación, cultura y conciliación: Establecer los medios oportunos para fomentar que la igualdad y conciliación se incorpore como un elemento de la cultura organizativa.

Principales medidas derivadas de su Plan de Igualdad

- Instrucción de selección que delimita las fases del proceso, normas para su realización, y formación de todo el personal que realiza procesos de selección.
- Inclusión del principio de igualdad en el procedimiento de formación implicando la realización de acciones formativas derivadas del Programa de Formación en materia de igualdad de oportunidades.
- Criterios de evaluación de personal con eliminación de cualquier criterio discriminatorio, fomentando la presencia femenina en procesos masculinizados.
- Instrucción para la prevención y actuación en caso de acoso.
- Análisis de las bandas salariales de mujeres y hombres por grupo profesional, para garantizar igualdad retributiva a igual puesto, nivel de responsabilidad y antigüedad.



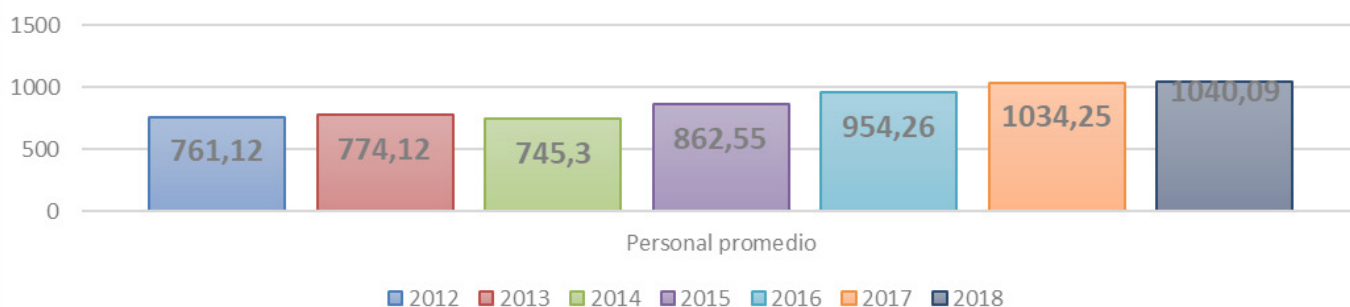
- Fomento de formación de hombres y mujeres con talento, para mejorar su promoción y acceso a puestos de responsabilidad en base a la evaluación de las capacidades de las personas, el análisis de los requerimientos del puesto y el desempeño individual, contribuyendo a combatir desde el principio estereotipos.
- Existencia de un canal de comunicación directo con la Comisión a través de correo electrónico específico, como cauce de comunicación para cualquier tema relacionado con la igualdad de oportunidades en la empresa, y velando siempre por el principio de transparencia.
- Inclusión de la variable de género en indicadores, estudios e informes, para el seguimiento y mejora continua de las medidas implantadas.
- Promoción de la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, como elemento clave para la promoción de la igualdad efectiva y superación de roles de género, mediante las medidas flexibles, que permiten la adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que puedan plantearse en el personal.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

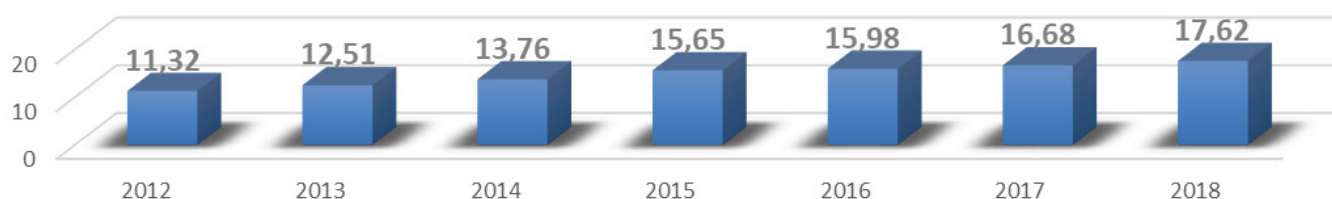
La comunicación en el seno de las empresas TSK se considera fluida y accesible siendo la principal vía de comunicación interna la intranet, donde se encuentra publicados entre otros documentos, la Política de Igualdad y el Plan de Igualdad para difusión a todo el personal. Durante este año 2018 se ha seguido potenciado como herramienta de comunicación con varias mejoras, que permiten la interacción bidireccional entre empresa y personal, y también durante este año 2018 se ha potenciado el apartado de Noticias, como principal vía de comunicación de la actividad de la empresa al personal y de sensibilización en los principios corporativos de TSK:

- TSK en el Directorio de Empresas y Entidades de Gijón comprometidas con la Igualdad
- Lo que de verdad importa
- Premios Anuales

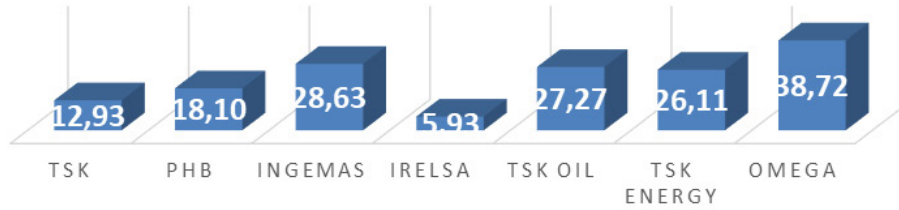
Evolución del personal



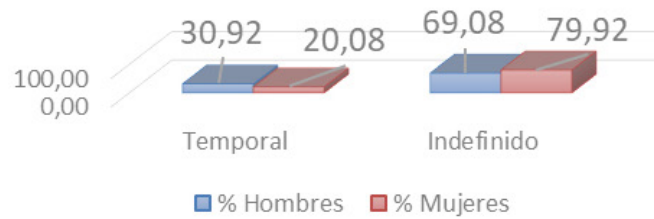
Evolución porcentual de la presencia de personal femenino



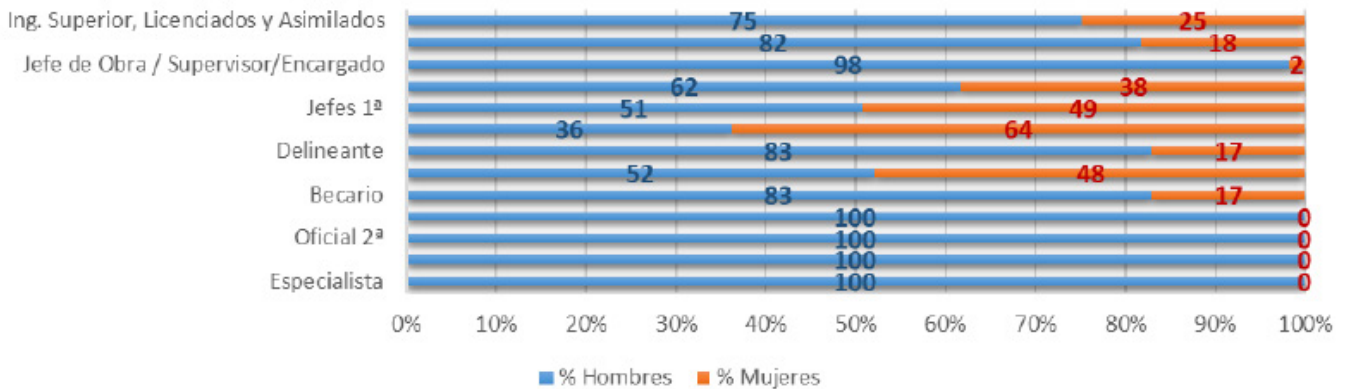
Distribución porcentual por empresa personal femenino 2018



Estabilidad del Empleo 2018



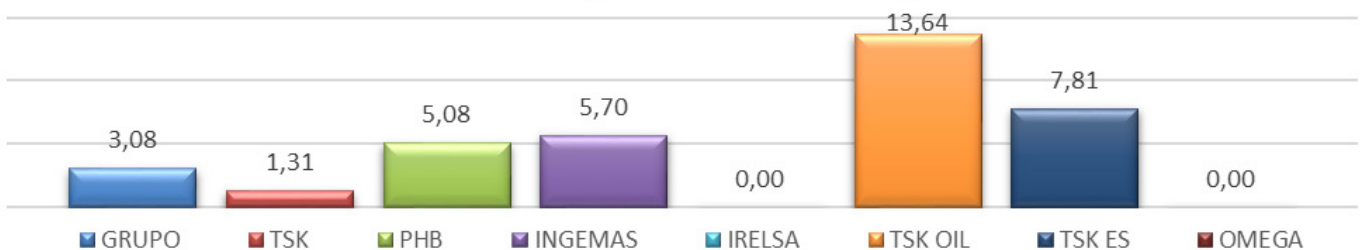
Distribución Personal por Categoría Profesional 2018



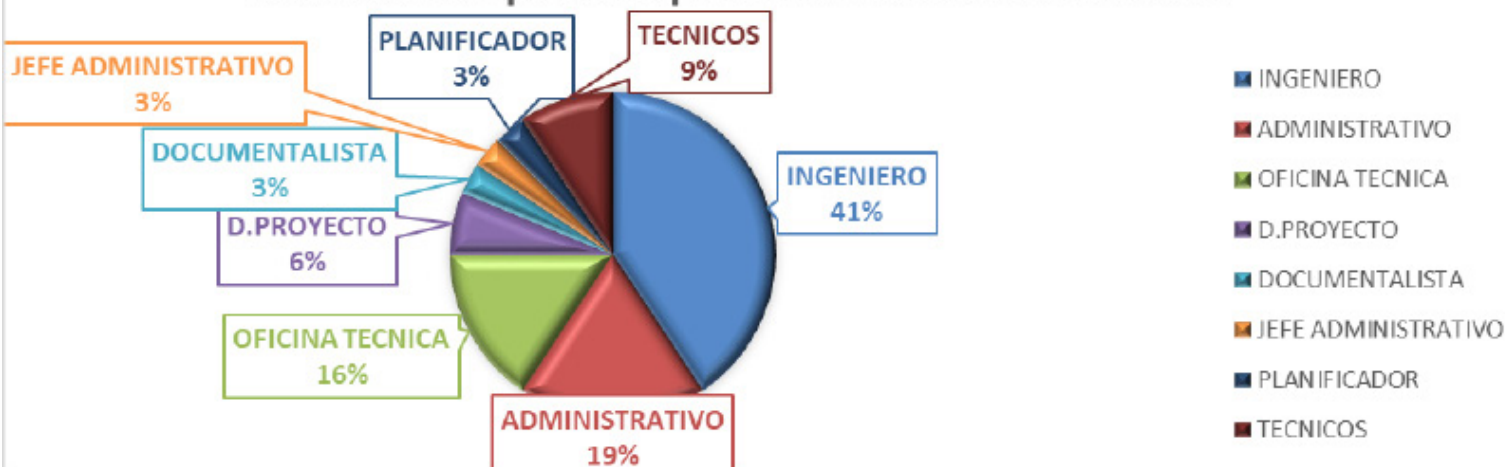
% Horas Formación 2018



Reducción Jornada por Maternidad / Paternidad



Distribución puestos personal con reducción 2018



- I Beca Mujeres que Corren Unoentrecienmil

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO PERIODO O AÑO.

Se exponen a continuación los indicadores más significativos extraídos del Informe de Implantación 2018 del Plan de Igualdad.

AVANCES, NOVEDADES REALIZADAS EN EL ÚLTIMO PERIODO O AÑO.

Consideramos que la cultura corporativa es clave para impulsar la igualdad de género, porque solo las personas somos quienes podemos hacer una empresa y por extensión una sociedad inclusiva y diversa.

“Donde las personas, el conocimiento y la experiencia son la combinación perfecta” sigue siendo la imagen corporativa de la empresa, dado que entendemos a las personas como pilar fundamental de la posición estratégica de la empresa.

La evolución de la plantilla de las empresas TSK sigue en continuo crecimiento, así como la evolución de la presencia de personal femenino en las empresas TSK, que, dentro de un sector altamente masculinizado históricamente, presenta un crecimiento paulatino del personal femenino siendo el índice actual del 17,62% de la plantilla.

La implantación de medidas de flexibilidad horaria, ampliada en el último trimestre de 2017, son acogidas con mucha satisfacción por el personal, dado que permite una mejora sustancial que incide directamente en la libre organización de los trabajadores y trabajadoras de su jornada laboral, favoreciendo de manera muy significativa la corresponsabilidad y conciliación laboral, personal y familiar. En cuanto a la situación de reducción de jornada por conciliación, se destaca por significativo, la continuación de la tendencia ascendente iniciada hace unos años, de elección por parte del personal de horarios adaptados a sus necesidades particulares.

Si bien es cierto que la opción de reducción de jornada por maternidad continúa siendo solicitada por mujeres trabajadoras, como novedad significativa, se destaca la primera solicitud de reducción de jornada por paternidad realizada en 2018.

Del análisis de la distribución de personal que está acogido a reducción de jornada por maternidad/paternidad, se destaca un incremento porcentual considerable respecto al puesto de Ingeniería (41% respecto al 32% año 2017) y oficina técnica (16% respecto al 4% del año anterior). Así mismo, se ha visto reducido el indicador porcentual de personal administrativo (del 27% actual al 19%). Por otro lado, destacar que desde noviembre de 2017 se encuentra en vigor la instrucción de Gestión SIGTSK-06-IG-001 Trabajadores Especialmente Sensibles, que complementa al Procedimiento de Gestión SIGTSK-06-PG-002 Evaluación de Riesgos SST, como instrucción del Sistema de Gestión que mejora la objetivación de los riesgos específicos en el caso de trabajadores especialmente sensibles, situación de



embarazo y situación de lactancia, fortaleciendo las garantías del proceso de aplicación del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para evitar la exposición a determinados agentes físicos, químicos y/o biológicos, procedimientos y condiciones de trabajo que puedan tener efectos perjudiciales para su salud, la del feto o lactante. Esta protocolización de la protección al personal especialmente sensible recogido en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, introduce la variable de género de manera explícita en la gestión de los riesgos laborales, facilita la difusión del procedimiento entre el personal, y garantiza la protección específica de estas situaciones.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Los Recursos Humanos, clave en nuestro crecimiento.

Lo más importante para una compañía con nuestra historia son las personas que la forman, por este motivo, la gestión de personas ha sido, y siempre será, un aspecto clave en nuestra estrategia empresarial. TSK considera a las personas como el pilar fundamental de su desarrollo y aplica políticas de fomento de estabilidad en el empleo, fomento de políticas de igualdad, planes de carrera y beneficios sociales.

Diversidad e igualdad de oportunidades

TSK propicia un ambiente íntegro y seguro para el desarrollo personal y profesional, en un entorno de respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades para todos los profesionales que desempeñan su labor, en el que se reconoce y premia al esfuerzo de sus empleados. Para asegurar el respeto a la diversidad e igualdad, TSK tiene establecido un comité de igualdad, que se reúne trimestralmente para analizar la situación actual posibles conflictos y en tal caso, adoptar las medidas oportunas.

Atracción y selección del talento

Nuestros procesos de selección se llevan a cabo siguiendo los siguientes criterios: igualdad de oportunidades y no discriminación, respecto a la persona, honestidad, ética profesional y confidencialidad.

INVERSIÓN REALIZADA

La implantación de acciones derivadas plan de igualdad se enmarcan dentro de nuestra estrategia empresarial y de nuestro compromiso de contribuir a una sociedad más equitativa, más competitiva y con mayor grado de bienestar allí donde nos encontramos, por lo que, salvo proyectos concretos, no se establece un indicador económico de seguimiento para la cuantificación de las inversiones realizadas.

Umivale MCSS, nº 15

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2019**



CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Alfonso Guerrero Castrosín

Coordinador Jurídico de RR.HH.

914 188 360
aguerrero@umivale.es

PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

LOCALIZACIÓN	SEDE EN GIJÓN
<p>C/ Colón, 82 46004 Valencia</p> <p>☎ - 🌐 www.umivale.es</p>	<p>C/ Cabrales, 20 33201 Gijón</p> <p>☎ -</p>

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

2016 Visado "Plan de Igualdad" de la Generalitat Valenciana
2016 Sello "Fent Empresa. Iguals en oportunitats"

CONVENIO DE APLICACIÓN

- I Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo. En su artículo 20, sobre Plan de Igualdad. Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, impulsar medidas de acción positiva tendentes a la eliminación de desigualdades y reconocer el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, se creará un equipo de trabajo formado, como máximo, por dos integrantes de la Representación Legal de los Trabajadores y dos representantes de umivale matepss, orientado a la elaboración de un Plan de Igualdad de umivale matepss.
- II Convenio de empresa: Umivale M.A.T.E.P.S.S., vigente hasta el 31/12/2016 (prorrogado), que en su artículo 26 sobre Plan de Igualdad dice:
Una vez firmado el Plan de Igualdad en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y constituida la Comisión de Seguimiento, la Empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras tienen el firme propósito de seguir promoviendo la implantación de políticas de igualdad de trato y oportunidades, entendiendo como tales aquellas que suponen la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de género, y especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, conforme a lo establecido en dicho Plan

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ESPAÑA

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	740	59,00
2018	714	59,10
2017	690	58,26
2016	679	58,8
2015	671	58,1

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	9	55,6
2018	8	62,5
2017	8	62,5
2016	8	62,5
2015	6	66,66

DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	33	60,60
2018	32	59,37
2017	32	56,25
2016	33	54,54
2015	31	48,38

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

umivale, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 15, es una asociación libre de empresarios y empresarias sin ánimo de lucro y una entidad colaboradora con la gestión de la Seguridad Social. Su trabajo está orientado a ofrecer la mejor salud laboral a las empresas mutualistas: asesorándoles en materia de prevención, curando a sus trabajadores y trabajadoras en caso de Accidente de Trabajo o desarrollo de una Enfermedad Profesional y gestionando las prestaciones que por ley les corresponden.

El proceso se inició en 2011 con el diagnóstico de género que fue elaborado, en el plazo de un mes, por el Departamento de Recursos Humanos, con la colaboración de una entidad experta en género y ajena a la empresa y con la participación, al menos en una parte del proceso, de la Representación Legal de los Trabajadores/as (RLT). A continuación, fueron negociadas las medidas del Plan de Igualdad, proceso que duró otros cuatro meses y que finalizó en acuerdo entre las partes. Su ejecución es responsabilidad de la Dirección y el Departamento de Recursos Humanos, así como de la Comisión de Igualdad creada para negociar el Plan.

Su ámbito de aplicación vincula a toda la plantilla adscrita a cualquiera de los centros de trabajo, siendo facultad de la empresa la adaptación de su contenido a las exigencias del convenio colectivo de aplicación y a la normativa sobre la materia vigente en cada momento. Igualmente, prevén la posibilidad de establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considera necesario, informando previamente de ello a la Comisión de Igualdad.

Respecto a las medidas de seguimiento y evaluación, la Comisión de seguimiento, compuesta por cuatro miembros, dos designados por la empresa y dos por la representación del personal, ha realizado un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las acciones previstas y elaborado un informe anual de seguimiento cuyas principales conclusiones son que la evolución de la empresa en materia de contratación, promociones, salarios, formación, etc., sigue en la línea de los últimos años, en el sentido de respeto absoluto y fomento de la igualdad, no solo de género, sino en todos los ámbitos, como también se reflejó en el Acta de la Comisión de Igualdad de fecha 14 de Marzo de 2017.

La vigencia previamente establecida para el I Plan de Igualdad, fue de 4 años, prorrogándose tácitamente por períodos anuales. En este sentido, de cara a mostrar el compromiso en materia de Igualdad y el absoluto grado de entendimiento con la Representación Legal de los Trabajadores –UGT–, la duración del Plan fue prorrogada de forma hasta el 31 de Diciembre de 2018, como consta en Acta del Comité de Igualdad (formado por UGT y la Dirección), de fecha 17 de Mayo de 2016.



En el año 2018, la Dirección de umivale y el sindicato UGT, único con representación en la organización, conscientes de la necesidad de avanzar en la consecución de objetivos más ambiciosos y dar cumplimiento a una necesidad social cada vez más acuciante, iniciaron el proceso de negociación que ha tenido como colofón la firma del II Plan de Igualdad de umivale M.C.S.S. 2019 - 2021, rubricado el 26 de febrero de 2019 con las firmas de los representantes legales de la plantilla de umivale, de la Dirección de la empresa y de la representación de FeSP/UGT.

En el mismo acto, se ha procedido a firmar un nuevo Protocolo para la prevención y el tratamiento de las denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en el centro de trabajo.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Acceso al empleo

- Revisar y actualizar el procedimiento de selección y sus documentos asociados para que las candidaturas sean valoradas por su cualificación y competencia teniendo en cuenta la perspectiva de género
- Publicar en cada oferta de empleo (interna y externa), el compromiso de umivale sobre igualdad de oportunidades.
- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas.
- Propiciar la selección de ambos sexos en todos los grupos y puestos.
- Tener en cuenta la distribución por sexos en el puesto de trabajo cuando, para cubrir una vacante, se acuda a la contratación externa
- En los procesos de selección, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, accederá una mujer/hombre a los puestos o categorías en las que estén sub representados.
- Publicar todas las vacantes abiertas en todos los centros, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de umivale, garantizando que la información es accesible a todo el personal.
- Revisar, y en su caso corregir, todos los documentos de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos, en las ofertas,...) y resto de comunicaciones internas tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que sea neutro y no tenga connotaciones sexistas.

Clasificación profesional y Promoción

- Informar con transparencia a toda la plantilla de umivale, de las vacantes abiertas para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en su publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación disponibles en cada momento.
- Crear un registro que, además del nivel de estudios que ya tienen, permita conocer la formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo, actualizándolo periódicamente.
- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas).
- Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan puestos directivos.
- Priorizar la promoción de mujeres en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para promocionar a puestos directivos

Formación

- Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes. Se consensuará con la Comisión de Igualdad la duración, contenido e impartición del curso.
- Incluir módulos de igualdad en la documentación de bienvenida que se entrega a las nuevas incorporaciones.
- Realizar un seguimiento de la información trasladada para la participación en acciones de formación, específicamente a las personas en suspensión de contrato por maternidad o excedencia por cuidado de familiares.



- Realizar acciones formativas de reciclaje profesional en el caso de que sean necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo a las personas que se reincorporan tras la finalización de la suspensión de contrato por maternidad, excedencias y bajas de larga duración.
- Revisar el lenguaje y contenidos del Plan de Formación, así como los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.), desde la perspectiva de género.

Retribuciones

- Analizar las repercusiones que para las trabajadoras tienen determinados criterios de percepción de la retribución variable para comprobar que son aplicables a ambos sexos y no perjudican sistemáticamente a uno de ellos.
- Realizar una valoración de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la descripción de los mismos, para la efectiva aplicación del principio de igualdad salarial ante la realización de trabajos de igual valor.

Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

- Elaborar, difundir y actualizar puntualmente a través de los canales de comunicación internos (comunicados en tablones, circulares, Portal del Personal, Biblos, etc.), los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, así como las posibles modificaciones que puedan incorporar en el futuro la legislación vigente o futura, los Convenios de aplicación y el Plan de Igualdad... haciendo mención expresa de que pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.
- Garantizar que el disfrute de los permisos de conciliación no supongan ningún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.
- Convocar a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidado de familiares, a las acciones formativas.
- Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación (permisos, suspensiones de contrato, excedencias) ejercidos según el sexo, categoría profesional, División, tipo de jornada y tipo de contrato.
- A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada de univale y el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y la mejora de la productividad.
- Conceder permisos no retribuidos o recuperables por el tiempo necesario para el personal en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
- Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares) y siempre y cuando cumpla con los requerimientos del puesto de trabajo y exista una vacante
- Tras la baja maternal, legalmente, la madre puede optar entre reducir una hora su jornada (hasta que el recién nacido cumpla 9 meses) o disfrutar de 15 días hábiles de permiso. Ofrecemos la posibilidad de cambiar lo establecido legalmente por un permiso de 4 semanas, previo acuerdo con su Coordinador/a y optando por esta posibilidad antes del parto de cara a planificar una posible sustitución.
- Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores varones sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

- Se ajustará la redacción del Protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y moral a las previsiones legales. Se difundirá entre toda la plantilla para que conozcan los medios de denuncia y el procedimiento a seguir en estos casos.

Comunicación

- Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno,...) y externas (página web, folletos, campañas de publicidad, memorias,...) para asegurar su neutralidad respecto al género.
- Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.



- Elaborar una memoria anual de Igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
- Utilizar en Documentación interna y externa, página Web, y cualquier herramienta de comunicación, los logotipos y reconocimientos que acrediten el compromiso de umivale en materia de igualdad.
- Utilizar los canales de comunicación internos para dar mayor visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad. Por ejemplo, realizar entrevistas y publicarlas en la intranet, envío de noticias relativas a género y diversidad.
- Cuando se firme, colgar en la intranet y en la web el II Plan de Igualdad y, posteriormente, realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa a través de la página web Corporativa.

Seguimiento y evaluación

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del presente Plan de Igualdad se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación. La responsabilidad de la Comisión de Seguimiento y Evaluación será la de realizar el seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad de umivale.

Esta Comisión estará compuesta por una representación de UGT como único sindicato con representación a nivel estatal y por una representación de la empresa, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

- Por la parte empresarial: 2 representantes
- Por la parte sindical: 2 representantes de UGT

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Uno de los bloques de medidas previstas en el II Plan de Igualdad de umivale se refiere en exclusiva a las actuaciones en materia de comunicación que la Dirección va a emprender de cara, por una parte, a difundir el compromiso asumido por la organización en materia de igualdad materializado en el II Plan y, por otra, a adecuar todas las herramientas de comunicación, internas y externas, a la necesidad de utilizar un lenguaje no sexista, tanto escrito como visual.

Publicación en el Portal Corporativo, en la Web de umivale, blog del personal y notas de prensa en diversos medios han sido las herramientas utilizadas para hacer partícipe a toda la plantilla de la firma del II Plan y del compromiso de nuestra Dirección en materia de Igualdad, no discriminación y lucha contra la violencia de género.

El ámbito de aplicación del II Plan de Igualdad es nacional, estando el centro de umivale-Gijón adscrito al mismo.

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADAS EN EL ÚLTIMO PERIODO O AÑO.

En el ejercicio 2018, como base del proceso de negociación del II Plan, se realizó un estudio diagnóstico de la situación de la organización, con el asesoramiento externo de la responsable de Planes de Igualdad de FeSP-UGT, en base al cual se diseñó gran parte del paquete de acciones que forman el Plan.

Avances, novedades realizadas en el último periodo o año.

2018 ha sido el año de avanzar y sentar las bases de nuestro II Plan, para lo que umivale ha realizado un proceso de reingeniería, definiendo metas en base a datos objetivos y llegando a un acuerdo absoluto con la representación sindical respecto a lo que queremos y lo que, entendemos, tenemos que hacer para lograr un entorno de igualdad en nuestra organización.

Respecto al anterior Plan, los datos de composición de plantilla a 28/02/2019 (59% de mujeres a nivel nacional, 60,6% en Asturias y 55,6% en Gijón), nuestra política de selección y contratación y nuestra política retributiva, regida por criterios estrictamente objetivos y no discriminatorios, reflejan el compromiso de la Dirección de umivale con la Igualdad y la asunción de estos valores como parte de nuestra cultura.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

El proceso de negociación ha sido absolutamente pacífico, dada la predisposición de ambas partes a conseguir acuerdos.



VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Entendemos que la sociedad exige medidas reales y concretas que garanticen entornos de igualdad y no discriminación en todos los estamentos, incluido, por supuesto, el laboral y de lucha contra la violencia de género.

INVERSIÓN REALIZADA

- Gastos de personal (tiempo de trabajo + desplazamientos)
- Habilitación de local para reunión y debate.

UNIVERSIDAD DE OVIEDO



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2011**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

María L. Valvidares Suárez

Directora Área de Responsabilidad Social, Apoyo a la Inclusión e Igualdad.

985 102912 / 626496855

dirsocial@uniovi.es

PERSONA
QUE LIDERA
LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- II Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Educación.

LOCALIZACIÓN

C/ San Francisco, 3 (Sede de Rectorado) / 33003 Oviedo



-



<http://igualdad.uniovi.es/>

SEDE EN GIJÓN

Campus de Viesques, s/n
33203 Gijón



-

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

No se han obtenido.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio colectivo para el personal laboral de la Universidad, aplicable tanto a Cuerpos Docentes Universitarios (PDI) como al personal de Administración y Servicios (PAS). Para el resto, la normativa de aplicación al empleo público y funcionariado perteneciente a estos dos grupos citado (PDI) y (PAS).

En estos convenios no se menciona de manera expresa la elaboración del Plan pero sí de medidas y actuaciones encaminadas a promover la conciliación laboral y familiar, medidas que sí se recogen en el Plan de Igualdad de Género de la Universidad.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA PLANTILLA EN ASTURIAS

AÑO	PLANTILLA	%MUJERES
2019	2.094	39
2018	2.033	39,65
2017	1.976	39,72
2016	1.958	39,22
2015	1.966	39,3

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	699	33,3

ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN.

La Universidad de Oviedo comenzó a finales de 2010 a desarrollar las tareas y actuaciones conducentes a introducir en todas las políticas universitarias la perspectiva de género. La principal de ellas, la elaboración de un Plan de Igualdad, a partir del diagnóstico realizado a través del proyecto GENIUNIOVI. Este proyecto se desarrolló entre los años 2008 y 2009 con financiación europea, en cuyo marco un equipo investigador de la Universidad de Oviedo, de carácter interdisciplinar y especializado en género, desarrolló el diagnóstico de esta Universidad, con el apoyo técnico de la Fundación Universidad de Oviedo.

A partir de los resultados de este proyecto se negociaron y definieron las medidas que dieron contenido al I Plan de Igualdad, aprobado, en el Consejo de Gobierno, el 4 de enero de 2013. El I Plan de Igualdad tiene una vigencia de 3 años, siendo la fecha de finalización el 1 de enero de 2016. A partir de ese momento se ha procedido a la evaluación del Plan, y de ahí se han sacado conclusiones de cara a elaborar el segundo Plan de Igualdad. Con este Plan se ha consolidado la Unidad de Igualdad en el organigrama de la Universidad, adscribiéndola a la Dirección de Área de Responsabilidad Social, Apoyo a la Inclusión e Igualdad.

A finales de 2016 la Universidad de Oviedo comenzó un proceso participativo entre todos sus colectivos: personal docente e investigador (PDI), personal de administración y servicios (PAS) y estudiantado. Se realizó un primer cuestionario y posterior entrevista personal a diversos grupos de interés, entre ellos el Centro de Investigaciones Feministas de la Universidad de Oviedo (CIFEM), profesorado especializado en igualdad vinculado al Máster en Protección Jurídica de Personas y Grupos Vulnerables, o asociaciones de estudiantado (Frente Feminista, HeforShe Asturias). En una segunda fase, se envió un cuestionario general a todos los miembros de la comunidad universitaria.

Por otro lado, se ha recabado información estadística de diversos Vicerrectorados, al objeto de obtener una radiografía completa de los datos más relevantes que permitan detectar y corregir las desigualdades aún existentes en la Universidad, o al menos, los ámbitos que han de ser reforzados. Los datos permiten analizar la evolución desde 2010, año en el que finalizaba el análisis realizado para el I Plan de igualdad. De esta manera, podremos seguir la evolución desde el anterior diagnóstico hasta la actualidad, analizando tendencias y no solo las cifras puntuales del año en curso.

Así, se han recabado los datos relativos al PAS y al PDI, desagregados por sexo pero también por otras variables relevantes: edad, categoría profesional, antigüedad, cargos de gestión... Por otro lado, en el caso del estudiantado, se analizan los estudios feminizados / masculinizados, a nivel de grado, máster y doctorado.

El objeto de estas dos fases era elaborar un diagnóstico previo al II Plan de Igualdad de Género lo más completo posible, que permitiera diseñar las medidas específicas necesarias para corregir desigualdades y mejorar áreas de actuación. Actualmente, el borrador del II Plan de Igualdad está en fase de revisión final, por lo que se prevé que esté aprobado y vigente antes del verano. Tendrá una vigencia de tres años (2019-2021).

Asimismo, queremos destacar que durante la fase de elaboración del diagnóstico, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo, aprobó el pasado 20 de diciembre de 2018, el Protocolo para la prevención y procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, creencias o cualquier otro motivo en el ámbito de la Universidad de Oviedo. (BOE 27/XII/2018)



PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL II PLAN DE IGUALDAD

Los principales objetivos del II Plan de Igualdad están encaminados a desplegar un conjunto de medidas que respondan al diagnóstico realizado en el conjunto de la institución; actuaciones que se organizan en los siguientes ejes:

1. ORGANIZACIÓN Y CULTURA DE IGUALDAD: sensibilizar, visibilizar, comunicar y accesibilidad
2. IGUALDAD DE GÉNERO EN TRABAJO: acceso, formación, carrera, promoción, condiciones de trabajo y seguridad laboral, constitución de comisiones/tribunales/órganos de contratación (paridad y equilibrio composición)
3. IGUALDAD DE GÉNERO EN DOCENCIA Y ESTUDIO: acceso a la educación, diseño de contenidos y material educativo, acceso a becas
4. IGUALDAD DE GÉNERO EN INVESTIGACIÓN: acceso a la investigación, diseño/selección de proyectos, acceso a becas.
5. PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO: acceso a órganos de gobierno en igualdad de género y constitución de órganos de gobierno (paridad y equilibrio composición)

A partir del momento de su publicación, queremos iniciar una campaña de difusión y sensibilización por diferentes vías, tanto del II Plan como del Protocolo de Acoso recientemente aprobado.

MEDIDAS O NOVEDADES DERIVADAS DE LA EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN DEL PLAN

El II Plan de igualdad de la Universidad de Oviedo posee un Eje específico para abordar las cuestiones relativas a la igualdad en el trabajo (Eje número 2). En este sentido, los objetivos específicos de este Eje son:

- 1) Formular criterios de igualdad, mérito y capacidad en los procesos de oferta, selección y contratación que permiten el acceso a la Universidad
- 2) Adaptar la formación interna, permitiendo a todo el PDI y PAS formarse sobre igualdad de oportunidades o acceder a formación específica de prevención de salud con perspectiva de género
- 3) Fomentar la promoción laboral y el desarrollo de la carrera académica a través de acciones positivas
- 4) Implementar factores retributivos igualitarios
- 5) Fomentar la conciliación y la corresponsabilidad

A lo largo de 2018 se han desarrollado las siguientes actividades:

Conferencia	La mujer y la niña en la ciencia	06-feb
Actividad	La mujer y la niña en la ciencia	06-feb
Mesa redonda	La mujer y la niña en la ciencia	07-feb
Jornada	Emprendimiento en Femenino	05-mar
Exposición	"Yo mujer, tú cómplice, ellas luchadoras"	16 abril-4 de mayo
Acto	Conmemoración Violencia de Género contra las mujeres	27-nov
Exposición	Inauguración Exposición 70 años Derechos Humanos	10-dic

- Se continúa enriqueciendo la página web con todas las noticias interesantes relacionadas con el tema, tanto convocatorias, como charlas, cursos, premios... así como también hemos incluido algunas de las comunicaciones que se han presentado en nuestras jornadas, tanto en las del año anterior como en las de este año.
- Se han atendido todas las consultas que buscaban informaciones concretas, así como se han tenido en cuenta las sugerencias que nos han ido aportando desde los diferentes colectivos, y resuelto alguna pequeña incidencia, creemos que con agilidad y eficiencia.

DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO

Para las actividades que queríamos emprender, la mayor dificultad fue la falta de financiación.



VENTAJAS/INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA

El contar con un II Plan de Igualdad de Género, más allá de la obligación legal, supone para la Universidad visibilizar su compromiso con la igualdad, al tiempo que materializarlo en diferentes acciones concretas que deben servir, a modo de hoja de ruta, para mejorar progresivamente a la institución.

INVERSIÓN REALIZADA

Se estima un coste global de 15.000 euros. Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal (por ej. Dedicación, complemento de Dirección de Igualdad, reducción docente...)
- Recursos propios de la Universidad de Oviedo: locales y los gastos que estos acarrear
- Difusión interna y externa de actividades (ej. Folletos, intranet prensa, participación en jornadas, web corporativa...)
- Actividades formativas: curso de igualdad (oferta formativa PAS, PDI).

SUGERENCIAS PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Entendemos que hemos de seguir en la línea de organizar encuentros, eventos, jornadas que promuevan la igualdad en nuestros colectivos, y de colaborar con cualquier organización que nos lo solicite.

VISUALIT NETWORKS S.L.

AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2017**



CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Lucía Juanes

Responsable de Administración

984.056.881

luciajuanes@visualit.es

SEDE EN GIJÓN

Calle Periodista Paco Ignacio
Taibo Lavilla 15 Bajo



PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Información y comunicaciones. Agencia de marketing digital.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.

No se han obtenido.

CONVENIO DE APLICACIÓN

XVI Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, vigente desde 2009.

No hay órganos de representación laboral.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	10	60
2018	7	60
2017	6	50
2016	6	50
2015	5	60

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Visualit es una empresa especialista en marketing online e Internet, su principal activo es el equipo humano, profesionales especializados en tecnologías de la información, comunicación, diseño, fotografía, desarrollo web e Internet.

El conocimiento de la existencia del programa Unidad de Género de Gijón motivó la formalización del compromiso con la igualdad que se concretó con la firma en mayo de 2017 del compromiso expreso por parte de esta organización para la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el marco de su gestión.

Con el fin de consolidar este compromiso, se elaboró un diagnóstico de situación que ha permitido identificar los principales objetivos a alcanzar y las mejoras a abordar que se irán concretando poco a poco en medidas a implantar, todo ello, con el conocimiento y aprobación por parte de la plantilla. Han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

1. Edad y sexo, niveles jerárquicos y Áreas.
2. Selección y Reclutamiento.
3. Movimientos de Personal.
4. Formación.
5. Promoción Profesional.
6. Bajas Temporales, Permisos.
7. Responsabilidad Familiar y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.
8. Salario y tiempo de trabajo.
9. Comunicación.

Con el análisis de la información se obtienen las siguientes propuestas de mejora a incorporar en el Plan de Igualdad:

- Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección, así como las prácticas de comunicación interna y externa.
- Fomentar una política de selección que potencie una mayor diversificación profesional.
- Disponer de información estadística por sexos.
- Mejorar y ampliar la comunicación para informar a los trabajadores y trabajadoras
- Formar y sensibilizar a la plantilla en igualdad de oportunidades
- Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Promoción profesional y salarial.
- Salud Laboral

Han finalizado recientemente la redacción de su Plan de Igualdad, por tanto, la siguiente fase será su implementación. Está prevista la creación de una Comisión de Igualdad que velará por el cumplimiento de los contenidos del Plan de Igualdad y desarrollará nuevas iniciativas que promuevan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y se incorporará la figura del Agente de Igualdad, quien se encargará del seguimiento de estas medidas, de la elaboración de una memoria de las acciones realizadas así como de realizar un análisis de los resultados para la posterior adecuación de las políticas según las necesidades de la plantilla.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

Con el objetivo general de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Consideramos que la igualdad es un valor fundamental para mejorar el funcionamiento básico de la sociedad. Esto se lo tenemos que hacer ver a nuestra plantilla de trabajadores y trabajadoras, ya que nos puede servir para crecer y colocarnos en primera línea dentro de nuestro sector.

Objetivos y medidas para las siguientes áreas:

Área: Procesos de selección.

Objetivo: Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres



Medidas:

1. Revisión de la guía de pautas concretas a seguir en las entrevistas de selección.
2. Medidas de acción positiva: se valorará con preferencia a aquellas personas del género menos representado según el puesto que se solicite.

Área: Formación y desarrollo

Objetivos:.. Garantizar el acceso en igualdad de mujeres y hombres a la formación de Empresa. Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

Medidas:

1. Acciones formativas en materia de igualdad para la sensibilización de la plantilla responsable de la selección del nuevo personal. Realizadas por la figura de Agente de Igualdad con frecuencia anual
2. Acciones formativas para personas que hayan estado ausentes por motivos familiares.
3. Incluir materia de género en los cursos del catálogo de formación.
4. Facilitación de las acciones formativas tanto para el personal a jornada completa como con reducción de jornada, indistintamente.

Área: Promoción

Objetivo: Promover y mejorar el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.

Medidas:

1. Publicación de las ofertas en una herramienta de comunicación interna a través de la Bolsa de Trabajo.
2. Información a las mujeres para incentivar su participación en los procesos de promoción interna.

Área: Retribuciones/Económicas

Medidas:

1. Se incluirán los conceptos de ticket guardería y de seguro médico.
2. Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán prioridad en la concesión de anticipos personales.
3. Posibilidad de concesión de ayudas del Fondo Social a mujeres víctimas de violencia de género que se encuentren en una situación de especial necesidad.

Área: Conciliación

Objetivo: Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.

Medidas:

1. Se analizarán las posibilidades de implantar programas de conciliación según las características de la plantilla.
2. Acumulación y disfrute del periodo de lactancia después de la baja por maternidad.
3. Aplicación de los permisos del Convenio Colectivo:
 - a. Se facilitará la atención de familiares hospitalizados o que requieran reposo domiciliario hasta segundo grado.
 - b. Posibilidad de disfrutar el permiso retribuido por matrimonio para aquellas personas que se constituyen como pareja de hecho.

Área: Prevención del acoso, discriminación y violencia de género

1. Puesta en marcha del Protocolo de actuación por casos de acoso sexual y por razón de sexo. Incluye apoyo psicológico y la proporción de facilidad para compatibilizar su trabajo con las gestiones jurídicas que se lleven a cabo.
2. Información de toda la plantilla sobre los derechos que las víctimas de violencia de género tienen como trabajadoras.
3. Las mujeres víctimas de violencia de género podrán solicitar una excedencia de entre 1 y 12 meses.

Área: Prevención de riesgos laborales

1. Identificación e información de los puestos de trabajo compatibles con las mujeres embarazadas así como la promoción de la adecuación de las embarazadas a estos puestos.

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Toda la plantilla de Visualit conoce la existencia del plan y medidas de igualdad.

Analizamos cómo se distribuyen mujeres y hombres en la empresa, identificando, en su caso, dónde están las diferencias y a qué pueden deberse. Observamos cómo participan mujeres y hombres en la selección y contratación, la formación o los ascensos y cómo se distribuyen los salarios por sexo y categorías o niveles profesionales. Qué medidas tiene la empresa para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y si mujeres y hombres se acogen a ellas por igual, incluidos los permisos de reducción de jornada o excedencia voluntaria para la atención de menores u otras personas dependientes. Cómo se abordan las situaciones que pudieran producirse de acoso sexual y por razón de sexo, así como los aspectos relativos a la salud de las mujeres en el ámbito laboral. (no tiene que ver con la comunicación interna)

Avances, novedades realizadas en el último año.

- Elaboración del Plan de Igualdad.
- Reforzar la cultura de igualdad tanto interna como externamente haciendo posible la extensión de la sensibilidad en materia de género.
- Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.
- Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.
- Elaborar un Protocolo de Actuación en el caso de Acoso Sexual y por razón de sexo.

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

No hemos tenido ninguna dificultad.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

1. Mejora la competitividad y la imagen de la empresa.
2. Mejora el compromiso de la plantilla beneficiada por las medidas de conciliación adoptadas, permite desde un punto de vista preventivo detectar las situaciones de discriminación y actuar para evitar la conflictividad laboral y a la vez mejora la productividad de la empresa.
3. Cuando se solicite alguna subvención pública, se cumplirán los requisitos sobre implementación de políticas de igualdad que se puedan fijar en las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones.
4. Reduce el absentismo laboral.
5. Mejora el clima laboral y favorece la flexibilidad de la empresa.
6. Preferencia en la adjudicación de contratos de las administraciones públicas.

INVERSIÓN REALIZADA

- Costes de personal: derivados del tiempo de dedicación que suponga el desarrollo de las distintas fases del plan de igualdad en la empresa. Se dedicarán horas en reuniones, recogida de información, análisis, comunicación a todas las personas de la empresa, control, evaluación y seguimiento del plan.
- Costes derivados de las medidas que se tomen para corregir la discriminación en los ámbitos de la promoción, formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo.

SUGERENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

1. Transparencia Salarial.
2. El debate sobre la plena incorporación de las mujeres a la vida laboral y a puestos directivos, existe aún un gran desconocimiento sobre el verdadero significado de la acción positiva y su alcance legal, que lleva a ser utilizado en instancias políticas y empresariales, para justificar la no implantación de medidas a favor de la igualdad de género y por ende, de la diversidad en la empresa.

VITAEVENTS ACTIVIDADES, sl



AÑO INCORPORACIÓN AL DIRECTORIO **2017**

CONTACTO TEMAS DE IGUALDAD

Patricia Arias García

CEO- Directora Ejecutiva

692876602

patricia.arias@vitaevents.es

SEDE EN GIJÓN

Calle Periodista Paco Ignacio
Taibo Lavilla 15 Bajo



PERSONA QUE LIDERA LA ORGANIZACIÓN



FASES DEL PROCESO

- Compromiso
- Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Seguimiento / Evaluación
- Registro / Publicación

TIPO DE ORGANIZACIÓN

- Empresa Pública
- Empresa Privada

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN LABORAL

- Delegados/as de Personal
- Comité de Empresa
- Comité Conjunto
- Comité Intercentros
- Delegados/as Sindical
- Selecciones Sindicales

SECTOR O ACTIVIDAD QUE OPERA

Servicios de gestión y asesoramiento multidisciplinar en proyectos sociales, culturales, educativos y de ocio.

OTROS RECONOCIMIENTOS O DISTINTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO.



2019 Adhesión al "Pacto Social contra la violencia sobre las mujeres" del Principado de Asturias. Participación activa en distintas actividades en el territorio.

2019 Renovación de su compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas

(Global Compact).

2018 Renovación de su compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact).

2017 Certificación en la ISO 9001/2015. Con este principio se definen procesos y herramientas de gestión de manera que se asegure que se cumple con los requisitos legales y reglamentarios además de las necesidades y expectativas de la clientela y personas trabajadoras de la entidad.

CONVENIO DE APLICACIÓN

Convenio Colectivo del sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural. En su art. 34 hace referencia al plan y medidas para fomentar la igualdad.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE GIJÓN

AÑO	PLANTILLA Nº	%MUJERES
2019	38	86,84
2018	10	90,00
2017	7	71,5
2016	64	79,7
2015	36	44,5

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Empresa joven e innovadora que nace en 2011. Su misión principal es localizar las necesidades de su clientela y determinar las herramientas adecuadas para llevar a cabo sus proyectos. La Gestión Deportiva, la Animación Sociocultural y la Formación son los campos en los que trabaja, brindando un servicio personalizado adaptado a sus necesidades.

Hasta el momento, aplicaban de manera informal una serie de valores y principios en su gestión empresarial, velando por el igual trato a todas las personas trabajadoras y favoreciendo cualquier situación familiar que pudiera derivarse, conciliando vida laboral y familiar. El conocimiento de la existencia del programa Unidad de Género de Gijón motivó la formalización de este interés que se concretó con la firma en enero de 2017 del compromiso expreso por parte de esta organización para la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el marco de su gestión.

Nuestra visión en materia de igualdad es llevarla a término de forma práctica, sin que quede en meras declaraciones de intenciones. Por ello, aplicamos la igualdad de forma transversal en todos los proyectos que llevamos a cabo.

Para ello, hemos puesto en marcha un servicio específicamente orientado a la implementación de planes y programas personalizados de igualdad en cada uno de los proyectos que realizamos, que se adaptan a la realidad y necesidades de la empresa o profesional contratante.

De forma que desarrollamos nuestros trabajos tomando el proyecto de la coeducación como instrumento tanto preventivo como corrector de desigualdades, ya que debemos intervenir aportando información y modelos culturales, superando determinados estereotipos y avanzando hacia contextos y escenarios que sitúen armónicamente términos como cooperación, diálogo, reflexión, respeto y tolerancia.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y MEDIDAS DE SU PLAN DE IGUALDAD

En todos y cada uno de los ámbitos en que desarrolla su actividad, asumen el principio de igualdad entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Objetivos y Medidas

1. ÁREA DE SELECCIÓN/CONTRATACIÓN:

Objetivos:

La empresa garantizará la igualdad de oportunidades revisando los procesos de selección, fomentando una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as, fomentará el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial

Medidas

Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente contendrán la denominación del puesto en masculino y femenino. Se debe incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión de las ofertas de empleo sean de la naturaleza que sean. En los centros de nueva apertura se incluirá de forma expresa como objetivo en el proceso de selección la diversificación de la plantilla para lograr una proporción equilibrada.

2. ÁREA DE PROMOCIÓN:

Objetivos:

Se fomentará la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción de puestos de trabajo.

Medidas

Se establece que el principio general en los procesos de promoción, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrá preferencia la mujer sobre el hombre, cuando se trate de la promoción a un grupo dónde estén subrepresentadas. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa. Que tenga formación específica en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.



3. ÁREA DE FORMACIÓN:

Objetivos:

Se sensibilizará y formará en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la objetividad en todos los procesos. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

Medidas:

Todas las personas trabajadoras deben de tener una formación mínima en igualdad. (30 horas).

Todas las personas trabajadoras han de ser conscientes de los objetivos y medidas que tenemos. Para ello se les deberá informar y deberán firmar la su compromiso con estas medidas y objetivos.

Por otro lado se revisará desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género. Formar a los departamentos vinculados a la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad. Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa así como el hecho de que son durante la jornada de trabajo.

4. ÁREA DE RETRIBUCIÓN:

Objetivos:

Se vigilará la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

Medidas:

Realizar un análisis por parte de la dirección, en el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de género, establecer medidas de acción para corregirlas.

5. ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL:

Objetivos:

Se facilitará el ejercicio de los derechos de conciliación. Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

Medidas:

Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente. Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas, tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo de aplicación. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional.

6. ÁREA DE SALUD LABORAL:

Objetivos:

Se introducirá la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los/as trabajadores y trabajadoras y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, para prevenirlo.

Medidas:

Mantener la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo por embarazo. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

7. ÁREA DE COMUNICACIÓN:

Objetivos:

Se garantizará que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres, estableciendo canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa, que garantice que los medios de comunicación y los contenidos sean accesibles y conocidos por todo el personal laboral. Se seguirá el código de buenas prácticas elaborado por la empresa que adjuntamos en el Anexo III.

Medidas:

Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. para que sea neutro y también si es necesario la del lenguaje de la página web para que no contenga términos sexistas. Dar difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación al compromiso de esta empresa con la igualdad de oportunidades. Trasladar ese compromiso a las empresas que colaboren con nosotros/as. Seguir el código de buenas prácticas que se adjunta en el Anexo III.

8. ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

Objetivos:

Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección. Anexo II Plan de Igualdad.

Medidas:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Anexo III Plan de Igualdad

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA A LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL PLAN Y MEDIDAS DE IGUALDAD

Las personas trabajadoras son partícipes de nuestros objetivos y medidas, todo esto queda reflejado en el documento firmado por ellos "INFORME DE IGUALDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE VITAEVENTS ACTIVIDADES" que recoge, una declaración responsable firmada junto con los objetivos y medidas que tenemos adquiridas.

Todo nuestro personal asume este compromiso mediante declaración a través del documento "Compromiso con la Igualdad de Género".

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN COMUNICACIÓN.

El presente documento tiene por finalidad fomentar la utilización no sexista del lenguaje, sin que ello se produzca con menoscabo de la corrección ortográfica, claridad y sencillez expositiva del mensaje a transmitir, de forma que siempre se opte por la opción más equilibrada en el uso de la palabra.

Las acciones, en materia de comunicación, que la empresa lleva a cabo son las siguientes:

- Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones: Internet, publicaciones, cartelería, etc. para que sea neutro.
- Formar al personal encargado de la formación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje.
- Lenguaje inclusivo en todos los temarios de los cursos y talleres impartidos por VITAEVENTS. Y velar para que el lenguaje utilizado en los programas y guías docentes de los cursos impartidos por la empresa y los correspondientes materiales didácticos e instrumentos de divulgación e información, se acomoden a las normas sobre el uso del lenguaje no sexista.
- Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, talleres, cursos, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla.
- Dar difusión y publicidad del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
- Trasladar este compromiso a las empresas que colaboren con nosotros/as.



- Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de Igualdad designada por la empresa.
- Dar a conocer el Plan de Igualdad en los medios de comunicación interna y externa.
- Procurar y fomentar que la imagen que proyecta en cualesquiera actos públicos, académicos o representativos, incorpore y sirva asimismo para difundir el valor de la igualdad.

AVANCES Y NOVEDADES EN EL ÚLTIMO AÑO

- Todas las personas trabajadoras deben de tener una formación mínima en igualdad.
- Todas las personas trabajadoras han de ser conscientes de los objetivos y medidas que tenemos. Para ello se les deberá informar y deberán firmar la declaración responsable que os adjunto.
- Comisión de Igualdad
- Elaboración del Plan de Igualdad
- Elaboración los siguientes Protocolos:
 1. Protocolo de Conciliación
 2. Protocolo de intervención para el tratamiento de las denuncias y/o presuntas situaciones de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.
 3. Protocolo de Buenas Prácticas de comunicación
- Trámites para la adhesión al Pacto Social contra la Violencia de Género.

Además debemos de ser conscientes de que somos una empresa que por nuestra actividad nos dedicamos mayormente a actividades educativas, y en función de esto, requeriremos que todo el personal tenga al menos 30 horas de formación en temas de igualdad

DIFICULTADES QUE HAN ENCONTRADO EN EL PROCESO

Nuestra plantilla muestra un alto grado de feminización, esto se debe a la formación requerida para la mayoría de nuestros puestos de trabajo. Se requiere formación en Pedagogía, Educación Infantil, Servicios sociales, Animación Sociocultural...etc.

La última estadística del alumnado por titulación del curso académico 2017-2018, realizada por la Universidad de Oviedo a fecha 28/11/2017. Y otra estadística con el alumnado matriculado en el ciclo de FP superior de "Educación infantil" y "Animación sociocultural y turística", publicada y elaborada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional/ Ministerio de cultura y deporte.

De estas estadísticas se deduce que las mujeres en todas esas enseñanzas son mayoría respecto a los hombres las que más optan por cursar este tipo de estudios, y por tanto son las que acaban trabajando en este sector.

Los avances son lentos debido a las dificultades encontradas para conseguir la igualdad en nuestra plantilla, ya que los perfiles de nuestro sector son mayoritariamente femeninos en los puestos a cubrir. Se trabaja para conseguir igualar la plantilla cada año, y no solo a nivel de sexo sino también para incrementar un mayor número de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

- La aplicación de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal beneficia todas las personas, hombres y mujeres.
- Un buen ambiente de trabajo ayuda a todo el colectivo y si las personas que tiene puestos de responsabilidad son las más capacitadas, independientemente de su sexo, esto beneficia a toda la línea de mando y a las personas que tiene a su cargo.
- Aprovechar el potencial y las capacidades de todo el personal, hombres y mujeres.
- Las experiencias y las habilidades de las mujeres y de los hombres son diferentes y al mismo tiempo, complementarios. La creación de equipos de trabajo, de resolución de problemas y de proyectos con una participación equilibrada de personas de ambos sexos, puede ser altamente enriquecedora para la empresa.
- La igualdad de oportunidades puede dar a la empresa una ventaja competitiva.
- Nuevas vías de desarrollo empresarial



INVERSIÓN REALIZADA

- Durante el año 2019, tenemos cerrado presupuesto para realizar la inversión necesaria para la formación en igualdad de la plantilla.
- Durante el año 2018, hemos realizado inversión en recursos humanos para:
 - El diagnóstico de nuestra empresa
 - La elaboración de Protocolos
- Durante el año 2017, hemos desarrollado todo un programa educativo para las actuaciones que realizamos:
 1. Gasto de personal (tiempo dedicado por las personas participantes en el proceso)
 2. Hemos invertido más de 600 horas de trabajo a este tema
 3. Local de reunión y debate.
 4. Actualización de bases de datos para incorporar la variable sexo.
 5. Difusión interna de las medidas del plan (por ej. folletos, intranet...).
 6. Difusión externa de las medidas del plan (prensa, participación en jornadas, web corporativa y otras).