

PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE GIJÓN

Edición original: septiembre 2017

Modificado: enero 2020

INDICE

1.INTRODUCCIÓN	3
2.OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
3.EJES DE ACTUACIÓN.....	7
EJE 1: Selección y contratación.....	7
EJE 2: Promoción	10
EJE 3: Formación	11
EJE 4: Salud laboral	12
EJE 5: Retribuciones	14
EJE 6: Organos de gobierno y representación.....	14
EJE 7: Negociación colectiva.....	16
EJE 8: Igualdad en la cultura de la organización	16
4.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	18
5.CRONOGRAMA	20

1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

ámbito del Ayuntamiento de Gijón, sus Organismos Autónomos y las Empresas Municipales”.

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

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

El diagnóstico fue presentado a la Comisión de Igualdad de la empresa, creada con fecha 5 de Mayo de 2017, presidida por la gerencia de la empresa y con presencia paritaria de la dirección y la representación sindical, así como de mujeres y de hombres, siendo estos los que se relacionan:

- José Abraham Menéndez Riera
- Ana María Blanco Gómez
- M^a Belén Ildefonso Fernández
- M^a Berta Alonso García
- José Antonio Domínguez Díaz
- Pedro Varas Fernández

Con fecha 29 de septiembre de 2017, la Comisión de Igualdad, firmante del presente plan, se compone de las siguientes personas:

- Ana María Blanco Gómez
- M^a Belén Ildefonso Fernández
- José Abraham Menéndez Riera



- José Antonio Domínguez Díaz
- Pedro Varas Fernández
- Javier Berdasco García

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

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

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

El Plan de Igualdad se estructura en 8 ejes de intervención, 10 objetivos y 16 medidas. Las áreas de intervención recogen las materias señaladas en el punto 2 del artículo 46 de la LOIEMH *“Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”*, incorporando además materias más allá de indicadas como son la utilización de un

lenguaje no sexista, una mayor incorporación de cuestiones de igualdad en la Responsabilidad Social Empresarial, y medidas destinadas a fomentar una mayor presencia de mujeres en los órganos de gobierno y representación de la empresa.

El plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad es de 4 años desde la fecha de su aprobación, a partir de los cuales se elaborará una evaluación final de los resultados obtenidos por las actuaciones puestas en marcha y la definición de un nuevo Plan de Igualdad. En caso de demora de la evaluación y definición del nuevo plan, continuarán en vigencia las presentes medidas hasta que se produzca la evaluación y aprobación del nuevo Plan.

Independientemente del plazo de 4 años previstos en la vigencia del presente Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad de EMASA ha entendido que no debe ser un documento rígido sino vivo y que por lo tanto puede y debe sufrir aquellas modificaciones que permitan un mejor logro de sus objetivos. La presente revisión es consecuencia de esta visión.

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

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

1. Incrementar la presencia de trabajadoras en la empresa, poniendo en marcha actuaciones que permitan el acceso de mujeres a todos los grupos profesionales.
2. Garantizar procesos de promoción objetivos.
3. Fomentar actitudes de respeto por los principios de igualdad de género y no discriminación.
4. Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de igualdad de oportunidades.
5. Fomentar una mayor presencia de mujeres en los órganos de gobierno y representación de la empresa.
6. Asegurar la aplicación del principio de igualdad en la política retributiva.
7. Incorporar el compromiso con la igualdad de género en la negociación colectiva.
8. Consolidar en la cultura de la organización el principio de respeto por la igualdad de género.

3. EJES DE ACTUACIÓN

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

Eje 1. Selección y contratación de personal

Objetivo 1. Incrementar la presencia de trabajadoras en la empresa, poniendo en marcha actuaciones que permitan el acceso de mujeres a todos los grupos profesionales.

MEDIDA 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.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	Puesta en marcha de actuaciones para favorecer la incorporación de mujeres como: <ul style="list-style-type: none"> - Promover una de reserva de puestos en las convocatorias de empleo de personal operario para un porcentaje de

	<p>mujeres hasta que se alcance una presencia equilibrada en la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Solicitar a los centros de Formación Profesional con los que se tenga convenio, que al menos un 50% de las personas que vayan a realizar sus prácticas oficiales en EMASA, sean mujeres (siempre que sea posible).
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	Inmediato
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y características de las medidas de acción positiva implantadas. - Nº de mujeres que se han incorporado a través de dichas medidas. - Evolución en el nº de mujeres y hombres según departamentos y puestos.

Objetivo 2. Garantizar unos procesos de selección objetivos

MEDIDA 2	Establecer pruebas, criterios y baremos para los procesos de selección de personal que garanticen la objetividad del proceso.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Ajustar los requisitos y tipos de pruebas de selección a los perfiles de los puestos a desempeñar y a la capacidad de predicción del futuro desempeño de las tareas a realizar. - Codificar los datos personales para valorar sin sesgos todas las posibles candidaturas. - Eliminación de las pruebas físicas y de cualquier otra prueba que discrimine a las mujeres. - Redactar las ofertas de empleo en un lenguaje neutro que visibilice que van dirigidas tanto a hombres como a mujeres. - Elaborar una evaluación del impacto de género de todas las pruebas realizadas, revisar sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones. - Buscar fórmulas para tratar de equilibrar la composición según sexo de los tribunales de los procesos de selección.

	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer un procedimiento de funcionamiento de los tribunales de selección que garantice la estandarización y objetividad de las actuaciones en lo relativo a igualdad de género.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	Aprobación del plan
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Características de las actuaciones puestas en marcha para garantizar la objetividad en el proceso de selección de personal. - Tipología y características de las nuevas pruebas, criterios y baremos puestos en marcha. - Nº de convocatorias de empleo en las que se han puesto en marcha cada una de dichas medidas y % sobre el total de pruebas. - Registro de datos sobre cada convocatoria de empleo: <ul style="list-style-type: none"> o Características de la convocatoria (puesto, bases proceso, tipos de pruebas de selección, lenguaje oferta). o Características tribunales (Nº de mujeres y hombres). o Resultados obtenidos según sexo (nº de mujeres y hombres que presentan candidatura, que superan las distintas pruebas y que superan el proceso selectivo) y análisis del % de personas de cada sexo que han superado el proceso sobre el % de presentadas. - Resultados del análisis del impacto de género de la prueba selectiva. - Evolución en el nº de mujeres y hombres según departamentos y puestos.

Objetivo 3. Facilitar a trabajadoras y trabajadores los mismos servicios en las instalaciones

MEDIDA 3	Construcción de vestuarios y aseos para mujeres en todos los centros de trabajo.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	Trasladar a la Empresa la urgente necesidad de acometer las diferentes obras en los vestuarios de las sedes teniendo además en cuenta la diferenciación de estos para hombres y mujeres.
RESPONSABLES	Jefe Servicio Mantenimiento (Ramón Suarez)
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	2017-2018
INDICADORES	- Existencia de vestuarios y aseos para mujeres en todos los centros de trabajo.

Eje 2. Promoción de personal

Objetivo 4. Garantizar procesos de promoción objetivos

MEDIDA 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 en lo relativo a la igualdad de género.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer fórmulas estandarizadas de evaluación del desempeño. - Redactar las convocatorias para la promoción en un lenguaje neutro que visibilice que van dirigidas tanto a hombres como a mujeres. - Buscar fórmulas para tratar de equilibrar la composición según sexo de los tribunales de los procesos de promoción. - Elaborar una evaluación del impacto de género de todas las pruebas realizadas, revisar sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones.
RESPONSABLES	Responsable de Recursos Humanos
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	Aprobación del Plan.

INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Características de las actuaciones puestas en marcha para garantizar la objetividad en el proceso de promoción de personal. - Nº de convocatorias de promoción en las que se han puesto en marcha cada una de dichas medidas y % sobre el total de pruebas. - Registro de datos sobre cada convocatoria de promoción: <ul style="list-style-type: none"> o Características de la evaluación del desempeño: análisis de posibles diferencias en función del sexo. o Características de las pruebas de promoción (puesto de destino, bases proceso, tipos de pruebas, lenguaje difusión oferta) o Características tribunales (Nº de mujeres y hombres). o Resultados obtenidos según sexo (nº de mujeres y hombres que presentan candidatura, que superan las distintas pruebas y que superan el proceso selectivo) y análisis del % de personas de cada sexo que han superado el proceso sobre el % de presentadas. - Resultados del análisis del impacto de género de la prueba de promoción. - Evolución en el nº de mujeres y hombres que han promocionado según puesto de origen y de destino.
-------------	--

Eje 3. Formación

Objetivo 5. Fomentar actitudes de respeto por los principios de igualdad de género y no discriminación.

MEDIDA 5	Realizar acciones formativas para la incorporación de la perspectiva de género y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades de toda la plantilla
----------	--

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	Incluir en el Plan de Formación acciones formativas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades para toda la plantilla, que fomente la incorporación la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos de la empresa y a ruptura de estereotipos y prejuicios sobre los roles a desempeñar por mujeres y hombres.
RESPONSABLES	Comisión de Formación.
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	Aprobación del Plan.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y características de las acciones formativas incorporadas. - Nº de participantes según sexo, puesto y cargo.

Eje 4. Salud laboral

Objetivo 6. Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de género

MEDIDA 6	Elaborar y difundir a toda la plantilla un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que incluya información sobre las personas a las que dirigirse y competencias y responsabilidades de las mismas, medidas de protección y confidencialidad para las personas afectadas durante la investigación de las denuncias, pasos a seguir en la investigación y esclarecimiento de los hechos y procedimiento sancionador. - Difundir el protocolo a toda la plantilla, estableciendo un procedimiento para hacerlo llegar al nuevo personal que sea contratado.
RESPONSABLES	Servicio de Prevención
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	Aprobación del Plan.

INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia y características del protocolo elaborado - Nº de trabajadoras y trabajadores a quienes se ha difundido el protocolo - Características de las acciones de difusión del protocolo puestas en marcha para que sea conocido por todo el personal, incluyendo las nuevas incorporaciones. - Nº ocasiones en las que ha sido puesto en marcha el protocolo y procesos de resolución puestas en marcha en cada caso.
-------------	--

MEDIDA 7	Implantar progresivamente una herramienta de evaluación de riesgos de carácter psicosocial.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Implantar progresivamente una herramienta de evaluación de riesgos de carácter psicosocial.
RESPONSABLES	Servicio de Prevención
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	Aprobación del Plan.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y características de los puestos de trabajo de los que se ha realizado una evaluación de los riesgos psicosociales. - Características de las actuaciones puestas en marcha para mejorar la prevención de riesgos psicosociales.

MEDIDA 8	Incorporar en la evaluación de riesgos los riesgos asociados a carga física y sobreesfuerzo
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar la evaluación de riesgos implantada en la empresa incorporando una valoración para los distintos puestos del nivel de riesgo asociado a “carga física” y “sobreesfuerzo”. - Establecer las medidas a adoptar para la reducción y el control de los riesgos evaluados.
RESPONSABLES	Servicio de Prevención
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	Aprobación del Plan.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia y características de la revisión de riesgos realizada y de sus resultados. - Existencia y características de las medidas establecidas para la reducción y control de dichos riesgos.

	- Grado de disminución en el nº de bajas, accidentes, enfermedades profesionales que puedan ser asociados a dichos riesgos.
--	---

Eje 5. Retribuciones

Objetivo 7. Asegurar la aplicación del principio de igualdad en la política retributiva

MEDIDA 9	Establecer un sistema que permita realizar comparaciones entre las retribuciones de trabajadoras y trabajadores
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Establecer indicadores que permitan comparar las retribuciones medias percibidas por trabajadoras y trabajadores teniendo en cuenta las diversas variables (grupos, antigüedad, complementos asociados...)
RESPONSABLES	Responsable de RRHH.
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	Aprobación del Plan.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia y características de los indicadores elaborados. - Características de los complementos y pluses asociados a cada uno de los puestos y nº de mujeres y hombres que desempeñan dichos puestos. - Retribuciones medias anuales, según salario base y complementos, que perciben mujeres y hombres que poseen iguales condiciones laborales (tipo de puesto, de jornada y antigüedad).

Eje 6. Órganos de Gobierno y representación

Objetivo 8. Fomentar una mayor presencia de las mujeres en los órganos de gobierno y representación de la empresa

MEDIDA 10	Poner en marcha actuaciones que favorezcan una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Administración de la empresa
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- 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, para que establezcan el compromiso y las estrategias a seguir para dar respuesta al artículo 75 de la LOIEMH.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad.
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	Aprobación del Plan.
INDICADORES	- Características de las actuaciones puestas en marcha y de los compromisos y actuaciones puestas en marcha por los distintos agentes. - Evolución en el nº de Consejeras y Consejeros.

MEDIDA 11	Poner en marcha actuaciones que favorezcan una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los órganos paritarios de representación social y empresarial
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Trasladar la conveniencia a la dirección de la empresa para establecer de manera paritaria la presencia según sexo de las personas que participan en los distintos órganos de representación - Trasladar la conveniencia a la representación sindical para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad.
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	Aprobación del Plan.
INDICADORES	- Características de las actuaciones puestas en marcha, de los compromisos adquiridos y de las actuaciones puestas en marcha por los distintos agentes. - Evolución en el nº de mujeres y hombres en la Comisión de Igualdad y en los distintos órganos de representación.

Eje 7. Negociación colectiva

Objetivo 9. Incorporar el compromiso con la igualdad de género en la igualdad colectiva

MEDIDA 12	Adecuar el contenido del Convenio Colectivo a la normativa sobre igualdad de trato y no discriminación
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<p>Inclusión del presente Plan de Igualdad en el Convenio Colectivo.</p> <p>Corrección de los artículos del Convenio Colectivo que dan lugar a discriminaciones directas o indirectas por cuestión de sexo:</p> <ul style="list-style-type: none">- Supresión del último párrafo del artículo 11.- Reformulación del artículo 32, de tal forma que no suponga una barrera para el acceso de mujeres a cualquier grupo profesional. <p>Inclusión en el Convenio de las medidas destinadas a la protección en situación de maternidad o lactancia y los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>
RESPONSABLES	Mesa negociadora del convenio
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	Próximo convenio colectivo.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">- Características de las actuaciones puestas en marcha y resultados obtenidos.- Contenido del nuevo Convenio Colectivo en relación con la igualdad de género.

Eje 8. Igualdad en la cultura de la organización

Objetivo 10. Consolidar en la cultura de la organización el principio de respeto por la igualdad de género

MEDIDA 13	Integrar un mayor número de criterios de género en las actuaciones con impacto social de la empresa
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	Incrementar los indicadores de género en las memorias de RSE (<i>Embedding Gender in Sustainability Reporting – A Practitioner's Guide</i>) Apoyar iniciativas sociales con impacto positivo de género (Favorecer a través de los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Gijón de actuaciones que beneficien a colectivos desfavorecidos –mujeres víctimas de violencia de género, monoparentales...; patrocinio/esponsorización de iniciativas llevadas a cabo por grupos de mujeres o relacionadas con la igualdad de oportunidades...). Extender el compromiso con la igualdad de género a todos los grupos de interés.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	En función de las actuaciones a realizar.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y listado de los indicadores de género incluidos en las memorias GRI - Características de las actuaciones con impacto social puestas en marcha e impacto de género de las mismas (% de mujeres beneficiarias).

MEDIDA 14	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.
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Designación de persona responsable de su revisión y formación a dicha persona en materia de igualdad. - Revisión de la documentación de la empresa para adaptarla a un lenguaje neutro (formularios solicitudes de empleo, documentación dirigida a la clientela, página web, Convenio Colectivo, memorias de RSE...)
RESPONSABLES	Jefa del Servicio de Atención al Cliente (M ^a Belén Ildefonso).
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	Inmediato

INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Características de las actuaciones puestas en marcha para la utilización de un lenguaje neutro. - Documentación revisada.
-------------	--

MEDIDA 15	Preservar los derechos de conciliación de la plantilla
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Difundir a la plantilla todos los derechos de conciliación reconocidos legalmente, con especial incidencia en los relacionados con las trabajadoras víctimas de violencia de género. - Poner en marcha estrategias para conocer las necesidades y demandas de la plantilla en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, para valoración del establecimiento de nuevas medidas de conciliación.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad
CALENDARIO IMPLANTACIÓN	Inmediato
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Características de las actuaciones puestas en marcha para difundir los derechos de conciliación a la plantilla. - % de la plantilla al que han sido difundidos. - Características de las actuaciones puestas en marcha para conocer las necesidades de conciliación a la plantilla, resultados obtenidos y en su caso características de las nuevas medidas de conciliación puestas en marcha.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

El seguimiento se realizará por aquellas personas y/o departamentos responsables de la ejecución de las medidas de forma continuada, realizándose los correspondientes

registros para cada uno de los indicadores. Para ello de manera previa se procederá a revisar las bases de datos de la empresa para favorecer una recogida de datos por sexo y que incorpore la totalidad de indicadores establecidos en este Plan de Igualdad, así como los utilizados en el diagnóstico para conocer la distribución de trabajadoras y trabajadores según diversas variables.

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

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

5. CRONOGRAMA

EJES	OBJETIVOS	MEDIDAS	2017	2018	2019	2020
1. Selección y contratación de personal.	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.	X			X
	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.	X			X
	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.		X		
2. Promoción de personal.	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.	X			
3. Formación.	5. Fomentar actitudes de respeto por los principios de igualdad de género y no discriminación.	5. Realizar acciones formativas para la incorporación de la perspectiva de género y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades de toda la plantilla.	X			X
4. Salud laboral.	6. Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de género.	6. Elaborar y difundir a toda la plantilla un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	X			X
		7. Implantar progresivamente una herramienta de evaluación de riesgos de carácter psicosocial.	X			X
		8. Incorporar en la evaluación de riesgos los riesgos asociados a carga física y sobreesfuerzo.	X			
5. Retribuciones.	7. Asegurar la aplicación del principio de igualdad en la política retributiva.	9. Establecer un sistema que permita realizar comparaciones entre las retribuciones de trabajadoras y trabajadores.	X		X	
6. Órganos de Gobierno y representación.	8. Fomentar una mayor presencia de las mujeres en los órganos de gobierno y representación de la empresa.	10. Poner en marcha actuaciones que favorezcan una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Administración de la empresa.	X			X
		11. Poner en marcha actuaciones que favorezcan una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los órganos paritarios de representación social y empresarial.	X			X
7. Negociación colectiva.	9. Incorporar el compromiso con la igualdad de género en la igualdad colectiva.	12. Adecuar el contenido del Convenio Colectivo a la normativa sobre igualdad de trato y no discriminación.	X		X	
8. Igualdad en la cultura de la organización.	10. Consolidar en la cultura de la organización el principio de respeto por la igualdad de género.	13. Integrar un mayor número de criterios de género en las actuaciones con impacto social de la empresa.	X			X
		14. 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.	X		X	
		15. Preservar los derechos de conciliación de la plantilla.	X		X	

Gijón a 24 de enero de 2.020